

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

GENÇ İŞGÜCÜNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN
AYRILMA EĞİLİMİ

Derya LİMAN

Danışman

Doç.Dr. Barış SEÇER

İZMİR-2019

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Genç İşgücünde Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Derya Liman

İmza

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Genç İşgücünde Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi
Derya LİMAN
Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı
Programı

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesi ve örgütte kalma eğilimlerinin devam etmesi olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılığın yüksek olması örgütün başarısı ve devamlılığı bakımından oldukça önemli görülmektedir. Bireylerin örgütün değerlerini ve amaçlarını benimsemesi, örgüt ile kendisinin eşdeğer hissetmesi daha etkin çalışmalarını sağlayacaktır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık arttıkça işe devamlılık artmakta ve işten ayrılma eğilimini azalmaktadır. Diğer bir deyişle, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif bir ilişki söz konusudur.

Bireylerin örgütlerine olan bağlılığı belirleyen kişisel ve örgütsel anlamda birçok faktör söz konusudur. Özellikle yaş faktörü bireyin örgüte olan bağlılığını belirleyen önemli bir faktördür. Buna göre bireyin yaşı arttıkça örgütsel bağlılığının daha yüksek olması beklenmektedir. Dolayısıyla bu görüşe göre gençlerin yetişkinlere göre örgütsel bağlılığı daha düşüktür. Bunun sebepleri arasında gençlerin kendilerine yapılan yatırımın daha az olmasının dışında gençlerin daha iyi koşullarda çalışabilme amacı çerçevesinde daha iyi işleri arayış içerisinde olması sayılabilir. Gerçekten de genç işgücünde işten ayrılma durumunda katlanılacak olan maliyetler daha düşük olduğundan işten ayrılma eğilimi daha yüksek görülmektedir.

Öte yandan gençlerin istihdam edilmeleri noktasında da son yıllarda bir düşüş gözlenmektedir. Türkiye’de de genç işsizlerin oranı artmaktadır. Bu durum iktisadi ve toplumsal anlamda birçok soruna gebedir. Hem genç işsizliği oranının yüksek olması hem de örgütsel bağlılıklarının daha düşük olması konuyu ilginç kılmaktadır.

Çalışmada genç işgücünde örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi, perakende sektöründe yer alan kurumsal bir firmada araştırılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler üzerinden korelasyon, regresyon analizleri yapılmış ve demografik özellikler açısından gruplar arası farklılıklar araştırılmıştır. Elde edilen bulgularda, genç işgücünde yetişkin işgücüne göre örgütsel bağlılığın daha düşük işten ayrılma eğiliminin ise daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Eğilimi, Genç İşgücü.



ABSTRACT

Master's Thesis

Organizational Commitment and Turnover Intention for Youth Labor Force

Derya LİMAN

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Science

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Human Resources Program

Organizational commitment is defined as the identification of employees with their organizations and the continuation of their tendency to remain in the organization. High organizational commitment is seen as very important for the success and continuity of the organization. Individuals' adoption of the values and aims of the organization and the feeling of being equivalent to the organization itself will enable them to work more effectively. In this context, as organizational commitment increases, continuity increases and the turnover intention decreases. In other words, there is a negative relationship between organizational commitment and turnover intention.

There are many personal and organizational factors that determine the commitment of individuals to their organizations. Especially age factor is an important factor determining the individual's commitment to the organization. Accordingly, as the age of the individual increases the organizational commitment is expected to be higher. Therefore, according to this view, young people have lower organizational commitment than adults. The reasons for this are the fact that young people are in search of better jobs for the purpose of working under better conditions and the investment made for them is less. Indeed, in the young labor force, the tendency to leave is higher because the costs to be incurred are lower.

On the other hand, there has been a decrease in employment of young people in recent years. The proportion of young unemployed people in Turkey also is increasing. This situation causes many problems in economic and social

terms. The fact that both the youth unemployment rate is high and their organizational commitment is lower makes the subject interesting.

In this study, organizational commitment and turnover intention in the young laborforce were investigated via questionnaires in a corporate firm in the retail sector. Correlation, regression analyzes were performed on the data obtained from the questionnaires and differences between the groups in terms of demographic characteristics were investigated. According to the findings, it is determined that organizational commitment is lower and turnover intention is higher in young labor force than adult labor force.

Keywords: Organizational Commitment, Turnover Intention, Youth Labor Force.

GENÇ İŞGÜCÜNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
EKLER LİSTESİ	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENÇ İŞGÜCÜ, YAPISI VE ÖZELLİKLERİ

1.1. GENÇ VE GENÇLİK	5
1.2. İSTİHDAM, İŞSİZLİK, İŞGÜCÜ VE GENÇ İSTİHDAMI	6
1.3. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN NEDENLERİ	11
1.4. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN BOYUTLARI	16
1.5. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN SONUÇLARI	25
1.6. GENÇ İŞSİZLİĞİNİ ÖNLEMeye DÖNÜK TEDBİRLER	29

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TANIMI VE KAPSAMI	37
2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ	41
2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ BENZER KAVRAMLAR	43

2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI	44
2.4.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	45
2.4.1.1. Etzioni'nin Sınıflandırması	48
2.4.1.2. Kanter'in Sınıflandırması	49
2.4.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması	51
2.4.1.4. Penley ve Gould'un Sınıflandırması	52
2.4.1.5. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması	54
2.4.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	58
2.4.2.1. Becker'ın Yan Bahis Yaklaşımı	59
2.4.2.2. Salancik'in Yaklaşımı	60
2.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	61
2.5.1. Kişisel Faktörler	62
2.5.1.1. Yaş ve Görev Süresi	62
2.5.1.2. Cinsiyet	65
2.5.1.3. Eğitim Düzeyi	66
2.5.1.3. Medeni Durumu	67
2.5.2. Örgütsel Faktörler	68
2.5.2.1. Örgüt Yapısı ve Yönetim	68
2.5.2.2. Ücret Düzeyi	69
2.5.2.3. Örgüt Kültürü	69
2.5.2.4. Rol Stres Kaynakları: Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması	70
2.5.2.5. Örgütsel Adalet	71
2.5.2.6. Örgütsel Ödüller	72
2.5.2.7. Stres	73
2.5.2.8. Örgütsel Sosyalleşme	73
2.5.2.9. İş Tatmini	74
2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler	74
2.5.3.1. Yeni İş Bulma Olanakları	75
2.5.3.2. Profesyonellik	75
2.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI	76
2.7. İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLİŞKİSİ	80

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
PERAKENDE SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN
AYRILMA EĞİLİMİNİN GENÇ İŞGÜCÜ VE DİĞER FAKTÖRLER
AÇISINDAN ARAŞTIRILMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	85
3.1.1. Araştırmanın Gerekçesi	85
3.1.2. Araştırmanın Amacı	86
3.1.3. Araştırmanın Örneklemi	87
3.1.4. Araştırmanın Kısıtları	87
3.1.5. Araştırmanın Hipotezleri	88
3.1.6. Araştırmanın Yöntemi	88
3.2. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	90
3.2.1. Tanımlayıcı İstatistikler	90
3.2.1.1. Yaş Faktörü	90
3.2.1.2. Cinsiyet Faktörü	91
3.2.1.3. Medeni Durum Faktörü	92
3.2.1.4. Eğitim Düzeyi Faktörü	92
3.2.1.5. Toplam Tecrübe Faktörü	93
3.2.1.6. Eğitim Görülen Alanda Çalışma Faktörü	94
3.2.1.7. Mevcut İşyerindeki Tecrübe Faktörü	94
3.2.1.8. Çalışılan Pozisyon Faktörü	95
3.2.1.9. Hizmet İçi Eğitim	96
3.2.2. İstatistiksel Testler	96
3.2.2.1. Güvenirlilik Analizi	97
3.2.2.2. Korelasyon Analizi	97
3.2.2.3. Regresyon Analizi	104
3.2.2.4. Gruplararası Farklılıkların Analizi	110
3.2.2.4.1. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğiliminde Yaş	
Faktörü	111

3.2.2.4.2. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğiliminde Cinsiyet Faktörü	114
3.2.2.4.3. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğiliminde Medeni Durum Faktörü	116
3.2.2.4.4. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğiliminde Eğitim Görülen Alanda Çalışma Faktörü	117
3.2.2.4.5. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğilimi Çalışılan Pozisyon Faktörü	118
3.2.2.4.6. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğilimi Eğitim Düzeyi Faktörü	119
3.2.2.4.7. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğiliminde Toplam Tecrübe Faktörü	121
3.2.2.4.8. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğiliminde Mevcut İşyerinde Tecrübe Faktörü	124
3.2.2.4.9. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğiliminde Toplam Hizmet İçi Eğitim Faktörü	125
TARTIŞMA	128
SONUÇ	132
KAYNAKÇA	135
EKLER	

KISALTMALAR

TDK	Türk Dil Kurumu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
WB	Dünya Bankası
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
AB-28	Avrupa Birliği 28 Ülkesi
AB-19	Avrupa Birliği 19 Ülkesi



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Genç İşsizliğinin Sebeplerine İlişkin Görüşler	s. 15
Tablo 2: OECD Ülkelerinde Genç İşsizlik Performans Sıralaması (2018)	s. 21
Tablo 3: Türkiye’de Üniversite Mezunu İşsizlik Oranları	s. 24
Tablo 4: Genç Bireyler İçin Programların Avantaj ve Dezavantajları	s. 36
Tablo 5: Örgütsel Bağlılık Tanımlamalarının Sınıflandırılması	s. 40
Tablo 6: Örgütsel Bağlılığın Kronolojik Gelişimi	s. 41
Tablo 7: Bağlılık Düzeyine Göre Muhtemel Sonuçlar	s. 78
Tablo 8: Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları	s. 91
Tablo 9: Yaş Özellikleri	s. 91
Tablo 10: Cinsiyet Özellikleri	s. 91
Tablo 11: Medeni Durum Özellikleri	s. 92
Tablo 12: Eğitim Düzeyi Özellikleri	s. 92
Tablo 13: Toplam Tecrübe Özellikleri	s. 93
Tablo 14: Eğitim Görülen Alanda Çalışma Özellikleri	s. 94
Tablo 15: Mevcut İşyeri Tecrübe Özellikleri	s. 95
Tablo 16: Çalışılan Pozisyon Özellikleri	s. 95
Tablo 17: Hizmet İçi Eğitim Özellikleri	s. 96
Tablo 18: Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Korelasyon Analizi	s. 99
Tablo 19: Alt Boyutlarda Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Korelasyon Analizi	s. 100
Tablo 20: Genç İşgücünde Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Korelasyon Analizi	s. 101
Tablo 21: Genç İşgücünde Alt Boyutlarda Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Korelasyon Analizi	s. 101
Tablo 22: Yetişkin İşgücünde Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Korelasyon Analizi	s. 102
Tablo 23: Yetişkin İşgücünde Alt Boyutlarda Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Korelasyon Analizi	s. 102
Tablo 24: Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi	s. 105
Tablo 25: Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi	s. 105

Tablo 26: Genç İşgücünde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi	s. 106
Tablo 27: Genç İşgücünde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi	s. 107
Tablo 28: Yetişkin İşgücünde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi	s. 108
Tablo 29: Yetişkin İşgücünde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi	s. 109
Tablo 30: Yaş Faktörüne Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar	s. 112
Tablo 31: Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar	s. 115
Tablo 32: Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar	s. 116
Tablo 33: Eğitim Görülen Alanda Çalışma Faktörüne Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar	s. 117
Tablo 34: Çalışılan Pozisyon Faktörüne Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar	s. 118
Tablo 35: Eğitim Düzeyine Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar	s. 119
Tablo 36: Farklılığın Kaynağına Göre Tukey Test Bulgusu	s. 120
Tablo 37: Toplam Tecrübeye Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar	s. 121
Tablo 38: Farklılığın Kaynağına Göre Tukey Test Bulgusu	s. 122
Tablo 39: Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresine Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar	s. 125
Tablo 40: Hizmet İçi Eğitim Süresine Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar	s. 126
Tablo 41: Farklılığın Kaynağına Göre Tukey Test Bulgusu	s. 127

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Türkiye’de Genç İşsizliğinin Gelişimi	s. 18
Şekil 2: Türkiye’de Genç İşsizliğinin Değişim Trendi (%)	s. 19
Şekil 3: OECD Ülkelerinde Genç İşsizliğinin Görünümü (2018, Genç İşsizliğin Toplam Genç İşgücündeki Yüzdesi)	s. 19
Şekil 4: Karşılaştırmalı Türkiye Ve Ülke Grupları Genç İşsizlik Durumu (2014-2018)	s. 22
Şekil 5: Türkiye’de Genç İşsizliğinin Cinsiyete Göre Gelişimi	s. 23
Şekil 6: OECD Ülkelerinde Genç İşsizliğinin Cinsiyete Göre Gelişimi	s. 23
Şekil 7: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	s. 45
Şekil 8: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	s. 47
Şekil 9: Etzioni Sınıflandırması Türlerine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyi	s. 49
Şekil 10: Üç Bileşenli Bir Örgütsel Bağlılık Modeli	s. 57
Şekil 11: Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları	s. 58
Şekil 12: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	s. 61
Şekil 13: İş Tatminsizliğine Verilen Tepkiler	s. 81
Şekil 14: İşten Ayrılma Süreci	s. 82

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Anket Formu

ek s. 1



GİRİŞ

İş hayatı bakımından örgütün sürekliliği işgörenlerin sürekliliği ve kalitesiyle yakından ilgilidir. Üretim sürecinin devamlılığı bakımından çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları ve bu bağlılıklarının niteliği temel etkenlerden birisi olarak gösterilebilir. Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütte kalma arzusu ve örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı şeklinde ifade edilmektedir. Bir çalışanın çalıştığı örgüt ile özdeşleşmesi ve orada çalışma isteğinin devam etmesi örgütsel bağlılığın özünü oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık örgütün başarısı ve amaçlarına ulaşabilmesi bakımından önemli bir faktördür.

Örgütsel bağlılığın literatürde üç boyutta ele alındığı görülmektedir. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılık bireyin örgüte katılımı ve örgütle özdeşleşmesi bakımından hislerini yansıtan bağlılık türü olarak bağlılık bakımından en önemli görülen bağlılık türüdür. Bu bağlılık türünde birey örgütünün değer ve ilkelerini benimsemekte ve kendisini adeta örgüt ile bir tutarak hareket etmektedir. Devam bağlılığı ise bireyin işinden ayrılması durumunda karşı karşıya kalacağı maliyeti göstermekte ve eğer bu maliyet yüksek ise bireyin bununla karşı karşıya kalmak yerine örgütüne bağlı kalmasını ifade etmektedir. Normatif bağlılık ise bireyin işe devam etmesinde kendi vicdanında zorunlu olduğunu hissetmesi durumunda ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılığın artması işe devamlılığı arttırmakta dolayısıyla da işten ayrılma eğilimi üzerinde azaltıcı bir etki meydana getirmektedir. Diğer bir ifade ile örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı beklenmektedir. İşten ayrılma eğilimi çalışanın işten ayrılma davranışının öncülü olup, işten ayrılmayı bireyin zihninde planlaması ve bunun için uygun zamanın kollanmasını ifade etmektedir. Genellikle işten ayrılma eğilimi, şartlar oluştuğunda işten ayrılma eylemine dönüşmektedir.

Örgütsel bağlılığın ortaya çıkmasında veya artmasında birçok unsur etkili olabilmektedir. Bunlar bireyin kendisiyle ilgili yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum gibi özellikler olabileceği gibi, örgüt yapısı, yönetim şekli, örgütsel adalet gibi örgüt ile ilgili özellikler de olabilmektedir. Özellikle araştırmanın ana eksenini oluşturması bakımından yaş faktörü diğerlerine göre ön plana çıkmaktadır.

Dünya genelinde 15-24 veya 15-29 yaş grupları genç nüfus olarak gösterilmektedir. Gençlerin son yıllarda özellikle işsizlik olgusu bağlamında önemli bir konu olarak incelendiği görülmektedir. İşsizlik olgusu günümüzde sadece gelişmiş değil aynı zamanda gelişmekte olan ülkelerin de önemli bir sorunu olarak belirtilmektedir. İşsizlik kapsamında en dezavantajlı grup ise gençlerdir. Genç işgörenler işsizlik olgusunun ortaya çıkması durumunda bundan en olumsuz etkilenen grup olarak gösterilmektedir. Zira ekonomik istikrarsızlıkların istihdam üzerinde ortaya çıkardığı olumsuzluklardan ilk planda gençler etkilenmektedir. Gençlerin tecrübe bakımından yeterli olmaması konjonktürel istikrarsızlıklardan ilk planda etkilenmelerine en önemli sebep olarak gösterilmektedir. Öte yandan gençlerde kayıtdışı istihdam sorunu da oldukça önemli bir sorun olup, işten çıkarma davranışında işveren bakımından ilk tercih edilmelerine sebep olmaktadır. Oysa ki bir toplumda genç bireyler ekonomilere enerji, yetenek ve yaratıcılık getirerek gelecekteki gelişimin temellerini oluşturan gruptadırlar. Söz konusu özelliklerine karşın, gençler işsizlik meselesiyle en çok karşı karşıya kalan kişiler olarak gündemlerini korumaktadırlar.

Dünyada genç işsizliğinin giderek arttığı gözlenmektedir. ILO Gençlik İçin Küresel İstihdam Eğilimleri raporuna göre gençlerin işsiz kalma ihtimali yetişkinlerin işsiz kalma ihtimaline göre üç kat daha yüksek görülmektedir. Genç işsizlik düzeyinin yetişkin işsizlik düzeyi karşısındaki seyrinin son yıllarda çok az değişim gösterdiği, bunda gençlerin işgücü piyasalarında sahip oldukları dezavantajlı koşulların etkisinin bulunduğu ifade edilmektedir. Özellikle gençlerin işe girdiğinde kalite sorunu işverenler tarafından halen bir merak konusu olmaktadır. Buna göre işveren genç bir bireyi işe alırken, tecrübe eksikliğine bağlı olarak genç bireyin performansını öngörememektedir.

Öte yandan yine ILO Gençlik İçin Küresel İstihdam Eğilimleri raporuna göre az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde genç işçilerin yüzde 16,7'si iş hayatına kayıtdışı olarak başlamakta ve günde 1.9 ABD doları olarak belirlenen aşırı yoksulluk sınırının altında gelir kazancı elde etmektedirler. Küresel ölçekte her dört genç istihdamından üçü kayıtdışı istihdamdadır. Bu oran yetişkinlerde ise beşte üç olarak tespit edilmiştir. Gelişmekte olan ülkelere ise söz konusu oran gençler için

20’de 19 olarak gerçekleşmektedir. Yani istihdam edilen her 20 genç erkek veya kadının 19’u kayıtdışı olarak çalışmaktadır.

Türkiye’de genç işsizliğine ilişkin TÜİK verileri ele alındığında Mart 2019 itibariyle bir önceki yılın aynı dönemine göre 7.5 puanlık bir artışın yaşandığı ve oranın tüm işsizlerin % 25.2’si olduğu görülmektedir. Türkiye açısından bir diğer önemli sorun ise üniversite mezunu gençlerin işsizlik düzeylerinin yüksek olmasıdır. Buna göre Türkiye’de 2019 yılında % 13.1 düzeyinde üniversite mezunu işsizlik söz konusudur.

Genç işsizliğinin artışında konjonktürel istikrarsızlıklar, toplam talepteki azalmalar, ücret düzeyleri, genç nüfusun büyüklüğü gibi faktörlerin dışında bireylerin kendilerine özgü şahsi özellikleri de etkili olabilmektedir. Bu bağlamda özellikle cinsiyet ve etnik köken gibi faktörlerin istihdam üzerinde etkilerinin bulunduğu görülmektedir.

Genç işsizliği bakımından önem, gençlerin daha fazla sosyal risk altında olmaları ve kariyer fırsatlarının gençler açısından belirsiz ve düzensiz olmasından kaynaklanmaktadır. Genç işsizliğinin artması iktisadi ve sosyal anlamda olumsuzlukları da beraberinde getirecektir. İktisaden ülkedeki kaynakların etkili bir şekilde kullanılmaması toplumsal anlamda refahın azalmasına ya da olması gerektiği düzeye erişememesine ve iktisadi büyümenin sağlanamamasına sebep olacaktır.

Genç bireylerin hayata atılmaları yeterli ekonomik özgürlük ile mümkündür. Bu durum ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, örneğin Türkiye açısından ele alındığında genellikle üniversite okumuş ise üniversite sonrası, okumamışsa askerlik sonrasındaki dönemlere denk gelmektedir. Söz konusu dönemlerde gençlerin dışsal baskıların da etkisiyle psikolojik olarak kendilerini rahatsız hissettikleri dönemler olabilir. Bu ise özellikle hırsızlık, şiddet gibi olumsuz davranışların ortaya çıkmasında etkili olabilecek ve nihayetinde toplumsal sonuçları oluşabilecek bir sürece sebebiyet verebilir.

Genç işgücü ile ilgili istihdam sorunlarının ortadan kaldırılması amacıyla ülkelerin çeşitli politikalar ürettiği görülmektedir. Genç işgücü yapısı itibariyle örgütsel bağlılığı yetişkinlere göre daha düşük olan gruptur. Bu bağlamda genel kanaat genç bireylerde örgütsel bağlılığın yetişkinlere göre daha düşük olacağı şeklindedir. Bunda özellikle gençlerin iş anlamında tecrübesiz olmalarının yanında

kendilerin yapılan yatırımların az olması, işten ayrılma durumunda karşılaşılabilecek olan maliyetlerin düşük olması gibi faktörler etkilidir.

Toplumda istihdam anlamında diğer yaş gruplarına göre gençlerin daha dezavantajlı konumda olmasının dışında örgütsel anlamda bağlılıklarının düşük olması genç işgücünün istihdam edilme oranlarının düşmesine sebep olmaktadır. Bu durum meselenin hem makro perpektifte ülke politikaları kapsamında hem de mikro perspektifte örgüt kapsamında ele alınmasını gerektirmektedir. Özellikle örgütsel bağlılığın artırılması bakımından firmalara önemli görevler düşmektedir. Gençlerin iyi koşullarda istihdam edilmesinin sağlanması gerekmektedir. Bu sadece firmaların kendi çabaları ile mümkün olmayabilir. İşte burada devletin bazı teşvik edici politikalar ve programlar ile firmaları tamamlayıcı bir rol üstlenmesi gerekmektedir. Örneğin genç bireyin istihdam edilmesinden önce kendisine bazı eğitimler verilerek tecrübe kazandırılması ve kendisine yapılan yatırımların artırılması bu bağlamda değerlendirilebilir. Zira gençlerin yan bahis adı altında anılan kendilerine yapılan yatırımların azlığı dolayısıyla işten ayrılma durumunda karşı karşıya kalacakları maliyetlerin düşüklüğü nedeniyle sık sık iş değiştirme eğiliminin bulunduğu bilinmektedir. Bu bağlamda bu yatırımların artırılması işten ayrılma eğiliminin azalmasına katkı sağlayacaktır. Bunda öncelikle çalışma koşullarının iyileştirilmesi önemli görülmektedir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işsizlik kavramı kapsamında genç işsizliği ele alınmakta ve sebepleri, boyutları, sonuçları ve önlemeye dönük tedbirleri başlıkları altında incelenmektedir. İkinci bölümde örgütsel bağlılık tanımı, önemi, sınıflandırılması, belirleyicileri ve sonuçları incelenmektedir. Son olarak üçüncü bölümde ise perakende sektöründe faaliyette bulunan bir firmada uygulanan anket kapsamında elde edilen verilerin analizi çeşitli istatistiksel teknikler ile gerçekleştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENÇ İŞGÜCÜ, YAPISI VE ÖZELLİKLERİ

Bu bölümde öncelikle genç ve gençlik kavramları ele alınmakta sonrasında ise genç istihdamın yapısı ve özellikleri ortaya koyulmaktadır. Daha sonrasında ise genç işsizliğine dair bazı önemli görülen noktalar incelenmektedir.

1.1. GENÇ VE GENÇLİK

Türk Dil Kurumu (TDK)'na göre genç kavramı çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Genç kavramı yaşı ilerlememiş olan ve ihtiyar karşısı olarak ifade edilmektedir. Bir başka tanımda ise gelişmesini tamamlamamış olan olarak tanımlanmaktadır. Diğer tanımlarda ise gençlikteki özelliklerini koruyan, dinç, zihin bakımından yeterinde gelişmemiş, toy ve yeni gelişmekte olan kısa bir geçmişi olan şeklinde ifade edilmektedir. İnsanın ömür çizgisi göz önünde bulundurulduğunda çocukluk çağlarının sonrasındaki aşama genç olma dönemlerini göstermektedir. Söz konusu dönemler ise gençlik dönemi olarak isimlendirilmektedir.

Gençlik kavramı ise TDK'da genç olma durumu, insan hayatının ergenlikle orta yaş arasındaki dönemi, genç insanların tümü olarak tanımlanmaktadır. Gençlik kavramı ile esasında çocukluk çağı sonrasındaki yaşlara sahip olan bireylerin tamamı ifade edilmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde gençlik kavramı biyolojik açıdan bir yaş aralığını ifade etmektedir.

Yaşam boyunca bireyler birbirinden kesin çizgiler ile ayrılmamış olan çocukluk, gençlik, olgunluk ve yaşlılık süreçlerinden geçerler. Söz konusu süreçler birbirini etkileyen süreçler olup, her birinin kendine özgü ve önemli görülen bazı özellikleri bulunmaktadır. İnsan hayatının en önemli ve etkin olduğu dönem ise şüphesiz gençlik dönemidir. Bu dönemin en önemli özellikleri arasında etkinliğin artışı ve ilgi ile hedeflerin farklılaşması gösterilebilir (Murat ve Şahin, 2011:3-4).

Gençlik kavramı, modern dönemde çocukluk dönemi ile yetişkinlik dönemi arasındaki geçiş dönemini ifade eden ve bu yönüyle toplumsal bir kategori olma özelliğine sahip olan bir kavramdır (Gür ve diğerleri, 2012: XXII). Günümüzde gençlik kavramı gerek askeri gerek siyasi gerekse de iktisadi açıdan oldukça önemli

görülmektedir. Bir ülkenin askeri başarılar elde edebilmesinde genç nüfusun oldukça fazla yararı söz konusudur. Örneğin Türkiye Cumhuriyeti'nin kurtuluş savaşı mücadelesinde gençlik çağında bulunan birçok bireyin faydası bulunmuştur. Öte yandan ekonomi bakımından da genç nüfus sahip olduğu dinamizm ile önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda gençlere yönelik geliştirilen politikalar kapsamında özellikle teknolojik ilerlemeye dönük alanlar üzerinde çalışmayı teşvik edici uygulamaların yer aldığı ifade edilebilir.

Gençlik sosyal bir kategoridir. Buna göre insan hayatındaki ilerlemenin çeşitli evreleri arasında gençlik hangi aşamada ortaya çıkmaktadır sorusunun çeşitli şekillerde yanıt bulunduğunu söylemek mümkündür. Buna ilişkin literatür incelendiğinde gençlikten sonra gelen bir diğer evre olan yetişkinlik evresine geçişi iki unsur belirlemekte olup, bunlardan ilki aile sorumluluğunu üstlenmek iken diğeri ise iş sorumluluğunu üstlenmektir (Gür ve diğerleri, 2012:XXII). Buna göre kişiler eğer ailevi sorumluluklara sahipse yani evlenme, aile geçimi, çocukların ihtiyaçlarının giderilmesi gibi sorumlulukları söz konusu ise o halde gençlik döneminden çıkmış olduğu ifade edilebilir. Ayrıca eğer kişiler çalışma hayatına girmiş ve bir iş kapsamında çalışmaktaysa ve söz konusu iş kapsamında kendisinin bir sorumluluğu söz konusu ise yine yetişkinlik evresine girmiş olabilmektedir. Gençlik tanımlamalarında koşulların ülkeden ülkeye ya da dönemden döneme değişebilme özellikleri de göz önünde bulundurulmalıdır.

Öte yandan gençlik kavramının bir diğer ifadesi ise yaş ile mümkündür. Genelde yirmili yaşlardan otuzlu yaşlara kadar olan süreç içerisinde gençlik kavramının yer edindiği görülmektedir. Genellikle araştırmalarda 15-24 yaş ve 15-29 yaş aralıklarına gençlik kavramının sayısal ifadesi olarak yer verilmektedir.

1.2. İSTİHDAM, İŞSİZLİK, İŞGÜCÜ VE GENÇ İSTİHDAMI

İstihdam kavramı TDK'ya göre bir görevde bir işte kullanma anlamına gelmektedir. Yani istihdam kavramının karşısında ise işsizlik kavramı yer almaktadır. İşsizlik çeşitli şekillerde ortaya çıkabilen bir durumdur. Parasız (2006:4)'a göre istihdam tam gün çalışan yetişkin işçilerin sayısını ifade ederken, işsizlik ise çalışmayan ve aktif olarak iş arayan yetişkin sayısını belirlemektedir.

Bunun yanında işgücü kavramı ise çalışan ve iş arayan işçilerin toplamı cinsinden ifade edilmektedir.

Bir ekonomide istihdam edilebilme açısından belirli bir kapasite mevcuttur. Söz konusu kapasiteye ulaşıldığı takdirde tam istihdam kavramından bahsedilir. Tam istihdam kavramı altında bir ekonomide işsizliğin olmadığı ifade edilirken eksik istihdam durumunda ise ekonomide işsizlik durumunun varlığından bahsedilmektedir.

İşsizlik ile ilgili hareketlilik incelendiğinde bir birey şu gerekçeler ile işsiz kalabilmektedir (Parasız, 2006: 257):

- Emek gücüne yeni katılımlar olabilir veya bazıları ilk kez iş aramaya başlamış olabilir.
- Bir kimse başka bir iş aramak için halen çalışmakta olduğu işini terk edebilir.
- Bazı kişiler işten çıkarılabilir veya çalıştığı iş yerleri kapatılmış olabilir.

Söz konusu durumların gerçekleşmesi ile birey, işsizlik havuzuna girmiş olmaktadır. Bireylerin işsizlik havuzundan ayrılması ise yine şu koşullarda ortaya çıkabilmektedir (Parasız, 2006: 257):

- Birey yeni bir işe girebilir.
- İşten çıkarılan birey yeniden işe alınabilir.
- İşsiz olan birey iş aramaktan vazgeçerek iş ya da gücünü terk edebilir.

İşsizlik çalışma yaşındaki bir bireyin çalışma yeteneği olmasına ve iş aramasına karşın iş bulamama durumu olarak ifade edilmektedir (Yetkiner, 2010:15). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere işsizlik, gayri iradi durumu kapsamaktadır. Bir başka ifade ile çalışmak istemeyenler yani iradi olarak bunu tercih edenler işsizlik tanımlamasında yer almamaktadır (Ünsal, 2005:12).

İşsizlik kavramının matematiksel olarak ifadesi ise şu şekilde gösterilmektedir:

$$\text{İşsizlik Oranı} = \frac{\text{İşsizlerin Sayısı}}{\text{İş Gücündekilerin Sayısı}} \quad (1.1)$$

1.1 numaralı eşitliğe göre işsizlik oranı, çalışmayan iş gücünün yüzdesi olarak ifade edilmektedir. Matematiksel ifade ile ortaya koyulan işsizlik oranı oldukça basit bir ifadedir. Ancak burada dikkate alınması gereken bazı önemli unsurlar bulunmaktadır.

İlk olarak söz konusu eşitlikte bir ülkedeki tüm nüfustaki değil o ülkede bulunan işgücündeki çalışmayan kişiler bulunmaktadır. Bu oran işgücünün çalışmayan yüzdesini göstermektedir. Burada işsizlikle ilgili yeni bir kavram ortaya çıkmaktadır. Bu da işgücü kavramıdır. Söz konusu kavramın açıklanması gerekmekte ve özellikle bu kavramın kapsamında nelerin olduğu ortaya koyulmalıdır. Esasında istihdam edilen herkes iş gücünün bir parçası konumundadır. Ancak formülasyondaki işgücü; istihdam edilenleri ve aktif olarak iş arayan tüm yetişkinleri içermektedir. Bu bağlamda henüz çocuk olan bireyler ile kurumsallaşmış yetişkinler (örneğin hapisanede olan ya da bakım evlerinde kalanlar) işgücü kapsamına dahil edilmemektedir. Ancak aktif olarak iş arama durumunda olmayan yetişkinlerin ise doğru bir şekilde tespit edilerek işgücü kapsamından çıkarılması gerekmektedir. Bu bağlamda bunun belirlenmesinde aktif iş arama kavramının açıklanması gerekmektedir. Aktif iş arama genelde kişinin işe uygun olmasına, geçen dört hafta içinde iş aramasına, görüşmeden sonra geri dönüş araması beklemesine veya otuz gün içinde işe başlamasına bağlı olarak tespit edilmektedir (Boyes ve Melvin, 2016:226). Dolayısıyla söz konusu özelliklere sahip olmayan bireylerin pasif işgücü olarak tanımlanması ve işsizliğin hesaplanmasındaki işgücü kavramı içerisinde yer almaması gerekmektedir.

İşsizlik olgusunun ortaya çıkmasında çeşitli gerekçeler bulunmakta olup, ekonomistler bir ekonomide dört temel işsizlik türünün ortaya çıkabileceğini ifade ederler. Bunlar (Boyes ve Melvin, 2016:228):

- Mevsimsel İşsizlik: Bazı endüstrilerin işçi kiralama gereksinimlerinde aylık veya mevsimsel bazda meydana gelen düzenli, tekrar eden değişimlerin sonucudur. Örneğin Çeşme’de kışın otel konaklamalarında yaşanan azalışa bağlı olarak otel görevli sayısının azalması mevsimsel işsizliğe örnek olarak gösterilebilir.
- Friksiyonel İşsizlik: İşçilerin ve ilk kes iş arayanların işler arasındaki kısa dönemli hareketlerinden kaynaklanana işsizlik türüdür. Örneğin

üniversiteden mezun olmuş bir gencin iş başvurularında bulunduğu dönem bu kapsamda değerlendirilebilir.

- Yapısal İşsizlik: Teknolojik değişim ve ekonominin yapısındaki diğer değişimlerin neden olduğu işsizlik durumlarıdır. Örneğin bilgisayarlar ile yazmanın gelişmesi neticesinde daktilonun geçerliliğini yitirmesi durumunda işsizliğin oluşması buna örnek olarak verilebilir.
- Çevrimsel İşsizlik: Konjonktürel hareketlere bağlı olarak gelişen işsizlik türüdür. Bu işsizlik türü makroekonomik koşullarla yakından ilgilidir. Ekonomide bir daralma meydana geldiğinde firmaların iflas etmesi ve neticede işsizlik sayısının artması buna örnek olarak verilebilir.

İşsizliğin türleri gizli ve iradi olarak da değerlendirilebilir (Dinler, 2016:502-503). Bir ekonomide iş arayıp da bulamayanların varlığı açık bir işsizlik türü iken çalışır görüldüğü halde toplam üretime hiçbir katkısı bulunmayan işgücüne ise gizli işsiz denir. Örneğin kamu sektöründe bazen gereğinden fazla bireyin çalışması gizli işsizlik ile açıklanabilir. Eğer bir birey işten çıkarıldığında aynı düzeyde iş hacmi gerçekleşiyor ise o halde söz konusu kişi gizli işsizdir. Öte yandan iradi işsizlik de bir işsizlik türü olarak gösterilebilir. Buna göre bireylerin cari ücret düzeyinde çalışma imkanlarına sahip olmasına karşın çeşitli sebepler ile çalışmak istemeyip işsiz kalmaları iradi işsizlik olarak ifade edilir. Bir ekonomi açısından gayri iradi işsizlik daha önemli bir konu olarak politika belirlemelerinde öncelik taşımaktadır.

İşsizlik toplumun her kategorisinde bulunan bireyler açısından önemli bir olgudur. Ancak diğerlerine göre daha önemli görülen yaş kategorisi ise genç olarak ifade edilen gruptur. Gençlik kavramını tanımlamaya dair birçok farklı yaklaşım bulunmakta olup, onu ifade eden evrensel nitelikte bir tanımlama söz konusu değildir. Bu bağlamda birçok uluslararası nitelikteki kurum ve kuruluşların raporlarında gençliği, insan yaşamının bir dönemi, çocukluktan yetişkinliğe geçiş dönemi olarak görmekte ve bu kavramı somut bir yaş aralığına indirgemektedir (Murat ve Şahin, 2011:4).

Genç işsizliğin, gelişmişlik düzeyleri ne olursa olsun birçok ülkenin politika gündemini oluşturan bir sorun olup, 15-24 yaş aralığındaki kişiler ile 25 yaş üzerinde yer alan yetişkinler söz konusu politikalar kapsamında bulunmaktadır (ILO, 2018).

Genelde Birleşmiş Milletler tarafından 15-24 yaş aralığı genç nüfusu göstermede kullanılmaktadır. Ancak bireylerin aldıkları eğitim süresinin dünya genelinde 25 yılı aşması nedeniyle genç nüfus tanımlamasının 29 yaş sınırına çekilmesi daha uygun görülmektedir. Bunun yanında genç istihdamı ölçmek üzere araştırıldığında birçok gencin 25 yaş sonrasında emek piyasalarına dahil olması genç nüfus yaş aralığının 15-29 şeklinde revize edilmesini gerektirmektedir. Aksi durumda istatistiksel açıdan tanımlaması anlamsız olan bir yaş aralığı üzerinde çalışılmış olunacaktır (Yentürk ve Başlevent, 2007: 2; ILO, 2006: 2). Bu bağlamda bunu destekleyici nitelikte olması açısından araştırıldığında Dünya Bankası tarafından sürdürülen Gençlik İçin İstihdam Çözümleri adlı programın gençleri 15-29 yaş kategorisinde ele aldığı görülmektedir (WB, 2015: 37).

Uygulamada gençlik tanımının kapsamında yer alan yaş aralığı ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Genç tanımının ülkeden ülkeye gelenek ve göreneklere, sosyal davranışlara ve gölgelere bağlı olarak değişebilmekte olup, özellikle gelişmekte olan birçok ülkede 15-24 yaş aralığının işgücü piyasasında gerekli olan bilgilerin elde edildiği eğitim dönemidir (Msigwa ve Kipesha, 2013: 68). Söz konusu yaş farklılıklarının altında ülkelerin sahip oldukları kültürel, kurumsal ve politik faktörler de etkili olabilmektedir. Örneğin sanayileşmiş ülkelerde yaş aralığının alt tabanı zorunlu eğitimin bitiş yaşına denk gelmektedir. Üst tavan yaş ise değişebilmektedir. Örneğin genç işsizliğine dönük politikaların üretildiği yaş aralığı İngiltere’de 16-18, Kuzey İtalya’da 14-29, Güney İtalya’da ise 14-32 olarak ifade edilmektedir (O’Higgins, 2005:1). Bir başka çalışmada ise gençlik kavramını temsil eden yaş aralığının; Avustralya’da 12-25, Botswana’da 12-29, Malezya’da 15-40, Mozambik’de 14-35, Nijerya’da 6-30, Svaziland’da 12-30, Uganda’da 13-35 ve Zambiya’da ise 15-25 şeklinde tespit edildiği görülmektedir (White ve Kenyon, 1999:43).

Genç işsizliğin matematiksel görünümü ise 1.2. numaralı eşitlikteki gibidir.

$$\text{Genç İşsizlik Oranı} = \frac{\text{İşsiz Genç Birey Sayısı}}{\text{Genç İşgücü sayısı}} \quad (1.2)$$

1.2. Numaralı eşitlikte bir ülkedeki genç işsiz oranı genç işgücünün bir oranı olarak ifade edilmektedir. İşsizlik oranının matematiksel görünümünü ifade eden 1.1.

numaralı eşitlikte bahsedilen işsiz ve işgücü kavramlarına ilişkin açıklamalar gençler özelinde burada da geçerlidir.

1.3. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN NEDENLERİ

Gençlerin işsizliği önemli bir sorun olarak görülmektedir. Bir toplumda genç bireyler ekonomilere enerji, yetenek ve yaratıcılık getirerek gelecekteki gelişimin temellerini oluşturmaktadır (ILO, 2008:2). Gençlerin sahip oldukları özellikler ülkenin ekonomik potansiyeli açısından oldukça önem taşımaktadır. Ancak aksi bir durumda ise bir başka ifade ile gençlerin işsiz kalması durumunda ülkede iktisadi ve sosyal sorunların ortaya çıkması muhtemeldir. Genç işsizliği günümüzde birçok ülkenin temel sorunlarından birisidir. Son yıllarda dünyada ekonomik büyüme oranlarının azalış eğilimi karşısında genç işsizliği rakamlarının yükselişe geçtiği görülmektedir. Günümüzde milyonlarca genç, riskli bir biçimde kısmi zamanlı, düşük ücretli ya da geçici işlerde çalışmakta olup, gelişmiş ülkelerde dahi saygın bir işte çalışmak gittikçe zorlaşmaktadır (Alkan, 2015:1).

Genç işsizliğine sebep olan faktörlerin araştırılması, doğru bir şekilde tespit edilmesi ve çözümlerin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda O'Higgins (2005:27), genç işsizliğin sebeplerini üç soru çerçevesinde araştırmıştır. Soruların ilk ikisi gençlerin ve genç işgücü piyasalarının özellikleri ile ilgiliyken üçüncüsü ise daha mikro temelde bireylerin iş bulabilme şanslarını arttıran veya azaltan etmenler ile ilgilidir. Söz konusu sorular şu şekildedir:

- Genç işsizliğindeki dalgalanmaların belirleyicileri nelerdir?
- İktisadi koşullardaki değişimlere tepki olarak neden genç işsizliği oranları diğer yaş grubundakilere göre daha değişkendir?
- Bireyler açısından iş bulabilme şanslarını arttıran veya azaltan özellikler nelerdir?

Birinci soruya verilen yanıt üç unsur çerçevesinde açıklanmaktadır. Bunlar; toplam talep, ücretler ve genç işgücü büyüklüğüdür. Freeman ve Wise (1982:3)' da genç işsizliğin genel olarak üç sebebinin bulunduğunu ve bunların ekonomik koşullar, genç nüfus oranı ve asgari ücretler olduğunu ifade etmektedir.

Toplam talep esasında emek piyasalarında çalışmak üzere istihdam edilecek olan işçi sayısı ile ilgilidir. Emek sahibi bir birey emeğini arz eder, işveren ise talep eder. Bu bağlamda genç işgücü de söz konusu toplam talep kapsamında değerlendirilir. Bu açıdan bakıldığında eğer emek piyasaları için toplam talepte bir daralma meydana gelirse bu diğer işgüçlerinin yanında genç işgücünü de etkilemektedir. Toplam talep ülkenin iktisadi koşulları ile yakın ilgilidir. Bu bağlamda genç işsizliği, bir ülkedeki ekonomik durumun, işgücü piyasasının ve emek politikalarının bir fonksiyonu olarak ifade edilebilir (Contini, 2010). Eğer iktisadi koşullar iyi ise yani toplam talebin arttığı bir konjonktürel durum söz konusu ise ekonomide işlerin iyiye gittiği hem yetişkin işsizlik hem de genç işsizliğinin düşeceği ifade edilmektedir. Genç istihdam konjonktürel hareketlere oldukça hassas bir süreç izlemekte olup, genişleme dönemlerinde genç istihdam artarken daralma dönemlerinde ise genç istihdam azalışa geçmektedir. Dolayısıyla genç işsizliği ülkenin toplam talebi ile doğrudan ilgilidir (O'Higgins, 1997). Genç işsizliğin ortaya çıkmasında en önemli etkenin makroekonomik koşullar olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda Ebaidalla (2016) çalışmasında ekonomik büyüme, enflasyon ve yurtiçi yatırım gibi faktörler üzerinden ekonomik çevredeki bozulmanın yüksek genç işsizliğine yol açtığını tespit etmiştir.

Toplam talepte ortaya çıkan bir azalışın genelde yaşlı gruplara göre genç işgücünü daha çok etkilediği söylenebilir (O'Higgins 2005:27). Buna göre iktisaden daralmanın yaşanması durumunda genç işsizliğinin daha yüksek oranda arttığı ifade edilebilir. Bunun muhtemel sebepleri bulunmaktadır. Arz yönünden düşünüldüğünde, gençler yaşça büyüklere göre işten ayrılma hususunda daha gönüllü bir eğilime sahiptir. Ayrıca onların işe girişlerinde öncelikli amaç genelde daha az yetenekle daha düşük ücret elde ederek daha ziyade ailelerine bir destek sağlamaktır. Bu süreçte gelecekte kendilerine en uygun mesleğin hangisinin olduğunu tespit etmek üzere bir piyasa araştırması yapmaktadırlar. Bu sebeple gençler açısından işten ayrılmanın fırsat maliyeti daha düşüktür. Emek talebi açısından düşünüldüğünde ise firmalar için genç işçileri işten çıkarmanın alternatif maliyeti daha düşüktür. Bunun dışında işçileri koruyan yasalar genç işçileri daha az ilgilendirmektedir. Ayrıca birçok çalışmada firmaların iktisadi durgunluğa ilk tepkisinin, daha fazla işten çıkarma yerine işe alımları durdurmak olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla gençlerin

durgunluk dönemlerinde olumsuz manada bu durumdan daha fazla etkileneceği açıktır (O'Higgins 2005:28). Dolayısıyla bahsedilen sebeplerden dolayı gençlerin toplam talepteki dalgalanmalardan etkilenmesi daha yüksektir.

Genç işsizliğindeki dalgalanmaların bir diğer belirleyicisi ise ücretlerdir. Ücret emek piyasasında emeğini arz edenlerin elde ettikleri gelirlerdir. Ücret gençlerin istihdamı üzerinde etkili olabilmektedir. Eğer gençlerin ücreti görece diğer gruplara göre daha yüksek ise istihdam edilme noktasında gençlerin tercihi azalacaktır. İşverenler daha kalifiye ve tecrübeli olmaları nedeniyle yetişkin bireyleri tercih etme eğiliminde olacaktırlar. Caroleo ve Patore (2007)'e göre genç işsizliği üzerinde tecrübe açığı oldukça etkili bir faktör olarak görülmektedir. Bu nedenle yetişkin işsizliği ile kıyaslandığında genç işsizliğinin daha yüksek düzeyde oluşmasında etkili olan faktörler arasında deneyim ve beceri yetersizliği önem taşımaktadır (Godfrey, 2003).

Literatür incelendiğinde asgari ücretlerdeki artışın genç işsizliğinin artmasına neden olduğu ileri sürülmektedir (Partridge ve Partridge, 1998; Neumark ve Wascher, 2004; Neumark ve diğerleri, 2013; Kalenkoski, 2016). ABD'de yapılan bir çalışmada (Neumark ve Wascher, 1992) asgari ücretteki %10'luk bir artış genç işsizliğinde %1-2'lik bir artışa, AB ülkeleri için yapılan bir çalışmada (Laporsek, 2013) ise asgari ücretteki %10'luk bir artış genç işsizliğinde %7.4-10'luk bir artışa yol açmaktadır.

Genç işsizliğindeki dalgalanmalar üzerinde etkili olan bir diğer faktör de genç nüfusun büyüklüğüdür. Eğer genç nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı artarsa genç işsizliğin artacağı savunulmaktadır. Literatürde doğurganlık oranındaki artışın daha yüksek genç işsizliğine yol açtığını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Biagi ve Lucifora, 2005; Lam, 2007; Ebaidalla, 2016). Doğurganlık oranındaki artış ile işgücü piyasasındaki genç nüfusun sayısı artmakta ve daha fazla işe ihtiyaç bulunmaktadır. Bu bağlamda toplumda genç işgücünün oranı büyüdükçe gençlerin işsiz kalma ihtimalleri de artacaktır (O'Higgins 2005:34).

Mikro temelli bakıldığında ise gençlerin sahip oldukları ayırt edici özellikleri iş bulabilme noktasında etkili olabilmektedir. Bu bağlamda cinsiyet, etnik köken, engelli olup olmama, bölgesel eşitsizlikler, beceri imkanları ve eğitim düzeyleri bireylerin iş bulabilme fırsatlarını etkileyen değişkenler olarak sayılabilir (O'Higgins

2005:38-47). Rakauskiene ve Ranceva (2014:166) genç işsizliğinin belirleyici faktörleri arasında ülkenin ya da bölgenin gelişmişlik düzeyi, eğitim seviyesi, yaş, cinsiyet, göç düzeyi ve iş tecrübesini saymaktadır. Buna göre demografik faktörler genç işsizliğinin üzerinde önemli görülmektedir (Green ve diğerleri, 2001; Jimeno ve Rodriguez, 2002; Biagi ve Lucifora, 2005).

Genç bireylerin işsizlik düzeylerini belirleyen unsurların başında her ne kadar makroekonomik koşullar ilk planda yer alırken eğitim de onun kadar önemlidir. Bu bağlamda bir ülkedeki eğitim sistemi ve sunulan eğitim düzeyi genç bireylerin istihdam edilmelerinde oldukça önemli bir unsurdur. Birçok gelişmiş ülkenin eğitim sistemlerini, bireylerin eğitim sonrasındaki hayatında istihdam edilebilmesini sağlayacak şekilde düzenlemeye gittiği görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde bireylerin almış oldukları eğitim düzeyi ile genç istihdam arasında bir ilişki söz konusudur (Taş ve Bilen, 2014:56). Genç bireylerin işgücü piyasalarının gerektirdiği niteliklere sahip olması gerekmektedir. Bu bağlamda gençlerin eğitim geçmişi önem taşımaktadır. Godfrey (2003) çalışmasında eğitim hayatından erken ayrılmanın genç işsizliğini artmasında önemli olduğunu tespit etmiştir.

Genç bireylerin yetiştiği aile yapısı da iş bulma anlamında etkili olan bir faktör olarak görülmektedir (Pozzoli, 2009). Bu bağlamda ailenin refah düzeyi yüksek ise genç bireyin iş bulabilme imkanı da yükselmektedir. Özellikle eğitim hayatında eğitim masraflarının kolayca karşılanması ve bireyin ekstradan eğitim imkanlarına sahip olması genç bireyin daha sakin ve donanımlı bir şekilde işgücü piyasalarına hazırlanmasına olanak tanır.

Genç işsizliğinde etkili bir diğer unsur ise yönlendirme ve koordinasyondur. Gençlerin yeteneklerinin yanlış yönlendirilmesi, işgücü piyasaları ile gençler arasındaki koordinasyonun doğru bir şekilde kurulamaması genç işsizliğinin artmasında etkili olabilmektedir (Dimian, 2011; OECD, 2006).

Freeman (1979) çalışmasında genç işsizliğinin sebeplerini arz ve talep özellikleri çerçevesinde Tablo 1'deki gibi özetlemektedir.

Tablo 1: Genç İşsizliğinin Sebeplerine İlişkin Görüşler

Genç İşsizliğinin Yüksek Olmasının Kaynakları	Talep Yanlı Görüş	Arz Yönlü Görüş
<i>İşin varlığı</i>	Ekonomik koşullara bağlı olarak gençler için işlerin eksikliği söz konusudur.	Birçok yerine getirilmemiş düşük düzeydeki işler söz konusudur.
<i>Ücretler</i>	Minimum ücret ve diğer kısıtlar düşük ücretli işlerin azalmasına neden olmaktadır.	Genç bireyler gerçekçi olmayan ücret beklentilerine sahiptir.
<i>İş süreci</i>	Kısa dönemli geçici işler işsizlik oranının çok altındadır.	Genç işçiler istikrarlı olmayıp, yüksek mobiliteye sahiptir.
<i>Davranış</i>	Gençlik geleceği olan işleri arzu eder. İşveren ayrımcılığı, genç işçilere olan talebi azaltır.	Mevcut gelir seviyelerinde, gençlik, iş ahlakından yoksun bir şekilde boş zamanı tercih etmektedir.
<i>Yetenekler</i>	Yetenekler iş ile öğrenilir.	Gençler eğitimden ve yetenekten yoksundur.
<i>Nüfus</i>	Emek piyasası genç bireyler için birçok yeni iş üretmektedir.	Genç işsizliğinin oluşmasında genç nüfusun miktarındaki artış etkili olmaktadır.
<i>Alternatif iş faaliyetleri</i>	Gençler, illegal olan kayıt dışı ekonomik faaliyetlerden daha fazla kazanç sağlamaktadır.	

Kaynak: Freeman, 1979:7

Tablo 1 incelendiğinde işin var olup olmaması, ücretler, işin vadesi, bireyin davranışı, yetenekler, nüfus büyüklüğü ve alternatif iş olanaklarının varlığı genç işsizliğinin hacmini belirleyen faktörler olarak sunulmaktadır.

Genel olarak gençlerin okul döneminden iş hayatına geçiş sürecinde işgücü piyasalarında işsiz kalmalarına sebebiyet veren ana faktörler şu şekilde ifade edilebilir (Clark ve Summers, 1982; Bell ve Blanchflower, 2010; Barbagelata, 2012; Grinevica ve Rivza, 2018):

- Genç bireyin ailesinin sosyal durumu (genç aile, boşanma vb.)
- Genç bireyin sosyal yeterlilikleri (düşük personel ve profesyonel büyüme)
- Eğitim düzeyi (düşük beceri, eğitimsiz)
- Kültürel farklılıklar (ulusal ve etnik azınlıklar)

- Sağlık sorunları (kronik veya mental sağlık problemleri, sakatlık)
- Devlet ve toplum tarafından ortaya çıkarılan sosyal, iktisadi ve siyasi koşullar
- Coğrafi koşullar ve ekonomik istikrar (kırsal alanlardaki genç bireyler, ulaşım sıkıntıları vb.)

Öte yandan genç işsizliğinde etkili olan bir diğer unsur ise gençlerin örgütsel bağlılığının düşük ve buna bağlı olarak işten ayrılma eğiliminin yüksek olmasıdır. Zira literatürde yaş yükseldikçe örgütsel bağlılığın arttığı (Steers, 1977; Morris ve Sherman 1981; Angle ve Perry, 1983; Luthans ve diğerleri, 1987; Mathieu ve Zajac, 1990; Allen ve Meyer, 1993; Meyer ve diğerleri, 2002; Salami, 2008; Finegold ve diğerleri, 2002) buna karşın işten ayrılma eğiliminin azaldığı (Porter ve Steers, 1973; Porter ve diğerleri, 1974) vurgulanmaktadır. Buna göre gençler özellikle iş hayatının başında bulunmaları ve hep daha iyi bir iş bulabilme fikrine sahip olmaları nedeniyle iş değiştirme sıklığı da yüksek olan kesimdir. Diğer bir ifade ile gençlerde işten işe atlama olarak bilinen “jop-hopping” daha yaygındır. Eskiden çok sayıda iş değiştiren bireylere bir yerde dikiş tutturamamış şeklinde bir yakıştırma yapılırken, günümüzde ise job-hopping eylemi hoş karşılanmakta ve bir deneyim zenginliği olarak görülmektedir (Misican ve Bedir, 2017:82).

1.4. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN BOYUTLARI

ILO (2017)’nin Gençlik İçin Küresel İstihdam Eğilimleri raporuna göre Latin Amerika ve Karayipler’de genç işsizliğine ilişkin oranın artması beklenirken, Avrupalı gençlerin işsizlikte daha fazla iyileşmelerin olması beklentisi nedeniyle bir iyileşme olması ihtimaldir. Sahra altı Afrika’da ve Doğu ve Güney Asya’da ise genç işsizlik oranlarının sabit kalması muhtemeldir. Kuzey Afrika ve Arap Ülkelerinde genç işsizliği hafifçe düşerken, Asya ve Pasifik ve Kuzey Amerika’nın diğer bölgelerinde bir miktar artacaktır. Bu gelişmeye rağmen, Arap Devletleri genç işsizlik oranının en yüksek olduğu bölge olup, bu oran 2017’de %30 olarak belirtilmektedir. Küresel ölçekte gençlerin işsizlik oranı 2017 yılında biraz artarak %13.1 düzeyine çıkması beklenmektedir. Bu oranın sayısal karşılığı ise 70.9 milyon genci göstermektedir. Gençlerin işsiz kalma ihtimali yetişkinlerin işsiz kalma

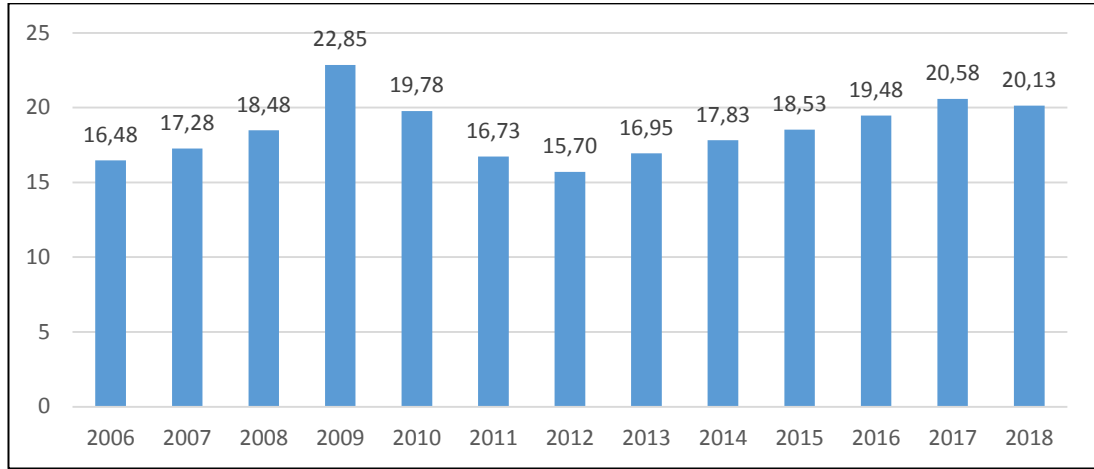
ihtimaline göre üç kat daha yüksek görülmektedir. Genç işsizlik düzeyinin yetişkin işsizlik düzeyi karşısındaki seyri son yıllarda çok az değişim göstermiştir. Bunun altında yatan temel neden ise gençlerin işgücü piyasalarında sahip oldukları dezavantajlı koşullar bulunmaktadır. Özellikle gençlerin işe girdiğinde kalite sorunu işverenler tarafından halen bir merak konusu olmaktadır. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde genç işçilerin yüzde 16,7'si kayıtdışı olarak çalışmaya başlamakta ve günde 1.9 ABD doları olarak belirlenen aşırı yoksulluk sınırının altında gelir kazancı elde etmektedirler. Küresel ölçekte her dört genç istihdamından üçü kayıtdışı istihdamdadır. Bu oran yetişkinlerde ise beşte üç olarak tespit edilmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde ise söz konusu oran gençler için 20'de 19 olarak gerçekleşmektedir. Yani istihdam edilen her 20 genç erkek veya kadının 19'u kayıtdışı olarak çalışmaktadır.

Türkiye açısından işgücü piyasaları gençler özelinde incelendiğinde şu temel özellikler ortaya çıkmaktadır (Taş ve diğerleri, 2018:290):

- Gençler arasında düşük istihdam, yüksek işsizlik oranları,
- Yüksek kentsel ve tarım dışı genç işsizlik oranları,
- Genç iş gücünde yükselen eğitim düzeylerine rağmen, yetersiz eğitim altyapısı,
- İşgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamayan bir mesleki eğitim sistemi,
- Okul-iş dünyası ilişkisinin yetersizliği,
- İşgücü piyasasındaki ihtiyaçların değişimine hızlı uyumun gösterilememesi,
- İşgücü arzı ile işgücü talebi arasında uyumsuzluk.

Türkiye'de TÜİK'in yayınlamış olduğu Mart 2019 Bültenine göre genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 2018 yılının aynı dönemine göre 7.5 puanlık bir artış ile %25.2 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de genç işsizliğinin son yıllardaki gelişimine ilişkin bilgi Şekil 1'de verilmiştir.

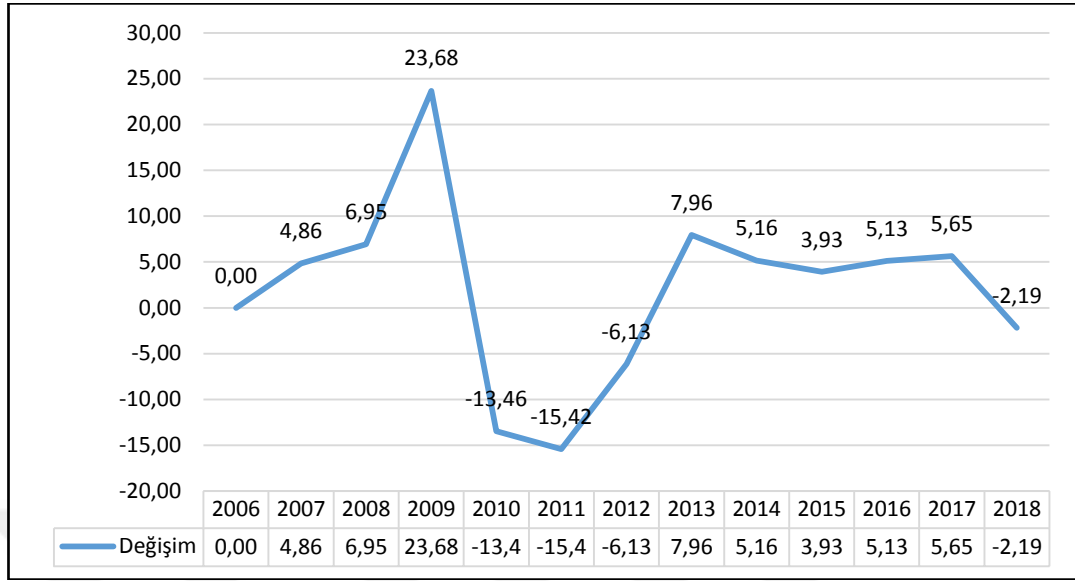
Şekil 1: Türkiye’de Genç İşsizliğin Gelişimi



Kaynak: OECD Youth Unemployment Database

Şekil 1 2006 ile 2018 yıllarını kapsayan bilgiyi vermektedir. Genç işsizliğin toplam genç işgücü içerisindeki payı yıllar itibariyle inişli ve çıkışlı bir trend izlemektedir. Özellikle 2008-2009 yıllarında Dünya’da yaşanan küresel finans krizinin de etkisiyle oranın zirve yaptığı görülmektedir. Bu bağlamda 2009 yılında Türkiye’de genç işsizliğin %22.85 ile gerçekleştiği ifade edilebilir. Burada dikkat çeken bir diğer önemli husus 2009 yılına gelinen dönemde genç işsizlik oranının sürekli bir artış eğilimi içerisinde olduğudur. 2008 yılından 2009 yılına geçiş ile genç işsizliğin %23.68 oranında arttığı Şekil 2’de görülmektedir. Buna göre genç işsizliğin belirleyicileri arasında yer alan konjonktürel durumların burada net bir şekilde ortaya çıktığı ifade edilebilir. Krizin etkisiyle de oranın 2009 yılında zirve yaptığı görülmektedir. Kriz sonrasında ekonomik canlanmayı teşvik edici politikaların da etkisiyle oranın 2010 yılında sert bir azalış gerçekleştirdiği ifade edilebilir. Buna göre 2009 yılına göre 2010 yılında genç işsizliğin %13.4 oranında azalış gösterdiği söylenebilir. Bu azalış 2011 ve 2012 yıllarında da devam etmiş sonrasında ise 2013 yılında yine artış eğilimine geçmiştir. Genç işsizliğin 2017 yılına kadar Türkiye’de arttığı 2018’de ise bir miktarda azaldığı Şekil 2’den görülmektedir.

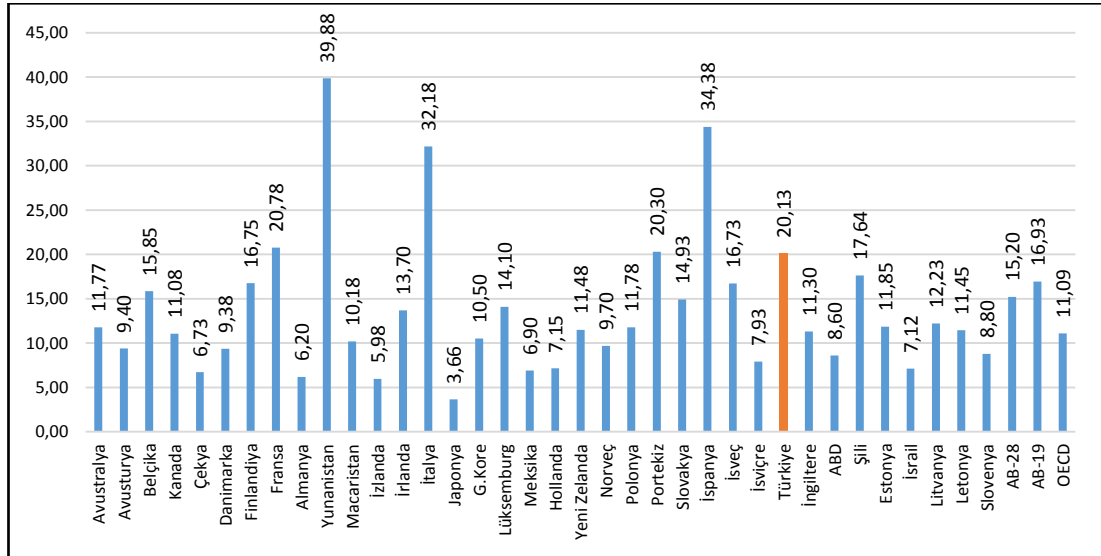
Şekil 2: Türkiye’de Genç İşsizliğin Değişim Trendi (%)



Kaynak: OECD Youth Unemployment Database’den hesaplanmıştır.

Türkiye’nin de üyesi olduğu OECD ülkelerinde de genç işsizliğin görünümü incelenebilir. Böylece Türkiye’nin durumuna dair bir fikir ortaya koymak mümkün olacaktır. Buna göre OECD ülkeleri ve AB üyelerinde genç işsizliğin 2018 yılındaki kompozisyonu Şekil 3’de verilmiştir.

Şekil 3: OECD Ülkelerinde Genç İşsizliğin Görünümü (2018, Genç İşsizliğin Toplam Genç İşgücündeki Yüzdesi)



Kaynak: OECD Youth Unemployment Database

Şekil 3 incelendiğinde OECD ve AB ülkelerinin 2018 yılındaki bireysel genç işsizlik oranlarının yanı sıra OECD, AB-28 ve AB-19 ülke gruplarının ortalama genç işsizlik oranları da yer almaktadır. Türkiye'nin 2018 yılındaki genç işsizlik oranı %20.13'tür. Şekil 3'de özellikle Yunanistan, İtalya ve İspanya'daki genç işsizlik oranlarının oldukça yüksek seyrettiği görülmektedir. Buna göre söz konusu ülkelerin genç işsizlik oranları sırasıyla %39.88, %32.18 ve %34.38'dir. Bu ülkelerin son yıllarda yaşadıkları konjonktürel istikrarsızlıkların genç işsizlik oranlarını oldukça önemli bir şekilde etkilemiş olduğu değerlendirilebilir. OECD ülkeleri arasında en düşük genç işsizlik oranının ise % 3.66 ile Japonya'ya ait olduğu ifade edilebilir. Bunu % 5.98 ile İzlanda, % 6.20 ile Almanya ve % 6.73 ile Çekya takip etmektedir. Türkiye ise 36 ülke arasında % 20.13 genç işsizlik oranı ile 31. Sırada yer almaktadır. Ortalamalara bakıldığında OECD ortalamasının %11.09, 28 AB ülkesi ortalamasının % 15.20 ve 19 AB ülkesi ortalamasının ise %16.93 olduğu görülmektedir. Bu çerçevede bakıldığında Türkiye'nin genç işsizliğinin oranında ortalamaların üzerinde yer aldığı değerlendirilebilir. Buna göre ortalamalardan daha yüksek düzeyde Türkiye'de genç işsizlik sorunu bulunmaktadır.

Ülkelerin genç işsizlik oranlarına ilişkin 2018 yılı performansı Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: OECD Ülkelerinde Genç İşsizlik Performans Sıralaması (2018)

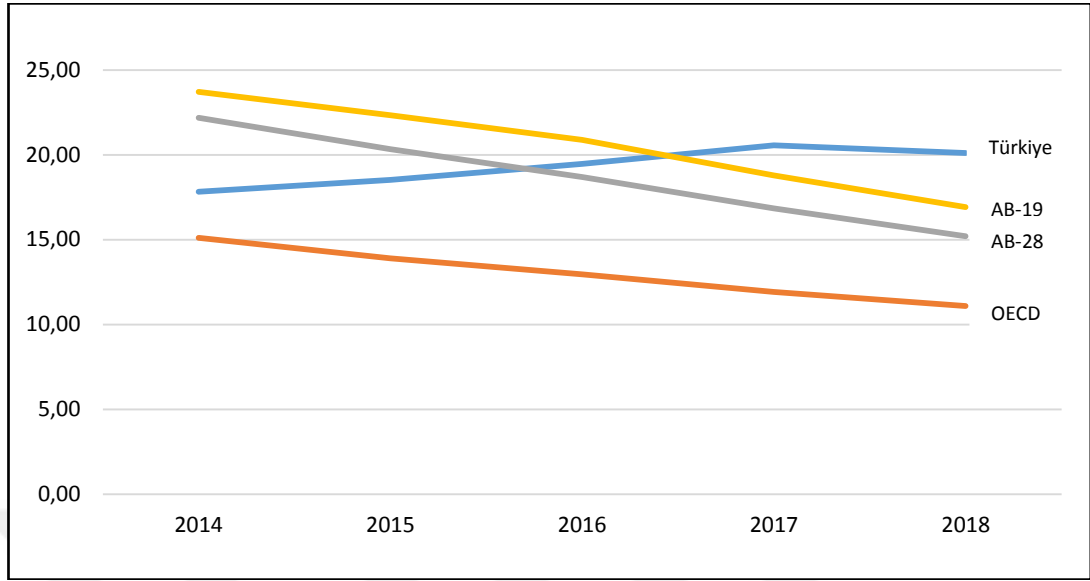
Sıra No	Ülke	Oran	Sıra No	Ülke	Oran
1	Japonya	3.66	19	Yeni Zelanda	11.48
2	İzlanda	5.98	20	Avustralya	11.77
3	Almanya	6.20	21	Polonya	11.78
4	Çekya	6.73	22	Estonya	11.85
5	Meksika	6.90	23	Litvanya	12.23
6	İsrail	7.12	24	İrlanda	13.70
7	Hollanda	7.15	25	Lüksemburg	14.10
8	İsviçre	7.93	26	Slovakya	14.93
9	ABD	8.60	27	Belçika	15.85
10	Slovenya	8.80	28	İsveç	16.73
11	Danimarka	9.38	29	Finlandiya	16.75
12	Avusturya	9.40	30	Şili	17.64
13	Norveç	9.70	31	Türkiye	20.13
14	Macaristan	10.18	32	Portekiz	20.30
15	G. Kore	10.50	33	Fransa	20.78
16	Kanada	11.08	34	İtalya	32.18
17	İngiltere	11.30	35	İspanya	34.38
18	Letonya	11.45	36	Yunanistan	39.88
OECD Ortalama Genç İşsizlik Oranı: 11.09					
AB-28 Ortalama Genç İşsizlik Oranı: 15.20					
AB-19 Ortalama Genç İşsizlik Oranı: 16.93					

Kaynak: OECD Youth Unemployment Database

Tablo 2 incelendiğinde OECD ortalaması üzerinde 20 ülkenin altında ise 16 ülkenin bulunduğu söylenebilir. Türkiye’de ortalama üzerinde yer alan ülkeler arasında yer almaktadır. AB-28 ülke grubu ortalaması esas alındığında bu ortalama değerin üzerinde 10 altıda ise 26 ülke ve AB-19 ülke grubu esas alındığında ise bu ortalama üzerinde 7 ve altında ise 29 ülke bulunmaktadır. Türkiye açısından performans değerlendirmesi yapıldığında Türkiye’de genç işsizlik oranının bahsedilen üç ülke grubu ortalamasının da üzerinde seyrettiği ifade edilebilir.

Resmin bütününe görebilmek adına son yıllarda ülke ortalamaları ile Türkiye arasında karşılaştırmalı genç işsizlik oranı gelişimi Şekil 4’de verilmiştir.

Şekil 4: Karşılaştırmalı Türkiye ve Ülke Grupları Genç İşsizlik Durumu (2014-2018)

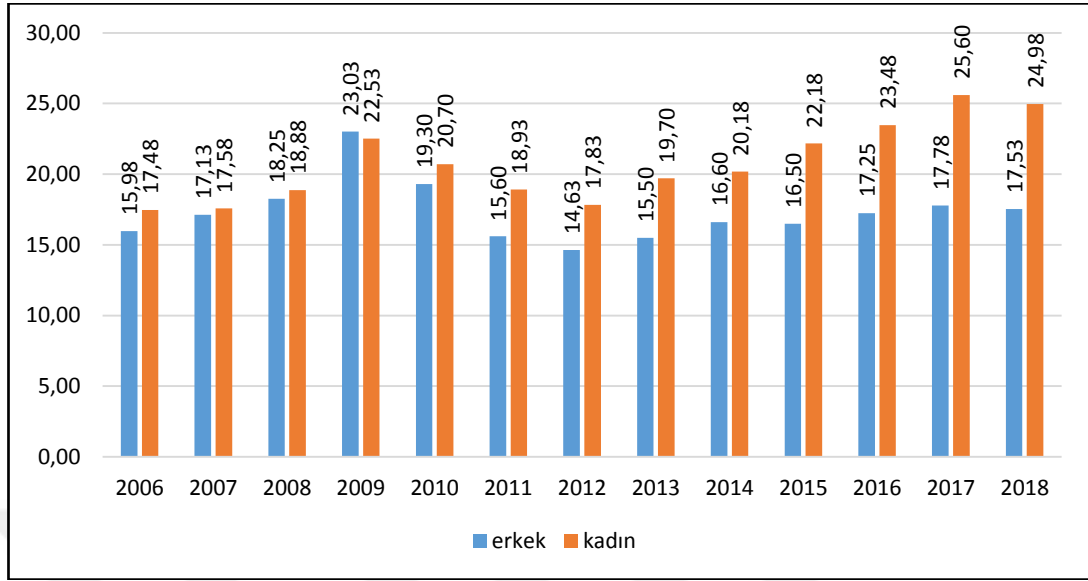


Kaynak: OECD Youth Unemployment Database

Şekil 4 incelendiğinde son yıllarda genel anlamda ülke gruplarında genç işsizlik oranlarında bir azalış yaşandığı görülmektedir. Türkiye’de ise genç işsizlik oranlarının 2017 yılına kadar artış gösterdiği sonrasında ise azalış yaşandığı ifade edilebilir. Ancak karşılaştırma yapıldığında OECD, AB-28 ve AB-19 ülke gruplarının ortalama değerlerinden daha yüksek bir oranın Türkiye açısından var olduğu dolayısıyla genç işsizliğinin Türkiye’de daha yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır.

Genç işsizliğinin demografik açıdan özellikle cinsiyet faktörü bağlamında ele alınmasında yarar görülmektedir. Özellikle kadınlar açısından genç işsizliğinin tüm dünya genelinde ayrıca bir değerlendirmeye tabi tutulduğu bilinmektedir. Kadınların iş hayatındaki yeri ve rolü özellikle cinsiyet ayrımcılığı meselesi itibariyle önemli görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye açısından genç işsizliğinin erkekler ve kadınlar arasındaki dağılımı Şekil 5’de verilmiştir.

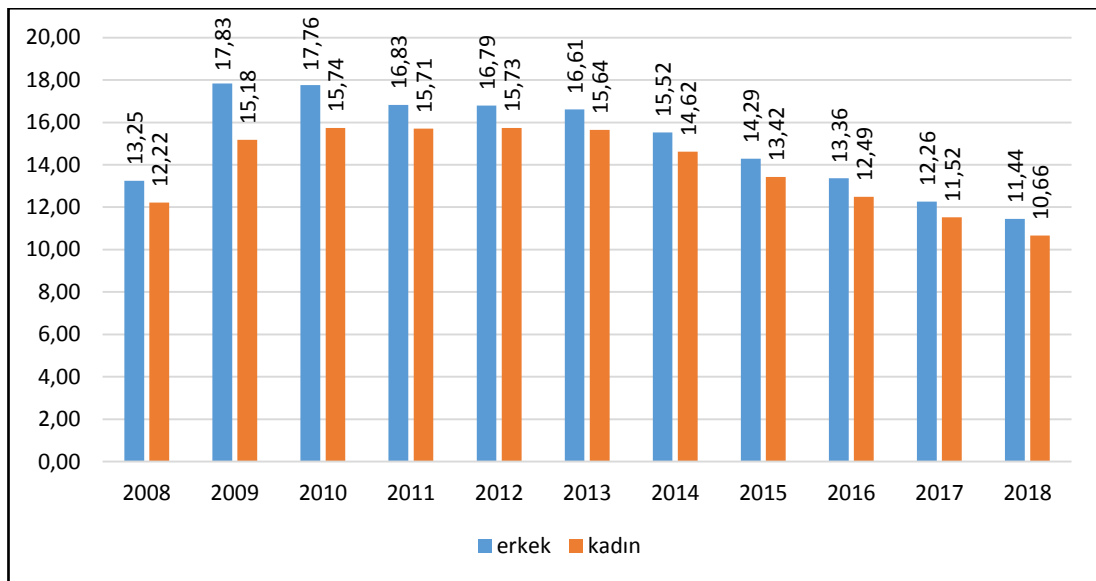
Şekil 5: Türkiye’de Genç İşsizliğin Cinsiyete Göre Gelişimi



Kaynak: OECD Youth Unemployment Database

Şekil 5 incelendiğinde genç işsizliğin kadınlar açısından daha yaygın olduğu görülmektedir. Bu oran özellikle 2009 yılındaki küresel finans krizinden sonraki yıllarda daha belirginleşmektedir. Son yıllardaki kadınlar aleyhine en yüksek fark %7.83 ile 2017 yılında gerçekleşmiştir. OECD ülkelerinde kadın ve erkek genç işsizliğine ilişkin gelişim ise Şekil 6’da verilmiştir.

Şekil 6: OECD Ülkelerinde Genç İşsizliğin Cinsiyete Göre Gelişimi



Kaynak: OECD

Şekil 6 incelendiğinde OECD ülkeleri ortalama genç işsizlik oranının kadın ve erkek arasındaki dağılımı görülmektedir. Buna göre genellikle erkek genç işsizlerin sayısının kadın genç işsizlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Öte yandan aradaki farkların ise birbirine yakın düzeyde seyrettiği görülmektedir. En yüksek farkın erkeklerin aleyhine % 2.66 ile 2009 yılında gerçekleştiği diğer yıllardaki farklılıkların ise birbirine oldukça yakın gerçekleştiği ifade edilebilir. Genel olarak değerlendirildiğinde erkek genç işsizlerin kadın genç işsizlere göre OECD ülkelerinde daha yüksek olduğu ancak Türkiye açısından değerlendirildiğinde ise söz konusu durumun aksi bir şekilde ortaya çıktığı söylenebilir.

Türkiye’de eğitim durumları dikkate alındığında özellikle üniversite mezunu olan gençlerin işsizlik oranlarının dikkate değer olduğu görülmektedir. TÜİK verilerine göre son yıllarda Türkiye’de üniversite mezunu işsizlerin oranı Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Türkiye’de Üniversite Mezunu İşsizlik Oranları

Yıl	Oran (%)
2014	10.7
2015	11
2016	12.1
2017	12.7
2018	12.4
2019 (Şubat)	13.1

Kaynak: TÜİK

Tablo incelendiğinde üniversite mezunu olan işsizlerin oransal değerinin %10’lar üzerinde seyrettiği görülmektedir. Türkiye’de üniversite mezunu gençlere ilişkin işsizlik oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Üniversite mezunu genç bireylerin işgücü piyasalarına geçiş esnasında problemler yaşadığı ve iş bulamama nedenleriyle niteliklerine uygun olmayan işlerde çalışmak durumunda kaldıklarını gösteren araştırmalar söz konusu olup, bunda eğitimin yetersizliği, iş tecrübesinden

yoksun olma ve yetişkin işsizliğinin yüksek olması gibi sebepler gösterilmektedir (Seçer ve Yazıcı, 2018:48).

1.5. GENÇ İŞSİZLİĞİNİN SONUÇLARI

Genç işsizliğinin önce genç bireyin kendisinde sonra toplumda ve nihayetinde ekonomide ortaya çıkaracağı maliyetler söz konusudur. Dolayısıyla genç bir bireyin işsizliği sadece kendisini ilgilendirmeyip aynı zamanda kendisini aşan bir dışsallığa sahiptir. Söz konusu dışsallık ise olumsuz bir durum olarak değerlendirilmelidir. Bir ülkede işsiz genç birey sayısı arttıkça mikro temelde bir sorun makro boyuta dönüşerek içinde bulunduğu toplum üzerinde önemli etkiler meydana getirir.

İşsizliğin ekonomik ve sosyal anlamda birçok maliyeti ortaya çıkabilmektedir (Dinler, 2016:500). İşsizlik ile birlikte bireyin refah düzeyinde bir azalma dolayısıyla da yaşam standartlarında bir düşüş meydana gelir. Bu özellikle bireylerin güveninin azalmasına ve aile içi ilişkilerin bozulmasına ve nihayetinde boşanmalara sebebiyet verebilir. Bunun dışında toplumda hırsızlık, suç, alkol, kumar ve fuhuş gibi birtakım olumsuzlukların yaşanmasına neden olur. Öte yandan bireyler çalışmadıkça yeteneklerini kaybetme ile karşı karşıya kalabilir. Dolayısıyla işsizliğin bireyler üzerinde önemli düzeyde tahribatı söz konusudur. Ekonomik maliyetlerine bakıldığında ise işsizlik durumunda milli gelir açığı ortaya çıkmaktadır. Bu açık, bir ülkede tüm emek arz edenlerin üretim sürecine dahil olması durumunda ortaya çıkacak olan milli gelirden sapmayı göstermektedir.

İşsizliğin maliyeti gelir kaybından ve çalışmayan bireyin statü kaybından daha öte bir durumdur. Kaynakların tamamının istihdam edilmemesi toplumun kaybetmesine yol açar. İşsiz olanlar çıktı üretmezler. Böylelikle ekonomi olması gerekenin daha altında bir seviyede çalışır. Bu durum gayrisafi yurt içi hasıla açığı kavramı ile ifade edilmektedir (Boyes ve Melvin, 2016:229). Bu kavrama göre boşluk, potansiyel ile fiili gayrisafi yurt içi hasıla arasındaki fark ile ölçülür. Örnek ile ifade etmek gerekirse, eğer ekonomideki tüm işçiler çalıştığında elde edilecek olan çıktı düzeyi 10 birim ise ancak işsizlik nedeniyle üretilen fiili çıktı düzeyi 8 birim ise aradaki 2 birim boşluğu göstermektedir. Bu esasında tüm toplumun bir

kaybı olarak değerlendirilebilir. Çünkü o üretim gerçekleşseydi toplumda yer alan bireylerin refah düzeylerinde olandan daha yüksek bir durum meydana gelecekti.

Genç işsizliği bakımından önem, gençlerin daha fazla sosyal risk altında olmaları ve kariyer fırsatlarının gençler açısından belirsiz ve düzensiz olması hususlarında ortaya çıkmaktadır (Murat ve Şahin, 2011:12). Bir ülkede iktisadi ve toplumsal anlamda gelişimin sağlanmasında ve rekabet etme gücünü arttırmada önemli bir sorun olarak görülen genç işsizliği olgusu, çözüm üretilmediği takdirde uzun vadede işgücü piyasalarında istikrarsızlık, verimlilik azalışı, daha az iş oluşturma ve düşük büyüme hızı gibi iktisadi maliyetlerin yanında ümitsizlik, kargaşa, suça meyil etme gibi toplumsal maliyetlere neden olabilir (Didin Sönmez ve Özerkek, 2018:298).

Gençlerin işsiz kalması durumunda ortaya hem iktisadi hem de toplumsal anlamda birçok sorun çıkabilmektedir. Hattaki bunun da ötesinde siyasi anlamda bir sorun dahi genç işsizliğinin artması durumunda ortaya çıkabilecek muhtemel bir sonuç olarak görülebilir. Genç işsizlik problemi birçok gelişmekte olan ülkede sosyal, iktisadi ve politik anlamda istikrarın sağlanması hususunda bir tehdit oluşturmaktadır. Genç iş gücü, bir ülkenin sosyal ve ekonomik gelişimini sağlayan ve rekabet gücünü arttıran en önemli kaynaklardan biridir. Kalıcı ve yüksek düzeyde genç işsizliğinin uzun vadede sosyal ve ekonomik maliyetleri oldukça fazladır.

İktisaden ele alındığında genç işsizliğinin işgücü piyasasında istikrarsızlıklara, refah maliyetlerinin artmasına, vergi tabanının aşınmasına ve eğitim ve öğretimde kullanılmayan yatırımlara neden olmaktadır. Gençlerin ülke ekonomisine de olumlu bir katkısı da söz konusudur. Genç bireyler genellikle gelirlerinin büyük bir oranını harcayarak toplam talebin canlanmasına imkan sunarlar. Öte yandan yüksek gelir elde eden genç bireylerin tasarruf yapması halinde ise parasını bankalara yatırması veya yatırımlar yapması söz konusudur. Bu da sermaye havuzunun artmasına girişimcilerin kaynak bulabilmesine ve nihayetinde iktisadi gelişmeye imkan sunacaktır (ILO, 2011). Dolayısıyla genç işsizliğinin artması durumunda elde edilecek olan bu yararlardan mahrum kalınacaktır.

Sosyal açıdan ele alındığında ise genç işsizliğinin sadece bireyin kendisine değil aynı zamanda toplum ve aile üyelerine de endişe yüklemektedir. Özellikle eğitimlerini tamamladıktan sonra genç bireylerin iş bulma beklentisi karşılanmazsa

üzüntü, endişe gibi hissiyatlar ortaya çıkarak bireyin toplumdan dışlanmasına varan olumsuz bir süreç yaşanabilir. Bu da netice beşeri sermayede bir kayıp yaşanmasına yol açmaktadır. Araştırmalarda bulgular genç işsizliğinin yetersiz beslenme, zihinsel hastalık ve depresyon ile sonuçlanan özgüven kaybına yol açtığını ortaya koymaktayken ayrıca yüksek stresin bireylerde intihara, sağlığın bozulmasına ve ileriki yaşlarda kalp krizi risklerinin artmasına sebebiyet verdiğini göstermektedir (Sum ve diğerleri, 2000). Öte yandan genç işsizliğinin, genç bireyin eğitime yapılan yüksek yatırımlar nedeniyle ailelerin de stres yaşamasına neden olmaktadır. Netice de genç işsizliğinin olgusu suça bulaşma, uyuşturucu bağımlılığına ve fuhuş gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Örneğin Afrika kıtasındaki gençlerin işsizliği, gençlerin çoğunun suça bulaşmasına ve şiddete maruz kalmasına sebep olmuş ve bölgedeki sivil çatışmaların yüksek oranda yaygınlaşmasına neden olmuştur (Msigwa ve Kipesha, 2013: 67).

Genç işsizliğinin, pek çok ülkede önemli bir sorun haline gelmiştir. Genç iş gücünün eğitimlerini tamamladıktan sonra iş gücü piyasalarına entegrasyonu, genç işsizliğinin sosyal ve ekonomik etkileri dikkate alındığında, iş gücü piyasasının en kritik ve acil sorunlarından birini temsil etmektedir.

Genç nesil sahip olduğu dinamizm ve teknolojik yatkınlık ile bir ülkenin üretiminin temel girdisi konumundadır. Bu bağlamda gençlerin istihdam edilmemeleri ülkenin iktisaden büyümesinde bir eksiklik meydana getirecektir. Genç bireyler tecrübe eksikliğine rağmen daha erken öğrenebilme kabiliyetine ve firmalara daha kolay uyum sağlama imkanına sahiptirler. Gençler yaşlılara göre daha çalışkan ve daha sağlıklı olmaları nedeniyle iş ortamında daha fazla vakit geçirebilirler (Msigwa ve Kipesha, 2013: 68). Bu bağlamda değerlendirildiğinde bir firma açısından gençlerin daha yararlı olabilme imkanları söz konusu olup, genç işsizliğinin artması ise bu imkanlardan mahrum kalmaya yol açabilmektedir.

Toplumsal açıdan incelendiğinde gençlerin işsiz kalması hayata küsmesi, gelir elde edememesi, hayallerini gerçekleştirememesi ve toplumsal alandan dışlanması gibi bir takım sosyal sorunları ortaya çıkarabilir. Bu durum toplumda huzursuzlukları beraberinde getirme olasılığını arttırmaktadır. Zira gelir elde edemeyen genç bir bireyin toplumsal anlamda hoş karşılanmayan kötü alışkanlıklara gitme eğilimi daha da olanaklı hale gelecektir. Genç işsizliğinin azalması durumunda

toplum içindeki şiddet, kriminal olaylar, uyuşturucu bağımlılığı ve fuhuş gibi sosyal maliyetlerin azalışı mümkün hale gelecektir (McLean Hilker ve Fraser, 2009).

Genç işsizliğinin psikolojik bir yanı da bulunmaktadır. Genç bireylerin işsiz kalması ilk planda onların hayata bakışında bir karamsarlaşma meydana getirecektir. Bunun etkisiyle genç bireyler, güven sorunu ile karşı karşıya kalacaktır. Bu sorunun onun hayatı boyunca devam edebilecek bir iz bırakma ihtimali bulunmaktadır. Bir gencin gelecekteki istihdam beklentisi konusunda sürekli olarak hayal kırıklığına uğraması ve insana yaraşır bir işten yoksun kalması, yaşamı boyunca devam edebilen davranış bozukluklarına sebep olabilmektedir. Bu noktada, sosyal dışlanma ile işsizlik arasında önemli bir bağ olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Çünkü gençlerin işsiz kalması kırılabilirlik, işe yaramazlık ve tembellik hissi yaratarak onların toplumdan dışlanmalarına sebep olmaktadır (ILO, 2006:2). Genç bireylerin işsizliği daha da ileri giderek depresyona, zayıf bir sağlığa, yüksek suçluluğa ve intihara sebebiyet verebilir.

Genç işsizliğinin bir diğer maliyeti ise daha iyi koşullarda istihdam edilme imkanına sahip olma güdüsü ile gençleri yasal ve yasal olmayan yollar ile başka ülkelere göç etmesidir. Bu ise ülke için nitelikli kişilerin göç etmesi nedeniyle bir kayıp olarak görülürken uzun vade de ise nüfus temelli kaynaklanabilecek sorunların da habercisi olarak değerlendirilebilir. Özellikle yaşlı nüfusun yoğun olduğu Avrupa gibi bölgelerde genç nüfusun göç etmesi daha da önem taşımaktadır. (Rakauskiene ve Ranceva, 2014:168).

Genç işsizliğinin hükümet için de bir takım maliyetleri söz konusudur. Hükümet destekli sağlık desteği, işsizlik ile ilgili yapılan ek ödemeler ve işsizliğin ortaya çıkarabileceği suç gibi sorunların önlenmesi için yapılacak olan harcamalar kamu dengesi üzerinde bir tehdit oluşturmaktadır (Ayres, 2013). Hükümetlerin bu çerçevede gerekli tedbirleri almaması durumunda ise siyasi istikrarsızlığa kadar gidebilecek sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin Arap Baharı adı altında 2010 yılında Tunus'da başlayarak diğer Arap ülkelerine yayılan halk ayaklanmalarının altında yatan en önemli sebeplerden birisi de genç nüfusun fazlalığı ve dolayısıyla genç işsizliğinin yaygın olmasıdır.

Sonuç olarak genç işsizliğinin sebep olacağı iktisadi ve sosyal maliyetleri şu şekilde özetlemek mümkündür (Grinevica ve Rivza, 2018):

- Beşeri sermayenin kaybı
- Sosyal problemler (güvensizlik, dışlanma, intihar, göç, kötü alışkanlıklar vb.)
- İşsiz birey için gelir kaybı
- Daha düşük kamusal (vergi) gelir ve yüksek devlet borçlanması nedeniyle yüksek faiz ödenmesi
- Kaynakların verimsiz kullanımı
- Hükümetin kaybı (vergi geliri kaybı, milli gelir açığı, yönetime olan güven kaybı, yoksulluğun artması vb.)

1.6. GENÇ İŞSİZLİĞİNİ ÖNLEMeye DÖNÜK TEDBİRLER

Gençlerin istihdamına yönelik üretilen politikalar ile gençlere eğitimleri, kabiliyetleri ve şahsi özellikleri çerçevesinde düzgün iş imkanlarının yaratılması gerekmektedir. Aksi durumda gençlerin iş arama noktasında cesaretlerinin kırılması durumunda ya da olumsuz koşullarda çalıştırılmadıklarında ortaya çıkacak maliyetin bedeline hem ülke ekonomisi, hem bireyin kendisi hem de ailesi katlanmak zorunda kalacaktır. Özellikle genç bireylerin iş hayatına atılırken düzgün iş imkanlarının sağlanamaması onların cesaretlerinin kırılmasına yol açacak bu da onların ya işsiz kalmalarına ya da düzgün olmayan çalışma koşulları altında çalışmalarına yol açabilecektir (Murat ve Şahin, 2011:13). İşsizliğin kişi üzerinde yarattığı ekonomik etki olan gelir kaybı, işsizlik sigortası ve aile içi yardımlaşma gibi yollarla bir ölçüde telafi edilebildiği halde, umutsuzluk, korku, güvensizlik, sefalet gibi sosyal etkilerinin kalıcı olduğu ifade edilmektedir (Erdayı, 2009:135).

Genel hatlarıyla genç işsizliği önlemeye politikalar dört grupta toplanabilir. Bunlar (Erdayı, 2009; Taş ve Bilen, 2014:63);

- Eğitim,
- Doğrudan iş yaratma programları,
- Sübvansiyeli istihdam ve
- Gençler arasında girişimciliğin özendirilmesidir.

Bir ülkedeki eğitim sistemi genç bireylerin genel ve mesleki anlamda eğitilmesi bakımından oldukça önemlidir. Dünya Bankası (2007)'nin Dünya Gelişim

Raporu'nda gençlerin öğrenme kapasitelerinin daha yüksek olması ve ülke geleceğini şekillendirmedeki rolü bakımından eğitimlerinin önemle üzerinde durulması gerektiği ifade edilmektedir. Eğitim hizmetinin sadece bireye değil ayrıca topluma da bir faydası bulunmaktadır. Pozitif bir dışsallığı bulunan eğitimin gençlerin gelecek iş hayatında oldukça önemli bir yeri var olup bu sadece birey ile sınırlı kalmamakta tüm toplumu ve hatta ülkeyi aşacak şekilde tüm dünyayı ilgilendiren bir konu haline gelmektedir. Günümüzün rekabet ortamında gençlere verilen eğitimin daha da önemli olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla sonrasındaki olumlu yansımaları da dikkate alınarak eğitime daha fazla kaynak ayrılmalı ve işgücü piyasalarının gerektirdiği donanımına sahip olmayı mümkün kılan bir eğitim sistemi inşa edilmelidir. Eğitim sisteminde yer alan bazı engellerin ortadan kaldırılması gerekmekte olup, bu engeller şu şekilde özetlenebilir (Erdayı, 2009):

- Devlet bütçesinden eğitim hizmetine ayrılması gereken payı oldukça düşük olup, söz konusu payın yükseltilmesi gerekmektedir.
- Eğitim sisteminin adem-i merkeziyetçi bir yapıda kendi kararlarını kendisinin alabildiği bir hale getirilmesi gerekmektedir.
- Okulların katı kurallar ile yönetilmesi söz konusu olup, onlara özerklik bağlamında esnekliklerin tanınması gerekmektedir.
- Mesleki eğitim sistemi esnek değildir. İşgücü piyasalarının gerektirdiği ihtiyaçları karşılamada faydalı olabilecek bir değerlendirme mekanizması ve eğitim müfredatının olmadığı görülmektedir. Bu nedenle katılımcılığı esas alan ve güncel gelişmelere uygun bir şekilde müfredat hazırlığı olmalıdır. Böylece işgücü piyasaları ve eğitim sistemi arasında bir koordinasyon sağlanmış olacaktır.
- Toplumdaki sosyal kesimlerin de katılımını sağlayan bir mekanizma söz konusu değildir. Bunun kurumsallaşmasını sağlamak yönünde adımların atılması gerekmektedir.

Gençlere kamusal destekli olmak üzere iş yaratma anlamında kısa vadeli programların sağlanması da genç işsizliğinin azaltılması açısından önemli görülmektedir. Ayrıca yine istihdamı teşvik edici politikaların üretilmesi ve gençlerin girişimcilik ruhunun ortaya çıkarılması açısından önlemlerin alınması gerekmektedir.

Dünyada çalışma üretim ve organizasyon işgücü piyasasının esnekliği ve girişimciliğin ve çalışma yerlerinin ayrılması bakımından yeni bir nitelik kazanmıştır. Ortaya çıkan bu yeni durum ulusal ve uluslararası standartların, sistemlerin ve kurumların yeterliliği, endüstri ilişkileri ve politikaların etkinliği gibi konular üzerine düşünülmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü kapsamında bu konularda yapılan Gençlik İçin Küresel İstihdam Eğilimleri raporu bağlamında geleceğe dair tavsiye kararları şu şekilde sıralanabilir (ILO, 2017: 76):

- İş yaratımını tutarlı ve koordineli bir şekilde geliştirmek için ulusal istihdam stratejileri ve politikaları geliştirmek,
- İşin geleceği ile ilgili sanayi politikası gibi uygun makroekonomik ve sektörel politikalar geliştirmek,
- İyi işleyen ve hedeflenen aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları geliştirmek,
- Beceri geliştirme, eğitim ve öğretim için yeterli politikalar geliştirmek;
- Girişimciliği ve serbest mesleği teşvik etmek için politikalar geliştirmek;
- İş haklarını teşvik etmek için politikalar geliştirmek,
- Daha fazla sosyal korumanın sağlanması,
- Kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişi desteklemek için politikalar geliştirmek,
- Doğayla uyumlu sürdürülebilir bir ekonomi için destek politikaları ve
- Tüm bu politikaların yeni ve gelecekteki teknolojik gerçekliklere adaptasyonunun sağlanması gerekmektedir.

Yeni teknolojik gelişmelerin istihdam üzerinde etkisi söz konusu olabilir. Yeni teknolojilere adaptasyon anlamında genç işçilerin yaşlı işçilere göre daha avantajlı olduğunu söylemek mümkündür. Ancak buna karşın yine de bazı zorluklar gençlerin düzgün bir iş bulabilmesi açısından ortaya çıkabilmektedir. Özellikle makroekonomik anlamda istikrarsızlıklar veya sektörel kısıtlar gençlerin iş bulması önünde engel olabilmektedir. İstihdam yanlısı ekonomik politikalarla ve sektörel stratejilerle genç istihdamı teşvik etmek gerekmektedir.

Ekonomi politikaları açısından iki yöntem söz konusu olup, bunlardan birisi maliye politikası iken diğeri ise para politikasıdır. Maliye politikaları bağlamında özellikle devletin mali araçları (kamu harcaması, vergiler, teşvikler vb.) kullanması söz konusu iken para politikası bağlamında ise özellikle merkez bankasının faiz aracını kullanması mümkündür. Konjonktürel daralma dönemlerinde gençlerin yetişkinlere göre daha fazla olumsuz etkilenme ihtimali bulunmaktadır. Ayrıca gençlerin gelir düzeyleri daha düşük olduğundan herhangi bir kriz esnasında kendilerine güvence oluşturacak bir birikimleri de mevcut olmayabilir. Bu noktada devlete düşen görev maliye politikası araçlarını özellikle genişletici manada yani teşvik edici şekilde kullanmaktır. Buradaki amaç piyasada ortaya çıkmış olan bir sorunun piyasa aktörlerinin dışında devlet müdahalesi ile çözümlenmesidir. Gençlerin istihdamını teşvik edici politikaların uygulanması ile genç işgücünün korunması mümkündür. Ayrıca söz konusu politikaların para politikaları ile desteklenmesi gerekmektedir. Özellikle faiz aracı üzerinden piyasada canlılığı sağlamak üzere yatırımı teşvik edici faaliyetlerin gerçekleştirilmesi önemli görülmektedir. Örneğin AB ülkeleri 2014 yılında Gençlik Güvence Programı ile gençlerin istihdam edilmeleri için gerekli olan eğitim ve beceri konularında dört ay boyunca eğitim almaları sağlanmaktadır (ILO, 2017:77).

Genç istihdam açısından bir diğer önemli husus sektörel stratejilerdir. Makroekonomik koşulların iyileştirilmesinin dışında sektörel anlamda da düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Bu bağlamda maliye ve para politikaları genç istihdamı arttırmak için ayrıca sektörel stratejiler ile de desteklenmelidir. Gençlerin daha çok hizmet sektöründe yer aldığı görülmektedir. Ancak sürdürülebilir bir genç istihdam politikasının uygulanabilmesi için gençlerin finans ve sağlık hizmetlerinde, imalat, ulaşım, depolama, bilgi ve iletişim, ticaret gibi alanlarda istihdamını teşvik edici stratejilerin oluşturulması gerekmektedir. Teknolojik gelişim, işçi verimliliğini arttırdığı gibi gelir eşitsizliğine ve istihdamın düşmesine sebebiyet verebilmektedir. Özellikle günümüz teknolojik ilerleyişe bağlı olarak teknolojinin sebep olabileceği muhtemel sorunlar eşit, adil ve şeffaf ücret politikası, vergi ve transferler politikaları ve üretim kazançlarının eşit dağılımını sağlayan bir sistem ile ortadan kaldırılabilir (ILO, 2017:78).

Genç istihdam açısından önemli görülen bir mesele de teknolojik ilerleyiştir. Gençlerin gelişen teknolojinin gerektirdiği bilgi ve donanıma sahip olmasını sağlamanın yanı sıra gençlerin özgür düşünerek bilimsel faaliyetlerle ilgileneceği bir ortamın da oluşturulması gerekmektedir. Daha önceden de bahsedildiği üzere gençlerin teknolojik gelişime daha yatkındır. Teknoloji günümüz dünyasında ve iktisadi büyüme teorilerinde üretimin temel girdilerinden birisidir. Teknoloji üretkenlik ve verimlilik açısından üretime fayda sunmaktadır. Dolayısıyla gençlerin teknolojiye olan yatkınlıklarını bir sinerji ile ülkenin üretim sürecine dahil edilmesi önemli görülmektedir. Bu açıdan devlete ve devletin ilgili kurumların önemli görevler düşmektedir. Bu bağlamda sürdürülebilir bir genç istihdam politikası kapsamında; gençlerin değişen işgücü piyasası şartlarına uygun hale getirmek, teknik ve temel becerilerini geliştirmek, teknolojiyi önemseyerek aktif işgücü piyasalarına adaptasyonunu sağlamak, gençlerin girişimcilik ruhunu kazandırabilmek ve gençlerin işgücü piyasasındaki haklarını koruyabilmek gerekmektedir (ILO, 2017).

Gençlerin teknik ve temel becerilerini geliştirmek üzere fen, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında yatırımların artırılması gerekmektedir. Örneğin G. Kore söz konusu alanlara sanatı da ekleyerek yaratıcı düşüncüyü amaçlayan adımlar atmıştır. Öte yandan gençlerin değişen teknolojik gelişime adaptasyonuna imkan tanımak üzere yaşam boyu öğrenme ve sürekli beceri kazandırma tekniklerinin desteklenmesi gerekmektedir. Önemli görülen bir diğer husus ise bilgi ve iletişim teknolojilerinin eğitim sistemine adapte edilerek gençlerin yeniliklere ayak uydurabilme kabiliyetlerinin geliştirilmesidir. Daha eşit bir yükseköğretim sistemi daha eşit bir istihdamı ve sosyal çıktıları sağlar (OECD, 2013).

İş temelli eğitimlerin bir başka ifade ile çıraklık eğitimlerinin gençlere sunulması da genç işsizliğinin azalmasına katkı sunabilecek bir adımdır. ILO Gençlik İçin Küresel İstihdam Eğilimleri (2017:81) raporuna göre çıraklık eğitimlerinin altı temel üzerine inşa edilmesi gerekmekte olup, bunlar; sosyal diyalog, düzenleyici yapı, rol ve sorumluluklar üzerine paydaşların desteği ve taahhüdü, maliyetlerin paydaşlarca eşit bir şekilde katlanılması, işverenler ve çıraklar arasında işin açık olması ve hesap verme ve saydamlığı oluşturmak üzere kapsayıcı bir tavır sergilemedir.

Genç bireylere girişimcilik ruhunun kazandırılması da uzun vadeli genç işsizliğinin azaltılması açısından önemli bir argümandır. Birçok ülke girişimciliği özendirici faaliyetler sergilemektedir. Ancak bunun başarılı olabilmesi için ücret teşviki, eğitimler gibi diğer işgücü piyasası düzenlemelerin de birlikte yürütülmesi gerekmektedir (ILO, 2017:84). Nitekim yapılan çalışmalarda bulgular girişimciliğin finansal destek ve danışmanlık gibi programlar ile desteklendiğinde genç işgücü piyasasında olumlu sonuçları ortaya çıkarmaktadır (Kluve ve diğerleri, 2017).

Genç işgücü açısından önemli görülen bir diğer husus da kayıtdışı meselesidir. Günümüzde genç bireylerin yaygın bir şekilde kayıtdışı olarak iş hayatına girdikleri bilinmektedir. ILO Gençlik İçin Küresel İstihdam Eğilimleri (2017:86) raporuna göre dünya genelinde genç bireylerin dörtte üçü kayıtdışı işlerde çalışmaktadır. Gençlerin daha düzenli ve sürdürülebilir bir işe sahip olmaları onları koruyan ve onlara güvence sunan kayıtlı bir sistem içerisinde mümkündür.

Genç işsizliğini önlemeye dönük politikalar üreten bir diğer uluslararası kuruluş da OECD'dir. OECD üye ülkelere genç işsizliğini azaltmaya yönelik çeşitli tavsiye kararları vermektedir. OECD (2013) de genç işsizliğine ilişkin eylem planını hazırlamış olup, eylem planı kapsamında atılacak adımlar kısa vadeli ve uzun vadeli olarak açıklanmıştır. Kısa vadede mevcut genç işsizlik sorunu ile ilgili adımlar;

- Toplam talebi canlandırmak ve iş imkanlarını arttırmak,
- İşgücü piyasalarında koşulların iyileşmesine kadar ve karşılıklı yükümlülüğü olacak şekilde genç işsizlere yeterli düzeyde gelir desteği sağlamak,
- Aktif işgücü piyasası önlemlerini almak ve mümkün olduğunca genişletmek,
- Düşük vasıflı gençlerin istihdamı için talep tarafındaki engellerin aşılması,
- İşverenleri kaliteli çıraklık ve staj programlarına devam etmeye veya genişletmeye teşvik edilmesi

şeklinde sıralanmışken uzun vadeli adımlar ise;

- Eğitim sistemini güçlendirmek ve tüm gençleri iş dünyasına hazırlamak,
- Mesleki eğitim ve öğretimin rolünü ve etkinliğini güçlendirmek,

- Gençlerin iş dünyasına geçişine yardım etmek,
- İstihdam erişimini kolaylaştırmak ve sosyal dışlanma ile mücadele etmek için işgücü piyasası politikalarını ve kurumlarını yeniden şekillendirmek

şeklinde sıralanmaktadır.

Genç işsizliğin azaltılması açısından kamusal olarak finanse edilen çeşitli istihdam programları oldukça önemli görülmektedir. Bu programlar genelde şunları kapsamaktadır (O'Higgins, 2017:48):

- İstihdam hizmetleri ve iş arama asistanı: Bunun ile iş arayanlar ve işverenler arasındaki koordinasyonun sağlanması mümkündür.
- İstihdamı teşvik etmek: Kamusal istihdam programları, ücret teşvikleri ile istihdam sübvansede edilebilir.
- Beceri eğitimleri: Mesleğin amaçları ile ilgili becerileri genç bireylere sağlayacak eğitimleri kapsamaktadır.

Bahsedilen politikalar ile gençlerin aleyhine olabilecek muhtemel sorunların giderilerek emek piyasasında gençlerin istihdamını düzenlemek mümkündür. Bu bağlamda söz konusu programların faydaları aşağıdaki gibi sayılabilir (O'Higgins, 2017: 48):

- Katılımcıların becerilerinin gelişmesine katkı sunar.
- Katılımcıların istihdam edilebilirliğini artırır.
- Yeni kısa vadeli istihdam fırsatlarının doğmasını sağlar.
- Acil gelir desteğinin sağlanmasına katkı sunar.
- Katılımcıların istihdam edilebilirliğinin ve/veya firmaların karlılığının artmasının bir sonucu olarak uzun vadede iş bulma şansının artırılmasını sağlar.
- Katılımcıların daha uzun (uzun vadeli) üretkenliklerinin bir sonucu olarak katılımcıların ücret ve gelirlerinde uzun vadeli bir artışı sağlar.

Genç istihdamı iyileştirmeye dönük politikaların avantajları ve dezavantajları Tablo 4'deki gibi özetlenebilir.

Tablo 4: Genç Bireyler İçin Programların Avantaj ve Dezavantajları

Program Türü	Güçlü Yanlar	Zayıf Yanlar
İstihdam hizmetleri ve iş arama asistanı	Gençliğin gerçekçi seçimler yapmasına ve beklentilerini istihdam ve eğitim olanakları ile eşleştirmesine yardımcı olabilir. İş ilanları ile ilgili bilginin gelişimine ve girişimlerin etkinliğini ve uyumluluğunu sağlamada katkı sunar.	İşgücü piyasası ihtiyaçlarına uyum sağlanmaz ise gerçekçi olmayan beklentiler yaratabilir ve genellikle sadece kentsel alanları ve kayıtlı ekonomiyi kapsayabilir.
Kamusal istihdam programları	Gençlerin işgücü piyasası tecrübesi edinmesine katkı sunar. Özellikle kalkınma ve sektörel stratejilerle adapte edildiğinde fiziksel ve sosyal altyapının gelişimine ve uygun çevrenin iyileştirilmesine yardımcı olur. Eğitim ile birleştirilirse istihdam edilebilirliği artırır.	İşgücü piyasasına entegre olma önünde bazı engeller oluşabilir: • Genç işçiler kamusal iş programları içerisinde hapsolabilirler. • Programlar genellikle cinsiyet yanlıdır. • Özel sektör firmalarının isteklerine uygunsuzluk oluşabilir.
Ücret Teşvikleri	Eğitimi ve düşük üretkenliği tamamlama gibi spesifik amaçlara sahip olursa istihdam oluşturabilir. Ayrıca dezavantajlı genç grupları hedeflerse istihdam yaratabilme imkanı sağlar.	Genelde ekonomik etkinlikten uzak olma potansiyeline sahiptir. Teşvik bitince istihdam edilme imkanları ortadan kalkabilir.
Beceri Eğitimleri	Talep edilen ve iş temelli öğrenmeyi içeren daha geniş mesleki ve istihdam edilebilir becerileri ile daha iyi çalışır. Eğitimin işgücü piyasası sonuçları üzerindeki olumlu etkisi vardır. Gençlerin becerilerini artırabilir, uzun vadeli istihdam edilebilirliklerini teşvik edebilir.	Sürdürülebilir olmaktan ziyade geçici çözümler üretebilir. İyi kurgulanmaz ise zaten daha iyi olan bireylere fayda sağlar. Yalnız eğitim genç işgücü istihdamı için tek başına yeterli kalmayabilir.

Kaynak: O'Higgins, 2017:49

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TANIMI VE KAPSAMI

Örgütsel bağlılık kavramı 1950'lere kadar geçmiş bulunan bir kavram olup, o dönem yöneticilerinin ana amaçları arasında işbirliğini oluşturmanın yanında çalışanların gönüllü bir şekilde işyerinde kalmasını ve katkı sunmasını sağlamak bulunmaktadır. Bunun sebebi ise üretim sürecinde devamlılığı sağlamak amacıyla işveren ve işgören arasındaki bağlılık mekanizmalarını kurmaktır. Diğer bir ifade ile performans artırımı bağlamında örgütsel bağlılık önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Kavramın popülerlik kazanmasında çalışanlardan sadakat, motivasyon ve bağlılık gibi davranışların talep edilmesi etkili olmuştur.

Örgütsel bağlılık kavramsal açıdan incelenebilir. TDK'ya göre örgüt kavramı ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda kar elde etmek amacıyla kurulmuş bir firma örgüte örnek olarak verilebilir. Bağlılık ise yine TDK'ya göre birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat olarak ifade edilmektedir. Söz konusu kavramların birleştirilmesi ile ortaya çıkan örgütsel bağlılık ise herhangi bir ortak amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş olan kişilerin, oluşturmuş oldukları birliğe ya da teşkilata duyduğu yakınlık ve sadakat şeklinde ifade edilebilir.

Literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili yapılmış birçok çalışma mevcut olup, bu çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık ile ilgili tek tip bir tanım mevcut olmayıp, farklı bakış açıları çerçevesinde birçok tanım yapıldığı görülmektedir (Meyer ve Allen, 1991:61).

Genel olarak örgütsel bağlılık işgörenlerin örgütte kalma arzusu ve örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı şeklinde ifade edilmektedir. Esasında bağlılık, en yüksek düzeydeki bir duyguyu temsil etmektedir. Bu bağlamda herhangi bir bireye, düşünceye veya kuruma karşı bağlılık söz konusu olabileceği gibi bunu bireyin kendisinden büyük gördüğü bir şey olarak da ifade etmek de mümkün olup, söz

konusu bağıllık beraberinde yükümlölükleri de ortaya çıkarmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007:38). Bu tanım bağıllık ve yükümlölük arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır.

Becker (1960) örgütsel bağıllığı tutarlı bir davranış olarak ifade etmektedir. Yan bahis teorisi olarak ifade edilen Becker'ın yaklaşımı bağıllığı iktisadi temele dayandırmakta olup, bağıllığın davranışsal özelliğine odaklanmaktadır. Bu bağlamda bağıllığı tutarlı davranışı açıklamak üzere kullanmıştır. Bireyin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış çizgisini, söz konusu davranışlarla doğrudan alakası olmayan çıkarlarıyla ilişkilendirmesi bağıllığı ifade etmektedir. Yan bahisler genelde bireyin sosyal organizasyonlara katılımının bir sonucu olarak görölmektedir. Becker (1960) işgörenlerin bağıllığını belirleyen yan bahisleri toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller şeklinde dört temele dayandırdığı görölmektedir. Nihayetinde Becker örgütsel bağıllığı tutarlı faaliyet dizisinde yer almayı sağlayan bir davranış olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağıllık, bireyin davranışının tutarlı olmasını sağlayan bir mekanizmanın açık bir biçimde anlaşılmasını kapsamaktadır (Becker, 1960:32).

Kanter (1968:499) ise örgütsel bağıllığı sosyal ilişkiler bağlamında ele alarak tanımlamaktadır. Buna göre örgütsel bağıllık, sosyal aktörlerin sosyal sistemlere enerjilerini verme ve sadakatini gösterme isteği ve kişiliklerin kendi kendini ifade ettiği görülen sosyal ilişkilere bağlanması olarak ele alınmaktadır. Bu tanımda bireyin içinde yer aldığı bir sosyal sistem olarak örgütün beklentilerini örgüte beslediği olumlu duygularla ve kendisini örgüte adayarak gerçekleştirilmesi mümkün görönmektedir.

Örgütsel bağıllığı bir süreç olarak gören Hall ve diğerleri (1970:176) ise örgütsel bağıllığı kuruluşun amaçlarının ve bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi veya uyum sağlaması süreci olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanımda örgütsel bağıllık çalışanın kimliğini örgüte bağlayan kuruma dönük tutum veya yönelim olarak ifade edilmektedir (Sheldon, 1971:143).

Bir başka tanımda örgütsel bağıllık, bireysel ve örgütsel etkileşim ve değişim sonucu zaman içerisinde yan bahislerde veya yatırımlarda ortaya çıkan yapısal bir olgu olarak ifade edilmektedir (Hrebiniak ve Alutto, 1972:556). Söz konusu tanımlama ile Becker'in tanımına atıfta bulunulmakta ve özellikle zaman içerisinde birey ve örgüt arasındaki etkileşim ve değişim ön plana çıkarılmaktadır.

Literatürde yaygın biçimde kullanılan bir diğer tanımda ise örgütsel bağlılık bireyin örgütle özdeşleşmesi ve örgüte katılım düzeyi ile ilişkilendirilerek açıklanmaktadır (Porter ve diğerleri, 1974:604; Mowday ve diğerleri, 1982:27). Bunu göreceli bir değer olarak ortaya koyarken söz konusu değer belirleyicileri arasında

- örgütün amaç ve değerlerinin kabulü ve güçlü bir inanış,
- örgüt adına çaba gösterme isteği ve
- örgüt içerisinde kalma ve üyeliğini sürdürmek üzere güçlü bir istek

faktörleri sayılmaktadır. Söz konusu tanımlama örgüte sadakat kavramının pasif boyutunun ötesinde bir anlam yüklemekte ve bireyin sadece inanış ve düşüncelerinden değil aktif eylemlerinden örgütsel bağlılığın tespit edilmesini olanaklı kılmaktadır (Mowday ve diğerleri, 1982: 27).

Buchanan (1974)'a göre ise örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine, söz konusu amaç ve değerler ile ilgili bireyin rolüne ve örgütün kendi iyiliği için örgüte taraflı ve duygusal anlamda bağlılığı ifade etmektedir. Salancik (1977:62) örgütsel bağlılığı bir bireyin faaliyetlerine, bu faaliyetleri sürdüren değerlere ve bireyin katılımına bağlı olduğu bir durumu şeklinde tanımlarken, Wiener ve Vardi (1980) ise örgütsel bağlılığı belirlenmiş olan norm ve değerlere bağlı kalarak örgüt içerisinde üyeliği sağlayan güç olarak tanımlamaktadır. Meyer ve diğerleri (1989) örgütsel bağlılığı işgörenleri teşvik etme özelliğine sahip istenilen davranışlar olarak tanımlamaktadır. Bu tanımda amaçlara ulaşılması bakımından işgörenlerin arzu edildiği şekilde davranmasını sağlayan teşvik edici faktörlerin önemi vurgulanmaktadır.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılmış olan tanımların çeşitli kriterler çerçevesinde sınıflandırılmış hali Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık Tanımlamalarının Sınıflandırılması

Kriter	Tanım	Tanımı Kullanan Çalışmalar
Yan bahisler veya yatırımlar	Bağlılık, örgüt üyeliğiyle ilgili verilen ödül ve maliyetlerin bir fonksiyonu olup, bunlar genellikle örgütteki görev süresi arttıkça artar.	Bu yaklaşım ve bu yaklaşımın farklı varyasyonları Alutto, Hrebiniak, Alonsc (1973), Becker (1960), Farrell ve Rusbult (1981), Grusky (1966), Hrebiniak ve Alutto (1972), Rusbult ve Farrell (1983), ve Sheldon (1971) tarafından kullanılmıştır.
Nitelikler	Örgütsel bağlılık, bireyin gönüllü, açık ve geri dönüşü olmayan davranışlarda bulunduktan sonra tutumsal bağlılık ile son bulacak olan davranışsal eylemlere bağlıdır.	Bu yaklaşım ve bunun farklı varyasyonları Kiesler ve Sakumura (1966), O'Reilly ve Caldwell (1980), ve Salancik (1977) tarafından kullanılmıştır.
Birey-Örgüt Amaç uygunluğu	Bağlılık, bireylerin örgütsel hedef ve değerlere yönelik çaba gösterip örgüt ile özdeşleştiğinde ortaya çıkar. Porter ve meslektaşları tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Anketi, bu tanımlamanın ilk uygulaması olarak görülmektedir.	Bu yaklaşım ve bunun farklı varyasyonları; Angle ve Perry (1981), Bartol (1979), Bateman ve Strasser (1984), Hall, Schneider ve Nygren (1970), Morris ve Sherman (1981), Mowday, Porter, ve Steers (1982), Mowday, Steers, ve Porter (1979), Porter, Crampon, ve Smith (1976), Porter, Steers, Mowday, ve Boulian (1974), Steers (1977), Stevens, Beyer, ve Trice (1978), Stumpf ve Hartman (1984), ve Welsch ve LaVan (1981) tarafından kullanılmıştır.

Kaynak: Reichers, 1985:468

Tablo 5 incelendiğinde örgütsel bağlılık literatüründe yer alan çalışmaların genellikle örgüt-birey etkileşimini dikkate aldığı ve bu perspektifte bağlılığı tanımladığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile ilgili geniş bir literatürün varlığı üzerinde söz konusu tanımların farklı bakış açılarıyla gerçekleştirilmesinin etkili olduğu söylenebilir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığa ilişkin tanımların ve teorinin gelişiminde etkili olan çalışmaların kronolojik bir şekilde sıralanmış hali de Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Örgütsel Bağlılığın Kronolojik Gelişimi

Yıl	Araştırmacı	Konu
1960	Becker	Yan Bahis teorisini ortaya koymuştur.
1966	Grusky	Eğitim, cinsiyet ve bağlılık ilişkisi ele almıştır.
1970	Steers	Bağlılığın, örgütsel etkinliğin önemli bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymuştur.
1972	Hrebiniak ve Alutto	Bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi incelemiştir.
1974	Buchanan	Örgütsel bağlılığın tutumsal modelini geliştirmiştir.
1974	Porter ve diğerleri	Örgütsel bağlılığın davranışsal modelini öne sürmüştür.
1977	Salancik ve Staw	Davranışsal bağlılık modelini geliştirmiştir.
1979	Mowday ve diğerleri	Örgütsel bağlılığı psikolojik yaklaşımla incelemiştir.
1980	Morris ve Steers	Bağlılığın belirlenmesinde eğitimin etkisini incelemiştir.
1981	Morris ve Sherman	Yaş ve kıdemin bağlılık üzerine etkisini incelemiştir.
1984	Meyer ve Allen	Becker'ın yan bahis teorisi ile ilgili ampirik çalışma yapmıştır.
1990	Allen ve Meyer	Örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almıştır.

Kaynak: Tekin ve Birincioğlu, 2017:174

Örgütsel bağlılık üzerinde birçok çalışmanın yapıldığı ancak tanımı hususunda ortak bir konsensüsün sağlanamadığı bir alan olup, bunda bağlılığın ölçülmesi ile ilgili sorunlar da etkili olmaktadır.

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIKIN ÖNEMİ

Örgüt ile çalışan arasındaki ilişki bağlamında önem kazanan örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili olarak gerek teorik gerekse ampirik birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Söz konusu çalışmalar ile amaç örgütsel bağlılığın öncüllerini ve sonuçlarını belirlemektir. Bir başka ifade ile örgütsel bağlılığı sağlamada nelerin etkili olduğunun yanı sıra örgütsel bağlılığın özellikle performans üzerinde ortaya ne gibi sonuçlar çıkaracağı literatürdeki araştırmalar ile ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmalar ile işgörenin çalışma davranışının anlaşılmasında örgütsel bağlılığın önemli bir faktör olduğu gösterilmiştir.

Örgütsel bağlılığın bu kadar önemli bir kavram olarak ortaya çıkmasında etkili olan muhtemel sebepler üç başlıkla ifade edilmektedir. İlki örgütsel bağlılığın iş hayatındaki bazı davranışları şekillendirmesinde sahip olduğu önemdir. Buna göre özellikle işgücü devir hızı gibi davranışların öngörülmesinde örgütsel bağlılık önemli bir faktördür. Bu bağlamda daha yüksek örgütsel bağlılık örgütte kalma isteği ve örgütün amaçlarıyla uyumlu çalışma üzerinde olumlu etkide bulunacaktır. Dolayısıyla üretim sürecinin devamlılığı açısından örgütsel bağlılık kavramı ilgi çekici bir kavramdır. İkincisi örgütsel bağlılığın kapsamında yer alan unsurlar ile ilgilidir. İş hayatında işgörenlerin sadakati önemli bir konu olarak göze çarpmaktadır. Dolayısıyla bu kavramın örgütsel bağlılık çerçevesinde değerlendirilmesi özellikle yöneticiler ve davranış bilimcileri tarafından oldukça önemli görülmüş ve bu alanda çalışmaların artmasını sağlamıştır. Üçüncüsü örgütsel bağlılık üzerine çalışmaların artması, psikolojik boyutuyla bireylerin hayata dair nasıl bir amaç ortaya koyduklarını anlamayı kolaylaştırmaktadır (Nowday ve diğerleri, 1982:19).

Bayram (2006:126)'a göre örgütsel bağlılığın çok önemli bir konu haline gelmesinin altında;

- “iş bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri,”
- “iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılar,”
- “özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özellikler,”
- “yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleri,”
- “bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilme gibi durumlar bulunmaktadır.”

Örgütsel bağlılık günümüzün rekabete dayalı iş çevrelerinde önemli bir konu haline gelmiştir. İş dünyası, hızlı teknolojik gelişmelere, eğitim gelişmelerine, işgücü çeşitliliğine, örgütsel yapılanmaya ve yeni yapılanmalara ayak uydurabilecekleri, bunlara cevap verebilecekleri, adapte olabilecekleri veya değişimleri sağlayarak, onlara sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlamaları için beşeri sermayelerine

giderek daha fazla güvenmektedir (Jena, 2015:60). Bu da çalışanların örgüte olan bağlılığının yüksek tutulmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt içindeki davranışlarını anlamak için önemli bir değişken olmasının yanı sıra, örgütte kalma arzusu, işe gitme oranı, iş doyumu ve iş devir hızı gibi çalışanlara yönelik tutumlarını da etkilemektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018). Nihayetinde örgütün amaçlarına ulaşması ve devamlılığı bakımından örgütsel bağlılık oldukça önemli bir unsurdur.

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ BENZER KAVRAMLAR

Araştırmalarda örgütsel bağlılık ile aynı anlamda kullanılan bazı kavramlar söz konusudur. Bunlar mesleki bağlılık, iş arkadaşlarına bağlılık, sadakat ve itaat kavramlarıdır.

Meslek kavramı TDK'ya göre belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş ve uğraş olarak ifade edilmektedir. Bireyin mesleğini hayatının önemli bir yerine koyması bireyin mesleğine olan bağlılığını gösterir. Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık birbiriyle aynı şeyleri ifade etmeyebilir. Zira bir birey mesleğine çok bağlıyken örgütüne aynı düzeyde bağlı olmayabilir. Mesleki bağlılık da tıpkı örgütsel bağlılık gibi tutumsal ve davranışsal olarak ele alınmaktadır. Tutumsal yaklaşım ile ele alındığında mesleki bağlılık çerçevesinde bireyin yeni fikir üretimine katkısı, söz konusu katkının orijinalliği ve bireyin işine karşı olan tutumları incelenmekteyken, davranışsal yaklaşım ile ele alındığında ise mesleki bağlılık mesleki birliklere katılım ve mesleki literatürü ve gelişmeleri takip etme gibi faaliyetlere odaklanmaktadır (Çöl, 2004). Mesleki bağlılığın ve örgütsel bağlılığın birlikte eş anlı olarak sağlanması durumunda örgütün amaç ve hedeflerine ulaşım kolaylaşacak ve hem örgüt hem de birey arasında bir denge sağlanacaktır.

İş arkadaşlarına bağlılık, bireyin grup içerisindeki diğer bireyler ile özdeşleşmesi ve uyum göstermesini ifade etmektedir (Randall ve Cote, 1991:195). Bireyin arkadaşları ile daha fazla sosyalleşmesi yani uyum sağlaması örgütün gelişimi bakımından oldukça önemli görülmektedir (Mowday ve diğerleri, 1982:35).

Arkadaşlık ilişkileri bazen amaç haline gelebilmektedir. Zira bazen bireyler iyi ilişkileri olduğu, bir şeyler paylaştığı ve yardım ettikleri bireyler ile bir arada çalışmayı iş alternatiflerine tercih edebilmektedir. Bu gibi durumlarda örgütten ayrılmak, bağlılık duyulan arkadaşlardan ayrılmak anlamına geldiğinden bireylerin örgütten ayrılması zorlaşmaktadır (Çöl, 2004).

Bir diğer kavram ise sadakat kavramıdır. TDK'ya göre sadakat İçten bağlılık anlamına gelir. Örgüt üyeliğinin devamlılığının sağlanması ve uzun süre devam ettirilmesi ile ilgili olan her iki kavram, dayanak noktaları bakımından farklılık taşımaktadır. Örgütsel sadakat kültürel değerlere bağlıyken, örgütsel bağlılık ise işe ve başarıya dayanmaktadır. Öte yandan sadakat uzun süreli örgütsel bağlılığın neticesinde ortaya çıkan bir unsur olarak da görülmektedir (Çöl, 2004). Dolayısıyla her iki kavramın birbiriyle yakın ilişkisi söz konusudur.

İtaat kavramı ise söz dinleme, boyun eğme, buyruğa uyma anlamlarını taşımaktadır. İtaat, bir otorite tarafından tek yönlü olarak verilmiş emirlere dayanan ve dışarıdan kaynaklanan bir görev duygusu iken bağlılık ise kişisel inanç ve değerlere dayanan içten gelen bir görev duygusu olup, her iki kavram birbirinin tamamlayıcısı niteliğindedir (İnce ve Gül, 2005: 22).

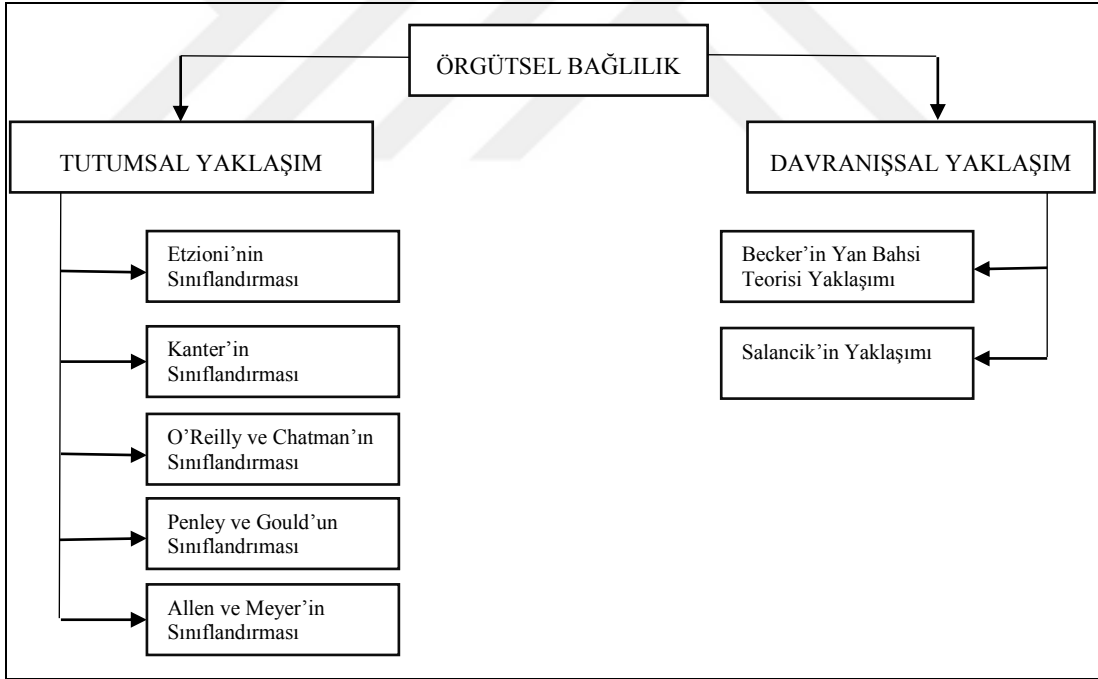
2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI

Örgütsel bağlılık ile ilgili birçok tanımın varlığı görülmekle birlikte söz konusu tanımlamaların davranışsal ve tutumsal perspektifte olarak iki ana yaklaşım çerçevesinde ele alındığı söylenebilir. Buna göre örgütsel bağlılık üzerine yapılmış birçok tanımlamada bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşilmekte olup, işgörenler tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007:40). Ayrıca söz konusu ayrımın ortaya çıkmasında örgütsel bağlılığı iki farklı alandaki araştırmacıların incelemesi etkili olmuştur. Bunlar örgütsel davranışçılar ile sosyal psikologlar olup, ilki daha çok tutumsal diğeri ise daha çok davranışsal bağlılık ile ilgilenmiştir (Gül, 2003:77). Öte yandan Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığın kavramsallaştırılması ve ölçülmesinde var olan çeşitliliğe dikkat çekerek bunu

sistematik bir yapı içerisinde sunmaya dönük olarak mevcutta var olan tutumsal ve davranışsal şeklindeki geleneksel ayrıma bir de psikolojik boyutu eklemiştir.

Örgütsel bağlılık tanımlamalarında var olan çeşitlilik örgütsel bağlılığın sınıflandırılması aşamasında da ortaya çıkan bir unsur olup, literatürde farklı ölçütler üzerinden farklı sınıflandırmaların yapıldığı görülmektedir. Bu bağlamda örneğin Huang (2000) örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmaları davranışsal, sosyolojik, moral ve tutumsal şeklinde olmak üzere dört grupta sınıflandırmaktadır (Gül, 2002:40). Örgütsel bağlılık ile ilgili farklı sınıflandırmaların yapılmasına karşın araştırmalarda ön plana çıkan iki yaklaşım söz konusu olup, bunlar tutumsal ve davranışsal yaklaşımdır (Mowday ve diğerleri, 1982). Bu yaklaşımlar altında ise farklı bağlılık sınıflandırmaları yapılabilmektedir. Takip eden kısımda yapılan sınıflandırmalar aşağıdaki şekilde gibidir.

Şekil 7: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması



2.4.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Tutum, bireyi belirli bir davranışa sevk eden eğilimi göstermekte olup, bireylerin diğer bireylere, nesnelere, olaylara veya faaliyetlere dönük sürekli

nitelikteki eğilimini ya da temayülleri ifade etmektedir. Tutumların duygusal, bilişsel ve davranışsal şeklinde üç unsuru söz konusudur. Buna göre duygusal unsur tutumun bireyde ortaya çıkardığı duygusal tepkiyi, bilişsel unsur bireyin nesne, olay veya diğer bireyler ile ilgili inançlarını, davranışsal unsur ise tutum doğrultusunda harekete geçmeyi göstermektedir (Gül, 2002:40). Buna göre bireyin tutumu örgüt ile arasındaki bağın düzeyine göre şekillenecektir.

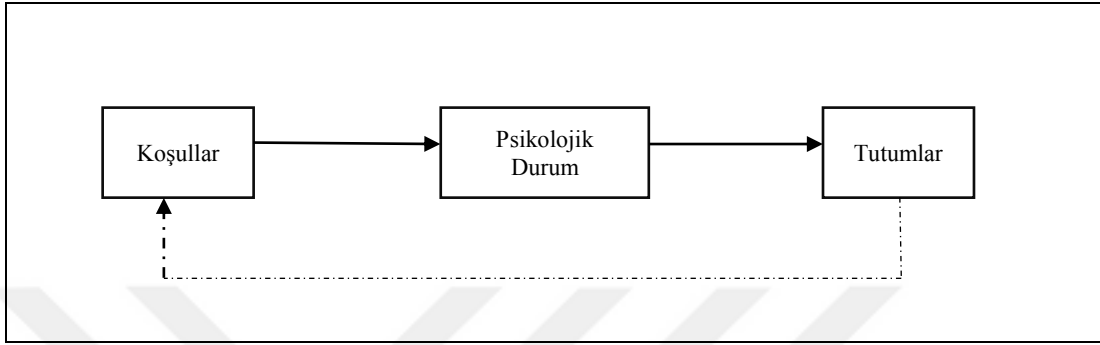
Tutumsal bağlılık, insanların örgütle ilişkilerini düşünmeye başladığı sürece odaklanmakta olup, birçok yönden bireylerin kendi değerlerinin ve hedeflerinin örgütün hedefleriyle ne ölçüde uyumlu olduğunu düşündüğü bir akıl seti olarak düşünülebilir (Meyer ve Allen, 1991:62). Çalışanın örgüt ile kendisi arasındaki bağlılık kapsamında tutumu, bireyin örgütte devam edip etmeme, devamsızlık yapıp yapmama ve örgüt yararına gayret sarf edip etmeme gibi belirli davranışlarda bulunmasını veya bu davranışları sergileme eğiliminde olmasını sağlayacaktır (Gül, 2002:41). Esasında örgütsel bağlılık sınıflandırmasında tutumsal ve davranışsal yaklaşımların birbirleriyle ilgili olduğu ifade edilebilir. Tutumsal yaklaşımda araştırmalar örgütsel bağlılığın artırılmasında gerekli olan öncülleri ve bu bağlılığın davranışsal sonuçlarıyla ilgilenmeyken davranışsal yaklaşımda ise araştırmalar öncelikle, önceden sergilenen bir davranışın, tekrarlanmaya meyilli olduğu koşulların yanı sıra, bu tür davranışların tutum değişikliği üzerindeki etkilerine de odaklanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:62).

Tutumsal bağlılık çalışanın iş ortamını değerlendirmesi neticesinde ortaya çıkan ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir tepki veya bireyin örgütle özdeşleşmesi ve örgüte katılımının ölçüsü olarak gösterilebilir (Doğan ve Kılıç, 2007:40). Mowday ve diğerleri (1982) tutumsal bağlılığı bireyin örgütün amaçlarıyla özdeşleştiği ve bu amaçları gerçekleştirmek üzere örgüt üyeliğini devam ettirme arzusu olarak ifade etmektedir. Bu tanım üzerinden tutumsal bağlılığın dört faktör ile karakterize edilmesi mümkündür. Bunlar; örgütün amaç ve değerlerinin içselleştirilmesi, bu hedefler ve değerler bağlamında örgüt adına büyük gayret sarf etmek istemek, hedeflerine ve değerlerine hizmet etmek için uzun bir süre içinde örgütte kalmayı arzulamak ve bireyin amaçlarını gerçekleştirirken örgütün amaç ve değerleri yararına çaba harcamayı istemektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018:53). Örgütsel bağlılığın tutumsal ayrımında bireyin örgüte güçlü bir bağlılık göstererek daha düşük

devamsızlık ve işgücü devir oranı ve daha yüksek verimlilik göstermesi beklenmektedir (Yücel ve Koçak, 2016:67).

Tutumsal bağlılığa ilişkin gösterim Şekil 8’de verilmiştir.

Şekil 8: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı



Kaynak: Meyer and Allen, 1991:63

Şekil 8’de yer alan düz oklar örgütsel bağlılığın neden sonuç ilişkisini yansıtmaktayken, kesikli ok ise örgütsel bağlılığı sürekli hale getiren tamamlayıcı unsurları göstermektedir. Bu bağlamda bireyin karşı karşıya kaldığı koşullar bireyin psikolojik durumu üzerinde etkide bulunmakta bu da nihayetinde bireyin tutumunu yani davranışını etkileyerek sürekli hale gelmesine olanak tanımaktadır. Sonuç olarak bu bireyin örgüte olan bağlılığını belirlemektedir. Tutumsal yaklaşımda, bağlılığın davranışsal sonuçlarının bağlılığı değiştiren ya da sabit tutmaya etkide bulunan koşullar üzerinde etkide bulunması muhtemel görülmektedir (Meyer ve Allen, 1991:62).

Örgütsel bağlılık tutumsal açıdan, Etzioni tarafından ahlaki bağlılık, hesabi veya çıkara dayalı bağlılık ve zorunlu bağlılık; Kanter tarafından devam, kenetlenme ve kontrol bağlılığı; O’Reilly ve Chatman tarafından uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı; Allen ve Meyer tarafından ise duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak sınıflandırılarak incelenmiştir (Yücel ve Koçak, 2016: 67; Bolat ve Bolat, 2008:77).

2.4.1.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Tutumsal yaklaşım kapsamında bulunan bu sınıflandırmada Etzioni (1975) örgütsel bağlılığı üç bileşen ile açıklamaktadır. Bunlar ahlaki bağlılık, hesapçı ya da çıkarıya dayalı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır.

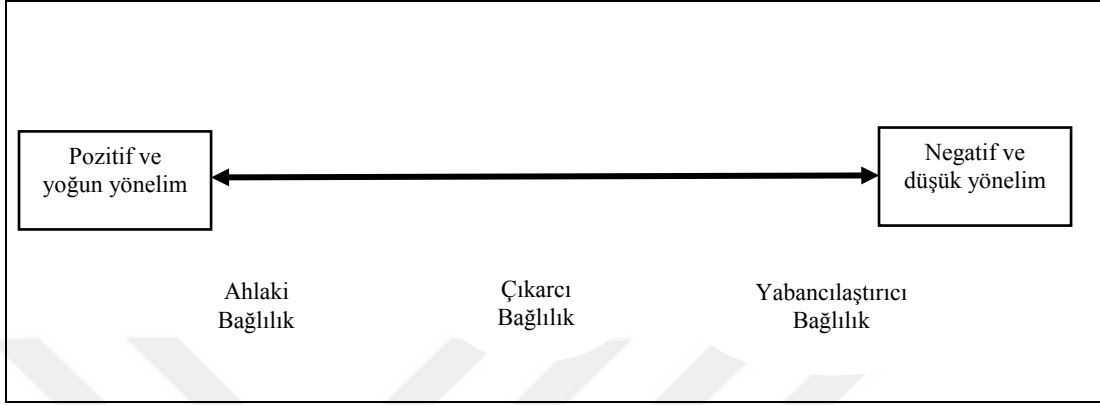
Ahlaki bağlılık örgütün amaç, değer ve kurallarının birey tarafından içselleştirilmesine dayalı bir bağlılıktır. Örgütsel hedeflerin ve değerlerin içselleştirilmesine ve otorite ile özdeşleşmeye dayalı pozitif ve yüksek yoğunluklu bir yönelim olarak ifade edilmektedir (Mowday ve diğerleri, 1982:22). Bu bağlılık bireyin örgüte pozitif ve yoğun yönelişini ortaya çıkarırken, ödüldeki değişimlerden bireyin etkilenmediği bir durumu göstermektedir. Birey bu bağlılık türünde işine değer vermekte olup, sırf bu amaçla işini yapmaktadır (Gül, 2002:43; Yücel ve Koçak, 2016:67).

Hesapçı ya da çıkarıya dayalı bağlılık örgüt ve bireyler arasındaki alışveriş ilişkisi üzerine kurgulanmış olup, bireyin bağlılığı üzerinde bireyin örgüte yaptığı katkıları karşılığında elde edeceği ödüller belirleyici unsur olarak görülmektedir (Bayram, 2006:130). Söz konusu bağlılık türü rasyonel fayda ve ödül alışverişine dayanan daha düşük yoğunluklu bir ilişkiyi göstermektedir (Mowday ve diğerleri, 1982:22). Burada bir karşılık unsurunun ön plana çıktığı görülmektedir. Bu bireyin ödül ve fayda elde ettiği sürece örgüte bağlı kalacağının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bir başka ifade ile çalışan bireyin bağlılığının devamı için örgüte yapmış olduğu katkının karşılığını aldığına inanması gerekmektedir (Yücel ve Koçak, 2016:67-68).

Etzioni'nin örgütsel bağlılık sınıflandırmasındaki üçüncü boyut olan *yabancılaştırıcı bağlılık* ise sömürücü ilişkide bulunan negatif yönelimi göstermektedir (Mowday ve diğerleri, 1982:22). Bu bağlılık türünde birey örgütte kalmayı istememesine rağmen kalmaya zorlanmakta, örgüt tarafından bireyin davranışları sınırlandırılmakta ve örgüt içinde kalması yönünde baskı altına alınmakta olup, nihayetinde bireyin bulunduğu örgüte karşı negatif duygu beslemesine sebep olurken yabancılaşmaya bağlı bir bağlılığı ortaya çıkarmaktadır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018:54). Bu bağlılık türünü açıklamak üzere hapishaneler örnek olarak verilebilir.

Etzioni sınıflandırmasındaki boyutlar ele alındığında bunların bağlılık üzerindeki etkileri Şekil 9 ile resmedilebilir.

Şekil 9: Etzioni Sınıflandırması Türlerine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyi



Kaynak: Mowday ve diğerleri (1982)'nden esinlenerek oluşturulmuştur.

Şekil 9 incelendiğinde iki uçlu bir düzlemde bireyin örgüte olan bağlılık düzeyi ortaya koyulmaktadır. Burada sol uca doğru gidildikçe örgüte karşı pozitif ve yoğun yönelim söz konusuyken, sağa doğru gidildikçe örgüte karşı negatif ve düşük yönelim söz konusudur. Bu düzlemde ahlaki bağlılık sol tarafa yakın iken, yabancılaştırıcı bağlılık ise sağa daha yakın oluşmaktadır. Çıkarıcı bağlılık ise iki uç noktanın ortalarında ortaya çıkmaktadır.

2.4.1.2. Kanter'in Sınıflandırması

Tutumsal yaklaşım çerçevesinde yapılan sınıflandırmalardan bir diğeri Kanter (1968)'in sınıflandırmasıdır. Bağlılık örgütsel ihtiyaçların ve kişisel tecrübenin kesişiminde ortaya çıkan bir düşüncedir. Bir yandan, sosyal sistemler sistemik ihtiyaçları karşılamak için örgütlenirken diğer taraftan bireyler kendilerini olumlu ve olumsuz, duygusal ve entelektüel olarak durumlara yönlendirirler. Toplumsal düzenler insanlar tarafından desteklendiğinden, bir sosyal sorunun çözümünde örgütsel gerekliliklerin yanı sıra katılımcıların da sisteme sadık, sevgi dolu, özverili ve itaatkarlıkla pozitif bir şekilde yaklaşması gerekmektedir. Bu durum eş zamanlı bir şekilde örgütsel ya da sistemsel sorunların çözülmesine katkı sağlar. Dolayısıyla bağlılık, sosyal aktörlerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sistemlere

vermeye istekli olmaları, talep ve ihtiyaçlarını giderecek sosyal ilişkiler ile kişiliklerini özdeşleştirmesidir (Kanter, 1968:499).

Kanter bağıllığı üç boyut ile ele almaktadır. Bunlar devamlılık bağıllığı, kenetlenme bağıllığı ve kontrol bağıllığıdır.

Devamlılık bağıllığı, bireyin örgüte olan üyeliğini devam ettirerek örgütte kalma isteği ve örgütün devamlılığına kendisini adanması ile ortaya çıkan bir bağıllıktır. Burada bireyin örgütün devamlılığına kendisini adadığı görülmekle birlikte bunda etkili olan faktörler ise bireyin daha önceden kazandığı şahsi yatırımlar ve ayrılmanın maliyetli veya imkansız olacağı yönündeki düşüncedir (Mowday ve diğerleri, 1982:22). Devam bağıllığı bireyin örgütsel rolüne bağıllık söz konusu olup, nesneleri inceleyerek herhangi bir duygusal veya normatif değerlendirmeye tabi tutmadan onlara olumlu veya olumsuz değerler biçmeyi gösteren bilişsel yönelimleri kapsamaktadır. Bu nedenle sistemin ödüllendirici bir yapıda bulunması ve bağıllığın sağlanabilmesi için birey açısından maliyetinin yüksek veya kendisinden ayrılmayı zor kılacak düzeyde şahsi fedakarlıklar ve yatırımların istenilmiş olması gerekir (Gül, 2002:42). Diğer bir ifadeyle devam bağıllığının altında bireyin örgütte bulunduğu süre zarfında elde etmiş olduğu haklardan vazgeçmesinin yeni bir işte çalışmaya başlamasından daha maliyetli olacağı düşüncesi yatmaktadır (Yücel ve Koçak, 2016:68).

Kenetlenme bağıllığı ise bireyin örgüt içindeki sosyal ilişkilere olan bağıllığını tanımlamaktadır. Bu bağıllığın geliştirilmesinde grup uyumunu artırıcı niteliğe sahip uygulamalar etkilidir. Örgütün sahip olduğu simge, sembol ve törenler grup uyumunu sağlamada önemli görülmektedir (Mowday ve diğerleri, 1982:22). Buna göre birey örgüt kapsamında herkes ile iyi ilişkilere sahip ise ve kendini söz konusu örgüte özdeş hissederse bağıllığı artacaktır. Burada bir tatmin durumu söz konusu olup, söz konusu tatmin hissi bireyi örgüte bağlamaktadır (Gül, 2002: 42).

Kanter'in sınıflandırmasında son boyut ise kontrol bağıllığıdır. *Kontrol bağıllığı*, davranışları istendiği üzere şekillendiren örgüt kurallarına bağıllığı ifade etmektedir (Mowday ve diğerleri, 1982:22). Bu bağıllıkta bireyin davranışları özellikle örgütün değerleri çerçevesinde sınırlandırılmakta ve yönlendirilmektedir. Bu duruma uygun bir davranışın sergilenmesi bakımından örgütün belirlemiş olduğu kuralların örgütün amaç ve değerlerine uygun ve onları koruyucu nitelikte

belirlendiğinin bireyler tarafından algılanmış olması gerekmektedir (Yücel ve Koçak, 2016:68).

2.4.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986:492) örgütsel bağlılık ile ilgili daha önceki araştırmaların örgüte bağlılıkta psikolojik bağlılık boyutunu dikkate almadıklarını dile getirmekte ve önemli olan unsurun örgüt ile birey arasındaki psikolojik bağlılık olduğunu savunmaktadır. Bu bağlamda bağlılık bireyin örgüte psikolojik olarak bağlanması olarak tanımlanmaktadır. O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı üç farklı boyutta ele alarak sınıflandırmaktadır. Bunlar; uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olarak belirtilmektedir.

Uyum bağlılığı, tutum ve davranışları belirleyen temel faktörün örgütün paylaşılmış değerlerinin aksine bireyin kazanmayı düşündüğü ödüllerin olduğu bağlılık türüdür (O'Reilly ve Chatman, 1986:493). Bireyin örgüt için eylemlerinde etkili olan temel faktör elde edeceği ödüller veya maruz kalacağı cezalardır. Bu bağlamda birey ödül elde etmeyi arttıracak veya cezalardan sakınacak şekilde hareket edecektir. Örgüte yüzeysel nitelikte bir bağlılığı gösteren uyum bağlılığı, adanmışlığın ilk koşulu iken bireyin tutum ve davranışlarının altında gerçekten inanması değil ödül beklentisi veya yaptırım korkusu altında mecburiyet söz konusudur (Taş, 2012:16).

Özdeşleşme bağlılığı ise bireyin tatmin edici bir ilişki kurmak veya bunu sürdürmek üzere sosyal etkiyi ortaya çıkaran grubu kabul etmesi durumunda ortaya çıkan bir bağlılıktır (O'Reilly ve Chatman, 1986:493). Böyle bir bağlılık bireyin grubun bir üyesi olmasından dolayı gurur duyması, değerlerine sahip çıkarak ve onları benimsemesi gibi eğilimleri ortaya koymaktadır. Bireyin kendisini ifade etme olanağının sağlanması ve diğer bireyler ile ilişkilerini sürdürme imkanının verildiği düzeyde bağlılık ortaya çıkacaktır. Bağlılık arttıkça diğer bir deyişle örgüt ile özdeşleşen bir birey, örgütün başarısını veya başarısızlığını kendisinin derdi olarak görür ve özdeşleşme rasyonel olmaktan ziyade duygusal bir niteliğe sahiptir (Taş, 2012:16).

Son olarak *içselleştirme bağlılığı* ise bireyin değerleri ile örgütün değerlerinin uyum sağladığı ve bireyin tutumunda örgütün değerlerinin etkisi olduğu durumda ortaya çıkan bir bağlılık türüdür (O'Reilly ve Chatman, 1986:493). Bu bağlılık türünde birey örgütün değerlerini ve kurallarını gönüllü bir şekilde benimsemekte ve tutum sergilemektedir. Baskılayıcı bir durum söz konusu değildir.

O'Reilly ve Chatman (1986:493)'e göre bireyin bir örgüte olan psikolojik bağlılığının altında üç bağımsız esas yer almaktadır. Birincisi dışsal ve spesifik ödüller için uyum veya araçsal bağlılığı, ikincisi üyenin rızasına dayalı özdeşleşme bağlılığı ve üçüncüsü ise birey ve örgüt değerlerinin uyumuna dayalı içselleştirme bağlılığıdır.

Özdeşleşme ve içselleştirme bağlılıklarında bireylerin kendilerine direkt çıkar sağlamanın ötesinde örgütün yararına fazladan mesai ve gayret sergiledikleri görülmekle birlikte bu bağlılık boyutları bireylerin örgütte kalma istekleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Buna karşın uyum bağlılığında ise belirli ödülleri elde etme veya belirli cezalardan sakınma düşüncesi yer aldığından bireyler fazla mesai yapma eğiliminde olmazlar ve bireylerin örgütte kalma isteği daha düşüktür (Sığı, 2007:264).

2.4.1.4. Penley ve Gould'un Sınıflandırması

Etzioni'nin sınıflandırmasını esas alarak yapılan bu sınıflandırmada Penley ve Gould (1988:45), Etzioni'nin örgütsel bağlılık modelinin kavramsal bakımdan örgütsel bağlılığı açıkladığını ancak anlam bakımından karmaşık olduğunu savunmaktadır. Bu bağlamda Etzioni modelinde yapılan ahlaki ve zorunlu bağlılık şeklindeki sınıflandırmada söz konusu kavramların birbirlerinden bağımsız olup olmadığı ya da birbirine zıt olup olmadığının net bir biçimde ortaya koyulamadığı eleştirisi yapılmaktadır. Modelde bulunan söz konusu iki bağlılık türü de duygusal içeriklidir. Şayet söz konusu kavramlar birbirinin zıttı olarak kullanıldıysa yabancılaştırıcı bağlılık ahlaki bağlılığın olumsuzlu olacağından yabancılaştırıcı kavramına gerek kalmayacaktır ve Penley ve Gould söz konusu iki bağlılık türünü birbirinden bağımsız olarak ele almış olup, bu tür kullanımda ahlaki bağlılığın zıttı yabancılaştırıcı bağlılık değil, ahlaki bağlılığın olmamasıdır (Gül, 2002:44).

Penley ve Gould (1988:46-48)' un bağıllık sınıflandırması ahlaki bağıllık, çıkarıcı bağıllık ve yabancılaştırıcı bağıllık şeklinde üç boyutludur.

Ahlaki bağıllık, örgütsel bağıllığın iki duygusal perspektifinden birisini temsil etmektedir. Etzioni ahlaki bağıllık kavramı ile bu bağıllığı, sembolik bir uyum yapısı olarak görmektedir. Ahlaki bağıllık, örgütün amaçlarının kabulü ve onlarla özdeşleşme olarak karakterize edilmektedir. Bu bir tür örgütsel özdeşleşmenin bir türü olarak değerlendirilebilir.

Çıkarıcı bağıllık, örgütsel bağıllığın araçsal görünümünü temsil etmektedir. Burada çalışanın örgüte sağlayacağı faydasına karşılık alacağı teşvikler bağıllığı belirlemektedir. Etzioni örgütsel bağıllığın bu türünü değişime dayalı tipik bir uyum sistemi olarak göstermektedir. Söz konusu bağıllık türü esasında alışveriş temeline dayalıdır. Zira birey örgüte sağlayacağı katkıları elde etmeyi düşündüğü teşvikler ile ilişkilendirmekte ve bu çerçevede örgüte olan bağıllığını belirlemektedir.

Yabancılaştırıcı bağıllık ise tıpkı ahlaki bağıllık gibi örgüte olan duygusal bağıllığı temsil etmektedir. Etzioni yabancılaştırıcı bağıllığı içerisinde zorlayıcı uyum sisteminin yaygın olduğu tipik bir hapishane veya askeri eğitim kampı örnekleri ile açıklamaktadır. Bu durum örgütsel bağıllıkta yabancı bağıllığın bir boyut olarak idrak edilmesini zorlaştırmakta ve bireyin örgüte olan bağıllığı altında örgütteki kontrol eksikliği ve örgütsel bağıllık için alternatiflerin algılanmaması nedeniyle sağlandığı şeklinde düşünülmesine sebep verebilir. Örgüt üyeleri örgütten ayrılmanın sebep olacağı önemli mali kayıplar, alternatif iş imkanlarının zorluğu, coğrafi mobilite ile aile bütünlüğünün bozulması ve dışsal baskılar gibi sebeplerle örgütte kalmayı tercih etmektedir. Buna göre söz konusu bağıllık, örgütün isteklerini karşılamak üzere düşük beklentilerle örgüt üyeliğini sürdürmek amacı taşıyan olumsuz nitelikte bir bağıllık olarak değerlendirilebilir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018:56). Birey yabancılaştırıcı bağıllıkta örgüt ile özdeşleşmemektedir. Bu bağıllık türü çıkarıcı bağıllık ile birbirine benzemektedir. Ancak çıkarıcı bağıllıkta birey örgüte yapmış olduğu katkısının karşılığını alamadığı düşüncesine sahip olduğunda örgütten ayrılabilenken yabancılaştırıcı bağıllıkta ise birey çeşitli sebepler nedeniyle bağıllığını sürdürmek mecburiyetinde kalmakta ve örgütten ayrılma şansının bulunmadığına inanmaktadır (Yücel ve Koçak, 2016:70).

2.4.1.5. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Tutumsal yaklaşım altında diğerlerine göre daha popüler hale gelmiş olan sınıflandırma ise Allen ve Meyer tarafından yapılmıştır. Allen ve Meyer örgüt ile birey arasındaki ilişki bağlamında bireyin davranışlarını psikolojik perspektifte ele almaktadır. Meyer ve Allen (1984) örgütsel bağlılığı devam ve duygusal bağlılık olarak ikiye ayırarak incelemiştir. Sonrasındaki çalışmasında ise bu bağlılık türlerine bir de normatif bağlılığı ekleyerek örgütsel bağlılığı üç bileşenli bir model olarak ortaya koymuşlardır (Meyer ve Allen, 1991).

Üç bileşenli modelde örgütsel bağlılık, bireyin örgüt ile ilgili his ve inançlarını yansıtan psikolojik durum ile genişletilmiş olup, söz konusu psikolojik durum bireyin örgüte olan bağlılığını devam ettirmesi için istek, ihtiyaç ve zorunluluğu yansıtmaktadır. Örgütsel bağlılık bu bağlamda duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç bileşenden oluşmaktadır. Söz konusu üç bileşenin ortak noktası bağlılığın psikolojik bir durum olduğudur. Bu durum bireyin örgüt ile olan ilişkisini belirlemekte ve bireyin örgütte devam edip etmemesi ile ilgili kararlarını etkilemektedir (Meyer ve Allen, 1991:62). Bunun ötesinde psikolojik durumların doğası net bir şekilde farklılık taşımaktadır.

Duygusal bağlılık, bireyin örgüte katılımı ve örgütle özdeşleşmesi bakımından hislerini yansıtan bağlılık türüdür. Buna göre güçlü duygusal bağlılığı bulunan bireyler örgütte çalışmayı sürdürme eğilimindedir. Çünkü bireyler de böyle yapmak istemektedir. Duygusal bağlılığı etkileyen öncüller dört grupta ele alınmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:69). Bunlar; kişisel özellikler, yapısal özellikler, işle ilgili özellikler ve iş tecrübesidir.

Yaş, görev süresi, cinsiyet ve eğitim gibi demografik özellikler bağlılık ile ilişkilendirilmesine rağmen, ilişki ne güçlü ne de tutarlıdır. Daha da önemlisi araştırmalarda demografik özelliklerle ilgili bağlılık arasındaki ilişki gözlenirse bile, bu kesin bir biçimde yorumlanamamaktadır. Örneğin görev süresi ile bağlılık arasındaki pozitif ilişki belki iş statüsü ve kalitesindeki görev süresi ile ilgili farklılıklardan kaynaklanabileceği gibi alternatif olarak iş yerindeki uzun yıllar çalışan kıdemli çalışmadan da kaynaklanabilir. Demografik özellikler ile bağlılık arasındaki ilişki dolaylı olup, çalışma ödülleri ve değerleri kontrol edildiğinde ortadan kalktığı

söylenbilir (Meyer ve Allen, 1991:69). Literatürde iş tecrübesi ile bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan birçok çalışma mevcuttur. Bağlılık, bireyin ihtiyaçlarını karşılayan ve bireyin değerleri ile uyumlu tecrübelerin sonucunda gelişmektedir. İş tecrübesi değişkenleri iki grupta ele alınmaktadır. İlki bireyin fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarının giderilerek örgütte rahat hissetmesini sağlayan değişkenler iken ikincisi ise bireyin işteki rolünde başarılı olduğunu hissettiren değişkenlerdir. Bireyin rahat hissetmesini sağlamak üzere değişkenler; işe giriş öncesi beklentilerin teyidi, ödül dağıtım sistemindeki eşitlik, örgütsel bağımlılık, örgütsel destek, görevlerin açıklığı gibi unsurlarken bunların örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu ifade edilebilir. Bireyin başarılı hissetmesini sağlamadaki değişkenler ise başarı, özerklik, performansa dayalı ödül sistemi, yükselmede fırsat eşitliği, karar almada katılımcılık gibi değişkenlerdir (Meyer ve Allen, 1991:70-71).

Duygusal bağlılık üzerinde etkide bulunan faktörleri Allen ve Mayer (1990:17-18) aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

- İşin zorluk düzeyi
- Bireye verilen rolün açıklığı
- Örgütün amacının açıklığı
- Örgütün amacının zorluk düzeyi
- Yönetimde öneriye açıklık
- Çalışanların uyumu
- Kurumsal bağlılık
- Eşitlik
- Bireye verilen önem
- Geri bildirim
- Katılım

Söz konusu faktörlerin varlığı ya da yokluğu bireyin örgüte karşı duygusal bağlılığı üzerinde etkili olacaktır. Örneğin örgüt içerisinde bireye verilen önem yüksek ise bireyin bağlılığı yükselecektir.

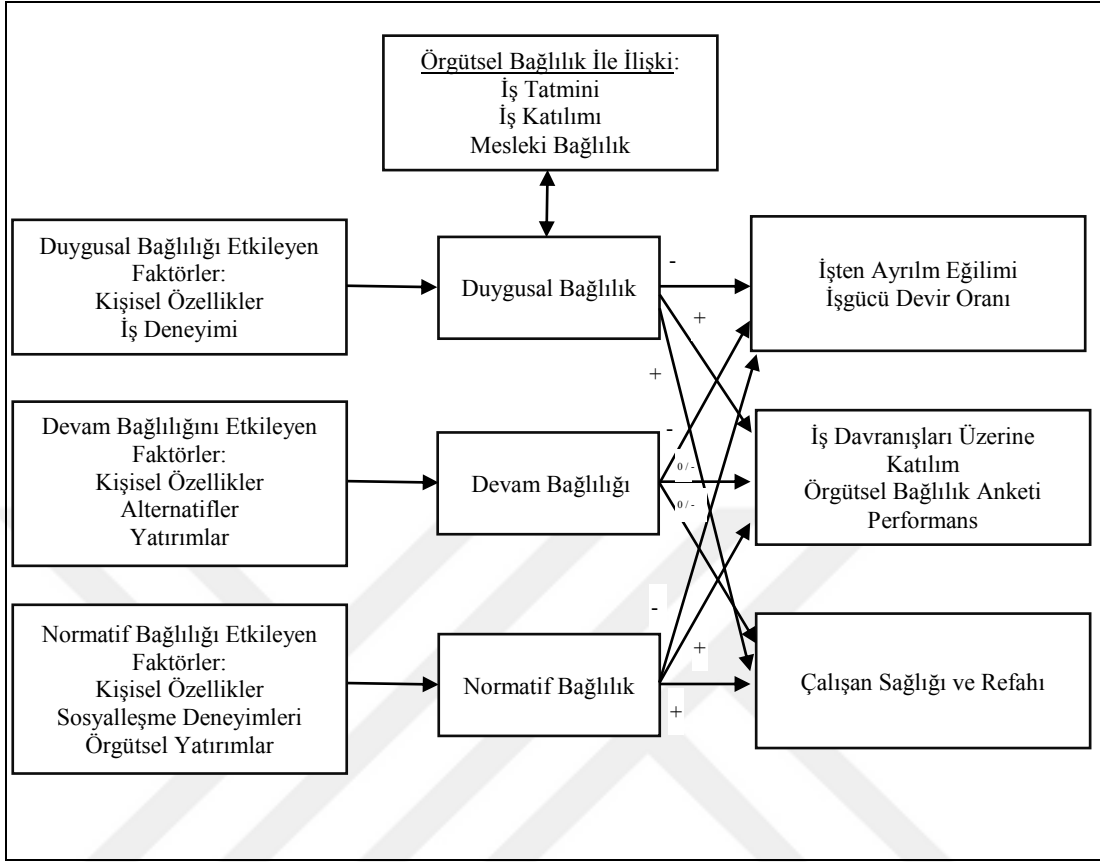
Devam bağlılığı (zorunlu), bireyin örgütten ayrılması durumunda karşı karşıya kalacağı maliyetlerin farkında olması ile ilgilidir. Bireylerin örgüte olan bağlılığı şayet devam bağlılığı niteliği taşırsa bireyler örgütte kalmayı istemektedir. Çünkü bireyler böyle yapma ihtiyacına sahiptir. Bireyin karşı karşıya kalacağı

maliyetleri arttırma eğilimi olan herhangi bir öncül bireyin devam bağlılığını artırıcı bir etki meydana getirecektir. Genelde yan bahisler veya yatırımlar ile alternatif iş imkanların var olup olmaması öncülleri devam bağlılığı üzerinde etkide bulunan öncüller olarak ele alınmaktadır. Buna göre bireyin yan bahisleri ya da yatırımları ne kadar çok ise ve alternatif iş imkanları ne kadar az ise bireyin devam bağlılığı o kadar artacaktır değerlendirmesi yapılabilir. Örgüt içerisinde diğer bireyler ile gelişen arkadaşlık ilişkileri, emeklilik hakları, kıdem, kariyer, uzun yıllar içerisinde elde edilen özel yetenekler ve statü gibi sahip olunan tüm faydaların örgütten ayrılma ile kaybedileceği düşüncesi çalışanın örgüte bağlanmasına neden olur (Yücel ve Koçak, 2016:72).

Normatif bağlılık ise örgütteki işini devam ettirmenin zorunluluk arz ettiği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Eğer bağlılık türü normatif ise bireyler örgütte kalma zorunluluğu hissetmektedir. Söz konusu zorunluluk bireyin kendi vicdanında örgütte kalmasının ahlaki olduğuna inanması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bireye örgütün yükselmesi için yaptığı ödüller ya da mesleki eğitim için yapmış olduğu masraflar bireyin kendisini örgüte karşı borçlu hissettirecek ve normatif bağlılığını artıracaktır. Söz konusu yatırımların varlığında birey ile örgüt arasındaki ilişkide dengesizlik ortaya çıkacak ve birey bu borcu ödeyinceye kadar kendini örgüte bağlı hissedecektir (Meyer ve Allen, 1991:72).

Bireyler bağlılığın üç türünü de değişik düzeylerde yaşayabilirler. Örneğin bir birey güçlü istek ve güçlü düzeyde ihtiyaç ancak düşük düzeyde zorunluluk hissederek örgütte kalmayı tercih edebilir. Ya da bir birey düşük düzeyde istek, orta düzeyde ihtiyaç ve yüksek düzeyde zorunluluk hissederek örgütte kalmayı tercih edebilir. Buna göre bağlılığın farklı formları bireyin davranışı üzerinde farklı biçimlerde etki meydana getirebilir. Bağlılığın üç bileşenini yansıtan psikolojik durumlar farklı öncüllerin bir fonksiyonu olarak gelişim göstermekte ve işle ilgili davranışlarda farklı etkiler ortaya çıkarabilmektedir (Meyer ve Allen, 1991:68). Bu bağlamda Meyer ve Allen'in temel tezi bu olup, buna ilişkin gösterim öncülleri, korelasyonları ve sonuçları çerçevesinde Şekil 10'da verilmiştir.

Şekil 10: Üç Bileşenli Bir Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: Meyer ve Allen, 1991:68; Meyer ve diğerleri, 2002:22

Şekil 10’da sol tarafta üç bağlılık türünün gelişiminde etkide bulunabilecek olan değişkenlerin genel kategorik hali yer almaktadır. Sağ tarafta ise bağlılığın etkide bulunacağı düşünülen değişkenler bulunmaktadır. Ayrıca şekilde okların yanında yer alan eksi ve artı işaretleri sırasıyla değişkenler arasındaki negatif ve pozitif korelasyonu göstermektedir. Bir örnek verilecek olursa kişisel özellikler duygusal bağlılığı etkilemekte bu da işten ayrılma eğilimi üzerinde etkide bulunmaktadır. Duygusal bağlılığın yüksek olması işten ayrılma eğilimini azaltmaktadır.

Meyer ve Allen’in örgütsel bağlılık sınıflandırmasındaki boyutların ortak özellikleri şu şekilde ifade edilmektedir (Vural, 2016:22):

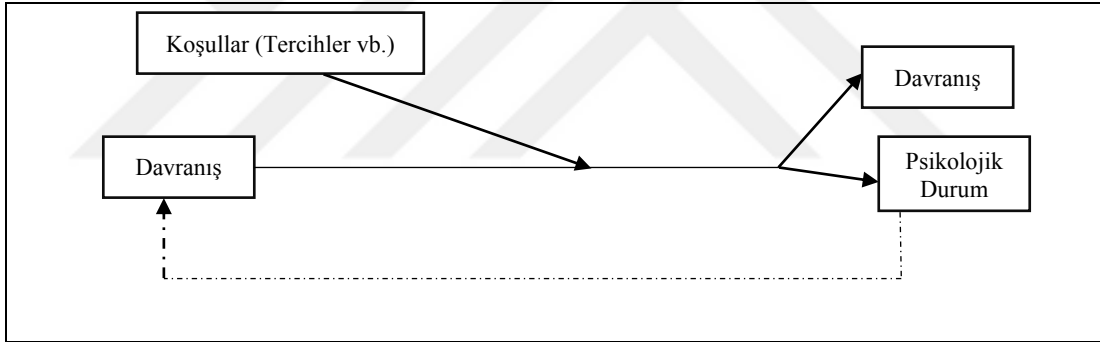
- Psikolojik bir durumu yansıtmaktadır,
- Birey ve örgütle ilişkilerin boyutunu göstermektedir,
- Örgüte üyeliği sürdürmek kararıyla ilgilidir,

- Örgüt içinde İşgücünde devir hızında azaltıcı etkileri bulunmaktadır.

2.4.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık ile ilgili tutumsal yaklaşımın aksine davranışsal yaklaşım ileri sürülmektedir. Bu yaklaşım daha çok sosyal psikologların çalışmalarına dayanmakta ve bireyin geçmiş davranışlarının bireyi örgüte bağlaması sürecine odaklanmaktadır (Mowday ve diğerleri, 1982:25). Davranışsal bağlılık, bireylerin belirli bir organizasyona kilitlenme süreci ve bu problemle nasıl başa çıktıkları ile ilgilidir (Meyer ve Allen, 1991:62). Söz konusu yaklaşımda örgüte bağlı kalmak ile anlatılmak istenilen şey örgütte kalmaya istekli olma, örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi davranışlardır (Gül, 2002:47). Davranışsal yaklaşımın süreci Şekil 11’de verilmiştir.

Şekil 11: Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları



Kaynak: Meyer and Allen, 1991:63

Davranışsal yaklaşımda bağlılık örgütün dışında bireyin kendi davranışlarına yönelik gelişir (Gül, 2003:77). Bireyin davranışları sonucunda geliştirdiği tutumların, aynı davranışın gelecekte tekrarlanma olasılığı üzerinde etkili olması beklenir (Meyer ve Allen, 1991:62).

Davranışsal yaklaşımda Becker (1960) ve Salancik (1977) sınıflandırmaları ön plana çıkmaktadır.

2.4.2.1. Becker’ın Yan Bahis Yaklaşımı

Becker (1960), örgütsel bağlılığı yan bahis teorisi ile açıklamaktadır. Buna göre birey ile örgüt arasındaki ilişki karşılıklı ekonomik değiş tokuş sözleşmesine dayanmakta olup, yan bahis terimi ile ifade edilen şey ise bireyin örgütte kalması için tutarlı faaliyetlerin oluşturduğu değerlerin birikimidir (Yücel ve Koçak, 2016:74). Söz konusu yaklaşıma göre biriken yan bahisler bireyin örgütte kalması için tutarlı faaliyetlerin gerçekleşmesini gerektirmekte ve tutarlı davranışların devam etmesi de bağlılığın oluşmasına katkı sunacaktır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018:58).

Becker yan bahislerin ortaya çıkışında etkili olan unsurları;

- genelleştirilmiş kültürel beklentiler,
- bireysel olmayan bürokratik düzenlemeler,
- toplumsal etkileşimler ve
- sosyal roller

şeklinde sıralamaktadır (Becker, 1960: 36-38). Bireyler anılan faktörler bağlamında yan bahislere girebilmektedir. Bireyin içinde bulunduğu toplum tarafından sürekli iş değişikliğinin hoş karşılanmaması durumunda birey davranışlarını kısıtlayarak yan bahislere girebilir. Bürokratik düzenlemeler ile ilgili emekli aylığı için kesilen aylık miktarlar, bireyin işten ayrılması durumunda elde edilemeyeceğinden bireyin davranışı üzerinde etkili olmaktadır. Toplumsal etkileşimler açısından ise bireyin içinde bulunduğu sosyal sistemde kendisiyle ilgili oluşan kanaatler gereği hareket edecektir. Örneğin birey diğer çalışanlar tarafından güvenilir ve dürüst bir kişi olarak görülüyorsa, bireyin davranışlarını değiştirmeden dürüst bir tavır ile davranması gerekecektir. Sosyal roller de bireyin davranışlarını belirlemektedir. Birey içinde bulunduğu role sıkı bir bağlılık sağlamış ise farklı rollere girmek istemeyecektir.

Bireylerin örgütte kazandıkları ödüller, harcadığı zaman ve gayret gibi unsurlar yan bahis kapsamında gerçekleşen yatırımlar olup, bunlar nedeniyle bireyler örgüte bağlıdırlar. Diğer bir deyişle söz konusu durumlar bireyin örgütten ayrılmasının emeklilik ücreti, kıdem gibi ağır bedelleri olduğu düşüncesiyle örgüte bağlı kalmasına neden olmaktadır (Sığırı, 2007:263). Bu bağlamda Becker (1960), aksi halinde karşılaşılabilecek olan bedelin ağır olması nedeniyle bireylerin örgüt ile

özdeşleşen tutumlar sergilediğini ve bunun değişiminin imkansız olduğunu vurgulamış ve bağlılığa bilinçli bir taraf tutma davranışı olarak yaklaşmıştır.

Becker'e göre birey içinde bulunduğu örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte ancak bağlılık göstermediği takdirde kaybedeceklerini düşündüğünden bağlılık taşımakta ve örgütte çalışmaya devam etmektedir. Söz konusu bağlılığın temelini ekonomik faktörler oluşturmakta olup, birey örgütten ayrılmanın parasal, sosyal ve psikolojik yönlerinin götürüsü yüksek olduğu için örgüte bağlılığı zorunlu görmektedir. Bu bağlamda söz konusu götürülerin sayısı ve miktarı arttıkça bireyin örgüte bağlılığı da artmakta ve örgüt üyeliğini sıkıntıya sokacak davranışlardan kaçınmaktadır (Gül, 2003:78).

2.4.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı davranışsal perspektifte ele alan bir diğer çalışma Salancik (1977) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu yaklaşımda bağlılık bireyin davranışlarıyla açıklanmaktadır. Buna göre bireyin, geçmişteki tecrübe ve deneyimlerini esas alarak ortaya koymuş olduğu davranışlarına bağlı kaldığı ve bu doğrultuda tutarlı davranışlar sergilediği ileri sürülmektedir. Bağlılık; bireyin davranışlarına, davranışları vasıtasıyla da faaliyetlerini ve örgüte olan ilişkisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumu olarak ifade edilmektedir (Mowday ve diğerleri, 1982:20). Bu yaklaşımda bağlılık bireyin tutum ve davranışları arasındaki uyum tarafından belirlenmektedir. Söz konusu uyum sağlanamadığı takdirde birey gerilim ve stres yaşayacaktır. Bireyin davranışının isteğe bağlı olması, tekrarlanması ve örgüt tarafından görünür olması bağlılık için gerekli faktörler olarak belirtilmektedir. Bu bağlamda örgütteki bir bireyin bağlılık düzeyi söz konusu üç faktöre göre şekillenecektir. Buna göre gönüllülük esasıyla yapılan, herkes tarafından görülen ve içselleştirilmiş davranışlara sahip olan bireylerin örgütlerine daha bağlı olacakları söylenebilir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018:59).

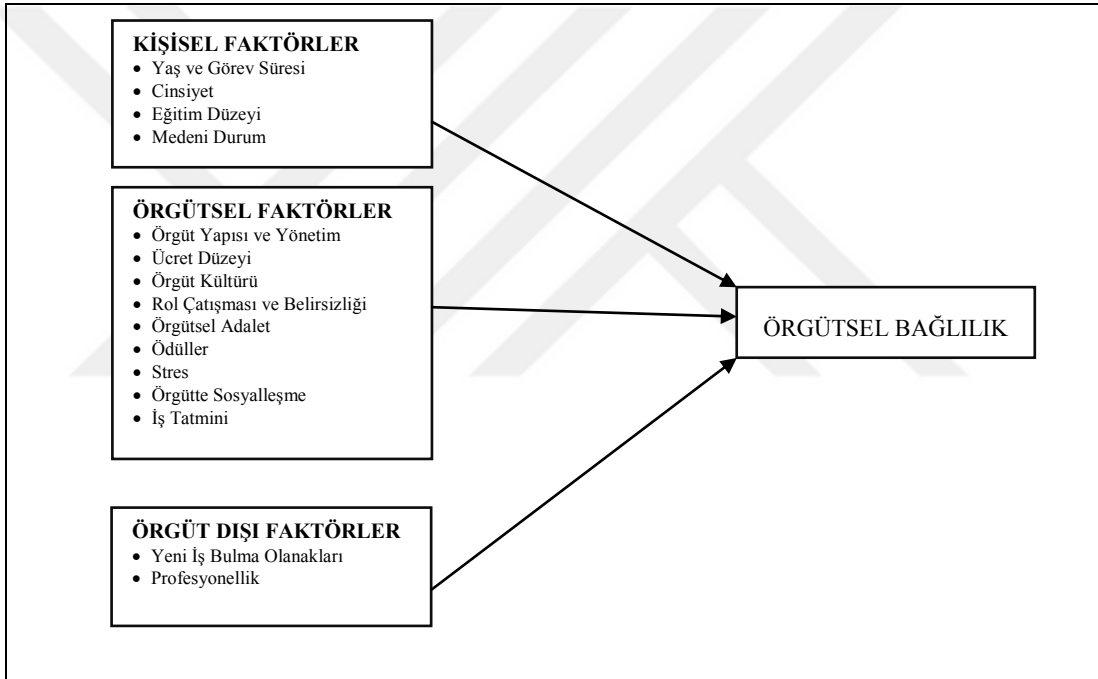
Salancik (1977) ve Becker (1960) bağlılığı bireyin davranışlarının tekrarlanması ve bu yönde tutum oluşturmaları olarak tanımlamaktayken, bireyin davranışlarını şekillendiren faktör Becker'da bireyin örgütten ayrılması durumunda

kaybedeceklerinin farkında olması iken Salancık’de ise birey ile örgüt arasındaki uyum ve psikolojik etmenlerdir (Gül, 2003:80; Sürücü ve Maşlakçı, 2018:59).

2.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Duygusal bağlılık üzerinde etkili olan faktörler bireyle ilgili faktörler, örgüt ile ilgili faktörler ve örgüt dışı faktörler olarak üç grupta ele alınabilir. Buna ilişkin gösterim detayları ile Şekil 12’de verilmiştir.

Şekil 12: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler



Kaynak: Steers, 1977:47’den yararlanılarak oluşturulmuştur.

Örgütsel bağlılıkta kişisel ve örgütsel faktörlerin dışında örgüt dışı faktörler de etkili olabilir. Yaş, görev süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi bireye özgü faktörler bireyin örgüte olan bağlılığı üzerinde farklı biçimlerde etkide bulunabilir. Örgüt yapısı ve yönetimi, ücretler, örgüt kültürü, rol çatışması ve belirsizliği, örgütsel adalet, ödül sistemi, stres, örgütte sosyalleşme ve iş tatmini gibi unsurlar da örgüte bağlı olarak ortaya çıkan unsurlar olup, bireyin örgüte olan bağlılığında etkide bulunabilmektedir. Öte yandan bireyin yeni iş bulabilme imkanı ve profesyonellik gibi faktörler de örgüt dışı faktörler olarak bireyin bağlılığında

tesirde bulunmaktadır. Bunlara ilişkin detaylar alt başlıklar ile takip eden kısımda incelenmektedir.

2.5.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler bireyin kendisiyle ilgili olan özellikleri göstermektedir. Bu kapsamda bireyin yaşı, görev süresi, cinsiyeti, eğitim düzeyi ve medeni durumu gibi şahsi özellikleri bireyin örgütsel bağlılığında etkili olabilmektedir. Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın düzeyi şahsi özelliklere göre değişebilmektedir. Demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların bazıları (Abdulla ve Shaw, 1999; Chughtai ve Zafar, 2006; Dodd-McCue ve Wright, 1996; Luthans ve diğerleri, 1987; Morrow, 1993; Mannheim ve diğerleri 1997; Salami, 2008) yaş, görev süresi, eğitim düzeyi gibi faktörler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit ederken, bazıları da (Mathieu ve Zajac, 1990; Weidmer, 2006; Chughtai ve Zafar, 2006; Iqbal, 2010) ilişkinin anlamsız olduğunu tespit etmiştir.

2.5.1.1. Yaş ve Görev Süresi

Zamana bağlı kavramlar olmaları nedeniyle literatürde genellikle yaş ve görev süresi değişkenleri birlikte ele alınarak incelenmektedir (Çöl ve Gül, 2005:294). Söz konusu kavramların temelinde zaman unsurunun olması araştırmalarda iki kavramın birbirine geçmiş olduğu bir yapıda ele alındıklarını göstermektedir.

Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan faktörlerden birisi yaştır. Buna göre bireyin yaşı onun örgüte olan bağlılığı üzerinde çeşitli şekillerde etkide bulunabilmektedir. Becker (1960)'a göre yaş faktörü bir yan bahis girdisi olarak örgütsel bağlılık açısından önemli bir öncül olarak gösterilmektedir. Yaşça daha büyük olan bireyler çalıştıkları örgüte hizmet ettikleri yılları bir yatırım olarak görmekte ve farklı bir işe geçiş esnasında bu yatırımları psikolojik bir engel olarak değerlendirmektedir. Ayrıca uzun zamandır çalışmaları onların örgüte karşı duygusal bağlılık göstermelerini de sağlamaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve diğerleri, 2002). Bireyin yaşının ilerledikçe örgüt içerisinde kendine ait yatırımlar da

artar. Bunlar terfi, ücret artışı, hak edilen tazminat gibi unsurlardır. Söz konusu yatırımların artmış olması bireyin alternatif iş imkanlarına yönelme eğilimini sınırlandırmakta ve örgüte olan bağlılığını arttırmaktadır. Buna karşın örgütte bahsedilen yatırımları görece daha az olan genç bireylerin ise örgütlerine daha az bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 562). Buna göre genç bir bireyin örgütten ayrılması durumunda karşı karşıya kalacağı maliyet yüksek olmadığından birey bunu göze alıp alternatif iş imkanlarını değerlendirebilmektedir. Örgüte olan bağlılığı daha düşük olan gençlerin işten ayrılma eğilimlerinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Blau ve Lunz, 1998: 260). Daha genç, bekar, düşük tecrübeye sahip ve düşük eğitim düzeyine sahip olan bireyler kariyerleri için yeni kararlar alma eğiliminde bulunabilirler. Bu nedenle iş tercihleri için karar alma süreci içerisinde bulunma durumu örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz bir etkiye bulunabilir (Salami, 2008:37).

Araştırmalardan elde edilen bulgulara göre genellikle bireyin yaşı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak söz konusu anlamlı ilişkinin yönü noktasında bir fikir birliği söz konusu değildir. Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yönünün pozitif bulan birçok araştırma söz konusudur. (Steers, 1977; Morris ve Sherman 1981; Angle ve Perry, 1983; Luthans ve diğerleri, 1987; Mathieu ve Zajac, 1990; Allen ve Meyer, 1993; Meyer ve diğerleri, 2002; Salami, 2008; Finegold ve diğerleri, 2002). Yaş ile örgütsel bağlılığın pozitif yönlü bir ilişki içerisinde bulunmasının altında daha yaşlı bireylerin iş imkan ve alternatiflerinin daha düşük olması (Mowday ve diğerleri, 1982) ve söz konusu bireylerin işten ayrılmasının işte kalmaya göre maliyetinin daha yüksek olması (Parasuraman ve Nachman, 1987) yer almaktadır.

Örgütsel bağlılığı ele alan çalışmalarda örgütsel bağlılığın boyutları çerçevesinde araştırmaların yapılma gerekliliği belirtilmektedir. Bu bağlamda Allen ve Meyer (1993) yaş faktörü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin örgütsel bağlılık boyutlarının her birisi için ayrı ayrı ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Elde edilen bulgularda yaş ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmişken, devam bağlılığı ile herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Öte yandan duygusal bağlılık ile yaş ve görev süresi arasında güçlü bir ilişkinin olması daha

yaşlı bireylerin iş ortamında kazandıkları tecrübenin yanında grup içerisinde takım çalışmalarıyla elde ettikleri kazanımlara bağlanmaktadır.

Yaş faktörünün işgörenin kariyerindeki farklı zaman dilimlerinde örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlar ortaya çıkarması beklenmektedir (Cohen, 1993:144). Bu bağlamda farklı kariyer dönemlerinde farklı sonuçlara varılması durumunda yöneticilerin geleceğe dair planlama yapmalarında daha doğru sonuçlar elde etmek için her dönemin örgütsel bağlılık ile ilgili farklı eğitimleri olmalıdır. Kariyer aşamaları modellerini kullanan araştırmacılar yaş/görev süresi ve örgütsel bağlılık ilişkisini Super (1957) teorisi bağlamında açıklamaktadırlar. Bu teoriye göre bireyler dört aşamadan geçerler. Bunlar; keşif ya da deneme aşaması, kuruluş aşaması, gelişme aşaması ve gerileme aşamasıdır. Keşif aşamasında bireyler işlerine en düşük bağlılığı gösterirler. Kuruluş ve gelişme aşamalarında bireyler işe olan bağlılıklarını maksimum bir düzeye kadar arttırırlar. Düşüş aşamasında ise bireyler artık işlerinden çekilmeye hazırlanmakta olup, bu süreçte bağlılık da azalmaktadır (Brimeyer ve diğerleri, 2010:513). Cohen (1993:149) çalışanların 30 yaşına kadar olanları keşif ya da deneme aşamasında olan bireyler olarak nitelendirmektedir. Bu genç işgücünü temsil eden bir durum olarak değerlendirilebilir.

Bireylerin iş hayatına girişi ve sonrasındaki süreçlerde bağlılıkları farklılaşabilmektedir. Daha az iş tecrübesine sahip olması ve karşı karşıya kalacağı iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle daha genç çalışanların örgütsel bağlılığının daha yüksek olması beklenmektedir. Bu kişiler tecrübe kazandıkça alternatif iş imkanları artacak olup, bu da söz konusu genç çalışanların işten ayrılma maliyetlerinin azalmasına olanak sunacaktır (Meyer ve Allen, 1984). Mowday ve diğerleri (1982) ve Rusbult ve Farrell (1983) genç bireyler için cazip alternatif iş imkanlarının olmaması durumunda çalışan bireyin yaptığı işe ve örgüte karşı negatif yönlü tutumlarının ortadan kalkacağını vurgulamaktadır. Yaş ve görev süresi duygusal bağlılık ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Daha yaşlı ve uzun zamandır aynı örgütte çalışan bireylerin duygusal bağlılığı (Porter ve diğerleri, 1974; Steers, 1977) ve iş tatmininin (Hunt ve Saul, 1975) daha yüksek olması beklenmektedir. Salancik (1977), böyle bir ilişkinin varlığını bireylerin örgütlerinden terfi gibi ödüller almış olmalarına, kendi çalışma gruplarını belirlemelerine ya da işi severek uzun dönem oraya hizmet edeceklerine dönük karar almalarına dayandırmaktadır. Örgütsel

bağlılık düzeyi, alternatif iş imkanlarının olup olmaması gibi faktörlerin sonucu farklı yaş gruplarında değişebilmektedir. Bu nedenle yaş ve görev süresi örgütsel bağlılığı farklı yaş gruplarında farklı şekilde etkileyebilmektedir (Cohen, 1993:145).

Yaş ve görev süresi değişkenlerinin işin farklı dönemlerinde kontrol altına alınması durumunda örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde farklı kalıplara sahip olacaktır. Araştırmalarda yaş ve görev süresinin iş tatminini farklı biçimde etkilediğine dair bulgular bunu desteklemektedir. Söz konusu iki değişken birinin diğerini kapsadığı zamana bağlı değişkenler olmasına karşın iş tatmini üzerindeki etkileri iki farklı model ile incelenebilmektedir. İlki kariyer aşamaları modeli olup, yaşın etkisini açıklamada uygundur. İkincisi ise tecrübe modeli olup, görev süresinin etkisini görmede daha uygundur. Her iki değişken de zamana bağlı olmaları örgütsel bağlılık üzerinde aynı etkiyi meydana getirir (Cohen, 1993:146).

Yaş değişkeni ile ortaya çıkan genç ve yaşlı ayrımı bağlamında Finegold ve diğerleri (2002) bağlılığı arttıran en önemli faktörlerin daha yaşlı çalışanlarda iş güvenliği tatmininin sağlanması olduğunu buna karşın 30 yaş altındaki genç bireylerde ise yeteneklerini geliştirmek üzere kendilerine sunulan fırsatlarda tatmin ve performansa dayalı bir ücret sisteminin varlığı olduğunu tespit etmiştir. Öte yandan çalışan bireylerin özerk olup olmamalarında da genç ve yaşlı çalışanlar açısından farklı sonuçlar söz konusudur. Buna göre Brimeyer ve diğerleri (2010)'ne göre daha yaşlı ve daha tecrübeli olan çalışanların özerk oldukları durumda bağlılıkları artmaktayken gençlerde ise özerklik arttıkça bağlılık azalmaktadır.

Yaşın diğer demografik değişkenler ile birlikte düşünülmesi durumunda ise yaşça büyük olup evli olan bireylerin genç olup bekar olanlara göre örgütsel bağlılığı daha yüksektir (Dodd-McCue ve Wright, 1996). Ayrıca görev süresi arttıkça bireylerin örgütsel bağlılığı da artmaktadır (Onay Özkaya, 2006; Baysal ve diğerleri, 2014).

2.5.1.2. Cinsiyet

Kadınların çalışma hayatındaki yeri her geçen gün daha çok önemsenmekte ve bu yönde politikalar üretilmektedir. Özellikle eğitim düzeylerindeki artışın da etkisiyle kadınların toplumdaki rolünde farklılıklar ortaya çıkmış ve iş hayatındaki

sayısı artış göstermiştir. Kadının geleneksel annelik ve ev işleri gibi görevlerinin dışında iş hayatındaki rolü örgütsel bağlılık sorununun incelenmesinde cinsiyet faktörünü öne çıkarmıştır.

Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışma söz konusuysa ilişkinin yönün hususunda ortak bir sonuç söz konusu değildir. Buna göre bazı çalışmalar kadınların daha düşük bağlılığa sahip olduğunu (Karrasch, 2003; Schwartz, 1989; Yammarino ve Dubinsky, 1988) tespit ederken bazı çalışmalar ise cinsiyet faktörü bağlamında anlamlı sonuçlar elde edememiştir (Meyer ve diğerleri, 2002; Riketta, 2005; Thorsteinson, 2003). Öte yandan örgütsel bağlılığın boyutları çerçevesinde yapılan çalışmalar da söz konusudur. Wahn (1998), bireyin ihtiyacı olması nedeniyle örgütte kalması gerektiği durumda ortaya çıkan devam bağlılığının kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Duygusal bağlılık açısından yapılan çalışmada ise Mathieu ve Zajac (1990) kadınlardaki duygusal bağlılığı daha yüksek bulmuştur. Kadınların bağlılığını daha yüksek bulan çalışmalarda ise kadınların iş alternatifleri arasındaki mobilitesi önünde sınırlandırıcı bir faktör olarak iş değiştirme maliyetlerinin yüksek algılanması gösterilmektedir (Hrebiniak ve Alutto, 1972:562).

Toplumsal bakımdan kadın ve erkeğe verilen görev ve sorumluluklar, iş hayatında kadınların ve erkeklerin davranışları üzerinde etkili olmakta, çalışma yaşamında ve işe bakışında önemli bir ayrım oluşturmaktadır (Küçüközkın, 2015:21). Kadınların daha az bağlılığa sahip olduğunu ileri sürenler, bunun altında kadınların erkeğe göre ailelerine daha fazla zaman ayırma eğiliminde bulunmasını sebep olarak göstermektedirler (Yücel ve Koçak, 2016:62). Ayrıca bunun dışında iş mahiyetinin taşınma, uzun saatler çalışma ve seyahat yapma gibi unsurları barındırması durumunda da kadınların bağlılığının daha düşük olması beklenmektedir. Öte yandan erkeklerin kadınlara göre örgüte karşı kendilerini daha fazla borçlu hissetmesi ve örgütten ayrılmanın ahlaki olmayacağı yönündeki düşünceleri kadınlara göre erkeklerin örgütsel bağlılığının daha yüksek olmasını ortaya çıkarmaktadır (Yücel ve Koçak, 2016:62).

2.5.1.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim kişiye özgü özelliklerden birisi olarak örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan bir demografik değişkendir. Eğitim düzeyi örgütsel bağlılığın ölçülmesinde anlamlı birer belirleyici olarak görülmektedir (Mannheim ve diğerleri, 1997). Buna göre bireylerin eğitim düzeylerindeki artış bireylerin daha nitelikli hale gelmesine katkı sunar. Bu da bireylerin daha kolay iş bulmasına olanak sağlar. Bu bağlamda eğitim düzeyi daha yüksek olan bireylerin eğitim düzeyi daha düşük olanlara göre örgütsel bağlılığının daha düşük olması beklenmektedir. Buna göre araştırmalar eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır (Angle ve Perry, 1983; Glisson ve Durick, 1988; Morris ve Sherman, 1981; Steers 1977).

Eğitim düzeyindeki artış bireye beşeri sermaye anlamında katkı sunmaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça bireyin mobilitesi artmaktadır. Düşük eğitim düzeyine sahip olan bireylerin yeni iş bulma imkanları ise sınırlı kalmakta bu da onların sahip oldukları işe bağlı kalmalarını sağlamaktadır (Chughtai ve Zafar, 2006:43).

Eğitim düzeyi daha yüksek olan bireylerin eğitim için yapılan maddi ve zaman maliyetlerinin daha yüksek olması onların iş hayatı ile ilgili beklentilerini arttırmaktadır. Onlara göre sadece para kazanmak yeterli olmayıp ayrıca toplum içerisinde bir statü kazanmak da önem taşımaktadır. Buna göre bireylerin tatmin olma düzeyleri eğitim seviyelerine göre değişkenlik gösterebilir. Yüksek eğitim seviyesine sahip olan bireyler yeni iş imkanlarına daha çok sahip olduklarından mevcut örgütlerinde beklentilerinin karşılanamadığına inandıklarında örgütten kolayca ayrılabilirler (Yücel ve Koçak, 2016:63). Bu durum bireylerin istihdamı konusunda işverenlerin eğitimin bir faktör olmaması durumunda tercihlerini belirlemede etkili bir unsur olacaktır.

2.5.1.3. Medeni Durumu

Medeni durum bireyin iş hayatındaki davranışları üzerinde etkili olan bir faktördür. Kapsamında barındırdığı sorumluluk hissiyatı nedeniyle evli olan bireylerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olması beklenir (Hrebiniak ve Alutto, 1972; John ve Taylor, 1999; Tsui ve diğerleri, 1994; Bowen ve diğerleri, 1994). Evli bireyler ailevi sorumluluklara sahip olmaları nedeniyle iş hayatında istikrar ve

güvenceye ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle evli bireylerin örgütsel bağlılığı bekarlar ile kıyaslandığında daha yüksektir.

2.5.2. Örgütsel Faktörler

Bireysel özelliklerin dışında örgüte ilişkin özellikler de örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabilmektedir. Bu çerçevede örgüt yapısı ve yönetim, ücret düzeyi, örgüt kültürü, rol çatışması ve belirsizliği, örgütsel adalet, ödüller, stres, örgütte sosyalleşme ve iş tatmini gibi örgüt ile ilgili unsurlar ele alınmaktadır.

2.5.2.1. Örgüt Yapısı ve Yönetim

Belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelen bireylerin inşa ettiği örgüt faaliyetlerini amacına ulaşmak üzere gerçekleştiren bir birim olarak tanımlanmaktadır. Örgüt yapısı, örgütün hem iç hem de dış koşullara göre, kendi amaçları uyarınca yapılandırılmasını gösteren mekanik veya organik karakterde olabilmektedir. Söz konusu yapılar aynı zamanda yönetim anlayışını da ortaya koymaktadır. Katı ve hiyerarşik yapının egemen olduğu mekanik bir yönetim tarzında örgüt içerisindeki birimler kendilerine verilen görevlerini yerine getirmekle yükümlüken diğer birimler ile iletişim söz konusu değildir. Organik yönetim anlayışı ise daha esnek bir anlayış olup, çalışanların birbirleriyle iletişim halinde olduğu dinamik bir süreci kapsamaktadır.

Bireylerin söz hakkının bulunduğu yönetim tarzı bireyin kendisini önemli görmesine imkan sunmakta ve bireyin örgüte olan bağlılığını arttırmaktadır. Bunun aksine katı hiyerarşinin bulunduğu bir örgütte birey kendisine adeta emredilen şeyleri yapmakla yükümlüken sanki mekanik bir unsurmuş gibi hissedecektir. Dolayısıyla bu perspektiften ele alındığında örgütlerin yönetim tarzları örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici bir role sahiptir.

Öte yandan yöneticiler de davranış ve uygulamaları ile bireylerin bağlılığı üzerinde etkili olacaktır. Buna göre yöneticilerinin anlayışlı ve düşünceli olduğuna inanan çalışanlar böyle olduğunu düşünmeyen çalışanlara göre örgütlerine daha fazla bağlılık göstermektedirler (Yücel ve Koçak, 2016:64).

2.5.2.2. Ücret Düzeyi

Bireyler çalışmalarının karşılığın ücret olarak alırlar. Ücret düzeyi birey için önemli bir faktördür. Bireyler örgüte verdikleri emeklerinin karşılığında elde edecekleri ücretten tatmin olmalıdır. Eğer bu sağlanmaz ise bireylerin örgüte olan bağlılıklarında azalma olacaktır. Zira bireyin günlük hayatındaki yaşamını idame ettirebilmesi alacağı ücrete bağlıdır. Dolayısıyla elde edecekleri ücretler bireylerin işi devam ettirip ettirmeme noktasında verecekleri kararlar üzerindeki etkili olacaktır. Eğer birey ücretinin düşük olduğunu düşünüyor ise alternatif iş imkanlarını araştırarak ve örgütten ayrılma eğilimi yüksek olacaktır.

Ayrıca örgütteki ücret dağılımına ilişkin bireylerin adalet algısı da örgütsel bağlılık üzerinde etkide bulunacak olan bir unsurdur. Eğer bireyler ücretlerin adil olmadığı yönünde bir algıya sahip olurlar ise bu bağlılığı olumsuz yönde etkileyen bir faktör olacaktır. Bir başka ifade ile birey örgüt yönetiminin ücret politikalarını ne derece adil ve dengeli bulur ise örgüte duyacağı bağlılık o derece yüksek olacaktır (Çöl ve Gül, 2005:296).

2.5.2.3. Örgüt Kültürü

Örgüt içinde ortak olarak paylaşılan inançlar, tutumlar ve değerler olarak ifade edilen örgüt kültürü, örgütün inanç ve değerlerini bireylere aktaran bir dizi sembol, tören ve mite oluşmakta ve yazılmamış kurallar ile örgütün duygusal yönünü oluşturmaktadır (Erdem, 2007:64). Örgüt kültürünü inşa eden öğeler farklı şekillerde ifade edilebilmektedir. Genel hatları ile söz konusu öğeler görülen objektif nitelikteki öğeler (örgüt ile ilgili fiziksel özellikler, semboller, törenler, hikayeler ve kahramanlar) ve görülmeyen subjektif nitelikteki öğeler (varsayımlar, değerler, inançlar, anlamlar) şeklinde sınıflandırılabilir (Gülova ve Demirsoy, 2012:51).

Kültürün öğeleri örgütsel bağlılığın derecesi üzerinde etkili olup, örgütsel bağlılığın oluşturulmasında adeta bir kontrol mekanizması fonksiyonu görmektedir. Zengin ve güçlü bir örgüt kültürüne sahip olan örgütlerde çalışanlar örgütlerine daha fazla bağlılık gösterirler (Yücel ve Koçak, 2016:63). Yapılan araştırmalarda örgüt

kültürünün örgüte olan bağlılığı pozitif yönde etkilediğini gösteren sonuçlar söz konusudur (Gülova ve Demirsoy; 2012; Demir ve Öztürk, 2011; Akyürek ve diğerleri, 2013; Tamer, 2014). Örneğin çalışanlarını destekleyen, onları sahiplenen, yeniliklere açık ve sosyalleşmeye sevk eden özelliklere sahip olan kültürlerde örgütsel bağlılığın daha yüksek olması beklenir.

Örgüt kapsamında çalışanlarını destekleyen ve yenilikçi gelişmeleri takip eden bir kültürün varlığı bireylerin örgüte olan bağlılıklarında pozitif bir etki meydana getirmesi beklenmektedir.

Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık kavramları arasında çift taraflı bir ilişkiden bahsetmek mümkündür. Buna göre örgüt kültürüne ait unsurların bireyler tarafından kabul edilmesi ve benimsenmesi bireylerin örgüte olan bağlılığı üzerinde olumlu bir etki meydana getirirken, örgütsel bağlılığın yüksek olması, örgütsel amaç ve hedeflerde birleşme sağlayarak örgüt kültürünün güçlenmesine imkan tanımaktadır (Tamer, 2014:189). Diğer bir deyişle örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık birbirlerini besleyen iki önemli kavramdır.

Örgüt kültürü, örgütün tamamı tarafından paylaşılan tüm değerleri ifade ederken örgütsel bağlılık ise bireylerin bulundukları örgütle olan bağın gücünü ifade etmektedir. Bağlılıktan bahsetmek için paylaşılan değerler olması gerekmektedir. Bu değerler ne kadar güçlü ve büyük bir kitle tarafından benimsenirse bağlılığın o düzeyde artacağı düşünülebilir (Demir ve Öztürk, 2011:17). Örgüt kültürüne ait amaç ve değerlerin bireyler tarafından güçlü bir inanışla kabul edilmesi örgütsel bağlılığın temelini oluşturur.

2.5.2.4. Rol Stres Kaynakları: Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Rol stres kaynakları araştırmalarda rol belirsizliği ve rol çatışması kavramları ile ele alınmaktadır. Rol belirsizliği çalışan bireyin işi ile ilgili kendisinden beklenenlerin neler olduğunun açık ve anlaşılır olmadığı durumda ortaya çıkarken, rol çatışması ise çalışanların örgüt içinde algıladıkları rol ile kendilerinden beklenen roller arasında ortaya çıkan uyumsuzluğu göstermektedir (Akar ve Yıldırım, 2008:100). Bir bireyin rol çatışması yaşaması onu strese sokarak memnuniyetsizleştirecektir. Bireysel anlamda memnuniyetsizlik ise örgütsel

etkinliğin azalmasına neden olarak görülmektedir (Rizzo ve diğerleri, 1970:151). Bu bağlamda bireyin örgüt içerisindeki memnuniyetsizliği örgüte olan bağlılığını olumsuz yönde etkileyecektir. Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık üzerinde rol stres kaynaklarının negatif etkiye sahip olduğu çalışmalar mevcuttur. Söz konusu çalışmalarda rol belirsizliği ve rol çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Fischer ve Gitelson, 1983; Yousef, 2000).

Bir çalışanın örgüte yararlı olabilmesi bakımından iş ortamındaki görev ve sorumluluklarının net bir şekilde ortaya koyulması gerekmektedir. Görev tanımının açık bir şekilde yapıldığı bir ortamda bireyler yerine getirmekle yükümlü oldukları işleri belirsizlik ve çatışma olmadan gerçekleştirebileceklerdir. Ayrıca işe alım süreçlerinde işgören ve işveren arasındaki sözleşme de rol stres kaynaklarının önlenmesi bakımından önem taşır. Eğer birey kendisinden bekleneni net bir şekilde anlayabilir ise örgütün amaçlarına hizmet edebilecektir.

2.5.2.5. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet örgüt tarafından çalışanlara yönelik alınan kararlarda ve yürütülen faaliyetlerde bireylerin herhangi bir haksızlığın olmadığını algılamaları olarak ifade edilmektedir (Yücel ve Koçak, 2016:65). Örgütsel adalet, çalışanların görev dağılımı, mesai kurallarına uyma, yetkilerin verilmesi, ücret düzeyi, ödül ve yaptırım gibi konulara ilişkin örgütsel yönetim kararlarının değerlendirilmesi sürecidir. Bu bağlamda örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavramdır (İçerli, 2010:69). Bireyler örgüt içerisindeki davranışlarını algıladıkları duruma göre şekillendireceklerinden örgüt içerisinde adaletin sağlanması davranışların örgüt amaç ve hedeflerine uygun bir şekilde sergilenmesi bakımından önemlidir. Dolayısıyla bireyin örgütsel bağlılığı için algıladığı örgütsel adalet oldukça önemli görülmektedir.

Örgütsel adalet dağıtımsal adalet ve prosedürel adalet olarak ikiye ayrılmaktadır. Dağıtımsal adalet, örgüt içerisinde aynı statüde bulunan bireylere ücret veya ödül gibi örgütsel kaynakların dağıtılmasında bireylerin algıladıkları adalet duygusunu gösterirken, prosedürel adalet ise dağıtımsal adaletteki örgütsel kaynakların dağıtılmasında esas alınan ölçütlerin ne olduğu ve bunların belirlenme

şekline ilişkin algıladığı adalet duygusunu içermektedir (Yücel ve Koçak, 2016:65). Her iki şekilde de bireyin algısı davranışları açısından önemlidir.

Bakhshi ve diğerleri (2009) yaptıkları çalışmada her iki örgütsel adalet kavramının da örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Lowe ve Vodanovich (1995) ise dağıtımsal adaletin prosedürel adalete göre örgütsel bağlılık ile daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Örgütsel bağlılığın artırılması bakımından örgüt yönetimlerinin almış oldukları kararların çalışanlar tarafından doğru bir içimde algılanması sonrasında ise bunların adil olduğunun düşünülmesi gerekir. Diğer bir deyişle örgüt politikalarında açık olmalıdır ki birey uygulanan politikaları idrak edebilsin. Sonrasında ise söz konusu uygulamaların adil olup olmadığı noktasında bir kanaate ulaşabilir. Günümüzde önemli sorunlardan birisi de kayırmacılıkla ortaya çıkmaktadır. Kayırmacılık diğer bir ifade ile nepotizm, işe alma ve yerleştirme, terfi, ödüllendirme ve kararlara katılımda akrabalara, arkadaşlara ve diğer tanıdıklara özel ayrıcalıkların sağlanması olarak tanımlanmaktadır. Nepotizm örgütlerde yoğun şekilde hissedildiğinde insan kaynakları yönetimi uygulamaları bağımsız çalışma özelliğini kaybolmaktadır. Söz konusu durumun ortadan kaldırılması için insan kaynakları yönetimlerinin yeterli düzeyde yetkiye ve otoriteye sahip olmasının yanında süreçlerin şeffaf olması da gerekmektedir. Bu önlemler alındığı takdirde çalışanların algılanan adalet ve memnuniyet düzeyleri artacak olup, bu da örgütsel bağlılığın artmasına imkan sunacaktır (Yazıcı ve Seçer, 2018:123).

2.5.2.6. Örgütsel Ödüller

Herhangi bir başarı karşılığında verilen armağan ya da mükafat olarak ifade edilen ödüller, çalışanların örgüte olan bağlılığı bakımından önemli bir değişkendir. Bir örgütte ödül sisteminin tarafsız, adil ve şeffaf bir şekilde oluşturulması çalışanların performansları üzerinde olumlu bir yansıma meydana getirecektir. Bireyler bir defa ödüllendirildiğinde psikolojik olarak tekrar ödül elde edebilme eğiliminde olacaklardır. Bu da nihayetinde örgütün başarılı olmasını tetikleyecektir. Ödüller, bireylerin emeğinin ya da başarılarının karşılığında verilen maddi (ücret artışı, ikramiye, prim vb.) ya da gayri maddi (takdir, teşekkür, yetki vb.) unsurlardır.

Maddi ödüller ekonomik temelli iken gayri maddi ödüller birey için bir gurur kaynağı olma aynı zamanda daha çok çalışmaya sevk edici özelliklere sahiptir (Usta ve Küçükaltan, 2012:73). Bu bağlamda örgütsel bağlılık üzerinde ödüllerin olumlu anlamda etkilerinin bulunacağı ifade edilmektedir (Tayfun ve Çatır, 2014:26).

2.5.2.7. Stres

Stres örgütlerde başarıyı etkileyen önemli bir ölçüttür. Stresin hakim olduğu bir örgütte bireyin psikolojik ve fiziki açıdan yıpranması ve işi verimli bir şekilde gerçekleştirememesi söz konusu olabilmektedir. Günümüzde stres birçok bakımdan ortaya çıkan bir faktör iken bireyler özellikle işleriyle ilgili yoğun bir stres ile karşı karşıya kalabilmektedir. Çalışanların çalıştıkları ortama ait fiziki yapının dışında grup içerisinde çalıştıkları diğer bireyler ile olan iletişimleri stresin kaynağı olabilmektedir.

Destekleyici, güçlendirici ve olumlu çalışma ortamlarının çalışanların daha az stres yaşamasına ve daha fazla iş tatminine sahip olmasını sağlayarak örgütsel bağlılığı arttırmaktadır (Duygulu ve Abaan, 2007:64). Örgütsel bağlılığın düşük olduğu örgütlerde işten ayrılma, devamsızlık, performans düşüklüğü ve iş stresinde artma gibi olumsuzlukların yaşanması muhtemel sonuçlar olarak değerlendirilebilir. Örgütsel bağlılığın yüksek olmadığı durumlarda iş stresinin ortaya çıkaracağı baskı çalışanlar tarafından daha fazla hissedilmektedir (Jamal ve Baba, 2000:454). Buna göre örgütsel bağlılığın düşük olduğu örgütlerde stres iş memnuniyetsizliği üzerinde daha fazla etkide bulunmaktadır (Begley ve Czajka, 1993:552).

2.5.2.8. Örgütsel Sosyalleşme

Örgütsel sosyalleşme, bir örgüte üyesi olarak katılabilmek ve örgütsel rol üstlenmek için sosyal bilgi, beceri, davranış, tutum, değer ve bilginin bireysel açıdan kazanım süreci şeklinde ifade edilmektedir (Yücel ve Çetinkaya, 2016:19). Örgütsel sosyalleşme ile bireyin örgüt ile uyum içerisinde olması ve etkili bir yere gelmesi arzulanırken, bireyin örgütün amaç ve değerleri ile kendisini özdeşleştirmesi gerekmektedir.

Sosyalleşme ile birlikte bireyler yaptıkları işlerden tatmin olmakta, rollerini benimsemekte, yüksek iş motivasyonu ile örgütsel bağlılığını arttırarak örgütün başarısı için elinden geleninin en iyisini sergilemektedir (Sökmen, 2007:174). Bu bağlamda bireylerin işlerinde kalma istekleri ortaya çıkmaktadır. Başarılı bir örgütsel sosyalleşmenin örgüte yüksek düzeyde bağlılık aksi durumda ise düşük düzeyde bir bağlılık oluşturması beklenmektedir (Cohen ve Veled-Hecht, 2008; Ulukapı Yılmaz ve Yılmaz, 2016).

2.5.2.9. İş Tatmini

İş tatmini bireyin işi ya da iş deneyimlerine ilişkin pozitif ya da negatif değerlendirmelerini ifade etmektedir (Yücel ve Bektaş, 2012:1599). Bu bağlamda eğer bireyin işi veya deneyimleri ile ilgili görüşleri pozitif ise bireyin tatmin olduğunu söylemek mümkündür. İş tatmini bireylerin işleriyle ilgili nasıl hissettiklerini gösteren ve bireylerin işle ilgili örgütsel vatandaşlık, devamlılık, işten ayrılma gibi alacakları kararlar üzerinde de oldukça önemli bir faktördür. İş tatmini esasında bireylerin işini ne ölçüde sevip sevmediğine ilişkin kişisel değerlendirmeleridir. Dolayısıyla iş tatmini bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini de belirleyen bir kavramdır.

İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olması beklenmektedir. Bir başka ifade ile iş tatmini örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir (Feinstein ve Vondrasek, 2006; Freund, 2005; Mannheim ve diğerleri, 1997; Busch ve diğerleri, 1998). Buna göre iş tatmini yüksek olan bireylerin örgütsel bağlılığının daha yüksek olması beklenmektedir.

2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılık üzerinde birey ve örgüte özgü unsurların dışında örgüt dışı faktörler de etkide bulunabilmektedir. Bu bağlamda yeni iş bulabilme olanakları ve profesyonellik örgütsel bağlılık üzerinde etkili unsurlar olarak görülmektedir.

2.5.3.1. Yeni İş Bulma Olanakları

Yeni iş bulabilme imkanları bireylerin bağlılığı için önemli bir göstergedir. Bireylerin bir işe başladıktan sonra elde ettikleri tecrübelerin yanında elde ettiği yatırımlar bireyin işten ayrılmasında vazgeçilmesi zor olan maliyetleri olarak görülmektedir. Eğer bireyin işten ayrılması durumunda karşı karşıya geleceği söz konusu maliyetler işte kalma durumunda karşılaşılabilecek olan maliyetlerinden daha yüksek ise rasyonel bir birey işte kalmayı tercih edecektir. Bireyin edindiği tecrübeler, aldığı terfiler, ücret artışları gibi unsurlar bir yandan da bireyin örgüte duygusal biçimde bağlanmasını sağlayacaktır. Dolayısıyla yeni iş alternatifleri ortaya çıksa da birey mevcut örgütte kalmayı tercih edebilir. Ayrıca bireylerin yaşı ve eğitim düzeyi de yeni iş imkanları bakımından önem taşımaktadır. Yeni mezun olmuş genç bir birey tecrübesinin eksik olması nedeniyle yeni işe başladığı örgüte bağlı kalacaktır. Ancak bu süreklilik arz eden bir süreç olmayacak ve birey tecrübe elde ettikçe alternatif iş olanaklarını değerlendirecektir. Yani bağlılığı yaş ve tecrübe arttıkça azalacaktır (Meyer ve Allen, 1984). Ayrıca eğitim düzeyi daha yüksek olan bireylerin de daha düşük olan bireylere göre örgüte olan bağlılığı daha düşük olabilmektedir. Eğitim düzeyi beşeri sermayeye yapılan bir yatırım olup, bireyin niteliğini iyileştirmekte ve bireyin iş olanaklarında da artış sağlamaktadır (Steers, 1977). İş dünyasında firmaların istihdam kararlarında eğitim düzeyi bir göstergedir.

2.5.3.2. Profesyonellik

Profesyonellik kavramı bireyin mesleğine olan bağlılığın, mesleği ile ilgili değerlerini özümsemişi ve mesleği ile bir olduğu anlamlarına gelirken, bu niteliklere sahip olan bireylerin kendi kurallarını koyan, bağımsız ve sosyal sorumluluk sahibi ve alanlarında nitelikli bireyler olduğu ifade edilmektedir (Taş, 2012:32). Buna göre profesyonel bir birey mesleğine önem veren bir bireydir. Bu bağlamda mesleğine bağlılığın yüksek olması örgütsel bağlılığın da yüksek olmasında etkili olabilir.

Hall (1968) profesyonelliğin yapısal ve tutumsal yönlerinin olduğunu ileri sürmektedir. Yapısal yönler, tam zamanlı meslek oluşturma, bir eğitim okulunun kurulması, meslek birliği oluşumu ve etik kuralların oluşturulması gibi alanları içeren

mesleğin bir parçası olan özellikleri ifade etmektedir. Tutumsal yönler arasında ise halka hizmet etme inancı, kendini düzenleme inancı, özerklik ve profesyonel örgütün temel referans olarak kullanılması sayılabilir.

Profesyonelleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda net bir sonuç söz konusu değildir. Bartol (1979) her iki değişken arasındaki ilişkinin pozitif olduğunu tespit etmiştir. Buna karşın bazı çalışmalar ise her iki değişkenin birbirinden bağımsız olduğunu tespit etmişlerdir (Berger ve Grimers, 1973; Flango ve Brumbaugh, 1974). Öte yandan bazı çalışmalar bireylerin mesleki ve örgütsel bağlılığı arasında farklılık tespit etmiştir. Buna göre Sheldon (1971) yaptığı araştırmada bireylerin mesleki bağlılıklarının yüksek olduğunu ancak örgütsel bağlılıklarının olmadığını tespit etmiştir. Buna göre bireyin mesleğine bağlı olması demek kesinlikle örgütsel bağlılığının da olacağı demek değildir. Önemli olan nokta her iki bağlılığın aynı anda sağlanmasıdır. Bu sağlandığı takdirde hem birey hem de örgüt açısından tatmin olunacaktır.

2.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Örgütsel bağlılık alanına ilişkin artan ilginin altında, konunun özellikle işgücü devir hızı (Porter ve diğerleri, 1974), işten ayrılma eğilimi (Shore ve Martin, 1989), performans (Meyer ve diğerleri, 1989) ve devamsızlık (Farrell ve Peterson, 1984) gibi örgüt açısından önem taşıyan sonuçlar ile ilişkisi yatmaktadır.

Genellikle örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde işgücü devir hızının, işten ayrılma eğiliminin ve devamsızlığın daha düşük olduğu ifade edilmektedir. Öte yandan performansın ise daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler çalıştıkları örgütte kalmayı isterler (Mowday ve diğerleri, 1982). Meyer ve diğerleri (1989) performans ile duygusal bağlılık arasında pozitif devam bağlılığı arasında ise negatif bir ilişki tespit etmişlerdir.

İşgücü devir hızı bireylerin örgütten ayrılma ve örgüte girme hareketleri olarak ifade edilmekte olup, bu oranın örgüt tarafından yüksek olmaması istenir. Çünkü işgücü devir hızının yüksek olması durumunda işçi istihdamı için duyuru, değerlendirme ve eğitim gibi süreçlerin tekrardan gerçekleştirilmesi gerekir. Bu da örgüt için yeni bir maliyet olarak görülmektedir (Yücel ve Koçak, 2016:76).

Araştırmalar ele alındığında işgücü devir oranı ile örgütsel bağlılık arasında yüksek korelasyonlu sonuçların elde edilemediği görülmektedir. Buna farklı açıklamalar getirilmektedir. Birincisi diğer değişkenlerin söz konusu ilişkiyi sınırladığı düşünülmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990). Wiener ve Vardi, (1980) farklı meslek gruplarında söz konusu ilişkinin farklılaşabileceğini göstermiştir. Werbel ve Gould (1984) ise hemşireler üzerine yaptığı araştırmada bir yıl üzerinde görev süreci olan çalışanlar için ilişkinin negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın Cohen (1993) ise söz konusu negatif yönlü ilişkinin özellikle 30 yaşına kadar olan genç çalışanlarda 30 yaş üstü olan çalışanlara göre daha güçlü olduğunu tespit etmiştir. İkinci açıklama ise söz konusu ilişkiyi araştıran çalışmaların metodolojik açıdan taşıdıkları farklılıkları olarak gösterilebilir (Cohen, 1993:1140). Birkaç istisna dışında genelde işgücü devir hızına ilişkin tutumsal araştırmaların görev süresi değişkeni üzerinden iş tatminine odaklandığı görülmektedir. Bu bağlamda genellikle daha yüksek iş tatmini ile örgütte kalma eğilimi arasında istikrarlı bir ilişki tespit edilmektedir (Porter ve diğerleri, 1974:603).

Örgütsel bağlılığın farklı düzeylerinde birey ve örgüt açısından ortaya çıkması potansiyel olan sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde birey ve örgüt için düşük, orta ve yüksek bağlılık düzeylerinde pozitif ve negatif sonuçlar ortaya koyulmaktadır.

Tablo 7: Bağlılık Düzeyine Göre Muhtemel Sonuçlar

	Bireysel		Örgütsel	
	Pozitif	Negatif	Pozitif	Negatif
Düşük	• Bireysel yaratıcılık, yenilik ve özgünlük. • Daha etkin insan kaynağı kullanımı	• Daha düşük kariyer yükselişi ve ilerleyişi • Dedikodu sonuçlu bireysel maliyetler. • Olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	• Düşük performanslı işgörenlerin örgütten ayrılması ile örgüte yeni işgörenlerin alınması ve örgütsel morali yüksek tutarak işgücü devir hızını düşürme • Örgüt içi dedikoduların örgüt için muhtemel yararları	• Yüksek işgücü devir hızı, gecikme, devamsızlık, örgütte kalmaya isteksizlik, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasa dışı faaliyetler • Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
İlmlı (Orta)	• İleri düzeyde sahiplenme duygusu, güvenlik, yeterlilik, sadakat ve görev. • Yaratıcı işgören • Bireysel kimliğin örgütten ayrıl tutulması	• Sınırlı mesleki gelişim ve ilerleme fırsatı • Bağlılık düzeyinin düşük, ılımlı veya yüksek olup olmadığının kolaylıkla anlaşılabilmesi	• Artan işgören kıdemi • Sınırlı ayrılma isteği • Sınırlı iş devri • Yüksek iş tatmini	• İşgörenlerin daha fazla görev alma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınırlandırılması • İşgörenlerin görevleri dışındaki bireysel beklentileri ile örgütsel beklentileri dengelemesi • Örgütsel etkinliğin azalması
Yüksek	• İşgörenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerinin artması • Olumlu davranışların ödüllendirilmesi • İşgörenlerin işlerini tutkuyla yapmalarının sağlanması	• Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareket olanaklarının bastırılması • Değişime karşı bürokratik direnç • Sosyal ve ailevi ilişkilerde gerilim • İşgörenler arasındaki dayanışmanın yetersizliği • Görev dışında da örgütün bir araya gelmesi için sınırlı zaman ve enerji	• Güvenli ve istikrarlı işgücü • Daha yüksek üretim için işgörenlerin örgütsel beklentileri kabul etmesi • Görev ve performans açısından işgörenler arasında yüksek rekabet • Örgütsel amaçların karşılanabilmesi	• İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı • Örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyum yoksunluğu • Geçmişteki politika ve süreçlere aşırı güven duyma • Aşırı çaba gösteren işgörelere öfke ve düşmanlık besleme • Örgüt yararına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: Randall, 1987:462

Tablo 7 incelendiğinde birçok sonucun varlığı söz konusudur. Bunların ön plana çıkanları aşağıdaki gibi açıklanabilir:

Düşük örgütsel bağlılığın özellikle örgüt açısından adeta bir temizlenme olarak pozitif anlamda sonuçlar çıkardığı görülmektedir. Buna göre düşük bağlılığa sahip olan bireylerin örgütten ayrılması örgütün moralinin yüksek tutulmasında ve örgütteki bağlılığı yüksek olan bireylerin çalışmalarını olumsuz etkileyebilecek unsurların önüne geçilmesinde etkili olacaktır. Birey açısından da bireyin düşük bağlılık altında daha özgür çalışması ile daha yaratıcı ve yenilikçi olması mümkündür.

Düşük örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları ise daha önemli görülmektedir. Zira bu bağlamda literatürde birçok çalışma yapılmış ve bağlılığın artırılması amaçlanmıştır. Düşük bağlılığın örgüt açısından olumsuz sonuçları arasında özellikle yüksek işgücü devir hızı başta olmak üzere gecikme, devamsızlık, örgütte kalmaya isteksizlik, düşük iş kalitesi, sadakatsizlik ve hatta örgütün aleyhinde yasadışı faaliyetler sayılabilir. Bunlar bir örgütün amaçlarına ulaşabilmesi bakımından en önemli sorunlar arasında yer almaktadır. Birey açısından olumsuz sonuçları arasında ise bireyin mutsuz olması ve kariyer ilerleyişinin yavaşlaması gösterilebilir. Kendini örgüte bağlı hissetmeyen bir bireyin gelişimi kolay değildir. Öte yandan kendisini işe vermeyen birey vaktini daha çok dedikodu gibi kayıplara yönlendirecektir. Bu neticede birey açısından ciddi bir maliyettir.

Yüksek örgütsel bağlılığın pozitif sonuçları incelendiğinde örgüt açısından güvenli ve istikrarlı bir işgücünün varlığı, daha yüksek üretim için işgörenlerin örgütsel beklentileri kabul etmesi, görev ve performans açısından işgörenler arasında yüksek rekabet ve örgütsel amaçların karşılanabilmesi önemli görülürken, birey açınsındansa işgörenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerinin artması, olumlu davranışların ödüllendirilmesi ve işgörenlerin işlerini tutkuyla yapmalarının sağlanması önemli görülmektedir. Yüksek bağlılığın negatif sonuçları arasında ise örgüt için örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyum yoksunluğu ile geçmişteki politika ve süreçlere aşırı güven duyma önemli görülürken, birey açısından ise bireysel gelişme, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareket olanaklarının bastırılması önemli görülmektedir.

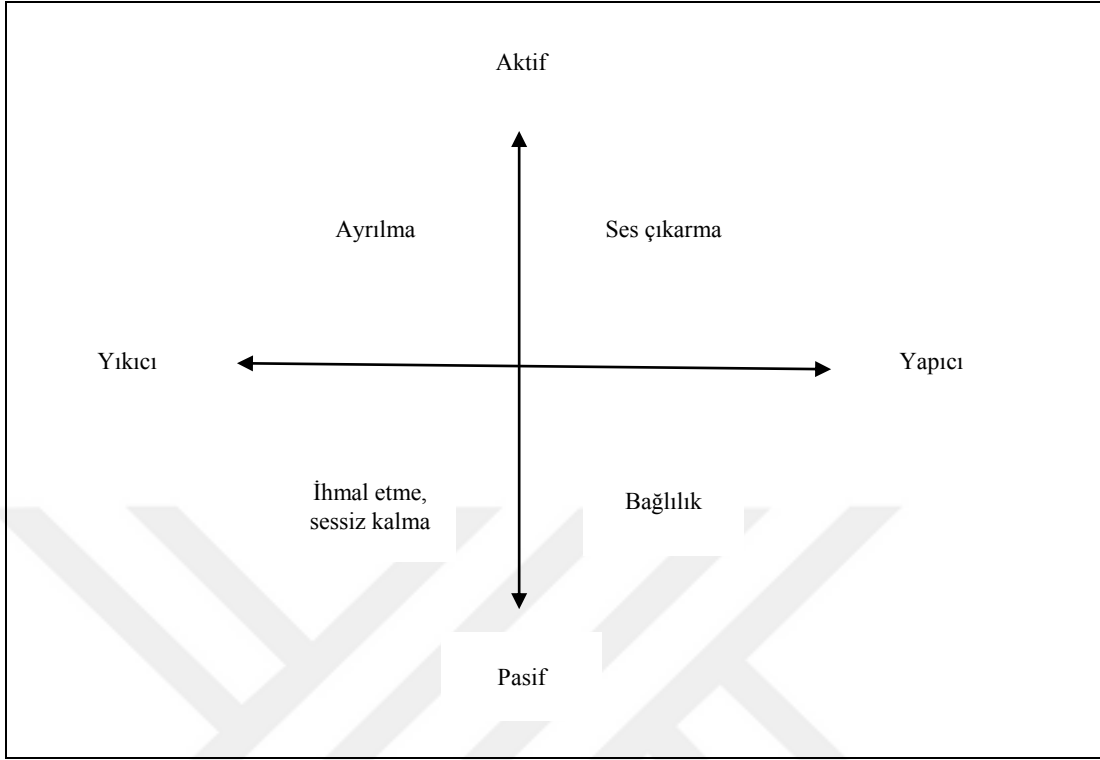
2.7. İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLİŞKİSİ

Örgütsel anlamda başarılı bir performans sergilemenin birçok etkeni bulunmaktadır. Bunların en önemlilerinden birisi ise işgücüdür. Beşeri sermaye adı altında ifade edilen nitelikli işgücü örgütlerin amacına ulaşmasında karar alıcı ve uygulayıcı olan bireylerdir. Dolayısıyla söz konusu bireylerin devamlılığı oldukça önemli görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın yüksek olması işten ayrılma düşüncesinin çalışanlarda ortaya çıkmasını önleyecektir. Bireylerin çalıştıkları örgütlerde tatmin olma düzeyi işten ayrılma eğiliminin ortaya çıkmasına etki edecektir.

TDK'da niyet anlamı, bir şeyi yapmayı önceden isteyip düşünme ve maksat anlamlarına gelmektedir. Bu bağlamda ele alındığında işten ayrılma eğilimi çalışanın çeşitli sebepler ile davranışını ortaya koymadan önce ayrılma meselesini isteyip düşünmesi ve bunun ile amaçladığını belirlemesidir. İşten ayrılma, işten çıkarak, transfer ederek, farklı bir iş arayarak ve çıkmayı düşünerek bir örgütten ayrılmayı ifade etmektedir. İşten ayrılma eğilimi iş tatmini ile yakından ilişkili bir ifade olup, bireylerin çalışma koşullarından tatmin olmaması durumunda ortaya koydukları negatif, yıkıcı ve aktif davranış olarak gösterilmektedir (Rusbult ve diğerleri, 1988:601). Bir başka ifade ile eğer bir birey işi ile ilgili çalışma koşullarından tatmin olmaz ise bireyin davranışı işten ayrılma yönünde aktif ve yıkıcı nitelikte ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca işten ayrılmada eğilim, bireyin planladığı bir süreci göstermekte ve buradaki planlama eylemi fiili olarak işten ayrılmadan önce gelmekte ve aynı zamanda ayrılma kararının ön koşulu olarak görülmektedir (Seyrek ve İnal, 2017:64).

Rusbult ve diğerleri (1988:6601) bir bireyin örgütü ile ilgili iş tatmininin oluşmaması durumunda bireyin bu duruma dört şekilde yanıt vereceğini ifade etmektedir. Bunlar, ayrılma, bağlılık, ihmal etme ve ses çıkarma şeklindedir. Buna ilişkin gösterim Şekil 13'de verilmiştir.

Şekil 13: İş Tatminsizliğine Verilen Tepkiler



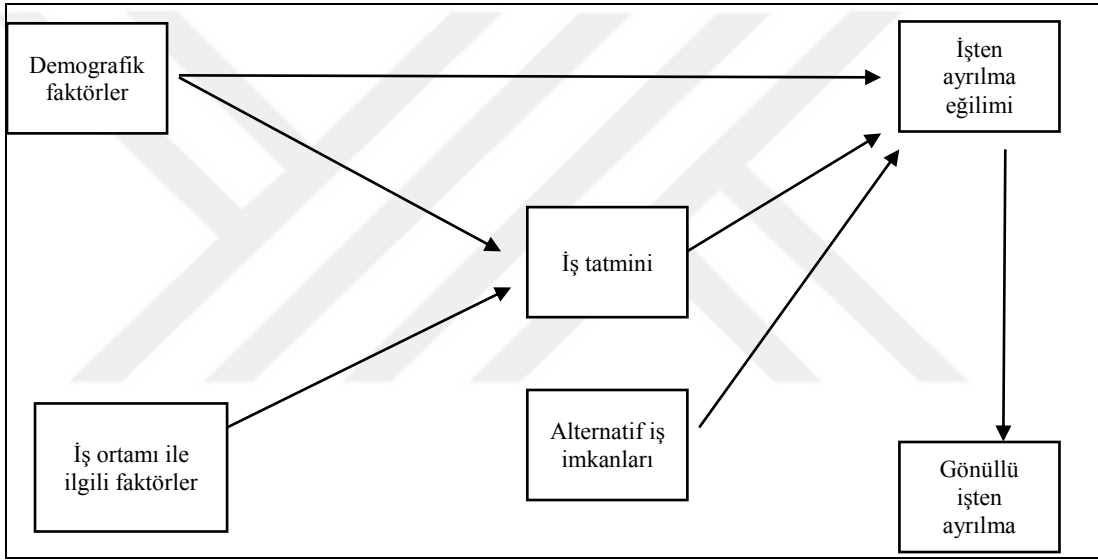
Kaynak: Rusbult ve diğerleri, 1988: 601

Şekil 13 incelendiğinde iş tatmini sağlanamadığı durumda çalışanlar aktif veya pasif bir davranış sergileyerek yıkıcı veya yapıcı tepki verebilmektedir. Buna göre birey iş tatminsizliği karşısında ayrılma şeklinde bir davranış sergiler ise bu davranış aktif ve yıkıcı karakterde olacaktır. Öte yandan birey iş tatminsizliğine yönelik ses çıkarma yöntemini tercih ederse, birey yapıcı ve aktif bir eğilim sergilemiş olacaktır. Burada birey iş yerindeki üstleri ile ya da yetkililer ile görüşerek sorunların çözümüne dönük adımlar atmaya yönelmektedir. Birey burada yapıcı bir davranış eğilimi içerisindedir. Bu bağlamda işten ayrılma eğiliminin ortaya çıkış süreci, buna nelerin etkili olduğu ve sorunun ortadan kaldırılması için ne tür önlemlerin alınması gerekliliği doğru bir şekilde tespit edilirse bu hem mevcut bireylerin hem de gelecekte istihdam edilecek olan bireylerin devamlılığının yüksek olmasında yani daha etkin kullanımda imkan sağlayacaktır (Avcı ve Küçükusta, 2009:37).

Birey iş tatminsizliğine karşı pasif bir tavır ile bağlılığını da sergileyebilir. Bireyin iş tatminsizliğine karşılık alacağı karar da iş tatminsizliğinin boyutu kadar sahip olduğu demografik özellikler de etkiye bulunabilecektir.

Bireyin işten ayrılmasında etkili olan unsurlar; bireyin işinden kalıp kalmaması yönünde karar almasında etkili olabilecek demografik faktörler, iş tatmini, genellikle bireyin tatminini de etkileyen iş ortamına ilişkin faktörler ve işten ayrılma eğilimi şeklinde sayılmaktadır (Lambert ve diğerleri, 2001:233-234). Buna göre işten ayrılma sürecine ilişkin genel gösterim şu şekildedir:

Şekil 14: İşten Ayrılma Süreci



Kaynak: Lambert ve diğerleri, 2001:235

Demografik faktörler yaş, cinsiyet, eğitim ve görev süresi gibi değişkenleri içermekte iken iş ortamı ile ilgili göstergeler ise rol çatışması, görev çeşitliliği, finansal ödüller, iş arkadaşları ile ilişkiler ve özerklik veya katılımdır. Dolayısıyla bir bireyin işten ayrılma eğiliminin oluşmasında demografik faktörler ve iş ortamı ile ilgili faktörler ve iş tatmininin sağlanıp sağlanmaması durumları etkili olmaktadır (Lambert ve diğerleri, 2001:235). Örneğin yaş ve görev süresi işten ayrılma ile negatif bir ilişkiye sahiptir (Porter ve Steers, 1973; Porter ve diğerleri, 1974). Buna göre genç işgücünün yetişkin işgücüne göre işten ayrılma eğiliminin daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Literatür incelendiğinde işten ayrılma eğilimi ile işten ayrılma arasında güçlü bir pozitif ilişki söz konusudur (Lee ve Mowday, 1987; Michaels ve Spector, 1982; Tett ve Meyer, 1993). Bununla birlikte işten ayrılma eğilimi her zaman işten ayrılma ile sonuçlanmayabilir. Çalışanın işten ayrılmada bireyin uygun bir fırsat ve zamanı kolladığı ve o fırsat ve zaman geldiğinde ise derhal işten ayrılması eğiliminin gerçekleşmesini sağlayacaktır. Ancak burada çalışanın ailevi ve ya çevresel unsurlar nedeniyle işten ayrılması mümkün olmayabilir. Bireyin niyete sahip olup bunu gerçekleştirememesi ise bireyin örgüt içerisindeki davranışlarına yansıtılabilmekte bu da bireyin performansını düşürebilmektedir (Genç, 2014:65). Öte yandan örgütlerin performansı açısından bireyin performansı oldukça önem taşımaktadır. Dolayısıyla işten ayrılma eğilimi olan bireylerin performans açısından niteliği önem kazanmaktadır. Bu bağlamda performans düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılmaları örgüt açısından istenmeyen bir durum olarak görülürken, performans düzeyi düşük olan bireylerin işten ayrılması ise örgüt açısından fonksiyonel ve olumlu bir durum olarak ifade edilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010:215).

Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin negatif olduğu görülmektedir (Porter ve diğerleri, 1974; Parasuraman, 1982). Buna göre örgütsel bağlılığı daha yüksek olan bir bireyin işten ayrılma eğilimi daha düşüktür. Dolayısıyla çeşitli politikalar ile örgütsel bağlılığın yükseltilmesi örgütün devamlılığı açısından önem taşıırken bunu çalışanlar açısından da olumlu bir sonuç meydana getirerek yapmaktadır.

Ayrıca örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin işten ayrılma süreci üzerinde göreceli etkisi söz konusu olup, buna ilişkin literatürde üç yaklaşım mevcuttur (Tett ve Meyer, 1993:260). Birincisi *tatmin-bağlılık modeli* olup, bu modele göre bağlılık iş tatmininden kaynaklanmakta ve bireyin işten ayrılma eğilimi üzerinde etkide bulunmaktadır. Ayrıca modele göre iş tatmini işten ayrılma kararı üzerinde dolaylı bir etkide bulunmakta ve tatmin olmuş bireylerin örgütlerine daha bağlı olduğu dolayısıyla işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olduğu ifade edilmektedir. İkincisi ise *bağlılık-tatmin modeli* olup, bu modelde örgüte bağlılık işe karşı bireylerin pozitif yaklaşmasını sağlamakta ve bireyler işten ayrılma veya kalma kararını bireylerin işlerine karşı hissettikleri ile verirler. Dolayısıyla bu modelde bağlılık ön plana çıkmakta ve bağlılıkta meydana gelen değişimler işten ayrılma üzerinde dolaylı

etkide bulunmaktadır. Üçüncü görüş ise hem bağılılığın hem de iş tatmininin işten ayrılma sürecine birlikte etkide bulunduğu model olup, bu *bağımsız etki modeli* olarak ifade edilmektedir. Bu modelde örgütsel bağlılık ile iş tatmini birbiriyle ilgili olsa da bağımsız yapılar olarak değerlendirilmekte ve iki davranış arasında bir nedensellik söz konusu değilken iki değişken arasında muhtemel karşılıklı ilişkinin varlığı da göz ardı edilmemektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PERAKENDE SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİNİN GENÇ İŞGÜCÜ VE DİĞER FAKTÖRLER AÇISINDAN ARAŞTIRILMASI

Bu kısımda örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimine ilişkin bir perakende şirketinde yapılan anket araştırmasında elde edilen verilerin analizini kapsamaktadır. Bu bağlamda öncelikle araştırmanın metodolojisine yer verilmekte olup, sonrasında ise araştırma bulgularının değerlendirilmesi yapılmaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu başlık altında araştırmanın gerekçesi, amacı, kapsamı, kısıtları, hipotezleri ve yöntemine yer verilmektedir.

3.1.1. Araştırmanın Gerekçesi

İşgücü, üretimin artması ve nitelikli hale gelmesi açısından oldukça önemli görülmektedir. Türkiye’de genç nüfus önemli bir büyüklüğe sahiptir. 2018 yılında Türkiye’nin genç nüfusu toplam nüfusun yaklaşık %16’sını oluştururken bu oran birçok Avrupa ülkesinin oldukça üzerinde yer almaktadır. Günümüzde özellikle Avrupa ülkelerinde nüfusun yaşlandığı bilinen bir olgudur. Nüfus, bir ülkede sadece ticari faaliyetler açısından değil ayrıca askeri, siyasi, sosyal vb. birçok alan bakımından önemli bir argümandır. Zira en basitinden bir üretimin girdileri arasında sermayenin yanında emek bulunmakta bu da nüfus ile yakından ilintilidir.

Genç nüfus, üretimde en yüksek ve verimli şekilde çıktıyı sağlayacak bir özelliğe sahiptir. Ancak burada çalışma koşullarının da dikkate alınması gerekmektedir. Nüfusun düşük olması nasıl bir olumsuzluk olarak görülüyorsa nüfusun fazlalığı da beraberinde bir takım olumsuzlukları ortaya çıkarabilir. Genç nüfusun sahip olduğu pozitif yanlarının üretim sürecine dahil edilmesinde birçok faktör bulunduğu söylenebilir. Örneğin söz konusu kişilerin eğitiminden çalışanları koruyan ve gözeten yasalara kadar birçok alanda gerçekleştirilecek faaliyetler genç

nüfustan elde edilecek faydanın artmasını sağlayacaktır. Bunun yanında çalışanların özlük hakları ile elde edecekleri gelir düzeyleri de üretim sürecinde ortaya çıkaracakları katkıyı şekillendirecektir. Nüfusun az olması çalışanların kıymet kazanmasını sağlarken nüfusun fazlalığı ise çalışanların kıymetini azaltmaktadır. Buradaki kıymetten kasıt, çalışanlara olan taleptir. Talep artar ise çalışanların elde edeceği gelir artacaktır. Aksi durumda ise çalışanların elde edeceği gelir azalacaktır. Dolayısıyla bir ülkenin potansiyel iş hacmi dikkate alınarak nüfus planlamasının orta ve uzun vadeli projeksiyonlar ile yapılması bir ülkenin öncelikli politikaları arasında yer almalıdır.

Genç işgücünün sahip olduğu önem doğrultusunda, genç işçilerin örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma eğilimlerinin de araştırılması gerekmektedir. Zira örgütsel bağlılık, örgütün performansını da yakından ilgilendirmektedir. Dolayısıyla bu çalışma ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri genç işgücü açısından araştırılmaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Amacı

KPMG (2018) Sektörel Bakış Raporu incelendiğinde, tüm sektörler içerisinde perakende sektörünün istihdam oluşturma anlamında ikinci sırayı aldığı ifade edilmektedir. Özellikle Türkiye’deki işsizlik sorununu gidermek adına perakende sektöründe istihdam oranlarının yıllar itibariyle bir artış gösterdiği görülmektedir. Öte yandan genç nüfus dinamikleri söz konusu sektörün istihdam ihtiyaçlarını gidermede önemli bir role sahiptir.

Söz konusu önemine binaen sektörde çalışanların özellikle genç işgücünün örgütsel bağlılıklarının araştırılması önem kazanmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı perakende sektöründe faaliyette bulunan kurumsal bir firmada çalışanların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimlerinin özellikle genç işgücü bakımından araştırılmasıdır. Ayrıca diğer demografik bilgiler çerçevesinde de örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi üzerinde araştırmalar genişletilerek literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

3.1.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma kapsamında, İzmir ilinde bulunan ancak Türkiye genelinde de faaliyette bulunan ve Perapost'un 2017 yılına ilişkin ilk 100 perakendeci listesinde ilk beş içerisinde yer alan kurumsal bir perakende firması¹ çalışanları yer almaktadır. Özellikle genç işgücünün söz konusu sektörde yaygın bir şekilde yer alması nedeniyle söz konusu firma çalışanları tercih edilmiştir. Bu bağlamda 2100 kişilik evrenden 250 kişilik bir örneklem araştırma kapsamında yer almıştır.

Sosyal bilimler açısından anket araştırmalarında gerekli olan örneklem büyüklüğü evrene göre hesaplanabilmektedir. Bu çalışmada 2100 kişilik evren olması nedeniyle sosyal bilimler açısından genelde yeterli görülen 30 ile 500 arasındaki örneklem sayısı dikkate alınmıştır. Bir başka anlatımla sosyal bilimlerde 30 ile 500 arasındaki örneklem sayısı genelde yeterli görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 126).

Örnekleme tekniği olarak olasılıklı olmayan teknikler arasında yer alan kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Sosyal bilimler açısından genellikle olasılığa dayalı olmayan teknikler kullanılmaktadır. Çünkü genelde araştırma evreni tam olarak bilinmemektedir. Kolayda örnekleme ile araştırmacı, çalışması için ihtiyaç duyduğu büyüklükteki örnekleme ulaşınca kadar en kolay şekilde ve ulaşılabilir nitelikteki deneklerden veri toplayarak araştırma yapmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014:130).

3.1.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma perakende sektörünü temsil eden bir firma üzerinde yapılmıştır. Söz konusu firmadan isminin açıklanması konusunda izin alınamaması nedeniyle firmanın adı açıklanmamıştır. Bilindiği üzere perakende sektöründe birçok firma söz konusu olup, bu firmaların tamamına yaygınlaştırılmış bir araştırma yapılması sektörde örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimlerinin genç işgücü açısından daha

¹ Söz konusu firma adının açık bir şekilde verilmesi hususunda izin vermediğinden adı açıklanmamıştır. Ancak söz konusu firmanın kurumsal ve köklü bir firma olduğunu ifade etmek mümkündür.

isabetli bir şekilde değerlendirilmesine olanak sunacaktır. Ancak araştırma hem zaman maliyeti hem de maddi koşullar dikkate alınarak bir firma üzerinde gerçekleştirilmiştir.

3.1.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma genç işgücünde örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır.

H₁: Genç işgücünün örgütsel bağlılık düzeyi ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif ilişki bulunmaktadır.

Bu bağlamda çalışma boyunca öncelikle örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında bir ilişkinin var olup olmadığı, var ise bu ilişkinin yönünün ne olduğu, ayrıca söz konusu ilişkinin genç işgücü ile yetişkin işgücü açısından nasıl gerçekleştiği, örgütsel bağlılığın alt boyutları ile işten ayrılma eğilimi arasında bir ilişkinin var olup olmadığı, var ise bu ilişkinin ne yönde olduğu ve ayrıca bunun genç ve yetişkin işgüçleri açısından nasıl gerçekleştiği, demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi üzerinde etkili olup olmadığı yapılan analizler bağlamında sorgulanmaktadır.

3.1.6. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada veri elde etme yöntemi olarak anket² yöntemi tercih edilmiştir. Anketler günümüzde yaygın bir şekilde kullanılan veri elde etme yöntemidir. Ayrıca sosyal bilimlerde insanların farklı düşüncelerini ortaya koyabilmek adına anketler oldukça yararlıdır. Anket, Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılık ölçeğine dayanmakla birlikte literatür araştırması çerçevesinde önemli görülen bazı sorular da eklenmiştir. Ayrıca anket kapsamında işten ayrılma eğilimi ile ilgili sorular da yer almaktadır. İşten ayrılma eğilimi ile ilgili sorular ise Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilen ölçekten geliştirilmiştir. Ankette sorulan sorulara verilen yanıtlar ise 5'li Likert Tipi Ölçek kullanılarak kesinlikle

² Araştırmada kullanılan ankete Ek'de yer verilmiştir.

katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde ölçeklendirilmiştir.

Anketin kapsamı değerlendirildiğinde anketin demografik sorular dışında 37 sorudan oluştuğu görülmektedir. Soruların 34'ü örgütsel bağlılığa ilişkin sorulardan oluşmaktayken 3'ü ise işten ayrılma eğilimi ile ilgilidir.

Araştırma, Google Forms üzerinden Mart 2018 yılında anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Ayrıca anketler firmanın bazı şubelerinde elden dağıtılarak da yapılmış olup, toplamda 250 anketin sağlıklı bir şekilde geri dönüşü olmuştur. Geri dönen anketlerden 12 tanesi çeşitli eksiklikleri nedeniyle analiz kapsamına dahil edilmemiştir.

Anket verileri, analizlerde kullanılması maksadıyla öncelikle bilgisayar ortamına işlenmiştir. Bu sırada anketlerin her birisi numaralandırılmış ve muhtemel karışıklıklara karşın bir önlem alınmıştır. Ankette verilen yanıtlar uygun kodlamalar ile Microsoft Office Excel dosyasına kaydedilmiş ve bilgisayar ortamında dosyalanmıştır. Araştırmada elde edilen veri 250 deneğe ilişkindir. Analizler bu veri üzerinden gerçekleştirilmiş olup, sosyal bilimlerde yaygın şekilde kullanılan bilgisayar paket programı olan IBM Statistics Package for The Social Sciences-22 (SPSS-22)'den yararlanılmıştır.

Araştırmada analiz kapsamında; öncelikle verilerin güvenilirliğini ölçmek üzere güvenirlik analizi uygulanmıştır. Söz konusu analiz ile ankette bulunan soruların birbirleri ile olan tutarlılığı ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını göstermektedir (Kayış, 2010:404).

Güvenirlik analizi sonrasında ise örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki korelasyon analizi ve regresyon analizi ile araştırılmaktadır. Korelasyon analizi ile iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki araştırılırken, regresyon analizi ise bağımlı değişken ile bu değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişki bir model ile neden sonuç ilişkisi bağlamında açıklanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014:255-263). Araştırmada örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi Korelasyon ve Regresyon analizleri aracılığıyla ortaya koyarken, örgütsel bağlılık ile ilgili iki şekilde model kurulmuştur. Öncelikle genel anlamda örgütsel bağlılık değişkeni

anket kapsamındaki 34 sorudan elde edilmiş sonrasında ise örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık değişkenleri Tablo 8’de açıklanan sorulardan elde edilmiştir.

Tablo 8: Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları

Alt Boyut	Anket Soruları
Duygusal Bağlılık	1-2-3-4-5-6
Devam Bağlılığı	19-20-21-22-23-24-30-31-32
Normatif Bağlılık	25-26-27-28-29-33

Araştırmada daha sonraki aşamada ise demografik değişkenlere ait gruplar arasında örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi üzerinde bir farklılığın bulunup bulunmadığı bağımsız t testi ve tek yönlü Anova testi ile araştırılmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bulguları iki kısımda düzenlenmiştir. İlkinde tanımlayıcı istatistikler analiz edilirken ikinci kısımda ise istatistiksel testlere yer verilmektedir.

3.2.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin açıklamalar bu kısımda yer almaktadır.

3.2.1.1. Yaş Faktörü

Araştırma kapsamında yer alan örneklemdaki katılımcıların yaşlarına ilişkin istatistikler Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Yaş Özellikleri

Yaş Aralığı	Sıklık (Frekans)	Yüzde (%)
15-29 yaş	118	47.2
30 ve üzeri	132	52.8
<i>Toplam</i>	<i>250</i>	<i>100</i>

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde genç işgücü olarak ifade edilebilecek olan 15-29 yaş grubunun diğer gruba göre daha az sayıda olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların 118'i genç işgücü iken 132'si ise orta yaş ve üzeri olup, yetişkin işgücüdür. Oransal olarak dağılım incelendiğinde ise ilk grubun %47.2'lik, ikinci grubun ise %52.8'lik bir paya sahip olduğu görülmektedir. Rakamlar incelendiğinde iki farklı gruptaki katılımcıların birbirine yakın düzeyde olduğu ifade edilebilir.

3.2.1.2. Cinsiyet Faktörü

Çalışanların cinsiyetine ilişkin istatistiki bilgi Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: Cinsiyet Özellikleri

Cinsiyet	Sıklık (Frekans)	Yüzde (%)
Kadın	143	57.2
Erkek	107	42.8
<i>Toplam</i>	<i>250</i>	<i>100</i>

Cinsiyet özellikleri incelendiğinde katılımcıların 143'ü kadın iken 107'si ise erkektir. Oransal olarak bakıldığında katılımcıların %57.2'sini kadınlar oluştururken %42.8' ini ise erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların daha ziyade kadın çalışan olduğu söylenebilir.

3.2.1.3. Medeni Durum Faktörü

Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin bilgi ise Tablo 11’de sunulmaktadır.

Tablo 11: Medeni Durum Özellikleri

Medeni Durum	Sıklık (Frekans)	Yüzde (%)
Evli	128	51.2
Bekar	122	48.8
<i>Toplam</i>	<i>250</i>	<i>100</i>

Çalışanların medeni durumları değerlendirildiğinde 128’inin evli 122’sinin ise bekar olduğu görülmektedir. Bu bilgiye göre rakamların birbirine yakın olduğunu söylemek mümkündür. Oransal olarak bakıldığında ise katılımcıların %51.2’si evliyken %48.8’i ise bekardır.

3.2.1.4. Eğitim Düzeyi Faktörü

Eğitim seviyesi itibariyle çalışanların özellikleri Tablo 12’deki gibidir.

Tablo 12: Eğitim Düzeyi Özellikleri

Eğitim Düzeyi	Sıklık (Frekans)	Yüzde (%)
Ortaokul	10	4
Lise	61	24.4
Ön lisans	55	22
Lisans	118	47.2
Yüksek lisans	6	2.4
<i>Toplam</i>	<i>250</i>	<i>100</i>

Katılımcıların genelde lisans düzeyinde eğitim almış olduğu görülmektedir. Bu, tüm katılımcıların %47.2'sine denk gelmektedir. Eğitim düzeyi açısından yüzdesel sıralama yapıldığında lisans düzeyini sırasıyla, %24.4 ile lise, %22 ile ön lisans, %4 ile ortaokul ve %2.4 ile yüksek lisans takip etmektedir.

3.2.1.5. Toplam Tecrübe Faktörü

Çalışanların iş tecrübesi değerlendirildiğinde toplam çalışma sürelerine ilişkin bilgi Tablo 13'de yer almaktadır.

Tablo 13: Toplam Tecrübe Özellikleri

Toplam Çalışma Süresi	Sıklık (Frekans)	Yüzde (%)
1 yıl ve altı	17	6.8
1-3 yıl	48	19.2
4-10 yıl	105	42
11-15 yıl	40	16
16-20 yıl	31	12.4
20 yıl ve üzeri	9	3.6
<i>Toplam</i>	<i>250</i>	<i>100</i>

Katılımcıların genellikle 4-10 yıl aralığında bir iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir. Bu kişilerin sayısı 105 olup, oransal büyüklüğü ise %42'dir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun ilk iş tecrübesi olmadığı söylenebilir. Bunu 48 kişi ile 1-3 yıl iş tecrübesine sahip olan katılımcılar, %19.2'lik pay ile takip etmektedir. Sonrasında ise sıralama; 11-15 yıl aralığı %16, 16-20 yıl aralığı %12.4, 1 yıl ve altı %6.8 ve 20 yıl ve üzeri ise %3.6'lık pay şeklinde oluşmaktadır.

3.2.1.6. Eğitim Görülen Alanda Çalışma Faktörü

Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bir diğer bilgi ise eğitim gördükleri alanda çalışıp çalışmadıklarına ilişkindir. Buna göre elde edilen bilgi Tablo 14’de yer almaktadır.

Tablo 14: Eğitim Görülen Alanda Çalışma Özellikleri

Eğitim Görülen Alanda Çalışma	Sıklık (Frekans)	Yüzde (%)
Evet	39	15.6
Hayır	211	84.4
<i>Toplam</i>	<i>250</i>	<i>100</i>

Tablo 14 incelendiğinde katılımcıların büyük bir çoğunluğu eğitim aldıkları alanda çalışmamaktadır. Buna göre katılımcıların 211’i yani yaklaşık %85’i eğitim aldığı alanda çalışmazken, 39’u yani yaklaşık %16’sı eğitim aldığı alanda çalışmaktadır.

Türkiye’de perakendecilik bölümünün yaygın olmaması, katılımcıların büyük çoğunluğunun eğitim gördükleri alanda çalışmıyor olmasının nedenleri arasında gösterilebilir.

3.2.1.7. Mevcut İşyerindeki Tecrübe Faktörü

Araştırmada çalışanların mevcut işyerindeki tecrübeleri de araştırılmış olup, elde edilen bilgi Tablo 15’de yer almaktadır.

Tablo 15: Mevcut İşyeri Tecrübe Özellikleri

Mevcut İşyeri Tecrübesi	Sıklık (Frekans)	Yüzde (%)
1 yıl ve altı	35	14
1-3 yıl	71	28.4
4-10 yıl	91	36.4
11-15 yıl	28	11.2
16-20 yıl	24	9.6
20 yıl ve üzeri	1	0.4
<i>Toplam</i>	<i>250</i>	<i>100</i>

Tablo 15 incelendiğinde katılımcıların %36.4'ü mevcut işyerinde yaklaşık 4-10 yıldır çalışmaktayken, bunu %28.4 ile 1-3 yıl, %14 ile 1 yıl ve altı, %11.2 ile 11-15 yıl ve %9.6 ile 20 yıl ve üzeri tecrübe düzeyleri takip etmektedir.

3.2.1.8. Çalışılan Pozisyon Faktörü

Araştırma kapsamında bulunan 250 kişinin işyerinde çalışma pozisyonlarına ilişkin istatistik ise Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16: Çalışılan Pozisyon Özellikleri

Pozisyon	Sıklık (Frekans)	Yüzde (%)
Mağaza Personeli	89	35.6
Mağaza Yöneticisi	161	64.4
<i>Toplam</i>	<i>250</i>	<i>100</i>

İncelendiğinde katılımcıların 161 mağaza yöneticisi olarak faaliyette bulunmaktayken, 89'u ise mağaza personeli olarak faaliyette bulunmaktadır. Yüzdesel olarak ele alındığında ise katılımcıların %64.4'ü mağaza yöneticisi vasfındayken, %35.6'sı ise mağaza personeli vasfındadır.

3.2.1.9. Hizmet İçi Eğitim

Hizmet içi eğitim, sürdürülen faaliyetin daha etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi açısından fayda sağlayan bir faktör olarak değerlendirilebilir. Katılımcıların aldıkları hizmet içi eğitim sürelerine ilişkin yapılan araştırmada elde edilen bulgular Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: Hizmet İçi Eğitim Özellikleri

Hizmet İçi Eğitim Süresi (Saat)	Sıklık (Frekans)	Yüzde (%)
0-20	69	27.6
21-40	50	20
41-80	59	23.6
81-120	32	12.8
120 üzeri	40	16
<i>Toplam</i>	<i>250</i>	<i>100</i>

Tablo 17 incelendiğinde katılımcıların tamamının hizmet içi eğitim aldığı görülmektedir. Detaylara inildiğinde ise katılımcıların %27.6’sı 0-20 saat hizmet içi eğitim almıştır. Bunu ise sırasıyla %23.6 ile 41-80 saat hizmet içi eğitim, %20 ile 21-40 saat hizmet içi eğitim, %16 ile 120 saat üzeri hizmet içi eğitim ve %12.8 ile 81-120 saat hizmet içi eğitim takip etmektedir.

3.2.2. İstatistiksel Testler

Bu kısımda öncelikle güvenirlik analizi bulgularına yer verilmiştir. Sonrasında ise Korelasyon ve Regresyon analizleri ile değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. En son aşamada ise gruplar arası farklılıklar incelenmiştir.

3.2.2.1. Güvenirlik Analizi

Güvenirlik analizi ankette yer alan soruların tutarlı olup olmadığının yanında kullanılan ölçeğin ne kadar tutarlı olup olmadığını gösteren bir ölçüttür. Sosyal bilimlerde farklı şekillerde güvenilirliği ölçüm teknikleri mevcuttur. Alpha (Cronbach) Testi sıklıkla kullanılan bir test olarak araştırmada tercih edilmiştir. Güvenirlik analizinin yapılabilmesi bakımından bazı şartların varlığı gerekmekte olup, bunlardan en önemlisi ölçekteki soru sayısının 20'den fazla olması ve anketin uygulandığı denek sayısının da 50'den büyük olmasıdır (Kayış, 2010:405).

Alpha testi sonunda Cronbach Alpha (α) katsayısı elde edilmektedir. Bu katsayı 0 ile 1 aralığında yer almakta olup, 1'e gidildikçe güvenilirlik artmakta 0'a gidildikçe ise güvenilirlik azalmaktadır. Alpha katsayısının yorumuna ilişkin yargılar ise şu şekildedir (Kayış, 2010: 405):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür.
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir.
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili 34 sorunun yer aldığı ve 250 anketin uygulandığı bu araştırmada elde edilen Cronbach Alpha Katsayısı 0,947 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu, araştırmada kullanılan ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutlarında ise Cronbach Alpha Katsayısının; duygusal bağlılık için 0.925, devam bağlılığı için 0.821 ve normatif bağlılık için ise 0.857 olduğu tespit edilmiştir. İşten ayrılma eğiliminde ise katsayı 0.878 şeklinde oluşmuştur. Söz konusu katsayıların da istenilen ölçülerde ortaya çıktığı görülmektedir.

3.2.2.2. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasında bir ilişki olup olmadığını araştıran bir analizdir. Korelasyon katsayısı ise değişkenler arasındaki ilişkinin miktarını ortaya koymaktadır. Bu katsayı değişkenler arasındaki ilişkinin derecesi ve yönü hakkında bilgi sunmaktadır. Söz konusu katsayı -1 ile 1 arasında bir

değer alabilmektedir. Korelasyon katsayısı r simgesi ile gösterilmektedir. Korelasyon katsayısının aldığı değere göre değerlendirilmesi ise şu şekildedir (Gülbüz ve Şahin, 2014:255):

- $-1 \leq r < -0.7$ kuvvetli (-)
- $-0.7 \leq r < -0.3$ orta (-)
- $-0.3 \leq r < 0$ zayıf (-)
- $0 < r \leq 0.3$ zayıf (+)
- $0.3 \leq r < 0.7$ orta (+)
- $0.7 < r \leq 1$ yüksek (+)

Korelasyon katsayısı eğer (-) karakterde ise değişkenler arasında negatif, (+) karakterde ise değişkenler arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Korelasyon katsayısının anlamlılığı örneklem sayısına bağlı olarak değişebilmektedir. Eğer 200'den fazla bir örneklem hacmi söz konusu ise 0.25 değerindeki bir korelasyon katsayısı istatistiksel açıdan anlamlı olabilirken, 10-15 kişiden oluşan örneklem hacminde elde edilen 0.65 değerindeki bir korelasyon katsayısı istatistiksel açıdan anlamsız olabilmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2014:256).

Araştırmada Pearson Korelasyon katsayısına göre değerlendirme yapılmaktadır. Buna göre korelasyon analizi ile ilgili hipotezler şu şekilde ifade edilmiştir:

H_0 : Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 : Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan analiz sonunda elde edilen bulgu Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18: Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Korelasyon Analizi

	Örgütsel bağlılık	İşten ayrılma eğilimi
Örgütsel bağlılık	1 (0.000)	-0.365** (0.000)
İşten ayrılma eğilimi	-0.365** (0.000)	1

**Korelasyon 0.01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir. N=250

Elde edilen bulgular incelendiğinde örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu ilişkinin negatif olduğu görülmektedir. Bu sonuç H_0 hipotezinin reddedilerek alternatif hipotezin kabul edildiğini göstermektedir. Değişkenler arasında ters bir ilişki söz konusu olup, birisi artarken diğeri azalmaktadır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif örgütsel bağlılığın işten ayrılma ile ilişkisi de incelenebilir. Buna göre elde edilen sonuçlar Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19: Alt Boyutlarda Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Korelasyon Analizi

Alt Bileşenler	İşten Ayrılma Eğilimi
Duygusal bağlılık	-0.43** (0.000)
Devam bağlılığı	-0.025 (0.689)
Normatif bağlılık	-0.39** (0.000)

**Korelasyon 0.01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir. N=250

Bulgular incelendiğinde duygusal ve normatif örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre söz konusu değişkenler ile ifade edilen H_0 : *Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki yoktur* şeklindeki yokluk hipotezi reddedilmektedir. Ancak devam bağlılığı ile işten ayrılma eğilimi arasında bir

ilişkinin varlığı tespit edilememiş olup, anılan H_0 : *Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki yoktur* hipotezi kabul edilmektedir.

Çalışmanın temelini genç işgücü oluşturduğu için korelasyon analizinin genç işgücü ve yetişkin işgücü çerçevesinde de ayrı ayrı yapılmasında fayda görülmektedir. Bu bağlamda genç işgücü için hipotezler şu şekilde yeniden ifade edilebilir:

H_0 : Genç işgücünde örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 : Genç işgücünde örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan analiz sonrasında elde edilen bulgular Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20: Genç İşgücünde Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Korelasyon Analizi

	Örgütsel bağlılık	İşten ayrılma eğilimi
Örgütsel bağlılık	1 (0.000)	-0.416** (0.000)
İşten ayrılma eğilimi	-0.416** (0.000)	1

**Korelasyon 0.01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir. N=118

Tablo 20’deki bulgular incelendiğinde genç işgücünde örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu ve söz konusu ilişkinin negatif yönlü olduğu görülmektedir. Bu sonuç H_0 hipotezinin reddedilerek alternatif hipotezin kabul edildiğini göstermektedir. Değişkenler arasında ters bir ilişki söz konusu olup, birisi artarken diğeri azalmaktadır.

Genç işgücünde örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif örgütsel bağlılığın işten ayrılma ile ilişkisi de incelenmiş olup, elde edilen sonuçlar Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21: Genç İşgücünde Alt Boyutlarda Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Korelasyon Analizi

Alt Bileşenler	İşten Ayrılma Eğilimi
Duygusal bağlılık	-0.490** (0.000)
Devam bağlılığı	-0.141 (0.128)
Normatif bağlılık	-0.482** (0.000)

**Korelasyon 0.01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir. N=118

Tablo 21 incelendiğinde duygusal ve normatif örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre söz konusu alt boyutlar için yeniden ifade edilen H_0 : *Genç işgücünde örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki yoktur* şeklindeki yokluk hipotezi reddedilmektedir. Ancak devam bağlılığı ile işten ayrılma eğilimi arasında bir ilişkinin varlığı tespit edilememiş olup, bu alt boyut için anılan H_0 : *Genç işgücünde örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki yoktur* hipotezi kabul edilmektedir.

Yetişkin işgücünde örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki korelasyon analizi için hipotezler yeniden yazılabilir:

H_0 : Yetişkin işgücünde örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 : Yetişkin işgücünde örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan analiz sonrasında elde edilen bulgular Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22: Yetişkin İşgücünde Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Korelasyon Analizi

	Örgütsel bağlılık	İşten ayrılma eğilimi
Örgütsel bağlılık	1 (0.000)	-0.297** (0.001)
İşten ayrılma eğilimi	-0.297** (0.000)	1

**Korelasyon 0.01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir. N=132

Tablo 22'deki bulgular incelendiğinde yetişkin işgücünde örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu ve söz konusu ilişkinin yönünün negatif olduğu görülmektedir. Bu sonuç H_0 hipotezinin reddedilerek alternatif hipotezin kabulünü göstermektedir.

Yetişkin işgücünde örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif örgütsel bağlılığın işten ayrılma ile ilişkisi de incelenmiş olup, elde edilen sonuçlar Tablo 23'de verilmiştir.

Tablo 23: Yetişkin İşgücünde Alt Boyutlarda Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Korelasyon Analizi

Alt Bileşenler	İşten Ayrılma Eğilimi
Duygusal bağlılık	-0.318** (0.000)
Devam bağlılığı	-0.050 (0.567)
Normatif bağlılık	-0.231** (0.008)

**Korelasyon 0.01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir. N=132

Tablo 23 incelendiğinde yetişkin işgücünde de duygusal ve normatif örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Buna karşın devam bağlılığı ile işten ayrılma eğilimi arasında ise anlamlı bir ilişki elde edilememiştir.

Genç işgücü ve yetişkin işgücü için toplu ve ayrı ayrı yapılan analizler sonucunda elde edilen korelasyon katsayıları birlikte ele alındığında şu yorumların yapılması mümkündür:

- Genç ve yetişkin işgücü ayrımına gidilmediğinde;
 - Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında orta düzeyde bir ilişkinin varlığı,
 - Duygusal örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında orta düzeyde bir ilişkinin varlığı,
 - Devam bağlılığı ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı,
 - Normatif örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında orta düzeyde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.
- Genç ve yetişkin işgücü ayrımına gidildiğinde genç işgücü için yapılan analizde;
 - Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında orta düzeyde bir ilişkinin varlığı,
 - Duygusal örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında orta düzeyde bir ilişkinin varlığı,
 - Devam bağlılığı ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı,
 - Normatif örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında orta düzeyde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.
- Genç ve yetişkin işgücü ayrımına gidildiğinde yetişkin işgücü için yapılan analizde;
 - Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında zayıf düzeyde bir ilişkinin varlığı,
 - Duygusal örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında orta düzeyde bir ilişkinin varlığı,
 - Devam bağlılığı ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı,
 - Normatif örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında zayıf düzeyde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular ile genel olarak genç işgücünde yetişkin işgücüne göre örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olduğu değerlendirilmesi yapılabilir.

3.2.2.3. Regresyon Analizi

Regresyon analizinde değişkenler arasındaki ilişki araştırılırken neden sonuç ilişkisi bağlamında hareket edilmektedir. Buna göre teorik bilgilerden hareket edilerek değişkenler bağımlı ve bağımsız değişken olarak belirlenmekte ve kurulan bir model üzerinden analiz yapılmaktadır. En basit anlatımla y değişkeninin bağımlı ve x değişkeninin bağımsız değişken olduğu varsayıldığında buna ilişkin basit doğrusal fonksiyon $y=f(x)$ şeklinde gösterilir. Söz konusu ilişkinin matematiksel bir model ile gösterimi regresyon modeli olarak ifade edilmektedir. Basit doğrusal bir regresyon modeli $Y=\alpha+BX$ şeklinde gösterilebilir. Burada α sabit terim olup, X değişkeninin değeri 0 iken Y'nin alacağı değeri göstermektedir. B ise eğim olarak ifade edilmekte olup, X değişkeninin bir birim artması durumunda Y değişkeninin artış oranını göstermektedir.

Araştırmada çalışanların örgütsel bağlılığının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Buna göre modelde bağımlı değişken işten ayrılma eğilimi iken, bağımsız değişken ise örgütsel bağlılıktır. Bu bilgi ışığında modelin matematiksel ifadesi $Y=\alpha+BX$ formunda yeniden düzenlenebilir. Düzenlenmiş haliyle regresyon modeli şu şekilde gösterilir:

$$\text{İşten Ayrılma Eğilimi} = \alpha + B(\text{örgütsel bağlılık})$$

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki regresyon analizi ile araştırıldığında elde edilen bulgular Tablo 24'deki gibidir.

Tablo 24: Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi

	Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı	t değeri	Anlamlılık
	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>B</i>		
Sabit	4.685	0.354		13.248	0.000
Örgütsel Bağlılık	-0.621	0.100	-0.365	-6.183	0.000

[$F_{(1,248)}=38.23$, $p<0.05$]

Tablo 24 kapsamındaki bulgular incelendiğinde basit doğrusal regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ise negatiftir. Buna göre örgütsel bağlılık düzeyinde bir standart sapmalık artış olduğunda işten ayrılma eğiliminde %36.5 standart sapma oranında bir azalış olacağı söylenebilir. Elde edilen bulgular ışığında yukarıda kurulmuş olan regresyon denklemi; *İşten Ayrılma Eğilimi*= $4.685-0.621$ (*örgütsel bağlılık*) şeklinde yeniden düzenlenebilir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutları açısından da regresyon analizi bulguları yorumlanabilir. Buna göre elde edilen bulgular Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25: Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi

		Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı	t değeri	Anlamlılık
		<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>B</i>		
Duygusal*	Sabit	4.477	0.266		16.819	0.000
	Örgütsel B.	-0.524	0.070	-0.43	-7.507	0.000
Devam**	Sabit	2.664	0.326		8.168	0.000
	Örgütsel B.	-0.039	0.098	-0.025	-0.401	0.689
Normatif***	Sabit	4.315	0.273		15.782	0.000
	Örgütsel B.	-0.522	0.078	-0.391	-6.696	0.000

*[$F_{(1,248)}=56.351$, $p<0.05$]; **[$F_{(1,248)}=0.161$, $p>0.05$]; ***[$F_{(1,248)}=44.873$, $p<0.05$].

Tablo 25 incelendiğinde duygusal bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Buna göre duygusal örgütsel bağlılık düzeyinde bir standart sapmalık artış olduğunda işten ayrılma eğiliminde düzeyinde %43 standart sapma oranında bir azalış olacağı söylenebilir. Bu bulguya göre regresyon modeli; *İşten Ayrılma Eğilimi*=4.477-0.524(*duygusal örgütsel bağlılık*) şeklinde yazılabilir.

Bir diğer alt boyut olan devam bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi ise istatistiksel olarak tespit edilememiştir. Her ne kadar katsayı işareti negatif olsa da anlamlılık düzeyi 0.000'dan büyük olduğundan arada bir ilişki tespit edilememiştir.

Örgütsel bağlılığın bir diğer boyutu olan normatif bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki söz konusudur. Buna göre regresyon modeli *İşten Ayrılma Eğilimi*=4.315-0.522(*normatif örgütsel bağlılık*) şeklinde yazılabilir. Bu sonuca göre normatif örgütsel bağlılık düzeyinde bir standart sapmalık artış, işten ayrılma eğiliminde %39 standart sapma oranında bir azalış ortaya çıkarmaktadır.

Alt boyutlara ilişkin elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde bunların arasında duygusal bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerindeki azaltıcı etkisi diğerlerine göre daha yüksektir.

Çalışmanın temelini genç işgücü oluşturduğu için regresyon analizinin genç işgücü ve yetişkin işgücü çerçevesinde de ayrı ayrı yapılmasında fayda görülmektedir. Bu bağlamda öncelikle genç sonra yetişkin işgücüne ilişkin analiz bulguları takip eden tablolarda verilmiştir.

Tablo 26: Genç İşgücünde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi

	Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı	t değeri	Anlamlılık
	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>B</i>		
Sabit	5.439	0.547		9.937	0.000
Örgütsel Bağlılık	-0.775	0.157	-0.416	-4.923	0.000

[F_(1,116)=24.23, p<0.05]

Tablo 26 kapsamındaki bulgular incelendiğinde basit doğrusal regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ise negatiftir. Buna göre örgütsel bağlılık düzeyinde bir standart sapmalık artış olduğunda işten ayrılma eğilimi düzeyinde yaklaşık %42 standart sapma oranında bir azalış olacağı söylenebilir. Elde edilen bulgular ışığında daha önceden kurulmuş olan regresyon denklemi; *İşten Ayrılma Eğilimi* = $5.439 - 0.775$ (*örgütsel bağlılık*) şeklinde yeniden düzenlenebilir.

Genç işgücünde örgütsel bağlılığın alt boyutları açısından da regresyon analizi bulguları yorumlanabilir. Buna göre elde edilen bulgular Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27: Genç İşgücünde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi

		Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı	t değeri	Anlamlılık
		<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>B</i>		
Duygusal*	Sabit	5.233	0.415		12.622	0.000
	Örgütsel B.	-0.693	0.114	-0.490	-6.062	0.000
Devam**	Sabit	3.650	0.569		6.410	0.000
	Örgütsel B.	-0.257	0.168	-0.141	-1.534	0.128
Normatif***	Sabit	5.008	0.387		12.957	0.000
	Örgütsel B.	-0.670	0.113	-0.482	-5.932	0.000

*[$F_{(1,116)}=36.747$, $p<0.05$]; **[$F_{(1,116)}=2.352$, $p>0.05$]; ***[$F_{(1,116)}=35.190$, $p<0.05$].

Tablo 27 incelendiğinde duygusal bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Buna göre duygusal örgütsel bağlılık düzeyinde bir standart sapmalık artış olduğunda işten ayrılma eğiliminde %49 standart sapma oranında bir azalış olacağı söylenebilir. Bu bulguya göre regresyon modeli; *İşten Ayrılma Eğilimi*= $5.233 - 0.693$ (*duygusal örgütsel bağlılık*) şeklinde yazılabilir.

Bir diğer alt boyut olan devam bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi ise istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde tespit edilememiştir. Her ne kadar

katsayı işareti negatif olsa da anlamlılık düzeyi 0.000'dan büyük olduğundan arada bir ilişki bulunamamıştır.

Örgütsel bağlılığın bir diğer boyutu olan normatif bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki söz konusudur. Buna göre regresyon modeli *İşten Ayrılma Eğilimi* = $5.008 - 0.670(\text{normatif örgütsel bağlılık})$ şeklinde yazılabilir. Bu sonuca göre normatif örgütsel bağlılık düzeyinde bir standart sapmalık artış, işten ayrılma eğiliminde %48 standart sapma oranında bir azalış ortaya çıkarmaktadır.

Alt boyutlara ilişkin elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde bunların arasında duygusal bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerindeki azaltıcı etkisi diğerlerine göre daha yüksektir.

Yetişkin işgücün için yapılan regresyon analizi bulguları ise şu şekildedir:

Tablo 28: Yetişkin İşgücünde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi

	Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı	t değeri	Anlamlılık
	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>B</i>		
Sabit	3.802	0.428		8.876	0.000
Örgütsel Bağlılık	-0.427	0.120	-0.297	-3.550	0.001

[$F_{(1,130)}=12.603$, $p<0.05$]

Tablo 28 kapsamındaki bulgular incelendiğinde basit doğrusal regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ise negatiftir. Buna göre yetişkin işgücü için örgütsel bağlılık düzeyinde bir standart sapmalık artış olduğunda işten ayrılma eğiliminde yaklaşık %30 standart sapma oranında bir azalış olacağı söylenebilir. Elde edilen bulgular ışığında daha önceden kurulmuş olan regresyon denklemi; *İşten Ayrılma Eğilimi*= $3.802 - 0.427(\text{örgütsel bağlılık})$ şeklinde yeniden düzenlenebilir.

Yetişkin işgücünde örgütsel bağlılığın alt boyutları açısından da regresyon analizi bulguları yorumlanabilir. Buna göre elde edilen bulgular Tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29: Yetişkin İşgücünde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi

		Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı	t değeri	Anlamlılık
		B	Standart Hata	B		
Duygusal*	Sabit	3.549	0.334		10.641	0.000
	Örgütsel B.	-0.322	0.084	-0.318	-3.829	0.000
Devam**	Sabit	2.109	0.352		5.984	0.000
	Örgütsel B.	0.062	0.108	0.050	0.574	0.567
Normatif***	Sabit	3.281	0.369		8.903	0.000
	Örgütsel B.	-0.279	0.103	-0.231	-2.708	0.008

*[F_(1,130)=14.658, p<0.05]; **[F_(1,130)=0.330, p>0.05]; ***[F_(1,130)=7.335, p<0.05].

Tablo 29 incelendiğinde yetişkin işgücü için duygusal bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Buna göre duygusal örgütsel bağlılık düzeyinde bir standart sapmalık artış olduğunda işten ayrılma eğiliminde yaklaşık %32 standart sapma oranında bir azalış olacağı söylenebilir. Bu bulguya göre regresyon modeli; *İşten Ayrılma Eğilimi*=3.549-0.322(*duygusal örgütsel bağlılık*) şeklinde yazılabilir.

Diğer alt boyut olan devam bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi ise istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde tespit edilememiştir.

Örgütsel bağlılığın bir diğer boyutu olan normatif bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki söz konusudur. Buna göre regresyon modeli *İşten Ayrılma Eğilimi*=3.281-0.279(*normatif örgütsel bağlılık*) şeklinde yazılabilir. Bu sonuca göre normatif örgütsel bağlılık düzeyinde bir standart sapmalık artış, işten ayrılma eğilimi %23 standart sapma oranında bir azalış ortaya çıkarmaktadır.

Alt boyutlara ilişkin elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde yetişkin işgücünde de duygusal bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerindeki azaltıcı etkisi diğerlerine göre daha yüksektir.

Yapılmış olan regresyon analizi bulguları birlikte ele alındığında aşağıdaki değerlendirmeler yapılabilir:

- Örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi negatif yönlüdür.
- Katsayılar ele alındığında örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki negatif yönlü ilişkinin genç işgücü için daha güçlü olduğu söylenebilir.

3.2.2.4. Gruplararası Farklılıkların Analizi

Ankette yer alan sorulara demografik özellikler arasında yer alan grupların nasıl yaklaştığını ortaya koymak üzere bağımsız t Testi ve Tek Yönlü Anova Testi uygulanmıştır. Grup kategori sayısı şayet ikinin üzerinde ise Tek Yönlü Anova testi kullanılırken, iki ise Bağımsız t Testi kullanılmaktadır. Bu testler ile amaçlanan, grupların vermiş oldukları yanıtlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığının tespit edilmesidir.

Tek Yönlü Anova testinde sınanacak olan hipotezler şu şekilde ifade edilmektedir:

$$H_0: \mu_1 = \dots = \mu_m \text{ (m tane grup için)}$$

H_1 : Grup ortalamalarının en az ikisi arasında fark vardır.

Söz konusu testin uygulanmasında dikkat edilmesi gereken koşullardan birisi grupların varyanslarının homojen olmasıdır. Varyansların homojenliği ise Levene Testi ile araştırılmaktadır. Anova testi sonucunda grupların bakış açıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilirse, söz konusu farklılığın kaynağı ise Tukey Testi ile araştırılmaktadır. Yukarıda da ifade edildiği üzere Anova testinde grupların kategori sayısı ikiden fazla olmalıdır. Aksi durumda yani üç kategori altında olan grupların görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı ise Bağımsız t Testi ile araştırılır.

Gruptan kastedilen demografik özellikler içerisinde yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi vb. değişkenlerdir. Söz konusu grupların altında yapılan kategorik sınıflandırma ise hangi testin uygulanması gerektiğine ilişkin fikir verecektir. Örneğin eğitim düzeyi altında yer alan kategorik sınıflandırmada 5 (ortaokul, lise,

önlisans, lisans ve yüksek lisans) unsur yer almakta olup, burada Anova testinin kullanılması gerekmektedir. Ancak cinsiyet altında ise 2 (kadın ve erkek) sınıflandırma bulunduğundan Bağımsız t Testi'nin kullanılması teknik olarak uygun olmaktadır. Bağımsız t testinde sınanan hipotezler ise aşağıdaki gibidir:

H_0 : İki grup ortalaması arasında fark yoktur.

H_1 : İki grubun ortalaması arasında fark vardır.

Araştırma kapsamında yer alan gruplar incelendiğinde; yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışılan pozisyon ve eğitim görülen alanda çalışma gruplarında bağımsız t testinin diğerlerinde ise Anova testinin uygulanması gerekmektedir. Teorik açıklamalardan sonra demografik gruplara yönelik testlerin bulguları takip eden başlıklar altında açıklanmaktadır.

3.2.2.4.1. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğiliminde Yaş Faktörü

Araştırma kapsamında genç işgücü ile genç işgücü dışında kalanların bakış açıları önemli görülmektedir. Bu bağlamda genç işgücünü temsilen yaş aralığı 15-29 yaş olarak tercih edilmiştir. Yaş faktörü altında iki grup bulunmakta olup, bunlar 15-29 yaş aralığı ile 29 üzeri yaş aralığıdır.

Genç nüfus olarak özellikle Birleşmiş Milletler 15-24 yaş aralığını kullanmaktadır. Ancak dünya genelinde eğitim süresinin genellikle 25 yılı aşmış olması nedeniyle genç nüfusun tanımında üst sınır 29 yaş olarak düzenlenebilmektedir. Ayrıca emek piyasasına girmesi beklenen yaş aralığını ölçmek amaçlandığında, çok sayıda gencin emek piyasaların 25 yaşından sonra girdiği göz önünde bulundurulduğunda 15-24 yaş aralığı istatistiksel tanımlaması geçersiz sayılabilir (Yentürk ve Başlevent, 2007, 2; ILO, 2006, 2). Örneğin Dünya Bankası'nın "Gençlik İçin İstihdam Çözümleri" programı genç olarak 15-29 yaş grubunu dikkate almaktadır (WB, 2015, 37).

Çalışmada yaş faktörüne göre gruplar arasında bir farklılığın bulunup bulunmadığı bağımsız t testi ile araştırılmıştır. Genel bulgular Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30: Yaş Faktörüne Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar

Boyut	Grup (İşgücü)	Gözlem	Ortalama	Standart Sapma	Bağımsız t testi (S.D./t Değeri/p Değeri)		
Örgütsel bağlılık	Genç	118	3.415	0.664	248	-1.064	0.288
	Yetişkin	132	3.502	0.637			
Duygusal bağlılık	Genç	118	3.521	0.876	248	-3.063	0.002
	Yetişkin	132	3.867	0.906			
Devam bağlılığı	Genç	118	3.325	0.678	248	1.583	0.115
	Yetişkin	132	3.182	0.743			
Normatif bağlılık	Genç	118	3.306	0.891	230.931	-1.801	0.073
	Yetişkin	132	3.496	0.758			
İşten ayrılma eğilimi	Genç	118	2.793	1.237	213.730	3.511	0.001
	Yetişkin	132	2.305	0.915			

***%1'de; **%5'de ve *%10'da anlamlılığı göstermektedir.

Tablo 30 incelendiğinde örgütsel bağlılık ile ilgili genç işgücü grubunda yer alan katılımcıların vermiş oldukları yanıtların ortalaması 3.415 iken yetişkin işgücünde yer alan katılımcıların vermiş oldukları yanıtların ortalaması ise 3.502 olarak hesaplanmıştır. Bağımsız t test bulgularında ise H_0 : İki grup ortalaması arasında fark yoktur hipotezi reddedilememiştir. Buna göre iki tür işgücünün de vermiş oldukları yanıtların ortalaması her ne kadar farklı çıkmış ise de aralarındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ifade edilebilir. Ortalamalar açısından elde alındığında ise genç işgücüne göre yetişkin işgücünün örgütsel bağlılığı daha yüksek değerlendirmesini yapmak mümkündür.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarına inildiğinde ise her iki işgücü grubunun vermiş oldukları yanıtların duygusal ve devam bağlılığı için istatistiksel açıdan farklılık taşıdığı söylenebilir. Normatif örgütsel bağlılık içinse farklılık tespit edilememiştir. Duygusal bağlılık için genç işgücü ortalaması 3.521 iken diğer işgücü içinse 3.867'dir. Buna göre genç işgücüne sahip olan bireyler açısından örgüte duygusal bağlılık yetişkin işgücüne göre daha düşük çıkmıştır. Burada öncelikle duygusal bağlılığa ilişkin elde edilen ortalamaların olumlu düşüncelere denk geldiğini söylemek gerekmektedir. Buna göre ortalamalar açısından gençlere göre

daha üst yaş grubundaki yetişkin işgücünde yer alan bireylerin duygusal anlamda örgütsel bağlılığı daha yüksektir. Bunda gençlerin henüz çalışma hayatının başında bulunmaları ve önlerine çıkabilecek daha iyi koşullara sahip muhtemel alternatiflere yönelik beklentileri etkili olabilir. Buna karşın daha üst yaş grubunun istikrarlı bir çalışma hayatını tercih etmeleri nedeniyle kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmeleri, duygusal anlamda örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olmasını sağlamış olabilir.

Devam bağlılığı açısından ortalamalar incelendiğinde ise genç işgücüne sahip olan bireylerin ortalaması 3.325 iken diğerlerinin ise 3.182 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde gençlerin devam bağlılığı açısından daha olumlu bir görüşe sahip olduklarını söylemek mümkündür. Devam bağlılığı, işten ayrıldığında kişinin karşılaştığı maliyetleri ifade etmekte olup, gençler işten ayrılmanın maliyetlerini diğerlerine göre daha yüksek görmektedir. Duygusal anlamda her ne kadar gençler daha az örgütsel bağlılığa sahip olsa da yetişkinlerden daha yüksek düzeyde devam bağlılığına sahiptir. Bu durumu, bir yandan gençlerin kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçası olarak görmezken, diğer yandan sahip olduğu işi de kaybetmek istememesi şeklinde açıklamak mümkündür. Genç işgücü daha az aidiyet duygusu içerisinde olmasına karşın kendilerini çalışmak mecburiyetinde hissetmektedirler. Esasında bu gençlerin temel profiline uygun bir bulgu olarak değerlendirilebilir. “Duygusal açıdan çok bağlanma ancak daha iyi koşullara sahip olan bir iş bulmadıkça da çalışmaya devam” şeklinde bunu yorumlamak mümkündür. Bu noktada özellikle Türkiye’de genç nüfusun yüksek oluşu, genç istihdamda oranının düşük olması gibi unsurlar etkili olabilir.

Normatif bağlılık ile ilgili elde edilen bulgular ise her iki grubun da aynı yönde düşündüklerini göstermektedir. Ortalamalar birbirine yakın bir şekilde gelişmiştir. Buna göre genç işgücüne sahip bireylerin verdikleri yanıtların ortalaması 3.306 iken diğerlerin ise 3.496 olup, aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık taşımamaktadır. Burada da elde edilen bulgular sadece ortalamalara bakılarak yorumlanırsa, gençlerin normatif örgütsel bağlılığının daha düşük olduğu görülmekte olup, bu bulgu duygusal ve devam bağlılığı açısından elde edilen bulguları destekleyici niteliktedir. Gençler, diğerlerine göre kendilerini örgüte karşı daha az sorumlu hissetmektedirler.

İşten ayrılma eğilimlerine ilişkin elde edilen bulgulara ise genç işgücünün ortalamasının 2.793 diğerlerinin ise 2.305 olduğu görülmektedir. Bağımsız t testi sonucuna göre her iki ortalama arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık söz konusudur. Burada ortalamaların farklılıkları istatistiksel açıdan anlamlı olduğundan, gençlere göre yetişkin işgücünün işten ayrılmaya daha yüksek düzeyde karşı olduğu ifade edilebilir. Yine örgütsel bağlılık ile ilintili bir şekilde genç işgücünün işten ayrılmaya her ne kadar olumsuz yaklaştığı ifade edilse de bu yetişkin işgücüne sahip bireylere göre daha yumuşaktır. Bir başka ifade ile gençlerde işten ayrılma konusunda daha esnek bir durum söz konusudur. Bu bulgu da gençlerin genel özelliklerini yansıtan bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Zira daha yaşlı işgücünün mobilitesi daha zordur daha katıdır.

Yaş faktörüne göre gerçekleştirilen bağımsız t test bulguları ele alındığında H_0 : İki grup ortalaması arasında fark yoktur hipotezi; genel anlamda örgütsel bağlılık ve alt boyut olan normatif bağlılık açısından reddedilemezken, diğerleri için reddedilmiştir.

3.2.2.4.2. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğiliminde Cinsiyet Faktörü

Cinsiyete göre çalışanların vermiş oldukları yanıtlar arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı bağımsız t test ile araştırılmış ve elde edilen bulgular Tablo 31’de sunulmuştur.

Tablo 31: Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar

Boyut	Grup	Gözlem	Ortalama	Standart Sapma	Bağımsız t testi (S.D./t Değeri/p Değeri)		
Örgütsel bağlılık	Kadın	143	3.430	0.668	248	0.860	0.391
	Erkek	107	3.502	0.625			
<i>Duygusal bağlılık</i>	Kadın	143	3.650	0.937	248	1.081	0.281
	Erkek	107	3.775	0.864			
<i>Devam bağlılığı</i>	Kadın	143	3.276	0.722	248	-0.673	0.501
	Erkek	107	3.215	0.708			
<i>Normatif bağlılık</i>	Kadın	143	3.391	0.823	248	0.332	0.740
	Erkek	107	3.426	0.836			
İşten ayrılma eğilimi	Kadın	143	2.517	1.089	248	0.306	0.760
	Erkek	107	2.560	1.129			

Cinsiyet faktörüne göre katılımcıların vermiş oldukları yanıtların ortalamaları arasındaki farklılık hem örgütsel bağlılık ve hem de alt boyutları açısından ve işten ayrılma eğilimi açısından istatistiksel anlamda farklılıklar taşımamaktadır. Buna göre çalışan erkekler ile çalışan kadınların örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma eğilimlerine ilişkin görüşleri aynı doğrultudadır. Ancak sadece ortalamalar açısından bir değerlendirme yapıldığında erkeklerin biraz daha örgütsel bağlılığı yüksektir. Buna karşın işten ayrılma eğiliminde de kadınların erkeklere göre daha katı olduğunu söylemek mümkündür. Bir başka ifade ile görüşler aynı yönde olmakla birlikte kadınların işten ayrılmaya daha olumsuz yaklaştığı söylenebilir. Bu bağlamda kadınlara göre erkelerin daha esnek olduğunu söylemek mümkündür. Bunu destekleyen bir diğer bulgu ise devam bağlılığı ile ilgili ortalamalardır. Söz konusu ortalamalarda kadınların mevcut işyerinde çalışma açısından kendilerini erkeklere göre bir nebze daha zorunlu hissettiklerini söylemek mümkündür. Buna karşın ortalamalar açısından elde edilen bir diğer bulguya göre erkeklerin kadınlara göre duygusal ve normatif bağlılığının biraz daha yüksek olduğu söylenebilir.

3.2.2.4.3. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğiliminde Medeni Durum Faktörü

Medeni durum ile ilgili yapılan araştırma ile evli ve bekar olan çalışanların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ile ilgili görüşlerinin ne yönde olduğu bağımsız t testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32: Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar

Boyut	Grup	Gözlem	Ortalama	Standart Sapma	Bağımsız t testi (S.D./t Değeri/p Değeri)		
Örgütsel bağlılık	Evli	128	3.561	0.643	248	-2.513	0.013**
	Bekar	122	3.356	0.643			
Duygusal bağlılık	Evli	128	3.834	0.896	248	-2.353	0.019**
	Bekar	122	3.566	0.902			
Devam bağlılığı	Evli	128	3.311	0.737	248	-1.392	0.165
	Bekar	122	3.185	0.688			
Normatif bağlılık	Evli	128	3.541	0.753	238.319	-2.664	0.008***
	Bekar	122	3.265	0.880			
İşten ayrılma eğilimi	Evli	128	2.286	0.971	234.842	3.736	0.000***
	Bekar	122	2.797	1.177			

***%1’de ve **%5’de anlamlılığı göstermektedir.

Tablo 32 incelendiğinde 128 evli ve 122 bekar katılımcının vermiş olduğu yanıtların ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi açısından ortaya çıkmıştır. Ayrıca elde edilen bulgularda alt boyutları açısından örgütsel bağlılıkta; duygusal ve normatif bağlılık açısından da anlamlı farklılıklar tespit edilirken, devam bağlılığı için anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Ortalamalara bakıldığında genel olarak evli bireylerin örgütsel bağlılığı daha yüksek iken bekarların örgütsel bağlılığı ise daha az ölçülmüştür. Alt boyutlarında da örgütsel bağlılığın evliler açısından daha yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu tespitlere göre evli olan bireylerin yaşamda daha fazla sorumluluklarının varlığı nedeniyle örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu yargısını ortaya koymak mümkündür. Zira bu bulguların desteklendiği bir diğer tespit işten ayrılma eğilimi

üzerine yapılabilir. Buna göre bekarlara göre evli çalışanların işten ayrılmaya daha olumsuz yaklaştığı elde edilen bulgularda görülmektedir. Sonuç olarak evli olan çalışanların kurumlarına olan bağlılığı daha yüksek bulunmuştur.

3.2.2.4.4. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğiliminde Eğitim Görülen Alanda Çalışma Faktörü

Burada katılımcıların eğitim aldıkları alanda çalışıp çalışmama durumlarına göre sorulan sorulara verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılığın var olup olmadığı araştırılmış ve yapılan bağımsız t test analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 33’de sunulmuştur.

Tablo 33: Eğitim Görülen Alanda Çalışma Faktörüne Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar

Boyut	Grup	Gözlem	Ortalama	Standart Sapma	Bağımsız t testi (S.D./t Değeri/p Değeri)		
Örgütsel bağlılık	Hayır	211	3.479	0.658	248	1.030	0.304
	Evet	39	3.362	0.604			
Duygusal bağlılık	Hayır	211	3.714	0.929	248	0.439	0.661
	Evet	39	3.645	0.784			
Devam bağlılığı	Hayır	211	3.241	0.741	64.956	-0.559	0.578
	Evet	39	3.299	0.563			
Normatif bağlılık	Hayır	211	3.432	0.834	248	1.165	0.245
	Evet	39	3.265	0.786			
İşten ayrılma eğilimi	Hayır	211	2.529	1.122	248	-0.225	0.822
	Evet	39	2.572	1.014			

Katılımcıların vermiş oldukları yanıtların ortalamaları bakımından, eğitim görülen alanda çalışanlar ve çalışmayanlar açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilemediği Tablo 33’den görülmektedir. Buna göre eğitim görülen alanda çalışma kriteri bağlamında katılımcıların görüşleri aynı doğrultuda hareket etmekte ve anlamlı bir farklılık taşımamaktadır.

3.2.2.4.5. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğilimi Çalışılan Pozisyon Faktörü

Anketin uygulandığı bireylerin iş yerindeki pozisyonları açısından da görüşlerinin kıyaslanması gerekmektedir. Anket kapsamında yer alan bireylerin 89'u mağaza personeli ve 161'i ise mağaza yöneticisi konumunda görev yapmaktadır. Bu bağlamda yapılan bağımsız t testi bulguları Tablo 34'de verilmiştir.

Tablo 34: Çalışılan Pozisyon Faktörüne Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar

Boyut	Grup	Gözlem	Ortalama	Standart Sapma	Bağımsız t testi (S.D./t Değeri/p Değeri)		
Örgütsel bağlılık	Personel	89	3.363	0.739	150.604	-1.659	0.099*
	Yönetici	161	3.515	0.590			
<i>Duygusal bağlılık</i>	Personel	89	3.586	0.925	248	-1.531	0.127
	Yönetici	161	3.769	0.893			
<i>Devam bağlılığı</i>	Personel	89	3.263	0.789	248	0.216	0.829
	Yönetici	161	3.242	0.674			
<i>Normatif bağlılık</i>	Personel	89	3.350	0.905	248	-0.802	0.424
	Yönetici	161	3.437	0.782			
İşten ayrılma eğilimi	Personel	89	2.359	0.983	207.466	-1.977	0.049**
	Yönetici	161	2.633	1.157			

**%5'de ve %10'da anlamlılığı göstermektedir.

Katılımcıların vermiş olduğu yanıtların ortalama değerleri çalışanların pozisyonlarına göre örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık taşımaktadır. Buna göre mağaza yöneticilerinin mağaza personeline göre örgütsel bağlılığı daha yüksek bulunmuştur. Buna karşın işten ayrılma eğilimi açısından irdelendiğinde ise mağaza personelinin mağaza yöneticilerine göre işten ayrılmaya daha olumsuz baktığı ifade edilebilir. Alt boyutlar açısından incelendiğinde ise yöneticiler ve personel arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde yöneticilerin personele kıyasla hem örgütsel bağlılık hem de işten ayrılma eğilimi açısından daha yüksek ortalamaya sahip olması tezat bir bulgu

gibi görünmektedir. Bu bulguya ilişkin yöneticilerin mevcut görevlerini ifa ederken kurumlarına bağlı bir şekilde hareket ettikleri ancak yine de alternatif iş olanaklarını da değerlendirebilecekleri şeklinde bir değerlendirme yapılabilir.

3.2.2.4.6. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğilimi Eğitim Düzeyi Faktörü

Katılımcıların eğitim seviyeleri acaba örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkin görüşler üzerinde anlamlı bir farklılığa sahip midir sorusunun yanıtı, eğitim değişkenine ait grupların ikiden fazla olması nedeniyle Tek Yönlü Anova testi ile araştırılmıştır. Genel bulgular Tablo 35’de verilmiştir.

Tablo 35: Eğitim Düzeyine Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar

Hipotez	Varyansların Homojenliği		Tek Yönlü Anova		Karar
	<i>Levene Test</i>	<i>Sig</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>	
Eğitim düzeyi kriterine göre çalışanların örgütsel bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	1.766	0.136	0.889	0.471	Kabul
Eğitim düzeyi kriterine göre çalışanların duygusal bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	1.662	0.159	1.836	0.122	Kabul
Eğitim düzeyi kriterine göre çalışanların devam bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	1.266	0.284	1.407	0.232	Kabul
Eğitim düzeyi kriterine göre çalışanların normatif bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	1.781	0.133	1.059	0.377	Kabul
Eğitim düzeyi kriterine göre çalışanların işten ayrılma eğilimi anlamlı bir farklılık göstermez.	2.129	0.078	2.407	0.050*	Red

*%10’da anlamlılığı göstermektedir.

Anova testi sonucunda kişilerin eğitim düzeyinin örgütsel bağlılıkları üzerinde farklılık meydana getirmediği tespit edilmiştir. Buna göre eğitim düzeyi kriterine göre istatistiksel anlamda bir farklılık bulunamamıştır. Ancak işten ayrılma eğiliminde ise istatistiksel açıdan bir farklılık elde edilmiştir. Buna göre %10 anlamlılık düzeyinde, eğitim düzeyine göre çalışanların işten ayrılma eğilimi anlamlı

bir farklılık göstermez şeklinde ifade edilen hipotez reddedilmiştir. Buna göre eğitim düzeyi, işten ayrılma eğilimine ilişkin farklı görüşlerin ortaya çıkmasında etkilidir. Elde edilen bulguda farklılığın kaynağı ise Tukey testi sonucunda ortaya koyulmuştur. Tukey testi bulgusu ise özet olarak Tablo 36’da yer almaktadır.

Tablo 36: Farklılığın Kaynağına Göre Tukey Test Bulgusu

Faktör	Eğitim	Ortaokul	Lise	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans
İşten Ayrılma Eğilimi	Ortaokul	-	[-0.028] (1.000)	[-0.584] (0.526)	[-0.311] (0.909)	[-0.822] (0.591)
	Lise	[0.028] (1.000)	-	[-0.555] (0.052)*	[-0.282] (0.472)	[-0.793] (0.438)
	Önlisans	[0.584] (0.526)	[0.555] (0.052)*	-	[0.272] (0.544)	[-0.237] (0.987)
	Lisans	[0.311] (0.909)	[0.282] (0.472)	[-0.272] (0.544)	-	[-0.510] (0.798)
	Yüksek lisans	[0.822] (0.591)	[0.793] (0.438)	[0.237] (0.987)	[0.510] (0.798)	-

Köşeli parantezler ortalamadan farkı, normal parantezler ise anlamlılığı göstermektedir.

*%10’da anlamlılığı göstermektedir.

Ortalamalar: Ortaokul 2.233, lise 2.262, lisans 2.545, önlisans 2.818, yüksek lisans 3.055

İşten ayrılma eğilimini açıklayan sorulara verilen yanıtların ortalamaları genel olarak (lisans ön lisans dışında) eğitim düzeyi arttıkça artmaktadır. Buna göre eğitim düzeyi azaldıkça işten ayrılma eğiliminin daha az olduğunu söylemek mümkündür.

Eğitim düzeyi faktörünün işten ayrılma eğilimi üzerine etkisinin hangi eğitim düzeylerinde gerçekleştiğinin tespitinde Tukey test bulgularından yararlanılmıştır. Bulgular, işten ayrılma eğilimi üzerinde lise ve önlisans eğitim düzeyine sahip bireylerin görüşleri açısından anlamlı farklılığı göstermektedir. Buna göre önlisans derecesine sahip olan bireylerin işten ayrılma eğilimi lise eğitim düzeyine sahip olan bireylere göre daha yüksek bulunmuştur. İşten ayrılma eğiliminin en yüksek olduğu eğitim düzeyi ise yüksek lisans olarak gösterilebilir. Zira söz konusu eğitim düzeyine sahip bireylerin ortalaması 3.055 bulunmuş olup, bu onların işten ayrılma noktasında

kararsız olduğunu göstermektedir. Diğer eğitim düzeylerinde ise genelde işten ayrılma eğilimi açısından olumsuz yaklaşımlar söz konusudur.

3.2.2.4.7. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğiliminde Toplam Tecrübe Faktörü

Anket kapsamında bulunan çalışanların iş hayatlarında geçirdikleri toplam süre onların örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerinde etkili olabilecek bir diğer faktör olarak görülebilir. Bu bağlamda yapılan Tek Yönlü Anova Testi bulguları Tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37: Toplam Tecrübeye Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar

Hipotez	Varyansların Homojenliği		Tek Yönlü Anova		Karar
	Levene Test	Sig	F	Sig	
Toplam çalışma süresi kriterine göre çalışanların örgütsel bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	1.483	0.196	2.598	0.026**	Red
Toplam çalışma süresi kriterine göre çalışanların duygusal bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	0.362	0.874	4.371	0.001***	Red
Toplam çalışma süresi kriterine göre çalışanların devam bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	0.672	0.645	1.073	0.376	Kabul
Toplam çalışma süresi kriterine göre çalışanların normatif bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	1.361	0.240	3.797	0.002***	Red
Toplam çalışma süresi kriterine göre çalışanların işten ayrılma eğilimi anlamlı bir farklılık göstermez.	5.521	0.000	6.270	0.000***	Red

***%1’de, **%5’de ve %10’da anlamlılığı göstermektedir.

Tek yönlü Anova Test bulguları ele alındığında örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi açısından çalışılan toplam süre kriterine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Alt bileşenlerden sadece devam bağlılığı açısından anlamlı farklılık söz konusu değildir.

Farklılıkların kaynakları ise Tukey Testi ile araştırılmış ve Tablo 38’de yer almıştır.

Tablo 38: Farklılığın Kaynağına Göre Tukey Test Bulgusu

Soru	Toplam Süre	1 yıl ve altı	1-3 yıl	4-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	20 yıl ve üstü
Örgütsel bağlılık	1 yıl ve altı	-	[-0.421] (0.185)	[-0.516] (0.027)**	[-0.614] (0.013)**	[-0.579] (0.035)**	[-0.579] (0.242)
	1-3 yıl	[0.421] (0.185)	-	[-0.094] (0.958)	[-0.192] (0.723)	[-0.158] (0.892)	[-0.158] (0.984)
	4-10 yıl	[0.516] (0.027)**		-	[-0.097] (0.963)	[-0.063] (0.997)	[-0.063] (1.000)
	11-15 yıl	[0.614] (0.013)**	[0.192] (0.723)	[0.097] (0.963)	-	[0.034] (1.000)	[0.034] (1.000)
	16-20 yıl	[0.579] (0.035)**	[0.158] (0.892)	[0.063] (0.997)	[-0.034] (1.000)	-	[-0.000] (1.000)
	20 yıl ve üstü	[0.579] (0.242)	[0.158] (0.984)	[0.063] (1.000)	[-0.034] (1.000)	[0.000] (1.000)	-
Duygusal bağlılık	1 yıl ve altı	-	[-0.529] (0.272)	[-0.746] (0.016)**	[-0.937] (0.004)***	[-1.050] (0.001)***	[-1.047] (0.047)**
	1-3 yıl	[0.529] (0.272)	-	[-0.217] (0.714)	[-0.408] (0.255)	[-0.521] (0.107)	[-0.518] (0.582)
	4-10 yıl	[0.746] (0.016)**	[0.217] (0.714)	-	[-0.190] (0.851)	[-0.304] (0.537)	[-0.301] (0.922)
	11-15 yıl	[0.937] (0.004)***	[0.408] (0.255)	[0.190] (0.851)	-	[-0.113] (0.995)	[-0.110] (0.999)
	16-20 yıl	[1.050] (0.001)***	[0.521] (0.107)	[0.304] (0.537)	[0.113] (0.995)	-	[0.002] (1.000)
	20 yıl ve üstü	[1.047] (0.047)**	[0.518] (0.582)	[0.301] (0.922)	[0.110] (0.999)	[-0.002] (1.000)	-
Normatif bağlılık	1 yıl ve altı	-	[-0.726] (0.019)**	[-0.826] (0.002)***	[-0.960] (0.001)***	[-0.867] (0.006)***	[-0.872] (0.094)*
	1-3 yıl	[0.726] (0.019)**	-	[-0.099] (0.980)	[-0.233] (0.755)	[-0.140] (0.974)	[-0.145] (0.996)
	4-10 yıl	[0.826]	[0.099]	-	[-0.133]	[-0.040]	[-0.046]

		(0.002)***	(0.980)		(0.948)	(1.000)	(1.000)
	11-15 yıl	[0.960] (0.001)***	[0.233] (0.755)	[0.133] (0.948)	-	[0.092] (0.997)	[0.087] (1.000)
	16-20 yıl	[0.867] (0.006)***	[0.140] (0.974)	[0.040] (1.000)	[-0.092] (0.997)	-	[-0.005] (1.000)
	20 yıl ve üstü	[0.872] (0.094)*	[0.145] (0.996)	[0.046] (1.000)	[-0.087] (1.000)	[0.005] (1.000)	-
İşten ayrılma eğilimi	1 yıl ve altı	-	[0.091] (1.000)	[0.754] (0.070)*	[0.962] (0.021)**	[1.120] (0.006)***	[0.899] (0.303)
	1-3 yıl	[-0.091] (1.000)	-	[0.662] (0.005)***	[0.870] (0.002)***	[1.028] (0.000)***	[0.807] (0.282)
	4-10 yıl	[-0.754] (0.070)*	[-0.662] (0.005)***	-	[0.207] (0.895)	[0.366] (0.530)	[0.144] (0.364)
	11-15 yıl	[-0.962] (0.021)**	[-0.870] (0.002)***	[-0.207] (0.895)	-	[0.158] (0.989)	[-0.062] (1.000)
	16-20 yıl	[-1.120] (0.006)***	[-1.028] (0.000)***	[-0.366] (0.530)	[-0.158] (0.989)	-	[-0.221] (0.994)
	20 yıl ve üstü	[-0.899] (0.303)	[-0.807] (0.282)	[-0.144] (0.364)	[0.062] (1.000)	[0.221] (0.994)	-

Köşeli parantezler ortalamadan farkı, normal parantezler ise anlamlılığı göstermektedir.

***%5'de **%10'da anlamlılığı göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ortalamalar: 1 yıl ve altı 2.972, 1-3 yıl 3.394, 4-10 yıl 3.488, 11-15 yıl 3.586, 16-20 yıl 3.552, 20 yıl ve üstü 3.552.

Duygusal bağlılık ortalamalar: 1 yıl ve altı 2.970, 1-3 yıl 3.500, 4-10 yıl 3.717, 11-15 yıl 3.908, 16-20 yıl 4.021, 20 yıl ve üstü 4.018.

Normatif bağlılık ortalamalar: 1 yıl ve altı 2.627, 1-3 yıl 3.354, 4-10 yıl 3.454, 11-15 yıl 3.587, 16-20 yıl 3.494, 20 yıl ve üstü 3.500.

İşten ayrılma eğilimi ortalamalar: 1 yıl ve altı 3.196, 1-3 yıl 3.104, 4-10 yıl 2.441, 11-15 yıl 2.233, 16-20 yıl 2.075, 20 yıl ve üstü 2.296.

Tablo 38 incelendiğinde toplam çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığını söylemek mümkündür. Elde edilen bulgularda 4-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl tecrübelerine sahip olan bireylerin örgütsel bağlılık ile ilgili verdikleri yanıtların diğer sürelerle göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar taşıdığı söylenebilir.

Alt bileşenlerde duygusal bağlılık açısından da toplam çalışma süresi arttıkça çalışanların bağlılığı artmaktadır. Bulgularda 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 20 yıl ve üstü toplam çalışma süreleri açısından anlamlı farklılıkların elde edildiği

görülmektedir. Normatif bağıllık açısından yapılan araştırma da ise yine genelde toplam çalışma süresi arttıkça bağıllığın arttığı ifade edilebilir. Bunda da yine 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 20 yıl ve üstü toplam çalışma süreleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların bulunduğu görülmektedir.

İşten ayrılma eğilimi için incelendiğinde ise toplam çalışma süresi arttıkça çalışanların işten ayrılmaya olumsuz baktıkları söylenebilir. İstatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların tespit edildiği sınıflar ise 1-3 yıl, 4-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 şeklindedir. Söz konusu sınıflarda ortalamadan farklılığın gruplar açısından mukayesesi yapılarak değerlendirmelerin yapılabilmesi mümkündür.

3.2.2.4.8. Örgütsel Bağıllıkta ve İşten Ayrılma Eğiliminde Mevcut İşyerinde Tecrübe Faktörü

Araştırma kapsamında çalışanların örgütsel bağıllığı ve işten ayrılma eğilimi üzerinde mevcut işyerindeki çalışma sürelerinin anlamlı bir etkisi söz konusu mudur sorusunun yanıtı Tek Yönlü Anova Testi ile analiz edilmiş olup, elde edilen bulgular Tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 39: Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresine Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar

Hipotez	Varyansların Homojenliği		Tek Yönlü Anova		Karar
	Levene Test	Sig	F	Sig	
Mevcut işyerindeki çalışma süresi kriterine göre çalışanların örgütsel bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	3.076	0.017	5.948	0.000	Red
Mevcut işyerindeki çalışma süresi kriterine göre çalışanların duygusal bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	1.818	0.126	6.123	0.000	Red
Mevcut işyerindeki çalışma süresi kriterine göre çalışanların devam bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	0.774	0.543	2.019	0.077	Red
Mevcut işyerindeki çalışma süresi kriterine göre çalışanların normatif bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	1.158	0.330	4.660	0.000	Red
Mevcut işyerindeki çalışma süresi kriterine göre çalışanların işten ayrılma eğilimi anlamlı bir farklılık göstermez.	5.369	0.000	5.288	0.000	Red

***%1'de, **%5'de ve *%10'da anlamlılığı göstermektedir.

Çalışanların mevcut işyerinde çalışma sürelerine göre yapılan Tek Yönlü Anova Testi sonuçlarına göre her ne kadar hipotezlerin tamamı reddedilmiş olsa da Levene Test sonuçları göz önünde bulundurulduğunda duygusal, devam ve normatif bağlılık ile ilgili verilen yanıtlarda mevcut işyeri çalışma süresi açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Anova test sonuçlarında gruplardan birisinin ikiden az olması nedeniyle Tukey Testi hesaplanmamıştır. Dolayısıyla farklılığın varlığına karşın kaynakları hakkında bir yorum yapılamamıştır.

3.2.2.4.9. Örgütsel Bağlılıkta ve İşten Ayrılma Eğiliminde Toplam Hizmet İçi Eğitim Faktörü

Çalışanların almış oldukları hizmet içi eğitim süresi onların örgüt bağlılığı ve işten ayrılma eğilimleri üzerinde etkili olabilir. Bu bağlamda hizmet içi eğitim süreleri saat olarak 0 ile 120 üzeri saat için beş grupta sınıflandırılmış olup, bu

sınıflandırmalara göre uygulanan Tek Yönlü Anova Testi bulguları Tablo 40’da verilmiştir.

Tablo 40: Hizmet İçi Eğitim Süresine Göre Farklılıklar-Alt Boyutlar

Hipotez	Varyansların Homojenliği		Tek Yönlü Anova		Karar
	<i>Levene Test</i>	<i>Sig</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>	
Hizmet içi eğitim süresi kriterine göre çalışanların örgütsel bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	2.563	0.039	7.796	0.000***	Red
Hizmet içi eğitim süresi kriterine göre çalışanların duygusal bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	1.505	0.201	9.116	0.000***	Red
Hizmet içi eğitim süresi kriterine göre çalışanların devam bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	0.925	0.450	0.796	0.529	Kabul
Hizmet içi eğitim süresi kriterine göre çalışanların normatif bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermez.	1.578	0.181	5.297	0.000***	Red
Hizmet içi eğitim süresi kriterine göre çalışanların işten ayrılma eğilimi anlamlı bir farklılık göstermez.	2.946	0.021	4.500	0.002***	Red

***%1’de anlamlılığı göstermektedir.

Hizmet içi eğitim süresine göre örgütsel bağlılığa ilişkin alt boyutlar açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ile ilgili olarak çalışanların almış oldukları hizmet içi eğitim süresinin anlamlı bir farklılık meydana getirecek şekilde etkisinin olmadığı ifade edilebilir. Örgütsel bağlılık için Levene Test sonucuna göre varyansların homojen olmadığı görülmektedir. Ancak duygusal ve normatif bağlılık açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Farklılıkların kaynaklarını araştıran Tukey Test sonuçları ise Tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41: Farklılığın Kaynağına Göre Tukey Test Bulgusu

	Hizmet içi eğitim süresi	1 saat	2 saat	3 saat	4 saat	5 saat
Duygusal bağlılık	0-20 saat	-	[-0.338] (0.209)	[-0.662] (0.000)***	[-0.585] (0.013)**	[-0.916] (0.000)***
	21-40 saat	[0.338] (0.209)	-	[-0.324] (0.280)	[-0.247] (0.704)	[-0.578] (0.014)**
	41-80 saat	[0.662] (0.000)***	[0.324] (0.280)	-	[0.077] (0.994)	[-0.254] (0.593)
	81-120 saat	[0.585] (0.013)**	[0.247] (0.704)	[-0.077] (0.994)	-	[-0.331] (0.475)
	120 saat üzeri	[0.916] (0.000)***	[0.578] (0.014)**	[0.254] (0.593)	[0.331] (0.475)	-
Normatif bağlılık	0-20 saat	-	[-0.201] (0.657)	[-0.476] (0.008)***	[-0.517] (0.023)**	[-0.599] (0.002)***
	21-40 saat	[0.201] (0.657)	-	[-0.274] (0.386)	[-0.316] (0.409)	[-0.398] (0.134)
	41-80 saat	[0.476] (0.008)***	[0.274] (0.386)	-	[-0.041] (0.999)	[-0.123] (0.943)
	81-120 saat	[0.517] (0.023)**	[0.316] (0.409)	[0.041] (0.999)	-	[-0.082] (0.993)
	120 saat üzeri	[0.599] (0.002)***	[0.398] (0.134)	[0.123] (0.943)	[0.082] (0.993)	-

Köşeli parantezler ortalamadan farkı, normal parantezler ise anlamlılığı göstermektedir.

***%5’de **%10’da anlamlılığı göstermektedir.

Duygusal bağlılık ortalamalar: 0-20 saat 3.258, 21-40 saat 3.596, 41-80 saat 3.920, 81-120 saat 3.843, 120 saat üzeri 4.175.

Normatif bağlılık ortalamalar: 0-20 saat 3.091, 21-40 saat 3.293, 41-80 saat 3.567, 81-120 saat 3.609, 120 saat üzeri saat 3.691.

Tablo 41 incelendiğinde hizmet içi eğitim süresi arttıkça duygusal bağlılığın genelde arttığı görülmektedir. En yüksek ortalamanın 120 saat üzerindeki süre ile hizmet içi eğitim alanlara ait olduğu söylenebilir. Öte yandan 41-80 saat, 81-120 saat

ve 120 saat üzeri hizmet içi eğitim sürelerine göre verilen yanıtlarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Normatif bağlılık açısından da incelendiğinde hizmet içi eğitim süresi arttıkça bağlılığın arttığı görülmektedir. Her ne kadar normatif bağlılığa ilişkin ortalamalar duygusal bağlılığa ilişkin ortalamalara göre daha düşük olsa da katılımcıların genelde olumlu bir yaklaşımının varlığından bahsedilebilir. Verilen yanıtlarda ise yine 3 saat, 4 saat ve 5 saat hizmet içi eğitim alanlarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

TARTIŞMA

Araştırmada genç işgücünün örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi çeşitli istatistiksel yöntemler ile kapsamlı bir biçimde analiz edilmiştir. Bu bağlamda korelasyon analizi, regresyon analizi ve gruplar arası farklılıkların tespiti için bağımsız t testi ve Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular arasında özellikle dikkate değer olanlara ilişkin bir takım değerlendirmelerin yapılması gerekmektedir.

Araştırmada örgütsel bağlılık bütünsel ve alt bileşenleri çerçevesinde ayrı ayrı ele alınmıştır. Zira Allen ve Meyer (1993) örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalarda bağlılığın alt boyutlarının her birisi ile analizlerin yapılması gerektiğini savunmaktadır. Bu bağlamda araştırmada alt boyutlar ile ilgili de analizler yapılmıştır.

Genellikle analizde bütünsel anlamda ve alt boyutlar özelinde bulguların birbirleriyle uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, genellikle örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin yönü, alt boyutlar ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin yönü ile aynıdır.

Korelasyon analizi bulgularına göre işgücünün genç ve yetişkin işgücü olarak ayrıldığı analizde genelde genç işgücünde yetişkin işgücüne göre örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olduğu tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki korelasyon katsayısının gençlerde -0.42 yetişkinlerde ise -0.30 seviyelerinde gerçekleştiği görülmektedir. Ayrıca alt boyutlar açısından ayrı ayrı yapılan analizlerde ise duygusal ve normatif

bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında ortaya çıkan korelasyon katsayısının gençlerde orta düzeyde yetişkinlerde ise zayıf düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Regresyon analizi bulguları da beklendiği üzere örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif bir etkisinin bulunduğunu teyit etmektedir. Buna göre örgütsel bağlılık düzeyinde bir standart sapmalık artış olduğunda işten ayrılma eğiliminde %36.5 standart sapma oranında bir azalış olacağı tespit edilmiştir. Alt boyutlar açısından ele alındığında ise duygusal bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Buna göre duygusal örgütsel bağlılık düzeyinde bir standart sapmalık artış olduğunda işten ayrılma eğilimi düzeyinde %43 standart sapma oranında bir azalış olacağı söylenebilir. Bir diğer alt boyut olan devam bağlılığının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi ise istatistiksel olarak tespit edilememiştir. Regresyon analizi bulguları birlikte ele alındığında örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin negatif yönlü olduğu ve katsayılar açısından örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki negatif yönlü ilişkinin genç işgücünde daha güçlü olduğu söylenebilir.

Ortalamalar ele alındığında analiz bulgularında genç işgücüne göre yetişkin işgücünün örgütsel bağlılığı daha yüksek değerlendirmesini yapmak mümkündür. Bu bulgu literatürdeki yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişkinin varlığını ortaya koyan çeşitli çalışmaları (Steers, 1977; Morris ve Sherman 1981; Angle ve Perry, 1983; Luthans ve diğerleri, 1987; Mathieu ve Zajac, 1990; Allen ve Meyer, 1993; Meyer ve diğerleri, 2002; Salami, 2008; Finegold ve diğerleri, 2002) destekleyici niteliktedir. Bu bağlamda çalışanların yaşı arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır.

Alt boyutlarda ise genç işgücüne sahip olan bireyler açısından örgüte duygusal bağlılık yetişkin işgücüne göre daha düşük çıkmıştır. Bu bulgu, yaşın arttıkça bireylerin duygusal bağlılıklarının artacağını savunan görüşlere (Porter ve diğerleri, 1974; Steers, 1977; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve diğerleri, 2002) paralel bir bulgudur. Genç işgücünün örgütleriyle hemen özdeşleşmesi ve duygusal bir bağ hissetmesi mümkün değildir. Çünkü gençlerin iş hayatının başında bulunmaları ve karşılaşacakları muhtemel iş alternatifleri onların duygusal bağlılık hissetmesini önlemektedir. Zira genç işgücünün Becker (1960)'ın bahsettiği yan

bahislerinin azlığı onların örgütlerine daha az bağlılık göstermesine sebep olabilir. Genç bireyin işten ayrılması durumunda yan bahis anlamında karşı karşıya kalacağı maliyetler çok yüksek olmadığından bağlılığı azdır. Buna karşın yetişkin işgücünün ise yan bahislerinin çokluğu onların örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu bir etki meydana getirmektedir. Buna göre yetişkinlerin, istikrarlı bir çalışma hayatını tercih etmeleri nedeniyle kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmeleri, duygusal anlamda örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olmasını sağlamış olabilir.

Devam bağlılığı, işten ayrıldığında kişinin karşılaştığı maliyetleri ifade etmekte olup, gençler işten ayrılmanın maliyetlerini diğerlerine göre daha yüksek görmektedir. Duygusal anlamda her ne kadar gençler daha az örgütsel bağlılığa sahip olsa da yetişkinlerden daha yüksek düzeyde devam bağlılığına sahiptir. Bu durumu, bir yandan gençlerin kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçası olarak görmezken, diğer yandan sahip olduğu işi de kaybetmek istememesi şeklinde açıklamak mümkündür. Genç işgücü daha az aidiyet duygusu içerisinde olmasına karşın kendilerini çalışmak mecburiyetinde hissetmektedirler. Esasında bu gençlerin temel profiline uygun bir bulgu olarak değerlendirilebilir. “Duygusal açıdan çok bağlanma ancak daha iyi koşullara sahip olan bir iş bulmadıkça da çalışmaya devam” şeklinde bunu yorumlamak mümkündür. Bu noktada özellikle Türkiye’de genç nüfusun yüksek oluşu, genç istihdamda oranın düşük olması gibi unsurlar etkili olabilir. Bir başka deyişle burada gençler için bir zorunluluk söz konusu olup, işten ayrılmalarının maliyeti o an için yüksektir. Bu bulgu Meyer ve Allen (1984)’in bireylerin iş hayatına giriş ve sonrasındaki süreçlerde bağlılığının farklılaşabileceği, daha genç bireylerin daha az iş tecrübesi ve alternatif iş olanakları nedeniyle başlangıçta örgütsel bağlılığının daha yüksek olacağı yönündeki görüşünü destekleyici niteliktedir. Zira gençler bir noktaya kadar devam bağlılığı içerisinde kalacak ve iş tecrübesi arttıkça ve alternatif iş imkanları çoğaldıkça devam bağlılığı azalacaktır.

Gençlerin normatif örgütsel bağlılığının da daha düşük olduğu görülmekte olup, bu bulgu duygusal ve devam bağlılığı açısından elde edilen bulguları destekleyici niteliktedir. Gençler, diğerlerine göre kendilerini örgüte karşı daha az borçlu hissetmektedirler.

İşten ayrılma eğilimi bağlamında gençlerin yetişkinlere göre işten ayrılma eğiliminin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu yaş ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif ilişki olduğunu ileri süren çalışmaları (Porter ve Steers, 1973; Porter ve diğerleri, 1974) destekler niteliktedir. Bunun altında yatan sebepler arasında gençlerin örgütsel bağlılığının düşük olması gösterilebilir. Zira araştırmada korelasyon ve regresyon analizi bulguları da bunu desteklemektedir.

Cinsiyet faktörü açısından ele alındığında kadınlara göre erkeklerin biraz daha örgütsel bağlılığı yüksektir. Buna karşın işten ayrılma eğiliminde de kadınların erkeklere göre daha katı olduğunu söylemek mümkündür. Bir başka ifade ile görüşler kadınların işten ayrılmaya daha olumsuz yaklaştığı söylenebilir. Bu bağlamda kadınlara göre erkeklerin daha esnek olduğunu söylemek mümkündür. Bunu destekleyen bir diğer bulgu ise devam bağlılığı ile ilgili ortalamalardır. Söz konusu ortalamalarda kadınların mevcut işyerinde çalışma açısından kendilerini erkeklere göre daha zorunlu hissettiklerini söylemek mümkündür. Bu tespit Wahn (1998) çalışmasında tespit edilen bulguyu destekler niteliktedir. Buna karşın erkeklerin kadınlara göre duygusal ve normatif bağlılığının biraz daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu bulgu Mathieu ve Zajac (1990)'ın bulgusunun aksine bir bulgu olarak görülmektedir.

Cinsiyet faktörüne ilişkin bulgularda ise genel olarak evli bireylerin örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu (Hrebiniak ve Alutto, 1972; John ve Taylor, 1999; Tsui ve diğerleri, 1994; Bowen ve diğerleri, 1994; John ve Taylor, 1999) çalışmalarıyla paralel bir bulgudur. Alt boyutlarında da örgütsel bağlılığın evliler açısından daha yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu tespitlere göre evli olan bireylerin yaşamda daha fazla sorumluluklarının varlığı nedeniyle örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu yargısını ortaya koymak mümkündür. Zira bu bulguların desteklendiği bir diğer tespit işten ayrılma eğilimi üzerine yapılabilir. Buna göre bekarlara göre evli çalışanların işten ayrılmaya daha olumsuz yaklaştığı elde edilen bulgularda görülmektedir. Sonuç olarak evli olan çalışanların örgütlerine olan bağlılığı daha yüksek bulunmuştur.

SONUÇ

Bireyin işe olan bağlılığı ve üretim sürecinin devamlılığı bakımından örgütsel bağlılığın önemli bir etken olduğu bilinmektedir. Örgütsel bağlılık bireyin örgütü ile özdeşleşmesi, örgütün değerlerini ve amaçlarını benimsemesi ve örgütünde devam etme eğiliminin bulunması olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile örgütsel bağlılık bireyin örgütü ile olan bağlılık hissinin ölçüsünü ifade etmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığı daha yüksek olan bireylerin işten ayrılma eğilimleri daha düşüktür.

Örgütsel bağlılığın literatürde üç alt boyuttan oluştuğu görülmektedir. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılık bireyin kendini örgüte duygusal olarak bağlı hissetmesi, örgüt ile kendini bir tutması ve örgütün başarısına yönelik istekli bir şekilde davranış sergilemesi ile ilgilidir. Devam bağlılığı ise bireyin örgütten ayrılması durumunda karşı karşıya kalacağı maliyetlerin yüksekliği nedeniyle örgütte devam etmesini ifade etmektedir. Normatif bağlılık ise bireyin örgütte devam etmesinin vicdani ve ahlaki olacağını düşünerek örgütüne bağlı olmasıdır.

Örgütsel bağlılık boyutları açısından ele alındığında işgörenlerin duygusal bağlılığının yüksek olması örgüt açısından istenilen bir durum olarak gözlenmektedir. Bu birey açısından da olumlu bir durum olarak gösterilebilir. Zira çalışan bir bireyin işine bağlı bir şekilde çalışması işinden tatmin olduğunun bir göstergesidir. Bu da hem çalışanın başarılı bir performans sergilemesine hem de örgütün amaçlarına ulaşmasına olanak sunacaktır. Nihayetinde örgütsel bağlılığı yüksek olan bir çalışanın örgütüne olan sadakati ve bağlılığı daha yüksek ve işten ayrılma eğilimi ise daha düşük olacaktır.

Örgütsel bağlılığın oluşmasında işgörenin şahsi özelliklerinin dışında örgüte ait özelliklerin de etkili olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda işgörenin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu ve eğitim düzeyi örgütsel bağlılığın seviyesini etkilemektedir. Öte yandan örgütün yönetim şekli, örgütsel adalet, ödüller, stres, örgüt kültürü gibi unsurlar da örgüt ile ilgili özellikler olup, işgörenin örgüte olan bağlılığı üzerinde etkide bulunmaktadır.

Bireylerin şahsi özellikleri bağlamında yaş değişkeni literatürdeki birçok çalışmanın ilgilendiği bir değişken olarak öne çıkmaktadır. Yaş, bireyin örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Buna göre yaş arttıkça çalışanın örgütsel bağlılığı da artmaktadır. Buna karşın işten ayrılma eğilimi ile yaşın negatif bir ilişkiye sahip olduğu görülmekte ve yaş arttıkça işten ayrılma eğilimi de düşmektedir. Genellikle örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde işgücü devir hızının, işten ayrılma eğiliminin ve devamsızlığın daha düşük olduğu ifade edilmektedir.

Literatürde 15 yaş üzerindeki ve 30 yaşın altındaki bireyler genç işgücü temsil eden yaşlardır. 30 üzerindeki yaşa sahip olan bireyler ise yetişkin işgücü olarak gösterilmektedir. Araştırmada söz konusu ayrıma göre özellikle gençlerin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri araştırılmıştır. Elde edilen bulgular genç işgücünde örgütsel bağlılığın daha düşük işten ayrılma eğiliminin ise daha yüksek olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Böyle bir sonucun elde edilmesi literatürde gençlerin işten ayrılma maliyetlerinin yüksek olmamasından kaynaklandığı düşüncesini destekler nitelikte olmakla birlikte, özellikle diğer değişkenler ile etkileşimi açısından da değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Buna göre özellikle medeni durum açısından evli olmak da bireylerin örgütsel bağlılığı üzerinde etkiliyken, eğer birey evli ise sorumlulukları nedeniyle bağlılığını yüksek tutacaktır. Gençlerin genelde evli olmaması da onların işten ayrılma eğilimi üzerinde etkili olmaktadır. Ayrıca genç bireylerin iş hayatının daha başlarında olmaları ve daha iyi olanaklarına sahip alternatif iş imkanlarının olabileceği ihtimali de bireylerin örgütsel bağlılığını düşürmektedir. Bu perspektiften değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığın düşük olması örgüt açısından negatif bir durum olarak ifade edilmekteyken, birey açısından ise pozitif bir durum olarak ifade edilebilir. Çünkü eğer genç birey gerçekten de daha iyi iş olanaklarına sahip olacağına inanıyor ve bu yönde karar alıyorsa nihayetinde bu onun için daha rasyonel bir karar olacaktır. Ancak bunun ortaya çıkaracağı riskler de söz konusu olabilir. Bireyin iş arayışı sırasında iş tatminsizliği, motivasyon kaybı gibi unsurlar psikolojik olarak yıpranmasına da yol açabilir. Ayrıca işgörenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerinin artması örgütsel bağlılık ile yakından ilişkiliyken, düşük bağlılık söz konusu gelişimin önünde bir

engel olarak değerdendirilebilir. Bu da kariyer yükselişı ve ilerleyişı bakımından arzu edilmeyen sonuçlara sebebiyet verebilir.

Genç istihdamı, ülkelerin temel sorunları arasında yer alan önemli bir konudur. Gençlerin istihdam anlamında dezavantajlarının yanında örgütsel bağıllık düzeylerinin düşük ve işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olması, üretilecek olan politikalar kapsamında birlikte değerdendirilmelidir. Örgütsel bağıllığı artırmada öncelikle iş tatmininin sağlanması, motivasyonun sağlanması ve eğitimsel desteklerin verilmesi önemli görölmektedir. Ayrıca genç bireylerin örgütsel bağıllıklarının artırılması amacıyla personel geliştirme programlarının düzenlenmesi özellikle motivasyonun sağlanması ve belirsizliklerin ortadan kaldırılması için gerekmektedir. Bu bağlamda özellikle daha deneyimli işgörenlerin daha genç olan bireylerin iş tatminini oluşturmada ve örgütsel bağıllığı yüksek tutmada yol gösterici olmaları fayda sağlayacaktır. Öte yandan genç bireylerin iş hayatına geçişinde çeşitli programlar ile desteklenmesi, motivasyonlarının yükseltilmesi yönünde teşvik edici politaların üretilmesi önemli görölmektedir. Bu programların hem devlet hem de örgütler tarafından işbirliği ve koordinasyon çerçevesinde ele alınması gerekmektedir. Bu bağlamda beceri geliştirme, eğitim ve öğretim yeterli hale getirme, girişimcilik ve serbest mesleği teşvik etme, iş haklarını teşvik etme, daha fazla sosyal koruma sağlama, kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçiş yönünde politikaların üretilmesi gerekli bulunmaktadır. Ayrıca söz konusu tüm politikaların yeni ve gelecekteki teknolojik gerçekliklere uyum içerisinde olması da gerekmektedir.

Gençlerin dinamizminden azami düzeyde yararlanabilmek adına gençlerin istihdamına dönük nitelikli politikaların oluşturulması oldukça önemli görölmektedir. Bu politikaların amacının sadece nicelik olarak genç işsizliğinin azaltılmasına dönük olmaması ayrıca gençlerin örgütsel bağıllığı üzerinde pozitif katkı sunacak yöntem ve teknikleri de içermesi gerekir. Bu bağlamda gençlerin sosyal ve hukuki anlamda yapılacak olan düzenlemeler ile de korunması ve teşvik edilmesi önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Abdulla, M. ve Shaw, J. D. (1999). Personal Factors and Organizational Commitment: Main and Interactive Effects in the United Arab Emirates. *Journal of Managerial Issues*. 11(6): 77-93.

Akar, Y. ve Yıldırım Y. T. (2008). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 10(2): 97-113.

Akyürek, Ç. E., Toygar, Ş. A. ve Şener T. (2013). Örgütsel Kültür ve Alt Kültürün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 12(2): 55-62.

Alkan, I. (2015). The Problematic of Youth Unemployment in Turkey. *International Congress on Economics II Growth, Inequality and Poverty*. Ankara. November 5-6. 2015.

Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? *Journal of Business Research*. 26: 49-61.

Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 18-1.

Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1983). Organizational Commitment Individual and Organizational Influences. *Work and Occupations*. 10(2): 123-146.

Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 20(1): 33-44.

Ayres, S. (2013). *The High Cost of Youth Unemployment*.
<https://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/2013/04/AyresYouthUnemployment1.pdf>, 23.07.2018.

Bakhshi, A., Kumar, K. ve Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*. 4(9): 145-154.

Barbagelata, H.H. (2012). Youth, Unemployment and Education. *Cambridge Scholars Publishing*. pp.3-12.

Bartol, K. M. (1979). Professionalism as a Predictor of Organizational Commitment, Role Stress, and Turnover: A Multidimensional Approach. *Academy of Management Journal*. 22(4): 815-821.

Bayram, L. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. 59: 125-139.

Baysal, İ., Baysal, G., Aksu, G. ve Aksu, N. (2014). Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. Ağustos 2014 BÜROKON Özel Sayısı: 134-152.

Becker, H. S. (1960). Notes on The Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 32-40.

Begley, T. M. ve Czajka, J. M. (1993). Panel Analysis of the Moderating Effects of Commitment on Job Satisfaction, Intent to Quit, and Health Following Organizational Change. *Journal of Applied Psychology*. 78(4): 552-556.

Bell, D. ve Blanchflower, D. (2010). Youth Unemployment: Deja Vu? Institute for the Study of Labour. *IZA Discussion Paper*. No. 4705.

Berger, P. K. ve Grimes, A. J. (1973). Cosmopolitan-Local: A Factor Analysis of the Construct *Administrative Science Quarterly*. 18(2): 223-235.

Biagi, F. ve Lucifora, C. (2005). Demographic and Education Effects on Unemployment in Europe: Economic Factors and Labour Market Institutions. *IZA Discussion Papers*. 1806.

Blau, G. ve Lunz, M. (1998). Testing the Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One's Profession beyond the Effects of External, Personal, and Work-Related Variables. *Journal Of Vocational Behavior*. 52: 260-269.

Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *BAÜ SBED*, 11(19): 75-94.

Boyes, W. ve Melvin, M. (2016). *Ekonominin Temelleri*. Çev. Erdinç Telatar. Ankara: Nobel Yayınevi.

Brimeyer, T. M., Perrucci, R. ve Wadsworth, S. M. (2010). Age, Tenure, Resources for Control, and Organizational Commitment. *Social Science Quarterly*. 91(2): 511-530.

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

Busch, T., Fallan, L. ve Pettersen, A. (1998). Disciplinary Differences in Job Satisfaction Self-Efficacy, Goal Commitment and Organizational Commitment among Faculty Employees in Norwegian Colleges: An Empirical Assessment of Indicators of Performance. *Quality in Higher Education*. 4(2): 137-157.

Caroleo, F. E. ve Pastore, F. (2007). *The Youth Experience Gap: Explaining Differences across EU Countries*.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.516.6146&rep=rep1&type=pdf>, (23.06.2018).

Chughtai, A.A. ve Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment among Pakistani University Teachers. *Applied Human Resource Management Research*. 11: 39-64.

Clark K. ve Summers, L. H. (1982). The Dynamics of Youth Unemployment. *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences*. (pp. 199-234). Editors Freeman, R ve Wise, D. Chicago: University Of Chicago Press.

Cohen, A. (1993). Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis. *Basic and Applied Social Psychology*. 14(2): 143-159.

Cohen, A. ve Velez-Hecht, A. (2010). The Relationship Between Organizational Socialization and Commitment in The Workplace Among Employees in Long-term Nursing Care Facilities. *Personnel Review*. 39(5): 537-556.

Contini, B. (2010). Youth Employment in Europe: Institutions and Social Capital Explain Better Than Mainstream Economics. *IZA Discussion Papers*. 4718.

Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 6(2):1-15.

Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 19(1): 291-306.

Demir, C. ve Öztürk U. C. (2011). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 26(1): 17-41.

Didin Sönmez, F. ve Özerkek, Y. (2018). Türkiye’de Bölgesel Genç İşsizliğin Belirleyicileri. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 40(2): 297-318.

Dimian, G. C. (2011). The Role of Education in Explaining Youth Labour Market Imbalances in CEE Countries. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*. 4(3): 105-115.

Dinler, Z. (2016). *İktisada Giriş*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Dodd-McCue VE Wright, G. B. (1996). Men, Women and Attitudinal Commitment: The Effect of Workplace Experiences and Socialization. *Human Relations*. 49(8): 1065-1091.

Doğan S. ve Kılıç S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 29: 37-61.

Duygulu, S. ve Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. *Hacettepe Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 61-73.

Ebaidalla, E. M. (2016). Determinants of Youth Unemployment in OIC Member States: A Dynamic Panel Data Analysis. *Journal of Economic Cooperation and Development*. 37(2): 81-102.

Erdayı, A. U. (2009). Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum*. 2009/3: 133-162.

Erdem, R. (2007). Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi. 2(2): 63-79.

Etzioni, A. (1975). *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates*. New York: Free Press.

Farrell, D. ve Peterson, J. C. (1984). Commitment, Absenteeism, and Turnover of New Employees: A Longitudinal Study. *Human Relations*. 37(8): 681-692.

Feinstein, A.H. ve Vondrasek D. (2006). A Study of Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Restaurant Employees. *Journal of Hospitality, Tourism, and Leisure Science*. 6.

Finegold, D., Mohrman, S. ve Spreitzer, G. M. (2002). Age Effects on The Predictors of Technical Workers' Commitment and Willingness to Turnover. *Journal of Organizational Behavior*. 23: 655-674.

Fisher, C. D. ve Gitelson, R. (1983). A Meta-Analysis of the Correlates of Role Conflict and Ambiguity. *Journal of Applied Psychology*. 68(2): 320-333.

Flango V. E. ve Brumbaugh, R. B. (1974). The Dimensionality of The Cosmopolitan-Local Construct. *Administrative Science Quarterly*. 19: 198-210.

Freeman, R. B. (1979). Why Is There A Youth Labor Market Problem? *National Bureau of Economic Research*. Working Paper No 365.

Freeman, R. B. ve Wise, D. A. (1982). The Youth Labor Market Problem: Its Nature Causes and Consequences. *The Youth Labor Market Problem: Its Nature Causes and Consequences*. (pp. 1-16). Editors Freeman, R ve Wise, D. Chicago: University Of Chicago Press.

Freund, A. (2005). Commitment and Job Satisfaction as Predictors Turnover Intentions among Welfare Workers. *Administration in Social Work*, 29(2): 5-21.

Genç, A. (2014). Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Glisson, C. ve Durick, M. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organisational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 33: 61-68.

Godfrey, M. (2003). *Youth Employment Policy in Developing and Transition Countries- Prevention as well as Cure*. <https://pdfs.semanticscholar.org/f228/e8e46f008518560baf1862b1d628bb253979.pdf>, (23.06.2018).

Green, A.E., Owen, D. ve Wilson, R. (2001). Regional Difference in Labor Market Participation of Young People in the European Union. *European Urban and Regional Studies*. 8(4): 297-318.

Grinevica, L. ve Rivza, B. (2018). Economic Costs of Youth Unemployment in The European Union. *Proceedings of the 2018 International Conference Economic Science for Rural Development*. (pp. 299-305). LLU ESAF, 9 11 May 2018.

Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Academic Review*. 2(1): 37-56.

Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. *Yönetim ve Ekonomi*. 10(1): 73-84.

Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*. 3(3): 49-76.

Gür, B. S., Dalmış, İ., Kırmızıdağ, N., Çelik, Z. ve Boz, N. (2012). *Türkiye'nin Gençlik Profili*. Ankara: Pelin Ofset.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Hall, D. T., Schneider, B. ve Nygren, H.T. (1960). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*. 15(2): 176-190.

Hall, R. H. (1968). Professionalism and Bureaucratization. *American Sociological Review*. 33(1): 92-104.

Hrebiniak, L. G. ve Alutto, J. A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4): 555-573.

Hunt, J. S. ve Saul, P. N. (1975). The Relationship of Age, Tenure, and Job Satisfaction in Males and Females. *Academy of Management Journal*. 18: 690-702.

ILO. (2006). *Global Employment Trends for Youth*. https://www.ilo.org/empelm/pubs/WCM_041929/lang--en/index.htm, 23.06.2018.

ILO. (2008). *Global Employment Trends For Youth*. <https://pdfs.semanticscholar.org/c29f/32625aca961e34a647277760f5a39446bab2.pdf>, 23.06.2018.

ILO. (2011). *Global Employment Trends for Youth: 2011*. https://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_165455/lang--en/index.htm. 23.07.2018.

ILO. (2017). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a Better Working Future*. https://www.ilo.org/global/publications/books/global-employment-trends/WCMS_598669/lang--en/index.htm, 23.05.2018.

ILO. (2018). *Youth Unemployment*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422439.pdf, 20.12.2018.

Iqbal, A. (2010). An Empirical Assessment of Demographic Factors, Organizational Ranks and Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management*. 5(3): 16-27.

İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 5(1): 67-92.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.

Jamal, M. ve Baba, V. (2000). Job Stress and Burnout Among Canadian Managers and Nurses: An Empirical Examination. *Canadian Journal of Public Health*. 91(6): 454-458.

Jena, R. K. (2015). An Assessment of Demographic Factors Affecting Organizational Commitment Among Shift Workers in India. *Management*. 20(1): 59-77.

Jimeno, J. F. ve Rodriguez, D. (2002). Youth Unemployment in The OECD: Demographic Shifts, Labour Market Institutions, and Macroeconomic Shocks. *European Central Bank Working Paper Series*. No 155.

John, M. C. ve Taylor, W. T. (1999). Leadership Style, School Climate and The Institutional Commitment of Teachers. *International Forum*. 2(1): 25- 57.

Kalenkoski, C. M. (2016). The Effects of Minimum Wages on Youth Employment and Income. *IZA World of Labor*. 243.

Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*. 33(4): 499-517.

Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Military Psychology*. 15(3): 225-236.

Kayış, A. (2010). Güvenilirlik Analizi. *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (ss. 403-424). Editör Şeref Kalaycı. Ankara: Asil Yayınevi.

Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romere, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F. ve Witte, M. (2017). Interventions to Improve The Labour Market Outcomes of Youth: A Systematic Review. *Campbell Systematic Reviews*. 2017:12.

KPMG. (2018). *Parekende Sektörel Bakış*. kpmg.com.tr, 23.05.2018.

Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*. 1(1): 14-37.

Lam, D. (2007). The Demography of Youth in Developing Countries and its Economic Implications. *World Bank Policy Research Working Paper*. 4022.

Lambert, E. G., Hogan, N. L. ve Barton, S. M. (2001). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of A Structural Measurement Model Using A National Sample of Workers. *The Social Science Journal*. 38: 233–250.

Laporšek, S. (2013). Minimum Wage Effects on Youth Employment in the European Union, *Applied Economics Letters*. 20(14): 1288-1292.

Lee, T. W. ve Mowday, R. T. (1987). Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover. *The Academy of Management Journal*. 30(4): 721-743.

Lowe, P. H. ve Vodanovich, S.J. (1995). A Field Study of Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Business and Psychology*, 10(1): 99-114.

Luthans, F., Baack, D. ve Taylor, L. (1987). Organizational Commitment: Analysis of Antecedents. *Human Relations*. 40(4): 219-236.

Mannheim, B., Baruch, Y. ve Tal, J. (1997). Alternative Models for Antecedents and Outcomes of Work Centrality and Job Satisfaction of High-Tech Personnel. *Human Relations*. 50(2): 1537-1562.

Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. 108(2): 171-194.

McLean Hilker, L. ve Fraser, E. (2009). *Youth Exclusion, Violence, Conflict And Fragile States*. <http://www.gsdrc.org/docs/open/con66.pdf>, 23.06.2018.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*. 69(3): 372-378.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1): 61-89.

Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D. ve Jackson, D. N. (1989). Organizational Commitment and Job Performance It's the Nature of the Commitment That Counts. *Journal of Applied Psychology*. 74(1): 152-156.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1): 20- 52.

Michaels, C. E. ve Spector, P. E. (1982). Causes of Employee Turnover: A test of The Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model. *Journal of Applied Psychology*. 67(1): 53-59.

Misican, D. ve Bedir E. (2017). Değişimin Ortaya Çıkardığı Yeni Kuşağın Değişen Kariyer Algısı: Bilişim Sektörü Uygulaması. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 8(1): 78-99.

Morris, J. H. ve Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an Organizational Commitment Model. *Academy of Management Journal*. 24(3): 512–526.

Morrow, P. (1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*. Greenwich: JAI Press.

Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.

Msigwa, R. ve Kipsha, E. F. (2013). Determinants of Youth unemployment in Developing Countries: Evidences from Tanzania. *Journal of Economics and Sustainable Development*. 4(14): 67-76.

Murat, S. ve Şahin, L. (2011). Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik. *Sosyoloji Konferansları*. 44: 1-48.

Neumark, D. ve Wascher, W. (1992). Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws. *Industrial and Labor Relations Review*. 46(1): 55-81.

Neumark, D. ve Wascher, W. (2004). Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis. *ILR Review*. 57(2): 223–248.

Neumark, D., Salas, J.M. ve Wascher, W. (2013). Revisiting the Minimum Wage Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater? *IZA Discussion Papers*. 7166.

Onay Özkaya, M., Deveci Kocakoç, İpek ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*. 13(2): 77-96.

O'Higgins, N. (1997). *The Challenges of Youth Unemployment, Employment and Training*, Geneva: ILO.

O'Higgins, N. (2005). *The Challenge of Youth Unemployment*. <https://www.researchgate.net/publication/23746813>, 23.07.2018.

O'Higgins, N. (2017). *Rising to The Youth Employment Challenge*. Geneva: ILO.

O'Reilly, C.A. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71: 492-499.

OECD. (2006). *Boosting Jobs and Incomes*. <https://www.oecd.org/els/emp/36889821.pdf>, 23.06.2018.

OECD. 2013. *The OECD Action Plan for Youth*.
<https://www.oecd.org/els/emp/Youth-Action-Plan.pdf>, 23.07.2018.

Parasız, İ. (2006). *Makro Ekonomi*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

Parasuraman, S. (1982). Predicting Turnover Intentions and Turnover Behavior: A Multivariate Analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 21:111-121.

Parasuraman, S. ve Nachman, S. A. (1987). Correlates of Organizational and Professional Commitment. *Group & Organization Studies*. 12(3): 287-303.

Partridge, M. D. ve Partridge, J. S. (1998). Are Teen Unemployment Rates Influenced by State Minimum Wage Laws? *Growth and Change*. 29(Fall): 359-382.

Penley, L. E. ve Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*. 9: 46-59.

Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1973). Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*. 80(2): 151-176.

Porter, L. W., Steers, R. M. ve Mowday, R. T. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59(5): 603-609.

Pozzoli, D. (2009). The Transition to Work for Italian University Graduates. *Labor*. 23:131-169.

Rakauskiene, O. G. ve Ranceva, O. (2014). Youth Unemployment and Emigration Trends. *Intelektinė Ekonomika*. 8(1):165-177.

Randall, D. M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*. 12(3): 460-471.

Randall, D. M. ve Cote, J. A. (1991). Interrelations of Work Commitment Constructs. *Work and Occupations*. 18(2): 194–211.

Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3): 465-476.

Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 66(2): 358-384.

Rizzo, J. J., House, R. J. ve Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2): 150-163.

Rusbult, C. E. ve Farrell, D. (1983). A Longitudinal Test of The Investment Model: The Impact of Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover of Variations in Rewards, Costs, and Alternatives, and Investments. *Journal of Applied Psychology*. 68: 429-438.

Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 31(3): 599-627.

Salami, S. (2008). Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. *The Anthropologist*. 10(1): 31-38.

Salancik, G. (1977). Commitment and The Control of Organizational Behavior and Belief. *New Directions in Organizational Behavior* (pp.1-54). Editors Staw, B. ve Salancik, G. Chicago: Clair Press.

Schwartz, F. N. (1989). Management Women and the New Facts of Life. *Women in Management Review*. 4(5): 5-14.

Seçer, B. ve Yazıcı, M. O. (2018). Üniversite Öğrencilerinde İş Umudu ve Tükenmişlik İlişkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 9(2): 48-60.

Seyrek, İ. H. ve İnal, O. (2017). İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1): 63-74.

Sheldon, M. E. (1971). Investment and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to The Organization. *Administrative Science Quarterly*. 16: 143-150.

Shore, L. M., ve Martin, H. J. (1989). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions. *Human Relations*. 42(7): 625-638.

Sığrı, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(2):261-278.

Sökmen, A. (2007). Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde İşgörenlerin Yöneticilerine Dönük Algıları: Ankara'daki Otel İşletmelerinde Bir Değerlendirme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 18(2): 170-182.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1): 46-56.

Sum, A., Fogg, N. ve Mangum, G. (2000). *Confronting the Youth Demographic Challenge*. Maryland: Sar Levitan Center for Social Policy Studies.

Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *IJMA*, 2(3): 49-65.

Tamer, İ., İyigün, N. Ö. ve Sağlam, M. (2014). Örgüt Kültürünün Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Perakende İşletmesi Çalışanları Üzerinde Araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 5(8): 187-202.

Taş, H. Y. ve Bilen, M. (2014). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 3 (6): 50-69.

Taş, H. Yunus, Küçüköğlu, M. ve Demirdöğmez, M. (2018). Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu Ve Alternatif Çözüm Önerileri. *Emek ve Toplum Dergisi*. 7(18): 279-294.

Taş, Ö. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). An Empirical Study into The Relationship Between Work/Life Balance and Organizational Commitment. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 16(1): 20-37.

Teacher’s Organizational Commitment to Their Perceived Organizational Health
Tekin, E. ve Birincioğlu, N. (2017). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kadro Türü ve Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *UIİİD-IJEAS*. 19:171-196.

Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personel Psychology*. 46:259-293.

Thorsteinson, T.J. (2003). Job Attitudes of Part- time vs. Full- time Workers: A Meta- Analytic Review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 76(2): 151-177.

Tsui, K., Leung, T., Cheung, Y., Mok, H. ve Ho, W. (1994). The Relationship of
Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş
Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*.
17(2): 183- 206.

TÜİK. (2019). *İşgücü İstatistikleri*, Mart 2019.
<http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30683>, 22.05.2019.

Ulukapı Yılmaz, H. ve Yılmaz, A. (2016). The Effect of Organizational Socialization
on Organizational Commitment: Mediation Role of Psychological Empowerment.
Journal of Human Sciences, 13(3): 6204-6219.

Usta, I. ve Küçükaltan, D. (2012). Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi:
İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Ekonomi ve Yönetim
Araştırmaları Dergisi*. 1(2): 71-89.

Ünsal, E. (2005). *Mikro İktisat*. Ankara: İmaj Yayınevi.

Vural, M. (2016). *Spor Federasyonları Personelinin Örgütsel Adalet Algıları İle
Karar Verme ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması*. (Yayınlanmamış
Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Wahn, J. C. (1998). Sex Differences in The Continuance Component of
Organizational Commitment. *Group & Organization Management*. 23(3):256-266.

Wayne S.J., Shore, L. M. ve Linden R. C. (1997). Perceived Organizational Support
and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of
Management Journal*. 40(1): 82-111.

WB. (2007). *World Development Report 2007: Development and the Next
Generation*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/5989>, 23.08.2018.

WB. (2015). *Toward Solutions for Youth Employment: A 2015 Baseline Report*. <http://documents.worldbank.org/curated/en/586681467994720053/Toward-solutions-for-youth-employment-a-2015-baseline-report>, 23.05.2018.

Werbel, J. D. ve Gould, S. (1984). A Comparison of the Commitment-Turnover Relationship in Recent Hires and Tenured Employees. *Journal of Applied Psychology*. 69(4): 687-690.

White, S. ve Kenyon, P. (1999). In Focus Programme on Skills, Knowledge and Employability: Enterprise-Based Youth Employment Policies, Strategies and Programmes, *Skills Working Paper*, Geneva: ILO Publication.

Wiener, Y. ve Vardi, Y. (1980). Relationships Between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes-An Integrative Approach. *Organizational Behavior and Human Performance*. 26: 81-96.

Yammarino, F. J. ve Dubinsky, A. J. (1988). Employee Responses: Gender -or Job Related Differences? *Journal of Vocational Behavior*. 32(3): 366-383.

Yazıcı, M. O. ve Seçer, B. (2018). İşe Alma ve Yerleştirmede Nepotizm. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 20(4):117-140.

Yentürk, N. ve Başlevent, C. (2007). *Türkiye’de Genç İşsizliği*. Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu.

Yetkiner, H. (2010). *Sorularla Makro İktisat*. Ankara: Efil Yayınevi.

Yousef, D. A. (2000). The Interactive Effects of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction and Attitudes Toward Organizational Change: A Moderated Multiple Regression Approach. *International Journal of Stress Management*. 7(4): 289-303.

Yücel, İ. ve Bektaş, Ç. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics Among Teachers in Turkey: Younger is Better? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 46:1598-1608.

Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2016). Birey Örgüt Uyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 8(3):17-30.

Yücel, İ. ve Koçak, D. (2016). *Örgüt Kültürü: Personel Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık*. Konya: Eğitim Yayınevi.



EKLER

Ek 1: Anket Formu

Cinsiyet	Erkek	Kadın				
Yaş						
Medeni Durum	Evli	Bekar				
Eşiniz Çalışıyor mu?	Evet	Hayır				
Çocuğunuz Var mı?	Evet	Hayır				
Eğitim Seviyeniz	Ortaokul	Lise	Önlisans	Lisans	Y. Lisans	Doktora
Eğitim Gördüğünüz alanda mı çalışıyorsunuz?						
Toplam çalışma süreniz	1 yıl altı	1-3 yıl	4-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	20 yıl ve üzeri
Mevcut işyerindeki çalışma süreniz	1 yıl altı	1-3 yıl	4-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	20 yıl ve üzeri
Çalıştığınız bölüm						
Çalıştığınız pozisyon						
Aldığınız hizmet içi eğitim süresi						

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum					
Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum					
Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.					
Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum					
Hayalini kurduğum işte çalışıyorum.					
İyi bir kariyer için kurumumu başlangıç noktası olarak görüyorum.					
Kurumumda iş, eğitim ve gelişim programları yeterlidir.					
Kurumum kariyer hedeflerime uygun iş fırsatları sunuyor.					
Kurumumda her türlü ödüllendirme, terfilerde adil olma ve tarafsızlık esastır.					
Kurumumun misyonunu ve vizyonunu biliyorum ve paylaşıyorum.					
Kurumum bana değer veriyor.					
Kurumumun yeteneklerimi etkin şekilde kullandığını düşünüyorum.					
İşyerimde kendimi güvende hissediyorum.					
Kurumum bana kendimi geliştirme imkanı sunuyor.					
Kurumum kariyerimdeki öncelikli beklentilerimi bana sunar.					
Aldığım ücret yeterlidir.					
Şimdi çalıştığım kurumumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.					

Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.					
Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					
Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					
Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.					
Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.					
Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.					
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					
Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.					
Burada çalışmaya devam etmek benim için gereklidir.					
Is yerimden ayrılmaya karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olur.					
Buradan ayrılmayı düşünmeyecek kadar az alternatifim var.					
Bu işyerinden ayrılmak istersem bile bu benim için çok zor olacak.					
Bu şirket diğer çalışacağım şirketler içinde en idealidir.					
Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.					
Aktif bir şekilde başka şirketler de iş arıyorum.					
İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.					