

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN GÖSTERDİĞİ FARKLILIKLARIN İSTATİSTİKSEL YÖNTEMLERLE İNCELENMESİ



Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi
KAÜ İİBF Dergisi
Cilt 6, Sayı 9, 2015
ISSN : 1309 - 4289

Makale Sunum Tarihi : 10.01.2015

Yayına Kabul Tarihi : 21.03.2015

Mukaddes YEŞİLKAYA

Yrd. Doç. Dr.,

Kafkas Üniversitesi,

İİBF, İşletme Bölümü

maysilkaya@hotmail.com

ÖZ | Bu araştırmanın amacı, bireylerin çalışmakta oldukları örgüte duydukları bağlılık düzeyi ile sahip oldukları demografik özellikler arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmaktır. Bu amaçla, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak, Kars Şeker Fabrikası'nda çalışan 144 kişi üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler, SPSS 20 programı yardımıyla; Independent Samples T Test, Tamhane's T2 Testi, Tukey ve Anova Testleri ile incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Örneklemden elde edilen bulgulara göre ise, bireylerin örgütsel bağlılık tutumlarının, onların yaş, medeni hal, eğitim ve statü gibi değişkenler açısından anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı, ancak en düşük gelir grubu açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, personel yönetimi, örgütsel davranış

Jel Kodu: D23, M12, J10



Makaleyi çevrimiçi görüntülemek için QR
Kodu okutunuz.

THE INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVEL FOR DIFFERENCES OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS WITH STATISTICAL METHODS



Kafkas University Economics and
Administrative Sciences Faculty
The Journal of KAU IIBF
Vol. 6, Issue 9, 2015
ISSN : 1309 - 4289

Article Submission Date : 10.01.2015

Accepted Date : 21.03.2015

Mukaddes YEŞİLKAYA

Assist. Prof. Dr.

Kafkas University,

EASF, Businessment Department

maysilkaya@hotmail.com

ABSTRACT | The aim of this study is to investigate whether there is a relationship between individual's organizational commitment to organization that they have worked and their demographic characteristics. With this aim, was carried out a survey on 144 person which have worked in Sugar Refinery in Kars, using Questionnaire of Organizational Commitment Scale which developed by Allen and Meyer. Data that obtained from the survey was analyzed and evaluated by Independent Samples T Test, Tamhane's T2 Test, Tukey ve Anova Tests, with the help of SPSS 20 programme. According to findings obtained from the sample, there was defined that individual's organizational commitment attitude has no a meaningful difference for age, marital status, education and status, but it shows a meaningful difference for monthly income which is the lowest income group.

Keywords: Organizational commitment, personal management, organizational behavior.

Jel Code: D23, M12, J10



Scan QR Code to see this article online

Cite this paper | YEŞİLKAYA, M., (2015). "The Investigation Of Organizational Commitment Level For Differences Of Demographic Characteristics With Statistical Methods". The Journal of KAU IIBF, 6(9), 185-194..

1. GİRİŞ

Geçmişten bu yana filozofların, işletme sahiplerinin ve araştırmacıların ilgi odağı olan verimlilik olgusu, sayısız çalışmaya konu olmuştur. “Nasıl daha verimli olunabilir?” sorusuna yanıt arandığı ve geçmişten günümüze kadar uzanan bu süreçte, önceleri pek çok mühendis ve iktisatçı, verimliliğin “teknolojik sermaye” etkenine bağlı olduğunu vurgulamışlardır. Ancak bu vurgu zaman içinde, verimliliği artıran ve en değerli sermaye olarak tanımlanan etkenin, aslında “örgüt çalışanları” olduğu gerçeğine doğru evrilmiştir. Günümüzde örgütsel davranış disiplini kapsamında geniş bir yer bulan birey-örgüt etkileşimi ve verimlilik ilişkileri ise, çalışanların örgüte duydukları bağlılığı, bu evrimin odak noktalarından birisi haline getirmiştir.

Örgütsel bağlılık konusunun yazında farklı açılardan ele alındığı görülmektedir. Örneğin Agarwala (2014:1463) ve Mahdi vd., (2014: 1079) örgütsel bağlılık olgusunu; bir insanın çalıştığı örgüt için hissettiği, sadece “psikolojik bir bağlılık” olarak nitelendirmişlerdir. Allen ve Meyer ise (Akt.,Akroyd vd., 2009: 114) örgütsel bağlılık olgusunu; hem çalışanların örgütle olan ilişkilerini ifade eden “psikolojik” bir olgu, hem de onların örgütte kalmaya karar vermelerini içeren “eylemsel” bir olgu olarak tanımlamışlardır. Öte yandan yazındaki diğer bir görüşe göre de örgütsel bağlılık; birey ile örgüt arasında var olan bir bağlanma biçimini ve bireyin örgütte çalışmaya devam etme niyetini içeren iki farklı yaklaşımdan meydana gelmektedir (Jaramillo vd., 2005: 706).

Örgütsel bağlılık kavramı büyük oranda çalışanların davranışları olarak da değerlendirilmektedir (Morrow vd., 2012: 101). Ancak bu davranışlar, olumlu veya olumsuz, bireyin örgütte kendi yaptığı işe değil, bir bütün olarak örgüte yöneliktir (Alavi vd., 2013: 815). Örgütlerine bağlı olan bireyler, herhangi bir ödül beklentisi olmaksızın kendilerini örgüt için ellerinden gelenin en iyisini yapmaya adanmışlardır (Yamaguchi, 2013: 60). Bu öylesine bir adanmışlıktır ki bireyler, çalıştıkları kurumlara sadakatle bağlı olmanın yanında kendilerini, üyesi oldukları örgüt yoluyla tanımlarlar (Alavi vd., 2013: 815). Elbette ki her örgütün ideali; aktif, üretken, yaratıcı, vizyon sahibi ve bilhassa bağlılık duygusu gelişmiş, bu yönleriyle de örgütü diğerlerinden farklı kılabilen insan gücüne sahip olmaktır.

Öte yandan eğer bir örgüt, kariyer basamaklarında ilerleyebilmek için, farklı örgütlerde çalışmayı tercih edebilecek bireylerin kariyer gelişimleri için yeteri kadar fırsat sunmuyorsa, örgüte duyulacak bağlılık da bundan olumsuz etkilenecektir (Weng vd., 2010: 391). Nitekim bu gibi sosyo-psikolojik ihtiyaçların, bireyin karar verme mekanizması üzerinde önemli bir belirleyiciliğe sahip olduğunu söylemek mümkündür.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılacak ölçeği tespit etmek amacıyla, konu ile ilgili çalışmaları içeren kapsamlı bir yazın araştırması yapılmış ve Allen ile Meyer (1990: 6-7) tarafından geliştirilen OCQ (Organizational

Commitment Questionnaire): “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” çalışmada kullanılacak ölçme aracı olarak belirlenmiştir. Bu ölçekte *duygusal bağlılığı, devam bağlılığını ve kuralcı bağlılığı* içeren 8’erden toplam 24 ifade yer almaktadır. Söz konusu ifadelerin orijinal dili İngilizcedir. Her ne kadar bu ölçek Türkçeye uyarlaması yapılmış, geçerli ve güvenilir olarak kullanılan bir ölçek olsa da, araştırma materyalinin dilimize ve kültürümüze sağladığı uyumdan emin olunabilmesi ve ölçeğe ait mantıksal/kuramsal incelemenin en sağlıklı biçimde yapılabilmesi amacıyla, yeniden çeviri yapılması uygun görülmüştür. Bu nedenle, her bir ifadenin dilimize doğru ve anlaşılır bir biçimde aktarılabilmesi için, ölçek dil uzmanlarında önce İngilizceden Türkçeye, sonra Türkçeden İngilizceye tercüme edilmiştir. Anketlerin uygulanması sırasında ise ankette yer alan ifadelerin anlaşılabilirliğine ilişkin bir olumsuzluk olduğuna dair herhangi bir geri bildirim alınmamıştır. Böylece araştırma ölçeğinin yüzeysel (içerik) geçerliliği sağlanmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 20 (Statistical Package for Social Sciences) programına kaydedilmiş ve araştırmanın amacına uygun istatistikî veri çözümleme teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde, yüzde ve frekans dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapmalar hesaplanmıştır. İki grubun arasında ki farklılığın testi için independent samples t test, ikiden fazla grubun bulunduğu durumlarda gruplar arasında ki farklılığın testi için One Way Anova testi kullanılmıştır. Ayrıca ikiden fazla grup içeren durumlarda herhangi bir farklılık tespit edilmiş ise farklı bulunan grupların belirlenmesi için varyansların homojen olduğu durumlarda Tukey testi homejen olmadığı durumlarda ise Tamhane’s T2 testi kullanılmıştır.

Araştırmanın ana kütesini Kars Şeker Fabrikası’nda işçi statüsünde çalışan 223 birey oluşturmaktadır. Araştırmaya ait ana küteden %95 güven sınırları içinde seçilecek örneklem büyüklüğü 141 olarak hesaplanmıştır (Sample Size Calculator, 2013). Ancak bazı bireylerin hatalı, eksik veya geçersiz yanıt verebilme olasılığından dolayı meydana gelebilecek veri kayıplarını dikkate alarak 165 adet anket işletmeye gönderilmiştir. Gönderilen anketlerin 163’ü geri dönmüştür. Dolayısıyla anketlerin geri dönüş oranı %98’dir. Ancak bunlardan 19 tanesi eksik ve hatalı veriler içerdiğinden, analizlere konu olabilecek anket sayısı 144 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket formları toplamda 30 ifadeden meydana gelmektedir. Bu ifadelerden 24 tanesi örgütsel bağlılık ölçeğine ait olup, bunlar 5’li Likert Ölçeği (1-Kesinlikle Katılmıyorum....5-Kesinlikle Katılıyorum) çerçevesinde düzenlenmiştir. Anket sorularının 6 tanesi ise bireylerin yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu, aylık gelir ve konut tipi gibi demografik değişkenlerin tespitine yöneliktir.

Anket formlarından elde edilen verilerden anlamlı sonuçlar elde edebilmek için, anket formlarının güvenilirlik ve geçerlilik düzeylerinin yeterli olup olmadıkları araştırılmıştır. Bu çalışmada **içsel tutarlılık yöntemiyle** hesaplanan Cronbach Alfa Güvenilirlik Ölçütü’nden yararlanılmıştır. Bir ölçeğin güvenilir kabul edilebilmesi için, Cronbach Alpha (α) katsayısının değerlendirilmesinde ise şu kriterler esas alınmıştır: $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

0,40≤α<0,60 ise ölçek düşük güvenilirliktedir, 0,60≤α<0,80 ise ölçek oldukça güvenilir, 0,80≤α<1,00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir (Özdamar, 2002:673). Bu çalışmada ise güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen değerler, çalışmada kullanılan **örgütsel bağlılık ölçeği için** 0,708 olduğu ve ölçek güvenilirliğinin oldukça iyi düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

3. BULGULAR

3.1. Açıklayıcı Faktör Analizine (DFA'ya) İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliğinin test edilmesi için, **örgütsel bağlılık tutumunu** ölçen tüm faktörler ve bunlara ait değişkenler, açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Açıklayıcı faktör analizi yapılmadan önce ise, ilgili analizin uygulanabilmesi için gerekli olan ön koşulların sağlanıp sağlanmadığı test edilmiştir (soru kâğıdı sayısının soru sayısından fazla olması, KMO örneklem yeterlilik ölçütü ve Barlett küresellik derecesinin yeterli düzeyde olması gibi). **İlgili ölçek için** KMO'nun 0,60'dan yüksek (0,820) ve Barlett Küresellik Testinin anlamlılığının ise 0,000 olarak bulunması, örneklemin yeterliliğini ve verilerden anlamlı faktörler elde edilebileceğini göstermiştir (Leechh, Barrett & Morgan, 82; Naktiyok, 2004). Bu çalışma sonrasında ise, **örgütsel bağlılık tutumuna** ait faktörlere ilişkin yüklerin varyanslarını maksimize ederek faktör sayısını azaltmayı amaçlayan, Varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Faktör analizinde factor yüklerinin toplam varyansı açıklama yüzdesinin 0,40 ve üzerinde olması kabul edilebilir bir ölçüdür (Paulhus, 1998). Bu çalışmada ise faktör analizi ile 3 faktörlü bir yapı sergileyen örgütsel bağlılık ölçeğindeki factor yüklerinin, toplam varyansın %52'sini açıkladığı ve yapı geçerliliğinin kabul edilebilir bir düzeyde olduğu görülmüştür. Her bir boyuta ait güvenilirlik düzeyleri ve boyutları oluşturan ifadelerle ilgili faktör yükleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Stratejik Düşünme Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

FAKTÖRLER	Faktör Yükleri	Özdeğerler	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans %	Cronbach Alfa
1. Faktör: Sürekli Bağlılık		8,007	34,812	29,662	0,917
Çalışma hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyardım.	0,734				
Çalıştığım kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissedirim.	0,551				
Bu kurum benim için kişisel anlamda öneme sahiptir.	0,681				
Şu anda çalıştığım kurumdan kendi kararım olsa bile, ayrılmak benim için çok zor olurdu.	0,705				
Eğer şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verseydim hayatımdaki birçok şey aksardı.	0,690				

FAKTÖRLER	Faktör Yüklere	Özdeğerler	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans %	Cronbach Alfa
Şu anda çalıştığım kurumda kalmayı hem istiyor hem de gereklilik olarak görüyorum.	0,782				
Çalıştığım kurumdan ayrılırsam elimde pek fazla iş seçeneği olmazdı.	0,667				
Bu Kurumu terk ettiğimde oluşacak birkaç ciddi sonuçtan biride mevcut alternatiflerin azlığı olacaktır.	0,668				
Bu organizasyonda işe devam etmenin en önemli nedeni, ayrılmanın önemli kişisel fedakârlık gerektirmesidir. Başka bir organizasyon buradaki tüm çıkarlarımla uyuşmayabilir.	0,789				
Bugünlerde insanları bir şirketten diğerine çok sık geçtiğini düşünüyorum.	0,523				
Bu kurumda çalışmaya devam etmemin başlıca sebeplerinden biri benim sadakati önemsememdir, bundan dolayı kurumda kalmanın ahlaki bir yükümlülük olduğuna inanıyorum.	0,613				
Daha iyi bir iş teklifi olsa bile kurumumu terk etmenin doğru bir şey olduğuna inanmıyorum.	0,664				
Bir organizasyona sadık kalmanın değerini öğrendim.	0,649				
İnsanların kariyerlerinin çoğunu bir şirkette geçirdiği günler daha iyiydi.	0,675				
2. Faktör: Duygusal Bağlılık		2,076	9,027	43,148	0,729
Çalıştığım kurumda kendimi ailenin bir parçası olarak hissetmiyorum.	0,656				
Çalıştığım kuruma karşı duygusal bir bağlılık hissetmiyorum.	0,771				
Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum.	0,679				
Şuan da, çalıştığım kurumdan ayrılmak benim için çok maliyetli olmazdı.	0,580				
Kişilerin her zaman çalıştıkları kuruma sadık olması gerektiğine inanmıyorum.	0,513				
Bir “şirket adamı” veya “şirket kadını” olmayı istemenin çok mantıklı olduğunu düşünmüyorum.	0,451				
3. Faktör: Kuralcı Bağlılık		1,961	8,526	52,365	0,671
Kurum dışındaki kişilerle kurumumla ilgili konularda konuşmaktan hoşlanırım.	0,852				
Bu şirkette olduğu gibi kolayca başka bir şirkete de uyum sağlayabileceğimi (bağlanabileceğimi) düşünüyorum.	0,709				

Faktör analizi ile elde edilen bulgulara göre yapıyı oluşturan faktörler; sürekli bağlılık (0,917), duygusal bağlılık (0,729) ve kuralcı bağlılık (0,671) olarak sıralanmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinin orijinalinde yer alan ancak bu araştırmada ölçek güvenilirliğini düşürdüğü

tespit edilen K3 (Kurumlar arası geçişler bana etik değilmiş gibi görünmüyor) ve K9 (İşten ayrılırsam olabileceklerden korkmuyorum) maddeleri analizlere dahil edilmemişlerdir.

3.2. Araştırma Örneklemine ilişkin Demografik Bulgular

Ankete katılan bireylerin yaş dağılımlarına bakıldığında; %36,8'inin 35-44 yaş arasında, %31,9'unun 24 yaşından küçük, %22,9'unun 25-34 yaş arasında ve son olarak %8,3'ünün 45 yaş ve üzerinde oldukları görülmektedir. Ayrıca bu bireylerin %61,1'i evli iken, %39,9'u bekârdır. Kişilerin eğitim durumlarına bakıldığında ise %68,8'inin lise mezunu, %22,9'unun lisans, %4,9'unun ortaokul, %2,8'inin ilkokul mezunu oldukları ve bir kişinin de lisansüstü mezunu olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca çalışanların %33,3'unun 1501-2000 TL arasında, %32,6'sının 1001-1500 TL arasında, %15,3'ünün 501-1000 arasında, %6,9'unun 2001-2500 TL arasında ve % 9'unun 2501 TL ve üzeri arasında olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin %71,5'i işçi, %28,5'i yönetici statüsünde çalışmaktadır. Bu kişilerden %36,8'i kendi evinde otururken, %26,4'ü kirada ve %36,8'i ise lojmanda ikamet etmektedir. Tüm bu bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Ankete Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	Frekanslar
Yaş	<24	46 – (%31,9)
	25-34	33 – (%22,9)
	35-44	53 – (%36,8)
	45+	12 – (%8,3)
Medeni Durum	Evli	88 – (%61,1)
	Bekar	56 – (%39,9)
Eğitim Durumu	İlkokul mezunu	4 – (%2,8)
	Ortaokul mezunu	7 – (%4,9)
	Lise mezunu	99 – (%68,8)
	Lisans mezunu	33 – (%22,9)
	Lisansüstü mezunu	1 – (%0,7)
Aylık Gelir	501-1000*	22 – (%15,3)
	1001-1500	47 – (%32,6)
	1501-2000	48 – (%33,3)
	2001-2500	10 – (% 6,9)
	2501 ve üzeri	13 – (% 9,0)
Statü	İşçi	104-(%71,5)
	Yönetici	40-(%28,5)
Oturulan Ev	Kendine ait	53 – (%36,8)
	Kira	38 – (%26,4)
	Lojman	53 – (%36,8)

3.2. Araştırmanın test edilen hipotezleri;

H_0 : Örgütsel bağlılık açısından yaş grupları arasında fark yoktur.

H_1 : Örgütsel bağlılık açısından yaş grupları arasında fark vardır.

H_0 : Örgütsel bağlılık açısından medeni durumlar arasında fark yoktur.

H_1 : Örgütsel bağlılık açısından medeni durumlar arasında fark vardır.

H_0 : Örgütsel bağlılık açısından eğitim durumları arasında fark yoktur.

H_1 : Örgütsel bağlılık açısından eğitim durumları arasında fark vardır.

H_0 : Örgütsel bağlılık açısından çalışanların statüleri arasında fark yoktur.

H_1 : Örgütsel bağlılık açısından çalışanların statüleri arasında fark vardır.

H_0 : Örgütsel bağlılık açısından çalışanların aylık gelirleri arasında fark yoktur.

H_1 : Örgütsel bağlılık açısından çalışanların aylık gelirleri arasında fark vardır.

Tablo 3. Verilen Cevaplara Yönelik Ortalama, Standart Sapma ve Grup Ortalamaları Arasındaki Farklılıklar

Değişkenler	Gruplar	Ortalama	St. Sapma	Sig. (p)
Yaş	24	3,23	0,42	0,140
	24-35	3,53	0,53	
	36-44	3,35	0,51	
	45	3,48	0,31	
Medeni Durum	Evli	3,40	0,49	0,050
	Bekar	3,22	0,43	
Eğitim Durumu	İlkokul mezunu	3,48	0,02	0,075
	Ortaokul mezunu	3,40	0,14	
	Lise mezunu	3,43	0,51	
	Lisans mezunu	3,13	0,40	
	Lisansüstü mezunu	3,39	...	
Statü	İşçi	3,43	0,50	0,060
	Yönetici	3,19	0,38	
Aylık Gelir	501-1000*	3,73	0,46	0,000
	1001-1500	3,20	0,39	
	1501-2000	3,42	0,46	
	2001-2500	3,13	0,49	
	2501 ve üzeri	3,30	0,43	

Sig.(p)>0,05 ise H_0 Hipotez kabul / Alternatif hipotezler test edilen hipotezin tam tersidir / * Farklı olan gruplar

Yapılan analizler sonucunda, örgütsel bağlılık açısından grup ortalamaları arasında kişilerin sadece aylık gelirleri arasında, istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3). Örgütsel bağlılık açısından diğer demografik

değişkenlere ait ortalamalar arasında herhangi bir farklılık olmadığı görülmüştür. Aylık gelir değişkeni açısından farklılık olan gruplar ise aylık toplam geliri 501-1000 TL arasında olanlar ile diğer gelir grupları arasında olanlardır. Söz konusu grupların örgütsel bağlılık ölçeğindeki sorulara verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde, aylık toplam geliri 501-1000 TL arasında olan bireylerin, diğer gelir gruplarındaki bireylere göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

4. SONUÇ

Seçilen örnekleme göre elde edilen tüm bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların çoğunun 35-44 yaş aralığında (%36,8), evli (%61,1), lise mezunu (%68,8), 1501-2000 TL gelire sahip (%33,3), işçi statüsünde (%71,5) oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırma örneklemindeki bireylerin örgütsel bağlılıkları ile yaş, medeni hal, eğitim ve statü açısından anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla ankete katılan bireylerin yaşlarının, medeni hallerinin, eğitim düzeylerinin ve çalıştıkları statünün, çalışmakta oldukları örgüte duydukları bağlılığı her hangi bir biçimde etkilemediğini söylemek mümkündür. Ancak araştırma sonuçlarına göre aylık gelir değişkeninin, bireylerin örgütsel bağlılık tutumu ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre örneklemin en düşük gelir düzeyinde olan, yani 501-1000 TL arasında aylık gelire sahip olan bireylerin örgütsel bağlılıklarının, diğer gelir gruplarının aksine daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu ilginç bulgunun nedeni ise düşük gelir düzeyinde olan bireylerin, bölge ekonomisinin dar ve iş alanının kısıtlı olduğu bir bölgede faaliyet gösteren ve devlete ait bir kuruluştaki çalışıyor olmaktan duydukları “yetinme” duygusu olabilir.

5. KAYNAKÇA

- Agarwala, Tanuja, Amaia Arizkuren-Eleta, Elsa Del Castillo, Marta Muniz-Ferrer and Leire Gartzia (2014) “Influence of Managerial Support on Work–Life Conflict and Organizational Commitment: An International Comparison for India, Peru and Spain”, *The International of Human Resource Management*, 25 (10): 1460-1483.
- Akroyd, Duane, Jeff Legg, Melissa B.Jackowski and Robert D. Adams (2009) “The Impact of Selected Organizational Variables and Managerial Leadership on Radiation Therapists’ Organizational Commitment”, *Radiography*, 15: 113-120.
- Alavi, Seyedah Zahra, Hoda Mojtahedzadeh, Forogh Amin and Azar Pakdaman Savoji (2013) “Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Commitment in Iran’s Ramin Thermal Power Plant”, *Procedia-Social and Behavioral Science*, 84: 815-819.
- Allen, Natalie J. and John P. Meyer (1990) “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Jaramillo, Fernando, Jay Prakash Mulki and Greg W. Marshall (2005) “A Meta-Analysis of The Relationship Between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance: 25 Years of Research”, *Journal of Business Research*, 58: 705-714.

- Leechh, N. L., Barrett, K. C. & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics, use and interpretation*. New Jersey, USA: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Mahdi, Omar Rabeea, Erzan Shafizan Bin Gulam Mohd and Mahmoud Khalid Almsafir (2014) “Empirical Study on the Impact of Leadership Behavior on Organizational Commitment in Plantation Companies in Malaysia”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109: 1076-1087.
- Morrow, Paula C., James C. McElroy and Kevin P.Scheibe (2012) “Influencing Organizational Commitment through Office Redesign”, *Journal of Vocational Behavior*, 81: 99-111.
- Naktiyok, A. (2004). İç girişimcilik. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Özdamar, Kazım (2002) Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, 4. Basım, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Paulhus, D. L., Lysy, D. C. & Yik, M. S. M. (1998). Self-report measures of intelligence: Are they useful as proxy IQ tests?. *Journal of Personality*, 66, 548.
- Sample Size Calculator (2013), <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm> (14.10.2014).
- Weng, Qingxiong, James C. McElroy, Paula C. Morrow and Rongzhi Liu (2010) “The Relationship Between Career Growth and Organizational Commitment” *Journal of Vocational Behavior*, 77: 391-400.
- Yamaguchi, Ikushi (2013) “A Japan–US Cross-Cultural Study of Relationships among Team Autonomy, Organizational Social Capital, Job Satisfaction, and Organizational Commitment”, *International Journal of Intercultural Relations*, 37: 58-71.