



Makale Başvuru/Kabul Tarihleri:
Received/Accepted Dates:
07.10.2020/27.01.2021

Cilt 8, Sayı 15, Yıl 2021

Hava Seyrüsefer Kuruluşlarında Örgütsel Bağlılık ile Demografik Faktörler Arasındaki İlişki

Fatih AKKANAT

Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Doktora Öğrencisi

ORCID ID: 0000-0002-7629-8064

Özet

Örgütsel bağlılık kavramı; çalışanların sadece işgücünün bir parçası olmaktan ziyade potansiyeli yüksek bir kaynak olarak görüldüğü günümüzde hem örgütler için önem arz eden hem de yazında birçok çalışmaya temel teşkil eden bir kavramdır. Birçok farklı bağlamda değişik kavram ya da faktörler ile ilişkisi incelenmiştir. Diğer taraftan yetişmiş insan kaynağının büyük önem taşıdığı hava seyrüsefer kuruluşları için örgütsel bağlılık kavramının önemli olduğu düşünülmektedir. Ancak hava seyrüsefer kuruluşları bağlamında örgütsel bağlılığın demografik faktörler ile ilişkisinin ele alındığı herhangi bir çalışmaya ilgili yazında rastlanılmamıştır. Örgütsel bağlılığın cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu ile ilişkisini hava trafik kontrolörleri bağlamında ele alan bu çalışma; ilgili yazındaki bu boşluğun doldurulmasına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. 12 soruluk duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ölçeği ile anket uygulanmıştır (beşli Likert ölçeği). 168 adet hava trafik kontrolörü çalışmaya katılmıştır. Araştırma neticesinde; örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında istatistiki bakımdan anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ancak örgütsel bağlılık ile cinsiyet ve eğitim durumu arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, Hava Seyrüsefer

The Relationship between Organizational Commitment and Demographic Factors in Air Navigation Organizations

Abstract

Organizational commitment concept; is important for organizations - where employees are seen as a high potential resource rather than just being a part of the workforce- as well as it is the basis for many studies in the literature. Its relationship with many factors or concepts has been studied in many different contexts. On the other hand, it is thought that the concept of organizational commitment is important for air navigation organizations where trained and qualified human resources are of great importance. However, no study was found in the relevant literature examining the relationship between organizational commitment and demographic factors in the context of air navigation organizations. This study -examining the relationship of organizational commitment with gender, marital status and educational status in the context of air traffic controllers- aims to contribute to filling this gap in the relevant literature. A questionnaire was applied with a 12-question affective commitment and normative commitment scale (five point Likert scale). 168 air traffic controllers participated in the study. According to the results of the study, a statistically significant relationship was found between organizational commitment and marital status. On the other hand no significant relationship was found between organizational commitment and gender or education.

Keywords: Organizational Commitment, Affective Commitment, Normative Commitment, Air Navigation

GİRİŞ

Örgütler günümüzde sabit olmaktan ziyade hızlı bir şekilde değişen bir çevre içinde yaşamlarını sürdürmektedirler. Dolayısıyla gerek iç gerekse de dış çevreleri sürekli olarak bu değişimin etkisindedir (Robbins ve Judge, 2013:579; Zaptçioğlu Çelikdemir ve Tükel Paker, 2019: 433). Bu durumun bir sonucu olarak işletmeler, hızla değişim gösteren çevre koşullarında varlığını devam ettirebilme ve sürdürülebilir rekabet avantajlarına sahip olma zorunluluğu içerisinde. Değişimleri

uyum sağlayabilme adına, insan kaynaklarını işgücünün basit bir parçasından ziyade bir değer olarak (Efil ve Çubukçu, 2017: 105-106) ele alan anlayışların benimsenmesini gerekli kılmıştır. Bu kapsamda “birey” i salt işgücünün parçası olarak görmekten ziyade onun işletmeler için değer olduğu anlayışı üzerine temellenen kavramlar öne çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışanların buldukları örgüte geliştirdikleri bağlılık düzeyi ve örgüt amaçlarına etkin katılım ile ilintili olan “örgütsel bağlılık (organizational commitment)” kavramı önem kazanmaktadır.

Örgütsel bağlılık kavramı; çalışanlar ile birebir ilintili olduğu için demografik faktörler ile ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Bu düşünce, örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yazının eski çalışmalarından itibaren (Mardsen, 1993: 369- 373) çalışmalara temel teşkil etmiştir. Bu kapsamda birçok çalışma ilgili yazında yerini almıştır. Bunlar arasında; cinsiyet ve medeni durumun örgütsel bağlılık ile ilişkisini ele alan çalışmalardan (Gangwar, 2017), örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyete göre istatistiki bakımdan anlamlı farklılık olduğu yönünde bulgulara ulaşan çalışmalara (Farooq ve Ziya, 2013), demografik faktörleri hastane endüstrisi bağlamında ele alan çalışmalardan (Ruiz-Palomo vd., 2020) örgütsel bağlılık ile cinsiyetin ilişkisini kütüphane çalışanları bağlamında ele alıp inceleyen çalışmalara (Chukwusa, 2020) ve cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi çeşitli ülkelerde inceleyip farklı ülke bağlamlarında farklı bulgular elde eden çalışmalara (Peterson vd. 2019) kadar birçok araştırma örnek olarak gösterilebilir.

Görüldüğü üzere; örgütsel bağlılık ile çeşitli demografik faktörler arasındaki ilişki ilgili yazında birçok farklı bağlamda ele alınmıştır. Ancak bu ilişkinin hava seyrüsefer kuruluşları ya da hava trafik kontrolörleri bağlamında ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Hatta örgütsel bağlılık kavramının hava trafik kontrolörleri bağlamında ele alındığı sadece bir çalışma (Iqbal, 2012) bulunmuştur. Ancak yetişmiş insan gücünün kuruluşlarına bağlılık göstermesi hava seyrüsefer kuruluşları için elzem bir husustur. Örgütsel bağlılık kavramı; çalışanların örgütün amaçlarıyla bütünleşmesi ve bu doğrultuda çaba sarf etmesini (Chukwusa, 2020: 193) ifade eden yönüyle ve stresi azaltıp performansa olumlu yönde etki etmesiyle de (Peterson vd., 2019: 389) hata kabul etmeyen bir görev icra eden hava trafik kontrolörleri bağlamında önem arz etmektedir. Ama örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörler ile ilişkisini hava seyrüsefer kuruluşları bağlamında ele alan herhangi bir çalışma bulunmamıştır. Dolayısıyla ilgili yazında bu yönde bir boşluk olduğu düşünülmektedir ve mevcut çalışma ile yazındaki bu boşluğun doldurulmasına katkı sağlanmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı; örgütsel bağlılık ile cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu demografik faktörleri arasındaki ilişkiyi hava seyrüsefer kuruluşları bağlamında araştırmaktır. Bir diğer ifadeyle; hava seyrüsefer kuruluşu çalışanı olan hava trafik kontrolörlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu bakımından anlamlı farklılık olup olmadığını araştırmaktır. Bu kapsamda ilk olarak kuramsal çerçeve ele alınmıştır. Ardından araştırma hipotezleri ve ölçeği ele alınıp ülkemiz hava seyrüsefer sağlayıcısı kuruluş olan¹ Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMI) bünyesindeki hava trafik kontrolörlerine anket uygulaması neticesinde elde edilen veriler, SPSS istatistik programı ile analize tabii tutulmuştur. İstatistiki analizler neticesinde elde edilen bulgular ışığında örgütsel bağlılık ile cinsiyet ve eğitim durumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Diğer taraftan hava trafik kontrolörlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde medeni durum açısından istatistiki bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık kavramı; ilgili yazında birçok açıdan ele alınmış, kendisine geniş bir yer bulmuş ve bu kapsamda da geçirdiği evrimlerle farklı yaklaşımlara sahip olmuş bir kavramdır (Cohen, 2007: 336-338). En geniş yaklaşımla örgüt çalışanıyla örgüt arasındaki bağ olarak ifade edilebilir (Lambert vd. , 2020: 1).

¹ Air Navigation Service Provider (ANSP)

Birçok farklı kavram ve faktör ile ilişkisi araştırılan örgütsel bağlılık kavramı (Lambert vd., 2020: 1-3); her ne kadar çeşitli yaklaşımlarla ele alınmış olsa da ilgili yazında genellikle Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu (three-component) örgütsel bağlılık yaklaşımı ile ele alınıp kavramsallaştırılmıştır.

Meyer ve Allen (1991); örgütsel bağlılık (organizational commitment) kavramını üç boyut ile ele almaktadırlar. Bu boyutlar; duygusal bağlılık (affective commitment), devam bağlılığı (continuance commitment) ve normatif (normative commitment) bağlılıktır².

Duygusal bağlılık; Mercurio' ya göre (2015) örgütsel bağlılık kavramının özünü oluşturmaktadır. Çalışanların örgüte pozitif duygular geliştirmesini ve kendilerinin örgüte ait olduklarını duygusal olarak hissetmelerini ifade etmektedir. Bir diğer ifadeyle duygusal bağlılık; örgüte duygusal bağ geliştirmeyi ifade eder. Kendini örgüt kimliğiyle ifade etmek, örgüt kimliği, amaç ve faaliyetlerine duygusal olarak da katılmak ve kendini örgütün bir parçası olarak görme gibi hususlarla ilintilidir (Cohen, 2007: 337).

Öte yandan devam bağlılığı ise; duygusal bağlılığın tersine duygular ve ait olma ile ilintili olmaktan ziyade bir nevi pragmatist yaklaşımlarla bağlantılıdır. Devam bağlılığında çalışanlar; o örgütte kalmanın terk etmeye nazaran kendileri için daha faydalı olduğunu düşünürler. Dolayısıyla devam bağlılığı kavramı; çalışanların zihninde gerçekleşen bir kar-zarar hesabı sonrası elde edilen fayda temelli bir olgudur. Ayrıca örgütün diğer alternatifleri de bu bağlamda önem kazanmaktadır. Mevcut örgütte devam etmek, diğer alternatiflere geçiş yapmaktan daha iyi bir seçenek ise devam bağlılığı oluşur. Tabi burada salt ekonomik değerlerden ziyade mevcut örgütte elde edilmiş bulunan sosyal ilişkiler, mevki, o örgütün faaliyet alanında edinilmiş tecrübeler gibi etmenler de rol oynamaktadır (Lambert vd., 2020:3).

Normatif bağlılık ise; çalışanın ahlaki olarak örgütü terk etmeyi doğru bulmaması ve manevi olarak örgütte devam etmeyi doğru bulmasıyla ifade edilen bir kavramdır. Normatif bağlılık hissine sahip bir çalışan; örgütün kendisine yatırım yapmış olması, örgütü terk etmenin doğru olmaması, örgütün kendisine ihtiyacının bulunması vs. gibi duygular sebebiyle örgüte bağlılık duygusunu beslemektedir (Yahaya ve Ebrahim, 2016: 201-202). Görüldüğü üzere normatif bağlılık kavramı; devam bağlılığı gibi pragmatist bir yaklaşımdan ziyade tıpkı duygusal bağlılık gibi çalışanın hisleri üzerine temellenmiştir bir yaklaşıma sahiptir.

Meyer ve Allen'in (1991) geliştirdikleri yaklaşım örgütsel bağlılık kavramını üç boyut ile ele almışlardır ama bu boyutların da temel olarak ikiye ayrıldığı iddia edilebilir. Bir yanda zihinde gerçekleştirilen yarar- zarar hesabı sonrası fayda temelli geliştirilen devam bağlılığı söz konusuken diğer tarafta örgüte karşı geliştirilen ait olma, sorumluluk gibi olumlu hisler üzerine temellenen (ve aslında çalışanlar arasında gelişiminin arzulandığı) duygusal ve normatif bağlılıklar vardır. Dolayısıyla çalışanlarda gelişmesi istenilen örgütsel bağlılığın, duygusal ve normatif bağlılık olmak üzere iki boyutlu olduğu iddia edilebilir (Cohen, 2007: 336).

Mevcut çalışmada örgütsel bağlılık kavramı; Meyer ve Allen'in (1991) kavramsallaştırdıkları üç boyutlu modelin duygusal ve normatif bağlılık boyutları³ ile alınacaktır. Kurumların oluşmasını istemedikleri ya da oluşumunu tercih etmedikleri devam bağımlılığı (Bal, 2020: 26) dahil edilmeyecektir.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ile DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN İLİŞKİSİ

Örgütsel bağlılık kavramının çeşitli demografik faktörler ile ilişkisi ilgi çeken bir husus olmuş ve bu kapsamda bu ilişkinin ele alındığı çalışmalar ilgili yazında yer almıştır. Bu ilişki eski çalışmalardan

² Normatif bağlılık manevi, ahlaki bağlılık (moral commitment) olarak da adlandırılabilir (Lambert vd. , 2020: 3).

³ Bu iki boyutun, örgütsel bağlılığın temelini teşkil ettiği ileri sürülmektedir (Cohen, 2007: 336).

(Mardsen, 1993: 369- 373) beri araştırılmaktadır. Bu çalışmanın amacı da; örgütsel bağlılık ile cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu demografik faktörleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalar ilgili yazında yer almaktadır. Ancak kadınların ya da erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı hususunda tam bir ittifak bulunmamaktadır. Bir taraftan örgütsel bağlılık düzeyinin erkeklerde daha yüksek olduğuna dair anlamlı bulgulara ulaşan araştırmalar mevcuttur (Farooq ve Ziya, 2013). Diğer taraftan örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyete göre farklı ülke bağlamında farklı sonuçlara ulaşılması da söz konusudur. Peterson vd. (2019) yapmış oldukları çalışmalarında; Avustralya, Çin, Macaristan ve Jamaika da örgütsel bağlılık düzeyinin erkeklerde anlamlı olarak daha yüksek olduğuna dair bulgulara ulaşmışlardır⁴. Öte yandan yine aynı çalışma kapsamında; Bulgaristan ve Romanya' da örgütsel bağlılık düzeyinin kadınlarda anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyete göre herhangi bir anlamlı farklılık bulamayan çalışmalar da mevcuttur (Chukwusa, 2020).

Cinsiyet faktörünün yanı sıra, örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalar da ilgili yazında yer almaktadır (Gangwar, 2017). Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğuna dair bulguları ortaya koyan çalışmalar (Qiao vd., 2009) mevcutken diğer taraftan da örgütsel bağlılık düzeylerinde medeni duruma göre anlamlı bir farklılık yönünde bulguların yer almadığı çalışmalar (Gangwar, 2017), (Çoğaltan, 2015) da ilgili yazında mevcut bulunmaktadır.

Diğer taraftan eğitim durumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki de ilgili yazında ele alınmaktadır ve bu ilişkiyi ele alan çalışmalar mevcut bulunmaktadır. Köseoğlu (2020); İstanbul' da mali müşavirler ve muhasebeciler bağlamında yaptığı araştırmasında örgütsel bağlılık düzeylerinde eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık tespit etmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin de artış gösterdiğine yönelik bulgulara ulaşılmıştır (Köseoğlu, 2020: 107).⁵

Öte yandan bu araştırma; örgütsel bağlılık ile cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu demografik faktörleri arasındaki ilişkiyi hava trafik kontrolörleri bağlamında araştırmayı amaçlamaktadır. Ancak ilgili yazında örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörler ile ilişkisinin bu bağlamda ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.⁶ Diğer taraftan hava trafik kontrolörleri hava seyrüsefer kuruluşlarının temel taşıdır. Bir hava trafik kontrolörünün yetişmesi uzun süre aldığı gibi görevlerini icra ederken de örgütün amaçlarıyla bütünleşme, kendisi adayabilme gibi faktörler önem kazanmaktadır. Avrupa hava sahası seyrüsefer üst kuruluşu olan Eurocontrol de örgütsel bağlılığın önemine işaret etmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın yazındaki bu boşluğun doldurulması hususuna işaret ederek önem arz ettiği düşünülmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu çalışma kapsamındaki araştırma problemleri şöyle sıralanabilir:

1. Örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

⁴ Diğer taraftan Peterson vd. (2019) aynı çalışma kapsamında; Belarus, Brezilya, Kanada, Fransa, Yunanistan, Hong Kong, Malezya, Yeni Zelanda, Nijerya, Norveç, Polonya, Portekiz, Singapur, Slovakya, Güney Afrika, Tayvan, Türkiye, Birleşik Krallık, Ukrayna ve ABD'de örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık tespit edememişlerdir.

⁵ Yine aynı çalışma kapsamında Köseoğlu (2020), diğer demografik faktörlerden olan tecrübe, kazanç düzeyi, unvan, unvanda geçirilmiş olan süre ve yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu yönünde bulgular elde etmiştir. Bu faktörler artış gösterdikçe örgütsel bağlılık düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır.

⁶ Örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörler ile ilişkisinin hava trafik kontrolörleri bağlamında ele alındığı - yani örgütsel bağlılık yazını içerisinde nispeten özelleşmiş bir konuya odaklanılan- çalışmalar bulunamaması bir yana; genel olarak örgütsel bağlılık kavramının hava trafik kontrolörleri bağlamında ele alındığı sadece bir çalışmaya (Iqbal, 2012) ilgili yazında rastlanabilmiştir.

2. Örgütsel bağlılık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3.1. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Mevcut çalışmanın da belirli varsayım ve kısıtları mevcuttur.

Bu varsayımlardan ilki; katılımcıların ankette yer alan ifadeleri doğru bir şekilde anladıkları, gerçekçi ve tarafsız bir bakış açısıyla ele aldıkları ve cevaplarken zihinlerinin ve ruh hallerinin sağlıklı olduğudur. Diğer varsayımlar da; araştırma örnekleminin evreni temsil etme gücünün olduğu, kullanılan yöntem, ölçekler, istatistiki tekniklerin araştırma amacına ve problemine uygun olduğu şeklinde sıralanabilir.

Bu çalışmanın sınırlılıklarından ilki de anket uygulamasının -Covid-19 sebebiyle de- internet üzerinden yapılmış olmasıdır. Ayrıca araştırma kapsam ve bulguların genellenebilirliği yönünden ele alınacak olunursa da; araştırma örneklemini sadece Türkiye'deki hava trafik kontrolörlerini kapsamaktadır ve bu durum bir kısıt olarak düşünülebilir.

3.2. Araştırma Hipotezleri

Çalışmanın ana fikrini oluşturan cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumunun örgütsel bağlılık ile ilişkisi; bu çalışmanın hipotezlerinin temelini oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık olacağı düşünülmektedir.

Dolayısıyla kurulan araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: Örgütsel bağlılık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3: Örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

3.3. Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Yöntemi

Mevcut çalışmada -daha önce de değinildiği gibi- örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu ile ilişkisi hava seyrüsefer kuruluşu bağlamında incelenecektir. Bu kapsamda araştırma evrenini, Türkiye hava seyrüsefer hizmetleri sağlayıcısı (ANSP) olan Devlet Hava Meydanları İşletmesi'ndeki hava trafik kontrolörleri temsil etmektedir. Tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem ile seçilen hava trafik kontrolörleri araştırma örneklemini oluşturmaktadır. Veriler, internet üzerinden anket ile temin edilmiştir. Çalışma yaklaşık bir ay sürmüştür. Ön değerlendirme ve kayıp veri analizi uygulanmıştır. 168 yanıt analiz edilebilir olarak değerlendirilmiş ve çalışmada kullanılmıştır.

Mevcut çalışmada (örgütsel bağlılık ölçeği kapsamında) 5 noktalı Likert ölçekli anket ile veri toplanmıştır. İfadeler; 1=kesinlikle katılmıyorum, 2= katılmıyorum, 3 = katılmak ve katılmamak arasındayım, 4= katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum şeklinde sıralanabilir.

Daha önce de değinildiği gibi örgütsel bağlılığın kavramsallaştırılmasında Meyer ve Allen' in (1991) üç boyutlu modelinden istifade edilmiştir. Dolayısıyla Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından revize edilip geliştirilen "örgütsel bağlılık ölçeği" nden istifade edilecektir. Türkçe' ye uyarlaması Han vd. (2018) tarafından gerçekleştirilen⁷ örgütsel bağlılık ölçeği çalışmaya adapte edilmiştir. Ancak değinildiği üzere duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın örgütsel bağlılığın temelini teşkil ettiği ileri sürülmektedir (Cohen, 2007: 336). Dolayısıyla ilgili ölçekteki duygusal bağlılık ve normatif bağlılık

⁷ Ölçeğin KMO değeri 0.889, Cronbach-Alpha değeri ise 0.884 olarak bulunmuştur.

ifadelerinden istifade edilmiştir. Ölçek ifadeleriyle oluşturulan anket neticesinde elde edilen veriler, SPSS istatistik programı ile analize tabii tutulmuştur.

4. BULGULAR

Yapılan kayıp veri analizi neticesinde 168 adet yanıt değerlendirmeye tabii tutulmuştur. Elde edilen bulgular bu bölümde yer almaktadır.

3.4. Demografik Özellikler

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1.' te gösterilmektedir.

Tablo 1: Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

Özellikler	f	%
Cinsiyet		
Kadın	49	29,2
Erkek	119	70,8
Eğitim Durumu		
Lisans	143	85,1
Yüksek Lisans	25	14,9
Medeni Durum		
Bekar	52	31
Evli	116	69
Toplam	168	100

Verilerin demografik özelliklerinin incelenmesinden sonra, örgütsel bağlılık değerlerinin normal dağılım gösterip göstermediği de ele alınmıştır. Bir veri setinin “normal dağılım” olarak kabul edilebilmesi için Gravetter ve Wallnau’ya (2014) göre basıklık ve çarpıklık (skewness& kurtosis) değerlerinin -2/+2 değerleri arasında yer alması gerekmektedir. Bu kapsamda örgütsel bağlılık değerlerinin normal dağılım gösterdiği gözlemlenmektedir.

3.5. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

3.5.1. Güvenilirlik

Bu çalışmada; örgütsel bağlılık kavramının içsel tutarlılık değeri Cronbach Alpha (α) değeri ile ölçülmüştür. Ulaşılan Cronbach Alpha (α) değerlerine göre tüm değerler kabul edilebilirdir. Sonuçlar Tablo 2.'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Mevcut Çalışmadaki Kavramlara İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

	Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha (α)	Cronbach's Alpha (α)
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Duygusal Bağlılık	6	,912	,930
	Normatif Bağlılık	6	,874	

3.5.2. Geçerlilik (Faktör Analizi)

Geçerlilik analizi için açıklayıcı faktör analizi uygulanacaktır. Ama verilere açıklayıcı faktör analizi uygulanmadan önce faktör analizine uygun olup olmadığını kontrol edilmelidir (Field, 2000). Bu kapsamda KMO barlett küresellik testi uygulanmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği için KMO değeri 0,929 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla açıklayıcı faktör analizi için uygundur. SPSS ile analiz yapılmıştır. Varimax yöntemi uygulanmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği 2 faktörde, % 66,631 ile açıklanmaktadır. Faktör analizi sonuçları Tablo 3.'te görselleştirilmektedir.

Tablo 3: Örgütsel Bağlılık İfadelerine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

	1	2
Duygusal Bağlılık 1	,656	
Duygusal Bağlılık 2	,692	,409
Duygusal Bağlılık 3	,693	,494
Duygusal Bağlılık 4	,837	
Duygusal Bağlılık 5	,836	
Duygusal Bağlılık 6	,841	
Normatif Bağlılık 1		,610
Normatif Bağlılık 2		,793
Normatif Bağlılık 3		,865
Normatif Bağlılık 4	,481	,698
Normatif Bağlılık 5		,654
Normatif Bağlılık 6	,447	,618

3.6. Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet, Medeni Durum ve Eğitim Durumu Arasındaki İlişki

Bu çalışmada hava trafik kontrolörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını ölçmek için T- testleri (Independent Samples Test) uygulanmıştır.

T-Testinin sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyete (kadın ortalama:2,8946, erkek ortalama: 2,8004) ya da eğitim durumuna⁸ (lisans ortalama: 2,8234, yüksek lisans ortalama: 2,8533) göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Diğer taraftan T-Testinin sonuçları ışığında; $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde örgütsel bağlılık düzeylerinde medeni duruma göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bekar katılımcıların örgütsel bağlılık değeri ortalaması 2,5962 iken evli katılımcıların ortalaması 2,9318' dir. Dolayısıyla T-Testi sonuçlarına göre evlilerin örgütsel bağlılık değerleri bekarlara nazaran 0,05 anlamlılık düzeyinde daha yüksektir.

Yapılan istatistikî analizler neticesinde; "Örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir." şeklinde ifade edilen H1 hipotezi ile "Örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir." şeklinde ifade edilen H3 hipotezi reddedilmiştir.

Öte yandan "Örgütsel bağlılık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir." şeklinde ifade edilen H2 hipotezi kabul edilmiştir.

⁸ Katılımcılar içerisinde sadece lisans ve yüksek lisans mezunu hava trafik kontrolörleri yer almaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel bağlılık kavramı uzun süredir ilgili yazında yerini alan bir kavramdır. Bu çalışmada da örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu ile ilişkisi hava seyrüsefer kuruluşu bünyesinde görev icra eden hava trafik kontrolörleri bağlamında incelenmiştir. Örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörler ile ilişkisinin hava trafik kontrolörleri bağlamında ele alındığı bir çalışmaya ilgili yazında rastlanılmamıştır. Dolayısıyla bu yönüyle mevcut çalışmanın önem arz ettiği ve ilgili yazındaki bu boşluğun doldurulmasına katkı sağladığı düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramı; Meyer ve Allen' in (1991) kavramsallaştırdığı şekilde ele alınmıştır. Bu kapsamda bir yarar-zarar dengesi üzerine temellenmiş olan (bir diğer ifadeyle pragmatik bir yaklaşım olan) devam bağlılığı ele alınmamış ama öte yandan örgütsel bağlılığın temeli olarak ifade edilen (Cohen, 2007:336) duygusal bağlılık ve normatif bağlılık araştırmaya dahil edilmiştir.

SPSS istatistik programı ile yapılan analizler neticesinde örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizler kabul edilebilir seviyede bulunmuştur. Uygulanan T-Testi analizlerine göre de; örgütsel bağlılık ile cinsiyet ve eğitim durumu arasında bir ilişkiye yönelik bulgular tespit edilememiştir. Diğer taraftan örgütsel bağlılık düzeylerinde medeni durum açısından $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiki bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Evli hava trafik kontrolörlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin bekar katılımcılarınkine nazaran daha yüksek olduğuna yönelik bulgular tespit edilmiştir.

Yapılan istatistiki analizler ışığında; “Örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.” şeklinde ifade edilen H1 hipotezi ile “Örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.” şeklinde ifade edilen H3 hipotezi reddedilirken “Örgütsel bağlılık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.” şeklinde ifade edilen H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Bu konuda gelecek çalışmalar için öne sürülebilecek öneriler şu şekilde ifade edilebilir:

- Mevcut çalışma; hava seyrüsefer kuruluşları bağlamında örgütsel bağlılık ile cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık ile diğer demografik faktörler (yaş, tecrübe vs.) arasındaki ilişki araştırılabilir.
- Hava seyrüsefer kuruluşları bağlamında örgütsel bağlılık ile başka kavramların ilişkisi araştırılabilir.
- Mevcut çalışma Türkiye ile sınırlıdır. Bu araştırmada ele alınan ilişki farklı ülke bağlamlarında araştırılabilir.

KAYNAKÇA

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

Bal, S. (2020). *Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Öncülleri, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Analizi: Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze

Cohen, A., (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17, s. 336–354

Chukwusa, J., (2020). Gender Difference in Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Involvement: Evidence from University Library Staff, *International Information & Library Review*, 52:3, 193-201, DOI: 10.1080/10572317.2019.1675444

- Çınar Altıntaş, F. (2017) "Örgütsel Davranış Yazınının Ele Aldığı konular Açısından İncelenmesi: 1981-2015 Yıllarına İlişkin İçerik Analizi". *Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (33), s. 609-617
- Çoğaltan, N. (2015). Organizational Commitment of Teachers: A Meta-Analysis Study for the Effect of Gender and Marital Status in Turkey, *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(4), s. 911-924
- Efil, İ., Çubukçu, M. (2017). Örgütlerde Strateji- Yapı Uyumu ve Uygulamadan Örnekler. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(04), 105-132
- Farooq, N, Zia, A.,Y, (2013). Gender and Organizational Commitment, *PUTAJ – Humanities and Social Sciences*, Vol. 20,s. 273- 281
- Field, D., A. (2000). Qualitative Measures for Initial Meshes", *International Journal for Numerical Methods in Engineering*, 47, 887- 906
- Gangwar, N. (2017). Does Gender & Marital Status influence Organizational Behavior Dimensions effect on Performance: A study of Management Faculties? *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, Vol-3, Issue-4, 2017, s. 982-988
- Gravetter, F., J.; Wallnau, L., B. (2014). Essentials of Statistics for the Behavioral Sciences, 8th Edition, Belmont, CA, Wadsworth
- Han, B., Dağlı, A., Elçiçek, Z., (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçe' ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:17 Sayı:68, s.1765-1777, DOI:10.17755/esosder.445932
- Köseoğlu, G., (2020), Mali Müşavirler ve Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Faktörler ile İlişkisi: İstanbul'da Bir Uygulama, *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı:1, s. 107-119, DOI: 10.22466/acusbd.749524
- Lambert, E. G., Leone, M., Hogan, N. L., Buckner, Z., Worley, R., & Worley, V. B. (2020). To be committed or not: A systematic review of the empirical literature on organizational commitment among correctional staff. *Criminal Justice Studies*, Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2020.1762082>
- Mercurio, Z., A., (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review, *Human Resource Development Review*, 2015, Vol. 14(4), s.389– 414, DOI: 10.1177/1534484315603612
- Meyer, J., P., Allen, N., J., (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, Volume 1, Issue 1, s. 61-89
- Meyer, J., P., Allen, N., J.,Smith, C., A., (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three- Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78(4), s. 538-551, DOI:10.1037/0021-9010.78.4.538
- Peterson, M., F., Kara, A., Fanimokun, A., Smith, P., (2019). Country culture moderators of the relationship between gender and organizational commitment, *Baltic Journal of Management*, Vol. 14 No. 3, s. 389-410
- Robbins, S., – Judge, T., (2013). Organizational Behavior, 15th Ed., Pearson, ABD
- Ruiz-Palomo, D., León-Gómez, A, García-Lopera, Francisca, (2020). Disentangling organizational commitment in hospitality industry: The roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender, *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102637
- Qiaoa, K., Khiljib, S., Xiaoyun W., (2009). High-performance work systems, organizational commitment, and the role of demographic features in the People's Republic of China, *The*

International Journal of Human Resource Management, Vol. 20, No. 11, s. 2311–2330, DOI:10.1080/09585190903239682

Yahaya, R., Ebrahim, F., (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review, *Journal of Management Development*, Vol. 35 No. 2, s. 190-216

Zaptçioğlu Çelikdemir, D., Tükel Paker, İ. (2019). Örgütsel Değişimin Gerçekleşmesinde Örgütsel İletişimin Önemi. *İzmir Journal of Economics*, Cilt: 34 Sayı: 3, s. 431-441

https://www.eurocontrol.int/eec/gallery/content/public/document/eec/report/2009/022_Safety_modeling_final_report.pdf