

Türk İnşaat Sektöründe Örgütsel Bağlılık

Gözde ÇELİK^{*1}, Emel LAPTALI ORAL¹, Abdulkadir BUDAK¹

¹Çukurova Üniversitesi, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi, İnşaat Mühendisliği Bölümü, Adana

Geliş tarihi: 11.11.2015

Kabul tarihi: 25.12.2015

Özet

Bu çalışmada inşaat sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını ölçmek, sektörel ve örgütsel faktörler ile ilişkilerini incelemek amacıyla Türk inşaat sektörü çalışanlarına bir anket çalışması uygulanmıştır. İnşaat sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık sonuçları; sektör, meslek ve cinsiyet alt gruplarına ayrılarak değerlendirilmiştir; örgütsel bağlılığın kadrolu çalışanlarda en yüksek olduğu, kamu sektörü çalışanları için devam bağlılığının, özel sektör çalışanları için ise duygusal bağlılığın ön planda olduğu ortaya çıkmıştır. Çıkan sonuçlar doğrultusunda yöneticilere örgütsel bağlılığın artırılmasına yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, İnşaat sektörü, Duygusal bağlılık, Devam bağlılığı, Normatif bağlılık

Organizational Commitment in Turkish Construction Industry

Abstract

In this study; a questionnaire survey was conducted to Turkish construction industry professionals in order to determine their organizational commitment levels. Effects of sector related and organizational factors on organizational commitment levels of professionals were also analysed. The results are discussed by grouping the respondents of the survey according to sector, profession and gender. It has emerged that organizational commitment is the highest for professionals with permanent positions within an organization, continuance commitment is more important for public employees, and affective commitment is more important for private sector employees. Recommendations to managers are also presented within the light of the research results.

Keywords: Organizational commitment, Construction industry, Affective commitment, Continuance commitment, Normative commitment

* Yazışmaların yapılacağı yazar: Gözde ÇELİK, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi, İnşaat Mühendisliği Bölümü, Adana, gozde.adana@gmail.com

1. GİRİŞ

İnşaat sektörü dünyada ve Türkiye’de iş devrinin en yüksek olduğu sektörlerden biridir. İş devrini azaltmanın en etkin yolu ise çalışanların örgüte olan bağlılıklarını sağlamaktır. Örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktör dört ana başlıkta toplanmaktadır. Bunlar; örgüt içi, kişisel, iş ve görev özellikleri ve örgüt dışı faktörlerdir. Bu makalede Türk inşaat sektöründe çalışan inşaat mühendisi ve mimarların örgütsel bağlılıklarının düzeyi ve bu düzeyi etkileyen örgüt içi ve kişisel faktörler tartışılmaktadır.

1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Örgütsel bağlılıkla ilgili, literatürde pek çok tanım yer almaktadır. Bazıları aşağıda verilmiştir [1]:

- “Bireyin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığının birleşik gücüdür” [2].
- “Çalışanın örgüt ile girdiği kimlik birliğinin düzeyi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etme isteğidir. Manyetik bir gücün bir metali çekmesi gibi, kişinin gelecekte örgütte kalmaya istekliliğinin ölçüsüdür” [3].
- “Çalışanın örgütü ile özdeşleşmesi ve kimlik birliğinin göreceli gücüdür” [1].
- “Çalışanın çalıştığı işletmede işine devam etme isteğinde olması, işyerine düzenli olarak gelmesi, işletmenin varlıklarını koruması ve işletmenin amaçları ile bütünleşmesidir” [4].
- “Kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücüdür” [5].

Yukarıdaki tanımlara paralel olarak örgütsel bağlılık için bireyin kendini, çalıştığı örgüt ve onun amaçlarıyla özdeşleşmesi ve o örgütte üyeliğini sürdürme istekliliğidir denilebilir [6]. Bu isteklilik bireye, zamana ve mekana göre farklılıklar gösteren, farklı değerlendirilebilen ve algılanabilen subjektif bir yapıya sahip olmakla birlikte, bir bireyin örgütüne bağlılık gösterip göstermediğini belirleyen göstergeler aşağıdaki gibi gruplanabilir [7-8].

- (1) Örgütün Amaç ve Değerlerini Kabul ve İnanma: Bir bireyin çalıştığı organizasyonun

amaç ve değerlerini kabul etmesi ve inanması onun organizasyona bağlılık duymasının ön koşulunu oluşturur. Amaçlarını kabul etmediği organizasyona çalışanın bağlılık göstermesi düşünülemez. Bunun için de organizasyon ile bireyin amacının örtüşmesi gerekir.

- (2) Örgüt İçin Fedakarlıklarda Bulunabilme: İşletmede çalışan bireylerin, organizasyonun başarılı olması için normal olarak kabul edilenin ötesinde efor sarf etme dereceleri organizasyona bağlılıklarını gösteren ayrı bir kriterdir. Örgüt çalışanlarının kendilerinden formel anlamda beklenenin ötesinde örgüt için fedakarlıkta bulunmaları sadece ilgili organizasyona bağlılıklarıyla açıklanabilir.
- (3) Örgütsel Üyeliği Devam Ettirmeyle İlgili Güçlü Bir İstek: Çalışanın organizasyona bağlanması ve organizasyonun çalışana bağlanması döngüsel bir süreci oluşturur [9]. “Algısal örgütsel destek” olarak da ifade edilen organizasyonun çalışana bağlılık ve itaati çalışanların örgütsel bağlılığını artırırken çalışanın örgüte bağlılığının artması veya azalması da organizasyonun çalışana bağlılığını artırıp azaltmaktadır.
- (4) Örgüt Kimliği ve Kimliklenme: “Çalışan organizasyonla kendini ne derece kimliklendirmektedir?” “Çalışan, organizasyonun yaptığı veya yapmadığı işleri ne kadar onaylamaktadır?” Bu sorulara verilecek cevaplar çalışanın organizasyonla özdeşleşme ve organizasyonun bir parçası olma derecesini ortaya koyacaktır.
- (5) İçselleştirme: “Çalışanlar organizasyonun faaliyetlerini kendi amaçları açısından ne derece uygun görmekte, içselleştirmekte ve benimsemektedirler?” Çalışanlar, örgütün amaç ve değerlerini içselleştirebildikleri ölçüde ona bağlılık duyarlar ve kendi amaç ve değerleriyle örtüştüğü oranda örgütsel amaç ve değerleri içselleştirirler.

1.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşım ve Modelleri

Örgütsel bağlılık yaklaşım ve modellerinin ortak özelliği örgütsel bağlılığı çok boyutlu ele alıyordur. Konu ile ilgili yapılan ilk araştırmalarda [10] örgütsel bağlılık; tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki

boyutlu olarak ele alınmıştır [1]. Örgütsel bağlılık ile ilgili daha sonra yapılan çalışmalarda, araştırmacılar farklı tanımlar yapmışlar, fakat tek bir tanımın yeterli olmadığı ve örgütsel bağlılığın üç ana bileşenden oluştuğu kanısına varmışlardır. Bunlar; örgüte tutumsal anlamda bağlılık göstermek (duygusal bağlılık), örgütten ayrılmanın ortaya çıkaracağı maliyet (devam bağlılığı) ve örgütte kalmaya yönelik ahlaki sorumluluk duygusudur (normatif bağlılık) [4]. Bu boyutlar örgütsel bağlılığın farklı türleri olmayıp örgütsel bağlılığı meydana getiren bileşenlerdir [1-4]. Çünkü bir çalışanın örgütüne olan bağlılığı söz konusu bileşenlerin farklı derecelerdeki kombinasyonundan meydana gelir. Örneğin, bir çalışan örgütüne bir yandan güçlü bir duygusal bağlılık sergilerken, aynı zamanda bağlılığı ahlaki bir sorumluluk olarak da algılayabilir. Bir başka çalışan örgütte çalışmayı çok zevkli bulurken, aynı zamanda örgütten ayrılmayı ekonomik açıdan sorunlu bir durum olarak da algılayabilir. Dolayısıyla, araştırmacılar veya uygulayıcılar bir çalışanın örgütüyle olan ilişkisini açık bir şekilde anlayabilmek için, bireyi örgütsel bağlılığın tüm bileşenleri açısından değerlendirerek bir sonuca ulaşmalıdırlar [4].

1.3. Allen Meyer'in Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli ve Anketi

Yukarıda bahsedildiği gibi, üç bileşenli örgütsel bağlılık kavramlarında [4] bağlılığın, kişinin örgüte tabiiyetinin sürekliliği yolunda bir arzu, bir ihtiyaç veya bir zorunluluğu yansıttığını söylemekte ve bu durumları “duygusal bağlılık”, “devamlılık bağlılığı” ve “normatif bağlılık” kavramlarıyla ifade etmektedirler [11]. Araştırmacıların örgütsel bağlılığı ölçme için geliştirdikleri ankette her bir boyut 8 sorudan oluşmaktadır.

1.3.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılığın özellikle iş deneyimlerindeki duygusallıkla ilişkili olduğu ele alınmaktadır. Duygusal bağlılıkta, çalışanın örgüte olan duygusal veya hissi bağlanması söz konusudur. Örgütüyle güçlü bir duygusal bağlılık içinde olan çalışanlar, örgütleriyle özdeşleşir, örgütleri onlar

için büyük bir anlam taşır ve bu bireyler örgütün bir üyesi olmaktan mutluluk duyarlar [12].

1.3.2. Devam Bağlılığı

Bu bağlılık çalışanların örgütten ayrılma maliyeti hesapları üzerine odaklanmaktadır. Bu bağlılığın oluşmasını sağlayan iki önemli faktör vardır. Bunlar; yatırımlar ve alternatif iş fırsatlarının yokluğudur. Bireylerin örgüte yaptıkları yatırımlar zamanla doğru orantılı olarak artar. Dolayısı ile yatırım ve maliyet karşılaştırması yapan bireyler maliyetleri yüksek bulurlarsa örgütte kalmaya devam ederler. Aynı şekilde örgüt dışında alternatif iş fırsatlarının olmadığını algılayan çalışanlar da örgüt üyeliğini sürdüreceklidir. Allen ve Meyer araştırmalarında alternatifler ve yatırımlarla devamlılık bağlılığının önemli derecede ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir [13-15].

1.3.3. Normatif Bağlılık

Örgütsel bağlılığa yönelik diğer bir yaklaşım da normatif bağlılık yaklaşımıdır. Bağlılığı bu bağlamda açıklayan [16] örgütsel bağlılığın, çalışanların örgütün amaç ve çıkarlarına hizmet etmenin doğru ve ahlaki yol olduğunu düşünceleri ve bunun yarattığı içsel baskı sonucunda ortaya çıktığını söylemektedir. Wiener, örgütsel bağlılığın, kişinin hem birincil sosyalleşmesinden (aile ve kültürün sosyalleşmesi), hem de örgüt içinde gerçekleşen sonraki sosyalleşmeden (örgütün sosyalleşmesi) etkilendiğini belirtmektedir. Dolayısıyla, çevresindeki insanlardan bir kurumda uzun süreli çalışma ve örgütsel bağlılığın öneminin vurgulanması yönünde sözlü ya da sözsüz mesaj alan bir kişinin kuruma normatif bağlılığı yüksek olacaktır [11-16].

1.4. Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi Olan Değişkenler

Meyer ve arkadaşları (2001) [17] örgütsel bağlılığa etkisi olan üç bileşenin yanında örgütsel bağlılıkla ilişkili olan değişkenler (iş tatmini, işe katılım, mesleki bağlılık) ve örgütsel bağlılığın etkilediği değişkenleri (işten ayrılma niyeti/işten ayrılma, iş

ile ilgili davranışlar, çalışan sağlığı ve memnuniyeti) de göstermişlerdir. Kişisel özellikler tüm alt boyutları etkilerken, işteki deneyimler kişinin kurduğu “duygusal bağları”; alternatifler, yatırımlar ve işten ayrılma sonucunda oluşabilecek kar/zarar maliyeti “devam bağlılığını” ve çalışanın işyerindeki sosyal yaşamı ve örgütün kişiye yaptığı yatırımlar ise kişinin “ahlaki açıdan örgüte bağlılığını” (normatif bağlılığını) etkilemektedir.

Bakan (2011) [1] ise yaptığı derlemede Meyer ve arkadaşları (2001) [17]’nin modeline paralel olarak, örgütsel bağlılığın nedenlerini dört ana grupta toplayarak daha detaylı ele almıştır. Bu gruplar ve alt başlıkları aşağıda özetlenmiştir.

- (1) Kişisel Faktörler: Yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi (kıdem), cinsiyet, medeni durum, bireysel etkinlik, kültürel farklılıklar, değerler ve kişilik özellikleridir.
- (2) Örgüt İçi Faktörler: İletişim, örgütsel ödülleri, kariyer imkanları, yönetim ve yönetim tarzı, rol belirsizliği ve rol çatışması, katılımcı karar verme-kararlara katılma, örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgütsel güven, örgütsel imaj, fırsatçılık, bağımlılık, belirsizlik, örgütsel bütünleşme, çalışanlara duyulan güven, örgütün yapısı ve büyüklüğü, örgütsel küçülme, örgütsel çevre, liderlik stili, sosyal ilişkiler (grup etkinliği), sosyalleşme, örgütsel destek, örgütsel adalet-kaynakların adil dağılımı, çalışanları sonuçlardan sorumlu tutmak, etiksel baskı, iş değerleri, iş tecrübeleri, çalışan refahı, eleman bulma ve işe alma, eğitim ve oryantasyon ve birey-örgüt uyumudur.
- (3) İş veya Görev Özellikleri: Otonomi (kendi kendini yönetme-özerklik) ve uzmanlaşmadır.
- (4) Örgüt Dışı Faktörler: Alternatif iş imkanları, profesyonellik, sektörün durumu, ülkenin sosyo-ekonomik yapısı ve işsizliktir.

Literatür incelendiğinde, özellikle kişisel faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri üzerinde durulduğu görülmüştür [18-26]. Bunların dışında örgüt içi ve örgüt dışı faktörlerin incelendiği çalışmalarda ise çalışanların kurumlarındaki pozisyonları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen

araştırmacıların çoğunluğu [21-24-25-26] herhangi bir ilişki bulamazken, Gözen (2007) [27] sigorta şirketi çalışanlarının normatif bağlılığı ile, Lambert ve arkadaşları (2007) [28] ise cezaevi personelinin genel örgütsel bağlılığı ile kurumdaki pozisyonları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit etmişlerdir.

Meyer ve arkadaşları (2002) [18] ise örgütte çalışma süresi ve pozisyonda çalışma süresinin zayıf da olsa örgütsel bağlılığın her üç boyutu ile de pozitif yönde ilişkili olduğunu gözlemlemişlerdir.

Sığı ve Basım (2006) [29] ve Özcan (2008) [25] yaptıkları çalışmalarda kurum türü ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulmuşlar ve özel sektör çalışanlarının örgütlerine bağlılıklarının kamu çalışanlarından daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Cengiz (2001) [19] doktorlar ve hemşireler ile yaptığı araştırma sonucunda iki meslek grubu arasında örgütsel bağlılık açısından bir farklılık olmadığını belirlemiştir. Sürvegil (2007) [30] ise belediye çalışanlarında kadro şekli ile örgütsel bağlılığın 3 boyutu arasında da anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır.

Bu çalışmada ise inşaat sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılığını etkileyen örgüt dışı faktörlerden sektör ve örgüt içi faktörlerden ise örgüt büyüklüğü, kadro şekli ve çalışma pozisyonu değişkenlerinin örgütsel bağlılık ile ilişkileri incelenmiştir.

2. MATERYAL VE METOT

2.1. Materyal

Çalışmanın örneklemini Türkiye genelinde veya yurtdışında çalışan mimar ve inşaat mühendisleri oluşturmaktadır. Veri toplamak amacıyla düzenlenmiş olan anket Türkiye çapında geniş bir örnekleme ulaşabilmek amacıyla www.surveymonkey.com sitesinde online hale getirilmiş ve Ocak 2011-Temmuz 2011 tarihleri arasında Yapı Endüstri Merkezi ile aracılığı ile

16.000 kişiye ulaştırılmıştır. Çalışma sonucunda değerlendirmeye uygun 922 adet geri dönüşüm sağlanmıştır. Çalışmanın örneklem sayısı; ölçüm güvenilirliğinin sağlanabilmesi için tavsiye edilen, en az 400 kişiden oluşan örneklem sayısını karşılamaktadır [31].

2.2. Metod

Türk inşaat sektöründe görev alan mimarlar ve inşaat mühendislerinin örgütsel bağlılıklarının sektör, örgüt büyüklüğü, kadro şekli ve çalışma pozisyonu yönünden ele alınarak, incelenmesi amacıyla bir anket oluşturulmuştur. Oluşturulan anket demografik özellikler ve örgütsel bağlılık ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçümü için Meyer ve Allen (1991) [4] tarafından geliştirilen 24 soruluk örgütsel bağlılık anketi (Cohen, 2007) [32] kullanılmıştır. Anketin Türkçe çevirisinde Sürvegil (2007) [30] ve Karaca (2001) [33]'nin çalışmaları temel alınmıştır.

Çalışma kapsamında ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılığa ait soruların 5'li Likert ölçeğine göre cevaplandırılması nedeni ile cevaplar değerlendirilirken ortalamalar ve standart sapma değerleri baz alınmıştır. Örgütsel bağlılık ortalama sonuçları değerlendirilirken Çizelge 1'deki puan aralıkları ve değerlendirme kriterleri kullanılmıştır [34]. Ayrıca sektörel ve örgüt içi değişkenler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla kurulan hipotezlerin test edilmesinde Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Analizler için Microsoft Excel 2010, SPSS 18 yazılımları kullanılmıştır.

3. BULGULAR ve TARTIŞMA

Bu bölümde öncelikle çalışmada kullanılan anketlerin güvenilirliği, sonra örnekleme ait demografik özellikler ve örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) istatistik sonuçları, ilerleyen kısımlarda ise örgütsel bağlılık alt boyutları ile sektörel ve örgüt içi değişkenler arasındaki

ilişkilerin sorgulandığı hipotez testi sonuçları tartışılmaktadır.

Çizelge 1. Likert ölçeği sonuçlarını değerlendirme kriterleri

Likert Ölçeği	Örgütsel Bağlılık Anketi	Puan Aralıkları	Değerlendirme Kriterleri
1	Kesinlikle katılmıyorum	1,00 – 1,79	Çok az düzeyde
2	Katılmıyorum	1,80 – 2,59	Az düzeyde
3	Kararsızım	2,60 – 3,39	Orta düzeyde
4	Katılıyorum	3,40 – 4,19	Yüksek düzeyde
5	Kesinlikle katılıyorum	4,20 – 5,00	Çok yüksek düzeyde

3.2. Anketlerin Güvenilirliği

Örgütsel bağlılık ölçeğinin tümü ve her bir alt boyutu için hesaplanan Cronbach Alpha değerleri Çizelge 2'de verilmiştir. Cronbach Alpha değerlerinin 0,6'nın üzerinde olması, anketlerin "oldukça güvenilir" olduğunu göstermektedir [35].

Çizelge 2. Kullanılan anketlerin güvenilirlikleri

Anket (Ölçek)	Cronbach Alpha Katsayısı
Örgütsel Bağlılık (Tümü)	0,814
Duygusal Bağlılık Boyutu	0,849
Devam Bağlılığı Boyutu	0,787
Normatif Bağlılık Boyutu	0,730

3.4. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

Ankete katılanlara meslek, pozisyon, çalıştığı sektör türü, çalıştığı kadro şekli, çalıştığı örgüt büyüklüğü ile ilgili yöneltilen sorulara verilen cevapların dağılımları aşağıda özetlenmiştir.

3.4.1. Ankete Katılanların Mesleki Dağılımları

Örneklem 482 (%52) mimar ve 440 (%48) inşaat mühendisi olmak üzere toplam 922 kişiden oluşmaktadır (Çizelge 3). Çizelge 3'deki veriler

incelendiğinde ankete katılan mimar ve inşaat mühendislerinin oranlarının her iki sektörde ve toplamda birbirine yakın olduğu görülmektedir. Fakat genel katılım anlamında 720 kişi (%78) ile ankete katılımın ağırlıklı olarak özel sektör çalışanlarından olduğu, kamu sektöründen ise 202 kişinin (%22) anketi cevapladığı görülmektedir.

Çizelge 3. Katılımcıların mesleki profili

Profil	Kamu		Özel		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Mimar	96	48	386	54	482	52
İnşaat Mühendisi	106	52	334	46	440	48
Toplam	202	100	720	100	922	100

3.4.2. Ankete Katılanların Kadro Şekilleri

Çizelge 4’de ankete katılan mimar ve inşaat mühendislerinin kadro şekillerine göre dağılımı görülmektedir. Genel profile bakıldığında kadrolu çalışanların küçük bir farkla sözleşmeli çalışanlardan daha fazla olduğu ve bu farkın kamu çalışanları içinde daha belirgin olduğu görülmektedir.

Çizelge 4. Katılımcıların kadro şekillerine göre dağılımı

Profil	Kamu				Özel				Toplam	
	Mimar		İnşaat Müh.		Mimar		İnşaat Müh.		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Kadro Şekli	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sözleşmeli	39	41	44	42	191	49	169	51	443	48,05
Kadrolu	57	59	62	58	193	50	163	49	475	51,52
Diğer	0	0	0	0	2	1	2	1	4	0,43
Toplam	96	100	106	100	386	100	334	100	922	100

3.4.3. Ankete Katılanların Örgüt Büyüklüğü

Çizelge 5’de katılımcıların çalıştıkları örgütlerin personel sayısına göre büyüklükleri verilmiştir. Kamu sektöründe çalışan mimar ve inşaat mühendislerinden en yüksek katılım 57 kişi (%59) ile 501 kişi ve üstü kurumlarda çalışanlardan gelmiştir. Özel sektörde çalışanlarda ise en yüksek katılım 1-49 kişi arasında çalışan olan firmalarda görev yapan mimar (%66) ve inşaat mühendislerinden (%33) olmuştur.

Çizelge 5. Katılımcıların çalıştıkları örgütlerin personel sayısına göre dağılımı

Profil	Kamu				Özel				Toplam	
	Mimar		İnşaat Müh.		Mimar		İnşaat Müh.		n	%
Örgüt Büyüklüğü	n	%	n	%	n	%	n	%		
1-49 kişi arası	17	18	17	16	256	66	109	33	399	43
50-99 kişi arası	6	6	4	4	35	9	54	16	99	11
100-500 kişi arası	16	17	15	14	42	11	73	22	146	16
501 ve üstü	57	59	70	66	53	14	98	29	278	30
Toplam	96	100	106	100	386	100	334	100	922	100

3.4.4. Ankete Katılanların Çalıştıkları Pozisyonlar

Çizelge 6’da görüldüğü üzere ankete katılanların çoğunluğu (%62,26) çalışan konumundadır. Bunları sırasıyla müdür/yönetici (%18,44), iş yeri sahibi/ortağı (%12,80) ve akademisyenler (%6,40) takip etmektedir.

3.5. İnşaat Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları

Çizelge 7’de Türk inşaat sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre;

Türk inşaat sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılığı tüm boyutlar için “orta” ($2,59 < \bar{X} < 3,40$)

Çizelge 6. Katılımcıların çalıştıkları pozisyonlara göre dağılımları

Profil	Kamu				Özel				Toplam	
	Mimar		İnşaat Mühendisi		Mimar		İnşaat Mühendisi			
Pozisyon	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Çalışan	55	57	83	78	240	62	196	59	574	62,26
Müdür/yönetici	7	7	6	6	58	15	99	30	170	18,44
İş yeri sahibi/ortak	0	0	0	0	81	21	37	11	118	12,80
Akademis.	34	35	17	16	6	2	2	1	59	6,40
Emekli	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0,11
Toplam	96	100	106	100	386	100	334	100	922	100

Çizelge 7. İnşaat sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık sonuçları

Cevap Sayısı	Tüm Örneklem	Kamu		Özel		Mimar		İnşaat Mühendisi		Kadın		Erkek		
		\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	
	922													
Örgütsel Bağlılık														
Duygusal Bağlılık	3,25	0,83	3,04	0,76	3,31	0,83	3,24	0,86	3,27	0,79	3,23	0,87	3,27	0,80
Devam Bağlılığı	3,06	0,75	3,14	0,79	3,04	0,73	3,09	0,77	3,03	0,72	3,10	0,77	3,04	0,73
Normatif Bağlılık	2,90	0,64	2,76	0,61	2,94	0,65	2,83	0,63	2,98	0,65	2,82	0,63	2,95	0,65

düzeyde çıkmıştır. Üç boyut arasında en yüksek değere sahip olan duygusal bağlılık boyutudur ($\bar{X}=3,25$). Çalışanların normatif bağlılığı ise diğer bağlılıklardan daha düşük düzeyde ($\bar{X}=2,90$) çıkmıştır. Tüm örgütsel bağlılık boyutları için standart sapma değerlerinin yüksek çıkması aslında sektörde homojen bir dağılımın olmadığını göstermektedir. Özel sektör ve kamu

sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılıkları da genel olarak “orta” düzeyde çıkmasına rağmen iki sektördeki sıralamalar farklılık göstermektedir. Kamu sektörü çalışanları için puan sıralaması; devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkken ($\bar{X}=3,14; 3,04; 2,76$), özel sektör çalışanları için sıralamada duygusal bağlılık en yüksek puanı almış, onu devam bağlılığı ve normatif bağlılık (sırasıyla, $\bar{X}=3,31; 3,04; 2,94$) izlemiştir. Mimar ve inşaat mühendislerinin örgütsel bağlılık sonuçları karşılaştırıldığında bu iki grup için bağlılık değerleri birbirine yakın ve “orta” ($2,59 < \bar{X} < 3,40$) düzeyde çıkmıştır. Her iki meslek grubu için de duygusal bağlılık en yüksek puanlamayı almış boyut iken, devam bağlılığı ikinci ve normatif bağlılık en son sıradadır. Kadın ve erkek çalışanların örgütsel bağlılık sonuçları karşılaştırıldığında ise her iki grubun da değerleri “orta” ($2,59 < \bar{X} < 3,40$) düzeyde çıkmıştır. Her iki cinsiyet grubu için de en yüksek duygusal bağlılık, daha sonra devam bağlılığı ve en düşük ise normatif bağlılıktır.

3.6. Alt Sektöre Göre Farklılıklar

Çizelge 8’de katılımcıların çalıştıkları sektör ile örgütsel bağlılık değerleri arasındaki ilişkilerin incelendiği H_0 hipotezleri verilmiştir. Hipotez test sonuçlarına göre H_{01} ve H_{03} hipotezleri reddedilmiş ve inşaat sektörü çalışanlarının alt sektöre göre aşağıdaki konularda farklılaştıkları belirlenmiştir.

- Duygusal Bağlılık (H_{01}): Özel sektör çalışanları duygusal olarak firmalarına kamu çalışanlarından daha bağlıdır.
- Normatif Bağlılık (H_{03}): Özel sektör çalışanlarının normatif bağlılığı kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazladır.

3.7. Örgüt Büyüklüğüne Göre Farklılıklar

Çizelge 9’da katılımcıların çalıştıkları örgütün büyüklüğü (personel sayısına göre) ile örgütsel bağlılık değerleri arasındaki ilişkilerin incelendiği H_0 hipotezleri verilmiştir. Hipotez test sonuçlarına göre H_{04} hipotezi reddedilmiş ve inşaat sektörü çalışanlarının çalıştıkları örgütün büyüklüğüne göre aşağıdaki konularda farklılaştıkları

belirlenmiştir.

Çizelge 8. Katılımcıların çalıştıkları sektör ile ilgili hipotezler

H ₀ Hipotezleri(%5 anlamlılık düzeyine göre)	Anlamlılık (p)	Kabul/Red*	Ek açıklama (ortanca derecesine göre sıralama)
H ₀₁ İnşaat sektörü çalışanlarının sektöre göre duygusal bağlılık boyutunda anlamlı farklılık yoktur.	0,000	Red	Özel>Kamu
H ₀₂ İnşaat sektörü çalışanlarının sektöre göre devam bağlılığı boyutunda anlamlı farklılık yoktur.	0,051	Kabul	
H ₀₃ İnşaat sektörü çalışanlarının sektöre göre normatif bağlılık boyutunda anlamlı farklılık yoktur.	0,000	Red	Özel>Kamu

*%5 anlamlılık düzeyinde

- Duygusal Bağlılık (H₀₄): 1-49 kişinin çalıştığı firma/kurumlarda çalışan katılımcıların duygusal bağlılıkları en yüksek, 100-500 kişinin çalıştığı firma/kurumlarda çalışan katılımcıların ise en düşüktür. Sıralamada 3. olan grup (50-99 kişi arası) ve 4. olan grubun (100-500 kişi arası) sıralama değerleri birbirine çok yakındır.

3.8. Kadro Şekline Göre Farklılıklar

Çizelge 10'da katılımcıların kadro şekli ile örgütsel bağlılık değerleri arasındaki ilişkilerin incelendiği H₀ hipotezleri verilmiştir. Hipotez test sonuçlarına göre H₀₇ ve H₀₉ hipotezleri reddedilmiş ve inşaat sektörü çalışanlarının kadro şekline göre aşağıdaki konularda farklılıklaştıkları belirlenmiştir.

- Duygusal Bağlılık (H₀₇): Kadrolu çalışanların duygusal bağlılığı sözleşmeli çalışanlardan fazladır.

- Normatif Bağlılık (H₀₉): Kadrolu çalışanların normatif bağlılığı sözleşmeli çalışanlardan fazladır.

Çizelge 9. Katılımcıların çalıştıkları örgütlerin büyüklüğü ile ilgili hipotezler

H ₀ Hipotezleri	Anlamlılık (p)	Kabul/Red*	Ek açıklama (ortanca derecesine göre sıralama)
H ₀₄ İnşaat sektörü çalışanlarının örgüt büyüklüğüne göre duygusal bağlılık boyutunda anlamlı farklılık yoktur.	0,004	Red	1-49>50 ve üst>50-99>100-500
H ₀₅ İnşaat sektörü çalışanlarının örgüt büyüklüğüne göre devam bağlılığı boyutunda anlamlı farklılık yoktur.	0,675	Kabul	
H ₀₆ İnşaat sektörü çalışanlarının örgüt büyüklüğüne göre normatif bağlılık boyutunda anlamlı farklılık yoktur.	0,140	Kabul	

*%5 anlamlılık düzeyinde

Çizelge 10. Katılımcıların kadro şekli ile ilgili hipotezler

H ₀ Hipotezleri	Anlamlılık (p)	Kabul/Red*	Ek Açıklama (Ortanca Derecesine Göre Sıralama)
H ₀₇ İnşaat sektörü çalışanlarının kadro şekline göre duygusal bağlılık boyutunda anlamlı farklılık yoktur.	0,000	Red	Kadrolu>Sözleşmeli
H ₀₈ İnşaat sektörü çalışanlarının kadro şekline göre devam bağlılığı boyutunda anlamlı farklılık yoktur.	0,330	Kabul	
H ₀₉ İnşaat sektörü çalışanlarının kadro şekline göre normatif bağlılık boyutunda anlamlı farklılık yoktur.	0,016	Red	Kadrolu>Sözleşmeli

*%5 anlamlılık düzeyinde

3.9. Pozisyona Göre Farklılıklar

Çizelge 11’de katılımcıların pozisyonları ile örgütsel bağlılık değerleri arasındaki ilişkilerin incelendiği H_0 hipotezleri verilmiştir. Hipotez test sonuçlarına göre H_{010} , H_{011} , H_{012} hipotezleri reddedilmiş ve inşaat sektörü çalışanlarının pozisyonlarına göre aşağıdaki konularda farklılıklar belirlenmiştir.

- Duygusal Bağlılık (H_{010}): İş sahibi/ortak en yüksek duygusal bağlılığa sahipken, çalışanlar en düşük bağlılığa sahiptir.
- Devam Bağlılığı (H_{011}): İş sahibi/ortak en yüksek devam bağlılığına sahipken, akademisyenler en düşüktür.
- Normatif Bağlılık (H_{012}): İş sahibi/ortak grubu en yüksek normatif bağlılığa sahip, çalışanlar ise en düşük bağlılığa sahiptir.

Çizelge 11. Katılımcıların pozisyonları ile ilgili hipotezler

H ₀ Hipotezleri		Anlamlılık (p)	Kabul/ Red*	Ek Açıklama (Ortanca Derecesine Göre Sıralama)
H ₀₁₀	İnşaat sektörü çalışanlarının pozisyona göre duygusal bağlılık boyutunda anlamlı farklılık yoktur.	0,000	Red	İş sahibi/ortak> müdür/ yönetici> akademisyen> çalışan
H ₀₁₁	İnşaat sektörü çalışanlarının pozisyona göre devam bağlılığı boyutunda anlamlı farklılık yoktur.	0,038	Red	İş sahibi/ortak> çalışan> müdür/ yönetici> akademisyen
H ₀₁₂	İnşaat sektörü çalışanlarının pozisyona göre normatif bağlılık boyutunda anlamlı farklılık yoktur.	0,000	Red	İş sahibi/ortak> müdür/ yönetici> akademisyen> çalışan

*%5 anlamlılık düzeyinde

4. SONUÇLAR

Bu çalışmada, Türk mimar ve inşaat mühendislerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile

sektör, örgüt büyüklüğü, kadro şekli ve çalışma pozisyonu değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi esas alınmıştır.

Türk mimar ve inşaat mühendislerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin sırasıyla; duygusal bağlılık için en yüksek, devam bağlılığı için orta ve normatif bağlılık için en düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Çalışanların örgüt içi görevlerini sevdikleri ve istedikleri için örgütte kalmayı tercih ettikleri; ayrıca işten ayrılma maliyetinin yüksekliğinin örgütsel bağlılık yaratan ve özellikle normatif bağlılıktan daha ön planda olan önemli bir etken olduğu gözlenmiştir. İnşaat sektöründe istihdam sürekliliğinin, üretimin proje bazlı olmasından kaynaklı diğer sektörlerle göre düşük olması, örgütlerin birçok çalışanına geçici gözle bakması ve bunun sonucu olarak mesleki gelişimi destekleyici ve kişiye özel yatırımlar yapma eğiliminin olmaması çalışanın normatif bağlılığını etkileyen başlıca faktörlerdir.

Literatür bulgularına paralel şekilde özel sektör çalışanlarının duygusal ve normatif bağlılıkları kamu çalışanlarından daha yüksek çıkmıştır. Kamu çalışanlarının hem işle ilgili hem de çalıştıkları örgütle aralarında bir mesafe oluştuğu, duygusal ve normatif bağın daha düşük, işten ayrılma maliyetine bağlı olarak devam bağlılığının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışma sonuçları ayrıca duygusal bağlılığın, küçük ölçekli örgütlerde çalışan kadrolu çalışan veya iş sahibi/ortağı olma durumlarında yükseldiğini, normatif bağlılığın da kadrolu çalışanlar ile iş sahibi ve ortaklarında yüksek olduğunu göstermiştir.

4.1. Öneriler

Çalışma sonucunda, inşaat sektöründe özellikle kamu çalışanlarının, kurumlarıyla duygusal ve normatif bağlarının zayıf olduğu, koşullar gerektirdiği için mevcut kurumlarında çalıştıkları ve yaptıkları işe ve mesleklerine karşı ilgi kaybı yaşayabildikleri görülmüştür. Özel sektörün örgütsel bağlılığının kamu sektöründen daha yüksek olmasına rağmen özel sektörün en büyük sorunlarından birinin yoğun işgücü devri olması

çalışanların örgütsel bağlılığının “orta” düzeyde kalmasına sebep olmaktadır. Bu sonuçlar ışığında örgütlerin ilk sırada duygusal, daha sonra normatif ve en son olarak da devam bağlılığı düzeylerini arttırmaya yoğunlaşmaları ve stratejilerine bu çerçevede yön vermeleri önerilmektedir. Her iki sektör çalışanlarının da örgütsel bağlılığının artırılması için geliştirilmesi gereken stratejiler ile ilgili öneriler aşağıda sunulmuştur.

- (1) Sözleşmeli çalışanların kadrolu pozisyona getirilmesi yönünde uygulamalar yapılabilir.
- (2) Çalışanlar mesleki eğitimleri konusunda eğitim masrafları ve zaman açısından desteklenebilir. Örgütün çalışanın ilerlemesine destek vermesi çalışanın normatif bağlılığını olumlu etkileyecektir.
- (3) Mesleki eğitimin terfi veya ücretlendirme politikalarında yer alması sağlanabilir.
- (4) Örgüt içi eğitimler ve sosyal aktiviteler aracılığıyla çalışanlar arası iletişim güçlendirilebilir. Çalışanların aldıkları mesleki eğitimler sonucunda öğrendiklerinin çalışma arkadaşlarıyla paylaşımı teşvik edilebilir.
- (5) Örgüt içi iletişim, organizasyon, iş bölümü, yetki ve sorumluluklar tarafsız politikalarla desteklenip, örgüt içi işleyişleri şeffaflaştırılabilir.
- (6) Özellikle kamu çalışanlarının örgütü benimsemeleri için çalışanlara karar alma sürecine katılım ve inisiyatif kullanma yönünde olanaklar sağlanabilir.
- (7) Özel sektörde ise tamamlanan projelere ait görsel materyaller projede çalışan ekibi de ön plana çıkaracak şekilde şirketin pazarlama aracı olarak kullanılabilir.

5. KAYNAKLAR

1. Bakan, İ., 2011. Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar, Gazi Kitabevi, Ankara, 343s.
2. Leong, C. S., Furnham, A., Cooper, C.L., 1996. The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship, Human Relations, 49 (10): 1345-1361.
3. Davis, K., Newstrom, J.W., 1989. Human Behaviorist Work, McGraw-Hill Publishing Company, Newyork.
4. Meyer, P., J. Allen, N.J., 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1, 61-89.
5. Porter, L.W., Steers, R., Mowday, R.T., Boulian, P.U., 1974. Organizational Commitment Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology. (59), 603-609.
6. Can, H., Aşan, Ö., Aydın, E.M., 2006. Örgütsel Davranış, Arıkan Yayın, İstanbul, 469s.
7. İbicioğlu, H., 2000. Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri, Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 15, (1), 13-22.
8. İnce, M., Gül, H., 2005. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi, Konya.
9. Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-Lamastro V., 1990. Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation, Journal of Applied Psychology 75 (1), 51-59.
10. Mowday, T., Parter, L. W., Steers, R., 1982. Employee Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. CA: Academic Press, San Diego.
11. Şengül, C.M., 2008. Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Doktora tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa, 152s.
12. Vandenberg, R.J., Scarpello V., 1994. A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship between Employee Commitments to the Occupation and the Organization, Journal of Organizational Behavior, Vol:15, 535-547.
13. Meyer, J. P., Smith C.A., 2000. HRM Practices and Organizational Commitment: Test of Mediation Model, Canadian Journal of Administrative Sciences, 17 (4): 319-331.
14. Allen, T.,D., EBY, L.T., Douthitt, S.S., Noble, C.L., 2002. Applicant Gender and Family Structure: Effects on Perceived Relocation Commitment and Spouse Resistance, Sex

- Roles: A Journal of Research, Vol: 47, 11/12, 543-552.
15. Suliman, A., Iles, P., 2000. Is Continuance Commitment Beneficial to Organizations? Commitment-Performance Relationship: A New Look, Journal of Managerial Psychology, vol: 15, (5), 407-426.
 16. Wiener, Y., 1982. Commitment in Organizations: A normative view, Academy of Management Review, 7, 418-428.
 17. Meyer, J.P., David, J.S., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L., 2001. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, Journal of Vocational Behavior, 61: 20-52.
 18. Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L., 2002. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, Journal of Vocational Behavior, 61: 20-52.
 19. Cengiz, A.A., 2001. Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 184s.
 20. Bogler, R., Somech, A., 2004. Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools, Teaching and Teacher Education 20, 277-289.
 21. Laka-Mathebula, M.R., 2004. Modeling the Relationship Between Organizational Commitment, Leadership Style, Human Resources Management Practices and Organizational Trust, PhD Thesis, University of Pretoria, Faculty of Economic and Management Sciences, 68-156.
 22. Çakar, N.D., Ceylan, A., 2005. İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri, Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı 6, (1), 52-66.
 23. Özmen, Ö.T., Özer, P.S., Saatçioğlu, Ö.Y., 2005. Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırması, Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:6, (2), 1-14.
 24. Ersoy, S., 2007. Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 173s.
 25. Özcan, E.B., 2008. Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 73s.
 26. Coşkun, S., Yertutan, C., 2009. Kurum Ev İdaresi Alanında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 27, (2), 1-18.
 27. Gözen, E.D., 2007. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 193s.
 28. Lambert, E.G., Hogan, N.L., Griffin, M.L., 2007. The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment, Journal of Criminal Justice 35, 644-656.
 29. Sığırı, Ü., Basım, N., 2006. İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6 (12):131-154.
 30. Sürvegil, O., 2007. Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 117s.
 31. Bademci, V., 2005. Testler Güvenilir Değildir: Ölçüm Güvenilirliğine Yeterli Dikkat ve Güvenilirlik Çalışmaları için Örneklem Büyüklüğü, Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, (17), 33-45.
 32. Cohen, A., 2007. Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Labor Markets: A

- Review of the Literature and Suggestions for a Future Research Agenda, Bremen University Institute Technology and Education, 30s.
33. Karaca, S.B., 2001. İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale, 200s.
 34. Çelik, G., 2013. Türk İnşaat Sektörü Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Etkisi. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana, 338s.
 35. Kalaycı, Ş. 2008. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın, Ankara, 321s
 36. www.surveymonkey.com (Erişim: 01.01.2011)