



BANKACILIK SEKTÖRÜNDE İŞ GÜVENCESİ VE ÜCRETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ* IN THE BANKING SEKTOR ORGANIZATIONAL COMMITMENT IS TO JOB SECURITY AND WAGE TO EFFECTS

Cihan SELEK ÖZ**
Nazan BUDAK***

Öz

Günümüzde örgütlerin varlığını sürdürebilmesindeki en önemli etkenlerden biri çalışanların örgüte yüksek bağlılığıdır. İş güvencesi ve ücret, örgütsel bağlılıkla ilişkili bir kavramlardır. Bu iki kavram arasındaki ilişkinin hem akademik çalışmalara yardımcı olduğu hem de işyerlerinde insan kaynakları uygulamalarında yer almasının yararlı olduğu keşfedilmiştir. Bu araştırmanın amacı, iş güvencesi ve ücret memnuniyetinin örgütsel bağlılığa etkisinin analiz edilmesidir. Araştırma verileri Sakarya ilinde faaliyet gösteren banka şubelerinde çalışan bankacılardan elde edilmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan anket formu kullanılmış ve yüz yüze görüşme yoluyla 196 bankacıya anket uygulanmıştır. Araştırma sonucuna verilere göre, gerek iş güvencesi ve örgütsel bağlılık arasında gerekse de ücret ve örgütsel bağlılık arasında da doğru yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İş Güvencesi, İş Güvencesizliği, Ücret.

Abstract

Nowadays, on organization is the presence of highly committed employees one of the most important factors. Job security and wages are a concept associated with organizational commitment. Exploring the relationship between these two concepts could have implications both an academic research and human resources management practices. Of this research the purpose, is to analyze organizational commitment in job security and wages to effects. Research datas were acquired from a employees which is active in bank sector. Prepared survey form has been used as a data collection tool in accordance with its aim. Questionnaires has been applied for 196 bank employees. According to data, there was a positive relation between job security and organizational commitment. Such that there was a positive relation between wage and organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Job Security, Job Insecurity, Wages.

Giriş

Örgütlerin başarısında ki en önemli faktörlerden bir tanesi iş gücüdür. Örgütün çalışanlarına ne kadar adil davrandığı, performanslarını ve motivasyonlarını arttırmaya yönelik ne gibi çalışmalar yaptığı ve çalışanlarına değer verdiğini hissettirmesi çalışanın örgüte olan bağlılığını da yüksek tutacaktır. Bu nedenle bütün örgütler kurumsal hedeflere bağlı, örgütüne sadık, kendisini örgütün bir parçası olarak gören, örgütte çalışmaktan mutlu ve çalışmaya devam etmekte istekli olan, çalışma ortamında işinin gereklerini ve kendinden beklenenin ne olduğunu açıkça bilen bir işgören bilinci oluşturmuş olacaktır.

Diğer taraftan, işlerinin devamı ve geleceğine ilişkin olarak güvensizlik hisseden çalışanların, örgütlerine olan güvenleri ile birlikte bağlılık ve tatminlerinin de olumsuz yönde etkileneceği, içinde buldukları psikolojik durum itibarıyla uygunsuz iş davranışları sergileyebilecek çalışanların, iş güvencesi konusunda kendilerini daha rahat hissedecekleri alternatif iş arayışı içerisine girebilecekleri düşünülmektedir (Poyraz ve Kama, 2008,143). Aynı şekilde örgütün kendisine hak ettiği değeri vermediğini hisseden işgörenlerde aynı çaba içerisine gireceklerdir.

Bu çalışmada; örgütsel bağlılık kavramının önemi, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, bu faktörlerden iş güvencesi ve ücretin örgütsel bağlılığa etkisi ve ortaya çıkan sonuçlar Sakarya'da görev yapan bankacılar düzeyinde incelenmiştir.

Çalışma iç düzeni şu şekilde tasarlanmıştır: Birinci kısımda örgütsel bağlılık, iş güvencesi ve ücretin kavramsal boyutuna, onları etkileyen faktörlere ve sonuçlara değinilmiştir. İkinci kısımda, araştırmanın kapsamına ilişkin iş güvencesi ve ücretin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. İş güvencesi ve ücretin banka çalışanlarının örgütsel bağlılığı ne derece etkilediğine ilişkin analizler

* Bu çalışma Yrd. Doç .Dr. Cihan Selek Öz danışmanlığında " İş Güvencesi ve Ücretin Örgütsel Bağlılığa Etkisi : Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. cselek@sakarya.edu.tr

*** Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

nazan.budak@ogr.sakarya.edu.tr



yapılmıştır. Son olarak banka çalışanların işe girişteki ve işe devam etmedeki öncelikli tercihinin ağırlıklı olarak iş güvencesinden mi yoksa ücretten yana mı olduğu sorgulanmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi

Örgütsel bağlılık, çalışanların iş yerine sadakat göstermesi uyum içerisinde olması benimsemesi ve bunu davranışlarıyla göstermesi gereken bir olgudur. Örgütsel bağlılık, işgörenin işyerine olan duygusal bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. İş analizleri, iş doyumu ve performans düzeyinin beklenenden fazla olması durumu bağlılık kavramıyla izah edilmektedir (Demirel, 2009:116).

Örgütsel bağlılık kavramı, kişinin içinde bulunduğu ya da çalıştığı bir örgüte karşı hissettiği sadakat, özdeşleşme ve bütünleşme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Gürkan, 2006: 5). Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığın unsurları üçe ayrılmaktadır Örgüte inanması, amaçlarını benimsemesi ve burada kalmaya istekli olmasıdır (Gürkan, 2006:5).

Örgütsel bağlılık literatürü, araştırmacıların kişinin işyerine inanması ve bu doğrultuda sahip çıkması işyerine odaklı davranışların gerçekleştirilmesi diğer çalışanlarla birlikteliğini paylaşılması psikolojik gücü üzerinde odaklandığını göstermektedir (Gürkan, 2006:5).

Örgütsel bağlılığı yalnızca işyeri yönetimine karşı vefa gibi düşünmemek gerek aynı zamanda iş yerinin devamı için orada çalışanların düşüncelerine önem gösterdikleri bir olgudur (Odabaş,2014:4).

İşgörenlerin işe yönelik algılarından olan örgütsel bağlılık, “çalışanların işyerinin amaçlarını benimsemesi, inanması ve bu benimsedikleri değerlere ulaşması için yüksek sadakatle çalışması ve işyerinde kalmak için istek duyması” şeklinde tanımlanmaktadır (Boylu ve diğ.2007:56).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan tanımlamalar genellikle şu şekilde ifade edilmektedir (Seyhan, 2014:6).

Örgütsel bağlılık;

- İşyerini ve hedeflerini benimseme,
- Çalışanların, birbirlerini karşılıklı etkileşim şeklinde izah etmeleri,
- Örgüt hedeflerine yönelik ilerlemeyi,
- İşyerine sadık kalmayı ifade etmektedir.

Diğer tanımlar;

-Çalışanın işyerinde kendini işyerinin bir parçası gibi algılama durumudur (Schermerhorn ve diğerleri, 1994, s.144).

-Çalışanın işyerindeki kimliğini ve bu iş yerinde devamlılığının sürmesini içeren bir olgudur. (Davis ve Newstrom, 1989, s.179).

-Çalışanların işyerine aidiyetle ilgili davranışdır (Luthans, 1995, s.131).

-Çalışanın işyeriyle ve hedefleriyle özdeşleşmesi ve işyerinde kalma olasılığını artırma olgusudur (Robbins, 1998, s.144).

Örgütsel bağlılık kavramı çalışanla işveren yönünden ayrı bir öneme sahiptir. İşletme ve birey birbirinin tamamlayıcısıdır. Hem bireyin hem de örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için birbirlerine ihtiyaç vardır. Kişi amaçlarını bulunduğu örgütte gerçekleştirebilmekte, örgütte amaçlarına bu kişiler sayesinde ulaşmaktadır. Birlik olduğu taktirde bütünlük bozulmaz anlam kazanır (Seyhan, 2014:16).

1.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

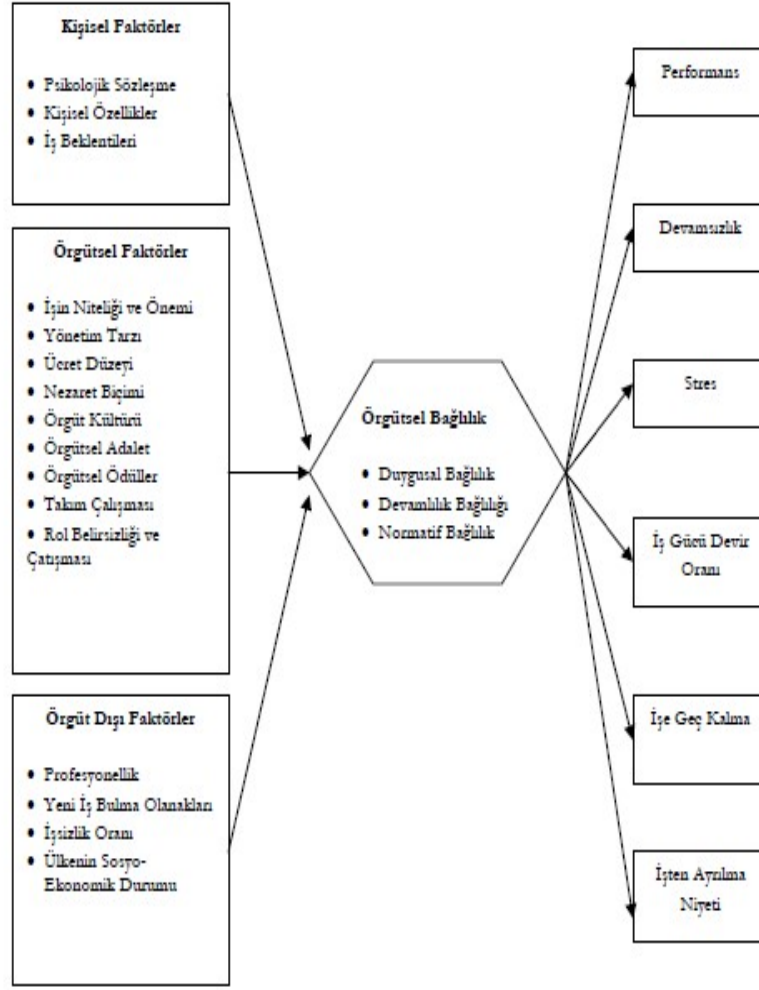
İşyerinin amaçlarına, inançlarına, normlarına olan sadakati yükseltmek nedeniyle insan kaynağı yönetimini ve bu süreci yürüten ve işleten bir takım organizasyon türü artmakta olduğu görülmüştür. Dolayısıyla örgüte olan bağlılığın anlaşılması ve örgüte olan bağlılığa etki eden unsurlar insan kaynakları yönetimini şekillendirilmesinde büyük bir faktör olacaktır (Dick ve Metcalfe, 2001: 112).

Birçok işgören tutumlarının sebebinin oluşturduğu düşünülen örgütsel bağlılık kavramını aslında bir çok unsurdan etkilendiği görülmüştür. Örgüt bağlılığına ilişkin araştırmalara bakıldığında örgütün bağlılığını etkileyen birçok unsurların kategorizeleştirildiği saptanmıştır (Gündoğan,2009:17).

1.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin sonuçlarına bakacak olursak, örgütsel bağlılık sonuçları, bağlılık derecesine bağlı pozitif veya negatif olmaktadır. Örgüt amaçları çalışanların değerlerine ve stratejilerine ters düşerse bu durum örgütün dağılmasını hızlandırır eğer amaçları yeterli ve geçerli olursa güçlü örgütsel bağlılık olumlu davranışların olması olasıdır (Seyhan,2014:60-61).

Şekil 1 : Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Sonuçları



Kaynak: Yüceler, 2009:450.

Şekil 1 e baktığımızda örgütsel bağlılığa etki eden kişisel , örgütsel ve örgüt dışı faktörler örgütsel bağlılığa duygusal , devamlılık ve normatif bağlılık açısından etki etmektedir. Bu doğrultuda örgütsel bağlılığın sonuçları arasında yer alan performans, devamsızlık, stres, işgücü devir oranı, işe geç kalma, işten ayrılma niyeti gibi unsurların bu başta saydığımız faktörlerin etkisi olarak ortaya çıkmaktadır.

1.4. İş Güvencesi ve İş Güvencesizliği Kavramı

İş güvencesi; hukuksal, iktisadi, politik, toplumsal ve psikolojik yönüyle ilişkilendirilen disiplinler arası bir olgudur. İş güvencesinin bu çok yönlü yapısından dolayı tüm taraflar açısından kavrama olan ilginin de artmasına neden olmaktadır. Çalışma hayatının devamını sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, insan hayatının olmazsa olmaz alanıdır (Keser , 2005:361). O nedenle çalışma tanımı bireyin yaşamını, toplumun düzen yapısını oldukça etkilemektedir.

“İş güvencesi” tanımı, temel geçimini emeği ile sağlayan çalışanları, geçerli bir sebep olmaksızın, işveren tarafından iş akdinin son verilmesi durumunda, işverenin fesih işlemini engelleyen böylelikle iş akdinin işçi açısından koruyucu yönü ağır basan düzenlemeler yer almaktadır. İş ilişkisinin haklı bir nedene dayanmaksızın fesihi işçi açısından iki durum oluşmaktadır. İlki, çalışma şartlarını iş gören aleyhine değiştirmektedir. Diğer ise; iş görenin gelirini kaybetmesi ile kendisinin ya da varsa ailesinin yaşamı tehlikeye düşmektedir (Bakan ve Büyükmüşe, 2004:36).

Günümüzde yapılan araştırmalar neticesinde iş güvencesi kavramının hukuki boyutu da önem kazanmıştır. Hangi açıdan bakarsak bakalım iş güvencesinin hukuksal düzeyi, diğer boyutlara da etki etmektedir (Seçer, 2007:166).

Ülkemizde ilk kez 4773 Sayılı İş Güvencesi Kanunu ile 2002 yılında Türk İş Hukuku’na giren iş güvencesi kavramı, 4857 Sayılı İş Kanunu ile yararlanma şartları açısından yeniden düzenlenmiş ve Türk İş Hukukundaki yerini almıştır.

İş güvencesizliği kavramı 1960’lı ve 1970’li yıllarda, çalışanı motive eden faktörlerden ve istenilen çalışma koşullarından uzak durması olarak görülmüştür. Keza o dönemde yapılan araştırmalarda iş



güvencesizliği örgütsel davranışçılar ve psikologlar tarafından, çalışanın iş tatminsizliğini yansıtan unsur olarak görülmüştür (Seçer, 2007,167).

İş güvencesizliği toplumun büyük bir kesimini etkileyen başta ekonomik olmak üzere psikolojik, sosyal, biyolojik olarak geniş bir kesimi etkileyen olgudur. İş güvencesizliği, var olan işin devam etmesine engel teşkil eden her türlü unsurların neticesinde ortaya çıkan ve iş görende belirsizliğe neden olup işini kaybetme korkusuna kadar oluşan sürecin hepsini kapsamaktadır (Çakır, 2007).

1.5. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Çalışanlar iş güvencesizliği karşısında daha çok olumsuz sonuçlarla karşılaştığından bunların çözümü için bu olumsuz sonuçlar belirlenmelidir. İş güvencesizliğin yarattığı olumsuzluk öncelikle stres unsurunu ortaya çıkarır. Bu olumsuzluk bireyin üreteceği stratejilerin önüne geçerek iş kaygısını arttırmaktadır. İş güvencesizliğinin sonuçları, bireylerin iş güvencesizliği karşısında verdikleri tepkilerdir. Bu tepkilerin ortaya çıkardığı sonuçlar, bireysel ve örgütsel sonuçlar şeklinde ele alınabileceği gibi, kısa dönemli ve uzun dönemli sonuçlar olarak da değerlendirilebilir (Çakır, 2009:12).

Buna göre bazı sonuçlar kısa vadede ortaya çıkarken, bazı sonuçlar bir süre iş güvencesizliğine maruz kaldıktan sonra ortaya çıkmaktadır. Bazı durumlarda kısa vadeli sonuçlar, iş güvencesizliği ve uzun vadeli sonuçlar için aracılık ilişkisi göstermektedir. Örneğin; kısa vadede iş doyumsuzluğu, iş güvencesizliği belli bir süre devam ettiği takdirde ruhsal sağlık sorunlarına ve işten ayrılma eğiliminin artmasına neden olacaktır.

1.6. Ücret Kavramı ve Önemi

Ücret en dar ifadesiyle emeğin ya da çalışmanın karşılığı olarak ifade edilmektedir. Emek sahibine sağlanan yararlar olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca ücretin iktisat, hukuk, yönetim vb. disiplinler ile toplum, hissedarlar, işletmeler ve iş görenler açısından farklı şekillerde tanımlandığı da gözlenmektedir (Acar,2007:5).

Ücret; belirli bir hizmet için insan emeğine ödenen bedeldir. Çalışanların ortaya koyduğu fiziksel ve düşünsel emeğin bedeli olarak tanımlanmaktadır (Ergül, 2006:94).

Türkiye'nin de onayladığı Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 95 sayılı sözleşmesinin 1. maddesinde ise, ücret daha ayrıntılı olarak "Yapılan veya yapılacak bir iş veya hizmet karşılığında yazılı veya sözlü iş sözleşmesi uyarınca, bir işveren tarafından bir işçiye her ad altında ve hangi hesaplama biçimiyle olursa olsun ödenmesi gereken ve parasal olarak değerlendirilebilen, karşılıklı anlaşma yahut ulusal yasalarla saptanan bedel ya da kazançtır" şeklinde tanımlanmıştır.

Hızla gelişen küresel rekabet ücret konusunda birtakım farklılıklara neden olmuştur. Şöyle ki, yarı zamanlı, esnek zamanlı, uzaktan çalışma gibi ek çalışma yöntemlerinin getirilmesi ücret konusunda da değişikliğe gidilmesine sebebiyet vermiştir. Maaş ve ücret ayrımı çıkmış olup bireysel yetkinlikler, performans değerlendirme gibi kriterler iş güvencesi sağlayan maaş anlayışını geri plana itmiştir. Bu durumda ücret maaştan daha geniş anlamı içermektedir (Benligiray,2007:5).

Ücreti geniş anlamda ele almaya çalışırsak hem iş gören hem de işveren açısından önemi bulunmaktadır (Sabuncuoğlu,2000:208-209):

İşgören açısından önemi,

- Hayatını idame ettirebilme,
- Maddi ve psikolojik (statü, saygı, itibar..) tatmin,
- Ücret adil ve eşit olması,
- İş güvencesi sağlama

İşveren açısından önemi,

- Maliyetleri en aza indirmek için girdi ve çıktıları kontrol altında tutmak,
- Performans değerlemesiyle verimi artırarak kâr payını arttırmak,
- Örgüt bağımlılığı ve ücret tatminine ilişkin ücret politikaları oluşturmak,
- Ücret düzeyini yasalara ters gelmeyen adil ve eşit biçimde oluşturmak.

Ülkemiz açısından önemi,

- Sosyal barışın sağlanması
- Toplumsal refahın artırılması
- Fırsat eşitliğinin sağlanması
- Ekonomik istikrarın sağlanması

1.7. Ücret Oluşumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgüt düzeyinde, ücret oluşumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında iş değerlendirme, performans değerlendirme, işletmenin ekonomik gücü, faaliyet gösterdiği endüstri ve coğrafi konumu olarak sayılabilir. Bunlar adil bir ücret yapısını etkileyen temel faktörlerdir (Acar, 2007:63).

Örgütsel ücret yapısının kararlarını etkileyen faktörlere bakacak olursak (Sabuncuoğlu, 2000:217);



- Üst yönetimin kararı ile,
- Sendikayla yapılan toplu pazarlık ile,
- İş değerlemesi ile,
- Beceri ve yetkinlik olarak ifade edilmektedir.

2. Bankacılık Sektöründe İş Güvencesi ve Ücretin Örgütsel Bağlılığa Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Alan Araştırması

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Artan işsizlik, ekonomik krizler, taşeronlaşma, esnek çalışma saatleri vb. faktörler çalışanların iş arama konusundaki önceliğini değiştirmiştir. Kimileri için örgüt içi sadakat, bağlılık, güven ön planda iken kimileri için işini değiştirmeye kadar varacak ücret ön plandadır. Dolayısıyla çalışmanın amacı bankacılık sektöründe bankacıların örgütsel bağlılığını dikkate alarak iş yerindeki öncelikli tercihlerinin ağırlıklı olarak hangisi olduğunu saptamaktır.

Çalışmanın teorik kısmında da belirtildiği gibi örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktör bulunmasına karşın bu çalışmada Türk bankacılık sektöründe örgütsel bağlılığı en çok etkilediği düşünülen faktörlerden iş güvencesi ve ücret unsuru ele alınmıştır.

Bu araştırmanın ana kütesini Sakarya'da 47 banka şubesinde yer alan bankacılar oluşturmaktadır. Örneklem ise; bu kişiler arasından tesadüfi olarak seçilen 202 kişiye anket dağıtılmış ve eksiksiz toplanmıştır. Araştırmada ana kütleli oluşturan birimlerin kesin sayısı ilgili kurumlardan tam olarak elde edilemediği için bankacı sayısı belirlenememiştir.

Araştırma 8-19 Mayıs 2017 tarihleri arasında 202 bankacıya uygulanmıştır. Bu anketlerden 6 anketin geçerli olmadığına karar verilip 196 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bankacıların demografik özelliklerini ve bankada ki çalışma bilgilerini saptamaya yönelik 10 soru soru, ikinci bölümde örgütsel bağlılığı saptamaya yönelik 15 soru ,üçüncü bölümde iş güvencesi durumunu saptamaya yönelik 12 soru ,dördüncü bölümde ücrete ilişkin temel bulgulara yönelik 14 soru yer almaktadır. Son aşamada ise katılımcılara araştırmanın amacını belirler nitelikte iki genel değerlendirme sorusu yöneltilmiştir. Ankette yer alan sorular örgütsel bağlılıkla ilgili akademik çalışmalarda kullanılan ölçeklerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Anketteki durumlara, araştırmalarda yaygın olarak kullanılan 5'li likert ölçme aracı (Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Fikrim Yok, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum) kullanılmıştır. Anket sonuçları SPSS 24 programı kullanılarak frekans dağılımlarına bakılmış demografik, çalışma hayatıyla ilgili veriler, örgütsel bağlılık, iş güvencesi ve ücretin aralarında ilişki olup olmasının tespiti açısından frekans analizi, bağımsız T- testi ve korelasyon uygulanmıştır.

2.2. Anketin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Güvenilirlik, ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ne kadar doğruyu yansıttığını ölçmektedir. Bu çalışmada, ölçeklerin güvenilirliğinin saptanmasında Cronbach'ın α değeri kullanılmıştır. α değerinin 0,7 den büyük olması gerekmektedir. Bu değerden düşük α değeri anketin zayıf güvenilirliği olduğunu göstermektedir.

Tablo 1 : Örgütsel Bağlılık Sorularının Güvenilirliği

| Cronbach's Alpha | N of İtems |
|------------------|------------|
| 0,723 | 15 |

Tablo 1'e bakıldığında $\alpha = 0,7 < 0,723$ den büyük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ile ilgili soruların yüksek güvenilirliği olduğu görülmüştür.

Tablo 2 : İş Güvencesi Sorularının Güvenilirliği

| Cronbach's Alpha | N of İtems |
|------------------|------------|
| 0,875 | 12 |

Tablo 2'ye bakıldığında $\alpha = 0,7 < 0,875$ den büyük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş güvencesine ilişkin soruların yüksek güvenilirliği olduğu görülmüştür.

Tablo 3: Ücrete İlişkin Soruların Güvenilirliği

| Cronbach's Alpha | N of İtems |
|------------------|------------|
| 0,858 | 14 |

Tablo 3'e bakıldığında $\alpha = 0,7 < 0,858$ den büyük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ücrete ilişkin soruların yüksek güvenilirliği olduğu görülmüştür.

2.3. Araştırma Bulguları

2.3.1. Demografik Özellikler



Ankete katılan bankacı katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında anketi yanıtlayanların % 52,2 sini erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %70,9 u evlidir. Çalışanların %54,6 sıyla 31-40 yaş aralığındaki kişiler oluşturmaktadır. Eğitim düzeyine bakıldığında çalışanların çoğunun %79,6 yla lisans mezunu olduğu görülmektedir. Anketi yanıtlayan bankacıların çoğunun %42,9 unun çocuğu yoktur. %90,3 ü özel bankada çalışmaktadır. Katılımcıların halen çalıştıkları bankadaki toplam süresi çoğunun %30,1 ile 6 - 10 yıl süreyi kapsamaktadır. Şimdiye kadar toplam çalışma süresine bakılırsa %37,2 ile yine 6-10 yıl çalışma süresini kapsamaktadır. Araştırmaya katılan bankacıların mesleğe başladığından bu yana çalıştıkları servis sayısı çoğunlukla %30,6 ile 3 servis olduğu saptanmıştır. Çalıştıkları servis ismine göre dağılımına bakıldığında çoğunlukla operasyon, gişe ve bireysel bankacılık oluşturmaktadır.

2.3.2. Örgütsel Bağlılık, İş Güvenesi ve Ücret Arasında ki Korelasyon

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık İle İş Güvenesi Arasındaki İlişki Korelasyon Testi

| | | ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ORTALAMA | İŞ GÜVENESİ ORTALAMA |
|----------------------------|--------------------|----------------------------|----------------------|
| ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ORTALAMA | Pearson Korelasyon | 1 | ,408** |
| | Sig. | | 0,000 |
| İŞ GÜVENESİ ORTALAMA | Pearson Korelasyon | ,408** | 1 |
| | Sig. | 0,000 | |

Tablo 4'te örgütsel bağlılığın ortalaması ile iş güvenesi ortalaması arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre sig değeri $p=0,05 > 0,000$ ten küçük olduğu korelasyon katsayı derecesi de $r=0,408$ olduğu tespit edilmiştir. Yani örgütsel bağlılık ile iş güvenesi arasında pozitif yönlü, anlamlı yani güçlü bir korelasyon vardır. Öyle ki iş güvenesinin örgütsel bağlılığı arttırıcı bir niteliği vardır. İş güvenesi arttıkça örgütsel bağlılıkta artmaktadır. İş güvenesi orta yaş grubundaki banka çalışanları açısından daha fazla öneme sahip olduğundan yine aynı yaş grubundaki bankacılar tarafından örgütsel bağlılığın da eşit derecede öneme sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık ile Ücret Arasındaki İlişki Korelasyon Testi

| | | ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ORTALAMA | ÜCRET ORTALAMA |
|----------------------------|--------------------|----------------------------|----------------|
| ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ORTALAMA | Pearson Korelasyon | 1 | ,471** |
| | Sig. | | 0,000 |
| ÜCRET ORTALAMA | Pearson Korelasyon | ,471** | 1 |
| | Sig. | 0,003 | |

Tablo 5'te örgütsel bağlılığın ortalaması ile ücret ortalaması arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon testine bakıldığında yapılan analiz sonucuna göre sig değeri $p=0,01 < 0,000$ ten küçük olduğu korelasyon katsayı derecesi de $r=0,471$ olduğu tespit edilmiştir. Yani örgütsel bağlılık ile ücret arasında pozitif yönlü, anlamlı bir korelasyon vardır. Öyle ki ücretin örgütsel bağlılığı arttırıcı bir niteliği vardır. Ücret arttıkça örgütsel bağlılıkta artmaktadır. Yapılan araştırmada genç yaş grubundaki banka çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen unsurun daha çok ücret olduğu tespit edildiğinden korelasyon olarak ele alındığında bu durumu doğrular nitelikte olduğu görülmüştür.

Tablo 6: Bankadaki Çalışma Süresi ile Ücret Arasındaki İlişki / Anova Testi

| | Kareler Toplamı | Df | Sig. |
|------------------|-----------------|-----|-------|
| Gruplar arasında | 6,121 | 4 | 0,016 |
| Gupsuz | 93,865 | 191 | |
| Toplam | 99,986 | 195 | |

Tablo 6'ya göre bankacıların halen çalışmakta olduğu banka süresi ile ücret arasında anova testinden yararlanılarak ilişkilendirilmiştir. Sig. = $0,005 > 0,016$ dan küçük olduğu için çalışma süresi ile ücret ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır. Yani çalışma süresi arttıkça ücrette artmaktadır. Çalışma süresi daha fazla olan bir bankacının yeni işe başlayan bankacıya göre örgütsel bağlılığı da bu durumda yüksek olduğu saptanmıştır.

Örgütsel bağlılık ve iş güvenesine yönelik değerleri diğer değişkenlerle kıyasladığımızda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu yüzden gösterilmemiştir.



2.3.3.Genel Değerlendirme Soruları Bulguları

Genel değerlendirme soruları kapsamında iki soru sorulmuştur: "Bu iki faktörü dikkate aldığınızda sizce çalışma hayatınızda öncelikli olarak olmazsa olmazınız nedir?" ve "Bu bankada çalışmaya devam ediyor olmanızın öncelikli nedeni nedir?". Aşağıda bu sorulardan elde edilen bulgular açıklanmıştır.

Tablo 7: Bu iki faktörü dikkate aldığınızda sizce çalışma hayatınızda öncelikli olarak olmazsa olmazınız nedir?

| | İş Güvencesi | Ücret | Diğer | Her ikisi |
|---------|--------------|-------|-------|-----------|
| Frekans | 111 | 74 | 1 | 10 |
| Oran % | 56,6% | 37,8% | 0,5% | 5,1% |

Tablo 7'ye göre ankete katılan bankacıların "Bu iki faktörü dikkate aldığınızda sizce çalışma hayatınızda öncelikli olarak olmazsa olmazınız nedir?" sorusuna verdikleri cevaplara göre %56,6 sı (111 kişi) iş güvencesi , %37,8 i (74 kişi) ücret, %5,1 (10 kişi) her ikisi olduğunu söylerken bunların dışında diğer faktörü seçip sadakat olduğunu söyleyen %1 i (1 kişi) dir. Sonuca bakıldığında 4 unsurdan en çok kısmı iş güvencesi oluşturmaktadır. Yani bankacıların çoğunun işe girişteki önceliğinin iş güvencesi olduğu saptanmıştır. Bu durum aslında orta yaş banka çalışanları arasında daha fazla tercih edildiği görülmüştür.

Tablo 8: Bu bankada çalışmaya devam ediyor olmanızın öncelikli nedeni nedir?

| | İş Güvencesi | Ücret | Diğer | Her ikisi |
|---------|--------------|-------|-------|-----------|
| Frekans | 126 | 49 | 13 | 7 |
| Oran % | 64,6% | 25,1% | 6,7% | 3,6% |

Tablo 8'e göre ankete katılan bankacıların " Bu bankada çalışmaya devam ediyor olmanızın öncelikli nedeni nedir?" sorusuna verdikleri cevaplara göre %64,6 sı (126 kişi) iş güvencesi , %25,1 i (49 kişi) ücret, %3,6 sı (7 kişi) her ikisi olduğunu söylerken bunların dışında diğer faktörü seçen %6,7 ilik (13 kişi) bir gruptur. Diğer seçeneklerinde yer alan unsurlar ise; başka seçenek olmaması, faizsiz olması, mecburiyet, aidiyet, işimi seviyorum, kurum kültürü, sağlık ve emeklilik imkanı, marka ve hiçbiridir. Sonuca bakıldığında 4 unsurdan en çok kısmı yine iş güvencesi oluşturmaktadır. Yani ne kadar bir kısım banka çalışanı diğer unsurlardan bahsetse de bankacıların çoğunun bu bankada çalışmaya devam etmesinin nedenini iş güvencesi oluşturduğu saptanmıştır.

Sonuç

Örgütsel değişkenler iş güvencesi ve ücret dışında başka faktörlerden de etkilenmektedir. Ancak, bunlar arasında iş güvencesi ve ücretin diğer değişkenlerden öncelikli olduğu ve söz konusu değişkenlerin işgörenlerin etkinlik ve verimlilikleri üzerinde önemli olduğu araştırma bulgularında tespit edilmiştir. İş güvencesi ve ücret konusundaki araştırmalardan elde edilen bulgular çerçevesinde iş güvencesine ve ücrete verilen önemin artırılması işgören devir oranının azalmasına, işgören performansının doğrudan etkilenmesine yönelik etki ettiği görülmüştür.

Bu çalışmada Sakarya ilinde görev yapan bankacıların iş güvencesi ve ücret memnuniyet düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre elde ettiğimiz demografik ve çalışma yaşamına ilişkin veriler doğrultusunda katılımcıların çoğunun erkek ve 31-40 yaşları arasında orta kuşakta olduğu görülmüştür. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında çoğunun bekar, eğitim düzeylerinin ise lisans olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca teftiş günlerine denk geldiğinden kamu bankasındaki bankacılara ulaşamayıp sadece çok az kişiye anket yapılmıştır. Bulduğu bankada çalışma süresi dağılımına bakıldığında en çok 6-10 yıl arası çalışılmıştır. Mesleğe başlanıldığından bu yana en fazla 2 serviste çalışıldığı servis değişikliğine pek gidilmediği sabit kalındığı görülmüştür. En çok çalışılan servis ise gişe, operasyon ve bireysel bankacılık olduğu saptanmıştır.

Örgütsel bağlılığı ölçen durumların dağılımlarına bakıldığında, kariyer hayatını çalıştığı bankada geçirmekten mutlu oldukları, bankanın sorunlarını kendi sorunları ve çalıştığı bankada kendini ailenin bir parçası gibi hissettikleri, bu durum bankacılara duygusal bir bağ oluşturduğu için bu bankada çalışmaya devam ettikleri, bankanın onlar için kişisel bir önemi olduğu, mecburi olduğundan değil mutlu oldukları için o bankada çalıştıkları, eğer çalıştıkları bankadan ayrılmak zorunda kalırlarsa hayatındaki birçok şey bundan etkilenmeyeceği, emek verdikleri için bu bankada kalmayı seçtikleri keza başka bir bankanın aynı koşulları ve olanakları sağlayamayacağını düşündükleri, avantajlı durumlarla karşılaşsalar bile çalıştığı bankadan ayrılmayı uygun görmedikleri ve çalıştığı bankaya karşı çok şey borçlu olduklarını belirterek çalıştıkları bankaya olan örgütsel bağlılıklarını göstermişlerdir.

İş güvencesini ölçen durumların dağılımında, çalıştıkları bankada kalıcı olduklarına emin olduklarına, kendilerini güvende hissettiklerine, bankanın ömür boyu istihdam sağlaması nedeniyle çalıştıklarına, çalıştıkları bankanın sürekli ve sabit bir yer olduğuna, görev yaptığı serviste başarısız bile olsa



aynı bankada farklı pozisyonda göreve gelebileceğine, çalıştıkları bankanın onlar için işsizlik kaygısı oluşturmadığına böylelikle geleceğe dair planlarının net olduğuna, cinsiyete bağlı işsizlik korkusunun oluşturmadığını, işini kaybetmekten korkmadıklarını, yüz kızartıcı bir suç işlemedikleri sürece işsiz kalacağı korkusu bulunmadıkları görülmüştür.

Ücreti ölçen durumların dağılımında, eğitim düzeyi ile ödenen ücreti yeterli bulduklarını, ülkenin ekonomik koşullarını göz önüne alındığında bankanın ücret seviyesini tatmin edici buldukları, ücrete yapılan son artışı, yemek ücretini, sağlık imkanlarını yeterli buldukları, kesintilerden sonra bankacının eline geçen net ücretin tatmin edici olduğu, performans ile ücretin doğru oranda işlediği, ücret sisteminin adilliği konusunda eşit oranda zıt görüşlerin olduğu, adil bir performans sisteminin uygulanmadığı, prim sisteminin adil olmadığını, bankada adil bir terfi programının uygulanmadığı, prim sistemi ile motivasyonun pozitif yönlü bir ilişki olduğu, daha fazla ücret için bankayı değiştirmeyi göze almadıkları saptanmıştır.

Değerlendirme soruları dikkate alındığında bankacıların çalışma hayatında öncelikli olarak olmazsa olmazın iş güvencesi olduğu ortaya çıkmıştır. Yalnız ücretle arasında çok büyük bir fark olmadığı, ücretin de en az iş güvencesi kadar önemli olduğu görülmüştür. Bankacıların çalıştıkları bankada çalışmaya devam ediyor olmalarının temel nedeni olarak iş güvencesi faktörü ortaya çıkmış olsa da, ücret, örgüt kültürü, aidiyet, bankanın sağladığı imkanların etkisi de göz ardı edilmemelidir.

KAYNAKÇA

- ACAR, A. Cevat (2007). "İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama", Birinci Basım, Ağustos.
- BAKAN, İ. ve BÜYÜKBEŞE, T. (2004). "Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması" *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 23, s.35-59.
- BENLİGİRAY Serap (2007). "Ücret Yönetimi", Beta Yayınları.
- BOYLU Y. PEYİT E. GÜÇER E. (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt: 44, Sayı: 511. S.55-74.
- ÇAKIR, Abdullah (2007). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DAVIS, K. ve NEWSTORM, J. (1989). "Human Behavior at Work, Organizational Behavior", New York: Eighth Edition, McGraw Hill Book Company.
- DİCK, G. METCALFE, B. (2001). "Managerial Factors and Organisational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff", *The International Journal of Public Sector Management*, Vol 14, No 2. S.111-128.
- ERGÜL, H. Fazlı (2006). "Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri Ve Ücret- Başarı İlişkisi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.e-sosder.com ISSN:1304-0278 Güz -C.5.
- GÜNDOĞAN, Tamer (2009). "Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması", Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Eylül.
- GÜRKAN, G. Çetin (2006). "Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması", Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KESER, Aşkın (2005) "Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan, s. 361-377.
- LUTHANS, Fred (1995). New York: "Organizational Behavior", Seventh Edition, McGraw-Hill.
- ODABAŞ, İpek (2014). "Yapısal Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Çalışma", T.C İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Temmuz.
- POYRAZ, K. VE KAMA B. (2008). "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.13, S.2 ,s.143-164.
- ROBBINS, Stephen (1998), New Jersey: "Organizational Behaviour", Eight Edition, Prentice Hall International Inc.
- SABUNCUOĞLU Zeyyat (2000). Bursa: "İnsan Kaynakları Yönetimi", Ezgi Kitabevi Yayınları.
- SCHERMERHORN, John. R. HUNT, James. G. ve OSBORN, Richard. N. (1994). New York: "Managing Organization Behavior", Fifth Edition.
- SEÇER, Barış (2007). "Kariyer Sermayesi Ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi", Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- SEYHAN, Merve (2014). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Dönem Projesi.
- YÜCELER, Aydın (2009). "Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, No:22.