

Bölüm 10

FİNANS PİYASASI ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ÜZERİNE BİR ANALİZ: İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ

Senem ALTAN¹

Giriş

Küreselleşme ve beraberinde yaşanan gelişmeler ile artan rekabet örgütlerin sahip oldukları insan kaynaklarını ve maddi kaynakları verimli ve etkili biçimde kullanmalarını devamlılıkları için zorunlu bir koşul haline getirmiştir. Örgütler çalışanlarına yoğunlaşmaya başlamış, çalışanların tecrübesi, yaratıcılığı, birikimi ve bilgisi önemli bir odak noktası haline gelmiştir. Örgütlerin hedeflerine ulaşmasında en önemli etken olan insan kaynağı, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ön plana çıkartırken, rekabet koşullarının değişmesinin yanı sıra yaşanan ekonomik krizler nedeniyle işten çıkarmalar ve iş gören devir hızındaki artış, örgütsel bağlılık kavramının önemini daha da artırmıştır (Çulha, 2008: 71).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaçlarını yerine getirmeyi kolaylaştırmak için örgüte bağlılıklarını taahhüt etmelerini ifade etmektedir ve çalışanların kimlik, katılım ve sadakat seviyelerini kapsayan bir kavramdır (Cherian ve ark., 2018: 36376). Diğer bir tanımda örgütsel bağlılık, çalışan ve örgüt arasında kurulan psikolojik bir sözleşmedir ve bu sözleşme örgüte çalışanın kabulü ile başlamaktadır (Meyer ve Allen, 1996: 255).

Örgütsel bağlılık ile ilgili birçok tanıma genel olarak bakıldığında; örgütsel üyeliğin sürdürülmesi arzusu, örgüt adına kayda değer çaba sarf etmeye istekli olma durumu ve örgütün hedef ve değerlerine olan güçlü inanç şeklinde ifade edilmektedir (Kaplan ve Kaplan, 2018: 46).

Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılık "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli" adı altında üç grupta ele alınmakta ve günümüzde geçerliliğini korumaktadır (Aktaran Uyguç ve Çımrın, 2004: 91). Modele göre, örgütsel bağlılık üç alt boyuta göre şekillenerek duygusal, normatif ya da devam bağlılığı şeklinde görülmektedir (Koç, 2009: 202-203):

Duygusal bağlılık, çalışanların kendi tercihleri ve istekleri doğrultusunda "duygusal" olarak örgütte kalma isteklerini ifade etmektedir. Çalışanların örgütte kalma istekleri, örgütün amaçlarıyla özdeşleşmelerinden kaynaklanmaktadır (Oktay ve Gül, 2003: 408).

¹Dr. Öğretim Üyesi, Okan Üniversitesi, senem.altan@okan.edu.tr

alana uygun olmasına dikkat edilmelidir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması için kariyer olanaklarının daha esnek tutulması ve çalışan sayısının mümkün olduğunda az tutulması gerekmektedir. Finans piyasalarında daha çok çalışma yapılmalıdır. Yapılacak olan yeni çalışmalarda finans piyasalarında çalışanların örgütsel bağlılığı ile diğer kavramlar arasındaki ilişki incelenebilir.

Teşekkür

Araştırma için veriler, Dr. Öğr. Üyesi Turgay Münyas desteğiyle toplanmıştır. Kendisine katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Kaynakça

Al-bdour, A. A., Nasruddin, E., Lin, S. K. (2010). The relationship between internal corporate social responsibility and organizational commitment within the banking sector in Jordan. *International Journal of Human and Social Sciences*, 5(14), 932-951.

Allen, N. J., Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276.

Bushra, F., Ahmad, U., Naveed, A. (2011). Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan). *International journal of Business and Social science*, 2(18).

Cherian, S., Alkhatib, A. J., Aggarwal, M. (2018). Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Nurses in Dubai Hospital. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*, 4(1), 36373-36400.

Çulha, O. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Hizmet İçi Eğitim İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yöneli kBir Araştırma*. Yayınlanmamış YüksekLisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Dirani, K. M. (2009). Measuring the learning organization culture, organizational commitment and job satisfaction in the Lebanese banking sector. *Human Resource Development International*, 12(2), 189-208.

Emhan, A., Gök, R. (2011). Bankacılık sektöründe personel memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (51), 157-174.

Ergeneli, A., Arı, G. S. (2005). Krizde İşten Çıkarılmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güvenve Güçlendirme Algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60 (01).

Erkuş, A., Turunç, Ö., Yücel, R. (2011). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde içsel ve dışsal iş tatmininin aracılık rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 245-270.

Gberevbie, D. E. (2012). Impact Of Human Resource Development and Organizational Commitment On Financial Sector Employees In Nigeria. *Economic Sciences*, 59(2), 29-41.

Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H. (2008). İşTatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İsten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış*, 15, 1-11.

Gündoğan, T. (2009). Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası uygulaması. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Hafız, A. (2017). Relationship between organizational commitment and employee's performance evidence from banking sector of Lahore. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(2), 1-7.

Hoşoğlu, S. (2012). *Çalışanların Örgüte Bağlılıkları İle Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Yayınlanmamış YüksekLisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kaplan, M., Kaplan, A. (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development*, 5(1), 46-50.

- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Küçük, S. (2010). Çalışanların İştatmin Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılıklarının, Çalışma Motivasyonuna Olan Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Nguyen, T. N., Mai, K. N., Nguyen, P. V. (2014). Factors affecting employees' organizational commitment-A study of banking staff in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 2(1), 7-11.
- Oktaç, E., Gül, H. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger Ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 403-428.
- Özdamar, K. (2004). *Pake tprogramlar ile istatistiksel very analizi* (5. Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi
- Özsoy, S., Ergül, Ş., Bayık, A. (2001). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 17(1-3), 1-16.
- Ramay, I. M. (2012). Antecedents of organizational commitment of banking sector employees in Pakistan. *Serbian Journal of Management*, 7(1), 89-102.
- Türker, M. (2006). Çalışanların Rol Tanımlamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uyguç, N., Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Uygur, A. (2004). Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı. *Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul Ve İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Walumbwa, F. O., Orwa, B., Wang, P., Lawler, J. J. (2005). Transformational Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Comparative Study of Kenyan and U.S. Financial Firms. *Human Resources Development Quarterly*, 10(2), 235-256.