

İŞE ALIŞTIRMA EĞİTİMİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: HAVALİMANI YER HİZMETLERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

**Yasin BOYLU¹
Ayhan KARAKAŞ²**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, havalimanı yer hizmeti şirketlerinde çalışan personelin aldıkları işe alıştırma eğitiminin örgütsel bağlılığa etkisi ve işe alıştırma eğitiminin etkinliğini tespit etmektir. Alan araştırması şeklinde gerçekleştirilen bu çalışmada veri toplama aracı olarak iki ölçekli anket kullanılmıştır. Ölçekler, işe alıştırma eğitim programlarına tutum ve örgütsel bağlılık algılarını belirlemektedir. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlikleri uygulamaya elverişli bulunmuştur. Araştırma evreni Ankara Esenboğa, İstanbul Sabiha Gökçen, Dalaman, Milas-Bodrum ve Antalya havalimanlarında çalışanlardır. Araştırmaya 209 çalışan katılmıştır. Araştırma sonucunda; işe alıştırma eğitiminin örgütsel bağlılığı açıklama oranı %15,3 şeklinde tespit edilmiştir. Bu sonucun, çalışanlara işe alıştırma eğitimleri verilmesinin işletmeler açısından önem gösterdiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: İşe Alıştırma Eğitimi, Örgütsel Bağlılık, Havalimanı Yer Hizmetleri

¹G. Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi (Dr.)

²D. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (Arş. Gör.)

IMPACT OF ORIENTATION TRAINING TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON THE AIRPORT IN THE GROUND SERVICE EMPLOYEES

ABSTRACT

The aim of this paper is determining effect of orientation training taken by personnel of airport ground handling companies to organizational commitment and determining effectiveness of orientation training. Two-scale survey has been used in this study which is taken into practice as a field research. Scales express attitude to orientation training and perception of organizational commitment. Validity and reliability of scales is found out convenient to apply. Universe of the research is personnel working in Ankara Esenboga, Istanbul Sabiha Gokcen, Dalaman, Milas-Bodrum and Antalya airport. 209 personnel has been attended to this research. Explanation rank of organizational commitment of orientation training is determined 15,3 % as a result of the research. The result point out that giving organizational training to personnel could be said important for organizations.

KeyWords: Orientation Training, Organizational Commitment, Ground Services

GİRİŞ

Turizm sektörünün temel noktalarından birisini temsil eden havayolu ulaştırması, tarifersiz uçak seferlerinin ve yurtiçi tarifeli seferlerin artması ile gelişmiş ve neticede sektörde istihdam edilen işgören sayısı artmıştır. İşletmeler, insan kaynaklarını verimli kullanmak ve işletme maliyetlerini azaltmak için yeni işe aldıkları çalışanları için, işe alıştırma programları düzenlemekte ve uygulamaktadırlar. İşe alıştırma eğitimi çalışanlara uygulanan ilk eğitim programı olduğundan, çalışanın ve dolayısıyla örgüt verimliliğinin artırılmasında etkin bir araç niteliği taşımaktadır.

İşe yeni başlayan çalışanların işe alıştırma eğitimleri sayesinde; işin gerektirdiği tutum ve bilgileri edinmeleri, düşünsel ve/veya bedensel beceriler kazanmaları ve böylelikle kısa zamanda örgüte aidiyet hissini oluşturularak işe ve örgüte uyumlarının sağlanması amaçlanmaktadır.

Çalışanın aktarılan bilgilere uyup uymadığı denetlenerek, sorular sorularak, hataları düzeltilerek hem işi öğrenmesi hem de eğitilmesi de işe alıştırma programlarının amaçları arasındadır. İşletmelerde faaliyetlerin devamı, kurumsal hafızanın korunması ve geliştirilmesiaçısından işe alıştırma eğitimleri önem taşımaktadır (Soysal, 2010).

İşe alıştırma süreci bireyin işe alım süreci kadar önemlidir. Örgütlerdeki önemli problemlerden birisinin, çalışanın kendisini örgüte tam olarak ait hissetmemesi olduğu düşünülürse; bu durumun olumlu yönde geliştirilmesinde işe alıştırma programlarının etkisinin önemi daha iyi anlaşılabilir. (Topaloğlu ve Koç, 2002:121).

İşe alıştırma programlarını uygulamanın en önemli faydası; işgörenin işe başladığı ilk gün kaygılarını azaltması ve onu işe ve iş arkadaşlarına alıştırmasıdır. Bu kritik dönemde verilen eğitim programları sayesinde işgörenlerin çalıştıkları örgüte aidiyet duygusu oluşmaktadır (KleinandWeaver, 2000:3). Demirbilek'e (2009) göre örgüte katılmak için ihtiyaç duyulan tutum ve davranışlara ilişkin yeni çalışanın bilgi elde edip etmemesi, örgütsel sosyalleşmenin başarısını belirleyecek ve iş doyumunu, örgütsel bağlılık, işe bağlılık, rol uyumu, kıdem ve örgütsel vatandaşlık ortaya çıkacaktır. Klein ve Weaver (2000: 60), işe alıştırma eğitimine katılan işçilerde örgütsel bağlılığın katılmayanlara nispeten yüksek olduğunu saptamıştır. İşe alıştırma eğitimlerinin, yeni çalışanın sosyalleşmesi için örgütte kullanılan yaygın bir taktik eğitimi olduğu da söylenebilir.

Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörlerden birisi de eğitim faaliyetleridir ve işe alıştırma eğitimlerinin örgütsel bağlılığı etkilediği söylenebilir. Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütsel amaç ve değerlerle özdeşleşmesi çerçevesinde, bireyin örgüte girişinden itibaren örgütün faaliyetlerine katılma sürecini ifade etmektedir (Kılıç ve Öztürk, 2010:983). Örgütsel bağlılık genel olarak, tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Çöl, 2004). Bu sınıflama, örgütsel davranış ve sosyal psikoloji alanındaki araştırmacıların konuya farklı açılardan yaklaşmalarından dolayı yapılmaktadır. Örgütsel davranışa ilişkin çalışma yapan araştırmacılar, bağlılığı daha çok davranışsal açıdan ele alıp incelerken, sosyal psikologlar ise tutumsal açıdan araştırmışlardır (Mowday vd., 1982:24). Davranışsal bağlılık daha çok bireyin kendi davranışlarına karşı geliştirdiği bir bağlılık türüdür. Tutumsal bağlılık ise, örgütte kalma isteği ve duygusal olarak örgüte bağlı olmayı ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılığının düşük olması; işgörenlerin işe geç gelmesi veya gelmemesi, işten ayrılması, işgören devir oranının yükselmesi, stresin artması ve performansın azalması gibi olumsuzluklara neden olabilmektedir. Ayrıca yapılan çeşitli çalışmalarda örgütsel bağlılığın; bireysel özellikler, işin özellikleri, yönetimden kaynaklanan özellikler, alternatif iş olanakları ve örgüt kültürü gibi faktörlerden etkilendiği de ortaya konulmuştur (İnce ve Gül,2005, Özçelik, 2008, Günay, 2010).

1. KONUSYLA İLGİLİ BAZI ARAŞTIRMALAR

Cho vd. (2006) tarafından yapılan çalışmada; İKY uygulamaları ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi otelcilik sektörü açısından incelenmiştir ve İKY uygulamalarından; çalışanların yönetime katılması, ödüller ve işe alma öncesi testler ile örgütsel performans arasında ilişki olduğunu belirlenmiştir

Stavrou vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada, Avrupa Birliği ülkelerindeki örgütsel performans ve rekabet avantajı kaynakları ile İKY arasındaki ilişki, kamu ve özel sektör açısından araştırılmış ve belirgin bir farklılık bulunamamıştır. Ancak İKY uygulamalarından eğitim-geliştirme ve iletişim faaliyetlerinin örgüt performansına olumlu etki ettiği sonucu elde edilmiştir.

Latif ve Uçkun (2002) tarafından yapılan araştırmaya katılan işletmelerinönemli bir bölümünün işe alıştırma eğitimine önem verdiği bulgusuna ulaşılmış, Ellinboe (2006)'nın çalışmasında, işe alıştırma eğitiminin orta vadede işletme kârlılığına katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Topaloğlu ve Sökmen (2003), Temiraliyeva (2005) ve Gedik (2008)'in araştırmalarında ise; işe alıştırma eğitime katılan çalışanların performansında önemli gelişmeler olduğu gözlenmiştir.

Kaiser (2006) ve Tuna (2007)'nin çalışmalarında;işe alıştırma eğitimi verilen işletmelerdeki personel devir oranının, verilmeyenlere nispeten düşük olduğögörülmüştür. Aliyeva (2007)'nin yaptığı çalışmada ise, üç ve dört yıldızlı otel işletmelerinde insan kaynakları bölümlerinin ve bu işletmelerdeki çalışanların geliştirilmesine yönelik eğitim faaliyetlerinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine bu çalışmaya göre, işletme sahipleri arasında;“çalışanlar işe alınırken ya işinde tecrübelidir ya da iş yerinde işini öğrenecektir, eğitime harcama yapmak boşuna masraf yapmaktır” düşüncesi hâkimdir.

Kocabacak (2006)'nın çalışmasında; çalışanların işe alıştırma eğitim sürecinde eğitimci performansından elde ettikleri tatmin düzeyinin arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı, örgüte bağlılığın işgörenlerin yaş, cinsiyet ve

eğitim düzeyinden etkilenmediği, işe alıştırma eğitim sürecinden elde edilen teorik bilgileri iş ortamında uygulamaya geçirebildikleri oranda örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı bulgularına ulaşılmıştır.

Günay (2010), işe alıştırma eğitiminin bilgilendirme faktörlerinin çalışanların örgütsel bağlılıklarına anlamlı katkısı olduğunu ve aynı zamanda verilen eğitimin etkililiği ile örgütsel bağlılık faktörleri arasında da anlamlı bir ilişki olduğunu öne sürmüştür. Temiraliyeva (2005), işe alıştırma eğitiminin işgören performansının %36'sını açıkladığını belirtirken; Sökmen (2003) de eğitim ile performans arasında 0,65 düzeyinde ilişki olduğunu belirtmiştir. Kaynak (2000) çalışmasında işe alıştırma eğitimi puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasında 0,41 düzeyinde ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Klein ve Weaver (2000) eğitimine katılan işgörenlerin katılmayanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Emir ve Avan (2010) yaptığı çalışmada işe alıştırma eğitimleri ile memnuniyet ve korkuların azalması faktörleri arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur. Özçelik (2008)'in yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın %68'inin örgütsel sosyalleşme faaliyetleri tarafından açıklandığı tespit edilmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada amaç; "işe alıştırma eğitimleri; verilen eğitimin içeriği ve etkinliği açısından örgütsel bağlılığı artırmakta mıdır" sorusuna cevap bulabilmektir.

Havayolu ulaşımı ile ilgili sorunların başında havalimanlarında çalışan personel için düzenlenen eğitim programlarının eksikliği gösterilmektedir (Kaya, 2008). Havalimanı yönetiminin önemli parçalarından birisi olan yer hizmet işletmelerinin faaliyet etkinliği ve çalışan performanslarının artırılması için gerekli çabayı göstermeleri önem arz etmektedir. Türkiye'de üç adet büyük yer hizmetleri şirketi vardır ve bu işletmelerin, özellikle turizmin yoğunluğunun görüldüğü yaz aylarında tarifersiz uçak seferlerini artması dolayısıyla sezonluk çalışan teminine gittikleri gözlenmektedir.

Dolayısıyla bu işletmelerde işgören devir hızının yüksek olduğu söylenebilir. İşe yeni başlayan çalışanın örgütsel bağlılığını artırmak, işe ve işletmeye yabancılaşmasını önlemek ve sosyal kaynaşmayı sağlamak, başlangıç maliyetlerini ve işgücü devir oranını azaltmak, çalışanların belirsizlik ve bilgisizlikten doğabilecek şikâyetlerini önlemek gibi faydaları sebebiyle işe alıştırma eğitimleri önem taşımaktadır.

2.2. Araştırmanın Hipotezi ve Sınırlılıkları

Bu araştırmanın hipotezi şu şekildedir;

H0: İşe alıştırma eğitimleri, işe alıştırma eğitimi sürecinde verilen bilgi ve sürecin etkiliği, işgörenin örgütsel bağlılığına etki eder.

Araştırma, Türkiye’de ulusal ve uluslar arası uçuşlara açık olan, tarifeli ve tarifersiz seferlerin çoklukla yapıldığı; Esenboğa, Sabiha Gökçen, İstanbul Atatürk, Milas-Bodrum, Dalaman ve Antalya havalimanlarında çalışan yer hizmetleri çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yer hizmetleri şirket yöneticilerinin, çalışanlarına anket uygulamak istememeleri ve bazı havalimanlarının sezonluk işgören teminine gitmesinden dolayı anket çalışmasına katılan kişi sayısı 209 kişi ile sınırlı kalmıştır.

2.3. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, işe alıştırma eğitimi programları ile ilgili bilgileri içermesi açısından betimsel; bu programlardan tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırması açısından ise ilişkisel tarama türündedir. İşletmelerde verilen işe alıştırma eğitimi bağımsız değişken, örgütsel bağlılık ise bağımlı değişkendir. İki değişken arasındaki ilişkinin gücü ve işe alıştırma eğitiminin ve alt faktörlerinin örgütsel bağlılığı açıklamadaki etkisi ölçülmüştür.

2.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni; Esenboğa, Sabiha Gökçen, Dalaman, Milas-Bodrum, İstanbul Atatürk ve Antalya havalimanlarında bulunan yer hizmet kuruluşlarının yolcu hizmetleri, ramp, harekât, idari işler, teknik bölüm ve ulaştırma bölüm çalışanlarından oluşmuştur. Örneklem belirlemede basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Evren olarak kabul edilen havalimanlarında yer hizmetleri personel sayısına ulaşılamadığı için tahmini 1000 olarak kabul edilmiştir. Ural ve Ayhan(2006)’ın hazırladığı tablo değerine göre, 1000 kişilik evrenden, evreni temsil yeteneğine sahip 288 kişiye ulaşılabilmektedir.

2.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Hipotez testi için kullanılacak verilerin elde edilmesine yönelik üç bölümlü bir anket formu hazırlanmıştır. Birinci bölüm, kişisel bilgileri sorgulamaktadır. İkinci bölüm, işe alıştırma eğitimi ile ilgili tutumları ölçmeye yönelik iken üçüncü bölüm, örgütsel bağlılık ile ilgili tutumları ölçmeyi amaçlamaktadır.

İşe alıştırma eğitimi ile ilgili ifadeler; Kocabacak (2006), Bulgulu (2008), Günay (2010) ve Şahin (2004)’in çalışmalarında kullandıkları anket formlarından derlenerek yeni bir form şeklinde hazırlanmıştır. Örgütsel Bağlılık ile

ilgili ölçek ise; Allen ve Meyer (1990)'in "The Measurement and Antecedent of Effective, Continuance and Normative Communication to the Organization" adlı makalelerinden alınan 25 soruluk örgütsel bağlılık ölçeğidir. Ölçeğin Türkçe versiyonu Gültekin (2004)'in "The Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction" adlı yüksek lisans tezinden alınmıştır.

Araştırmaya Antalya Havalimanı, Dalaman Havalimanı ve Milas-Bodrum Havalimanı çalışanlarının katılımı posta yoluyla sağlanmış ve bu yöntemle 169 anket formunun posta yoluyla geri dönüşü sağlanmıştır. 40 adet anket formu ise havalimanı yer hizmet şirketi çalışanlarına, birebir uygulanarak elde edilmiştir. Böylece toplam 209 anket formunun değerlendirmeye alınması sağlanabilmiştir.

Elde edilen veriler bilgisayarda istatistik programlarına aktarılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanlarla ilgili tanıtıcı bilgiler frekans tabloları şeklinde verilmiştir. Hipotez testinde; çalışanın örgütsel bağlılığı ve işe alıştırma eğitimlerinden tatmin düzeyi arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetini ölçmek amacıyla, korelasyon ve regresyon analizleri tekniklerinden yararlanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Araştırmaya Katılanlarla İlgili Tanıtıcı Bilgiler

Araştırmaya katılanların; "%53,6'sının erkek, %46,4'ünün kadın", "%48,3'ünün evli, %51,7'sinin bekâr", "%88'i 21 ile 35 yaş grubunda yer aldığı", %75'i meslek/unvan olarak memur ve işçi statüsünde çalışanlar olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların eğitim durumu %48 lisans mezunu ve % 17'sinin ilköğretim mezunudur, kıdem bakımından %56'sının 6-10 yıl arası kıdeme sahip, %34'ünün de 0-5 yıl arası kıdeme sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %30'u yolcu hizmetleri, %16'sı hareket ve %16'sı da ramp bölümü çalışanlarıdır.

3.2. Örgütsel Bağlılık ve İşe Alıştırma Eğitimi Arasındaki İlişkiler

Örgütsel bağlılık ve faktörleri ile işe alıştırma eğitimi ve faktörleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi Tablo 1'de gösterilmektedir.

İşe alıştırma eğitimi ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde, pozitif ve istatistikî olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşe alıştırma eğitimi ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı faktörleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, ahlaki (normatif) bağlılık ile aralarında orta düzeyde ve pozitif ve istatistikî olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşe alıştırma eğitiminin faktörlerinden kurum ve işle ilgili bilgilendirme ile devam bağlılığı, ahlaki (normatif) bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde, pozitif ve istatistikî olarak

anlamli bir ilişki bulunmuştur. Süreç ve işleyişle ilgili bilgilendirme ile örgütsel bağlılık ve faktörleri arasında da duygusal bağlılık ve devam bağlılık ile pozitif, düşük düzeyde ve anlamli, ahlaki (normatif) bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında pozitif, orta düzeyde ve istatistikî olarak anlamli bir ilişki bulunmuştur. İşe alıştırma eğitiminin etkisi ile sadece devam bağlılığı arasında negatif, düşük düzeyde ve istatistikî olarak anlamli bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre; işe alıştırma eğitiminden elde edilen tatmin düzeyi arttıka örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı, dolayısıyla araştırma hipotezinin kısmen doğrulandığı söylenebilir (Tablo 1).

Tablo 1: Oryantasyon Eğitimi ile rgtsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Ahlaki Bağlılık	rgtsel Bağlılık
Kuruma Ait Genel Bilgilendirme	r (PearsonCorrelation)	,136	,303**	,390**	,311**
	p (Sig.)	,050	,000	,000	,000
Göreve İlişkin Bilgilendirme	r (PearsonCorrelation)	,212**	,188**	,414**	,323**
	p (Sig.)	,002	,006	,000	,000
Oryantasyon Eğitiminin Etkisi	r(PearsonCorrelation)	-,079	-,141*	,078	-,050
	p (Sig.)	,257	,042	,261	,468
Oryantasyon Eğitimi	r (PearsonCorrelation)	,081	,130	,326**	,207**
	p (Sig.)	,242	,061	,000	,003

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlidir.

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlidir.

3.3. Örgütsel Bağlılığın Açıklanmasına İlişkin Regresyon Analizi

Örgütsel bağlılığın işe alıştırma eğitimi faktörleri tarafından açıklama oranını ve istatistikî anlamlılığının gösteren bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

R	R ²	Ayarlanmış R ²	R ² Değişimi	Değişim İstatistikleri		
				R ² Değişimi	F Değişimi	F Değişiminin Anlamlılığı
,311 ^a	,097	,092	,54359	,097	22,125	,000
,342 ^b	,117	,108	,53871	,00	4,772	,030
,391 ^c	,153	,141	,52886	,036	8,743	,003

a= Kurum ve İşle İlgili Bilgilendirme

b= Kurum ve İşle İlgili Bilgilendirme, Süreç ve İşleyişle İlgili Bilgilendirme

c= Kurum ve İşle İlgili Bilgilendirme, Süreç ve İşleyişle İlgili Bilgilendirme, Eğitimin Etkililiği
Bağımlı Değişken=Örgütsel Bağlılık *p<0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Kurum ve işle ilgili bilgilendirme faktörünün örgütsel bağlılığı açıklama oranını gösteren karar katsayısı R² =0,097'dir. Kurum ve işle ilgili bilgilendirme faktörü, örgütsel bağlılıktaki varyansın(değişimin) %9,7'lik kısmını açıklamaktadır. Örgütsel bağlılığı açıklamada analize ikinci faktör grubu olarak eklenen süreç ve işleyişle ilgili bilgilendirme faktörünün kurum ve işle ilgili bilgilendirme faktörü ile birlikte örgütsel bağlılığı açıklama oranı R² =0,117'dir. Yani iki faktör birlikte örgütsel bağlılığın %11,7'lik kısmını açıklamaktadır. Süreç ve işleyişle ilgili bilgilendirme faktörü tek başına örgütsel bağlılığın %2'lik kısmını açıklamaktadır. Üçüncü faktör olan eğitimin etkililiği faktörünün de analize dâhil edilmesiyle üç faktörün örgütsel bağlılığı beraber açıklama oranı R²=0,153 yani, üç faktör beraber örgütsel bağlılığın %15,3'lük kısmını açıklamaktadır. Eğitimin etkililiği faktörü tek başına bağlılığın %3,6'lık kısmını açıklamaktadır. Bu bulgulara göre araştırmadaki "işe alıştırma eğitimleri, işe alıştırma eğitimi sürecinde verilen bilgi ve sürecin etkililiği, işgörenin örgütsel bağlılığına etki eder" hipotezi kısmen doğrulanmaktadır.

Kurum ve işle ilgili bilgilendirme faktörüne ait F değişimi 22,125 ve anlamlılık seviyesi 0,000'dır. Bu değer belirlenen anlamlılık seviyesi olan 0,05'den küçük olduğu için kurum ve işle ilgili bilgilendirme faktörü örgütsel bağlılığı açıklamada istatistikî olarak öneme sahiptir (F=22,125 p=0,000).

Süreç ve işleyişle ilgili bilgilendirme faktörü ait F değişimi 4,772 ve anlamlılık seviyesi 0,030'dur. Bu değer belirlenen anlamlılık seviyesi olan 0,05'den küçük olduğu için süreç ve işleyişle ilgili bilgilendirme faktörünü örgütsel bağlılığı açıklamada istatistikî olarak öneme sahiptir (F=4,772 p=0,030).

Eğitimin etkililiği faktörüne ait F değişimi 8,743 ve anlamlılık seviyesi 0,003'dür. Bu değer belirlenen anlamlılık seviyesinden küçük olduğu için bu faktör örgütsel bağlılığı açıklamada istatistikî olarak öneme sahiptir (F=8,743 p=0,003).

SONUÇ

Çalışma yaşamında faaliyet gösteren örgütlerin sahip oldukları insan kaynağının ve bu insan kaynağını etkin ve verimli bir şekilde kullanabilme yeteneklerinin, yüksek rekabet koşullarında varlıklarını sürdürebilmeleri, gelişebilmeleri ve amaçlarına ulaşabilmelerinde önemli bir rol oynadığı söylenebilir. İnsan kaynağını başarılı bir şekilde kullanmayan bir örgüt ve çalışanları açısından birçok sorun gündeme gelmektedir.

Yüksek işgücü devri, çalışanların yüksek devamsızlık oranları performans ve iş tatmini konusunda yaşanan problemler gibi hem örgüt hem de çalışan açısından önem taşıyan bu gibi sorunları gidermede örgütsel bağlılık tek başına olmasa da tamamlayıcı ve etkili bir çözüm olarak gündeme getirilebilir.

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün bir parçası olma konusunda istek duyduğu ve bu konuda çaba sarf ettiği, örgüt adına fedakârlıkta bulunduğu, örgütle bütünleşerek geleceğinin bir parçası olarak örgüte ilişkin düşünceler geliştirdiği karmaşık bir süreçtir. Çalışanın, üyesi olduğu örgüte bağlılık geliştirebilmesinde birçok faktör rol oynamaktadır. Bu anlamda işe alıştırmaya eğitimi de bunlardan biri olarak değerlendirilebilir.

Herhangi bir işletmenin başarılı olmasını sağlayan unsurlar arasında insan kaynakları konusu gittikçe önem kazanmakta ve örgütsel başarı ile örgütün sahip olduğu insan kaynakları arasındaki sıkı ilişki birçok çalışmada vurgulanmaktadır. Bununla birlikte yoğun rekabet ortamında ve küresel bir dünyada faaliyetlerini sürdürmek zorunda olan işletmeler verimliliği artırma, pazardan daha fazla pay alabilme ve daha fazla gelir elde edebilme gibi amaçları yerine getirebilmek için insan kaynaklarını etkin bir biçimde kullanmak zorundadır. Çünkü işletme çalışanlarının eğitim düzeyi, bilgisi, deneyimi, performansı, verimliliği, motivasyonu, işine ve çalıştığı işletmeye bağlılığı gibi unsurlar işletmeler açısından rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Bu noktada işletmeyi kabullenme, işletmede kalma isteği, işletmenin bir parçası olmak için çaba gösterme konuları ile ilgili olan örgüte bağlılığın önemi anlaşılmaktadır. Yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların, bağlılığı olmayan ya da düşük örgütsel bağlılığa sahip çalışanlara göre daha yüksek performans ve verimlilikle çalıştıkları yapılan araştırmalardan görülmektedir.

Bu bağlamda, çalışanların örgütlerine ve işlerine ilişkin ihtiyaç duydukları hür türlü bilginin kendilerine sağlandığı başarılı bir işe alıştırma eğitimi sürecinin öneminin farkına varılmasının ve uygulanması, örgüte bağlı çalışanları oluşturacaktır.

Eğitim programları çalışanlar açısından, performans artışı, iş tatmini ile birlikte bağlılık ve verimlilik sürecini etkilerken, işletme açısından da verimlilik ve karlılık durumunu etkilemektedir.

Üretim faktörlerinden birisi olan beşeri sermayenin etkin kullanılması, bireyin motivasyonunun ve verimliliğin artırılmasını gerektirmektedir. Burada mesleki işe alıştırma eğitiminin yeniden değerlendirilmesi oldukça önemli bir rol oynamaktadır.

Dolayısıyla işletmelerde verimliliğin artırılmasında pek çok yöntem (yeni tesis, makine ve donanım sağlanması, üretim planlama, bütçe ve maliyet kontrolü gibi çağdaş yönetim tekniklerinden yararlanma) kullanılmakla birlikte, işe alıştırma eğitimi, örgütte bireyin iş ortamına uyum sağlamasında, örgüt kültürüne adapte olabilmesinde kullanılan en etkili verimlilik artırıcı yöntemlerden birisi olarak görülmelidir. Bu kapsamda eğitim, çalışanların iş tatminini, bireyin verimini, örgüte bağlılığını ve bütün olarak organizasyonun performansını arttırmaktadır. Bu yönüyle ele alındığında, işe yeni alınan kişilere uygulanmakta olan işe alıştırma eğitimi, daha fazla ilgi çekmekte, bireyin örgüte bağlılığının ve verimliliğinin artırılması açısından anahtar rol üstlenmektedir (Keser, 1999:10).

İşe alıştırma eğitimi, işletmede çalışanlara uygulanan ilk eğitim programı niteliğindedir. Bu yönüyle; çalışan ve dolayısıyla işletme verimliliğinin artırılmasında önemli bir rol oynadığından bahsedilmiştir. Ürün ve hizmet ağında, bilişim ve üretim teknolojilerinde, hangi sektör olursa olsun iç ve dış müşterilerin ihtiyaç ve beklentilerinde yaşanan hızlı değişim, işletmelerin eğitime daha fazla önem vermelerine, gelişim odaklı olmalarına ve bilgiye daha fazla yatırım yapma ihtiyaçlarını ön plana çıkarmıştır. Çünkü küresel rekabette üstünlüğün sağlanabilmesi "insan kaynağı"nın etkin ve verimli kullanılmasına bağlıdır. Bu noktada, çalışanın verimliliğinin artırılmasında, işletmede kalma eğiliminin yaratılmasında ve örgütsel bağlılığın sağlanmasında işe alıştırma eğitimi etkili bir yönetim uygulaması olarak görülmektedir. Bu düşünceden hareketle eğitimi uygulayan işletmelerin, rekabette önemli bir avantaj elde edecekleri yadsınamayacak bir gerçektir.

Dolayısıyla işletmelerin, yönetim politikalarını oluştururken, "insan kaynağı"nın potansiyeline büyük etki eden işe alıştırma eğitim programlarına önem vermeleri gerekmektedir.

Bu araştırma dar bir kapsamda gerçekleştirilmiştir. Daha genel ve daha somut sonuçlar elde edilebilmesi için; bu konuda bundan sonra yapılacak çalışmalara diğer havalimanı yer hizmetleri çalışanlarının da dâhil edilmesi önem arz etmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmak ve mevcut bağlılıklarının duygusal bağlılık yönünde geliştirilmesi önemlidir.

Örgütsel bağlılığın artırılmasında önemli bir etmen olduğu tespit edilen işe alıştırma eğitimlerinin, sürekli güncel ve gelişmeye açık tutulmasının, işletmeler açısından orta ve uzun vadede rekabet avantajı sağlayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

ALİYEVA, Aynur. (2007). Turizm Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

BOYLU, Yasin. (2007). Turizm Eğitimi Almış Yeni Mezunların Oryantasyon Programlarına Yönelik Tutumlarındaki Değişimler, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:6, Sayı:22, 259-269.

BULGULU, Burçin Merve.(2008). İşgörenin Toplumsallaşma Sürecinde İşe Alıştırma Eğitiminin Önemi Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

CHO, S.,WOODS, R.H., JANG, S., ERDEM, M., (2006). Impact of humanresourcemanagementpractices on hospitalityfirms' performances. Hospitality Management, 25, 262–277.

ÇÖL, Güner.(2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6(2), 4-11.

ÇULHA, Osman.(2008). Konaklama İşletmelerinde Hizmet İçi Eğitim İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

DEMİRBILEK, Tunç.(2009). Örgütsel Sosyalleşmede İşe Alıştırma Eğitiminin Yeri ve Önemi. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 9(18), 353-373.

ELLINGBOE, HeidiSusan.(2006). Training For Profit: An Orientation Manuel For New Employees At ClarkeCollegeBookstore. MS Training and Development. TheGraduate School University of Wisconsin Stout, Menomonee

EMİR Oktay., AVAN, Ali.(2010). Otel İşletmelerinde İşe Alıştırma Eğitimi: Ankara'da Bir Araştırma. Verimlilik Dergisi, 2, 123-142.

GEDİK, Demet. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitimin Performans Üzerine Etkileri ve Örnek Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

GÜNAY, Filiz.(2010). Oryantasyon Eğitiminin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

GÜL, Hasan.(2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. Ege Üniversitesi İ.İ.B.F. Ege Akademik Bakış, 2(1).

GÜLTEKİN, İbrahim Cem.(2004). The Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İNCE, Mehmet. ve GÜL, Hasan.(2005). Örgütsel Bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi.

KAİSER, Sally M.(2006). An Examination of New Employee and Training Programs in Relation to Employee Retention Rates. MS Training and Development. The Graduate School University of Wisconsin-Stout

KAYA, Sait.(2008). Türkiye'de Ulaştırma Sektörünün Genel Görünümü ve Sorunları Ar- Ge Bülten 2008-Şubat. İzmir Ticaret Odası.

KESER, Aşkın.(1999). İşletmelerde Oryantasyon Eğitimi ve Verimlilik İlişkisi İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 1(1).

KILIÇ, Gonca.(2008). Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

KLEİN, J. Howard., AND WEAVER , Natasha. A.(2000). The Effectiveness Of An Organizational Level Orientation Training Program in The Socialization Of New Hires. Personnel Psychology, 53(1), 47-66.

KOCABACAK, Ayşe.(2006). İnsan Kaynakları Eğitiminde Oryantasyon: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

LATİF, Hasan. ve UÇKUN, Gazi.(2002). Oryantasyon Eğitiminin İçeriği Binek Otomotiv Sektörü Örneği. Yönetim Dergisi, 13(41), 37-46

MEYER, John. P., ALLEN, Natalia. J.(1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.

MEYER, John.P. , ALLEN, Natalia. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application, Sage Publications.

MOWDAY, Richard. T., PORTER, Lyman. W., STEERS, Richard. M.(1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press

MOWDAY, Richard. T., PORTER, Lyman. W., STEERS, Richard. M.(1979). The Measurement of Organizational Commitment Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.

ÖZÇELİK, Firuzhan.(2008). Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ROEHL, S.W. AND SWERDLOW, S.(1999). Training and Its Impact on Organizational Commitment Among Lodging Employees. Journal of Hospitality & Tourism Research, 23(2).

SOYSAL, Nurdan. Özdemir.(2010). Oryantasyon Eğitimi http://www.mcozden.com/joomla1/index.php?option=com_content&task=view&id=1184&Itemid=32 26.01.2011

STAVROU, E.T., CHARALAMBOUS, C., SPILLOTIS, S. (2007). Interfaces with Other Disciplines Human Resource Management and Performance: A neural network analysis. European Journal of Operational Research, 181, 453-467

ŞAHİN, Nilüfer.(2002). Otel İşletmelerinde İşe Alıştırma Eğitim Uygulamaları Kapadokya Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

TECİR, Yaprak. Baran.(2007). Kişisel Gelişim, Sayı 53, Hayat Yayıncılık.

TEMİRALİYEVA, Kamsat. (2005). Otel İşletmelerinde İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitiminin Önemi ve İşgören Performansına Etkisi: Almatı'daki Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

TOPALOĞLU, Melih ve KOÇ, Hakan.(2002). Büro Yönetimi ve İlkeler. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

TOPALOĞLU, Melih ve SÖKMEN, Alev. (2003). İşe Alıştırma(Oryantasyon) Eğitiminin Etkililiği ve Performans İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 126-151.

TUNA, Muharrem.(2007). Personel Devir Oranı Analizi: Ankara'da Yer Alan Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama. Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 18(1), 45-52.

URAL, Ayhan ve KILIÇ, İbrahim(2006). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi Ankara: Detay Yayıncılık.

YAYLI, Alireza ve TEMİRALİYEVA, Kamsat.(2006). Otel İşletmelerinde İşe Alıştırma Eğitiminin İşgören Performansına Etkisi Üzerine Kazakistan'da Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi.