



Araştırma makalesi, Gönderim Tarihi: 29.09.2023; Kabul Tarihi: 20.11.2023

DOI: 10.47129/bartiniibf.1368749

## Tekstil Sektörü Çalışanlarının Memnuniyetlerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bartın İli Örneği<sup>1</sup>

**Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ**

Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü  
akarakas@bartin.edu.tr , Orcid ID: 0000-0001-9285-0552

**Enise AY TAR**

Bartın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı  
enise.aytar@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0001-8636-3416

### Öz

Çalışma hayatında etkisi bulunan konulardan biri, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkidir. Bu çalışma çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve ahlaki bağlılık boyutuyla ele alınmıştır. Araştırmada kullanılmak üzere örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti olmak üzere, iki ölçekli anket formu oluşturulmuştur. Anket formu, demografik bilgiler, devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve ahlaki bağlılık ile çalışan tatmini boyutlarının ölçülmesi hedefiyle kullanılmıştır. Araştırma evreni olarak, Bartın ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren firma çalışanları tercih edilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yoluyla 264 çalışana ulaşılmıştır. Amaç doğrultusunda toplanan veriler SPSS ve AMOS istatistik yazılımları ile analiz edilmiştir. Araştırmada frekans analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Analizler sonucunda çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu sonucunda ulaşılmıştır. Sektör yöneticilerine çalışan memnuniyetini ve örgütsel bağlılığı artırıcı öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışan Memnuniyeti, Örgütsel Bağlılık, Tekstil Sektörü, Bartın

**JEL Sınıflandırması:** M14, M19

<sup>1</sup> Bartın Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 2021-SBB-0267 numaralı kararıyla Etik Kurul Onay Belgesi alınmıştır.

## The Effect of Textile Sector Employee Satisfaction on Organizational Commitment: Bartın Province Example

### Abstract

One of the issues that has an impact on working life is the relationship between organizational commitment and employee satisfaction. This study was conducted to examine the relationship between satisfaction and organizational commitment. Organizational commitment is discussed in terms of emotional commitment, continuance commitment and moral commitment. Two scaled survey forms were created to be used in the research: organizational commitment and employee satisfaction. The survey form was used to measure demographic information, continuance commitment, emotional commitment, moral commitment and employee satisfaction dimensions. As the research population, employees of companies operating in the textile industry in Bartın province were preferred. In the research, 264 employees were reached through convenience sampling. The data collected for the purpose were analyzed with SPSS and AMOS statistical software. The research included the results of frequency analysis, correlation analysis, regression analysis, and confirmatory factor analysis. As a result of the analysis, it was concluded that employee satisfaction has an effect on organizational commitment. Suggestions to increase employee satisfaction and organizational commitment have been presented to sector managers.

**Keywords:** Employee Satisfaction, Organizational Commitment, Textile Sector, Bartın Province

**JEL Classification:** M14, M19

### Giriş

Tekstil sektörü en esaslı biçimi ile doğal veya suni liflerle birlikte, sıcak tutmak, koruyucu, dayanıklı, yumuşak olan örtünme gereksinimlerini karşılayan malzemeler üreten bir sektör olarak nitelendirilmektedir (Güler, 1998, s. 3). Tarihin ilk dönemlerinde başlayan tekstil sektörü, geleneksel üretimine sanayi devriminde seri üretime dönüşmüş ve ülkelerin sanayileşme aşamalarında çok gerekli bir endüstri haline gelmiştir. Günümüzde teknolojinin yardımıyla çok çeşitli ürünleri piyasaya sunmaktadır. Bütün ülkeler için önemli bir sektör olmaya devam etmektedir. Elyaf ve iplikten tekstil ürünleri ağırlıklı olarak esnek malzemelerin üretimi, bu malzemelerin şekillendirilmesi ve nihai bir ürüne dönüşür. Bu tanıma göre bu sektör elyaf hazırlama, iplik, dokuma, örme, boyama, baskı, terbiye, kesim ve dikim üretim süreçlerini içerir. Bir bütün olarak endüstrinin nihai ürünleri hazır giyim, hazır ürün ve teknik tekstiller olarak ikiye ayrılmaktadır. Tarihin ilk dönemlerinde başlayan tekstil sektörü, geleneksel üretimine sanayi devriminde seri üretime dönüşmüş ve ülkelerin sanayileşme aşamalarında çok gerekli bir endüstri haline gelmiştir. Günümüzde teknolojinin yardımıyla çok çeşitli ürünleri piyasaya sunmaktadır. Bütün ülkeler için önemli bir

sektör olmaya devam etmektedir. Elyaf ve iplikten tekstil ürünleri ağırlıklı olarak esnek malzemelerin üretimi, bu malzemelerin şekillendirilmesi ve nihai bir ürüne dönüşür. Bu tanıma göre bu sektör elyaf hazırlama, iplik, dokuma, örme, boyama, baskı, terbiye, kesim ve dikim üretim süreçlerini içerir. Bir bütün olarak endüstrinin nihai ürünleri hazır giyim, hazır ürün ve teknik tekstiller olarak ikiye ayrılmaktadır (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı & UNDP Türkiye, 2021, s. 1).

Tekstil ve giyim sektörü ülkelerin kalkınmasında önemli bir rol oynamaktadır. 18. yüzyılda gelişmiş ülkelerin sanayileşmesi ile önemli katkı sağlayan tekstil ve hazır giyim sektörü ülkelerin ekonomik kalkınmasında şu anda da önemli rol oynamaktadır (Ekti, 2013, s. 5). 1980 sonrasında hızlanan küreselleşme, tekstil ve hazır giyim sektöründe ticarete hız kazandırmıştır. 30 yılda sektördeki toplam kapasitesinin yarısı gelişmekte olan ülkelere geçmiştir. Bu sebepten tekstil sektörü bugün "küreselleşmiş endüstrilerden" birisi olmaktadır (Aydoğdu, 2012, s. 4).

1995 yılı Dünya Ticaret Örgütü'nün imzaladığı, 2005 sonrasında tekstil ve mamul malların ticaretinin özgür olmasını sağlayan "tekstil ve hazır giyim" üzerine yapılan anlaşma ile 2001 yılında Çin bambaşka bir devre girmiştir. Böylelikle Çin, üretim merkezi olmuştur. 1996 yılında Türkiye tarafından Gümrük Birliği'nin tamamlanması, Avrupa Birliği kurallarına uyulmasını da yanında getirmiştir. Bunun sonucunda piyasadaki artan yatırım ve ihracat, istihdam artışı ve yüksek kalite ile beklentiler de artışlar söz konusu olmuştur. Sonuç olarak, Avrupa Birliği pazarı yavaşlamıştır. Türkiye'de üretim yapanlar yatırımlarını sürdürmüşlerdir (Yılmaz, 2015, s. 81).

İnsanoğlu var oluşundan bu yana korunmak için giyinme ihtiyacı duymuştur. Türkiye'de tekstil sektörü sanayi dalının en eski kollarından biri olmaktadır. Türkiye, gelişmekte olan ülkeler arasında yer almaktadır fakat tekstil sektöründe çoğu gelişmiş ülkenin önünde olduğu söylenebilir. Bu sektör en yüksek dış ticaret fazlası veren sektörlerden biridir. Ayrıca işsizliğin azaltılmasına ve dolayısıyla istihdam sağlarken toplumun refahının artmasına da önemli katkı sağlamıştır. Ürün kalitesi, moda ve trend belirleyen tasarımı ve yüksek teknolojisi ile Türk tekstil sektörü, gelecekte dünya ticaretinde adından söz ettirme potansiyeline sahiptir. Sektör, gayri safi yurtiçi hasıla içindeki payı ve yerli kaynak kullanımını gibi parametreler açısından ülkemizde ilk sırada yer almaktadır. Küresel piyasalarda söz sahibi olmamızın temeli ise bu olmaktadır (Yılmaz, 2015, s. 81-82).

Tekstil sektörü COVID salgını döneminde üretime devam eden sektörlerden biri olmuştur. Tekstil sektörü çalışanlarının memnuniyet ve bağlılık ilişkisi ile ilgili çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Türköz, Polat, & Coşar, 2013; Yumuşak, Özafşarlıoğlu, & Yıldız, 2013).

Bu çalışmanın özgün değeri, Bartın ilindeki tekstil sektöründe faaliyet gösteren firmalardaki çalışan memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemesi ve bu ilişkiyi analiz etmesidir. Bu tür bir araştırma, belirli bir bölgede ve sektörde

çalışanların memnuniyetinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye odaklanarak, işletmelere ve yöneticilere yerel ve sektörel anlamda değerli bilgiler sunabilir. Araştırmanın sonuçları, işletmelerin çalışanlarının memnuniyetini artırma ve örgütsel bağlılığı güçlendirme konusundaki stratejilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, çalışmanın temel amacı örgütsel bağlılık ile çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkiyi analiz etmek olduğu için bu tür bir ilişkiyi inceleyen diğer araştırmalarla karşılaştırılabilir. Bu, daha geniş bir perspektiften bakarak, bu ilişkinin evrensel veya bölgesel olarak ne kadar geçerli olduğunu anlamamıza yardımcı olabilir. Son olarak, araştırma, tekstil sektöründe faaliyet gösteren firmaların insan kaynakları yönetimi politikalarını ve uygulamalarını gözden geçirme ve geliştirme fırsatlarına işaret edebilir. İşletmeler, çalışan memnuniyetini artırarak örgütsel bağlılığı güçlendirebilirler, bu da verimlilik, işgücü devri ve iş tatmini gibi önemli iş sonuçlarına olumlu katkılar sağlayabilir.

### 1.Çalışan Memnuniyeti Kavramı

Türk Dil Kurumu tanımına göre memnuniyet kavramı “memnun olma, sevinç duyma, sevinme” olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların işlerini ne kadar sevdikleri, iş tatmini olarak bilinir. Algılar, çalışanın işine ve çevresine olumlu ya da olumsuz bir bakış açısına yol açar. Bir çalışanın çalışma ortamı onun ihtiyaçlarını, değerlerini veya kişisel özelliklerini ne kadar karşılıyorsa, çalışanın işinden daha fazla tatmin olacağı anlamına gelir. İş tatmini olarak bilinen duygusal durum, kişinin işinin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan keyifli veya olumlu bir duygu durumudur. Yalnızca memnun bir çalışan bağlı bir çalışan olabilir (Abraham, 2012, s. 29-30). Örgütlerde her çalışanın değerli olduğunun farkında olması ve her çalışanın ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması, örgütlerin ayakta kalabilmesi ve sürdürülebilmesi için çok önemlidir. Bu nedenle şirketlerin çalışanlarına çeşitli fırsatlar sağlamaları ve yaşam koşullarını iyileştirmeleri gerekmektedir. Örgütlerin bu yükümlülüklerini yerine getirdiğini gösteren açık iletişimin temel alındığı, ayrımcılığın olmadığı ve çalışanların özgürce fikirlerini dile getirebildiği sağlıklı bir çalışma ortamı vardır. Örgütlerin diğer sorumlulukları arasında çalışanlara adil davranmak, eşit fırsatlar sağlamak, iş yeri kazalarına karşı korumak ve eğitim ve gelişim konusunda destek sağlamak yer almaktadır (Doğan & Karataş, 2011, s. 10). Kişisel iş deneyimi ve memnuniyet değerlendirmelerinin duygusal sonucu, çalışan memnuniyeti olarak en eksiksiz ifadesiyle “bir ferдин işiyle ilgili durumu bireysel değerlendirmesi” olarak adlandırılmaktadır. Başka bir deyişle, çalışan memnuniyeti çalışanın ilgili faaliyeti kendi bakış açısıyla değerlendirmesinin bir sonucudur (Telman & Ünsal, 2004).

Çalışan memnuniyetini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler çalışma koşulları, iş ilişkileri, iş içi deneyimler ve kişisel özellikler gibi çeşitli alanlarda yer alabilir. Çalışan memnuniyetini etkileyen önemli faktörler (Çınar, 2018; Gökçen ve Çetin, 2022):

**İş Doyumu:** İş doyumu, çalışanların işlerinden ne kadar mutlu olduklarını ve işlerini ne kadar sevdiklerini ifade eder. İş doyumu yüksek olan çalışanlar daha memnun olma eğilimindedir.

**İş Güvencesi:** Çalışanlar için işlerinin güvende olduğunu bilmek önemlidir. İş güvencesi olmayan çalışanlar genellikle daha stresli ve memnuniyetsiz olurlar.

**İş Yüğü ve Zorluğu:** İşin yoğunluğu ve zorluğu çalışanların memnuniyetini etkileyebilir. Çok fazla iş yüğü ve zorlayıcı görevler çalışanları memnuniyetsiz yapabilir.

**Maaş ve Ödüllendirme:** Maaş ve ödüllendirme, çalışanların işlerine karşı motivasyonlarını artırabilir veya azaltabilir. Adil bir maaş sistemi ve ödüllendirme çalışan memnuniyetini artırabilir.

**İşyeri İlişkileri:** İşyeri ilişkileri, çalışanların iş arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkileri de çalışan memnuniyetini etkileyen önemli bir faktördür. İyi bir işyeri kültürü ve olumlu ilişkiler memnuniyeti artırabilir.

**İş İmkanları:** İşte yükselme fırsatları, eğitim imkanları ve kariyer gelişimi gibi iş imkanları da çalışanların memnuniyetini etkiler.

**Çalışma Ortamı:** Fiziksel çalışma ortamı, çalışanların rahatlığı ve işlerini verimli bir şekilde yapmalarını etkileyebilir. Temiz, düzenli ve güvenli bir çalışma ortamı çalışan memnuniyetini artırabilir.

**İşin Tanımı:** İşin açık ve anlaşılır bir şekilde tanımlanması, çalışanların ne yapmaları gerektiğini anlamalarına yardımcı olur. İşin net bir tanımı çalışanların memnuniyetini artırabilir.

**İş-Özel Hayat Dengesi:** Çalışanların iş ve özel hayatlarını dengelemelerine yardımcı olan politikalar ve uygulamalar çalışan memnuniyetini artırabilir.

**İletişim:** İyi bir iletişim, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını karşılamalarına ve sorunlarını çözmelerine yardımcı olabilir. Açık ve dürüst iletişim çalışan memnuniyetini artırabilir.

Bu faktörler çalışan memnuniyetini etkileyen ancak her çalışan farklıdır ve farklı faktörlerden etkilenebilir. İşverenler, çalışanlarının ihtiyaçlarını anlamak ve onları memnun etmek için bu faktörleri dikkate almalıdır (Çınar, 2018; Luthans, 2002).

## 2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bireyin sezinlediği en kuvvetli duygulardan olan bağlılık, eş zamanlı olarak bir ferde, düşünceye, kuruma veya kendisinden daha büyük görünen başka bir şeye görülmesini istediği bağlılığı ifade etmenin yanı sıra icra etmek zorunda olunan bir sorumluluğu anlatmaktadır (Çöl & Ardıç, 2008, s. 158). Örgütsel bağlılık, bireyin kurumun hedef ve değerlerini kabul etmesi, bu hedeflere ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve örgüt üyeliğini devam ettirme arzusudur (Durna & Eren, 2005, s. 211). Örgütsel bağlılık, örgüt üyeliğini sürdürebilmek için bir zorunluluk, bir istek veya ihtiyaçtan zuhur etmektedir. (Meyer & Allen, 1991, s. 62). Güllüoğlu (2011)'na göre, örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte bağlılığı, duygusal bağ; Örgütün hedef ve kıymetlerini benimsemiş bir çalışanın emeği ve örgüt üyeliğini sürdürebilmek için kuvvetli bir arzu duyması olarak tanımlanabilir.

Modern ekonomik kalkınma çerçevesinde, işletmeler başarılı bir şekilde rekabet etmek için birçok zorlukla karşı karşıya gelmektedir ve çözüm yolu aramaktadırlar. Bir yandan maliyet düşürme öte yandan niteliği ve verimliliği artırmak bir iş gerekliliği haline gelmiştir. Bu anlayışla rekabet edebilmek için işletmeler için en önemli faktör, nitelikli işgücünün mevcudiyeti ve bunların sürekliliğini sağlamaktadır. Bu nedenle böyle kuruluşlarda çalışan devir oranı düşüktür. Çalışanlardan kaynaklanan yüksek maliyetleri azaltmak ve sürekliliği sağlamak için, bağlılıkları artırmak önemlidir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık konusu, örgütler için gün geçtikçe daha önemli hale gelmektedir (Hasanov, 2010, s. 61-62).

Örgütsel bağlılığın boyutları duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık olmak üzere üç başlık altında incelenecektir (Allen & Meyer, 1990). Duygusal bağlılık, bir kişinin bir kuruluşla olan ilişkisinin duygusal bir bağ olarak tanımlanması anlamına gelir. Bu duygusal bağlılık, bir kişinin örgütün değerlerini kabul etmesi ve orada çalışmaya devam etmek istemesinin bir sonucudur (Bakan & Büyümeşe, 2004). Duygusal bağlılık, bir bireyin bir örgüt ile kendi benliğini benimsemesi, örgütü ve değerlerini kabul etmesinin bir özelliği olarak ifade edilmektedir. Bir çalışanın kendisini örgüt ile bir olarak adlandırması gerçeğine dayanan duygusal bağlılığın üç önemli ilkesi vardır. Bunlar, (Gürbüz, 2006)

- Örgütsel amaç ve değerlere olan inanç ve bunların kuvvetli bir şekilde kabul edilmesidir.

- Örgüt yararına fazla emek sarf etmektir.

- Örgütte devam etme hususunda kuvvetli bir arzunun var olmasıdır.

Çalışan açısından bakıldığında, yüksek örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün başarılı olması için fazlasıyla gayret göstermelerini, işini sevgi ve özenle yapmalarını ve daha iyi örgütsel sonuçlar elde etmek için performanslarını geliştirmelerini sağlar (Dikmen, 2012). Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda duygusal bağlılık ile işin önemi, özerklik derecesi ve çalışanlar tarafından kullanılan çeşitli beceri ve yetenekler arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Bunun yanı sıra, birçok çalışma, kuruluşun kendilerinden ne beklediğinden emin olmayan veya tutarsız davranması beklenen çalışanlar arasında, zayıf duygusal bağlılık olasılığının yüksek olduğunu göstermiştir. Yönetici ile çalışan ilişkileri üzerine yapılan araştırmalar, çalışanların karar alma süreçlerine katılmasına izin vermenin duygusal bağlılığı artırdığını bulmuştur (Glazer & Bradford, 2008; Güzeller & Çeliker, 2020; Doğan, 2013).

Devam bağlılığı, kurumdan ayrılmayla ilgili giderlerin dikkate alması ile ilgilidir. Çalışanların kendilerini örgüte bağlı hissetmelerinin ve örgütte devam etmek istemelerinin asıl nedeni, kurumda kalma ihtiyacı duymalarıdır (Meyer & Allen, 1991, s. 67). Örgütlerde devam etmeye etkili olan temel faktör, çalışan devri ve işletmeye verilen emekler gibi ekonomik faktörlerdir ve çalışanlar buna gereksinim duydukları için kurumda devam etmektedir (Güney, 2011, s. 288).

Normatif bağlılık, kurum içerisinde çalışanların çalışmalarını sürdürmelerinin esasında kuruma karşı bir görev duygusu hissetmesidir (Yahaya & Ebrahim, 2015). Normatif bağlılık, örgütte kalmaya yönelik algılanan zorunluluğu ifade etmektedir. Çalışanların hissettikleri görev duygusu ve yükümlülük ile örgütte kalmaları ve zorunlu bir bağlılık geliştirmeleridir (Wasti, 2002; Özutku, 2008).

Normatif bağlılık, örgütte bağlılığın mesuliyet ve ahlaki boyutunu ortaya çıkarır ve çalışanların örgütte kalma zorunluluğu duygusunu ifade etmektedir. Örgüt çalışmasının bağlılığı, sosyal sorumluluk bilincine ve örgütte bulunmayı bir vazife olarak algılamasının sonucudur. Bireyin örgütte kalmanın doğru olduğuna inanmasından kaynaklandığı için diğer iki bağlılık türünden farkı olduğu bellidir. Çalışanlar, yüksek bir normatif bağlılık duygusuyla örgütte kalmalıdır. Bağlılık duygusu, çalışanların yaptıklarının ahlaki ve doğru olduğuna inandıkları için belirli davranışlar sergilemelerine sebep olduğu söylenebilir (Doğan & Kılıç, 2007, s. 47).

Örgütsel bağlılık ile verimlilik, devamsızlık, personel devir hızı, işe geç kalma gibi tutum ve davranışlar ilişkisi mevcuttur. Kurumda yaş, eğitim ve hizmet süresi gibi kişisel faktörlerin yanı sıra işin zorluğu, başarı ihtiyacı gibi işle ilgili etkilerin olduğu da bilinmektedir. Bu faktörlerin yanı sıra çalışan amaçları ile örgütsel amaçlar arasındaki farklılıkların da örgütsel bağlılığı etkilediği savunulmaktadır (Yağcı, 2007).

Genel olarak, yüksek düzeyde bir örgütsel bağlılık, örgüt açısından olumludur. Örgütsel bağlılık, örgütsel etkililik için uygun davranış olarak kabul edilir. Örneğin, yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, düşük personel devir hızı, daha az geç varış, düşük devamsızlık ve yüksek üretkenlik gibi olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Randall, Jean., & Maria, 1990). Örgütsel bağlılık, bireysel düzeyde çalışmanın önemli bir sonucu olmasının yanı sıra iş ve örgüt ile ilgili bazı davranışları etkilemektedir. Bunlardan bazıları ise devamsızlık, işten ayrılma, fazla çalışma, geç kalmadır (Gümüş ve diğ., 2003, s. 988; Ağraş & Genç, 2018)). Bir organizasyonun bakış açısından, örgütsel bağlılık, bir organizasyonun verimliliğini ve etkinliğini artıran bir faktördür. Kurumsal faydaların adaletli dağılımı, yöneticiler ve çalışanlar arasında sevgi ve saygıya dayalı ilişkiler kurmak ve kurum içinde iş birliği yapmak örgüt çalışanlarının bağlılığını artırır. Yüksek örgütsel bağlılık, çalışanların örgütte uzun zaman kalması, işten ayrılma niyetinin azalması, personelin daha az işgören devri ve daha yüksek iş tatmini elde edilmektedir (Randall, 1987).

### 3. Çalışan Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

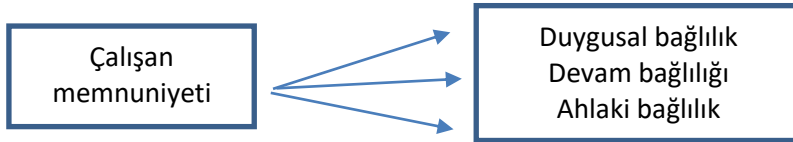
Yapılan bazı araştırmaların incelenmesi sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır: örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (Ayrancı, 2018; Yumuşak, Özafşarlıoğlu, & Yıldız, 2013; Türköz, Polat, & Coşar, 2013). Çalıştığı kurumdaki memnun olan bir çalışan iş tatmini noktasında doyuma ulaşmaktadır. İş görenlerin bir organizasyondaki konumu, örgütsel bağlılığı ve iş tatminine etki etmektedir. Çalıştığı kurumdaki iş konumundan memnun olan çalışan tatmin olmaktadır. Örgütsel bağlılık ve çalışan iş tatmini bir kurumda öncelikle

bireylerle, sonra örgütle ilgilidir. İş tatmini, kurumlarda çalışanların verimliliğini artıran en önemli faktörlerden biridir. İşinden tatmin olan bir çalışan motive olmakta ve iş yerine yüksek verimlilikle katkıda bulunmaktadır. Bir çalışanın terfi fırsatlarına ve iyi bir çalışma ortamına sahip olması, örgütsel bağlılık ve çalışan iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bu nedenle bir kuruluş çalışanlarını güçlendirmeli ve onlara değerli olduklarını hissettirmelidir. İş gören çalıştığı kurumda kendini değerli hissederse kuruluşuna olumlu olarak yansımaya olacaktır (Ayrancı, 2018, s. 77-78).

“Örgütsel bağlılık” ve “iş tatmini” terimlerinin kuruluş için değer taşıdığına dikkat etmek önemlidir. Bunun bir nedeni, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin birbirini tamamlamasıdır. Literatür taraması sonucunda örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Bu nedenle organizasyonda çalışanların örgütsel bağlılıklar ne kadarı kuvvetliyse, iş tatminleri de o kadar kuvvetlidir. İş tatmini çalışanların memnuniyet seviyesini göstermektedir (Çetin, 2021). Aras, (2017) tekstil sektöründe yaptığı çalışmada, çalışanların eğitim düzeyi düştükçe, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkilerinin çalışma koşullarından kaynaklı zayıf olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu süreci yaşayan çalışanların yeni iş bulma kaygısı yüzünden bu koşullar altında çalışmaya devam ettikleri gözlemlenmiştir (Aras, 2017).

Çalışanların örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkinin, Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde faaliyet gösteren bir fabrika çalışanları üzerinde incelendiği çalışmada, çalışanların örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılığının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, buna karşın örgüte devam bağlılığı düzeyinin kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Çalışanların işte göstermiş oldukları performans düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Örgüte duygusal ve devam bağlılığı ile iş performansı arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu, normatif bağlılık ile iş performansı arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır (Özutku, 2008).

Bu araştırmada literatürde belirtildiği üzere araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir.



H1: Çalışan memnuniyeti devam bağlılığını istatistiki olarak anlamlı etkilemektedir.

H2: Çalışan memnuniyeti ahlaki (normatif) bağlılığı istatistiki olarak anlamlı etkilemektedir.

H3: Çalışan memnuniyeti duygusal bağlılığı istatistiki olarak anlamlı etkilemektedir.



#### 4. Bartın İli Tekstil Sektörü Mevcut Durumu

Bartın'daki sanayi tesisleri ağırlıklı olarak plastik, mobilya, makine, giyim, gıda ve tekstilden meydana gelmektedir. Sanayi tesislerine sektör bazında bakıldığında, en büyük istihdam tekstil ve hazır giyim sektöründedir ve tekstil sektörü toplam istihdamın yaklaşık %40'ını oluşturmaktadır. Bartın İl Sanayi ve Teknoloji Müdürlüğü'nden edinilen bilgilere göre tekstil ve hazır giyim sektöründe Sanayi Siciline kayıtlı 30 firmada toplam 4.276 kişi istihdam ediliyor. Ayrıca 2016-2022 yılları arasında Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Yatırım Teşvik Programı kapsamında 12 firmaya yatırım teşvik belgesi; kapatma süreci uygulanan yatırıma 8.367.913 TL yatırım yapılmış ve yatırım kapsamında 340 kişi istihdam edilmiştir.

Tekstil sektörü Bartın'da özellikle el tezgâhlarında hazır giyim ve hazır giyim iş süreçlerinde önemli istihdam oluşturmaktadır. Bu sektördeki ürünlerin üretiminde kullanılan dikiş ve baskı gibi ürünlerin emek yoğun bir çalışma grubu kapsamında üretilmesi bu alanda yetişmiş eleman ihtiyacı yaratmaktadır. Bartın'daki fabrikalarda seri üretimin gelişmesiyle birlikte günümüzde verimli üretim yöntemleri olarak anılan ve yine bilgisayarlı makineler kullanılarak gerçekleştirilen yalın üretim ve faydalı iş modellerinin geliştirilmesi için örnek yöntemler ortaya çıkmıştır (T.C. Bartın Valiliği, 2022, s. 13-14).

#### 5. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, veri toplama ve veri analizi araçlarından bahsedilmektedir.

##### 5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı Bartın ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışanların memnuniyetlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmaktır. Nicel bir araştırma olarak yürütülmüş ve saha araştırması ile konu ele alınmıştır. Çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık boyutlarının birbirleri ile olan etkileşimlerinin açıklanması hedeflenmiştir. Çalışmanın temel hedefi çalışan memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ve çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılığa etkisini incelemektir. Bu bağlamda çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Bu hedef doğrultusunda değişkenlerin sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışanların işletmeye bağlılıkları ve çalışan memnuniyeti son derece önemli olduğundan araştırmanın bulguları işletmelere yardımcı olacaktır. Araştırma evreni olarak, Bartın ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları tercih edilmiştir. Bu amaç için Bartın ilinde araştırmaya katılmayı kabul eden 10 tekstil işletmesi çalışanları araştırmaya dahil edilmiştir. Bu işletmelerde toplam 900-1000 arası kişi çalışmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yoluyla 264 çalışana ulaşılmıştır.

## 5.2. Veri toplama ve analiz araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket firma izinleri doğrultusunda çalışanların işlerinin aksamaması amacı ile öğlen molasında çalışanlar ile birebir yapılmıştır. Bunun yanı sıra bazı firmalar çalışanların işlerini aksatması düşüncesiyle birebir anket yapılmasına izin vermemişlerdir. Anket formu çalışanlara teslim edilip, belirtilen tarihte geri alınmıştır. Araştırma için Bartın Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 2021-SBB-0267 numaralı onay izni alınmıştır. Çalışanlara yapılan ankette çalışanların kişisel özellikleri, çalışan memnuniyetini ve örgütsel bağlılıklarını ölçmeye yönelik bölümler bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık için 18 maddeli üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır (Meyer & Allen, 1991). Örgütsel bağlılık ölçeği Türkçe literatürde sıklıkla kullanılmaktadır ve geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır (Dağlı, Elçiçek, & Han, 2018). Çalışan memnuniyeti için 14 sorulu çalışan memnuniyeti ölçeği kullanılmıştır. Çalışan memnuniyeti ölçeği Türkçe formu olarak geçerli ve güvenilir olarak bulunmuştur (Tanrıverdi, Koçaslan, & Eğriboz, 2019). Ölçek sorularına cevaplar likert ölçeği ile beşli olarak verilmiştir. Araştırmada SPSS ve AMOS paket programı kullanılarak frekans analizi, güvenilirlik ve geçerlik analizleri için cronbach alpha ve doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. 14 ifadeli çalışan memnuniyeti güvenilirlik analizinde cronbach alpha 0,864'tür. 18 ifadeli üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin cronbach alpha değeri 0,769'dur. Alt boyutların güvenilirliği, duygusal bağlılık boyutu cronbach alpha 0,645, devam bağlılık boyutu cronbach alpa 0,696 ve ahlaki bağlılık boyutu 0,731'dir. Bu değerler ölçeklerin bir alt boyutu hariç, yeterli ölçüde güvenilir olduğunu göstermektedir.

**Tablo 1: Katılımcıların demografik özellikleri**

| Demografik Özellikler | Frekans | Yüzde (%) | Demografik Özellikler            | Frekans | Yüzde (%) |
|-----------------------|---------|-----------|----------------------------------|---------|-----------|
| <b>Cinsiyet</b>       |         |           | <b>Firmadaki Bölüm</b>           |         |           |
| Kadın                 | 198     | 75,0      | Dikim                            | 188     | 71,2      |
| Erkek                 | 66      | 25,0      | Ütü Paket                        | 48      | 18,2      |
| <b>Medeni Hal</b>     |         |           | Kalite Kontrol                   | 28      | 10,6      |
| Bekar                 | 98      | 37,1      | <b>Sektördeki Çalışma Süresi</b> |         |           |
| Evli                  | 166     | 62,9      | 1 yıldan az                      | 52      | 19,7      |
| <b>Yaş</b>            |         |           | 1-3 yıl                          | 73      | 27,7      |
| 19-30                 | 132     | 50,0      | 4-7 yıl                          | 76      | 28,8      |
| 31-40                 | 96      | 36,4      | 8-10 yıl                         | 41      | 15,5      |
| 41-50                 | 34      | 12,9      | 10 yıldan fazla                  | 22      | 8,3       |
| 51 ve üzeri           | 2       | 0,8       | <b>İş Yerinde Çalışma Süresi</b> |         |           |
| <b>Eğitim</b>         |         |           | 1 yıldan az                      | 100     | 37,9      |
| İlkokul               | 100     | 37,9      | 1-3 yıl                          | 119     | 45,1      |
| Ortaokul              | 69      | 26,1      | 4-7 yıl                          | 32      | 12,1      |
| Lise                  | 77      | 29,2      | 8-10 yıl                         | 10      | 3,8       |
| Ön Lisans             | 13      | 4,9       | 10 yıldan fazla                  | 3       | 1,1       |
| Üniversite            | 5       | 1,9       | <b>Çocuk</b>                     |         |           |
| Ortaokul              | 69      | 26,1      | Evet                             | 152     | 57,6      |
|                       |         |           | Hayır                            | 112     | 42,4      |

Tablo 1 'de araştırma kapsamına dahil edilen işletme çalışanlarının, cinsiyet, medeni hal, çocuk, yaş, eğitim, firmadaki bölüm, sektörde çalışma süreleri ve aynı işletmede çalışma sürelerine ilişkin betimleyici veriler yer almaktadır. Katılımcıların çoğunluğu evli kadınlardan oluşmaktadır. Çalışanların yarıya yakını çocuk sahibi ve kırk yaş altı bireylerden oluşmaktadır. Eğitim düzeyleri incelendiğinde, %65'e yakını ilkokul ve ortaokul mezunu, %30'a yakını da ortaöğretim mezunudur. Ankete çoğunlukla dikim birimlerinden katılım olmuştur. İşyerinde çalışma süreleri incelendiğinde iş gören devir hızının yüksek olduğu söylenebilir, çünkü %20'si bir yıllık bir deneyime sahiptir.

**Tablo 2: Ölçeklerin uyum indeksleri**

| Uyum Ölçütleri | Çalışan memnuniyeti | Duygusal bağlılık | Devam bağlılığı | Normatif bağlılık |
|----------------|---------------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| $\chi^2$       | 183,459             | 6,86              | 12,502          | 6,732             |
| Df             | 60                  | 5                 | 4               | 5                 |
| $\chi^2/df$    | 3,058               | 1,372             | 3,125           | 1,346             |
| RMSEA          | 0,088               | 0,038             | 0,09            | 0,036             |

|     |       |       |       |       |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| CFI | 0,938 | 0,997 | 0,99  | 0,996 |
| IFI | 0,939 | 0,997 | 0,99  | 0,996 |
| GFI | 0,913 | 0,992 | 0,985 | 0,992 |
| NFI | 0,912 | 0,989 | 0,986 | 0,986 |

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeklerin uyum indeksleri tablosuna bakıldığında tüm ölçeklerin uyum indekslerinin kabul edilebilir değerler arasında olduğu görülmektedir.

### 6.Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Çalışma kapsamında yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucu tablolar halinde sunulmuştur.

**Tablo 3: Örgütsel bağlılık boyutları, çalışan memnuniyeti arasındaki ilişki**

|                         |                     | Devam Bağlılığı (1) | Normatif Bağlılık (2) | Duygusal Bağlılık (3) | Çalışan Memnuniyeti (4) |
|-------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| Devam Bağlılığı (1)     | Pearson Correlation | 1                   |                       |                       |                         |
|                         | Sig. (2-tailed)     |                     |                       |                       |                         |
|                         | N                   | 264                 |                       |                       |                         |
| Normatif Bağlılık (2)   | Pearson Correlation | ,234**              | 1                     |                       |                         |
|                         | Sig. (2-tailed)     | 0,000               |                       |                       |                         |
|                         | N                   | 264                 | 264                   |                       |                         |
| Duygusal Bağlılık (3)   | Pearson Correlation | -,233**             | ,481**                | 1                     |                         |
|                         | Sig. (2-tailed)     | 0,000               | 0,000                 |                       |                         |
|                         | N                   | 264                 | 264                   | 264                   |                         |
| Çalışan Memnuniyeti (4) | Pearson Correlation | ,196**              | ,589**                | ,495**                | 1                       |
|                         | Sig. (2-tailed)     | 0,001               | 0,000                 | 0,000                 |                         |
|                         | N                   | 264                 | 264                   | 264                   | 264                     |

\*p<0,05, \*\*p<0,01

Korelasyon analizi sonucunda çalışan memnuniyeti ve duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık arasında bulunan ilişki incelendiğinde; devam bağımlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişki  $p<0,05$  olduğundan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu ilişki %23 pozitif yönlü, zayıf düzeyde bir ilişkidir. Devam bağımlılığı arttığında normatif bağlılık artmaktadır. Devam bağımlılığı ve duygusal bağlılık arasındaki ilişki  $p<0,05$  olduğundan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu ilişki %23 negatif yönlü, zayıf düzeyde bir ilişkidir. Yani devam bağımlılığında meydana gelen bir

artış duygusal bağlılıkta azalmaya neden olabilir. Devam bağlılığı ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişki  $p<0,05$  olduğundan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu ilişki %19 pozitif yönlü, zayıf düzeyde bir ilişkidir. Çalışan memnuniyeti azaldıkça devam bağlılığın arttığı görülmektedir.

Normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasındaki ilişki  $p<0,05$  olduğundan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu ilişki %23 pozitif yönlü, zayıf düzeyde bir ilişkidir. Normatif bağlılık arttığında devam bağlılığı artmaktadır. Normatif bağlılık ve duygusal bağlılık arasındaki ilişki  $p<0,05$  olduğundan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu ilişki %48 pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişkidir. Yani normatif bağlılıkta meydana gelen bir artış duygusal bağlılıkta artmaya neden olabilir. Normatif bağlılık ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişki  $p<0,05$  olduğundan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu ilişki %58 pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişkidir. Yani normatif bağlılık arttığında çalışan memnuniyeti artmaktadır.

Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasındaki ilişki  $p<0,05$  olduğundan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu ilişki %23 negatif yönlü, zayıf düzeyde bir ilişkidir. Yani duygusal bağlılık arttığında devam bağlılığı azalmaktadır. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasındaki ilişki  $p<0,05$  olduğundan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu ilişki %48 pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişkidir. Yani duygusal bağlılıkta meydana gelen bir artış normatif bağlılıkta artmaya neden olabilir. Duygusal bağlılık ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişki  $p<0,05$  olduğundan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu ilişki %49 pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişkidir. Yani duygusal bağlılık arttığında çalışan memnuniyeti artmaktadır.

**Tablo 4: Çalışan memnuniyetinin devam bağlılığı, normatif bağlılık, duygusal bağlılık yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları**

| Bağımsız Değişken   | Bağımlı Değişken  | B     | Standart Hata | ( $\beta$ ) | t      | R     | R <sup>2</sup> | F       | P     |
|---------------------|-------------------|-------|---------------|-------------|--------|-------|----------------|---------|-------|
| Çalışan Memnuniyeti | Devam Bağlılığı   | 2,559 | 0,254         | 0,196       | 10,085 | 0,196 | 0,038          | 10,426  | 0,001 |
| Çalışan Memnuniyeti | Normatif Bağlılık | 0,578 | 0,210         | 0,589       | 2,752  | 0,589 | 0,347          | 139,176 | 0,000 |
| Çalışan Memnuniyeti | Duygusal Bağlılık | 0,778 | 0,230         | 0,495       | 3,387  | 0,495 | 0,245          | 85,214  | 0,000 |

Regresyon analizi sonucunda çalışan memnuniyeti ile devam bağlılığı arasında bulunan ilişki incelendiğinde; anlamlılık düzeyi  $p<0,05$  olduğundan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına yönelik regresyon analiz sonucuna göre; işletme çalışanlarının, çalışan memnuniyetinin devam bağlılığına pozitif yönlü, zayıf düzeyde bir etkisi olduğu görülmektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin beta katsayısı ( $\beta$ ): 0,196'dır ( $p<0,05$ ). Buna göre çalışan memnuniyeti  $p<0,05$

olduğundan devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Regresyon analizi sonucunda çalışan memnuniyeti ile normatif bağlılık arasında bulunan ilişki incelendiğinde; anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olduğundan regresyon modeli anlamlıdır. Regresyon analiz sonucuna göre; işletme çalışanlarının, çalışan memnuniyetinin devam bağlılığına pozitif yönlü, orta düzeyde bir etkisi olduğu görülmektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin beta katsayısı ( $\beta$ ): 0,589'dur ( $p < 0,05$ ). Buna göre çalışan memnuniyeti  $p < 0,05$  olduğundan devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Regresyon analizi sonucunda çalışan memnuniyeti ile duygusal bağlılık arasında bulunan ilişki incelendiğinde; anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olduğundan regresyon modeli anlamlıdır. Regresyon analiz sonucuna göre; işletme çalışanlarının, çalışan memnuniyetinin duygusal bağlılığına pozitif yönlü, orta düzeyde bir etkisi olduğu görülmektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin beta katsayısı ( $\beta$ ): 0,495'tir ( $p < 0,05$ ). Buna göre çalışan memnuniyeti  $p < 0,05$  olduğundan duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. H3 hipotezi kabul edilmiştir.

## 7. Sonuç ve Öneriler

Bartın ilinde yer alan tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanlarının ve yöneticilerinin örneklemini oluşturduğu çalışma da araştırmada ele alınan değişkenler arasında bulunan ilişkilerin hangi yönlerde olduğu ele alınmıştır. Araştırma kapsamında Bartın ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır. Covid-19 salgını döneminde; tedbirler alınarak, firma izinleri doğrultusunda anketin doldurulması bazen birebir bazen ise firmada yetkili olan kişiye belirli sayıda anket teslim edilerek belirtilen tarihte geri alınmıştır. 264 anket cevaplandırılmıştır.

Demografik özelliklere bakarak tekstil sektörü iş alanında kadınların daha yüksek oranda istihdam edildiği sonucuna ulaşılabilir. Bu iş alanını evli bireylerin daha fazla tercih ettiği söylenmekle beraber, çocuk sahibi olanların oranının yüksek olması olağandır. Ankete katılım sağlayanların eğitim düzeyinin ilköğretim düzeyinde olması yanı sıra ön lisans ve üniversite mezunu sayısının az olduğu görülmektedir.

Araştırmada, çalışan memnuniyeti ile örgütsel bağlılığın tüm boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırma bulguları, çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılığı artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Çalışanlar işlerinden memnun olduklarında, örgüte daha bağlı olurlar. Bu bağlılık, çalışanların işte kalma eğilimlerini, örgüte olan aidiyet duygusunu ve örgüte olan bağlılık duygusunu artırır. Araştırma bulguları, devam bağlılığı ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, çalışanların işte kalma eğilimlerinin artması ile örgüte olan bağlılık duygularının azalmasının birbiriyle çelişebileceğini göstermektedir. Bu bulgu, örgütlerin devam bağlılığını artırmaya

yönelik politikalar ve uygulamalar geliştirirken, çalışanların örgüte olan bağlılık duygusunu korumaya da dikkat etmesi gerektiğini göstermektedir.

Regresyon analizi sonucunda çalışan memnuniyeti ile devam bağlılığı arasında bulunan ilişki incelendiğinde; anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olduğundan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin regresyon analiz sonucuna göre; Çalışan memnuniyeti, örgütsel bağlılığın tüm boyutlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu sonuç, çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılığı artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Çalışan memnuniyeti, devam bağlılığı üzerinde zayıf düzeyde bir etkiye sahiptir. Bu sonuç, çalışan memnuniyetinin çalışanların işte kalma eğilimlerini artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Çalışan memnuniyeti, normatif bağlılık üzerinde orta düzeyde bir etkiye sahiptir. Bu sonuç, çalışan memnuniyetinin çalışanların örgüte olan aidiyet duygusunu artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Çalışan memnuniyeti, duygusal bağlılık üzerinde orta düzeyde bir etkiye sahiptir. Bu sonuç, çalışan memnuniyetinin çalışanların örgüte olan bağlılık duygusunu artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrancı, (2018) Tekirdağ ilinde tekstil sektöründe çalışanlar ile yaptığı çalışmada da örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki ve birbirlerini anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Ordu ilindeki tekstil sektöründe çalışanlar ile yapılan başka bir çalışmada, örgütsel destek ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki ve etki, fakat dışsal motivasyon ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki tespit edilmemiştir (Karadirek, 2020). Düzce ilindeki tekstil sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmaya göre, yönetim ve ödüllendirme sistemleri ile ücret ve sosyal olanaklar, çalışanların iş doyumunu üzerinde doğrudan bir etkiye sahip değildir. Bununla birlikte, ücret ve sosyal olanaklar örgütsel bağlılığı doğrudan açıklayamazlar da dolaylı olarak iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılık, yönetim ve takdir yapısı tarafından hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkilenmektedir (Dursun, vd. 2017).

Abbas Al-Refaie (2015), örgüte aidiyet duygusunun ancak çalışan memnuniyetinin artırılmasıyla sağlanabileceğini ve bu sayede çalışanların örgütsel hedeflere ulaşma konusunda kararlı hale geleceğini belirtmiştir. Türkiye'de tekstil sektöründe çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada, çalışanların iş doyumunu, iş güvencesi ve iş-özel hayat dengesi gibi faktörlerin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Türköz, Polat, & Coşar, 2013). Lahor'da Telekomünikasyon şirketi çalışanları üzerinde, iş tatmininin farklı yönlerinin, firmalar tarafından benimsenen İK uygulamaları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere nasıl aracılık edebileceği ortaya koymak için yapılan çalışma sonucunda, telekom şirketleri, çalışanların performansına olumlu katkıda bulunan İK uygulamalarına daha fazla özen göstermeli ve sonuçta çalışanların memnuniyet düzeyini ve dolayısıyla müşterilere sunulan hizmetlerin kalitesini vurgulamalıdır (Jawaad, Amir, Bashir, & Hasan, 2019).

Örgütler, çalışan memnuniyetini artırarak örgütsel bağlılığı güçlendirebilirler. Bu amaçla, çalışanların ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlamaya ve karşılamaya yönelik politikalar ve uygulamalar geliştirebilirler. Bu politikalar ve

uygulamalar, çalışanların iş tatmini, iş güvencesi, iş-özel hayat dengesi, kariyer gelişimi ve iş güvenliği gibi ihtiyaçlarını karşılamayı hedeflemelidir. Genellikle memnun olan çalışanlar, işyerlerine daha bağlıdır çünkü işlerinden daha fazla keyif alırlar ve bu nedenle işlerine daha uzun süre sadık kalmaya eğilimlidirler. Örgütsel bağlılık, çalışanların kuruma daha fazla sadık kalmasını sağlar ve bu da çalışan memnuniyetini artırabilir. Duygusal bağlılık, çalışanların işleriyle daha güçlü bir duygusal bağ kurmalarına yardımcı olabilir. Bu bağlamda işverenler, çalışanların memnuniyetini artırmak ve örgütsel bağlılığı teşvik etmek için çeşitli önlemler alabilirler. İyi liderlik, adil ücretlendirme, iş yaşam dengesi sağlama gibi faktörler çalışanların memnuniyetini ve bağlılığını artırabilir. İşyerlerinde açık iletişim ve düzenli geri bildirim sağlamak, çalışanların memnuniyetini ve bağlılığını artırabilir. Çalışanların düşünceleri ve endişeleri önemsenmelidir.

İleriki çalışmalarda çalışan memnuniyetinin diğer istenmeyen üretkenlik karşıtı çalışan davranışları ile ilgili araştırmalar yapılabilir. Bartın ilindeki diğer sektörlerde de çalışan memnuniyeti, iş tatmini, işten ayrılma niyeti gibi birbirini etkileyen kavramlar incelenebilir.

**Etik Beyanı: Çalışma için Bartın Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 2021-SBB-0267 numaralı kararıyla Etik Kurul Onay Belgesi alınmıştır.**

**Katkı Oranı Beyanı: Makalenin hazırlanmasında, geliştirilmesinde ve yayınlanmasında yazarlar eşit oranda katkı sağlamıştır.**

**Çıkar Çatışması: Makalenin yazar/yazarlarının, çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.**

### Kaynakça

- Abraham, S. (2012). Development of Employee Engagement Programme on the basis of Employee Satisfaction Survey. *Journal of Economic Development, Management, IT, Finance and Marketing*, 4(1), 27-37.
- Ağraş, S., & Genç, E. (2018). Örgütsel Bağlılık Ve Tükenmişlik Sendromu İlişkileri: Çağrı Merkezi Çalışanlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma. . *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 33-55.
- Al-Refaie, A. (2015). Effects of human resource management on hotel performance using structural equation modeling. *Computers in Human Behavior*, 43, 293-303
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*(63), 1-18.



- Aras, E. (2017). Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve İşten Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Tekstil Firması Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.*
- Arı, G. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 17-36.
- Aydoğdu, G. (2012). Hazır Giyim ve Konfeksiyon Raporu. *Çukurova Kalkınma Ajansı Raporu*, 1-34.
- Ayrancı, M. (2018). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Çalışanlar Tarafından Algısı: Tekirdağ Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tekirdağ.
- Bakan , İ., & Büyükmeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari ve Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(7), 1-30.
- Balay, R. (2000). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği. (Yayımlanmamış doktora tezi). *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara..*
- Bayram, L. (2003). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*(59), 125-139.
- Baysal, A., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Becker, H. (1960). Notes on The Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations Author(s). *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Delendirilmesi: Bir Araştırma. *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.
- Çınar, M. (2018). Çalışanın memnuniyetini etkileyen faktörler: Bursa örneği. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 39-62., 11(1), 39-62.
- Çetin, S. (2021). Örgütsel güvenin duygusal bağlılığa etkisi . *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi* , 3 (1) , 187-191 . DOI: 10.47542/sauied.938283

- Çöl, G., & Ardıç, K. (2008). Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 157-174.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Dikmen, B. (2012). Liderlik Kuramları ve Dönüştürücü Liderlik Kuramı'nın Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerindeki Etkisine Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *İstanbul Aydın Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Doğan, E. Ş. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Hiperlink.
- Doğan, S., & Karataş, A. (2011). Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(37), 1-40.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(29), 37-61.
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2(6), 210-219.
- Dursun, F., Dursun Çalışan, Ç., & Baş, Y. (2017). Çalışanların İş Doyumu, Yönetim ve Ödüllendirme Beklentileri ve Ücret Ve Sosyal Olanaklar vle İlgili Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Tekstil Sektörü Örneği. *Journal of International Social Research*, 10(51).
- Eisenberg, E., Monge, P., & Miller, K. (1987). Involvement in Communication Networks as a Predictor of Organizational Commitment. *Human Communication Research*, 10(2), 179-201.
- Ekti, E. (2013). Tekstil Sektörü Raporu. *Doğu Marmara Kalkınma Ajansı Düzce Yatırım Destek Ofisi*, 1-39.
- Ergün, T., & Üçoğlu, D. (2022). COVID-19 Pandemisi'nin Tekstil, Deri ve Giyim Eşyası Sektörlerinde Faaliyet Gösteren Firmalara ve Finansal Raporlarına Etkileri: ve Finansal Raporlarına Etkileri: BIST'te Bir Araştırma. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi*, 95-112.
- Esi, B. (2017). Türk Tekstil Endüstrisi ve Gelişimi. *Journal of Awareness*, 2(3S), 643-664.

- Glazer, S., & Bradford, K. (2008). The role of organizational commitment in occupational stress models. *International Journal of stress management*, 15(4), 329.
- Gökçen, M. Y., & Çetin, S. (2022). Yenilikçi İş Davranışının İş Performansına Etkisi. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 174-188.
- Güler, E. (1998). Türk Tekstil ve Konfeksiyon Sanayinin Ekonomik Analizi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir*.
- Güllüoğlu, Ö. (2011). *Örgütsel İletişim: İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Gümüş, M., Hamarat, B., & Erdem, H. (2003). Örgütsel Bağlılığın İş Mükemmelliği ile İlişkinin Otel işletmelerinde Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. 11. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kitabı*, 987-998.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürdal, O. (2000). *Tekstil Endüstrisinde Enformasyon Olgusu*. Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği.
- Güzeller, C. O., & Çeliker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102-120.
- Hasanov, V. (2010). Çalışanların İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarına İlişkin Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Jawaad, M., Amir, A., Bashir, A. & Hasan, T. (2019) Human resource practices and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction in emerging economy, *Cogent Business & Management*, 6:1, DOI: 10.1080/23311975.2019.1608668
- Karadirek, G. (2020). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin Motivasyon, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Bir Tekstil İşletmesi Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 10(1), 203-220.

- Kaya, O. (2007). Örgütsel bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.*
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Luthans, F. (2002). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Marchiori, D., & Henkin, A. (2004). Organizational Commitment of A Health Profession Faculty: Dimensions, Correlates and Conditions. *Medical Teacher*, 26(4), 353-358.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., & Herscovitch, 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.
- Obeng, K., & Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal of the Transportation Research Forum*, 57(2), 83-89.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı. (2014). *Tekstil ve Hazır Giyim Sektör Raporu*.
- Ölçüm, Ç. M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, (1. Basım b.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Pehlivan, İ. (2001). *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Randall, B., D., Jean A., G., & Maria B., C. (1990). The Behavioral Expression of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 210-224.
- Randall, D. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Sheldon, M. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- T.C. Bartın Valiliği. (2022). *Bartın'da Hazır Giyim Konfeksiyon Sektörüne Yönelik Yatırım*. Bartın.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, & UNDP Türkiye. (2021). *Covid-19 Krizine Yanıt ve Dayanıklılık Projesi Tekstil Sektörü Analiz Raporu ve Kılavuzu TR32 Bölgesi (Denizli, Aydın, Muğla)*. Ankara.
- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G., & Eğriboz, N. (2019). Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1604-1614.
- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Topcu, M. (2015). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü, Yayımlanmamış Doktora Tezi. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü*,.
- Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Wasti, S. (2002). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an İntegrated Model in the Turkish Context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yağcı, K. (2003). Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve Otel İşletmeleri Uygulaması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir*.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 114-129.

- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2015). Leadership Styles and Organizational Commitment: Literature Review. *Journal of Management Development*, 190-216.
- Yalçın, A., & İplik, F. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.
- Yılmaz, N. (2015). Türkiye'de Tekstil Sektöründe Dağıtım Kanalı Seçiminde Karşılaşılan Problemler ve Adıyaman'da Tekstil Firmaları Üzerinde Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman*.
- Yumuşak, S., Özafşarlıoğlu, S., & Yıldız, H. (2013). İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Uşak tekstil sektöründe bir uygulama. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 56-79.
- Yüksel, İ. (2003). "Hemşirelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi, İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 5(20), 131-139.