

**Otomotiv Sektöründe Çalışan
Mühendislerin Örgütsel Bağlılıklarının
İncelenmesi**

Araştırma Makalesi

Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul Kırac

Doğuş Üniversitesi,
Mühendislik Fakültesi,
Yazılım Mühendisliği Bölümü,
ekirac@dogus.edu.tr
ORCID: 0000-0001-6645-5444

DOI: 10.5281/zenodo.18364968

ÖZET

Bu çalışma, otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılık düzeyleri hakkındaki görüşlerini ve tutumlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılıklarını derinlemesine incelemek amacıyla durum çalışması (case study) modeli kapsamında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın katılımcıları, Türkiye'de faaliyet gösteren bir otomotiv firmasında çalışan toplam 15 mühendis arasından amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen ve uzman görüşüne dayalı olarak revize edilen yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen veriler, içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre Otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılığı, uzun vadeli çalışma niyeti, duygusal, zorunlu ve normatif bağlılık gibi farklı türlerde şekillenmektedir. Ücret politikaları, terfi olanakları, iş-yaşam dengesi ve liderlik anlayışı, bağlılık düzeylerini belirleyen temel faktörler arasında yer almaktadır. Duygusal bağlılık, iş arkadaşlarıyla kurulan sosyal bağlar ve şirket kültürü ile güçlenirken, zorunlu bağlılık iş piyasasındaki sınırlı seçeneklerden kaynaklanmaktadır. Normatif bağlılık ise vefa duygusuyla ilişkilidir. Örgütsel bağlılık, çalışan performansını ve iş tatminini artırırken işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Bağlı mühendislerin işlerini sahiplenmeleri, verimlilik ve kaliteyi yükseltmektedir. Ayrıca, bağlılık düzeyi yüksek çalışanlar inovasyon süreçlerine daha fazla katkı sunmakta ve kurum içindeki gelişime destek vermektedir. İç motivasyonu güçlü olan çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri yükselmekte, stres seviyeleri azalmakta ve işlerinden daha fazla tatmin duymaktadır. Bu bulgular, mühendislerin örgütsel bağlılıklarını artırmak için şirketlerin ücret politikalarından liderlik anlayışına kadar birçok unsuru dengeli şekilde yönetmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Böylece, iş gücü devir oranı düşerken kurumsal başarı ve rekabet gücü artacaktır.

Anahtar Kelimeler: Bağlılık, Örgütsel Bağlılık, Mühendis, Nitel Araştırma.

GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, çalışanların işletmeye karşı duygusal, normatif ve devam etme yönünde bağlılık göstermesi olarak tanımlanabilir (Allen ve Meyer, 1990). Örgütsel bağlılık, örgütsel davranış ve psikolojiyi inceleyen eğitimciler ve uygulayıcıların ilgisini çeken bir diğer değişkendir (Na-Nan vd., 2021). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütü iki açıdan algılamasıdır: örgütün hedefini, değerini ve kültürlerini kabul ederek davranışsal bağlılık ve örgütün hedefine, değerine ve kültürlerine uyum sağlayarak tutumsal bağlılık (Salancik, 1977). Meyer ve Allen'ın 1991 yılında geliştirdiği üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli, bu alanda yapılan en önemli çalışmalardan biri olarak kabul edilmektedir. Bu model, örgütsel bağlılığın anlaşılmasına ve kavramsallaştırılmasına önemli bir katkı sağlamıştır. Araştırmacılar, örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç farklı boyutta ele alarak, bu kavramın daha derinlemesine incelenmesine olanak tanımıştır. Duygusal bağlılık, çalışanların işletmeye duygusal olarak bağlanması ve işletmenin değerlerini benimsemesi olarak tanımlanır (Meyer ve Allen, 1991). Bu tür bir bağlılık, çalışanların işletmeye olan aidiyet duygularını artırarak, işletmenin başarısına katkıda bulunmalarını sağlar. Devam bağlılığı ise, çalışanların işletmede kalmalarının maliyetlerinin yüksek olması veya başka bir iş bulma imkanlarının sınırlı olması nedeniyle işletmeye bağlı kalmalarıdır (Meyer ve Allen, 1991). Normatif bağlılık ise, çalışanların işletmeye karşı hissettikleri ahlaki bir yükümlülük olarak tanımlanır (Meyer ve Allen, 1991).

Örgütsel bağlılık kavramı, özellikle işletmelerin uzun vadeli başarısı ve çalışanların performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yapılan araştırmalar, otomotiv sektöründe mühendislerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen çeşitli faktörleri ortaya koymaktadır. Özellikle iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, bu alanda önemli bir yer tutmaktadır. Türkiye'de otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmada yapılan bir çalışmada, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum, iş tatmininin artırılmasının, mühendislerin örgütsel bağlılıklarını güçlendirebileceğini göstermektedir (Kurkut ve Kayacan, 2022; Na-Nan vd., 2021). Liderlik davranışları ve çalışanların güçlendirilmesi de örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir role sahiptir. Otomotiv sektöründe farklı ülkelerde faaliyet gösteren bir holdingin çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada, liderin güçlendirme davranışları ile çalışanların psikolojik güçlendirme algısı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, bu güçlendirme algısının örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, etkili liderlik ve çalışanların güçlendirilmesinin, mühendislerin örgütsel bağlılıklarını artırmada önemli olduğunu göstermektedir (Erdem, 2009; Zawawi ve Putrawan, 2019). Kariyer planlaması ve gelişim fırsatları da mühendislerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Otomotiv sektöründe yapılan bir araştırmada, kariyer planlamasının çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu etkileri olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, mühendislerin kariyer hedeflerine ulaşmalarını destekleyen programların, örgütsel bağlılığı güçlendirebileceğini göstermektedir (Açıkgöz, 2019; Sharma ve Bhati, 2017). Aşırı iş yükü, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkileyebilmektedir. Sağlık sektöründe yapılan bir çalışmada, aşırı iş yükünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde negatif etkileri olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, benzer şekilde otomotiv sektöründe de mühendislerin iş yüklerinin dengelenmesinin, örgütsel bağlılıklarını artırmada önemli olduğunu göstermektedir (Aqilah vd., 2023; Mansur ve Seyhan, 2021). Sonuç olarak, otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılıklarını artırmak için iş tatmini, liderlik davranışları, kariyer planlaması ve iş yükü gibi faktörlerin dikkate alınması gerekmektedir. Bu unsurların

iyileştirilmesi, mühendislerin örgüte olan bağlılıklarını güçlendirerek, işletmelerin genel performansını ve rekabet gücünü artıracaktır. Öte yandan örgütsel bağlılık, çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını artırarak, işten ayrılma niyetlerini azaltabilir ve iş tatminini yükseltebilir (Mowday vd., 2013). Bu nedenle, örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi, işletmeler için stratejik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılık düzeylerini hakkında görüşlerini incelemektir. Bu temel amaçtan hareketle aşağıdaki soruların yanıtları aranmaktadır.

- Otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılık düzeyleri nasıldır?
- Otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörler nelerdir?
- Otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılık sonuçları nelerdir?

YÖNTEM

Bu araştırma, otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılıklarını derinlemesine incelemek amacıyla durum çalışması (case study) modeli kapsamında gerçekleştirilmiştir. Durum çalışması, belirli bir olay veya olgunun ayrıntılı bir şekilde incelenmesini sağlayan nitel bir araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu model, mühendislerin örgütsel bağlılık düzeylerini, deneyimlerini ve bu bağlılığı etkileyen faktörleri anlamak için uygun bir yöntem olarak tercih edilmiştir. Araştırmanın katılımcıları, Türkiye'de faaliyet gösteren bir otomotiv firmasında çalışan toplam 15 mühendis arasından amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme, belirli kriterlere göre seçilen katılımcıların araştırma amacına uygun olarak derinlemesine bilgi sağlayabilmesine olanak tanımaktadır (Patton, 2014). Katılımcı seçiminde en az beş yıl iş deneyimine sahip olma ve ilgili firmada mühendis olarak çalışıyor olma kriterleri dikkate alınmıştır. Veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen ve uzman görüşüne dayalı olarak revize edilen yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, araştırmacının belirli sorular çerçevesinde ilerlemesine rağmen katılımcılara kendi deneyim ve düşüncelerini detaylandırma fırsatı sunması nedeniyle tercih edilmiştir (Creswell, 2017). Görüşmeler, yüz yüze gerçekleştirilmiş olup her bir görüşme yaklaşık 30-45 dakika sürmüştür. Katılımcıların ifadeleri ses kaydı ve yazılı notlar şeklinde kayıt altına alınmıştır. Elde edilen veriler, içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. İçerik analizi, katılımcıların verdikleri yanıtları sistematik bir şekilde kodlamayı ve belirli temalar oluşturmayı sağlayan bir yöntemdir (Krippendorff, 2018). Veriler önce açık kodlama tekniği ile analiz edilmiş, ardından benzer kodlar birleştirilerek ana temalar oluşturulmuştur. Temalar, mühendislerin örgütsel bağlılık algılarını, bağlılığı artıran ve azaltan faktörleri açıklamak için kategorize edilmiştir. Araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmak amacıyla katılımcı doğrulaması (member checking) ve bağımsız kodlayıcılar arası güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Ayrıca, araştırmacının yansızlık ilkesine bağlı kalması için detaylı bir raporlama süreci izlenmiştir (Lincoln ve Guba, 1985). Sonuçların güvenilirliğini sağlamak amacıyla analiz sürecinde ikinci bir araştırmacı ile kodlama uyumu karşılaştırılmış ve %85 üzerinde bir uyum sağlanmıştır.

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen nitel bulgular araştırmanın alt problemleri doğrultusunda sunulmaktadır.

Otomotiv Sektöründe Çalışan Mühendislerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Araştırmanın ilk alt problemi kapsamında otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin

örgütsel bağlılık düzeyleri hakkında görüşleri incelenmiştir. Elde edilen bulgulara ilişkin kod tablosu tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1: Otomotiv Sektöründe Çalışan Mühendislerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Kod	Kod Açıklaması	Katılımcı Yanıtları
Uzun Vadeli Çalışma Niyeti (n=5)	Mühendislerin uzun süre aynı firmada çalışmaya yönelik düşünceleri ve planları.	"Bu şirkette uzun yıllar çalışmayı düşünüyorum çünkü burada kendimi güvende hissediyorum." (K2)
		"Kariyerimi burada devam ettirmek isterim ancak maaş ve terfi olanaklarının gelişmesi gerekir." (K7)
Duygusal Bağlılık (n=4)	Mühendislerin şirket kültürü, iş ortamı ve çalışma arkadaşlarıyla kurduğu duygusal bağ.	"Şirketin değerlerine inanıyorum ve burayı sadece bir iş yeri olarak görmüyorum." (K5)
		"Takım ruhu çok güçlü, iş arkadaşlarım bir aile gibi." (K12)
Zorunlu Bağlılık (n=3)	Mühendislerin iş piyasasındaki alternatif eksikliği nedeniyle şirkete bağlı hissetmesi.	"Açıkkası sektörde iş bulmak zor olduğu için buradan ayrılmayı düşünmüyorum." (K8)
		"Başka bir seçenek olmadığı için çalışıyorum, fırsat bulursam ayrılırım." (K15)
Normatif Bağlılık (n=2)	Mühendislerin şirketin kendilerine sağladığı imkanlara karşılık sadakat hissetmeleri.	"Şirket bana birçok eğitim ve imkan sundu, bu yüzden ayrılmayı düşünmüyorum." (K4)
		"Burada yetiştim, şirkete borçlu hissediyorum." (K11)
Bağlılığı Zayıflatan Faktörler (n=1)	Örgütsel bağlılığı azaltan olumsuz unsurlar.	"Şirketin çalışanlara sunduğu imkanlar yetersiz olduğu için uzun vadede burada kalmayı düşünmüyorum." (K9)

Otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde, farklı bağlılık türlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Öncelikle, uzun vadeli çalışma niyeti (n=5) en fazla belirtilen bağlılık türlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Katılımcılar, şirketin sunduğu güvenli çalışma ortamı nedeniyle uzun yıllar burada çalışmayı düşündüklerini ifade etmektedir. Bununla birlikte, bazı katılımcılar terfi ve maaş artışı gibi maddi unsurların uzun vadeli bağlılık açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu bulgu, uzun vadeli bağlılığın yalnızca psikolojik değil, aynı zamanda maddi ve profesyonel tatminle de doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Duygusal bağlılık (n=4) açısından değerlendirildiğinde, mühendislerin şirket kültürüne ve iş arkadaşlarına karşı güçlü bir aidiyet duygusu geliştirdiği görülmektedir. Katılımcılar, şirketin değerlerine inandıklarını ve burayı yalnızca bir iş yeri olarak görmediklerini belirtmektedir. Ayrıca, takım ruhunun güçlü olması ve iş arkadaşlarıyla kurulan sosyal bağlar, duygusal bağlılığın pekişmesini sağlamaktadır. Öte yandan, zorunlu bağlılık (n=3) gösteren mühendisler, sektörde iş bulmanın zorluğu nedeniyle şirkette kalmaya devam ettiklerini ifade etmektedir. Bu durum, çalışanların şirkete karşı pozitif bir bağlılık geliştirmek yerine, dış koşullar nedeniyle burada kalmaya mecbur hissettiklerini ortaya koymaktadır. Normatif bağlılık (n=2) açısından değerlendirildiğinde, bazı mühendislerin şirkete karşı bir vefa duygusu geliştirdiği görülmektedir. Katılımcılar, şirketin kendilerine sağladığı eğitim ve kariyer fırsatlarını önemli

bulduklarını ve bu nedenle burada çalışmaya devam etmek istediklerini ifade etmektedir. Bununla birlikte, bağlılığı zayıflatan faktörler (n=1) de dikkat çekmektedir. Bir katılımcı, şirketin sunduğu imkanların yetersiz olması nedeniyle uzun vadede burada kalmayı düşünmediğini belirtmiştir. Bu bulgu, çalışanların örgütsel bağlılıklarını sürdürebilmesi için şirketin sunduğu fırsatların ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Otomotiv Sektöründe Çalışan Mühendislerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörler

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörler hakkında görüşleri incelenmiştir. Elde edilen bulgulara ilişkin kod tablosu tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2: Otomotiv Sektöründe Çalışan Mühendislerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörler

Kod	Kod Açıklaması	Katılımcı Yanıtları
Ücret ve Yan Haklar (n=5)	Maaş, prim, sosyal haklar gibi maddi faktörlerin çalışan bağlılığına etkisi.	"Maaşım piyasa ortalamasına göre iyi olduğu için burada kalmayı düşünüyorum." (K3)
		"Özel sağlık sigortası ve yan haklar önemli, ancak bunlar yeterince cazip değilse başka seçeneklere bakarım." (K14)
Kariyer ve Terfi Olanakları (n=4)	Çalışanların şirkette ilerleme fırsatları ve kariyer gelişimiyle ilgili algıları.	"Şirket içinde yükselme imkanları sunuluyor, bu benim bağlılığımı artırıyor." (K6)
		"Uzun süredir aynı pozisyonda kaldım, bu yüzden motivasyonum azaldı." (K13)
Yönetim Tarzı ve Liderlik (n=3)	Üst yönetimin çalışanlarla olan ilişkisi, liderlik anlayışı ve yönetim politikalarının bağlılığa etkisi.	"Yöneticiler çalışanları dinliyor ve fikirlerimize değer veriyor, bu da bağlılığımı güçlendiriyor." (K7)
		"Üst yönetimin çalışanlara karşı ilgisiz olması, burada kalma isteğimi azaltıyor." (K12)
İş-Yaşam Dengesi (n=2)	Çalışanların iş yükü, mesai saatleri ve özel hayatlarını dengeleyebilme durumu.	"Esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma imkanı bağlılığımı artırıyor." (K1)
		"Çok yoğun çalışıyorum ve özel hayatıma zaman ayıramıyorum, bu yüzden iş değiştirmeyi düşünüyorum." (K9)
Kurumsal Kültür ve Çalışma Ortamı (n=1)	Şirketin değerleri, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler ve genel iş ortamının etkisi.	"Takım çalışmasına önem veren bir kültürümüz var, bu beni motive ediyor." (K10)

Tablo 2 incelendiğinde, otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Ücret ve yan haklar (n=5) en çok vurgulanan faktörlerden biridir. Katılımcılar, maaşlarının piyasa koşullarına uygun olması durumunda şirkette kalmayı düşündüklerini belirtmektedir. Ayrıca, özel sağlık sigortası gibi ek hakların çalışanların bağlılığını artırdığı ancak yetersiz kaldığında alternatif iş fırsatlarının

değerlendirildiği görülmektedir. Bu durum, maddi ödüllerin ve yan hakların mühendisler için önemli bir motivasyon kaynağı olduğunu ve örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyebileceğini göstermektedir. Kariyer ve terfi olanakları (n=4) da çalışanların şirkette kalma eğilimlerini belirleyen kritik unsurlardan biridir. Terfi fırsatlarının sunulması çalışan bağlılığını olumlu yönde etkilerken, uzun süre aynı pozisyonda kalan mühendislerin motivasyon kaybı yaşadığı belirtilmektedir. Bu bulgu, çalışanların kariyer gelişimlerini destekleyen sistemlerin oluşturulmasının örgütsel bağlılığı güçlendirebileceğini ortaya koymaktadır. Öte yandan, yönetim tarzı ve liderlik (n=3) faktörü, çalışanların şirkete duyduğu bağlılık üzerinde etkili olmaktadır. Yöneticilerin çalışanları dinlemesi ve onların fikirlerine değer vermesi bağlılığı artırırken, yöneticilerin ilgisiz olması çalışanların şirkette kalma isteğini azaltmaktadır. Bunun yanı sıra, iş-yaşam dengesi (n=2) de mühendislerin örgütsel bağlılık seviyelerini şekillendiren önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma imkânı çalışanların bağlılığını artırırken, yoğun çalışma temposu ve özel hayata yeterince zaman ayıramaması çalışanları iş değiştirme düşüncesine itmektedir. Son olarak, kurumsal kültür ve çalışma ortamı (n=1), mühendislerin motivasyonlarını ve şirket içindeki aidiyet duygularını etkileyen unsurlar arasındadır. Takım çalışmasına önem veren bir kurumsal yapı, çalışanlar için teşvik edici bir unsur olarak görülmektedir. Bu bulgular, örgütsel bağlılığın artırılması için ücret politikalarından liderlik anlayışına kadar birçok faktörün dengeli bir şekilde yönetilmesi gerektiğini göstermektedir.

Otomotiv Sektöründe Çalışan Mühendislerin Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılık sonuçları hakkında görüşleri incelenmiştir. Elde edilen bulgulara ilişkin kod tablosu tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3: Otomotiv Sektöründe Çalışan Mühendislerin Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Kod	Kod Açıklaması	Katılımcı Yanıtları
Çalışan Performansında Artış (n=5)	Örgütsel bağlılığın bireysel performansa ve verimliliğe etkisi.	"Şirkete bağlı olduğum için işimi daha özenli ve verimli yapıyorum." (K2)
		"Bağlılık hissi olan çalışanlar, işlerini sahiplenerek daha iyi sonuçlar üretiyor." (K11)
İşten Ayrılma Niyetinde Azalma (n=4)	Bağlı çalışanların iş değişikliği düşüncelerinin azalması.	"Şirket kültürünü sevdiğim için uzun vadede burada kalmayı düşünüyorum." (K5)
		"Örgütsel bağlılık arttıkça, başka firmalara geçme fikri aklımdan çıkıyor." (K14)
İç Motivasyonun Güçlenmesi (n=3)	Çalışanların içsel tatmininin artması, işe karşı daha istekli olması.	"Kendimi buraya ait hissettiğimde motivasyonum da artıyor." (K6)
		"Bağlı olduğum bir yerde çalışmak, işimi severek yapmamı sağlıyor." (K9)

Kuruma Katkıda Bulunma Eğilimi (n=2)	Çalışanların kurumsal gelişime yönelik katkılarının artması.	"Bağlı hissettiğim için şirketin gelişimi için ekstra çaba harcıyorum." (K3)
		"İnovasyon süreçlerine katılma isteğim örgütsel bağlılığım ile doğru orantılı." (K12)
Psikolojik İyi Oluş ve İş Tatmini (n=1)	Çalışanların daha mutlu ve tatmin olmuş hissetmesi.	"Şirkete bağlılık hissettiğimde, işimden aldığım tatmin de artıyor." (K8)

Otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılık düzeyleri, iş performanslarını ve kariyer eğilimlerini doğrudan etkilemektedir. Çalışan performansında artış (n=5), örgütsel bağlılığın en belirgin sonuçlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Mühendisler, şirkete duydukları bağlılık sayesinde işlerini daha özenli ve verimli bir şekilde yaptıklarını ifade etmektedir. Çalışanların işlerini sahiplenmesi, kurum içindeki verimliliği ve kaliteyi artıran önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, işten ayrılma niyetinde azalma (n=4) bağlılığın bir diğer önemli sonucudur. Şirket kültürüne uyum sağlayan ve iş ortamından memnun olan mühendisler, uzun vadede mevcut iş yerinde kalmayı tercih etmektedir. Katılımcılar, bağlılık arttıkça başka firmalara geçme fikrinin azaldığını belirtmektedir. Ayrıca, iç motivasyonun güçlenmesi (n=3) çalışanların işlerine karşı daha istekli olmalarını sağlamakta ve onların içsel tatminlerini artırmaktadır. Kendilerini şirkete ait hisseden mühendisler, motivasyonlarının da yükseldiğini ve işlerini severek yaptıklarını vurgulamaktadır. Diğer yandan, kuruma katkıda bulunma eğilimi (n=2) örgütsel bağlılıkla doğru orantılıdır. Çalışanlar, bağlılık seviyeleri arttıkça şirketin gelişimine daha fazla katkı sağlamaya ve inovasyon süreçlerine aktif olarak katılmaya istekli hale gelmektedir. Son olarak, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini (n=1) çalışanların işlerinden daha fazla keyif almasına ve iş hayatlarında genel olarak daha mutlu olmalarına katkıda bulunmaktadır. Şirkete olan bağlılığın, çalışanların ruhsal ve duygusal tatminlerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Bu bulgular, örgütsel bağlılığın hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli kazanımlar sağladığını göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı türlerde şekillendiği ve çeşitli faktörlerden etkilendiği görülmektedir. Uzun vadeli çalışma niyeti, duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve normatif bağlılık, mühendislerin şirkete olan aidiyetlerini belirleyen temel unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Özellikle, güvenli çalışma ortamı, maaş artışı ve terfi olanakları gibi maddi ve profesyonel unsurlar, uzun vadeli bağlılığın temel bileşenleri arasında yer almaktadır. Duygusal bağlılık ise şirket kültürü, iş arkadaşlarıyla kurulan sosyal bağlar ve takım ruhu gibi faktörlerden etkilenmektedir. Bununla birlikte, zorunlu bağlılık gösteren mühendislerin, iş piyasasındaki sınırlı seçenekler nedeniyle şirkette kalmak zorunda hissettikleri, normatif bağlılık sergileyenlerin ise şirkete karşı bir vefa duygusu taşıdıkları belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler incelendiğinde, ücret ve yan hakların çalışanlar için en önemli unsurlar arasında yer aldığı görülmektedir. Mühendisler, maaşlarının piyasa koşullarına uygun olması ve ek haklar sunulmasının, şirkette kalma kararlarını doğrudan etkilediğini ifade etmektedir. Bunun yanı sıra, kariyer ve terfi olanaklarının sağlanması, çalışanların uzun vadeli bağlılıklarını artıran kritik faktörlerden biridir. Yönetim tarzı ve liderlik anlayışı da mühendislerin

örgütsel bağlılıklarını doğrudan etkilemektedir. Çalışanların fikirlerine değer veren, destekleyici yöneticilere sahip şirketlerde bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, iş-yaşam dengesi ve kurumsal kültür, çalışanların şirkete duyduğu aidiyet duygusunu etkileyen diğer önemli unsurlar arasında yer almaktadır.

Örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerindeki etkileri değerlendirildiğinde, bağlı mühendislerin işlerini daha özenli ve verimli bir şekilde yaptıkları tespit edilmiştir. Çalışanların işlerini sahiplenmeleri, kurum içindeki verimliliği ve kaliteyi artıran önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bunun yanı sıra, bağlılık düzeyi yüksek çalışanların işten ayrılma niyetinin azaldığı ve uzun vadede mevcut iş yerinde kalma eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Şirket kültürüne uyum sağlayan ve iş ortamından memnun olan mühendislerin, alternatif iş fırsatlarını değerlendirme olasılıklarının daha düşük olduğu görülmektedir. Çalışanların iç motivasyonunun güçlenmesi de örgütsel bağlılığın önemli bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Kendilerini şirkete ait hisseden mühendisler, işlerine daha fazla istekle yaklaşmakta ve içsel tatmin düzeyleri yükselmektedir. Bu durum, çalışanların yalnızca maddi nedenlerle değil, aynı zamanda psikolojik ve duygusal tatminleri nedeniyle de şirkete bağlı kaldıklarını göstermektedir. Öte yandan, bağlı mühendislerin kuruma katkıda bulunma eğilimlerinin arttığı belirlenmiştir. Şirketin gelişimine yönelik sorumluluk alma ve inovasyon süreçlerine katılım, örgütsel bağlılık düzeyiyle doğrudan ilişkili görünmektedir. Son olarak, örgütsel bağlılığın çalışanların psikolojik iyi oluşu ve iş tatmini üzerinde de olumlu etkiler yarattığı belirlenmiştir. Bağlılık duygusu yüksek mühendisler, işlerinden daha fazla keyif almakta ve mesleki yaşamlarında daha mutlu hissetmektedir. Psikolojik iyi oluşun artması, çalışanların stres düzeylerini azaltmakta ve iş yerinde daha motive olmalarını sağlamaktadır. Bu bulgu, örgütsel bağlılığın yalnızca iş performansı ve işten ayrılma niyetiyle değil, aynı zamanda çalışanların genel mutluluğu ve iş tatmini ile de yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

Elde edilen bulgular, otomotiv sektöründe çalışan mühendislerin örgütsel bağlılıklarının artırılması için ücret politikalarından liderlik anlayışına, kariyer gelişiminden iş-yaşam dengesine kadar birçok faktörün dengeli bir şekilde yönetilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Şirketlerin, çalışanların hem maddi hem de psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak bağlılığı güçlendirmesi, iş gücü devir oranlarını azaltarak uzun vadeli kurumsal başarıya katkı sağlayacaktır. Örgütsel bağlılığın teşvik edilmesi, yalnızca bireysel performansı değil, aynı zamanda kurumun genel verimliliğini ve rekabet gücünü de artıran stratejik bir unsur olarak değerlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

1. Açıkgöz, H. (2019). *Örgütlerde kariyer planlaması ve örgütsel bağlılık: Otomotiv ve gıda sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
2. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
3. Aqilah, Q., Nursal, A. T., Osman, A. A., & Redzuan, M. R. I. (2023). The Effects Of Perceived Work Overload On Organizational Commitment On Employee Turnover Intention In Automotive Industry In Pahang. *Journal of Technology and Operations Management*, 18(1), 40-55.
4. Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.

5. Erdem, F. S. (2009). *Liderin güçlendirme davranışı, çalışanın psikolojik güçlendirme algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin kültürel değişkenler çerçevesinde incelenmesi: Otomotiv endüstrisinde farklı ülkelerde faaliyet gösteren bir işletmede yapılan değerlendirme*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
6. Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage publications.
7. Kurkut, M., & Kayacan, E. (2022). İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Bir Otomotiv Firmasında Alan Araştırması. *Journal of Management and Economics Research*, 20(1), 464-485.
8. Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. SAGE Publications.
9. Mansur, F., & Seyhan, F. (2021). Kişisel dozimetre taşıyan çalışanlarda aşırı iş yükünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1033-1049.
10. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
11. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
12. Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungtrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 170.
13. Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage publications.
14. Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. *New directions in organizational behavior/St. Clair*.
15. Sharma, M., & Bhati, M. (2017). The role of organizational factors of empowerment and motivation in enhancing employees' commitment in Indian automotive industry. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 5(3), 29-37.
16. Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
17. Zawawi, A., & Putrawan, I. (2019). Building employees' organizational commitment through leadership styles and organitional culture at automotive industry. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(9 Spec), 448-454.

Investigation of Organizational Commitment of Engineers Working in the Automotive Industry

Research Article

Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul Kırac

Doğuş Üniversitesi,
Mühendislik Fakültesi,
Yazılım Mühendisliği Bölümü,
ekirac@dogus.edu.tr
ORCID: 0000-0001-6645-5444

DOI: 10.5281/zenodo.18364968

ABSTRACT

This study aims to examine the opinions and attitudes of engineers working in the automotive sector on their organizational commitment levels. The research was conducted within the scope of the case study model in order to deeply examine the organizational commitment of engineers working in the automotive sector. The participants of the study were determined by the purposive sampling method among a total of 15 engineers working in an automotive company operating in Turkey. The data were collected through a semi-structured interview form developed by the researcher and revised based on expert opinion. The obtained data were analyzed by the content analysis method. According to the findings obtained as a result of the research, the organizational commitment of engineers working in the automotive sector is shaped in different types such as long-term work intention, emotional, compulsory and normative commitment. Wage policies, promotion opportunities, work-life balance and leadership approach are among the basic factors determining commitment levels. While emotional commitment is strengthened by social ties established with co-workers and company culture, compulsory commitment arises from limited options in the labor market. Normative commitment is related to the sense of loyalty. Organizational commitment increases employee performance and job satisfaction while decreasing the intention to leave the job. The commitment of committed engineers to their work increases productivity and quality. In addition, employees with high commitment levels contribute more to innovation processes and support development within the organization. Employees with strong internal motivation increase their psychological well-being, reduce their stress levels, and are more satisfied with their jobs. These findings reveal that companies need to manage many elements from wage policies to leadership in a balanced way in order to increase the organizational commitment of engineers. Thus, the turnover rate will decrease while corporate success and competitiveness will increase.

Keywords: Commitment, Organizational Commitment, Engineer, Qualitative Research.