

PAPER DETAILS

TITLE: Y KUSAGININ ÖRGÜTSEL BAGLILIK VE SADAKATI: SIYASI PARTILER ÜZERINE BIR
INCELEME

AUTHORS: Isil USTA KARA,Sedef ZEYREKLI YAS

PAGES: 1951-1969

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1576467>



GAZİANTEP UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Journal homepage: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/jss>



Araştırma Makalesi • Research Article

Y Kuşağının Örgütsel Bağlılık ve Sadakati: Siyasi Partiler Üzerine Bir İnceleme

Organizational Commitment and Loyalty of Generation Y: An Examination on Political Parties

Işıl USTA KARA^{a*} Sedef ZEYREKLİ YAŞ^b

^a Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Edirne / TÜRKİYE

ORCID: 0000-0003-2527-2961

^b Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi, Havsa Meslek Yüksekokulu, Edirne / TÜRKİYE

ORCID: 0000-0002-7165-5712

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 14 Şubat 2021

Kabul tarihi: 26 Eylül 2021

Anahtar Kelimeler:

Kuşak,
Y kuşağı,
Örgütsel bağlılık,
Örgütsel Sadakat,
Siyasi parti

ARTICLE INFO

Article History:

Received February 14, 2021

Accepted September 26, 2021

Keywords:

Generation,
Generation Y,
Organizational commitment,
Organizational loyalty,
Political party

ÖZ

Bu çalışmanın amacı Y kuşağında yer alan bireylerin siyasi partiye bağlılık ve sadakatlerinin çeşitli değişkenler bağlamında değerlendirilmesidir. Y kuşağı üyelerinin örgütsel bağlılık ve sadakatini belirlemek amacı ile Uygur ve Koç (2010) tarafından oluşturulan ve siyasi partiler üzerinde uygulanmış ölçekten yararlanılmıştır. Anket çalışması Eylül 2019 ile Aralık 2019 tarihleri arasında yapılmıştır. Çalışmada oluşturulan online anket (Google forms) sosyal medya platformlarında (facebook, twitter, instagram) paylaşılmıştır. Ayrıca anketörler tarafından yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmada 1981 ile 1999 yılları arasında doğanlar Y kuşağının üyesi olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın örneklemi 318 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada toplanan veriler SPSS 17 ve STATA 14.1 programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda Y kuşağında yer alan bireylerin siyasi partiye örgütsel bağlılığı ve sadakati ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, parti üyeliği ve oy verdiği partiyi belirtme değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca Y kuşağının destekledikleri siyasi partilere örgütsel bağlılıkları ile sadakatleri arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

ABSTRACT

The aim of the study is to evaluate commitment and loyalty of individuals in the Generation Y to political party in the content of various variables. The scale created by Uygur and Koç (2010) and applied political parties is used in order to determine the organizational commitment and loyalty of the Generation Y members. Questionnaire was applied between September- December 2019. Online survey created in the study (Google forms) was carried out through social media platforms (facebook, twitter, instagram). Addition face to face surveys were conducted by interviewers. In this study, those born between 1981 and 1999 are accepted as members of Generation Y. The sample of the study consist of 318 people. The data obtained from research were analyzed by SPSS 17 and STATA 14.1 programs. As a result of the analysis, it was observed that there were statistically significant relationships between the organizational commitment and loyalty of individuals in Generation Y to political party and the variables of gender, age, education level, profession, party membership and voting party. In addition, it was determined reverse relationships between organizational commitment and loyalty of the generation Y to the political parties they support.

* Sorumlu yazar/Corresponding author.
e-posta: isilusta@trakya.edu.tr

EXTENDED ABSTRACT

Loyalty to the political party reflects the psychological dependence that voters use when making their political choices. The stronger the individual's sense of commitment to the political party, the stronger his/her psychological participation in the party and voter preferences are shaped according to the political party's ideological and long-term activities. Notwithstanding, party loyalty weakening ensures that daily issues and short-term issues are effective in voting preferences (Güven, 2016, s. 92). In this context, political parties aspiring to continue their voter support for a long time must ensure their members' commitment and loyalty.

In this study, the commitment and loyalty of individuals in the Generation Y to political party organisations are examined in terms of various variables. By looking at the literature, it has been determined that there is no study on the commitment and loyalty of the Y generation in political party organisations, and this study aims to fill this gap in the literature. The study aims to evaluate Generation Y's political party commitment and loyalty in terms of various variables.

In the study, responds to the questions both "Do gender, age, education background, profession, party membership and stating the voted party affect political party commitment and loyalty?" and "Is there a relationship between commitment and loyalty to the political party?" are sought based on Generation Y. The hypotheses of the study within the scope of these questions are as follows:

" H_1 = Gender, age, education background, profession, party membership and stating the voted party affect the organisational commitment to the political party."

" H_2 = Gender, age, education background, profession, party membership and stating the voted party affect organisational loyalty to the political party."

" H_3 = There is a relationship between the organisational commitment and party loyalty of the Y generation."

The survey study, which was conducted to test the hypotheses, was conducted through social media (Facebook, Twitter, Instagram) and face-to-face via pollsters between September-December 2019. There are five questions in the questionnaire form used within the study's scope to determine the demographic characteristics of the participants and the party they support. In the other part of the questionnaire, the scale created by Uygur and Koç (2010) is used to measure organisational commitment and loyalty. The scale is in two-dimensional and seven-point Likert style consisting of twenty expressions.

The data obtained in the research were evaluated through SPSS and STATA programs. Explanatory factor analysis was conducted to determine the dimensions in the scale. As a result of the analysis, two expressions showing overlapping were drawn, and a total of eighteen questions were distributed under two dimensions. The effect of independent variables on political party commitment and loyalty was tested by ordered logistic regression analysis in the STATA program. In the ordered logistic regression analysis, commitment and loyalty dimensions were evaluated in a seven-point Likert scale. This analysis tested the first and second hypotheses of the study. The correlation analysis was used in the SPSS program to test the third hypothesis of the study.

H_1 , the first hypothesis of the study, was tested by ordered logistic regression analysis. In this context, it has been determined that the organisational commitment of women, high-school graduates and those who are not employed among the individuals in the Y generation are high. Also, those who are members of a party show a higher level of commitment. This situation can be interpreted as party membership increases organisational commitment and/or those with a high organisational commitment to the party organisation prefer membership. Nevertheless, it is an expected result that participants who do not hesitate to state which party they vote for have a higher rate of organisational commitment. A striking result regarding the commitment of Generation Y to the political party organisation is seen in the quadratic effect of age. In this context, it has been determined that those born between 1980-1990 have a higher organisational commitment than those born after 1990. This result shows that the fact that the intervals specified for generations cover long periods makes it difficult to put people in the generations into standard patterns. As a result, it has been concluded that the organisational commitment of the Generation Y to the political party differs within the generation, specific to this study.

The second hypothesis of the study was also tested by ordered logistic regression analysis. It has been determined that age and gender do not significantly affect the organisational loyalty of Generation Y to the political party. It has been observed that high-school graduate, bachelor and postgraduates' organisational loyalty levels are higher according to their educational background. As in the first hypothesis of the study on organisational commitment, party members' organisational loyalty levels and those who stated to which party they voted were found to be higher.

In the last hypothesis of the study, " H_3 = There is a relationship between the organisational commitment and party loyalty of Y generation" proposition has been tested. Although it is thought that there would be a positive relationship between the two variables for this hypothesis, the analysis revealed that the relationship is negative. In other words, the statement that "if the people's organisational commitment is high, their organisational loyalty will be high" was not realised in terms of Generation Y.

Giriş

Örgüt bir takım özel amaçları gerçekleştirmek üzere bir arada olan kişilerin karşılıklı iş birliği ve uyum içinde bulundukları sosyal birimler olarak tanımlanabilmektedir (Aytaç, 2004, s. 190, 191). Siyasi partiler ise halkın desteğini kazanarak devlet yönetimine sahip olmaya ve bunu sürdürmeye çalışan, devamlı ve istikrarlı bir örgüte malik siyasi topluluklar şeklinde ifade edilebilmektedirler (Gökçe, 2013, s. 68). Siyasi partiler ülke düzeyinde geniş bir örgütlenme yapısına sahip olup birçok üyeyi bünyelerinde bulundurmaktadırlar.

Siyasi partiye duyulan sadakat, seçmenlerin siyasi tercihlerinde güç aldıkları psikolojik bağlılığı yansıtmaktadır. Kişinin siyasi partiye bağlılık duygusu ne kadar kuvvetli olursa, partiye psikolojik katılımı da o kadar güçlenmekte ve seçmen tercihleri siyasi partinin ideolojik ve uzun dönemli faaliyetlerine göre şekillenmektedir. Buna karşın partiye olan sadakatin zayıflaması, oy verme tercihlerinde günlük konuların ve kısa dönemli faktörlerin etkili olmasını sağlamaktadır (Güven, 2016, s. 92). Bu kapsamda seçmen desteğini uzun dönemli olarak sürdürmek isteyen siyasi partiler üyelerinin bağlılık ve sadakatini sağlamak zorundadırlar.

Bu çalışmada Y kuşağında yer alan bireylerin siyasi parti örgütlerine bağlılık ve sadakatleri farklı değişkenler kapsamında incelenmektedir. Yazın incelendiğinde siyasi parti örgütlerine bağlılık ve sadakatin incelendiği çalışmaların sayısının az olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmanın örneklemi oluşturan Y kuşağının bağlılık ve sadakatine ilişkin bir çalışma bulunamamış olup çalışmanın yazında yer alan bu boşluğu doldurması hedeflenmektedir. Bu kapsamda çalışmada Y kuşağında yer alan bireylerin siyasi partiye örgütsel bağlılığı ve sadakati ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, parti üyeliği ve oy verdiği partiyi belirtme değişkenleri arasındaki ilişki incelenmektedir.

Çalışmada ilk olarak kuşak teorisi ve Y kuşağının özellikleri açıklanmıştır. Ardından örgütsel bağlılık ile örgütsel sadakat kavramları ele alınmış ve Y kuşağının örgütsel bağlılığı ve sadakati incelenmiştir. Kavramsal çerçeve ile ilgili verilen bu bilgilerden sonra çalışmanın yöntemi açıklanmış ve hipotezler test edilmiştir. Son olarak ise çalışmada elde edilen bulgular ve ulaşılan sonuçlar aktarılmıştır.

Kuşak Teorisi

Kuşak kavramı yazında nesil ve jenerasyon kelimeleri ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre kuşak; yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı dönemin koşullarını, benzer sorunlarını, kaderlerini paylaşmış, benzer vazifelerle yükümlü olmuş bireylerin oluşturduğu topluluk olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2020, <https://sozluk.gov.tr/>). Bu doğrultuda bir kuşağa ait yıllarda doğmuş olan insanların, ekonomik, sosyal, siyasi vb. birçok durumu benzer şekilde tecrübe ettikleri, benzer duygular yaşadıkları söylenebilir.

Kuşaksal kohort teorisi Karl Mannheim tarafından ileri sürülmüştür (Köksal, 2019: s. 457). Kuşak teorisi, doğum yılları nedeniyle birbirine yakın ekonomik, siyasi ve sosyal olayları yaşayan, yaşanan önemli olaylardan dolayı ortak algı ve bilince sahip, bu ortak algı ve bilinç sebebiyle gelecekte benzer davranış, tutum ve tercihler ile birbirine yakın kişilik özellikleri gösteren bireylerin oluşturduğu toplulukları ifade etmektedir (Aka, 2018, s. 120). Kuşak, doğum yıllarını, yaş konumunu ve kritik gelişim aşamalarında yaşanan önemli olayları paylaşan grup olarak belirtilmektedir (Cennamo & Gardner, 2008, s. 892). Kuşaksal bir kohort, aynı dönemde doğan, birlikte büyüyen bu nedenle geç ergenlik ile erken yetişkinlik yıllarında benzer dış olayları deneyimleyen bir grup insan olarak tanımlanmaktadır. Her kuşak kohortu büyük olayları beraber deneyimlediğinden birikmiş bilgi ve paylaşılan tecrübeler yolu ile kolektif hatıralar oluşturmakta ve ortak özellikler göstermektedir (Köksal, 2019, s. 457). Kuşak

kohortunun benzer değerleri, deneyimleri ve tercihleri paylaşması nedeniyle yaş ve cinsiyet gibi demografik özelliklere göre bölümlendirmede kullanılan güçlü bir araç olduğu belirtilmektedir (Ladhari, Gonthier & Lajante, 2019, s. 48).

Bir kuşağın değerlerinin, doğdukları ve büyüdüğü dönemlerde yaşanan önemli tarihsel olaylar ve sosyal yaşam deneyimleri tarafından etkilenme eğiliminde olduğu belirtilmektedir. İnsanlar arasında farklılıklar olsa da aynı zaman diliminde büyümüş olanlar, yaşadıkları dönemle güçlü bir özdeşleşmeye sahip olmakta, benzer şekillerde hissetmekte, düşünmekte ve davranmaktadırlar. Kuşakların üyeleri arasındaki bu benzerlikler işgücüne katılmalarında ve yaşam biçimlerinde kendisini göstermektedir. Kuşaklar, kişilerin otoritelere ve organizasyonlara karşı tavırlarını, işten beklentilerini ve isteklerini nasıl tatmin edeceklerini etkilemektedirler (Gürsoy, Geng-Qing Chi & Karadağ, 2013, s. 41).

Her kuşak grubu arasında kesin sınırlar çizmenin zor olduğu belirtilmektedir. Kuşaklar kesin bir şekilde bölünemese de kuşakların karakteristik özelliklerinin genel olarak bütün yaş gruplarında geçerli olduğu ifade edilmektedir. İlgili yazında kuşakların kategorize edilirken farklı adlandırıldığı, kuşaklara ait zaman aralıklarının da farklı tanımlandığı görülmektedir (Andrea, Gabriella & Timea, 2016, s. 92). Bu doğrultuda Tablo 1’de kuşakların sınıflandırılması farklı çalışmalardan derlenerek belirtilmiştir.

Tablo 1: Kuşakların kronolojik sınıflandırılması

Referans	Kuşaklar ve Zaman Aralıkları					
	Sessiz kuşak, Gelenekseller	Bebek patlaması	X kuşağı	Y kuşağı	Z kuşağı	Alfa kuşağı
Ramli ve Soelton (2019)	1925-1946	1946-1964	1965-1976	1977-2000	2000 +	
Aka, 2018	1925-1945	1946-1964	1965-1979	1980-1999	2000 +	
Andrea, Gabriella ve Timea, 2016	1900-1945	1946-1960	1960-1980	1980-1999	1995-2010	2010+
Jiri, 2016	- 1945	1946-1964	1965-1976	1977-1995	1996 +	
Berkup, 2014	1900-1945	1946-1964	1965-1979	1980-1994	1995+	
Mccrindle Research, 2006	1927-1945	1946-1964	1965-1980	1981-1999	2000 +	

Kaynak: Aka, 2018, s. 120; Andrea, Gabriella ve Timea, 2016, s. 92; Berkup, 2014, s. 219; Jiri, 2016, s. 106; Mccrindle Research, 2006, s. 10. Ramli ve Soelton, 2019, s. 7.

Tablo 1’e göre çalışmalarda genellikle kuşaklar, gelenekselci, bebek patlaması, X, Y ve Z olarak beş kategoride incelenmektedir. Bazı çalışmalarda alfa kuşağı olarak isimlendirilen altıncı bir kuşak eklenmektedir. Sessiz ya da gelenekselci kuşak ile ilgili ortak nokta üyelerinin 1945 yılından önce doğmuş olmasıdır. Bebek patlaması kuşağı da genellikle 1946 ile 1964 yılları arasında kapsamaktadır. X kuşağı ise 1980 yılından önce doğanları ifade etmektedir. Y kuşağının başlangıç tarihi konusunda bir uzlaşma varmış gibi görünse de kuşağın bitiş tarihi 1994 ile 1999 yılları arasında değişim göstermektedir. Y kuşağının bitiş tarihine göre de Z kuşağının zaman aralığı belirlenmekte olup Alfa kuşağı diye isimlendirilen yeni bir kuşak ilgili yazında göze çarpmaktadır. Bu çalışmada Y kuşağı 1981-1999 yılları arasında doğanları kapsamaktadır.

Bebek patlaması ve X kuşağının isimlendirilmesi ile ilgili uzlaşma bulunmasına rağmen Y kuşağı farklı şekillerde ifade edilebilmektedir. İlgili yazında Y kuşağı yerine, internet kuşağı, eco boomers (eko patlaması), millennial (milenyum kuşağı), gelecek kuşak (next generation), sonrakiler (nexters), nintendo kuşağı, netizen (internet vatandaşı), dijital nesil ve facebook kuşağı gibi farklı adlandırmalar kullanılmaktadır. Y kuşağının kendinden önceki kuşaklardan

farklı deneyimleri ve beklentileri olduğu ileri sürülmektedir (Broadbridge, Maxwell & Ogden, 2007, s. 8; Civelek, Çemberci, Aşçı & Öz, 2017, s. 338; Gürsoy, Maier & Chi, 2008 s. 450). Bu nedenle de çok farklı şekillerde adlandırıldığı söylenebilir. Ayrıca bu kuşağın üyelerinin neden sorusuna cevap aradıkları ifade edilmektedir. Bu doğrultuda da “neden nesli” olarak da adlandırılmaktadır (Berkup, 2014, s. 222).

Kuşakların her biri kendilerine özgü karakteristik özelliklere sahiptir. Sessiz, geleneksel ya da olgun kuşağın üyelerinin muhafazakâr ve disiplinli olduğu, güvenlik ve sadakat değerlerine daha fazla önem verdiği belirtilmektedir. Bebek patlaması kuşağında yer alanlar ise zamanı stres unsuru olarak gören, materyalist, bireysel, bağımsız ve kendini gerçekleştirme değerlerine sahip olan, yüksek iş bağlılığı ile güçlü bir iş etiği bulunan kişilerdir. X kuşağı şüpheci, pragmatik ve yüksek eğitilmiş kuşaklardan biri olarak belirtilirken, Y kuşağı sosyal bilince sahip, bir hayli alaycı ve narsist olarak karakterize edilmektedir (Constanza, Badger, Fraser, Severt & Gade, 2012, s. 375-376; Ladhari, Gonthier & Lajante, 2019, s. 48).

Y kuşağı

Y kuşağının, gençleri, X kuşağından ayırmak amacıyla ilk kez 1993 yılında tanımlandığı belirtilmektedir (Islam, Cheong, Yusuf & Desa, 2011, s. 1802). Y kuşağı, kariyerine bağlılığı olmayan, ayrıntılarla titizlikle ilgilenmeyen, kendine güvenen ve dışa dönük bir nesil olarak bilinmektedir. Kendinden önceki kuşakların aksine rekabet avantajına sahip olduğunu düşünme eğiliminde olup, duygusal iletişimi ve işyeri sadakati bulunmamaktadır (Damayanti, Yahya & Yean, 2019: 53). Y kuşağı üyelerinin benlik saygılarının yüksek ve ben merkezli olduğu ifade edilmektedir (Muskat & Reitsamer, 2019, s. 266). Ayrıca başkalarına danışmadan karar alma, diğer insanlara daha az dikkat etme, iş birliği becerilerinin olmaması, kısa sürede başarı elde etmeyi isteme gibi özellikler de bu kuşağın üyelerini karakterize etmektedir (Na-nan & Saribut, 2019, s. 244).

Dünyada Y kuşağını, küreselleşme olgusu, Berlin duvarının yıkılışı, Menson Mandelanın serbest kalışı, Körfez Savaşı, Sovyetler Birliğinin dağılması, internet, akıllı telefonlar, sosyal medya platformları gibi teknolojik gelişmeler, 11 Eylül terör saldırısı, Hint okyanusu depremi ve tsunamisi, Katrina kasırgası, Monica Lewinsky-Bill Clinton skandalı gibi dünya çapındaki olayların etkilediği belirtilmektedir (Aka, 2017, s. 46-47). 1980 sonrası doğanları ifade edilen Y kuşağını Türkiye’de, terör eylemleri, Irak Savaşı, Körfez Savaşı, küreselleşen dünya, internet, bilgisayar ve cep telefonlarının gelişimi gibi teknolojik, sosyolojik, politik ve ekonomik olaylar etkilemiştir. Küresel dünyanın çocukları olarak tasvir edilen kuşağın üyelerinin teknoloji dostu ve bireysel olduğu belirtilmektedir (Civelek, Çemberci, Aşçı & Öz, 2017, s. 339; Erden Ayhün, 2013, s. 101). Kuşaklar ile ilgili yapılan yeni çalışmalarda 2020 yılında ortaya çıkarak tüm dünyayı etkileyen Covid-19 pandemisi ve beraberinde gelen uygulamalar kuşakları etkileyen önemli bir sağlık olayı olarak ilgili yazında belirtilecektir. Covid-19 salgını hem Y kuşağına hem de Z kuşağına daha çok tesir etmekte olup Y kuşağının üyelerinin hayat tarzını ve iş yaşamını etkilediği, benzer şekilde düşünmeye ve davranmaya sevk ettiği söylenebilir. Dolayısıyla bu kuşağın üyeleri aynı zamanlarda benzer olayların etkisi ile büyümüş, gelişmiş ve hala benzer olaylardan etkilenecek hayatlarına devam etmektedir.

Y kuşağı çalışma yaşamında öne çıkan nesil olmakla birlikte bu kuşak için en belirleyici unsur internet ve teknoloji olarak ifade edilmektedir. Y kuşağı üyeleri, yenilikçiliğe eğilimli, yeni ürün ve hizmetleri denemekten korkmayan, teknolojiyi ve onun getirdiği araçları çok rahat bir şekilde kullanan ve sosyal medyaya hâkim dijital vatandaşlar olarak karakterize edilmektedirler (Ladhari, Gonthier & Lajante, 2019, s. 48). Deloitte tarafından Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmaya göre; Y kuşağı teknolojiyle yetişen ve teknolojiyi çok fazla

kullanan bir kuşaktır. Ayrıca kuşağın yedi yirmi dört online olduğu, yüz-yüze iletişim kurmak yerine kısa mesaj ve elektronik posta kullandığı, klasik sunum teknikleri yerine ise webinarları tercih ettiği belirtilmektedir (Deloitte, 2020 <https://www2.deloitte.com/tr>). Y kuşağının kendinden önceki kuşaklara kıyasla teknolojiyi çok daha iyi kullandığı söylenebilir.

Küreselleşme ve bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte farklı kültürler ile etkileşime giren bir kuşak olan Y kuşağının kültürel açıdan diğer kuşaklardan daha zengin olduğu ifade edilmektedir. Y kuşağını diğer kuşaklardan ayıran bir diğer önemli husus ise bu kuşağı motive eden faktörlerdir. Y kuşağı, iş-yaşam dengesine, hayat tarzına, kariyer gelişimine ve seyahatlere diğer kuşaklara göre daha fazla önem vermektedir (Berkup, 2014, s. 222; Cennamo & Gardner, 2008, s. 893; Çetin Aydın & Başol, 2014, s. 3-4). Y kuşağına göre, istihdam esnekliği iş-yaşam dengesini sağlamanın bir yolu olarak görülmekte bu nedenle de örgüt yönetiminin ve örgüt kültürünün esnekliği desteklemesi öne çıkmaktadır (Broadbridge, Maxwell & Ogden, 2007, s. 11). Y kuşağı üyelerinin kariyerlerini değiştirme eğilimleri bulunmaktadır. Bu yüzden de bir örgütün Y kuşağında yer alan çalışanları ile karşılaşacağı en büyük zorluğun onların bağlanma eksikliği olduğu belirtilmektedir. Eğer bu kuşağın üyelerinin istek ve ihtiyaçları karşılanmaz ise bencillik ve narsistlik özellikleri nedeniyle kolayca iş değiştirebilecekleri söylenmektedir (Damayanti, Yahya & Yean, 2019, s. 54).

Y kuşağındaki bireyler için hayatı yaşamak çalışmadan önce gelmektedir. Ayrıca bu kişilerin özgürlüklerine önem verdikleri, iş konusunda seçici davrandıkları, düşük sadakat duygusuna sahip oldukları ve otoriteye boyun eğmedikleri belirtilmektedir (Aka, 2018, s. 121). Beyza Erer (2020), örgüt içinde herhangi bir vaziyet, olay ya da problem karşısında fikirlerini paylaşmaması, olduğu gibi kabul edilmesi anlamına gelen kabullenici sessizlik davranışını Y kuşağının X kuşağına göre daha az gösterdiğini belirtmektedir. Bu doğrultuda Y kuşağı üyelerinin düşüncelerini ifade etmekten çekinmedikleri ve aktif olarak rol oynadıkları söylenebilir.

Y kuşağı üyeleri öğrenmeyi, sosyalleşmeyi ve çalışmalarını destekleyen keyifli bir iş ortamı ile fiziksel ve sosyal bir yer aramaktadırlar (Damayanti, Yahya & Yean, 2019, s. 54). Bu doğrultuda Y kuşağı için iş kadar sosyal yaşamın da önemli olduğu ve iş ortamının sosyal ihtiyaçları karşılayacak niteliğe sahip olması gerektiği söylenebilir. Y kuşağı üyeleri içinde yer aldıkları bir örgütün onları sosyalleşmekten alıkoyduğunu ya da bulundukları örgütte kendilerini geliştiremediklerini, yaratıcı düşünemediklerini hissedersen o örgütten uzaklaşmayı tercih edebilirler.

Yapılan araştırmalarda Y kuşağı üyelerinin siyasete ilgi göstermediği ve siyasi katılımlarının düşük olduğu belirtilmekte, siyasi liderlerden açık, net ve doğrudan iletişim kurmalarını beklendikleri ileri sürülmektedir (Göktaş, 2016, s. 1870). Buna karşın Deloitte tarafından 2020 yılında yapılan inovasyon araştırmasına göre Y kuşağının apolitik olarak değerlendirilmesinin doğru olmadığı, feda kültürü ve sözle siyaset yapmak yerine zevk alarak ve eylem göstererek siyaset yaptıkları belirtilmektedir (Deloitte, 2020, <https://www2.deloitte.com/tr>). Bu doğrultuda kuşağın üyelerinin etkili iletişimi gerçekleştiren, amaç ve hedefleri net olan, kendini yenileyebilen siyasi örgütlerde yer alabilecekleri söylenebilir. Bunun yanı sıra örgüt içi politika ve uygulamaların fikirlerini rahat bir şekilde ifade etmelerine izin vermesi önemli olarak görülebilir. Çünkü kuşağın üyeleri yaratıcı düşüncelerini ortaya koymak, yenilikçi olabilmek ve düşüncelerini eyleme dönüştürebilmek istemektedirler. Dolayısıyla destekleyici ve yönlendirici bir liderliğe ihtiyaç duymaktadırlar. Aksi takdirde örgütten ayrılacakları ya da siyasi örgütü desteklemekten kolayca vazgeçebilecekleri söylenebilir.

Örgütsel Bağlılık ve Sadakat

Bağlılık, bireylerin gönüllü olarak örgüte bağlanmasını teşvik eden ve kişilerin uzun süre örgütte kalmayı istemelerini sağlayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Widayati & Fatimah, 2017, s. 19). Örgütsel bağlılık, kişiler ile örgütler arasındaki bir ilişki ya da örgüt hakkındaki düşünceler ve inançlar olarak tanımlanmakta, kişilerin kendisini örgüte dahil etmesi veya duygusal olarak bağlanması olarak belirtilmektedir (Ramli & Soelton, 2019, s. 9).

John P. Meyer ve Natalie J. Allen (1991) örgütsel bağlılığı, örgüte duygusal olarak bağlanma, örgütten ayrılma ile oluşabilecek maliyetleri algılamayla ilgili olan bağlanma ve örgütte kalmanın bir zorunluluk olduğu bağlanma olmak üzere üç ayrı başlık altında tanımlanmaktadır. Bağlılığın bu üç formu sırasıyla duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak belirtilmektedir. Güçlü duygusal bağlılığı olan insanlar örgütte kalırlar çünkü bunu istemektedirler. Güçlü devam bağlılığı olanlar örgütte kalırlar çünkü karşılanacak ihtiyaçları bulunmaktadır. Güçlü normatif bağlılığı olan insanlar da örgüt üyeliğini devam ettirirler çünkü bunu yapmaları gerektiğini hissetmektedirler. Örgüt üyelerinin çeşitli seviyelerde bağlılığın bu üç boyutunu tecrübe edebileceği belirtilmektedir (Meyer, Allen & Smith, 1993, s. 539). Örgütsel yazında çeşitli bağlılık sınıflandırmaları bulunmak ile birlikte Allen ve Meyer tarafından yapılan duygusal, devam ve normatif bağlılık sınıflandırmasının diğerlerine kıyasla daha çok kullanıldığı söylenebilir.

Örgütsel sadakat, kişilerin çalıştıkları örgütte işleri konusunda büyük çaba göstermeleri, örgütteki üyeliklerini devam ettirme arzularının güçlü olması ve kişinin örgütüyle olan uygunluk derecesi olarak tanımlanmaktadır. Burada sadece bireysel faydaların değerlendirilmesi söz konusu olmamakta örgütün amaç ve hedeflerinin içselleştirilmesine dayanmaktadır (Argawi, Al hila, Abu Naser & Al Shobaki, 2018, s. 32). Sadakat, kişilerin hiçbir baskı olmadan örgüt için en iyi performansı sağlamak konusunda çaba sarf etmesi ve sorumluluklarını yerine getirmesi olarak ifade edilmektedir (Puspita, Nugroho & Banun, 2020, s. 290).

Örgütsel sadakat kavramı, bir örgüte, gruba ya da kişiye bağlı olma şeklinde belirtilmekte olup bir şeyin parçası olmayı arzu etme, her türlü katkıyı sağlama konusunda gönüllü ve hazır olma olarak tasvir edilmektedir. Kişilerin beklenti ve ihtiyaçları ile örgütün beklentileri yüksek düzeyde örtüşüyorsa kişiler örgüt için çaba sarf etmeye istekli olacaktır ve yüksek sadakat duygusu gelişecektir. Örgütsel sadakatin düşük olduğu örgütlerde ise kişilerin belirli ve küçük bir sorumluluk hissettiği, örgüt ve kişiler arasında çıkar çatışmasının olacağı ve kişilerin örgüt için çaba sarf etmekten kaçınacağı ifade edilmektedir (Fettahlioğlu, Birin & Akdoğan, 2017, s. 156). Dolayısıyla yüksek sadakat duygusuna sahip kişilerin örgüt için her fedakârlığı yapacağı belirtilebilir. Örgütsel sadakat, örgütü dışarıdaki kişilere tanıtmayı, korumayı ve dış tehditlere karşı savunmayı, olumsuz koşullarda bile örgüte bağlı kalmayı sürdürmeyi ifade etmektedir. Özellikle, kişilerin örgütte kalmaya devam etmesini ve örgüt hakkında olumlu söylemler geliştirmesini içermektedir (Jahuari & Singh, 2013, s. 264). Yüksek örgütsel sadakat duygusuna sahip kişilerin ne olursa olsun örgütünün yanında yer alacakları, örgütünü her koşulda savunacakları, beklentileri karşılanmasa bile bu bağlılıktan vazgeçmeyip örgüt için fedakârca çalışacakları söylenebilir. Bu açıdan örgütsel bağlılıktan farklı olduğu düşünülebilir.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat örgüte ilişkinlik içermekle birlikte örgütsel bağlılık bireyin bulunduğu örgütte, kişisel amaçları ve hedefleri gerçekleştirdiği ve menfaatleri karşılandığı müddetçe kalmasını sağlayan bir faktördür. Örgütsel sadakat ise, her koşulda bireyin örgütte kalmayı tercih ettiği bir durumdur (Uygur & Koç, 2010, s. 81). Hem bağlılık hem de sadakat örgüte aidiyet içermektedir. Ancak sadakat, bağlılıktan daha güçlü ve tek yönlü

olup, örgütsel sadakatin uzun süreli örgütsel bağlılığın bir sonucu olduğu belirtilmektedir. Örgütsel bağlılık, kişinin bulunduğu örgüte olan aidiyet duygusunun mantıksal boyutuyken, örgütsel sadakat duygusunda bu mantıksal ilişkinin çoğu zaman olmadığı ifade edilebilmektedir (Koç, 2009, s. 205).

Örgütsel bağlılıkta, kişilerin bireysel amaçları ile örgüt amaçlarının birleştirilmesi ve amaçlar doğrultusunda davranış sergilenmesi söz konusu iken örgütsel sadakatte örgütün amaçlarının ve hedeflerinin bireysel amaçların önüne geçmesi söz konusu olmaktadır (Koç, 2009, s. 204-205). Bu doğrultuda kişilerin bireysel amaçları ile örgütsel amaçlar uyumlaştığında bağlılık yaşadıkları, bireysel amaçlarını bir kenara bırakıp örgütle özdeşleşip örgütün amaçlarını daha önemli gördüklerinde ise sadakat duygusuna sahip oldukları belirtilebilir. Dolayısı ile sadakatin bağlılıktan daha güçlü bir duygu olduğu söylenebilir.

Y Kuşağı ile Bağlılık ve Sadakat İlişkisi

Y kuşağının diğer kuşaklara göre örgütsel bağlılığının düşük olduğu belirtilmektedir. Y kuşağı üretmeyi ve araştırmayı sevmekte olup vizyonunu gerçekleştiremeyeceği bir örgütte durmayı tercih etmeyecektir (Açıkkol & Salepçioğlu, 2019, s. 9). Y kuşağının, bulunduğu konumda başardıklarından daha fazla şans elde edeceği yeni fırsatlar ile karşılaştığında örgüt değiştirmek konusunda gönüllü olacağı belirtilmektedir (Rony, 2019, s. 790). Bu doğrultuda Y kuşağının vizyonunu gerçekleştirdiği sürece bağlı kalacağını söylemek mümkündür.

İş yaşamında bebek patlaması kuşağının kariyerine sadık, X kuşağının ilişkilerine sadık ve Y kuşağının kendine ve ilişkilerine sadık olduğu belirtilmektedir (Aka, 2018, s. 122). Y kuşağı sadık olarak tasvir edilmekte ama yine de iyi bir yaşam istediği vurgulanmaktadır (Fenzel, 2013, s. 26). Finansal faydanın Y kuşağını sadık bir çalışan yapmak konusunda güçlü bir etkisi olduğu belirtilmekte olup iş tutkusu olan çalışanların örgüte sadık olma eğiliminin yüksek olduğu belirtilmektedir (Wibovo, Waskito & Sanny, 2018, s. 167).

Ümit Deniz İlhan, Burcu Kümbül Güler ve Mehmet Aksaraylı'nın (2019), mavi yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada Y kuşağının X kuşağına göre örgüte olan duygusal bağlılığının daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Sharon Glazer, Adam C. Mahoney ve Yari Randall (2019) tarafından yapılan çalışmada Y kuşağının X kuşağına göre duygusal ve normatif bağlılığının düşük olduğu, ayrıca Y kuşağının devam bağlılığının önemli derecede az olduğu belirtilmiştir. Rabindra Jena (2016) çalışmasında Y kuşağının normatif bağlılığının X kuşağına göre daha yüksek, devam bağlılığının ise düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla örgütle duygusal bir bağlılık içine girmediklerinden ihtiyaç ve beklentileri karşılanamadığında örgütten ayrılmakta hiçbir tereddüt yaşamayacakları düşünülebilir. Bahattin Aka (2018), kamu ve özel sektör yöneticilerinin örgütlerine olan örgütsel bağlılıklarını incelediği çalışmada kamu sektöründe görev yapan Y kuşağı yöneticilerinin özel sektöre göre daha fazla devam bağlılığı gösterdiklerini bulgulamıştır. Semra Mert Haydari, Gülseren Kocaman ve Merlinda Aluş Tokat (2016), X ve Y kuşağında yer alan hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada X kuşağının örgütsel ve mesleki devam bağlılıklarının Y kuşağına göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Y kuşağının, örgütsel bağlılığının düşük olması nedeniyle korumacı ve destekleyici bir iş çevresine ihtiyaç duyduğu belirtilmektedir (Twenge, Campbell, Hoffman & Lnce, 2010). Sellya Putri, Bertina Sjbadhyni ve Martina Dwi Mustika (2018) yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel desteğin kuşağın üyelerinin bağlılıkları üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla içinde bulundukları örgütlerin kuşağın üyelerini elde tutabilmek için çaba sarf etmesi, mümkün olduğunca görüş ve düşüncelerini desteklemesi gerekliliğinden bahsedilebilir. Mohammad Faraz Naim ve Usha Lenka (2017), örgüt içinde açık iletişimi, iş birliğini ve teknolojik çözümleri vurgulayan bilgi paylaşımlarının kuşağın üyelerinin

yeteneklerini geliştirdiğini ve yeteneklerin gelişmesinin de örgüte olan duygusal bağlılıkları üzerinde olumlu etki yaptığını bulgulamıştır.

İlgili yazında kuşaklar ile örgütsel bağlılıklarını inceleyen çalışmalar bulunmakta olup, kuşakların üyelerinin genellikle çalışma yaşamındaki örgütsel bağlılıkları incelenmiştir. Kuşakların örgütsel sadakatinden ziyade marka sadakati inceleme alanı olmuştur. Toplumsal yaşam içinde sosyal gruplardan olan, kişilerin ihtiyaç ve isteklerini karşılamada önemli bir role sahip siyasi örgütler açısından Y kuşağı özelinde kuşağın üyelerinin bağlılıklarını ve sadakatlerini inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın amacı Y kuşağında yer alan bireylerin siyasi partiye bağlılık ve sadakatlerinin farklı değişkenler bağlamında değerlendirilmesidir. Kuşaklar bakış açısı ile siyasi partiye bağlılık ve sadakatlerin incelendiği çok fazla araştırma yapılmamış olmasının çalışmayı önemli hale getirdiği belirtilebilir.

Nicel bir alan araştırması olan çalışmada anket tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmanın bu başlığında araştırmanın evreni ve örnekleme, kullanılan veri toplama araçları, hipotezleri ve sınırlılıkları yer almaktadır.

Araştırmanın evreni, örnekleme ve sınırlılıklar

Çalışma kapsamında 1981 ila 1999 yılları arasında doğanlar Y kuşağı üyesi olarak kabul edilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2019 yılı adrese dayalı nüfus kayıt istatistiklerine göre Türkiye'de bu yıllarda doğan 24.583.859 kişi (TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr>) bulunmakta olup bu kişiler çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Yüzde 95 güven düzeyi ve yüzde altı hata payında çalışmanın örnekleme en az iki yüz altmış yedi olmalıdır (Raosoft, <http://www.raosoft.com>). Bu kapsamda çalışmada üç yüz on sekiz anket değerlendirmeye alınmış olup örneklemin yeterli büyüklükte olduğu söylenebilir. Anketlerin toplanmasında kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir.

Anket çalışması 2019 yılının Eylül-Aralık ayları arasında sosyal medya platformları (facebook, twitter, instagram) üzerinden ve ayrıca anketörler aracılığıyla yüz yüze olarak yapılmıştır. Google forms uygulamasında oluşturulan anketler ilk olarak sosyal medya platformlarında paylaşılmış ve 61 kişi ankete katılmıştır. Sosyal medya platformları üzerinden yapılan anketlere katılımın düşük seviyelerde kalmasından dolayı anketlerin yüz yüze de toplanmasına karar verilmiş ve anketörler aracılığıyla 257 kişi daha ankete katılım göstermiştir. Çalışmada kişilerin ikamet ettikleri yerlere ilişkin bir değerlendirme yapılmamakla birlikte katılımcılar, Edirne, İstanbul, Kırklareli, Kocaeli, Tekirdağ, Ankara, Balıkesir, Çanakkale, Erzurum, İzmir, Ordu, Samsun, Bursa, Sakarya, Muğla ve Antalya illerinde yaşadıklarını belirtmişlerdir. Yüz yüze anket çalışması Edirne, İstanbul, Kırklareli ve Tekirdağ illerinde yürütülmüştür. İlgili illerde üniversite öğrencileri ankete daha yoğun katılım gösterdiklerinden ikamet edilen il çeşitliliği artmıştır.

Bilimsel araştırmaların yürütülmesi sürecinde birtakım sınırlılıklar ile karşılaşmaktadır. Bu sınırlılıkların en önemlisi kişilerin araştırmaya katılmaya gönüllü olmamasıdır. Bu durumun etkisiyle çalışmada kolayda örnekleme yöntemi seçilmiş ve anketi cevaplamayı kabul eden herkes çalışmanın örneklemine dahil edilmiştir. Çalışmanın bir diğer kısıtı ise araştırmaya sadece Y kuşağı üyelerinin dahil edilmesi ve katılımcıların özellikle siyasi parti tercihlerini belirtmekten kaçınmalarıdır. Son olarak gerek kolayda örnekleme yönteminin seçilmiş olması gerekse Türkiye'nin tüm illerinden katılımcıların bulunmaması sebebiyle elde edilen bulguların evreni temsil gücünün kuvvetli olmayabileceği belirtilebilir.

Araştırmanın hipotezleri ve araştırmada kullanılan ölçekler

Çalışmada Y kuşağı bağlamında “Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, parti üyeliği ve oy verdiği partiyi belirtme siyasi partiye bağlılığı ve sadakati etkilemekte midir?” ve “Siyasi partiye bağlılık ve sadakat arasında bir ilişki var mıdır?” sorularına cevap aranmaktadır. Bu sorular kapsamında çalışmanın hipotezleri ise şu şekildedir:

“ H_1 = Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, parti üyeliği ve oy verdiği partiyi belirtme siyasi partiye olan örgütsel bağlılığı etkilemektedir.”

“ H_2 = Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, parti üyeliği ve oy verdiği partiyi belirtme siyasi partiye olan örgütsel sadakati etkilemektedir.”

“ H_3 = Y kuşağının siyasi partiye örgütsel bağlılığı ile sadakati arasında ilişki vardır.”

Hipotezlerin sınanması amacıyla çalışmada ilk olarak yazın taraması yapılmıştır. Bu kapsamda çalışmanın kavramsal çerçevesi yapılan farklı araştırmalardan yola çıkılarak açıklanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeğe yine yazın taraması sonucunda ulaşılmıştır. İlgili yazın incelendiğinde siyasi partilerde örgütsel bağlılık ve sadakatin incelendiği nicel araştırmalara çok fazla rastlanmamıştır. Bu konuda yazına önemli bir katkı sunan ve Uygur ile Koç tarafından kaleme alınan “Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Bağlılık: Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz” başlıklı makalede uygulanan ölçeğin bu çalışma kapsamında kullanılmasına karar verilmiştir. Bu ölçeğin seçilme nedeni, ilgili ölçek ile siyasi parti örgütlerinde bağlılık ve sadakat kavramları sınanmış olduğundan çalışmanın kapsamına uygun olduğunun düşünülmesidir.

Çalışma kapsamında kullanılan ankette katılımcıların demografik özelliklerini ve destekledikleri partiyi belirlemeye yönelik beş adet soru yer almaktadır. Anketin diğer bölümünde ise katılımcıların örgütsel bağlılıklarını ve sadakatlerini ölçmeye yarayan Uygur ve Koç (2010) tarafından oluşturulan ölçek kullanılmaktadır. İlgili ölçek yirmi ifadeden oluşmakta olup iki boyutlu ve yedili Likert tarzındadır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat ölçeklerinin yanı sıra farklı kaynaklardan referansla hazırlanan temel ihtiyaç doyumu, benlik saygısı ve mutluluk ölçeklerine ait soruların yer aldığı anket formuna ilişkin Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulundan 2019.03.14 sayılı izin alınmıştır. Çalışmanın konusu çerçevesinde belirtilen ölçeklerin tamamı kapsama alınmamış ve analizlerde de kullanılmamıştır. Başka bir ifadeyle uygulanan anket formlarında yer alan örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat ölçekleri çalışmada analiz edilmiş olup diğer boyutlara ilişkin bir değerlendirme yapılmamıştır. Ayrıca sadece Y kuşağında yer alan katılımcıların cevapları analizde kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 17 ve STATA 14.1 programları aracılığıyla değerlendirilmiştir. İlk olarak kullanılan ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach's Alpha değerine bakılmıştır. Ardından ölçekteki boyutları belirlemek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizde binişiklik gösteren iki ifade çıkartılmış ve toplam on sekiz soru iki boyut altında dağılmıştır. Bağlılık ve sadakate ilişkin boyutlar faktör analizi ile birer değişken olarak belirlendikten sonra normallik testi yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin normal dağılmadığı tespit edildiğinden parametrik olmayan testler çalışmada tercih edilmiştir. Bu kapsamda öncelikle bağımsız değişkenlerin siyasi partiye bağlılık ve sadakat üzerindeki etkisi STATA 14.1 programında yapılan sıralı lojistik regresyon analizi ile sınanmıştır. Sıralı lojistik regresyon analizlerinde bağlılık ve sadakat boyutları yedili Likert ölçeğinde değerlendirilmiştir. Bu analiz ile çalışmanın birinci ve ikinci hipotezleri sınanmıştır. Çalışmanın üçüncü hipotezinin sınanması amacıyla ise SPSS 17 programında korelasyon analizine başvurulmuştur.

Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcılara ilişkin demografik veriler Tablo 2.'de sunulmaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların demografik özellikleri (%)

Cinsiyet		Meslek	
Kadın	60,1	Çalışmıyor	57,5
Erkek	39,9	Memur	4,1
Eğitim Durumu		İşçi	
İlköğretim	2,5	Esnaf sanatkâr	3,1
Lise	26,7	Serbest Meslek	1,6
Ön Lisans	8,5	Tacir	0,3
Lisans	54,7	Çiftçi	0,6
Lisansüstü	7,5	Diğer	23,9
Parti Üyeliği		Desteklenen Parti	
Parti Üyesi	9,7	Belirten	54,1
Parti üyesi değil	90,3	Belirtmek istemeyen	45,9

Tablo 2.'de görüldüğü gibi katılımcıların yüzde altmışı kadın yüzde kırkı ise erkektir. Ankete katılanların yüzde elli dört gibi büyük bir kısmı lisans mezunudur. Yüzde doksanı parti üyesi olmayan katılımcıların yüzde elli yedisi çalışmamaktadır. Ankete katılanlara son genel seçimlerde hangi partiye oy verdikleri sorulduğunda yüzde elli dördü destekledikleri partiyi açıklarken yaklaşık yüzde kırk altısı oy verdiği partiyi belirtmek istememiştir.

Çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach's Alpha değerine bakılmış olup 0,903 bulunmuştur. Bulunan değerden hareketle çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık ve sadakat boyutlarını ölçmek için ise çalışmada kullanılan yirmi soruluk ölçeğe açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Faktör analizinin uygunluğunu ölçmek için yapılan KMO ve Bartlett's test istatistiği 0,95 olarak bulunmuş olup bu değer 0,8'in üzerinde olması açıklayıcı faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir. Faktör analizi sonucunda binişik maddeler (iki ifade) çıkarılmıştır. Bu kapsamda belirlenen faktörler Tablo 3.'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Faktör dağılımı ve yükleri

İfadeler	Boyut	
	Sadakat	Bağlılık
Sadakat 1	0,594	
Sadakat 2	0,694	
Sadakat 3	0,784	
Sadakat 4	0,892	
Sadakat 5	0,845	
Sadakat 6	0,844	
Sadakat 7	0,623	
Sadakat 8	0,710	
Sadakat 9	0,716	
Sadakat 10	0,702	
Sadakat 11	0,824	
Sadakat 12	0,809	
Bağlılık 1		-0,669
Bağlılık 2		-0,776
Bağlılık 3		-0,956
Bağlılık 4		-0,914
Bağlılık 5		-0,950
Bağlılık 6		-0,931

Y kuşağında yer alan bireylerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, parti üyeliği ve oy verdiği partilerin, siyasi partiye olan bağlılık ve sadakatlerini etkileyip etkilemediğini ölçmek amacıyla araştırma verilerine STATA 14.1 programı yardımıyla sıralı lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Anlamlı etkiye sahip niteliklerin, siyasi partiye bağlılığı ve sadakati ne düzeyde etkilediği ise marjinal etki hesaplaması yapılarak tahmin edilmiştir. Sıralı lojistik regresyon analizi ile “ H_1 = Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, parti üyeliği ve oy verdiği partiyi belirtme siyasi partiye olan örgütsel bağlılığı etkilemektedir” ve “ H_2 = Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, parti üyeliği ve oy verdiği partiyi belirtme siyasi partiye olan örgütsel sadakati etkilemektedir” hipotezleri sınanmıştır. Ayrıca, yaşın bağımlı değişkenler üzerinde kuadratik bir etkisinin olup olmadığının belirlenmesi açısından, katılımcıların yaşlarının karesi alınarak yeni bir bağımsız değişken oluşturulmuştur. Aşağıda yer alan (1) numaralı denklem lojistik regresyon denklemi olup, bağımsız değişkenlerden herhangi birinin yüzde beş veya yüzde bir güven düzeyinde anlamlı olması, sıfır hipotezinin reddedildiği; yukarıda belirtilen H_1 ve H_2 hipotezlerinin ise kabul edildiği anlamına gelmektedir. Denklem bağımlı değişkenlerin her biri için ayrı ayrı oluşturulmuştur. (2) numaralı denklemde marjinal etki hesaplaması gösterilmektedir. Bağımsız değişkendeki (x) bir birimlik değişimin bağımlı değişken (Y) üzerindeki tesirini ölçmektedir.

$$Y_i = \alpha_0 + \alpha_1 x_1 + \alpha_2 x_2 + \dots + \alpha_n x_n \quad (1)$$

$$\frac{dY}{dx} = \alpha_i \quad (2)$$

H_1 hipotezine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 4.’te yer almaktadır.

Tablo 4: Y kuşağının siyasi partiye bağlılığına ilişkin sıralı lojistik regresyon sonuçları

	Düşük			Orta			Yüksek
Yaş	0,119***	0,0126**	0,00911*	-0,0115**	-0,0258**	-0,0534**	-0,0498**
Yaş kare	-0,00204***	-0,000216**	-0,000156*	0,000198**	0,000443**	0,000916**	0,000855**
Kadın	0	0	0	0	0	0	0
Erkek	0,110***	0,0104**	0,00607*	-0,0131*	-0,0245**	-0,0474***	-0,0420***
İlköğretim	0	0	0	0	0	0	0
Lise	-0,524**	-0,00761	0,0315	0,113*	0,114***	0,162***	0,111***
Ön lisans	-0,393*	0,0115	0,0501	0,106*	0,0825**	0,0929**	0,0501**
Lisans	-0,392	0,0116	0,0501	0,106*	0,0823**	0,0925***	0,0498***
Lisansüstü	-0,498**	-0,00272	0,0375	0,115*	0,109***	0,146***	0,0941**
Çalışmıyor	0	0	0	0	0	0	0
Memur	-0,112	-0,0156	-0,0146	0,00466	0,0228	0,0557	0,0593
İşçi	-0,0109	-0,00107	-0,00063	0,00134	0,00247	0,00476	0,00406
Esnaf	0,230	0,00502	-0,0124	-0,0498	-0,0519	-0,0733*	-0,0481**
Serbest meslek	0,144	0,00672**	-0,00281	-0,0275	-0,0331	-0,0511	-0,0359
Tacir	-0,229**	-0,0450	-0,00595	-0,0361	0,026	0,122***	0,225
Çiftçi	-0,229***	-0,0449*	-0,0593	-0,0358	0,0227	0,121***	0,224
Diğer	-0,0688*	-0,00825	-0,00659	0,00562	0,0149*	0,0323*	0,0308
Parti üyesi	0	0	0	0	0	0	0
Üye değil	0,148***	0,0237**	0,0268*	0,00428	-0,0267***	-0,0806***	-0,0961**
Belirten	0	0	0	0	0	0	0
Belirtmeyen	0,223***	0,0294***	0,0215**	-0,0319***	-0,0620***	-0,105***	-0,0754***

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01

Siyasi partiye bağlılıkta yaşın kuadratik etkisi görülmüştür. Bu kapsamda katılımcıların yirmi dokuz yaşına kadar siyasi partiye bağlılıklarının yüksek olduğu, yirmi dokuz yaşından

sonra ise düştüğü bulgulanmıştır.¹ Erkeklerin kadınlara göre siyasi partiye düşük düzeyde bağlılık göstermeleri yüzde on bir daha fazla olasıdır. Lise mezunlarının ilköğretim mezunlarına göre siyasi partiye yüksek düzeyde bağlı olma olasılıkları yüzde on bir daha fazlayken bu oran ön lisans mezunlarında yüzde beş, lisans mezunlarında yüzde dört ve lisansüstü mezunlarda yüzde dokuzdur. Çalışmadığını belirten katılımcılara göre tacir ve çiftçilerin bağlılıklarının düşük olması yüzde yirmi iki daha az olasıdır. Herhangi bir siyasi partiye üye olmayanlar üyelere göre yüzde on dört daha fazla düşük düzeyde bağlılık göstermektedir. Son olarak hangi partiye oy verdiğini belirtmek istemeyenlerin belirtenlere göre düşük düzeyde bağlılık gösterme olasılıkları yüzde yirmi iki daha fazladır.

Y kuşağının siyasi partiye sadakatini ölçmeye yönelik oluşturulan H_2 hipotezine ilişkin elde edilen bulgular ise Tablo 5.'te sunulmaktadır.

Tablo 5: Y kuşağının siyasi partiye sadakatine ilişkin sıralı lojistik regresyon sonuçları

	Düşük			Orta			Yüksek
İlköğretim	0	0	0	0	0	0	0
Lise	-0,423***	0,127*	0,136***	0,0841***	0,0472***	0,0245**	0,0348
Ön lisans	-0,166	0,0745	0,0493	0,0242	0,0117	0,00546	0,000740
Lisans	-0,363**	0,124*	0,115***	0,0665***	0,0358***	0,0180**	0,00251
Lisansüstü	-0,401**	0,127*	0,129**	0,0774**	0,0427**	0,0219*	0,00309
Çalışmıyor	0	0	0	0	0	0	0
Memur	-0,0971	0,00615	0,0330	0,0278	0,0182	0,0104	0,00154
İşçi	-0,0937	0,00626	0,0319	0,0267	0,0174	0,00993	0,00147
Esnaf	0,0460	-0,00859	-0,0157	0,0111	0,00659	-0,00351	-0,000502
Serbest meslek	0,0362	-0,00649	-0,0124	-0,00880	-0,00527	-0,00282	-0,000404
Tacir	-0,298*	-0,0596	0,0718***	0,110	0,0958	0,0680	0,0115
Çiftçi	-0,0580	0,00585	0,0199	0,0158	0,0100	0,00561	0,000821
Diğer	-0,0847	0,00640	0,0289	0,0239	0,0155	0,00876	0,00129
Parti üyesi	0	0	0	0	0	0	0
Üye değil	0,288***	0,0636*	-0,0764**	-0,117***	-0,0934***	-0,0566**	-0,00849
Belirten	0	0	0	0	0	0	0
Belirtmeyen	0,149***	-0,0170*	-0,0528***	-0,0397**	-0,0242**	-0,0131**	-0,00190

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01

Y kuşağının siyasi partiye sadakatinde yaş, yaş kare ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Eğitim durumları açısından ilköğretim mezunlarına kıyasla lise mezunlarının siyasi partiye düşük seviyede sadakat gösterme olasılıkları yüzde kırk iki daha azdır. Bu oran lisans mezunlarında yüzde otuz altı, lisansüstü mezunlarda ise yüzde kırktır. Ön lisans mezunlarında anlamlı bir sonuç çıkmamıştır. Dolayısıyla ilköğretim mezunlarına göre lise, lisans ve lisansüstü mezunlarının siyasi partiye daha yüksek oranda sadakat gösterdikleri söylenebilmektedir. Meslek grupları kapsamında tek anlamlı sonuç çalışmayanlarla tacirler arasındadır. Tacirlerin çalışmadığını belirten katılımcılara göre siyasi partiye orta düzeyde sadakat göstermeleri yüzde yedi daha olasıdır. Bağlılık değişkenindeki sonuçlara benzer şekilde sadakat boyutunda da siyasi parti üyesi olmayanların üyelere göre düşük sadakat gösterme olasılıkları yüzde yirmi sekiz daha fazladır. Ayrıca hangi partiye oy

¹ İkinci dereceden (quadratic) denklemlerde eğrinin zirve noktası $x = \frac{-b}{2a}$ formülüyle elde edilmektedir (Hansen, 2015: 128). Yaş ve yaşın karesinden oluşan fonksiyonda zirve noktası, diğer bir ifadeyle eğrinin (etkinin) terse döndüğü nokta yaş ve yaşın karesinin katsayıları kullanılarak $\frac{-0,119}{0,00408}$ ve $\frac{0,0498}{0,00171}$ yaş olarak bulunmuştur.

verdiğini belirtmek istemeyenler destekledikleri partiyi açıklayanlara göre yaklaşık yüzde on beş daha fazla oranda siyasi partiye düşük düzeyde sadakat göstermektedir.

Y kuşağında yer alan katılımcıların siyasi partiye örgütsel bağlılıkları ile sadakatleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile test edilmiştir. Bu kapsamda çalışmanın üçüncü hipotezi “ $H_3 = Y$ kuşağının siyasi partiye örgütsel bağlılığı ile sadakati arasında ilişki vardır” a ilişkin analizler Tablo 6.’da yer almaktadır.

Tablo 6: Korelasyon analizi

			Bağlılık	Sadakat
Spearman's rho	Bağlılık	Correlation Coefficient	1,000	-,622**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	318	318
	Sadakat	Correlation Coefficient	-,622**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	318	318

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Y kuşağının siyasi partiye bağlılığı ve sadakati arasında negatif bir korelasyon (-0,622) bulunmakta olup bu korelasyon anlamlıdır (Spearman’s $\rho = -0,622$, $p = 0,000$, $p^2 = 0,38$). Korelasyon katsayısı siyasi partiye bağlılık ve sadakat arasındaki korelasyonun yaklaşık yüzde otuz sekizini açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle siyasi partiye bağlılığın yüzde otuz sekizi partiye sadakatteki değişimle açıklanabilmektedir. İki değişken arasında orta düzeyde güçlü bir korelasyon bulunmaktadır. Sonuç olarak, siyasi partiye bağlılığı yüksek olanların partiye sadakatleri nispeten daha düşüktür.

Sonuç ve Tartışma

1981-1999 yılları arasında doğan ve Y kuşağında yer alan bireylerin destekledikleri siyasi partilere örgütsel bağlılık ve sadakatlerinin farklı değişkenler kapsamında incelendiği çalışmada üç hipotez sınamıştır.

Çalışmanın ilk hipotezi olan “ $H_1 =$ Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, parti üyeliği ve oy verdiği partiyi belirtme siyasi partiye olan örgütsel bağlılığı etkilemektedir.” önermesi sıralı lojistik regresyon analizi ile sınamıştır. Bu kapsamda Y kuşağında yer alan bireylerden kadınların, lise mezunlarının ve herhangi bir işte çalışmayanların örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bir partiye üye olanlar daha yüksek düzeyde bağlılık göstermektedir. Bu durum parti üyeliğinin örgütsel bağlılığı arttırdığı ve/veya parti örgütüne örgütsel bağlılığı yüksek olanların üyeliği tercih ettiği şeklinde yorumlanabilir. Yine hangi partiye oy verdiğini belirtmekten çekinmeyen katılımcıların daha yüksek oranda örgütsel bağlılığının olması beklenen bir sonuçtur. Başka bir ifadeyle kişinin örgütsel bağlılığı yüksek olduğu için oy verdiği partiyi açıklamaktan çekinmemiştir. Y kuşağının siyasi parti örgütüne bağlılığı ile ilgili dikkat çekici bir diğer sonuç yaşınn kuadratik etkisinde görülmüştür. Bu kapsamda 1980-1990 yılları arasında doğanların, 1990’dan sonra dünyaya gelmiş olanlara göre örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, kuşaklar için belirtilen aralıkların on beş, yirmi yıl gibi uzun dönemleri kapsamasının kuşaklarda yer alan kişileri standart kalıpların içine sokmayı zorlaştırdığını göstermektedir. Özellikle 1980 sonrasında başlayan ve günümüzde daha da hız kazanmış olan değişim süreci dikkate alındığında tespitlerin isabetliliği açısından kuşak dönemlerinin daha kısa süreleri kapsaması gerektiği belirtilebilir. Sonuç olarak, çalışma özelinde Y kuşağının siyasi partiye örgütsel bağlılığının

kuşak içerisinde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan tüm bu tespitler çerçevesinde çalışmanın H_1 hipotezinin doğrulandığı söylenebilir.

Çalışmanın ikinci hipotezi de sıralı lojistik regresyon analizi ile sınanmış olup burada Y kuşağının siyasi partiye örgütsel sadakatinde yaşın ve cinsiyetin anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle kişilerin cinsiyetleri siyasi parti örgütlerine sadakatlerini etkilemediği gibi örgütsel sadakat kuşak içinde de farklılaşmamaktadır. Eğitim durumlarına göre lise, lisans ve lisans üstü mezunlarının örgütsel sadakat düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmanın ilk hipotezinde olduğu gibi parti üyelerinin ve hangi partiye oy verdiği belirtenlerin örgütsel sadakat düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Sonuç olarak çalışmanın " H_2 = Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, parti üyeliği ve oy verdiği partiyi belirtme siyasi partiye olan örgütsel sadakati etkilemektedir." şeklinde formüle edilen hipotezinin kısmen doğrulandığı söylenebilir.

Çalışmanın son hipotezinde " H_3 = Y kuşağının siyasi partiye örgütsel bağlılığı ile sadakati arasında ilişki vardır." önermesi sınanmıştır. Bu hipotez için iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olacağı düşünülse de analizler sonucunda ilişkinin negatif yönlü olduğu ortaya çıkmıştır. Başka bir ifadeyle kişilerin örgütsel bağlılığı yüksekse örgütsel sadakatlerinin de yüksek olacağı şeklindeki düşünce Y kuşağı örneğinde gerçekleşmemiştir. Çalışmanın ilgili bölümlerinde de açıklandığı üzere Y kuşağında yer alanlar örgüt kültürünün esnekliği desteklemesini isteyen (Broadbridge, Maxwell & Ogden, 2007, s. 11), kariyerlerini değiştirme eğilimleri olması nedeniyle bağlanma eksikliği olan (Damayanti, Yahya & Yean, 2019, s. 54), iş konusunda seçici ve düşük sadakat duygusuna sahip kişilerdir (Aka, 2018: 121). Finansal fayda Y kuşağında yer alanların sadakat duygusunu arttırmakla (Wibovo, Waskito & Sanny, 2018, s. 167) birlikte kişiler destekledikleri siyasi parti örgütlerinden çoğu kez finansal bir yardım görmemektedir. Ayrıca Y kuşağı bireyler istek, ihtiyaç ve beklentileri karşılanmadığında ya da yaratıcılıklarını ortaya koyamayacaklarını sezdiklerinde örgütlerine bağlılık duysalar bile örgütten vazgeçebilirler. Onlar için önemli olan kendileri ve yaşamlarıdır. Dolayısıyla destekledikleri siyasi parti örgütü onların beklentilerini karşılamadığında beklentilerini karşılayacak başka alternatiflere kolayca yönelebilirler. Sonuç olarak Y kuşağındaki bireylerin siyasi parti örgütüne bağlılığı olsa bile örgütsel sadakat duygularının aynı şekilde yüksek olmayabileceği yapılan analiz sonucunda ortaya konmuştur. Dolayısıyla çalışmanın son hipotezinin de doğrulandığı belirtilebilir.

İlgili yazında siyasi partilere bağlılık ve sadakati inceleyen diğer çalışmalarla bu çalışmada elde edilen bulgular karşılaştırıldığında şu sonuçlara ulaşılabilir. Emil Husted (2020, s. 175-195) siyasi parti örgütleri üzerine yaptığı çalışmasında değerler ile bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kişilerin üyesi oldukları örgütler ile aynı değerlere sahip olmalarının örgütsel bağlılığı arttırdığı ve siyasi partilerde bulunan kişilerin örgütsel bağlılığının, diğer örgütlerdeki iş fırsatları gibi avantajlar olmadan tamamen normatif ve/veya duyuşsal güdülenmeyle gerçekleştiği ifade edilmiştir. Dolayısıyla ücret, terfi gibi araçların siyasi parti örgütlerinde kişilerin örgütsel bağlılığını sağlamada kullanılamayacağı ifade edilebilir. Y kuşağı kapsamında da siyasi parti liderlerinin mevzubahis kuşağın üyelerinin değerlerini dikkate alarak örgütsel bağlılıklarını artırabileceği belirtilebilir.

Zaini Jamaludin (2012) Malezya örneğinde dönüşümsel liderlik ile ilgili yapmış olduğu çalışmada, siyasi liderlerin karizmatik olması ve yüksek derecede bireysel düşünmeye sahip olmaları durumunda politik işçilerin siyasi partiye aidiyet ve bağlılık duygusunun arttığını belirtmektedir. Parti sistemi kurumsallaşması ile ilgili çalışmada Mainwaring (1998) siyasi partiler arasında örgütsel bağlılık konusunda farklılıklar bulunduğunu belirtmiştir. Parti sistemi kurumsallaşması, bir örgüte ve bazı asgari kolektif hedeflere bağlılığı ifade etmekte ve tek bir lidere bağlılığın ötesinde sadakat gerektirmektedir. Daha kurumsallaşmış sistemlerde,

politikacılar kural olarak parti değiştirmeme ve diğer partilerin adaylarını alenen desteklememe olmak üzere iki temel konuda partilerine bağlı olmaktadır. Parti örgütlenmesinin sağlamlığı, demokratik siyaset için önemli bir nokta olmakla birlikte partiler arasında büyük ölçüde farklılık bulunmaktadır. Bazı ülkelerde parti örgütlerinin önemli kaynakları bulunmakta ve parti, siyasi seçkinlerin derin bir sadakati ile yönetilmektedir. Diğerlerinde ise parti örgütleri dayanıksız, parti bağlılıkları genellikle yüzeysel olup politikacılar seçmenler arasında kişisel takipçi kazanmaya odaklanmaktadır (Mainwaring, 1998, s. 70-79). Bu kapsamda Y kuşağının örgütsel bağlılık ve sadakatini sağlamada parti liderlerine önemli görevler düştüğü söylenebilir.

Hasan Güllüpunar ve Özlem Güllüoğlu (2013, s. 82) Türkiye’de büyükşehirlerde yaşayan seçmenlerin siyasi parti örgütlerine bağlılıkları ile ilgili yapmış oldukları çalışmalarında siyasi partiye bağlılığı düşük olanların genellikle kararsız seçmenler olduklarını belirtmişlerdir. Çalışmada Türkiye’de seçmenin genel bağlılık bakımından yüksek seviyede parti bağlılığına sahip olduğunu; devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık etkenlerine göre ise orta düzeyde bir bağlılığın mevzubahis olduğunu vurgulamışlardır. Yazarlar ayrıca seçmenlerin genel bağlılığına tesir eden en önemli faktörün normatif bağlılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Y kuşağı özelinde de bu tespitin geçerli olup olmadığı ayrıca sınanabilir.

Akyay Uygur ve Hakan Koç ise Ankara ölçeğinde üç büyük siyasi partiye aidiyet hissedenlere uyguladıkları anket çalışmasıyla kişilerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat düzeylerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Yaptıkları analizler sonucunda kişilerin destekledikleri partiler ile örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat düzeyleri arasında farklılık olduğunu tespit etmişlerdir (Uygur & Koç, 2010, s. 89-90). Bu çalışmada partiler düzeyinde bir analiz yapılmış olmasa da Y kuşağının siyasi parti örgütüne bağlılık ve sadakati hususunda partiler arasında bir fark olabileceği düşünülebilir.

Sonuç olarak, Y kuşağı bireylerin partilerini desteklemelerini ve bunun sürdürülmesini isteyen siyasi parti örgütlerinin, kendi amaçları ve değerleri ile bireylerin amaçlarını ve değerlerini ortak bir çatı altında birleştirmeleri gerekmektedir. Y kuşağı bireyler için açık, net, doğrudan iletişim önemli olup bu doğrultuda bir örgüt kültürü oluşturulabilir. Kişilerin istek, ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanmasının yanı sıra özgürce fikirlerini ve görüşlerini aktarabilecekleri katılımcı ve yenilikçiliği destekleyen bir örgüt kültürünün önemli olduğundan bahsedilebilir. Ayrıca siyasi parti üyelerinin kariyer gelişimine destek verilmesi bağlılıklarının yanı sıra sadakat duygularının da gelişmesine katkı sağlayabilir. Siyasi parti örgütlerinin yapması gereken en önemli şey kuşaklararası farklılıkların farkında olmak ve bu farkındalık ile hedef kitleye hitap etmektir.

Bu çalışma Y kuşağı üyelerinde yapılmış olup, diğer kuşakların ve hatta kuşaklar arası karşılaştırmaların örgütsel bağlılık ve sadakat açısından incelenmesi önemli görülmektedir. Çünkü her kuşak birbirinden farklı özellikler ve davranışlar sergilemektedir. Bu bağlamda kuşaklararası örgütsel bağlılık ve sadakat açısından farklılıklar olabileceği düşünülebilir. Ayrıca siyasi partilerin örgütsel davranış açısından daha çok incelenmesi gerekliliğinden bahsedilebilir. Gelecek çalışmalarda, farklı değişkenlerin farklı örneklemelerde sınanmasının ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: sosyolojik bir perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 189-217.
- Açıkkol, F. & Salepçioğlu, M. A. (2019). Organizasyonlarda Y kuşağı’nın davranış, liderlik ve örgütsel bağlılık açısından incelenmesi: Perakende sektöründe bir araştırma. *Kurumsal*

- Yönetim ve Sürdürülebilirlik Sempozyumu Yönetimde Inovatif Yaklaşımlar*, 8 Mayıs, İstanbul, doi.org/10.11611/yead.234393.
- Aka, B. (2018). Bebek patlaması, X ve Y kuşağı yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kamu ve özel sektör farklılıklarına göre incelenmesi: Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(20), 118-135, DOI: 10.21076/vizyoner.341626.
- Aka, B. (2017). Kamu ve özel sektörde çalışan yöneticilerin kuşak farklılıkları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: İzmir ilinde bir araştırma. *Basılmamış Doktora Tezi*, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Andrea, B., Gabriella, H.C., & Timea, J. (2016). Y and Z generations at workplace. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90-106, DOI: 10.7441/joc.2016.03.06
- Argawi, S. M., Al hila, A. A., Abu Naser, S. S. & Al Shobaki (2018). The effect of procedural justice on the organizational loyalty of faculty staff in universities. *International Journal of Academic Management Science Research*, 2(10), 30-44.
- Berkup, B. S. (2014). Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218-229, DOI:10.5901/mjss.2014.v5n19p218
- Broadbridge, Adelina M., Maxwell, G.A. & Ogden, S.M. (2007). Experiences, perceptions and expectations of retail employment for generation Y. *Career Development International*, 12(6) 523-544, DOI: 10.1108/13620430710822001
- Cennamo, L. & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906, DOI 10.1108/02683940810904385
- Civelek, M. E., Çemberci, M., Aşçı, M. S. & Öz, S. (2017). The effect of the unique features of Y generation on organizational commitment. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(6), 336-349, DOI: http://dx.doi.org/10.7596/taksad.v6i6.1353
- Constanza, D.P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B. & Gade, P. A. (2012). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27, 375-394, DOI: 10.1007/s10869-012-9259-4
- Çetin Aydın, G. & Başol, O. (2014). X ve Y kuşağı: Çalışmanın anlamında bir değişme var mı? *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 1-15, DOI:org/10.17339/ejovoc.41369
- Damayanti, N., Yahya, K. K. & Yean T. F. (2019). Work values, emotional intelligence, work environment and career commitment among generation Y: A proposed framework. *Sains Humanika*, 11(2-2), 53-58, doi.org/10.11113/sh.v11n2-2.1655.
- Deloitte, (2020). Erişim tarihi: 08.01.2021, <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/human-capital/articles/millennialsurvey-2020.html#>, 1-19.
- Deloitte, (2020). Erişim tarihi: 08.01.2021, <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/human-capital/articles/generation-y-innovation-survey-article.html#>, 1-72.
- Erden Ayhün, S. (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93-112, doi.org/10.11611/yead.452483
- Erer, B. (2020). Örgütsel sessizlik davranışının X, Y, Z kuşağı açısından değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 577-589, DOI: 10.29249/selcuksbmyd.629203.
- Fenzel, J. L. (2013). Examining generational differences in the workplace: work centrality, narcissism, and their relation to employee work engagement. *These and Dissertations*. 350, University of Wisconsin-Milwaukee, ABD, https://dc.uwm.edu/etd/350/?utm_source=dc.uwm.edu%2Fetd%2F350&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages

- Fettahlioğlu, Ö. O., Birin, C. & Akdoğan, Z. (2017). Critical overview of organizational citizenship and organizational loyalty and empiric study for two concept. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3), 150-165.
- Glazer, S., Mahoney, A. C. & Randall, Y. (2019). Employee development's role in organizational commitment: a preliminary investigation comparing generation X and Millennial employees. *Industrial and Commercial Training*, 51(1), 1-12, <https://doi.org/10.1108/ict-07-2018-0061>
- Gökçe, A. F. (2013). Siyasi partilerde parti içi demokrasi ve disiplin algısı: Türkiye. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 5(9), 65-79, <https://doi.org/10.20990/aacd.40387>.
- Gursoy, D., Maier, T. A. & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 448-458, DOI: 10.1016/j.ijhm.2007.11.002
- Gursoy, D., Geng-Qing Chi, C. & Karadag, E. (2013). Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 40-48, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.04.002>
- Güllüpunar, H. & Güllüoğlu Ö. (2013). Voters' loyalty to a political party in terms of organizational commitment factor: A research on voters living in big cities in Turkey. *E-Journal of New World Sciences Academy NWSA-Humanities*, 8(1), 82-99.
- Güven, S. (2016). Türkiye'de siyasal hayatta dönüşüm ve lider odaklı siyaset. *Selçuk İletişim Dergisi*, 9(3), 90-118, <https://doi.org/10.18094/si.80705>
- Husted, E. (2020). 'Some have ideologies we have values': The relationship between organizational values and commitment in the political party. *Culture and Organization*, 26(3), 175-195, <https://doi.org/10.1080/14759551.2018.1518325>.
- Jamaludin, Z. (2012). Transformational leadership dimensions and affective commitment: A study on political workers. *2nd International Conference On Management*, 11-12 June 2012, Malaysia, 1029-1032.
- Jauhari, H. & Singh, S. (2013). Perceived diversity climate and employees' organizational loyalty, equality, diversity and inclusion. *An International Journal*, 32(3), 262-276. <https://doi.org/10.1108/edi-12-2012-0119>.
- Jena, R. K. (2016). Effect of generation gap on organizational commitment: A case study of ferro-alloy industries in India. *Global Business Review*, 17(35), 76S-89S, <https://doi.org/10.1177/0972150916631085>.
- Jiri, B. (2016). The employees of baby boomers generation, generation X, generation Y and generation Z in selected Czech corporations as conceivers of development and competitiveness in their Corporation. *Journal of Competitiveness*, 8(4), 105-123, DOI: 10.7441/joc.2016.04.07,
- Islam, A., Cheong, T.W., Yusuf, H. & Desa, H. (2011). A study on generation at workplace in Penang. *Journal of Applied Sciences Research*, 7(11), 1802-1805.
- İlhan, Ü. D., Kümbül Güler, B. Ve Aksaraylı, M. (2019). Çalışma değerleri ve örgüte duygusal bağlılık: X ve Y kuşağı mavi yakalı çalışanlar üzerine bir çalışma. *Journal of Yasar University*, 14(56), 379-406.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Köksal, M. H. (2019). Differences among baby boomers, generation X, Millennials, and generation Z wine consumers in Lebanon. *International Journal of Wine Business Research*, 31(3), 456-472, DOI 10.1108/IJWBR-09-2018-0047.
- Ladhari, R., Gonthier, J. & Lajante, M. (2019). Generation Y and online fashion shopping: orientations and profiles. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 48, 113-121, <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.02.003>

- Mainwaring, S. (1998). Party systems in the third wave. *Journal of Democracy*, 9(3), 67-80.
- Mccrindle Research (2006). New generations at work: attracting, recruiting, retraining and training generation Y. New South Wales.
- Mert Haydari, S., Kocaman, G. & Tokat, M. A. (2016). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(3), 119-131, <https://doi.org/10.5222/shyd.2020.75046>.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *Journal Of Psychology*, 78(4), 538-551, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management*, 1, 61-98, [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Muskat, B. & Reitsamer B. F. (2019). Quality of work life and generation Y. *Personnel Review*, 49(1), 265-283, DOI 10.1108/PR-11-2018-0448.
- Na-nan, K. & Saribut, S. (2019). Development and validation of an organisational commitment instrument for generation Y employees in small and medium-sized enterprises in Thailand. *Industrial And Commercial Training*, 51(4), 244-255, DOI:10.1108/ICT-11-2018-0091.
- Naim, M. F. & Lenka, U. (2017). Linking knowledge sharing, competency development, and affective commitment: evidence from Indian gen Y employees. *Journal of Knowledge Management*, 21(4), 885-906, <https://doi.org/10.1108/jkm-08-2016-0334>.
- Putri, S., Sjbathyni, B. & Mustika, M. D. (2018). "Making generation Y stay": The mediating role of organizational commitment. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 141-152, <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2513>.
- Puspita, N., Nugroho, M. N. & Banun, A. (2020). The influence of organizational culture and work engagement over employee performance mediated by employee loyalty. *Science, Engineering and Social Science Series*, 4(5), 289-294.
- Ramli, Y. & Soelton, M. (2019). The millennial workforce: How do they commit to the organization? *International Journal of Business, Economics and Law*, 19(5), 7-18.
- Raosoft. Sample Size Calculator. 05.02.2021, <http://www.raosoft.com/samplesize.html>.
- Rony, Z. T. (2019). Generation Y challenges in becoming innovative leaders at organization in the 21st century. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2S9), 789-794., DOI:10.35940/ijrte.B1164.0982S919.
- TDK, Erişim tarihi: 02.01.2021, <https://sozluk.gov.tr/>.
- TÜİK, (2021). İstatistik veri portalı, il, tek yaş ve cinsiyete göre nüfus. 08.02.2021, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=nufus-ve-demografi-109&dil=1>.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J. & Lance C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 117-1142, DOI: 10.1177/0149206309352246.
- Uygur, A. & Koç, H. (2010). Örgütsel sadakat ve örgütsel bağlılık: Siyasi partiler açısından bir analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 79-94, <https://doi.org/10.26466/opus.621947>.
- Wibovo, M. H. I., Wakito, H. & Sanny, L. (2018). Millenial worker loyalty in Indonesia. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 2(3), 164-167.
- Widiyati, C. C. & Fatimah, F. (2017). Influence of work stress, self efficiacy and organizational commitment to turnover intention. *European Journal of Business and Management*, 10(3), 18-28, <https://doi.org/10.31580/apss.v2i3.366>.