

Tokat İli Merkez İlçede Arı Yetiştiricileri Birliği Üyelerinin Birliğe Örgütsel Bağlılıklarının Analizi

Nuray KIZILASLAN

Faruk ADIGÜZEL

Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, Tokat

Özet: Tüm örgütler gibi arı yetiştiricileri birliğinin başarısının artması için örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olması gerekmektedir. Örgütsel bağlılığın yüksek olması birlik üyelerinin birliklerine olan katkıları artıracak en önemli etkenlerden biridir. Bu çalışmada Tokat İli Arı Yetiştiricileri Birliğine üye 60 kişi ile birliklerine olan örgütsel bağlılıklarını ortaya koymak için anket uygulanmıştır. Çalışma kapsamında örgütsel bağlılık unsurlarını içeren sorularla örgütsel bağlılık düzeyleri ortaya konarak sosyo-ekonomik, mesleki özellikler, örgütlenme ile ilgili özellikler arasında ilişki araştırılmıştır. Yapılan Khi-Kare analizleri sonucunda örgütsel bağlılık düzeylerinin özellikle birlik içi faaliyet ve anlayışa göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca, örgütsel bağlılık unsurları olan; örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma, örgütsel amaçların başarılması yönünde ekstra çaba gösterme ve örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duyma unsurları en güçlü grup örgüte yüksek bağlılık gösteren grup olarak belirlenmiştir. Birliğe üyelerin örgütsel bağlılıklarını artırmak için; amaç ve hedeflerin iyi belirlenmesi, katılımcılığa cesaretlendirilmesi, şeffaf bir ortam yaratılması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık unsurları, örgütsel bağlılık düzeyi, arı yetiştiricileri birliği

Analysis of Organizational Commitment of Members of Tokat Central Beekeepers Union to General Association

Abstract: As other unions, union of beekeepers should have high level of organizational commitment in order to increase the success of organizations. Higher organizational commitment is one of the most important factors to increase the contributions of members to their unions. In this study, a survey was applied to 60 members of Tokat Beekeepers Union in order to demonstrate their organizational commitment. Relations between socio-economic, occupational characteristics, organizational features were researched with introducing levels of organizational commitment and questions covering elements of organizational commitment within the study. As a result of chi-square analysis, organizational commitment levels vary particularly according to the activities and understandings in the union. Moreover, the elements of organizational commitment such as acceptance of organizational goals and values and having a strong belief to them, to show an extra effort to achieve the organizational objectives and having a strong desire to carry on organizational membership are determined in the most powerful group of the organization commitment as a highest group. Well-determination of goals and objectives, encouragement for participation, creation of a transparent environment are required to increase organizational commitment of the union members.

Keywords: Organizational commitment, elements of organizational commitment, level of organizational commitment, union of beekeepers

1. Giriş

Bir kamu ya da özel kuruluş, kooperatif, dernek, vakıf gibi örgütlerde çalışanların, kurumlarına bağlılıkları ürettikleri mal ve hizmetlerin kalitesinde, verimliliğinde ve etkinliğinde büyük bir öneme sahiptir. İnsan faktörü örgütün etkin bir şekilde yürütülmesinde en önemli unsurlardandır. İnsanın örgüte bağlılığı, örgütün amaç ve değerlerini benimseme; örgüt ile ilgili her konuda çalışmaya gönüllü olma; örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılma; örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergileme ve son

olarak da örgütün bir üyesi olarak kalma noktasında son derece güçlü bir irade ortaya koyması, kalma isteğini sürdürmesi ile doğrudan ilişkilidir.

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balci, 2003).

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak birçok tanım bulunmaktadır. Grusky (1966), örgütsel bağlılığı bireyin örgüte olan bağının gücü olarak tanımlamıştır. İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği; ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu şeklinde tanımlanmaktadır (Mowday ve Ark., 1979.). Diğer bir tanıma göre örgütsel bağlılık, birey ve örgüt arasında algılanan uyumun bir fonksiyonu şeklinde ifade edilmektedir (Bateman and Strasser, 1984). Kiesler, Sakumura ve Salancik'e göre ise örgütsel bağlılık, bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir (Reichers, 1985). Balay (2000), örgütsel bağlılığı, bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi olarak, Özsoy (2004) ise, örgütsel bağlılığı, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlamıştır.

Örgütsel bağlılık literatüründe üç farklı bağlılık unsuru bulunmaktadır. Bunlar duygusal (affective), sürekli (continuance) ve normatif (normative) bağlılıktır (Allen and Meyer, 1990). Duygusal bağlılık, insanları örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan dolayı memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan ortaya çıkar. Normatif bağlılık, kendini kuruma adanmayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapar (Wiener, 1982). Sürekli bağlılık ise, örgütte çalışanın yapmış olduğu kişisel yatırımlar nedeniyle bu örgütte kalma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu yatırımlar; mesai arkadaşlarıyla yakın sosyal ilişkiler, emeklilik hakları, kıdem, kariyer ve bir örgütte uzun yıllar çalışmaktan dolayı elde edilen özel yeteneklerdir. Bundan başka bu bağlılığa başka bir yerde daha iyi iş olanakları elde etme noktasındaki belirsizlikler de katkıda bulunur. Bu üç bağlılık unsuru, çalışanları bir örgüte bağlayan ve onların ayrılma ya da kalma kararlarını etkileyen bir psikolojik durumu yansıtır (Obeng and Ugboro, 2003). Duygusal

bağlılığa sahip olan bir kimse örgütte kalmak istediğini, süreklilik bağlılığına sahip olan kimse örgütte kalması gerektiğini ve normatif bağlılığa sahip olan kimse ise örgütte kalmak zorunda olduğunu düşünür (Allen and Meyer, 1990).

Örgütsel bağlılığın bu üç unsurunu bazı yazarlar aynı mantıksal çerçeve içinde farklı ifadelerle açıklamışlardır (Porter, Steers, Mowday, Boulian, 1974). Buna göre üç unsur;

- örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
- örgütsel amaçların başarılması yönünde ekstra çaba gösterme,
- örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duyma.

Buradan örgütsel bağlılığın, bireylerin örgütte kalmak istemeleri, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile kimliklenme, örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi olduğu anlaşılmaktadır. Bu ilginin artması örgütü de aynı düzeyde güçlendirmektedir.

Çalışanları örgüte bağlayacak pek çok etmen olmakla birlikte; ücret, prim gibi maddi çıkarlar, örgütsel kültür ve liderlik, özel yaşam- iş yaşamı arasındaki denge, bireysel özellikler, genel yönetim politikaları, işyerindeki eğitim ve gelişme olanakları gibi konular bu noktada önemli olmaktadır (Stum, 1999).

Özellikle kırsal alanda, en önemli sorunlardan biri olan örgütlenmenin gerekliliği yıllardan beri sürekli gündemde yerini almış, ancak tam anlamıyla örgütlenme sağlanamamıştır. Örgütlü bir toplum olamama noktasında birçok faktör etkilidir. Bu faktörlerin birçoğunu içerisine alan en önemli faktör örgütsel bağlılığın zayıf olmasıdır.

Güven ortamının oluşturulamaması, olumsuz geçmiş deneyimler, sürekli farklılaşan bireysel ihtiyaçlar, örgüt yönetiminde katılımcı olamama, yönetim ve yönetim kurulunun örgüt üyelerince seçilememesi, örgüt faaliyetleri ile ilgili bilgi eksikliği, örgütü bağımsız bir kurum olarak görmeme, demokratikleşmenin sağlanamaması (Kızılaslan ve ark., 1996), örgütlenmeye yönelik yayım çalışmalarının eksikliği (Kızılaslan, 1997), artan rekabet gibi nedenlerle üyeleri örgütte tutmak ve bağlılığı artırmak giderek zorlaşmaktadır. Bu da örgütün faaliyetlerini yürütememe, nitelikli işgücü

arzındaki yetersizlikler ve sonuçta yüksek maliyetler getirmektedir. Bu bağlamda, örgüte üye olan bireylerin örgütsel bağlılıklarının arttırılması, onların örgüte bağlanmasını etkileyecek unsurların belirlenmesi önemli hale gelmektedir.

Bu çalışmada Tokat İli Arı Yetiştiricileri Birliği üyeleriyle anket çalışması yapılarak örgütsel bağlılık düzeyleri ortaya konulmuş ve örgütsel bağlılıklarına etki eden faktörler belirlenmiştir. Bu bağlamda, çalışmanın amacı; Tokat İli Merkez İlçede arı yetiştiricileri birliğine üye arıcıların sosyo-ekonomik özelliklerini ve arıcılık faaliyetlerine ilişkin bilgilerini ortaya koyarak örgütsel bağlılık ile ilişkisini araştırmaktır.

2. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın ana materyalini, Tokat İli Arı Yetiştiricileri Birliği'ne kayıtlı üyelerle yapılan anketlerden sağlanan veriler oluşturmaktadır. Birlik kayıtlarından 206 üyesinin bulunduğu öğrenilmiştir. Birliğin Merkez İlçe bazında ise 67 üyesi olduğu tespit edilmiştir. Anketin uygulanması aşamasında 7 üyenin anket yapılmasına istekli olmaması sonucunda 2011 yılı Nisan-Haziran aylarında Tokat İli Merkez İlçedeki birlik üyesi 60 arıcıdan araştırmanın materyali sağlanmıştır. Bu verilerin yanı sıra, araştırma konusu ile ilgili olarak daha önce yapılmış olan çalışmalardan da yararlanılmıştır.

Üyelerin birliğe örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla üyelere örgütsel bağlılık unsurlarını içeren sorular yöneltilmiş, bu sorulara verilen cevaplar puanlanarak örgütsel bağlılık düzeyleri oluşturulmuştur. Buna ilişkin sorular ve puanları ekte verilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyi için düşük, orta ve yüksek bağlılık düzeyi olmak üzere üç grup oluşturulmuş ve bu düzeylere göre sosyo-ekonomik, mesleki özellikler; arıcılıkla ilgili faaliyetler; arıcıların örgütlenmeyle ve arıcılar birliği ile ilgili bilgileri; örgütsel bağlılık unsurları arasındaki ilişkiler irdelenmiştir.

Arıcıların bazı sosyo-ekonomik ve mesleki özellikleri (yaşları, eğitim durumları, faaliyet alanları, arıcılık deneyimleri, kovan sayıları, ana arı üretme durumları, arıcılık şekli, birliğe üyelik süreleri, arıcıların diğer tarımsal örgütlere üyelik durumları, birlik yönetiminde görev alma, birlik aidatını yüksek bulma,

mevcut yönetimi tanıma durumları, birlik faaliyetlerinden haberdar olma, birlik toplantılarına katılma, birliğin eğitim faaliyetlerine katılma ve birliğin diğer üyelerini tanıma vb. gibi) ile birliğe örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığı yapılan khi-kare analizleri ile belirlenmiştir (Gujarati,1995; Mirer, 1995).

Khi-kare testleri ile ölçülen ilişkilerin anlamlı olduğu durumlarda ise bu ilişkinin ne oranda güçlü olduğunu test etmek amacı ile Kontingenz (Coefficient of Contingency) yani bağımlılık katsayısı kullanılmıştır (Düzgüneş ve ark.,1983). Bu katsayı ilişkinin anlamlı olduğu durumlarda bağımlılığın derecesini göstermektedir.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. Arıcıların Sosyo-Ekonomik Özellikleri

Ankete katılan arıcıların sosyo-ekonomik özelliklerine ilişkin bilgiler Çizelge 1'de verilmiştir. Arıcıların tamamı erkektir. Ankete katılan arıcılar yaş grupları itibariyle 3 gruba ayrılmıştır. Genel itibariyle arıcıların %36.67'si 25 ve 49 yaş, %35.00'i 50 ile 59 yaş ve %28.33'ü 60 ve 74 yaş aralığındadırlar. Kişiler ortalama olarak 51.70 yaşındadırlar.

Arıcıların eğitim durumları incelendiğinde, genel itibariyle kişilerin yaklaşık yarısı (%48.33) üniversite mezunu durumundadırlar. Ayrıca, genel itibariyle arıcıların %26.67'si ilkokul, %25.00'i yüksekokul, %23.33'ü lisans, %18.33'ü lise, %5.00'i ortaokul mezunu olup, %1.67'si ise okur-yazar durumdadırlar.

Ankete katılan arıcıların hemen hemen tamamı evlidir. Evli olan arıcıların eşlerinin eğitim durumları incelendiğinde, genel itibariyle çoğunluğunun (%60.35) ilkokul mezunu olduğu saptanmıştır. Genel olarak arıcıların eşlerinin %8.62'si çok düşük bir düzeyde üniversite mezunu durumundadırlar. Arıcıların eşlerinin %87.93 ile büyük çoğunluğu çalışmamaktadırlar.

Ankete katılan arıcılar ailelerindeki birey sayıları itibariyle üç gruba ayrılmıştır. Genel itibariyle, kişilerin yaklaşık yarısı (%46.67) kalabalık bir aile yapısına sahip olup, arıcıların %20.00'si ise çekirdek aile durumundadırlar. Genel ortalama ailedeki birey sayısı 4.38 kişi olarak hesap edilmiştir. Örgütsel bağlılık grupları bakımından incelendiğinde ise, düşük

düzeyde örgütsel bağlılıkları olan arıcılar %52.63 ile en yüksek oranla en kalabalık aile yapısına sahip durumdadırlar.

Ailelerde çalışan birey sayıları incelendiğinde genel ortalama da kişilerin %50.00'sinin ailesinde 2 ve yukarı sayıda kişinin çalıştığı belirlenmiştir. Genel ortalama da ailelerde 1.68 kişinin çalıştığı saptanmıştır.

Arıcıların ailesinde başka bir tarımsal örgüte ortak aile bireyi oranı %6.67'dir. Ailelerdeki bu kişilerin %75.00'inin Tarım Kredi Kooperatifi'ne, %25.00'inin ise bir Kalkınma Kooperatifine ortak oldukları tespit edilmiştir. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösteren üyelerin aile bireylerinden herhangi birinde bir örgüte aidiyetlik olmaması dikkat çekicidir.

Ankete katılan kişilerin genel itibarıyla %86.67'si gibi büyük bir çoğunluğu şehirde ikamet etmelerine karşın, ancak %13.33'ü köyde yaşamaktadırlar.

Köyde ikamet eden kişilerin tamamı şehirle bağlantıları olduğunu ifade etmiştir. Genel olarak birlik toplantılarına katılma (%75), şehirde evinin bulunması (%50), birlik yönetiminde bulunma (%25), şehirde çocuklarının bulunması (%25), birlik faaliyetlerine aktif katılma (%25), şehirde akrabalarının bulunması (%25) ve gelir sağladığı evinin bulunması (%12.50) gibi nedenlerle şehirle bağlantılarının olduğunu belirtmişlerdir. Üyelerden orta ve yüksek bağlılık gösterenlerin şehirle bağlantılarında birlik çalışmalarına ve toplantılarına katılma, yönetimde görevli olma gibi örgüte yönelik faaliyetlerinin de olduğu görülmektedir. Düşük örgütsel bağlılık gösteren üyelerin örgüt yönünden yalnızca birliğin toplantılarına katılmak için şehirle bağlantıları olduğu gözlemlenmiştir. Köyde yaşayan bu kişilerin genel itibarıyla %50.00'sinin en yüksek oranla haftada 2-3 kez şehre gittikleri tespit edilmiştir. Kişilerin şehre gidiş nedenlerinin %62.50 ile resmi işler, %50.00 ile hastalık ve ilaç alma, %50.00 ile gıda ve giyim ihtiyaçlarını karşılama, %37.50 ile birlik faaliyetlerine katılma, %37.50 ile tarımsal ürün pazarlamak ve %37.50 ile akraba, eş, dost ziyareti olduğu belirlenirken, kişilerin %12.50'si ise belli bir amaç olmadan şehre gittiklerini söylemişlerdir.

Ankete katılan arıcıların %91.67 gibi büyük çoğunluğunun belli bir sosyal güvencesinin olduğu belirlenmiştir. Bir sosyal güvenceye sahip olan arıcıların %60.00 ile emekli sandığı, %25.46 ile SSK, %7.27 ile Bağ-Kur ve %7.27 Tarım Bağ-Kur' lusu oldukları belirlenmiştir.

Bu araştırmada bulunan sosyo-ekonomik özelliklerine ilişkin sonuçların paralelinde; Oliver (1990), demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu gözlemlemiştir.

Bununla beraber bazı araştırmalarda; bayan personelin baylara göre (Mcclurg, 1999); daha düşük eğitimlilerin eğitimlilere göre (Allen and Meyer, 1990; Mcclurg, 1999), yaşlı personelin gençlere göre, örgütte uzun yıllar geçiren personelin yeni olanlara göre, evlilerin bekarlara göre (Benkhoff, 1997) örgüte daha fazla bağlı oldukları görülmüştür. Ancak, demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin dolaylı olduğu ve (örgütsel değerlerle ödüller kontrol altına alındığında) ortadan kalktığı ifade edilmektedir (Meyer and Allen, 1991).

3.2. Arıcıların Arıcılık Faaliyetleri

Ankete katılan arıcıların arıcılıkla ilgili faaliyetleri Çizelge 2'de sunulmuştur. Çizelgede görüldüğü üzere, arıcıların genel itibarıyla %61.67'si sadece arıcılık faaliyeti yapmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyinin faaliyet alanı ile ilişkisi bulunmamıştır. Ancak, Mathieu ve Zajac (1990), örgütsel bağlılıkla faaliyet alanının doğrudan ilişkili olduğunu test etmişlerdir.

Arıcılar mesleki deneyimleri itibarıyla üç gruba ayrılmışlardır. Genel olarak arıcıların %40.00' i en yüksek oranla 15 ile 29 yıl arası arıcılık deneyimine sahiptirler. Kişilerin ortalama arıcılık deneyimleri 21.10 yıl olarak hesaplanmıştır.

Ayrıca tarımsal faaliyetlerdeki deneyimleri ortalama 22.91 yıl olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla tarımsal faaliyetlere başladıklarından beri arıcılık faaliyetlerine de başladıkları söylenebilir.

Ankete katılan bireylerin çoğunluğu (%91.67) langstroth tipi kovan kullanmaktadır.

Çizelge 1. Arıcıların Sosyo-Ekonomik Özellikleri (%)

Özellikler	1. Grup (Düşük)	2. Grup (Orta)	3. Grup (Yüksek)	GENEL	
Yaş (yıl)	25 – 49	31.58	32.00	50.00	36.67
	50 – 59	52.63	32.00	18.75	35.00
	60 – 74	15.79	36.00	31.25	28.33
	Yaş Ortalaması	49.26	52.84	52.82	51.70
$X^2 = 5.639$		$P = 0.228$		$df = 4$	
Eğitim Durumu	Okur-yazar	0.00	4.00	0.00	1.67
	İlkokul	26.32	24.00	31.25	26.67
	Ortaokul	0.00	8.00	6.25	5.00
	Lise	10.53	20.00	25.00	18.33
	Yüksekokul	21.05	28.00	25.00	25.00
Medeni Durum	Lisans	42.10	16.00	12.50	23.33
	Bekâr	5.26	4.00	0.00	3.33
Eşin Eğitim Durumu	Evli	94.74	96.00	100.00	96.67
	Okur-yazar değil	0.00	12.50	0.00	5.17
Eşin Çalışma Durumu	Okur-yazar	11.11	4.17	18.75	10.34
	İlkokul	50.00	70.83	56.25	60.35
	Ortaokul	11.11	4.17	6.25	6.90
	Lise	22.22	0.00	6.25	8.62
	Yüksekokul	0.00	4.17	0.00	1.72
	Lisans	5.56	4.16	12.50	6.90
Eşin Ailedeki Birey Sayısı (kişi)	Evet	11.11	8.33	18.75	12.07
	Hayır	88.89	91.67	81.25	87.93
Ailedeki Birey Sayısı (kişi)	4	47.37	52.00	62.50	53.33
	5+	52.63	48.00	37.50	46.67
	Ortalama Birey Sayısı	5.00	4.36	3.69	4.38
$X^2 = 0.830$		$P = 0.660$		$df = 2$	
Çalışan Birey Sayısı (kişi)	1	52.63	40.00	62.50	50.00
	2-5	47.37	60.00	37.50	50.00
	Ortalama Çalışan Sayısı	1.79	1.80	1.38	1.68
Ailede Tarımsal Örgüt Üyeliği	Evet	10.53	8.00	0.00	6.67
	Hayır	89.47	92.00	100.00	93.33
Üye Olunan Kuruluş	Tarım Kredi Kooperatifi	100.00	50.00	0.00	75.00
	Kalkınma Kooperatifi	0.00	50.00	0.00	25.00
İkamet Yeri	Köy	10.53	16.00	12.50	13.33
	Şehir	89.47	84.00	87.50	86.67
Şehirle Bağlantı Durumu	Evet	100.00	100.00	100.00	100.00
	Hayır	0.00	0.00	0.00	0.00
Şehre Gidiş Sıklığı	Haftada 2-3 Kez	0.00	100.00	0.00	50.00
	Haftada bir	0.00	0.00	50.00	12.50
	15 Günde bir	100.00	0.00	50.00	37.50
Sosyal Güvence Durumu	Evet	89.47	96.00	87.50	91.67
	Hayır	10.53	4.00	12.50	8.33
Sosyal Güvence Şekli	SSK	23.53	33.33	14.29	25.46
	Bağ-Kur	17.65	0.00	7.14	7.27
	Bağ-Kur (Tarım)	0.00	8.33	14.29	7.27
	Emekli Sandığı	58.82	58.34	64.28	60.00

*Birden fazla cevap verildiğinden, toplam %100'ü geçmektedir.

Kişiler sahip oldukları kovan sayıları üç grupta incelenmiştir. Genel olarak bireylerin %38.34'ü 50 ile 75 adet arası kovana sahiplerken, kişilerin %33.33'ü 49 kovandan az

sayıda kovana ve %28.33'ü ise 75'ten fazla sayıda kovana sahiptirler. Ortalama kovan sayıları 64.25 kovandır.

Birliğe üye arıcuların çoğunluğu (%68.33) ana arı yetiştirmedikleri ifade ederlerken, kişilerin %31.67'sinin ise ana arı yetiştirdiği belirlenmiştir. Arıcuların %80.00'i ana arı temininde birliğin rolünün olmadığını söylemişlerdir. Arıcuların %53.33'ü sabit arıcılık şeklinde üretim yaparlarken, %46.67'si ise gezginci arıcılık yapmaktadırlar. Örgütsel bağlılık grupları itibariyle ise; 1. gruptaki arıcuların %52.63'ü, 2. gruptakilerin %48.00'i ve 3. gruptakilerin ise %62.50'si sabit arıcılık yapmaktadırlar.

Yer tespitinde birliğin rolünün olmadığını söyleyen kişilerin oranı genel olarak %98.33 olarak hesaplanmıştır. Üretim için birliğin etkisinin olduğunu ifade edenlerin tamamı birliğin yer tespitinde kiralamaya aracılık yaptığını söylemişlerdir. Üreticiler arıcılık ürünlerini çeşitli şekillerde pazarlamaktadırlar. Öyle ki, arıcuların %93.33'ü il içine, %51.67'si il dışına ve %3.33'ü ise yurt dışına ürünlerini pazarladıkları saptanmıştır.

Ankete katılan arıcuların satış yerleri incelendiğinde; genel olarak %88.33'ü doğrudan tüketiciye, %16.67'si marketlere, %21.67'si toptancılara ve %1.67'si ise eş, dost, akrabaya ürün satışlarını gerçekleştirdikleri tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık grupları itibariyle doğrudan tüketiciye satış şekli sırasıyla %84.21, %92.00 ve %87.50 ile en yüksek oranlarla en çok tercih edilen satış şekli olarak belirlenmiştir.

Arıcuların tamamına yakını (%93.33) birlik aracılığı ile ürün pazarlamadıklarını ifade ederlerken, %6.67'si ise ürünlerini birlik kanalıyla pazarladıklarını söylemişlerdir. Düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösteren üreticilerin hiçbiri birliği bu amaçla tercih etmemiştir. Ürünlerini birlik aracılığıyla pazarlayan üreticilerin tamamı pazarlamada kolaylık sağlaması nedeniyle birliği tercih etmektedir. Pazarlama konusunda birliği tercih etmeyen arıcular ise ürün miktarlarının az olmasını gerekçe göstermektedir.

Arıcular birliğin arıcılık ürünlerini satın alma ya da pazar bulma konusunda yeterli düzeyde olmadığını düşünmektedirler. Öyle ki, genel olarak arıcuların (%90.00) birliği bu konuda yetersiz buldukları belirlenmiştir. Birliğin arıcılık ürünlerini değerlendirdiğini düşünen kişilerin %66.67'si birliğin sunduğu

fiyatı kabul ettiklerini, %50.00'si ise piyasa fiyatları ile birliğin sunduğu şartları karşılaştırarak değerlendirme yaptıklarını söylemişlerdir.

Ankete katılan arıcuların üretim faaliyetleri ile ilgili olarak çeşitli sorunlarla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Arıcular üretimle ilgili olarak; kovanların bırakıldığı yöredeki insanların arıların çevreye zarar verdiğini düşünmeleri, arıcular tarafından genç arı ile çalışmanın öneminin yeterince bilinmemesi, il dışından gelen gezginci arıcılardan olumsuz etkilenmeleri, konaklama yerinin bulunması ve ulaşımı konusunda sıkıntı yaşamaları, arıcılık girdilerinin pahalı olması gibi sorunlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Üreticiler katkısız bal üretimi yaptıklarını ancak bunun tüketiciler tarafından pahalı bulunması nedeniyle yeterince tercih edilmediğinin bilinmesi, bal fiyatlarının dalgalı bir seyir izlemesi ve düşük seviyelerde olması, piyasada merdiven altı ve düşük kalite üretim yapılması nedeniyle haksız rekabete uğrama, tüketicinin kaliteli balı tanıma ve bal tüketimi konusunda yeterince bilinçli olmaması, bal satışı yapılan tüccarların balın bedelini zamanında veya hiç ödememeleri, ürünleri paketleme aşamasında standart oluşturamama, birliğin ürünlerin pazarlanması konusunda aktif olmaması, tüketicilerin arıcılara güven duymaması, il dışından gelen arıcuların ürün fiyatlarını olumsuz etkilemeleri ürünlerinin pazarlanması konusunda karşılaştıkları sorunlar olduğunu söylemişlerdir.

Ayrıca, ankete katılan kişilerin tarımsal ilaçlama nedeniyle sorun yaşadıkları, amatör arıcuların hastalık ve zararlıları tanınamaları nedeniyle bilinçsiz ilaçlama yaptıkları, yörede Amerikan yavru çürüklüğü hastalığının ve eşek arıları, varroa zararlısı ve ayıların sorun teşkil ettiği, gezginci arıcılardan kaynaklanan hastalıklarla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Bunun yanında arıcuların, hastalık ve zararlılar konusunda bilgi paylaşımı için ilgili kurum ve kuruluşlarca ön ayak olunmasını, devlet tarafından arıcılara ciddi bir destekleme politikası geliştirilmesini, pazarlama başta olmak üzere örgütsel desteğin üreticilere sunulmasını, birlik yöneticilerinin yeterli tecrübe ve bilgi birikimine sahip olmalarını istedikleri belirlenmiştir.

Çizelge 2. Arıcıların Arıcılık Faaliyetleri (%)

Özellikler		1. Grup (Düşük)	2. Grup (Orta)	3. Grup (Yüksek)	GENEL	
Faaliyet Alanı	Sadece Arıcılık	63.16	60.00	62.50	61.67	
	Tarım ve Arıcılık	36.84	40.00	37.50	38.33	
	$\chi^2 = 0.052$ $P = 0.974$ $df = 2$					
Mesleki Deneyim (yıl)	Arıcılıkta	< 15	26.32	40.00	25.00	31.67
		15 – 29	47.36	40.00	31.25	40.00
		30 ≥	26.32	20.00	43.75	28.33
		Ortalama Deneyim	22.89	18.32	23.31	21.10
	$\chi^2 = 3.491$ $P = 0.479$ $df = 4$					
Tarımsal Faaliyetler (Ort.)		29.29	21.00	18.67	22.91	
Kullanılan Kovan Tipi	Langstroth	94.74	92.00	87.50	91.67	
	Dadant	5.26	8.00	12.50	8.33	
Toplam Kovan Sayısı (adet)	≤ 49	47.37	20.00	37.50	33.33	
	50 – 75	31.58	48.00	31.25	38.34	
	Kovan Ortalaması	55.42	74.68	58.44	64.25	
	$\chi^2 = 4.107$ $P = 0.392$ $df = 4$					
Ana Arı Yetiştirme	Evet	26.32	36.00	31.25	31.67	
	Hayır	73.68	64.00	68.75	68.33	
	$\chi^2 = 0.470$ $P = 0.791$ $df = 2$					
Ana Arı Temininde Birlik Rolü	Var	10.53	20.00	31.25	20.00	
	Yok	89.47	80.00	68.75	80.00	
Arıcılık Şekli	Gezgin Arıcılık	47.37	52.00	37.50	46.67	
	Sabit Arıcılık	52.63	48.00	62.50	53.33	
	$\chi^2 = 0.830$ $P = 0.660$ $df = 2$					
Yer Tespitinde Birlik Rolü	Var	0.00	0.00	6.25	1.67	
	Yok	100.00	100.00	93.75	98.33	
Ürün Pazarlama Yeri*	İl İçi	89.47	96.00	93.75	93.33	
	İl Dışı	26.32	52.00	81.25	51.67	
	Yurt Dışı	0.00	4.00	6.25	3.33	
Satış Yapılan Yer*	Toptancılar	21.05	20.00	25.00	21.67	
	Marketler	21.05	12.00	18.75	16.67	
	Doğrudan Tüketicieye	84.21	92.00	87.50	88.33	
	Eş, Dost, Akrafa	0.00	0.00	6.25	1.67	
Birlik Aracılığıyla Pazarlama Yapma	Evet	0.00	4.00	18.75	6.67	
	Hayır	100.00	96.00	81.25	93.33	
Birliğin Arıcılık Ürünlerini Satın Alma ve/veya Pazar Bulma Durumu	Evet	0.00	0.00	37.50	10.00	
	Hayır	100.00	100.00	62.50	90.00	

*Birden fazla cevap verildiğinden, toplam %100'ü geçmektedir.

3.3. Arıcıların Örgütlenme Bilgileri

Ankete katılan arıcıların örgütlenmeye ilişkin bilgileri Çizelge 3'de verilmiştir. Genel olarak arıcıların yaklaşık yarısının (%41.67) başka bir tarımsal kuruluşa üye olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık grupları

bakımından incelendiğinde; düşük örgütsel bağlılık gösteren arıcıların %36.84'ü, orta örgütsel bağlılık gösterenlerin %28.00'i ve yüksek örgütsel bağlılık gösterenlerin ise %68.75'i arıcılar birliği haricinde başka bir

tarımsal kuruluşa üye durumundadır. Arıcıların başka bir tarımsal kuruluşa üye olmaları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak %5 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiş olup, bu iki değişken arasındaki ilişki için saptanan bağımlılık katsayısı 0.32 olarak hesaplanmıştır. Bu durum, yani başka örgütlere üyelik örgütsel bağlılık olgu ve bilinciyle açıklanabilir. Yüksek örgütsel bağlılık arıcıların diğer tarımsal kuruluşlara üye olmasında etkilidir.

Üye olunan tarımsal kuruluşlar genel itibariyle %84.00 ile ziraat odası, %20.00 ile Tarım Kredi Kooperatifi, %8.00 ile Sulama Birliği ve %4.00 ile tarımsal kalkınma kooperatifi olarak belirlenmiştir. Arıcıların birliğe üyelikleri ortalama 5.85 yıl olarak hesaplanmıştır.

Ankete katılan kişiler çeşitli nedenlerle birliğe üye olduklarını söylemişlerdir. Öyle ki, genel olarak arıcıların %75.00'i devlet desteklemelerinden faydalanma, %55.00'i ürünlerini pazarlamada kolaylık sağlayacağını düşünme, %48.00'i arıcılık girdilerini daha ucuza temin edebilme, %45.00'i teknik destek sağlama, %30.00'u birliğin ürün işleme için tesis açabilmesi, %28.33'ü arıcılık için bazı konularda zorunluluk olması ve %16.67'si ise birlik yönetiminde görev almayı isteme nedenleri ile birliğe üye olduklarını ifade etmişlerdir.

Genel olarak üyelerin %36.67'si üyelik aidatını yüksek bulurlarken, örgütsel bağlılık grupları bakımından incelendiğinde ise, 1. Grup arıcıların %57.89'u, 2. Grup arıcıların %36.00'si ve 3. Grup arıcıların ise %12.50'si üyelik aidatını yüksek bulmuşlardır. Üyelik aidatını yüksek bulan arıcıların örgütsel bağlılığı düşük düzeydedir. Arıcıların birliğin üyelik aidatını yüksek bulmaları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak %5 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır ve örgütsel bağlılığın birlik aidatını yüksek bulma ilişkisi için belirlenen bağımlılık katsayısı 0.34'tür. Bu örgütsel bağlılık grupları bakımından farklılıkların üyelik aidatında da olduğunu göstermektedir.

Arıcıların genel olarak %13.33'ünün yönetimde görev aldığı belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık gruplarına göre yönetimde görev alan arıcıların en fazla yüksek bağlılık

gösterenlerden olduğu görülmektedir. Genel itibariyle kişilerin %37.50'si en yüksek oranla 1 ve 4 dönem bu görevi yaptıkları, üstlenilen görev olarak ise %37.50 ile denetleme kurulu üyeliği, %37.50 ile yönetim kurulu üyeliği ve %25.00 ile başkan ya da başkan yardımcılığı görevlerini yerine getirdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca başkan ve başkan yardımcısı olan arıcıların örgütsel bağlılığı yüksek bulunmuştur. Ankete katılan arıcıların genel itibariyle %6.67'si şu anda birlik yönetiminde bulunmaktadırlar.

Arıcıların %80.00'i mevcut yönetimi tanıdığını ifade etmişlerdir. Kişilerin mevcut yönetimi tanımaları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak %10 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Mevcut yönetimi ağırlıklı olarak yüksek örgütsel bağlılık gösteren arıcılar tanımaktadır. Örgütsel bağlılığın mevcut yönetimi tanıma ile ilişkisi için belirlenen bağımlılık katsayısı 0.29 olarak hesaplanmıştır.

Arıcıların yaklaşık yarısı (%51.67) birliğin faaliyetlerinden haberdar olduklarını söylemişlerdir. Genel olarak bu faaliyetler içerisinde ilk sırayı %61.29 ile ana arı temini alırken, bunu %51.61 ile kredi ve teşvik sağlama, %48.39 ile arıcılık girdileri temini, %25.81 ile veterinerlik ve danışmanlık hizmetleri sağlama, %22.58 ile eğitim hizmetleri, %16.13 ile ürün değerlendirme ve pazarlama faaliyetleri izlemektedir. Arıcıların birlik faaliyetlerinden haberdar olmaları ile örgütsel bağlılıkları istatistiksel olarak %1 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiş ve buna ilişkin bağımlılık katsayısı 0.51 olarak hesaplanmıştır. Birlik faaliyetlerinden haberdar olan arıcıların yüksek örgütsel bağlılık gösteren bireyler olduğu anlaşılmıştır.

Arıcıların %58.33'ü birlik toplantılarına katıldıklarını söylemişlerdir. Örgütsel bağlılık grupları itibariyle ise sırasıyla arıcıların %26.32'si, %72.00'i ve %75.00'i birlik toplantılarına katılmaktadırlar. Arıcıların birlik toplantılarına katılmaları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak %5 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ve bu farklılık orta ve yüksek örgütsel bağlılık gösterenlerden kaynaklanmaktadır. İlişki derecesini ölçen bağımlılık katsayısı 0.40'dır.

Çizelge 3. Arıcıların Örgütlenme İle İlgili Bilgileri (%)

Özellikler		1. Grup (Düşük)	2. Grup (Orta)	3. Grup (Yüksek)	GENEL
Tarımsal Kuruluş Üyelik Durumu	Var	36.84	28.00	68.75	41.67
	Yok	63.16	72.00	31.25	58.33
	$X^2 = 6.932$ P = 0.031 df = 2 CC = 0.32				
Üye Olunan Tarımsal Kuruluşlar*	Tarım Kredi Kooperatifi	28.57	14.29	18.18	20.00
	Tarımsal Kalkınma Kooperatifi	14.29	0.00	0.00	4.00
	Sulama Birliği	14.29	14.29	0.00	8.00
	Ziraat Odası	71.43	85.71	90.91	84.00
Üyelik Süresi (yıl)	< 5	57.89	44.00	31.25	45.00
	5 ≥	42.11	56.00	68.75	55.00
	Ortalama Üyelik Süresi	5.42	5.96	6.19	5.85
	$X^2 = 2.509$ P = 0.285 df = 2				
Üyelik Aidatını Yüksek Bulma	Evet	57.89	36.00	12.50	36.67
	Hayır	42.11	64.00	87.50	63.33
	$X^2 = 7.716$ P = 0.021 df = 2 CC = 0.34				
Yönetimde Görev Alma Durumu	Evet	15.79	8.00	18.75	13.33
	Hayır	84.21	92.00	81.25	86.67
	$X^2 = 1.121$ P = 0.571 df = 2				
Üstlenilen Görev	Başkan/Başkan Yardımcısı	0.00	0.00	66.67	25.00
	Denetleme Kurulu Üyesi	33.33	50.00	33.33	37.50
	Yönetim Kurulu Üyesi	66.67	50.00	0.00	37.50
Şu Anda Yönetimde Olma	Evet	5.26	4.00	12.50	6.67
	Hayır	94.74	96.00	87.50	93.33
	$X^2 = 1.121$ P = 0.543 df = 2				
Mevcut Yönetimi Tanıma Durumu	Evet	63.16	84.00	93.75	80.00
	Hayır	36.84	16.00	6.25	20.00
	$X^2 = 5.509$ P = 0.064 df = 2 CC = 0.29				
Birlik Faaliyetlerinden Haberdar Olma	Evet	15.79	52.00	93.75	51.67
	Hayır	84.21	48.00	6.25	48.33
	$X^2 = 21.142$ P = 0.000 df = 2 CC = 0.51				
Toplantılara Katılma Durumu	Evet	26.32	72.00	75.00	58.33
	Hayır	73.68	28.00	25.00	41.67
	$X^2 = 11.763$ P = 0.003 df = 2 CC = 0.40				
Üyelikten Çıkmayı İsteme	Evet	57.89	4.00	0.00	20.00
	Hayır	42.11	96.00	100.00	80.00
	$X^2 = 25.053$ P = 0.000 df = 2 CC = 0.54				
Eğitim Faaliyetlerine Katılma	Evet	5.26	4.00	43.75	15.00
	Hayır	94.74	96.00	56.25	85.00
	$X^2 = 14.158$ P = 0.001 df = 2 CC = 0.44				
Birlik Üyelerini Tanıma Durumu	Çok Azını	63.16	36.00	0.00	35.00
	Azını	15.79	20.00	37.50	23.33
	Çoğunu	15.79	40.00	43.75	33.33
	Tamamını	0.00	0.00	6.25	1.67
	Sadece Yönetim ve Çalışanlar	5.26	4.00	12.50	6.67
	$X^2 = 18.368$ P = 0.019 df = 2 CC = 0.48				

*Birden fazla cevap verildiğinden, toplam %100'ü geçmektedir.

Ankete katılan arıcıların %20.00'si üyelikten çıkmayı istediklerini ifade ederlerken, bunun nedenlerinin birlik faaliyetlerinin yetersizliği (%66.67), üyelik aidatlarını yüksek bulma (%50.00), birliğin diğer üyeleri ile iletişim kuramama (%16.67) ve yönetime güven duymama (%8.33) olduğu tespit edilmiştir. Üyelikten çıkma isteğinde olan arıcıların düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiği görülmektedir. Arıcıların üyelikten

çıkma istekleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak %1 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiş olup, bu iki değişken arasındaki ilişki için saptanan bağımlılık katsayısı 0.54 olarak hesaplanmıştır.

Birliğin eğitim faaliyetlerine genel olarak arıcıların %15.00'inin katıldığı belirlenmiştir. Kişilerin birliğin eğitim faaliyetlerine katılmaları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak %5 önem düzeyinde anlamlı

bir ilişki olduğu belirlenmiş olup, bu iki değişken arasındaki ilişki için saptanan bağımlılık katsayısı 0.44'tür. Birliğin eğitim faaliyetlerine en fazla yüksek örgütsel bağlılık gösteren arıcıların katıldığı gözlemlenmektedir.

Ankete katılan arıcıların birliğin diğer üyelerini tanıma durumları incelendiğinde; genel olarak arıcıların %35.00'i çok azını, %33.33'ü çoğunu, %23.33 azını ve %1.67'si ise tamamını tanıdığı ifade ederlerken, %6.67'si ise sadece yönetimi ve çalışanları tanıdıklarını belirtmişlerdir. Arıcıların birliğin diğer üyelerini tanımaları ile örgütsel bağlılıkları arasında %5 düzeyinde istatistiksel açıdan bir ilişki söz konusudur ve buna ilişkin bağımlılık katsayısı 0.48 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça birlik üyelerini tanıma artmaktadır.

3.4. Arıcıların Örgütsel Bağlılık Unsurları

Örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkinin odağını örgütsel bağlılık oluşturmaktadır. Örgütlerin içerisinde bulunduğu, şiddetli rekabet, küçülerek büyüme, şirket evlilikleri, verimsizlik gibi pek çok problemden kurtulabilmelerinde örgütsel bağlılık hayli önem kazanmaktadır. Zira örgütler eskiden olduğundan çok daha fazla örgüt-çalışan bütünleşmesine ihtiyaç duymaktadır. Çalışanların hedef ve değerleriyle örgütün hedef ve değerlerinin bütünleşmesi, örgüt yararına gönüllü olarak fazladan çaba sarf etme ve örgüt üyeliğinin devamını isteme anlamına gelen bağlılık pek çok problemi kendiliğinden çözüme kavuşturacak ve örgütlerin rekabet ortamında bir adım öne çıkmalarına neden olacaktır (Gül, 2002).

Bu bölümde örgütsel bağlılığın üç unsuru olan; örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma; örgütsel amaçların başarılması yönünde ekstra çaba gösterme; örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duyma unsurlarını içeren sorular sınıflandırılarak düşük, orta ve yüksek örgütsel bağlılık gösteren arıcılar bakımından incelenmiştir.

Ankete katılan arıcıların örgütsel bağlılık unsurları Çizelge 4'de verilmiştir. Çizelgeden görüleceği üzere, mevcut yönetimin demokratik koşullarda işbaşına geldiğine inanan kişilerin oranı genel ortalamada %71.67 olarak

bulunmuştur. Ayrıca, yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösteren arıcıların bu duruma inanma oranı (%100.00) en yüksek düzeydedir.

Genel olarak arıcıların yarısı (%48.33) mevcut yönetimin üyeler arasında adaleti sağladığı ve ayırım yapmadığına inandıkları tespit edilmiştir. Düşük örgütsel bağlılık gösteren arıcıların sadece %10.53'ü bu duruma inandıklarını ifade etmişlerdir.

Yönetimin üyelere olumlu tutum ve davranış sergilediğine inananların oranı %66.67 olarak saptanmıştır. Buna inananlar daha çok orta ve yüksek örgütsel bağlılık gösteren gruplardır.

Ankete katılan arıcıların genel olarak %28.33'ü birliğin arıcılık problemlerine çözüm aradığını ve bulduğunu belirtirlerken, düşük örgütsel bağlılık gösteren kişilerin ise %5.26 oranında çok düşük düzeyde bu görüşe katıldıkları bulunmuştur.

Arıcıların birliğin amaç ve değerlerine inananların oranı genel olarak %71.67 olarak bulunmuş, yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösteren kişilerin tamamının birliğin amaç ve değerlerine inandıkları tespit edilmiştir.

Birliğin amaç ve değerlerini kabul etme konusunda da aynı durum söz konusudur. Birlik üyelerinin genel olarak yaklaşık yarısı (%48.33) birlik yönetiminin ve çalışanlarının arıcılık ve kooperatifçilik konularında yeterli tecrübeye sahip olduklarını düşünmektedirler.

Genel olarak yönetim kurulunda alınan kararlardan haberdar olan arıcıların oranı %38.33'dür. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösteren arıcıların %62.50'si alınan kararlardan haberdardır. Yönetim kurulunda alınan kararları genel olarak örgütsel bağlılık gösteren bireylerin %90'ı yönetimden talep etmemektedir. Bu arıcıların yönetimi çok iyi bir şekilde izleyip değerlendiremedikleri anlamını taşıyabilir. Farkındalık ancak önemli bir sorunla karşılaşıldığında ortaya çıkarsa örgütsel bağlılığın zayıflamasına yol açabilir.

Arıcıların %30.00'unun çok düşük düzeylerde birliğin mali konularından haberdar oldukları saptanmıştır. Bu oran düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösteren arıcılarda %5.26 iken, yüksek örgütsel bağlılığa sahip bireylerde dahi %56.25'tir. Ankete katılan üyelerin birliğin mali konularından haberdar olmamalarına paralel olarak bu konuda yönetimden herhangi

bir talepte de bulunmadıkları (%85.00) belirlenmiştir. Mali konularda birliğin Şeffaflık ilkesini benimsemesi örgütsel bağlılığın devamı açısından zorunlu görülmektedir.

Birliğin Genel Kurul ve diğer toplantılarına katılımın genel itibarıyla yüksek olduğu (%75.00) tespit edilmiştir.

Birlik toplantılarında görüş beyan edenlerin oranı ise %58.33 oranındadır. Arıcıların yarısı birlik toplantılarında görüşlerinin yönetim ve diğer üyeler tarafından önemsendiğini düşünmektedirler. Önemsenmediğini düşünen üyelerin oranının da %50.00 olması daha çok düşük örgütsel bağlılık gösterenlerden kaynaklanmaktadır. Yapılan bir araştırmada çalışanların kararlara katılımına izin verme ve iş güvenliğini sağlama gibi örgütsel faktörlerin bağlılığı arttırdığı ifade edilmektedir (Moorhead and Griffin, 1992).

Ankete katılan arıcıların genel olarak %71.67'si birliğin sorunlarını kendi sorunları olarak gördüklerini söylemişlerdir. Orta ve yüksek örgütsel bağlılık gösteren arıcıların oranı bu konuda daha fazladır. Arıcıların yalnızca %13.33'ü birlikle ilgili bir işte görev aldıklarını belirtmişlerdir.

Arıcıların Genel Kurul ve diğer toplantılar ile kendi ihtiyaçlarını karşılama haricinde birlikte zaman geçirme durumları düşük (%13.33) düzeydedir. Düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösteren arıcılarda bu oran %5.26, orta düzeyde örgütsel bağlılık gösterenlerde %4.00 olarak hesaplanmıştır.

Arıcıların genel olarak %58.33'ünün birliğin diğer üyeleri ile arıcılık faaliyetleri ile ilgili sorunları paylaştıkları ve beraber çözümler geliştirmeye çalıştıkları tespit edilmiştir. Bu durum yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösteren arıcılarda %87.50 ile en yüksek düzeydedir.

Ankete katılan arıcıların genel olarak %80.00'inin birliğin diğer üyeleri ile arıcılık üretim ve pazarlaması (birlikte üretim yapma ve pazarlama, ana arı ihtiyacını karşılama, arıcılık girdileri alım satımı vb.) konularında birlikte çalışmayı tercih etmedikleri saptanmıştır. Arıcıların birlikte hareket etmeyle arıcılık kazancını artıracaklarını düşünmedikleri (%83.33) belirlenmiştir. Birliğin üretim ve pazarlama konusunda üyeleriyle birlikte hareket etme bilincini geliştirmesi, bu noktada sorunu

çözmesi gerekmektedir. Piyasaya birlik olarak daha güçlü satıcı konumunda girerek gerektiğinde riskin kaldırılması yönünde sözleşmeli üretim yaparak gelirlerinin artırılabilmesi yönünde motive edilmeleri sağlanmalıdır.

Arıcıların çoğunluğu (%73.33) birlikten çıkmanın kendilerine büyük zararlar vermeyeceğini düşünmektedirler. Bu oran düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösteren arıcılarda %89.47 olarak hesaplanmıştır.

Bireylerin %36.67'si birlik üyeliğinden ayrıldıklarında suçluluk duyabileceklerini belirtmişlerdir.

Birlikle ilgili işleri yapmaktan memnun olanların oranı ise %56.67 olarak hesaplanmıştır. Birlik üyeliğini devam ettirme ve çaba gösterme konusunda arıcıların istekli (%66.67) oldukları ifade edilebilir. Yapılan bazı araştırmalarda, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Fletcher and Williams, 1996; Ketchand and Strawser, 2001). İş tatmininin artması örgütsel bağlılıkta da bir artışa neden olmuştur (Testa, 2001). Ancak bu iki kavram arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını söyleyenler de vardır (Yousef, 2000).

Birlik üyeliğini devam ettirme ve çaba göstermelerinin yanında birliğin tasfiyesi durumunda arıcıların hareket tarzları sorulmuştur. Genel olarak arıcıların %36.67'si herhangi bir şey yapmayacağını, %56.66'sı bireysel olarak veya yönetim ve diğer ortaklarla çalışarak çözüm yolları arayacağını, %6.67'si ise bireysel veya diğer ortaklarla birlikte maddi destek sağlamaya çalışacağını ifade etmişlerdir. Düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösteren arıcıların %68.42'si bu durumda herhangi bir şey yapmayacağını vurgulamışlardır.

Arıcıların genel olarak %26.67'si birliğin eğitim faaliyetlerinden haberdar olduklarını belirtmişlerdir.

Arıcıların %68.33'ü birlikten beklentilerinin çok azını karşıladıklarını ifade ederlerken, %16.67'si beklentilerinin çoğunu karşıladıklarını belirtmişlerdir. Ankete katılan arıcıların yaklaşık yarısının (%48.33) birliğin verdiği hizmetlerin zamanla geliştiğini düşündükleri saptanmıştır. Düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösteren arıcılarda bu durum %15.79 ile en düşük düzeydedir.

Tokat İli Merkez İlçede Arı Yetiştiricileri Birliği Üyelerinin Birliğe Örgütsel Bağlılıklarının Analizi

Çizelge 4. Arıcıların Örgütsel Bağlılık Unsurları (%)

Unsurlar		1. Grup (Düşük)	2. Grup (Orta)	3. Grup (Yüksek)	GENEL
A-Örgütsel Amaç ve Değerleri Kabulme ve Bunlara Güçlü Bir İnanç Duyma					
Mevcut Yönetimin Demokratik Koşullarda İş Başına Geldiğine İnanma	Evet	36.84	80.00	100.00	71.67
	Hayır	63.16	20.00	0.00	28.33
Mevcut Yönetimin Üyeler Arasında Adaleti Sağladığına ve Ayırım Yapmadığına İnanma	Evet	10.53	64.00	68.75	48.33
	Hayır	89.47	36.00	31.25	51.67
Yönetimin Üyelere Olumlu Tutum ve Davranış Sergilediğini Düşünme	Evet	31.58	80.00	87.50	66.67
	Hayır	68.42	20.00	12.50	33.33
Birliğin Arıcılık Problemlerin Çözüm Aradığını ve Bulduğunu Düşünme	Evet	5.26	32.00	50.00	28.33
	Hayır	94.74	68.00	50.00	71.67
Birliğin Amaç ve Değerlerine İnanma	Evet	36.84	80.00	100.00	71.67
	Hayır	63.16	20.00	0.00	28.33
Birliğin Amaçlarını Kabul Etme Durumu	Evet	31.58	84.00	100.00	71.67
	Hayır	68.42	16.00	0.00	28.33
Birlik Yönetiminin Yeterli Tecrübeye Sahip Olduğunu Düşünme Durumu	Evet	10.53	56.00	81.25	48.33
	Hayır	89.47	44.00	18.75	51.67
Yönetim Kurulunda Alınan Kararlardan Haberdar Olma	Evet	0.00	52.00	62.50	38.33
	Hayır	100.00	48.00	37.50	61.67
Yönetim Kurulunda Alınan Kararları Yönetimden Talep Etme	Evet	10.53	16.00	0.00	10.00
	Hayır	89.47	84.00	100.00	90.00
Birliğin Mali Durumundan Haberdar Olma	Evet	5.26	32.00	56.25	30.00
	Hayır	94.74	68.00	43.75	70.00
Birlik Mali Durumu Hakkında Yönetimden Bilgi Talep Etme Durumu	Evet	15.79	16.00	12.50	15.00
	Hayır	84.21	84.00	87.50	85.00
B- Örgütsel Amaçların Başarılması Yönünde Ekstra Çaba Gösterme		1. Grup (Düşük)	2. Grup (Orta)	3. Grup (Yüksek)	GENEL
Birliğin Genel Kurul ve Diğer Toplantılarından Haberdar Olma ve Katılma	Evet	57.89	80.00	87.50	75.00
	Hayır	42.11	20.00	12.50	25.00
Birlik Toplantılarında Görüş Beyan Etme	Evet	26.32	68.00	81.25	58.33
	Hayır	73.68	32.00	18.75	41.67
Toplantılarda Sunulan Görüşlerin Yönetim ve Üyelerce Önemsendiğini Düşünme	Evet	5.26	64.00	81.25	50.00
	Hayır	94.74	36.00	18.75	50.00
Birliğin Sorunlarını Kendi Sorunları Olarak Görme Durumu	Evet	42.11	84.00	87.50	71.67
	Hayır	57.89	16.00	12.50	28.33
Birlikle İlgili Herhangi Bir İşte Görev Alma	Evet	0.00	12.00	31.25	13.33
	Hayır	100.00	88.00	68.75	86.67
Arıcılar Birliğinde Zaman Geçirme Durumu	Evet	5.26	4.00	37.50	13.33
	Hayır	94.74	96.00	62.50	86.67
Birliğin Diğer Üyeleri İle Sorunları Paylaşma ve Çözüm Arama Durumu	Evet	42.11	52.00	87.50	58.33
	Hayır	57.89	48.00	12.50	41.67
Birlik Üyeleri İle Üretim ve Pazarlama Konularında Birlikte Çalışma	Evet	15.79	16.00	31.25	20.00
	Hayır	84.21	84.00	68.75	80.00
C- Örgüt Üyelikliğini Devam Ettirme Yönünde Güçlü Bir İstek Duyma		1. Grup (Düşük)	2. Grup (Orta)	3. Grup (Yüksek)	GENEL
Birlikten Çıkmanın Kendisine Büyük Zararlar Vereceğini Düşünme	Evet	10.53	20.00	56.25	26.67
	Hayır	89.47	80.00	43.75	73.33
Üyelikten Ayrıldığında Suçluluk Duyacağını Düşünme Durumu	Evet	21.05	28.00	68.75	36.67
	Hayır	78.95	72.00	31.25	63.33
Birlikle İlgili İşleri Yapmaktan Memnun Olma	Evet	21.05	60.00	93.75	56.67
	Hayır	78.95	40.00	6.25	43.33
Birlik Üyelikliğini Devam Ettirmede Çaba Gösterme ve İstek Duyma	Evet	36.84	80.00	81.25	66.67
	Hayır	63.16	20.00	18.75	33.33
Birliğin Eğitim Faaliyetlerinden Haberdar Olma	Evet	21.05	8.00	62.50	26.67
	Hayır	78.95	92.00	37.50	73.33
Birlikten Beklentilerin Karşılama Durumu	Hiçbirini	36.84	16.00	0.00	18.33
	Çok Azını	63.16	68.00	75.00	68.33
	Çoğunu	0.00	16.00	18.75	11.67
	Tamamını	0.00	0.00	6.25	1.67
Birliğin Verdiği Hizmetlerin Zamanla Geliştiğini Düşünme Durumu	Evet	15.79	36.00	87.50	43.33
	Hayır	84.21	64.00	12.50	56.67

Buradan elde edilen sonuçlar, birliğe karşı yüksek düzeyde bağlılık gösteren üyelerin örgütü kabullenme, inanç duyma, başarısı için çaba gösterme, sürdürülebilirliğini sağlama yönünde istek duyma konularında daha fazla eğilimli olduklarını göstermektedir. Bu da özellikle örgütlerin başarısı, sürdürülebilir olması bakımından birliğe yalnızca üye olmak değil, önemli düzeyde bağlılığı dolayısıyla güçlü bir inanç, benimseme ve istekliliği beraberinde getirmektedir. Tüm üyelerde oluşacak bu güçlü bağlılık birliğin yaşamasında, devamlılığında, başarısında istikrarlı bir gelişim ve değişimi de yaratacaktır.

Türkiye’de yapılan bir araştırmaya göre, toplulukçu kültürün etkisi altındaki insanlar örgütsel bağlılıklarını belirleyen faktörlerden etkilenmektedir. Sonuçlara göre, kişinin ailesinin kuruluştan ayrılmasını onaylayıp onaylamadığı, kuruluş içerisinde gelişen ilişkileri bozmama, çalışma grubuna ve işverenin koruyuculuğuna sadakat gösterme ve grup için kendinden fedakarlıkta bulunma (daha iyi maddi olanaklar için başka bir işyerine gitmemek) gibi grup normları kişilerin örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Ayrıca Türk çalışanları belirsizlik ve değişimden fazla hoşlanmadıkları için örgütlerine bir tür süreklilik bağlılığı hissetmektedirler (Wasti, 2000).

4. SONUÇ

Bu araştırmada, oluşturulan örgütsel bağlılık düzeylerinin sosyo-ekonomik özellikler, arıcılık faaliyetlerine ilişkin bilgiler, örgütlenme ve arıcılar birliği ile ilgili bilgiler ve örgütsel bağlılık unsurları ile ilişkili olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık düzeyleri; tarımsal kuruluşlara üyelik durumu, üyelik aidatını yüksek bulma, mevcut yönetimi tanıma durumu, birlik faaliyetlerinden haberdar olma, toplantılara katılma durumu, eğitim faaliyetlerine katılma durumu, üyelikten çıkma istekleri, birlik üyelerini tanıma durumlarına göre bir farklılık göstermektedir.

Örgütsel bağlılık unsurları olan; örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma, örgütsel amaçların başarılması yönünde ekstra çaba gösterme ve örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek

duyma unsurları en güçlü grup örgüte yüksek bağlılık gösteren grup olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, üyelerin örgüte olan katkıların artmasında etken olan önemli faktörlerden birinin, içinde buldukları örgütlerine karşı hissetmiş oldukları bağlılıkları olduğunu göstermektedir. Örgütsel başarıda bu çok önemlidir. Bu bağlılık birlikleri ile olumlu ilişkiler kurmalarına ve üyeliklerini daha uzun süre devam ettirmelerini beraberinde getirmektedir. Özellikle birlik başkanı ve yönetimine örgütsel bağlılığı oluşturma, sürdürme ve geliştirme yönünde önemli görevler düşmektedir. Burada üzerinde durulması gereken en önemli nokta insana yapılacak yatırımdır.

“İnsan Kaynağı”nın, birliğin örgütsel amaçları doğrultusunda yönlendirilebilmesi için, üyelerin birlik yönetiminin demokratik ve eşit olduğunu benimsemesi ve inanması, birliğin toplantılarına katılarak düşüncelerini aktarma ve kararlarda aktif yer alma, birlik üyeleriyle beraber hareket etme, birlikte yapılan ya da yapılacak her türlü faaliyetlerle ilgili bilgi eksikliğinin giderilmesi, beklentilerin karşılanması gibi iş tatminlerini, motivasyonlarını ve örgüte bağlılıklarını artırıcı faaliyetler içerisine girilmesi gerekmektedir. Bu tür uygulamalar, kişinin birliğe yani örgütüne karşı geliştirdiği tutumda olumlu yansımalar meydana getirecektir.

Kaynaklar

- Allen, N.J. And Meyer, J.P. 1990. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization, *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63,1-18.
- Balay, R. 2000. Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. 2003. Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bateman, T. S. And Strasser, S. 1984. “A Longitudinal Antecedents of Organizational Commitment”, *Academy of Management Journal*, Vol:27, No:1, pp. 95-112.
- Benkhoff, B. 1997. Disentangling organizational commitment, *Personel Review*, Vol. 26, No.1/2, 114-131.
- Düzgüneş, O., Kesici, T., Gürbüz, F., 1983. İstatistik Metotları I, Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Yayınları: 861, Ders Kitabı: 229, Ankara.
- Fletcher, C. and Williams, R., 1996. Performance management, job satisfaction and organization commitment, *British Journal of Management*, Vol. 7, 169-179.

Tokat İli Merkez İlçede Arı Yetiştiricileri Birliği Üyelerinin Birliğe Örgütsel Bağlılıklarının Analizi

Grusky.. 1966. "Career Mobility And Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*. Vol.10, No.4,PP.488-503.

Gujarati, D. N. 1995. *Basic Econometrics*. 3rd Edition, McGraw-Hill, Inc., New York.

Gül, H. 2002. "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi", *Ege Academic Review*, Cilt.2, Sayı.1, s.37-55.

Ketchand A.A. and Strawser, J.R., 2001. Multiple dimensions of organizational commitment: implications for future accounting research,*Behavioral Research In Accounting*, Vol. 13, 221-244.

Kızılaslan, N., Gürler, A.Z., Kızılaslan, H. 1996. "Türkiye'de Tarım Kredi Kooperatiflerinde Kooperatif Ortak İlişkilerinin Değerlendirilmesi (Tokat İli Örneği)". Türkiye 2. Tarım Ekonomisi Kongresi, 4-6 Eylül 1996, Cilt.2, Adana.

Kızılaslan, N. 1997. "Tokat İli Merkez İlçede Tarımsal Kalkınma Kooperatiflerine Katılımı Etkileyen Sosyo-Ekonomik Faktörler Üzerine Bir Araştırma" Basılmamış Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Tokat.

Mathieu, J.E. ve Zajac, D.A. 1990. A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Corralates And Consequences Of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*, vol:108, 2: 171-194.

Mcclurg, L.N., 1999. Organizational commitment in the temporary-help service industry, *Journal of Applied Management Studies*, Vol. 8, No. 1, 5-26.

Meyer, J.P. and Allen, N.J., 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, Vol. 1, Num.1, 61-89.

Mirer, T. W. 1995. *Economic Statistics And Econometrics*. 3rd Edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey.

Moorhead, G. and Griffin, R.W. 1992. *Organizational behavior*, Third Edition, Houghton Mifflin Comp., Boston.

Mowday, R., Steers, R. And Porter, L. 1979. "The Measurement Of Organizational Commitment, *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.14, pp. 224-247.

Obeng, K. and Ugboro, I. 2003. Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study, *Journal Of the Transportation Research Forum*, Vol. 57, No. 2, Spring, 83-98.

Oliver, N. 1990. Work Rewards, Work Values And Organizational Commitment In An Employee-Owned Firm: Evidence From The U.K., *Human Relations*, Vol:43, 6: 513-526.

Özsoy, A.S. 2004. Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, Cilt. 6. Sayı:2. S. 13-19.

Porter, L., Steers, R., Mowday, R., Boulian, P. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 59, No 5, S. 603-609

Reichers, A. E. 1985. "A Review And Reconceptualization Of Organizational Commitment", *Academy Of Management Review*, Vol:10, No:3, 465-476.

Stum, David L. 1999. Workforce Commitment: Strategies For The New Work Order, *Strategy & Leadership*, Vol. 27, Num. 1, Jan-Feb, 5-7.

Testa, M.R., 2001. Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment, *The Journal of Psychology*, 135 (2), 226-236.

Yousef, D.A., 2000. Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15, No. 1, 6-28.

Wasti, S.A., 2000. Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakış , Ed.: Zeynep AKCAN, *Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 201-224.

Wiener, Y. 1982. Commitment In Organization A Normative View, *Academy Of Management Review*, Vol. 7, No. 3, 418-428.

EK

Örgütsel Bağlılık İndeksi	Puan
1- Başka bir tarımsal örgüte üye olma durumu	
Evet, üye	1
Hayır, üye değil	0
2- Birliğe kaç yıldır üye olduğu	
Birliğe 1 yıldan az	0
süredir üye	
Birliğe 2-5 yıldır üye	1
Birliğe 5 yıldan daha	
fazla süre ile üye	2
3- Birlik tarafından alınan üye giriş ücreti ve aidatını yüksek bulma durumu	
Evet, yüksek	0
Hayır, yüksek değil	1
4- Birlik yönetimini tanıma durumu	
Evet, tanıyor	1
Hayır, tanımıyor	0
5- Mevcut yönetimin demokratik koşullarda iş başına geldiğine inanma durumu	
Evet, inanıyor	1
Hayır, inanmıyor	0
6- Mevcut yönetimin üyeler arasında adaleti sağladığı ve ayırım yapmadığına inanma durumu	
Evet, inanıyor	1
Hayır, inanmıyor	0
7- Birlik yöneticilerinin üyelere olumlu tutum ve davranışlar sergilediklerini düşünme durumu	
Evet, sergiliyorlar	1
Hayır, sergilemiyorlar	0
8- Birliğin arıcılıkla ilgili üyelerin sorunlarına çözüm aradığını ve/veya bulduğunu düşünme durumu	
Evet, çözüm arıyorlar	1
Hayır, aramıyorlar	0
9- Birliğin Genel Kurul veya diğer toplantılarından haberdar olma durumu	
Evet, haberdar	1
Hayır, haberdar değil	0
10- Birliğin Genel Kurul ve diğer toplantılarına katılma durumu	
Evet, toplantılara katılıyor	1
Hayır, katılmıyor	0

11- Birliğin toplantılarında her türlü konuda görüş beyan etme durumu	Evet, görüş beyan ediyor	1	Bireysel veya diğer ortaklarla birlikte maddi destek sağlamaya çalışırım.	1
	Hayır, etmiyor	0		
12- Birliğin sorunlarını kendi sorunu olarak görme durumu	Evet, görüyor	1	27- Birliğin kâr zarar durumu gibi mali konularda bilgi sahibi olma durumu	1
	Hayır, görmüyor	0		0
13- Toplantılarda sunulan görüş ve önerilerin yönetim ve diğer üyeler tarafından önemsendiğini düşünme durumu	Evet, önemseniyor	1	28- Birliğin mali konuları hakkında yönetimden bilgi talep etme durumu	1
	Hayır, önemsenmiyor	0		0
14- Birlik üyeliğinden çıkmayı düşünme durumu	Evet, düşünüyor	0	29- Genel Kurul başta olmak üzere yönetim tarafından yapılan toplantılar ile kendi ihtiyaçları haricinde birlikte zamanını geçirme durumu	1
	Hayır, düşünmüyor	1		0
15- Birlikten sağlanıldığı düşünülen faydalar göz önüne alındığında, üyelikten çıkmanın üyeye ve yapılan arıcılık faaliyetine büyük zararlar vereceğini düşünme durumu	Evet, zarar verir	1	30- Birliğin mesleki ve kooperatifçilik konularında eğitim çalışmalarında etkin olduğunu düşünme durumu	1
	Hayır, zarar vermez	0		0
16- Üyelikten ayrıldığında suçluluk duyma durumu	Evet, suçluluk duyar	1	31- Birliğin mesleki ve kooperatifçilik konularında yaptığı eğitim çalışmalarına katılma durumu	1
	Hayır, suçluluk duymaz	0		0
17- Birliğin amaç ve değerlerine inanma durumu	Evet, inanıyor	1	32- Birliğin üyelerini ne kadarının tanıdığı	0
	Hayır, inanmıyor	0		0
18- Birliğin amaçlarını kabul etme durumu	Evet, kabul ediyor	1		1
	Hayır, kabul etmiyor	0		2
19- Birlik ile ilgili herhangi bir işte görev alma durumu	Evet, görev alıyor	1		3
	Hayır, görev almıyor	0	33- Birliğin diğer üyeleri ile arıcılık faaliyetleri ile ilgili sorunları paylaşma ve beraber çözümler geliştirmeye çalışma durumu	1
20- Birlik ile ilgili işleri yapmaktan memnun olma durumu	Evet, memnun	1		0
	Hayır, memnun değil	0	34- Birliğin diğer üyeleri ile arıcılık üretim ve pazarlaması (birlikte üretim yapma ve pazarlama, ana arı ihtiyacını karşılama, arıcılık girdileri alım satımı vb.) konularında birlikte hareket etme durumu	1
21- Birlikteki üyeliğin sürdürülmesi yönünde çaba ve isteğin olma durumu	Evet, var	1		0
	Hayır, yok	0	35- Diğer üyelerle birlikte hareket etmenin üretim kazancına etkisi	1
22- Yönetim Kurulu Başkanı ve üyelerinin mesleki konularda ve kooperatifçilik anlamında yeterli derecede tecrübe sahibi olduğuna inanma durumu	Evet, inanıyor	1		0
	Hayır, inanmıyor	0		1
23- Yönetim Kurulunda alınan kararlarından bilgi sahibi olma durumu	Evet, bilgi sahibi	1		0
	Hayır, bilgi sahibi değil	0	36- Birliğe üye olduktan sonra birlikten beklentilerin karşılanma durumu	0
24- Alınan kararlar konusunda bilgi edinmek için yönetimden talepte bulunma durumu	Evet, talepte bulunuyor	1		0
	Hayır, talepte bulunmuyor	0		1
25- Birliğin ürünlerin pazarlamasında etkin olduğunu düşünme durumu	Evet, pazarlamada etkin	1		2
	Hayır, etkin değil	0		3
26- Birliğin finansal zorluklar nedeniyle tasfiyesi gündeme geldiği durumda davranış tarzı	Herhangi bir şey yapmam.	0	37- Birliğin verdiği hizmetlerde yıllar itibarıyla bir gelişme olduğunu düşünme durumu	1
	Bireysel olarak veya yönetim ve diğer ortaklarla çalışarak çözüm yolları ararım.	1		0
			Düşük düzeyde örgütsel bağlılık:	0 – 14 puan
			Orta düzeyde örgütsel bağlılık:	15 – 24 puan
			Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık:	25 – 42 puan