



TAŞRADA ÇALIŞAN KAMU ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER İLE İNCELENMESİ¹

INVESTIGATION WITH VARIOUS DIFFERING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PROVINCIAL WORKING OF PUBLIC EMPLOYEES

Meltem KILIKLI², Mehmet Emin ERGÜN³, İsmet DOĞAN⁴

Öz

Bu çalışma kamu kesiminde taşra teşkilatı olan Akseki (Antalya) ilçesinde yürütülmüştür. Araştırmanın amacı, kamu çalışanlarının demografik özelliklerinin ve içinde buldukları sosyal çevrenin, onların örgütsel bağlılığı üzerinde etkisini belirlemeye yöneliktir. Araştırmada, kamu görevlilerinin örgütsel bağlılığını ölçmeye yönelik, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Anket, ilçedeki kamu kurumlarında yönetim, idari, eğitim, sağlık, güvenlik, adalet, teknik ve yardımcı hizmetlerde çalışan kamu görevlilerine uygulanmıştır. İlçedeki kamu kurumlarındaki kamu çalışanlarından tesadüfi örnekleme yöntemi ile toplamda 183 kamu çalışanı araştırmaya katılmıştır. Kamu görevlilerinin, demografik özelliklerine ve çalıştıkları ilçenin sosyal çevre özelliklerine göre; örgütsel bağlılıklarının farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney ve Kruskal-Wallis testleri ile analiz edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, taşradaki kamu kurumlarında çalışan kamu personelinin örgütsel bağlılığı üzerinde çeşitli değişkenlerin etkili olduğunu ortaya koymuştur ve araştırma sonuçları kamu çalışanlarının kurumlarına örgütsel bağlılık düzeylerinin kararsız düzeyde olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Kamu Çalışanları, Taşra, Sosyal Çevre, Allen-Mayer

Abstract

In this study was carried out at Akseki (Antalya) where the provincial organization of the public sector. The purpose of the study was determined effect of the demographic characteristics of public employees and social environment on organizational commitment. In this study Organizational

¹ IMCOFE 2016 (Odessa) Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Öğretim Görevlisi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, meltem.kilikli@alanya.edu.tr

³ Öğretim Görevlisi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, m.eminergun@hotmail.com

⁴ Prof. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, idoğan@aku.edu.tr

Commitment Questionnaire which Allen and Meyer (1990) developed was used for measure the organizational commitment of public officials. The questionnaire was applied to work public officials which administrative, educational, health, security, justice, working in technical and ancillary services in public institution. Totally 183 public employees with randomly sampling of public employees participated in the provincial public institutions. Whether organizational commitment was differed; Public officials, according to demographic and social features of the provincial were analyzed with the Mann-Whitney and Kruskal-Wallis tests. The results of this study was revealed the provincial public employees in public institutions were effective on a variety of variables and organizational commitment research results showed that the unstable levels of organizational commitment levels of the institution of public employees.

Keywords: Organizational Commitment, Public Employees, Provincial, Social Environment, Allen-Meyer

1. GİRİŞ

1.1. Kamu Hizmeti

Kamu hizmetinin kapsamı zaman ve yere göre farklılaşan bir olgudur. Dinamik bir kavram olmasına karşın merkezi otoriteye sahip ülkelerde bu kavram birbirine oldukça yakındır. Buna göre kamu hizmeti: “Devlet veya diğer kamu tüzel kişileri tarafından veya bunların kontrolü ve gözetim altında genel, kolektif ihtiyaçları karşılamak, kamu yararını sağlamak için kamuya sunulmuş olan devamlı ve düzenli faaliyetlerdir” (Onar, 1996:13). Kamu kurumları bir ulusun ekonomik faaliyetinin bir bileşeni olarak karakterize edilebilmektedir. Kamu kurumları topluma yarar ve hizmetler sağlamakta ve bu nedenle, toplumun inşasında önemli bir rol oynamaktadır (Schmidt ve Günther, 2016:2)

Kamu hizmeti veren kurumlarda çalışanın niteliği vatandaşa karşı verilen hizmetin kalitesini belirlemede önemli bir parametredir. Diğer taraftan günümüzde hızla değişen çevre koşulları, artan rekabet, sürekli değişen kişisel ihtiyaçlar gibi nedenlerden dolayı hem vatandaşın kamu hizmetlerinden beklentileri artmakta hem de hizmeti veren çalışanları kurumlarda tutmak gittikçe daha zor hale gelmektedir. Bir çalışanın kurumda yetiştirilip, uyumlu ve verimli bir şekilde çalışmaya başladıktan sonra işten ayrılması, bulunduğu kuruma oldukça yüksek maliyetlere yol açmakta ve kamusal kaynakların verimli ve etkin kullanılmasına da neden olmaktadır. Ayrıca, toplam istihdam içerisinde alanında eğitimli ve uzman işgücü gereksiniminin artması ve bu nitelikli işgücü arzındaki yetersizlikler de konuyu örgütsel bağlılık açısından oldukça önemli bir konuma getirmektedir. Bu bağlamda, kamu kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması ve örgüte bağlanmasını etkileyecek faktörlerin belirlenmesi oldukça önemlidir (Durna ve Eren, 2011:215).

1.2. Taşra

Taşra; modern kent yaşamının karşısında kırsal yaşantıyı ve modernden farklı olan anlamındadır (Gürbilek, 2005:57). Taşranın anlamı dışarıdır. Kent dışı; zamansal ve medeni açıdan geride kalmak anlamındadır. Taşra kavramı ile kırsal yaşam arasındaki benzerlik ‘taşra’ kavramının modernite

karşısında, geçimlik tarımsal üretim yapan kırsal toplulukların ekonomik ve kültürel yapısını yüklenmesi ile ilgilidir. Bu nedenle taşra kavramı ‘modern anlamda’ kırsal bölge ekonomisini ve onun sosyo-kültürel yapısını ifade etmektedir. Bu kapsamda taşra kavramı; parasallaşma, yoğun nüfus ve sözleşmeli yaşamın dışını, kendi kendine yeten ekonomi, geleneksellik ve bu örüntülere dayalı kültürel özellikleri temsil etmektedir (Gürbilek, 2004:138).

Ülkemizde kamu hizmeti, merkez, taşra, yurtdışı teşkilatları şeklinde yapılandırılmıştır. Kırsal kesimde çalışanlar taşra teşkilatı içerisinde kamu hizmeti görmektedir. Taşra ile merkez teşkilat karşılaştırıldığında pek çok açıdan aralarında farklılık bulunmaktadır. Merkezde çalışanlar daha geniş olanaklara sahip iken; taşrada çalışanların olanakları daha kısıtlıdır. Kamu çalışanlarının, mevzuata göre ödev ve sorumlulukları vardır. Bu ödev ve sorumlulukların yerine getirilmesinde çalışanların istenilen düzeyde çaba göstermesi beklenmektedir. Kimi çalışanlar ise görevlerini yerine getirirken istenilenin ötesinde çok daha fazla gayret göstermektedirler. Bu bağlamda çalışanların iş başarımlarının, onların örgütsel bağlılığından etkilendiği söylenebilir.

Sanayi ve Ticaret Bakanlığının taşra teşkilatlarına yönelik görüş ve değerlendirmeleri sonucunda, taşrada sunulan hizmetlerin çeşitli ve farklı nedenlerden dolayı istenen nitelik ve nicelikte olmadığını belirtmiştir. (Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, 2009:20). Taşra teşkilatlarının büyük çoğunluğunda fiziki olanakların, teknolojik altyapının, araç-gereç ve donanımın yetersizlikleri, istihdam edilen yönetici ve personelin nitelik açısından uygun olmaması, aynı zamanda kamu hizmeti veren yönetici ve personelin yeterince sosyal olanaklara sahip olamamasından dolayı örgütsel bağlılığının azalması, merkez ve taşra teşkilatı arasında iletişim ve koordinasyon kopuklukları bulunması, istenen düzeyde hizmet sunulmamasının nedenleri arasında sayılmaktadır (Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, 2009:20).

1.3.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı özellikle endüstri ve örgüt psikolojisi alanında dikkat çekmiştir (Cohen, 2003:6). Bu çalışanlar tarafından ifade edilen bir kuruluşun değerleri ile kimlik duygusu, örgütün çıkarına katkısı ve sadakattir. Örgütsel bağlılık; duygusal, devam ve normatif bağlılığı içeren dinamik bir yapı olarak kabul edilmektedir. Bağlılıkta, örgüte çalışanları bağlayan psikolojik bağlantı olarak tarif edilir (Steers, 1977:46; Thomas vd., 2010:744).

Örgütsel bağlılık konusunda çeşitli tanımların olmasının sebebi sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, örgütsel davranış gibi sosyal ve beşeri alanlarda çalışan araştırmacıların örgütsel bağlılığa kendi bakış açılarından bakmaları ve bulgularını kendi kavramlarıyla yorumlamaları nedeniyle ortaya çıkmıştır (Mowday vd., 1982:20). Örgütsel bağlılığın tanımının yapılmasında olduğu gibi ölçülmesinde de çok az uzlaşma olduğunu belirtmiştir. (Buchanan, 1974: 533).

Günümüzde örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmaların çoğunda Allen ve Meyer (1990:12) tarafından geliştirilen üç bileşenli model kabul edilmektedir. Bu modelin ilk bölümünde yer alan duygusal bağlılık, çalışılan kurum içerisinde, kuruma karşı duygusal veya psikolojik bir bağ olarak ifade edilir. Devam bağlılığı bireyin yerine getirmesi gereken birçok sorumluluğa sahip olduğunu, bu yüzden işten ayrılmasının büyük karışıklıklara neden olacağını düşünerek kendini çalışmaya devam etme zorunluluğu hissetmesidir. Son olarak normatif bağlılık; çalışanın bireysel bağlılık sebebiyle bir kurumda devamlı

kalmak zorunda olmasını düşünmesinden kaynaklanmaktadır. Daha kapsamlı biçimde karşılaştırıldığında bu üç bağlılık türünün örgütsel bağlılığı sağladığı açıktır. Ancak duygusal bağlılık diğer iki bağlılık türüne oranla çalışanın daha fazla gönüllü bir şekilde davranır. Bu üç bağlılık unsuru, çalışanları bir örgüte bağlayan ve onların ayrılma ya da kalma kararlarını etkileyen bir psikolojik durumu ifade etmektedir (Obeng ve Ugboro, 2003: 84; Reichers, 1985:468). Bir diğer yandan Bragg (2002) ise çalışanların örgüte bağlılığını 4 grupta sınıflandırmıştır. İlk bağlılık türü “istiyorum” dur. Bu bağlılık türünde çalışanların çalıştığı örgüte kendini adanmış ve verilen görevde beklentileri aşmak için isteklidir. İkinci bağlılık türü “zorundayım” dır. Bu durum ise çalışanların oldukları işyerlerinde hapsediği hissine kapıldıklarını ifade eder. Üçüncü bağlılık türü de “gerektiği için” dir ve bu durumda çalışanın kurumda kalmak zorunda hissettiği anlamına gelir. Dördüncü kategori ise bağımsız ya da tarafsız bağlılıktır. Bu tür çalışanlar kurumları ile ilgilenmiyor ve sürekli yeni kariyer fırsatları aramaktadır. Dördüncü bağlılık türü iş gücünün %20 – 30’unu oluşturmaktadır (Bragg, 2002:3).

Örgütsel bağlılık kavramı, bireylerin çalıştıkları örgüte öncelikli olarak kişisel sevgi bağı üzerine inşa edilmesidir. Bu bağ (kendi değerleri ve hedefleri ile belirlenmesi) organizasyonunda kalması için bir amaç ile karakterize edilir ve onun için gönüllü olarak ekstra çaba sarf etmek anlamına gelmektedir. (Porter vd.,1974:610; Mowday vd., 1979:236). Bu nedenle, örgütsel bağlılık bireylerin örgütün refahına katkıda bulunmak amacıyla bireysel olarak bir şey vermeye hazır, pasif sadakat ötesine geçerek ve organizasyon ile etkin bir ilişki içerisine girmektir. (Mowday vd.,1974:240).

Örgütsel bağlılığı negatif etkileyen rol belirsizliği ve iş yükü iş yerinde yaşanan streslerinin en önemli iki tanesi kabul edilmektedir (Kahn vd., 1964:16). Bir rol için beklenen davranışlar kümesi belirsiz olduğunda rol belirsizliği oluşur (Kahn vd., 1964:22; Glisson ve Durick, 1988:66; Reid vd., 2008:59). Bu da hayal kırıklığı ve gerginliğe (Schaubroeck vd., 1989:38) yol açar ve dolayısıyla olumsuz örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu sonuç olarakta görevde ilerlemek konusunda endişeye yol açmaktadır (Caillier, 2013:60). Çalışanların yüksek iş yükü altında duygusal olarak yorgun (Houkes vd., 2003:436) ve / veya (Greenglass vd., 2003:584) depresif hissetmeleri olasıdır. Bu nedenle iş yükünün güçlü ve tutarlı bir olumsuz bağlılık (Lee ve Blake, 1996:131) ile ilişkili olarak zararlı psikolojik reaksiyonlar ile sonuçlanmaktadır. Çalışanların tutumları da iş olanakları ile büyük ölçüde etkilenmektedir. İş olanakları ve tutumları arasındaki ilişkiler iş özellikleri modeli tarafından yönlendirilen iş tasarım çalışmalarıyla yapılmıştır. Örneğin, performans ve motivasyonlarının çeşitli yollarla geribildirim (Hackman ve Greg, 1980) kullanılan birincil iş tasarım stratejilerinden biridir. Yapılan çalışmalara göre performansların geri bildirim ve bunun sunucunda da destekte bulunan çalışanların iş hedeflerine ulaşmak için daha motive olduğu ayrıca örgütsel bağlılığında arttığı tespit edilmiştir (Bakker vd., 2003:414; Xanthopoulou vd., 2007:124). Çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendirmek için iş yükü ve rol belirsizliği olarak iş talepleri ile birlikte daha önce de tartışılan çalışan organizasyon değişim ilişkisini, iş kaynakları, özellikle geribildirim, güçlendirme ve destek üzerindeki etkileri pozitif etkisi büyük olmuştur (Jong ve Ford, 2016). Diğer taraftan Yousef’in (2016) yaptığı çalışmaya göre; iş tatminini belirli yönleriyle örgütsel değişime karşı tutumları çeşitli boyutlar üzerinde doğrudan ve dolaylı etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık çeşitlerinin boyutları örgütsel değişime karşı tutumları farklı boyutlar üzerinde

doğrudan etkisi vardır. Örgütsel bağlılık, iş tatmininin çeşitli yönleriyle ve örgütsel değişime karşı tutumları farklı olan boyutlar arasında arabulucu rol oynamaktadır (Yousef, 2016:10).

Meyer ve Allen'in (1997:15) yapmış olduğu kapsamlı araştırmasına göre, duygusal bağlılık örgütün verimliliği üzerinde etkili olan ve pozitif iş deneyimlerinin bir sonucu olarak geliştirilirken, devam bağlılığı seçeneklerin yokluğu ve verimlilik üzerine önemli bir etkisi olmadığı için dolayı gerçekleştirilmiştir. Normatif bağlılık ise üzerinde en az araştırılma yapılmış ve öncelikli olarak çalışanların personel sadakat normu ile ilgilidir. Kurumsal ortam içerisinde normatif bağlılığın etkisi hakkında bir kesinlik yoktur (Wasti, 2002:540). Meyer ve Allen (1991:75) bağlılığın tüm üç bileşeni de işten ayrılma eğilimi ile zıt ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

Hollanda'da yaklaşık 6000 kamu sektörü çalışan üzerinde yapılan çalışma sonucunda uygulanan maaş kesintilerinin nedeni örgütsel bağlılık ile çalışan arasındaki olumsuz sonuçların bazılarını hafifletmeyi amaçlanmıştır ancak bu durumda iletişim, katılım ve bireysel ilginin azalabileceği gözlenmiştir. Ancak bir okulda kısıntılar uygulanması, örneğin, bu nedenle öğretmenlerin kurumda daha az kararlı hissetmenize neden olabilir, ama işlerini kendi enerji ve yükümlülüklerinden bir taviz vermemektedir. Bu nedenle, kesintiler sonucunda kamu sektöründe örgütsel performans için olumsuz sonuçları sınırlı olabilir (Van der Voet ve Vermeeren, 2016:17). Bir diğer çalışmada ise Yang ve Kassekert (2009:433) kamu sektöründe yapılan reformların her zaman negatif etki etmediğini tespit etmişlerdir. Dahası Conway ve ark. bütçe kesintilerinin çalışanların kuruma olan katkısını etkiler ancak kamu hizmeti alanlara karşı olan görevlerini etkilememektedir (Conway vd., 2014: 750).

Kişisel faktörlere göre iş özelliklerine daha bağımlı olduğu gibi örgütsel bağlılık ayrıca, dış koşullar daha içsel motivasyon ile yapmak için daha az olduğunu belirten iş katılımı farklıdır (Hallberg, ve Schaufeli, 2006:124).

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

2.1.Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı taşrada çalışan kamu çalışanlarının demografik özellikleri ile sosyal çevre değişkenlerinin kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığına etkisini tespit etmektir. Araştırmanın kapsamını Antalya'nın Akseki ilçesinde bulunan kamu kurumları oluşturmaktadır.

2.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Akseki ilçe merkezinde çalışan kamu çalışanları oluşturmaktadır. Akseki ilçesindeki kamu kurumlarında 2016 Nisan ayında 475 kamu çalışanı olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan 475 kişiden, 183 kişi basit tesadüfi yöntemle örneklem olarak alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde demografik özelliklerle ilgili sorular, ikinci bölümde sosyal-çevre unsurlarına ilişkin sorular ve son bölümde ise örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik Allen ve Meyer (1990:6-8) örgütsel bağlılık ölçeği (duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutlu) yer almaktadır. Kamu çalışanlarına anket uygulayabilmek için saha çalışmasına başlamadan önce Kaymakalıktan izin yazısı alınmış ve anket 2016 Nisan-Mayıs aylarında kamu çalışanlarına uygulanmıştır.

2.3. Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenirliği

Çalışanların örgütsel bağlılığını ölçmeye yönelik Allen ve Meyer (1990:6-8) ölçeği, Türkçeye çevrilmiş, geçerlilik ve güvenirligi test edilmiştir. Duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 boyuttan oluşan ölçekte her boyutta 8 ifade yer almakta ve toplamda ölçek 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin sırasıyla (Cronbach's Alpha) güvenirlilik katsayısı; duygusal bağlılık boyutu için alfa 0.61, devamlılık boyutu için alfa 0.71, normatif bağlılık için 0.60 ve ölçeğin genel olarak güvenirlilik katsayısı ise 0.65 olarak hesaplanmıştır. Allen ve Meyer (1990:6-8) ölçeği güvenirlilik katsayıları ise; duygusal bağlılık boyutu alfa 0.87, devamlılık bağlılığı alfa 0.75, normatif bağlılık alfa 0.79'dur. Ölçeğin orijinali ile geçerlik-güvenirlilik değerlerindeki farklılığın, kültürler arası farklılaşmadan kaynaklandığı söylenebilir. Batı kültüründe iletişim modelinde somut, ölçülebilir ve nesnel kavramlar kullanılırken; doğu kültürlerindeki iletişim modeli ise soyut, niteliksel ve öznel özellikleri içermektedir (Sargut, 2010:166).

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada, elde edilen verileri değerlendirmek amacıyla, tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Demografik değişkenler ve sosyal çevre özellikleri ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için hipotezler oluşturulmuş ve farklılık olup olmadığını test etmek için; Mann-Whitney ve Kruskal-Wallis testleri yapılmıştır. Kamu çalışanlarının nitel demografik özellikleri; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştığı hizmet grubu; kamu çalışanlarının nicel demografik özellikleri ise, yaş, aylık gelir, kamu kurumlarında toplam çalışma süresi ve bulunduğu kurumdaki hizmet süresidir. Araştırma verileri, SPSS 22.0 paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler için "Kesinlikle katılmıyorum" (1)'dan, "Kesinlikle katılıyorum" (5)'a doğru cevap sıralaması yer almaktadır. Ölçekte yer alan olumsuz yargılar için ölçek puanlaması yapılırken ters kodlama yapılmıştır.

3. BULGULAR VE YORUMLAR

3.1. Kamu Çalışanlarının Betimleyici İstatistik Verileri

Kamu çalışanlarının nitel demografik özelliklerini betimleyen sıklık tablosu ve yüzde değerleri aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 1: Kamu Çalışanlarının Nitel Demografik Özelliklerine İlişkin Tablo

Değişken	N (183)	%	Değişken	N (183)	%
Cinsiyet			Lisans	76	41,5
Kadın	61	33,3	Lisans üstü	23	12,6
Erkek	122	66,7	Hizmet Grubu		
Medeni Durum			Yönetim Hizmetleri	10	5,5

Evli	119	65,0	İdari Hizmetler	31	16,9
Bekar	64	35,0	Eğitim Hizmetleri	62	33,9
Eğitim Düzeyi			Sağlık Hizmetleri	19	10,4
İlkokul	6	3,3	Güvenlik-Adalet Hizmetleri	27	14,8
Ortaokul	12	6,6	Teknik Hizmetler	11	6,0
Lise	31	16,9	Yardımcı Hizmetler	23	12,6
Yüksekokul	35	19,1			

Araştırmaya katılan toplam 183 kamu çalışanın % 33,3'ü kadınlardan, % 66,7'si erkeklerden oluşmaktadır. Kamu çalışanlarının %65'i evli, %35'i ise bekar'dır. Kamu çalışanlarının eğitim düzeyi dağılımı; %3,3 ilkokul, % 6,6 ortaokul, % 16,9 lise, % 19,1 yüksekokul, % 41,5 lisans, % 12,6 lisansüstü mezunlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının % 5,5'i yönetim hizmetlerinde, % 16,9'u idari hizmetlerde, % 33,9'u eğitim hizmetlerinde, % 10,4'ü sağlık hizmetlerinde % 14,8'i güvenlik-adalet hizmetlerinde, % 6'sı teknik hizmetlerde ve % 12,6'sı yardımcı hizmetler grubunda çalışmaktadır.

Kamu çalışanlarının nicel demografik özelliklerine ilişkin veriler ise şu şekilde tespit edilmiştir: Kamu çalışanlarının yaş ortalaması 33,87 dir. Kadınların yaş ortalaması 31,40; erkeklerin yaş ortalaması ise 35,10 dur. Buna göre kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre daha gençtir. Çalışanların aylık ortalama geliri 3086,29 TL olarak tespit edilmiştir. Kadınların aylık gelir ortalaması 2602,17 TL iken; erkeklerin aylık ortalama geliri 3324,39 TL olarak bulunmuştur. Bu durum erkek çalışanların, kadın çalışanlara göre daha fazla kazanç elde ettiğini göstermektedir. Çalışanların, kamu kurumlarında toplam çalışma süresi ortalama 9 yıldır. Kadın çalışanların kamu kurumlarında toplam çalışma süresi ortalama 6 yıl; erkek çalışanların ise 11 yıl civarındadır. Bu durum da göstermektedir ki erkek çalışanlar, kadın çalışanlara oranla kamu kurumlarında daha uzun bir süredir çalışmaktadır. Çalışanların, şu an buldukları kurumda ortalama kıdem süresi ise 6 yıl civarındadır. Kadınların şu an buldukları kamu kurumunda çalışma süresi ortalama 4 yıla; erkeklerin ise ortalama 7 yıla yakındır. Yine bu durum da, şu an buldukları kamu kurumlarında erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha fazla yıldır çalıştığını göstermektedir.

3.2. Kamu Çalışanlarının Kategorik Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi:

Nitel demografik değişkenlerle örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur. Hipotez testlerine karar vermeden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmış, Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyetler, medeni durumlar, eğitim durumları ve hizmet grupları arasında örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığını test etmek için; iki grubun karşılaştırılmasında Mann-Whitney testi, üç veya daha fazla grubun karşılaştırılmasında ise Kruskal-Wallis testi yapılmıştır.

H₀: Cinsiyet ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark yoktur.

H₁: Cinsiyet ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark vardır.

H₀: Medeni durum ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark yoktur.

H₂: Medeni durum ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark vardır.

H₀: Eğitim durumları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark yoktur.

H₃ Eğitim durumları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark vardır.

H₀: Hizmet grupları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark yoktur.

H₄: Hizmet grupları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark vardır.

Tablo 2:Kategorik demografik değişkenlerle örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişki

	Duygusal	Devamlılık	Normatif	Toplam
Cinsiyetler arası	p=,348	p=,895	p=,658	p=,409
Medeni Durumlar arası	p=,857	p=,034	p=,134	p=,026
Eğitim Durumları arası	p=,948	p=,022	p=,328	p=,275
Hizmet Grupları arası	p=,063	p=,014	p=,211	p=,000

Analiz sonuçlarına göre H₂ H₃ ve H₄ hipotezleri kabul edilmiş; H₁ hipotezi ise ret edilmiştir. Cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Medeni durum değişkeni ile örgütsel bağlılığın devamlılık boyutu ve örgütsel bağlılığın genelinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Eğitim durumları ile örgütsel bağlılığın devamlılık boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Hizmet grupları ile örgütsel bağlılığın devamlılık boyutu ve örgütsel bağlılığın genelinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kamu çalışanlarının medeni durumları, eğitim durumları ve hizmet grupları, çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır. Analiz sonuçları, cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olmadığını ortaya koymaktadır.

3.3. Kamu Çalışanlarının Nicel Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi:

Çalışanların nicel demografik özellikleri olan yaşı, aylık geliri, kamu kurumlarında toplam çalışma süresi ve şu anki kurumlarında çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3: Nicel demografik değişkenlerle örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişki

Değişken		Duygusal	Devamlılık	Normatif	Toplam
Yaş	PearsonKorelasyon	-,005	,034	,015	,024
	p.	,946	,651	,836	,753
Aylık Gelir	PearsonKorelasyon	-,025	,106	-,054	,031
	p.	,738	,155	,469	,681
Toplam	PearsonKorelasyon	-,008	,041	,048	,039
	p.	,919	,578	,521	,600
Ç.Süresi	PearsonKorelasyon	-,022	,134	,145	,125
	p.	,772	,070	,050	,092

Korelasyon analizi sonuçlarına göre; kamu çalışanlarının yaşları ile duygusal bağlılık boyutu; çalışanların aylık geliri ile duygusal ve normatif bağlılık boyutları; çalışanların kamu kurumlarında toplam çalışma süreleri ile duygusal bağlılık boyutu; çalışanların şu an buldukları kamu kurumlarındaki hizmet süreleri ile duygusal bağlılık boyutu arasında negatif bir bağlantı, ters bir orantı vardır.

Çalışanların şu anda buldukları kamu kurumundaki hizmet süresi ile örgütsel bağlılığın normatif boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda kamu çalışanının şu an bulunduğu kamu kurumundaki hizmet süresi, örgütsel bağlılığın normatif boyutu üzerinde etkili olmaktadır.

3.4. Sosyal Çevre Değişkenlerinin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi:

Sosyal çevre değişkenleri ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur. Hipotez testlerine karar vermeden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmış, Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir. Grup sayıları üç ve daha fazla olduğu için; sosyal çevre değişkenleri ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında farklılık olup olmadığını test etmek için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır.

H₀: Çalıştığı kurumun merkeze uzaklığı ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark yoktur.

H₁: Çalıştığı kurumun merkeze uzaklığı ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark vardır.

H₀: Çalıştığı kuruma ulaşım ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark yoktur.

H₂: Çalıştığı kuruma ulaşım ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark vardır.

H₀: Hobi kursuna katılma ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark yoktur.

H₃: Hobi kursuna katılma ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark vardır.

H₀: Spor yapma sıklığı ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark yoktur.

H₄: Spor yapma sıklığı ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark vardır.

H₀: Eğlence etkinliğine katılma ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark yoktur.

H₅: Eğlence etkinliğine katılma ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark vardır.

H₀: Bilimsel etkinliğine katılma ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark yoktur.

H₆: Bilimsel etkinliğine katılma ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark vardır.

H₀: Alışveriş Merkezine gitme ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark yoktur.

H₇: Alışveriş Merkezine gitme ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark vardır.

H₀: Alışveriş ürünlerini bulabilme ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark yoktur.

H₈: Alışveriş ürünlerini bulabilme ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında fark vardır.

Tablo 4: Sosyal çevre değişkenleri ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişki

	Duygusal	Devamlılık	Normatif	Toplam
Merkeze Uzaklık	p=,067	p=,047	p=,726	p=,074
Ulaşım Durumuna göre	p=,020	p=,727	p=,562	p=,132
Hobi Kursuna Katılma	p=,325	p=,721	p=,022	p=,204
Spor Yapma Sıklığı	p=,955	p=,227	p=,062	p=,108
Eğlence Etk. Katılma	p=,393	p=,521	p=,553	p=,345
Bilimsel Etk. Katılma	p=,627	p=,100	p=,098	p=,475
AVM ye Gitme	p=,428	p=,137	p=,351	p=,140
Alışveriş Ürün Bulabilme	p=,393	p=,401	p=,661	p=,858

Analiz sonuçlarına göre H₁ H₂ ve H₃ hipotezleri kabul edilmiş; H₄ H₅ H₆ H₇ ve H₈ hipotezleri ret edilmiştir. Merkeze uzaklık ile örgütsel bağlılığın devamlılık boyutu arasında; ulaşım durumu ile örgütsel bağlılığın duygusal boyutu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca, hobi kursuna katılma ile örgütsel bağlılığın normatif boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Spor yapma sıklığı, eğlence etkinliğine katılma, bilimsel etkinliğe katılma, alışveriş merkezine gitme ve alışveriş ürünlerini bulabilme ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Kamu çalışanlarının işyerlerinin merkezde olup olmaması, çalışanların işyerlerine ulaşım şekilleri ve çalışanların herhangi bir hobi kursuna katılıp katılmaması, çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır. Araştırma bulguları, kamu çalışanlarının spor yapma sıklığının, eğlence etkinliğine katılmalarının, bilimsel bir etkinliğe katılmalarının, alışveriş merkezine gitmelerinin ve alışveriş ürünlerini bulabilme durumlarının örgütsel bağlılık üzerinde etkili olmadığını göstermektedir.

Kamu Çalışanlarının, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarını içeren ölçek maddelerine ilişkin örgütsel bağlılık puan ortalamaları şu şekildedir: duygusal bağlılık X=3,36 ortalama ile ilk sırada, normatif bağlılık X=3,11 ortalama ile ikinci sırada ve son sırada ise X=2,87 ortalama ile devamlılık bağlılığı yer almaktadır. Çalışanların genel örgütsel bağlılık düzeyi X=3,11 olarak tespit edilmiştir. Bu puanlar kamu çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının kararsız düzeyde olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık orijinal ölçeği Allen ve Meyer (1990:6-8) ölçeğinde ise boyut bazında ölçek puanları ortalamaları; duygusal bağlılık X=4,63 devamlılık bağlılığı X=4,51 normatif bağlılık X=3,71 dir.

4.TARTIŞMA ve SONUÇ

Türkiye’de kamu kurumlarında ömür boyu istihdam garantisinin olması ve kamu çalışanlarının çoğunlukla işlerinden ayrılmamaları, süreklilik bağlılığının temelini oluşturan emeklilik hakları, kariyer, özel yetenek oluşturma gibi kuruma yapılan kişisel yatırımların önemini azaltmaktadır (Durna ve Eren, 2011: 217).

Akseki’de yapılan çalışmada; örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında ilişki bulunmamıştır ama medeni hal ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Literatürde ise Arslan ve Önce’nin Çankırı Belediyesi çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmada personelin demografik özellikleri ele alındığında, medeni durum ve cinsiyetin örgütsel bağlılıkta anlamlı bir farklılığa rastlanmazken (Arslan ve Önce, 2014:580), Mcclurg (1999:16); Coetzee (2005:44) çalışmalarında kadın personelin erkeklere göre örgüte daha fazla bağlı olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca, erkekler genellikle kadınlara göre astlarından daha yüksek duygusal bağlılığa ulaşma eğiliminde olmalarına rağmen, onlara küçük dönüşümsel liderlik teklifleri yapıldığında bazen daha az duygusal bağlılığa ulaşmış oldukları belirtilmektedir (Triana vd., 2016:36). Araştırmalar, sosyal çevre ile örgütsel bağlılık arasında ve insan kaynakları uygulamaları kalite ve verimlilik arasında ilişkiler olduğunu da ortaya koymuştur (Mueller vd., 1999:210; Wright vd., 2005:415; Patiar ve Wang, 2016:591). Bu bağlamda, sosyal-çevre unsurlarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu düşünülebilir.

Yapılan bir çalışmada eğitim düzeyi değişkeni ile örgütsel bağlılığın duygusal ve devamlılık boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiş olup (Arslan ve Önce, 2014:580), yapmış

olduğumuz çalışmada da benzer şekilde eğitim durumları ile örgütsel bağlılığın devamlılık boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Çalışanların duygusal bağlılığının artması teorik ifadeyi kanıtlıyor ki çalışanların iş deneyiminde işte geçirdiği vakit ile çalıştığı kuruma bağlılık arasında yakın bir ilişki vardır. Duygusal bağlılığın hem uygun şart hem de geçici değişimi çalışma tutumunun birey içi gidişatını oluşturmaktadır (Gao-Urhahn vd., 2016:532). Duygusal bağlılık düzeyi ve gelir düzeyi arasında pozitif karşılıklı ilişkiler bulunmuşken (Van der Voet ve Vermeeren, 2016:17; Reid vd, 2008: 55), Akseki de kamu kurumlarında çalışan personel için ise gelir ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak bu çalışmada da kamu çalışanlarının hizmet süresi ile normatif bağlılıkları arasında pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada ise yeterli maaş alanların örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu sonucuna varılmış olup; çalışanın yeterli maaş aldığı zaman iş yerindeki performansı gelişir ve işten ayrılma eğilimi önemli şekilde azalır (Ogunnaike vd., 2016:296). Yaptığımız çalışmada maaş ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki tespit edilememiştir. Bu yüzden maaşı uygun ve zamanlı vermek örgütsel bağlılığa katkıda bulunmamıştır. Ancak özellikle kamu sektöründe çalışanlar işyerindeki çabaları orantısında maaş talep etmektedir (Yousef, 2016: 12)

Saputro ve ark. yaptıkları çalışmaya göre (2016:15) çalışanların yaşları ilerledikçe, meslekte geçirdikleri süre arttıkça ve medeni halleri evlilikten yana değiştikçe “örgütsel bağlılıkları”, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumdan ve çalışanların memnuniyetinden kaynaklanan “duygusal bağlılıkları” ve kendini kuruma adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültürden ortaya çıkan “normatif bağlılıkları” artmaktadır. Yani çalışanlar söz konusu değişkenler açısından değerlendirildiğinde “duygu” ve “sadakat” ekseninde bir bağlılığın etkisi altındadırlar. Bu durum çalışılan kurum için de geçerlidir ve çalışmada ayrıca iş tatmini ile çalışma ortamı değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Saputro vd, 2016:15). Bu çalışmada da Akseki’deki Kamu kurumlarında çalışan personelin şu an bulunduğu kurumdaki hizmet süresi ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Çoğu çalışmada çalışanların görev yaptığı yıl arttıkça örgütsel bağlılıkta azalmaktadır (Mueller vd., 1999:210; Yang, ve Kassekert, 2009:433; Wasti, 2002:540). Ancak Maia ve ark (2016) tarafından kamu kurumlarında yapılan çalışmaya göre çalışmaya yeni başlayan ve ilk üç yılda negatif faktörlerden dolayı (aşırı iş yükü ya da işin tam olarak öğretilmemesi) örgütsel bağlılığın azaldığı da tespit edilmiştir. Çalışanların ilk yılında genellikle duygusal bağlılıkları azalma eğilimindedir (Maia vd., 2016).

Çalışılan yerin merkeze uzaklığı ve sosyal olanaklar değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu gerek Akseki’de yapılan çalışmalarda gerekse de Akpınar’ın yapmış olduğu çalışmada verilen hizmetin taşra veya merkez de olması da örgütsel bağlılığa etki etmektedir (Akpınar, 2011:3663).

Akseki’de farklı kamu kurumlarında yapılan bu çalışma neticesinde öncelikle özellikle ülkemizde yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında (Durna ve Eren, 2011:215; Akpınar, 2011:3663; Arslan ve Önce, 2014:580) tek tür kurum yerine farklı kamu kurumlarında bu çalışma yürütülmüş olup daha sağlıklı bir genelleme yapılacağı düşünülmüştür. Akseki ilçesinde yapılan çalışmanın sonucunda gerek konumu nedeniyle gerekse de ilçenin sosyal alanda yetersiz oluşu nedeniyle örgütsel bağlılık kararsız düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Bu yüzden ilk olarak örgütsel bağlılığı daha yüksek seviyeye

ulaştırmanın çareleri düşünülmeli ve bağlılığı etkileyen faktörler belirlenerek ne gibi uygulamaların hayata geçirilebileceği konusunda planlar yapılmalıdır. Özellikle kamu kurumlarında yöneticilerin örgütsel bağlılığı oluşturma, sürdürme ve geliştirmede üzerlerine büyük rol düşmektedir. Arzu edilen örgütsel bağlılığın oluşması için; kurum yöneticileri kamu çalışanlarına örgütün kıymetli birer elemanı olduklarını hissettirmeli, alınan kararlara katılmalarını cesaretlendirmeli ve örgüt içi iletişimi sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlamalıdır.

Akseki ilçesinde kamu kurumlarında çalışan kamu personelinin, demografik özellikleri ve sosyal-çevre özellikleri açısından örgütsel bağlılığının değerlendirildiği bu çalışmanın sonuçları; kamu çalışanlarının, örgütsel bağlılığın her üç boyutunda da düşük örgütsel bağlılığa sahip olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmada kamu kurumu çalışanlarına ait örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin görüşlerine göre en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifadeler duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler olurken; onu sırasıyla normatif ve devam bağlılığı ile ilgili ifadelerin izlediği belirlenmiştir. Nitekim konuyla ilgili literatürde örgütsel bağlılığa yönelik söz konusu bu boyutların önem derecesine ilişkin en çok istenilen durum, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en sonda ise devam bağlılığının olmasına ilişkindir (Wright vd., 2005:415; Mcclurg, 1999: 16; Meyer ve Allen,1997: 15; Caillier, 2013:60)

Araştırma sonuçları; demografik değişkenlerden medeni durum, eğitim durumu, hizmet grubu ve hizmet süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Ayrıca, sosyal çevre özelliklerinden merkeze uzaklık, ulaşım durumu ve hobi kursuna katılma ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu araştırmanın sonuçları cinsiyet, yaş, aylık gelir ve toplam çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olmadığını ortaya koymaktadır. Sosyal çevre özellikleri açısından küçük ilçelerde yaşayanların şehirdeki olanaklara sahip olmadığı ve bu etkinin de çalışanların örgütsel bağlılığını azalttığı yönünde bir sonuca varılabilir. Bu bağlamda, sosyal-çevre özelliklerinin istenilen düzeyde olmasının, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu söylenebilir.

Benzer çalışmalar, farklı ilçelerde ya da il merkezlerindeki kamu kurumlarında uygulanabilir ve karşılaştırmalı araştırmalar, kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığıyla ilgili farklı sonuçlar ortaya koyabilir.

5. KAYNAKÇA

Akpınar, Rasim (2011), "Kamu Yönetimi Taşra Teşkilatlarında Çalışan Memnuniyetlerinin İnsan Kaynakları Politikası Bağlamında Değerlendirilmesi: İzmir Sanayi Ve Ticaret İl Müdürlüğü Örneği" *Journal of Yaşar University*, Cilt.6, Sayı.22, (3648-3665).

Allen, Natalie J., and John P. Meyer. (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of occupational psychology*, Cilt.63, Sayı.1, (1-18).

Arslan, Hakan ve Önce, Merve (2014), "Yerel Yönetimlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir İnceleme: Çankırı Belediyesi Örneği", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt.3, Sayı.3, (571-587).

Bakker, Arnold, Evangelia Demerouti, and Wilmar Schaufeli (2003), "Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model", *European Journal of work and organizational psychology*, Cilt.12, Sayı.4 ,(393-417).

Bragg, D. D. (2002). Contemporary vocational models and programs: What the research tells us. *New Directions for Community Colleges*, 2002(117), 25-34.

Buchanan, Bruce (1974), "Building Organisational Commitment: the Socialisation of Managers in Work Organisations", *Administrative Science Quarterly*, Cilt.19, Sayı.4, (533).

Caillier, James Gerard (2013), "Satisfaction with work life benefits and organizational commitment/job involvement: Is there a connection?", *Review of Public Personnel Administration*, Sayı.33, (340–364)

Coetzee, Mariette (2005), The fairness of affirmative action: An organizational justice perspective, Unpublished doctoral thesis. University of Pretoria, South Africa. Retrieved from <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-04132005-130646/unrestricted/00front.pdf>

Cohen, Aaron (2003), Multiple commitments in the workplace: An integrative approach. Psychology Press.

Conway, Neil, Kiefer, Tina, Hartley, Jean and Briner, Rob B. (2014) "Doing more with less? Employee reactions to psychological contract breach via target similarity or spillover during public sector organizational change." *British Journal of Management*, Cilt.25, Sayı.4, (737-754).

Durna, Ufuk ve Veysel, Eren. (2011) "Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt.6, Sayı2, (210-219).

Gao□Urhahn, Xiaohan, Torsten Biemann, and Stephen J. Jaros. (2016). "How affective commitment to the organization changes over time: A longitudinal analysis of the reciprocal relationships between affective organizational commitment and income", *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.37, (515-536)

Glisson, Charles, and Durick Mark (1988) "Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations", *Administrative Science Quarterly*, Sayı33, (61–81).

Greenglass, Esther R., Burke ,Ronald J. and Moore, Kathleen A. (2003), "Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses", *Applied Psychology*, Sayı.52, (580–597).

Gürbilek, Nurdan (2005). Yer Değiştiren Gölge, İstanbul , Metis Yayınları.

Gürbilek, Nurdan. (2004). Kötü Çocuk Türk, İstanbul, Metis Yayınları.

Hackman, Richard and Greg Oldham (1980), Work redesign. Reading, MA: Addison-Wesley

Hallberg, Ulrika E., and Schaufeli, Wilmar B. (2006) "'Same same' but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?", *European psychologist*, Cilt.11, Sayı.2, (119-127).

Houkes, Inge, Janssen, Peter P. M., Jonge, Jan, and Bakker, Arnold B. (2003), "Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Sayı.76, (427–50)

Jong, Jaehee, and Ford, T. Michael (2016), "The Lagged Effects of Job Demands and Resources on Organizational Commitment in Federal Government Agencies: A Multi-Level Analysis", *Journal of Public Administration Research and Theory*.

Kahn, Robert L., Wolfe, Donald M., Quinn, Robert P., Dierick Snoek J., and Rosenthal Robert A. (1964) *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*, Oxford, England, John Wiley.

Lee, Raymond T., and Blake E. Ashforth. (1996), "A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout", *Journal of applied Psychology*, Cilt.81, Sayı.2, (123).

Maia, Leticia Gomes, Antônio Virgílio Bittencourt Bastos, and Omar Nathanaël Solinger. (2016), "Which factors make the difference for explaining growth in newcomer organizational commitment? A latent growth modeling approach." *Journal of Organizational Behavior*.

Mcclurg, Lucy Newton (1999), "Organisational commitment in the temporary-help service industry.", *Journal of Applied Management Studies*, Cilt.8, Sayı1, (5).

Meyer, John P. and Allen Natalie J.(1991) "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human resource management review*, Cilt1, Sayı.1, (61-89).

Meyer, John P., and Natalie J. Allen (1997), *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*, Thousand Oaks, CA, Sage.

Mowday, Richard T., Porter, Lyman W. and Dubin, Robert (1974), "Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 12 No. 2, pp. 231-248

Mowday, Richard T., Porter, Lyman W. ve Steers, Richard M.(1982) *Employee-Organization Linkages: the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York: Academic Press.

Mowday, Richard T., Steers, Richard M., and Porter, Lyman W. (1979), "The measurement of organizational commitment", *Journal of vocational behavior*, Cilt.14, Sayı.2, (224-247).

Mueller, Charles W., Iverson, Roderick D., Price, James L. (1999), "The effects of group racial composition on job satisfaction, organizational commitment, and career commitment the case of teachers", *Work and Occupations*, Cilt.26, Sayı.2, (187-219).

Obeng, Kofi, and Isaiah Ugboro (2003), "Organizational commitment among public transit employees: an assessment study" *Journal of the Transportation Research Forum*, Cilt. 57, Sayı.2.

Ogunnaike, O. O., Oyewunmi, A. E. and Famuwagun O. E. (2016), "Empirical Appraisal of Compensation and Organizational Commitment in Education Management", *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Cilt.7, Sayı.3, (296).

Onar, Sıddık Sami (1996), *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, Cilt: 1 (3.Baskı), İstanbul.

Patiar, Anoop and Wang, Ying (2016), "The effects of transformational leadership and organizational commitment on hotel departmental performance", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Cilt.28, Sayı.3, (586-608).

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian, P. V. (1974), "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59 No. 5, pp. 603-614.).

Reichers, Arnon E. (1985), "A review and reconceptualization of organizational commitment" *Academy of management review*, Cilt.10, Sayı.3, (465-476).

Reid, Margaret F., Riemenschneider, Cynthia, Allen, Myria W., and Armstrong J. Deborah (2008) "Information technology employees in state government: A study of affective organizational commitment, job involvement, and job satisfaction" *The American Review of Public Administration*, Sayı.38, (41–61)

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı (2009). 2010-2014 Stratejik Planı, erişim tarihi: 20.06.2016, http://www.bebka.org.tr/admin/datas/sayfas/files/Sanayi_ve_Ticaret_Bakanligi_2010-2014_Stratejik_Planı.pdf

Saputro, Teguh Aji, Patricia Dhiana Paramita, and Edward Gagah (2016), "Analysis The Influence Of The Work Environment And Organizational Commitment To Job Satisfaction And Impact On Employee Job Performance (Studies At Directorate Officers Polytechnic Health Ministry In Semarang)", *Journal of Management*, Cilt.2, Sayı.2.

Sargut, Selami (2010) *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, İmge Kitabevi, 3.Baskı, Ankara.

Schaubroeck, John, Cotton, John L. and Jennings, Kenneth, R. (1989), "Antecedents and consequences of role stress: A covariance structure analysis", *Journal of Organizational Behavior*, Sayı.10, (35–58).

Schmidt, Ulrike, and Günther Thomas (2016), "Public sector accounting research in the higher education sector: a systematic literature review", *Management Review Quarterly*, (1-31).

Steers, Richard M. (1977), "Antecedents and outcomes of organizational commitment", *Administrative science quarterly*, (46-56).

Thomas WH, Daniel C. Feldman, and Simon SK Lam. (2010), "Psychological contract breaches, organizational commitment, and innovation-related behaviors: a latent growth modeling approach" *Journal of applied Psychology*, Cilt.95, Sayı.4, (744).

Triana, María Del Carmen, Orlando C. Richard, and İlhami Yücel (2016), "Status Incongruence And Supervisor Gender As Moderators Of The Transformational Leadership To Subordinate Affective Organizational Commitment Relationship", *Personnel Psychology*.

Van der Voet, Joris, and Vermeeren, Brenda (2016), "Change Management in Hard Times Can Change Management Mitigate the Negative Relationship Between Cutbacks and the Organizational Commitment and Work Engagement of Public Sector Employees?" *The American Review of Public Administration*.

Wasti, S. Arzu (2002), "Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context", *International Journal of Intercultural Relations*, Cilt.26, Sayı.5, (525-550).

Wright, Patrick M., Gardne, Timothy M., Moynihan, Lisa M. and Allen Mathew R. (2005), "The relationship between HR practices and firm performance: Examining causal order", *Personnel Psychology*, Vol. 58 No. 2, (409-446).

Xanthopoulou, Despoina, Bakker, Arnold B., Demerouti, Evangelia and Wilmar B. Schaufeli (2007), "When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources", *Journal of managerial psychology*, Cilt.22, Sayı.8, (766-786).

Yang, Kaifeng, and Kassekert Anthony (2009), "Linking management reform with employee job satisfaction: Evidence from federal agencies" *Journal of Public Administration Research and Theory*.

Yousef, Darwish Abdulrahman. (2016), "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government", *International Journal of Public Administration*, (1-12).