



**KAMU KURUMLARININ KARIYER MESLEKLERİNDE İŞE (YENİ)
BAŞLAYANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

**A STUDY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE
PROFESSIONALS WHO START AT THE CAREER GROUP JOBS AT
PUBLIC INSTITUTIONS**

Münire KARABEKİR¹, Ufuk ÜNLÜ²

Öz

Özel sektör işletmeleri ve kamu kurumlarının, örgütsel bağlılığı yüksek personel ile çalışma isteğinden yola çıkan araştırmada, araştırma konusunun sınırlarını, kamu kurumlarının kariyer mesleklerinde işe yeni başlayanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın temel amacı, kamu kurumlarında kariyer mesleklerinde işe yeni başlayanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmektir. Bu amaca bağlı olarak kamu kurumlarının kariyer mesleklerinde işe yeni başlayan 161 çalışana demografik özellikleri ve örgütsel bağlılık ölçeğini içeren bir anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler istatistiksel analiz yöntemleriyle incelenmiştir. Analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre kariyer meslek gruplarının örgütsel bağlılıkları unvanlara göre farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel Bağlılık, Kamu Kurumu, Kariyer Meslek, Nicel Araştırma*

Abstract

The professionals who start at the career group jobs at public institutions constitute the boundaries of our research topic, which based on the demand of private sector enterprises and public institutions to work with staff that has high organizational commitment. The main aim of the study is to measure the level of organizational commitment of the professionals who start at the career group jobs at public institution. For this purpose, A survey including demographic characteristics and organizational commitment scale was applied to 161 employees. The data obtained were analyzed with the statistical analysis. According to the finding, The organizational commitment varies according to the titles of the career group job.

Keywords: *Organizational Commitment, Public Institutions, Career Group Job, Quantitative Research*

¹ Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, munire84@gmail.com

² Başbakanlık Müfettiş Yardımcısı, Başbakanlık Teftiş Kurulu, ufuk1984@hotmail.com

1. GİRİŞ

Günümüz örgütleri açısından başarıya ulaşmanın en gerekli koşullarından birisi, çalıştığı örgüte bağlı çalışanlar istihdam etmektir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların bulunduğu bir işletmede kar oranları yükselmekte, maliyetler azalmakta, etkin ve verimli bir çalışma ortamı sağlanmaktadır. Çalışma koşulları farklı da olsa, özel işletmelerde olduğu gibi kamu kurumları açısından da çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri, etkin ve verimli bir iş ortamının sağlanması açısından oldukça önemli bir husustur. Örgütsel bağlılığı düşük çalışanlardan oluşan bir kamu kurumunda özel sektöre transfer, farklı kamu kurumuna geçiş ve iş verimsizliği oldukça sık görülen durumlardır.

Bu bağlamda, özel sektörde olduğu gibi kamusal alanda da, bağlılık oluşması sonucunu doğuracak, kuruma güven duyma, aidiyet ve sadakat hissiyatlarının geliştirilmesi gerekir. Hele hele bu durum, kamu kurumlarının müfettiş, uzman, denetmen, kontrolör, denetçi ve benzeri kadrolarında çalışan kariyer meslek mensupları açısından mutlak suretle sağlanmalıdır. Kurum kültürünün oluşması ve yetişmiş elemanın farklı iş seçeneklerine geçişinin engellenmesinde örgütsel bağlılık başat bir unsurdur.

Bu açıdan, A grubu kadrolar olarak bilinen kariyer mesleklerde işe yeni başlayanların örgütsel bağlılık süreçlerine yönelik bir araştırmanın, söz konusu kurumlarda hazırlanan insan kaynakları politikaları ve eğitim planlamalarına önemli katkılar sunacağı aşikârdır. Çalışmamızın ilk bölümünde örgütsel bağlılığın tanımı, önemi ve buna ilişkin yaklaşımlar üzerinde durulacaktır. Son bölümde ise araştırma konusu test edilerek, elde edilen bulgular sosyal bilimlere uygun bir sanal program ile değerlendirilecektir.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TANIMI

Örgütsel bağlılık kavramının tanımı konusunda henüz bir fikir birliği olmamasına rağmen yapılan farklı tanımların ortak paydalarda bulunduğu görülmektedir. Zira yapılan farklı tanımlar, farklı bakış açılarının işletme bilimine yansıyan tezahürleridir.

Bir tanıma göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütsel amaçlara güçlü bir şekilde inanması ve benimsemesi, örgüte fayda sağlayacak şekilde gayret sarf etmeye çalışması ve örgüt üyesi olarak kalmayı kuvvetli bir şekilde istemesidir (Uygur, 2009:13).

Diğer bir tanımlamada ise örgütsel bağlılık kavramı; çalışanların örgütte kalmak istemeleri, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile kimliklenme, çalışanın örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi olarak ifade edilmiştir (Bayram, 2005:128).

Balay örgütsel bağlılığı, “bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi” olarak tanımlarken, Celep örgütsel bağlılığı, “bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışları” şeklinde dile getirmiştir. Eren, “kişinin bireysel istek, amaç ve değerlerine katkıda bulunan, onların gerçekleşmesine vesile olan, örgütün

amaçlarına bağlılık hatta sadakatle hizmet etme, örgüt lehine özverili davranma, kendini örgüte adanma duygusu ve tutumu” olarak örgütsel bağlılığı tanımlamıştır (Balay, 2001:193; Celep, 2000:15; Eren, 1998:555).

Örgütsel bağlılık tanımlarının büyük çoğunluğunda bireyin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi, bu amaçlara ulaşabilmek için kendisinden beklenilenden daha fazla çaba sarf etmesi, örgütüyle kimlik bütünleşmesini gerçekleştirme ve örgütteki üyeliğinin devamı için güçlü istek duyması gibi bağlılığı ifade eden öğelere yer verilmiştir (Bakan, 2011:10).

Görüldüğü üzere örgütsel bağlılık üzerine yapılan tanımlamalar, bu kavramın psikolojik, sosyolojik ve davranışsal açıdan değerlendirilmesiyle ilintilidir. Yapılan farklı tanımlarda ifade edilen ortak payda, işgörenlerin örgüte karşı tutumlarının örgütsel bağlılık sürecini oluşturduğu gerçeğidir. Daha ayrıntılı bir tanımlama yapmak gerekirse örgütsel bağlılık; çalışanların örgüte karşı pozitif sadakat ve mantıksal yaklaşımlar beslemesi, örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmede katkıda bulunarak örgütle bütünleşmesi ve özverili hizmet etme gayesinin örgüte sağlayacağı faydanın bilincinde olmasıdır.

Bu kapsamda örgütsel bağlılığın unsurları;

- Pozitif sadakat
- Pozitif mantıksal yaklaşımlar
- Amaç ve hedeflerin gerçekleşmesi için katkıda bulunmak
- Örgütle bütünleşme
- Özverili hizmet gayesi

Olarak sıralanabilir.

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ

Örgütsel bağlılık, işyerinde maliyetlerin azaltılması, verimliliğin artırılması ve bunların yanısıra iş tatmininin sağlanması açısından oldukça önemli bir husustur. Nitekim örgüt ile çalışan arasındaki ilişkinin olumlu yönde seyretmesi kaynakların etkin kullanımı açısından olmazsa olmaz bir koşuldur.

Örgütsel bağlılık, gerek iş performansını artırması gerekse işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi örgüt için olumsuzluk yaratan durumları azaltması nedeniyle üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir konu haline gelmiştir (Uygur, 2009:12-13). Çalışanların herhangi bir üretim faktörü olmadığının ve kısa dönemde gözden çıkarılmalarının örgüte zarar getireceğinin anlaşılması ve rekabet koşulları ile başa çıkabilmek için daha nitelikli çalışanlara ihtiyaç duyulması işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması gereğini ortaya çıkarmıştır (Kirel, 1999:120). Nitekim günümüz örgütlerin insan kaynaklarına yönelik hedefleri de bu doğrultuda planlanmaya başlanmıştır.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin bulunduğu örgütler daha etkili ve verimlidirler. Örgütsel bağlılığı güçlü olan işgörenlerin, işten ayrılma, işe geç kalma, devamsızlık gibi olumsuz

davranışları sergileme olasılığı düşüktür. Örgütün amaçlarını benimseyen ve bu amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf eden işgörenler örgüte rekabet gücü kazandırır. Bu işgörenler olumlu görüş bildirdikleri için örgüt kaliteli elemanları bünyesine katmakta zorlanmaz (Cengiz, 2000:513).

Çalışanların bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en kritik faktör olarak görülmektedir. Yapılan araştırmaların sonuçları, örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgütte daha uzun süre kaldıklarını ve örgütle olumlu bir ilişki içinde işlerini yürüttüklerini ifade etmektedir. Düşük bağlılığı olan çalışanlar ise yeterince başarılı olamamaktadırlar. Bu tür çalışanlar işlerine kendilerini yürekten vermekte ve kendilerini örgüt misyonuna adayamamaktadırlar (İnce ve Gül, 2005:13-14). Çalışan bağlılığı, örgütlerin maliyetlerini düşürmekte, kar oranlarını artırmakta ve imajlarını güçlendirmektedir. Çalışan bağlılığının, çalışanın örgütüne güvenini, güvenin de verimliliği arttırdığı ortaya konulmuştur. Bağlılık oluşmaması sonucu artan sirkülasyon, örgütlere maliyet olarak da yansımaktadır. Çalışanların örgütü benimsemeleri ve örgütle uyumlu hale gelmeleri örgütün işleyişini ve yönetimin aldığı kararların uygulanmasını kolaylaştırmaktadır. Aynı zamanda, çalışanların örgüt içerisinde sosyal uyumu da sağlanmış olmaktadır. Böylece hem çalışan hem de işveren açısından örgüt uzun süre çalışılabilir ve yaşanabilir hale gelmektedir (Gül, 2002:37-52; Öztürk, 2013:13).

Bilginin değerinin her gün daha fazla arttığı çağımızda bilgiye sahip insan sermayesinin örgütün sahip olduğu en önemli değerlerden biri olduğu göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle örgütlerin işgörenlerini kurumda tutması önemli öncelikleri arasında bulunmaktadır. Bir kurum için gerekli bilgi ve beceriye sahip, yetişmiş işgöreni bünyesinde bulundurmamak, verimlilik ile ilişkilidir (Sarıdere ve Doyuran, 2004:1). Bir başka deyişle yeterli donanıma sahip işgörenler ile örgüt verimliliği arasında doğru bir orantı vardır.

Rekabetin yaygın olarak yaşandığı günümüzde örgütler var olan kaynaklarını etkin biçimde kullanarak başarıya ulaşmaya çalışmaktadırlar. Bu da çalışanların yüksek düzeyde performans göstermelerine ve örgüte olan bağlılık derecelerinin yüksek olmasına bağlıdır. Üzerinde birçok araştırma yapılmış olan örgütsel bağlılık konusunun halen hem araştırmacılar hem de uygulayıcılar için önemini koruduğu söylenebilir (Bakan, 2011:41).

4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI

Yapılan çeşitli tanımlardan da anlaşılacağı üzere, örgütsel bağlılık kavramı konusunda farklı yaklaşımlar ve sınıflandırmalar söz konusudur. Literatürde tutumsal, davranışsal ve çoklu örgütsel bağlılık başlıkları altında üç çeşit yaklaşım bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık davranışı çok boyutlu bir yapıya sahip olması nedeniyle, çok sayıda araştırmacı konuyu farklı boyutlarıyla ele alarak çeşitli yaklaşımlar ortaya koymuşlardır. Bu yaklaşımların belirlenmesindeki temel ayırım, örgütsel bağlılığın işgörenlerin örgütle ilişkisini ortaya koyan psikolojik bir yapıya ve örgütteki üyeliği sürdürüp sürdürmeme kararını belirleyecek özelliklere sahip olup olmadığıdır (Uygur, 2009:17).

Daha önce de belirtildiği gibi sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacılar konuya kendi uzmanlıkları çerçevesinden yaklaşmaktadır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğun olarak dururken, sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır (Gül, 2003).

4.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı (Devamlılık Bağlılığı)

Tutumsal bağlılık, bireyin kurumun değer yargıları ve amaçlarıyla özdeşleşme isteği, bu amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmak için örgüt üyeliğini devam ettirme isteğidir (Meyer ve Allen, 1991:73). Bir başka ifade ile tutumsal bağlılık kişinin örgütle bütünleşmesi uyum sağlaması anlamına da gelmektedir (Samadov, 2006:72). Tutumsal bağlılık yaklaşımıyla ilgili birçok araştırmacının kendi çalışma alanlarıyla ilgili sınıflandırmaları vardır.

Kanter'e göre örgütsel bağlılık; işgörenin örgüte duyduğu sadakati veya işi, görevi ile ilgili enerjisini, sosyal bir sistem olan örgüte vermeye hazır olması demektir. İşgörenler, örgüt içerisinde beklenti ve gereksinimlerini karşılamaya yönelik olarak sosyal ilişkiler kurarlar ve bu ilişkiler ile kişiliklerini bütünleştirme yönünde davranış göstermektedirler. Kanter, tanımdan da anlaşıldığı gibi, örgütsel bağlılığın belirli iki sistem içerisinde gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Bu sistemlerden birincisi, işgörenin kişilik sistemi diğeri ise; işgörenin içinde bulunduğu örgüt yani sosyal sistemdir. Kişilik sistemi, kendi içerisinde üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; bilişsel, duygusal ve normatiftir. Sosyal sistemde ise işgörenin örgüte bağlılığı üç temel unsurdan meydana gelmektedir. Bunlar; sosyal kontrol, takım içinde birlik ve sistemin devamıdır. Kanter örgütün, işgörene bir anlamda bağlılığı dayattığını ileri sürmüştür. Bu dayatmanın sonunda işgören ile örgüt arasında devam bağlılığı, kontrol ve kenetlenme bağlılığı ortaya çıkmaktadır (Yavuz, 2008:82; Şirin, 2014:41).

Etzioni'ye göre ise örgütsel bağlılık konusunda ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı olmak üzere üç farklı sınıflandırma söz konusudur. Ahlâki bağlılık, örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme, örgütle aynı bakış açısını edinme temeline dayanmaktadır. İşgörenler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır. Hesapçı bağlılık, örgüt ile iş görenler arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Karşılıklı ilişkiye elde edilecek çıkarlar hâkimdir. İş görenler, örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar. Yabancılaştırıcı bağlılık, iş görenler, davranışların sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. İş gören, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir (Soykan, 2012:10).

Tutumsal bağlılık konusunda en çok kabul gören yaklaşımlardan birisi de Allen ve Meyer'e ait sınıflandırmadır. Psikolojik bakış açısıyla yapılan bu sınıflandırma, duygusal, normatif ve devamlılık başlıklarına ayrılmıştır. Ekonomik bir mantığa dayandığı düşünülen devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda sahip oldukları yatırımları ve yan faydaları kaybedeceklerine inanmaları ve iş alternatiflerinin sınırlı olmasını dikkate almaları sonucu zorunluluk nedeniyle o örgütte çalışmaya devam etmeleri biçiminde tanımlanmaktadır. Buna göre bireyin örgüte yaptığı yatırımlar arttıkça ve alternatif iş

olanakları azaldıkça devamlılık bağlılığı artacaktır (Sabuncuoğlu, 2007:614). Duygusal bağlılık ise personelin örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan ötürü mutlu olmalarını sağlayan kişisel ve örgütsel değerlerin birbirileri ile uyumlu olması neticesi ortaya çıkmaktadır. Personel kendi değerleriyle örgütün değerlerinin birbiriyle örtüştüğünü hissettiğinde örgüte duygusal olarak bağlı olmaktadır (Demirel, 2008:183). Son olarak normatif bağlılık, bireyin kendisi üyesi olduğu örgüte karşı borçlu hissetmesinden kaynaklanmaktadır. Çalıştığı örgütten aldığı eğitimler veya kurduğu iyi ilişkiler çalışanın üyesi olduğu örgüte karşı kendisini borçlu hissettiği ve örgüte minnet duyduğu için örgütte kalmaya devam etmesidir (Demirel, 2008:184).

4.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok kişinin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Mesela, kişi bir davranışta bulunmamasının ardından bazı etmenler sebebiyle davranışını devam ettirmekte ve bir süre sonra devam ettirdiği bu davranışa bağlanmaktadır. Gitgide söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın yinelenme ihtimalini arttırmaktadır (Bayram, 2005:189).

Davranışsal bağlılık yaklaşımında araştırmalara göre kişi geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlanır ve herhangi bir davranış zaman içinde tekrarlayarak bağlılık geliştirir ve bu davranışı devam ettirir (Meyer ve Allen, 1991:70-72). Kişi davranışına olan sadakat ve bağlılığından dolayı, bu davranışına uygun tutumlar geliştirir. Geliştirilen tutum sayesinde, davranışın tekrar etme olasılığı daha da artar. Bu davranışa, örnek olarak; örgütten ayrılmama, devamsızlık yapmama ve kuralları çiğnememe verilebilir (Samadov, 2006:82).

4.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı (Normatif Bağlılık)

Çoklu bağlılık görüşüne göre, genellikle örgütsel bağlılığın, örgütün bütününe duyulduğu mantığına dayanmaktadır. Oysa örgütler, bir bütün olarak değil, tam aksine her biri için farklı amaç ve değerler bütününe sahip birleşimler içermektedir. Çoklu bağlılık yaklaşımı, örgüt ortamında olan farklı kaynakların, farklı düzeylerde bağlılık türlerinin ortaya doğmasına neden yaratabileceğini savunduğundan dolayı diğer iki bağlılık türünden ayrı olarak ele alınmaktadır (Balay, 2001:24-26; Bkz.Scholl, 1981).

Çoklu bağlılık yaklaşımına göre örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan çeşitli iç ve dış unsurların çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla örgütteki bireyler, örgütü yönetenlere, iş arkadaşlarına, sendikalara, müşterilere, tedarikçilere, kamuoyu gibi çoklu bağlılık kaynaklarına bağlılık gösterebilir ve aynı zamanda bu kaynaklara olan bağlılık kişilere göre değişkenlik gösterebilir (Sarıkaya, 2014:18).

5. ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Kapsamı

Araştırmanın amacı, kamu kurumlarının kariyer mesleklerinde işe yeni başlayanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmektir. Araştırmanın kapsamını, kamu kurumlarının kariyer mesleklerinde işe yeni başlayan çalışanlar oluşturmaktadır. Bir başka deyişle, kamu kurumlarında müfettiş yardımcısı, müfettiş, uzman yardımcı ve uzman unvanlarına sahip olarak işe yeni başlayan (0-5 yıl) çalışanlar, araştırmanın kapsamı içerisinde yer almıştır. Kariyer mesleklerde çalışanların unvanlarına ilk üç yıl “yardımcı” ibaresi eklenmektedir. Üç yılın sonunda yapılacak yeterlik sınavında başarılı olanların unvanlarından yardımcı ibaresi çıkarılmaktadır. Dolayısıyla henüz 3 yılını tamamlamamış ve yeterlik sınavına girmeye hak kazanamamış bir uzman yahut müfettiş yardımcısının kariyer meslekte devam edememe riski vardır. Yasal süreyi tamamlayıp, yeterlik sınavından geçer not alanların ise yeni unvan ve işlerine adapte olabilmeleri de birkaç seneyi almaktadır. Bu nedenle araştırma kapsamı içerisine, mevcut mesleklerinde 5 yıl civarında çalışmış olanlar dahil edilmiştir. Ayrıca, denetmen ve kontrolör unvanlarında çalışanlar bu kapsama alınmamıştır. Kapsam içerisine alınmamasının nedeni, yapılan son düzenlemeler neticesinde bu unvanla çalışan kadro sayısının azaltılmış ve/veya unvan değişikliğine gidilmiş olmasıdır. Araştırma sürecinde, kamu kurumlarına özgü yasal kuralların verdiği sınırlamalar çerçevesinde 161 kişiye anket uygulanmıştır.

Analizin yapılmasına yardımcı olmak üzere iki bölümden oluşan bir soru formu hazırlanmıştır. Soru formunun ilk bölümü demografik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümünde ise Likert Ölçeğine göre hazırlanmış sorulara yer verilmiştir. Söz konusu sorular, kamu kurumlarında gerçekleştirilen faaliyetler, örgütsel bağlılığa ilişkin çalışmalar ve kariyer mesleklerin özellikleri dikkate alınarak hazırlanmıştır. Örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer ve Allen tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Eksiksiz olarak doldurulan toplam 161 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen bulguların değerlendirilmesinde SPSS programı kullanılmıştır.

Bilimsel çalışmanın öncelikli gereği olarak, araştırmaya ilişkin veriler güvenilirlik (scale) testine tabi tutulmuştur. Yapılan test sonucu Cronbach’s Alpha (güvenirliliği belirleyen katsayı) katsayısının 0,881 olarak gerçekleştiği belirlenmiştir. Sosyal bilimlerde söz konusu katsayının 0.80 ila 1.00 arasında olduğu takdirde “yüksek güvenilirlikte” kabul edilmesi gerektiğinden, araştırmaya ilişkin verilerin tutarlı olduğu değerlendirilmiştir (Çelen vd., 2014:28). Verilerin geçerliliğini test etmek için faktör analizi uygulanmıştır. Kamu kurumlarında kariyer mesleklerinde işe yeni başlayanların örgütsel bağlılıklarının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmek için ise bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü anova testi yapılmıştır.

5.2. Araştırmanın Hipotezleri

Ana Soru: Kamu kurumlarının kariyer mesleklerinde işe (yeni) başlayanlar örgütsel bağlılık duymakta mıdır?

H.1: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H.2: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H.3: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H.4: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H.5: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde anket uygulamasına katılanların demografik özellikleri, değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapmalar ile hipotezlerin analiz edilmesi konuları ele alınmıştır. Elde edilen veriler tablolara yansıtılarak, ilgili tablonun altında konuya ilişkin açıklamalar yapılmıştır.

Tablo1: Demografik Özellikler

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	60	37,3
Erkek	101	62,7
Yaş		
20-25 arası	12	7,5
26-27 arası	62	38,5
28-30 arası	40	24,8
31 yaş üstü	47	29,2
Medeni Durum		
Evli	67	41,6
Bekâr	94	58,4
Çocuk Sayısı		
Yok	127	78,9
Bir	26	16,1
İki	8	5,0
İkiden fazla	-	-
Öğrenim Düzeyi		
Lisans	144	89,4
Lisansüstü	17	10,6
Çalışma Süresi		
0-1 yıl	56	34,8
1-3 yıl	45	28,0

4-5 yıl	25	15,5
5 yıl üstü	35	21,7
Unvan		
Uzman Yrd.	33	20,05
Uzman	29	18,0
Müfettiş Yrd.	72	44,7
Müfettiş	27	16,8

Tablo 1'deki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılanlardan yaklaşık üçte ikisinin erkek olduğu, bekâr sayısının evli sayısından yüksek olması nedeniyle çocuk sahibi olma sorusunda “yok” seçeneğinin daha yüksek çıktığı, lisansüstü öğrenimini tamamlayanların %10,6 gibi düşük bir seviyede kaldığı, yanısıra katılanların %7,5'inin 20-25 yaş arası, %38,5'inin 25-27 yaş arası, 24,8'inin 28-30 yaş arası ve 29,2'sinin 30 yaş üstü olduğu, son olarak katılanlardan yarıya yakınının müfettiş yardımcısı unvanına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo2: Anket Değişkenlerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmaları

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Kariyerimin geri kalan kısmını Kurumumda geçirmek isterim.	161	3,0745	1,18085
Kurumumda, kendimi “aileden biri” gibi hissediyorum.	161	2,7019	1,13932
İş yerimden bahsetmekten gurur duyarım.	161	3,4099	1,15365
Kurumumun yurtdışı imkânlarını beğeniyorum.	161	2,3602	1,22756
Kurumumun sağladığı aylık gelirden memnunum.	161	2,8137	1,14676
Kurumda yaptığım işlerin manevi tatmini yüksek.	161	2,9317	1,21513
Benden daha kıdemli çalışanları örnek alıyorum.	161	3,4161	1,08719
Kurumun mesai saatlerini kendime uygun buluyorum.	161	3,8137	1,05003
Kurumu başka bir kuruma geçme adına basamak olarak görmüyorum.	161	3,5031	1,36530
Özel sektörde çalışmayı mevcut kurumumda çalışmaya tercih etmem.	161	3,7143	1,30110
Kurumumdan şu anda ayrılmazdım çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum.	161	2,6398	1,16486
Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, Kurumumdan ayrılmamın uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum.	161	2,3975	1,24639
Kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	161	2,1739	1,23271
Meslek hayatımın kalan kısmını Kurumumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım.	161	2,7019	1,15024
Kurumuma karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu hissediyorum.	161	2,6770	1,12696

Katılımcılar, Tablo2'de yer alan değişkenleri 5'li Likert Ölçeği kapsamında “tamamen, büyük oranda, orta düzeyde, çok az, hiç” seçeneklerini içeren katılma derecelerine göre cevaplandırmışlardır. “Tamamen” seçeneği “5” rakamına denk gelirken, “hiç” seçeneği “1” değerini ifade etmektedir.

Söz konusu tablo incelendiğinde, en düşük ortalamanın 2,1739 ile “kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim” seçeneğine ait olduğu, en yüksek ortalamanın ise 3,8137 ile “kurumun mesai saatlerini kendime uygun buluyorum” değişkenine denk geldiği görülmektedir. bu anlamda, en düşük ortalamaya sahip değişken “çok az”, en yüksek ortalamaya sahip değişken ise “büyük oranda”

seçeneklerine yakın durmaktadırlar. Standart sapma açısından en büyük değer 1,36530 ile “kurumu başka bir kuruma geçme adına basamak olarak görmüyorum” alternatifine, en küçük değer ise 1,05003 ile yine “kurumun mesai saatlerini kendime uygun buluyorum” seçeneğine aittir.

Ayrıca tüm değişkenlere ilişkin ortalamaların ortalaması 2,95528 sayısına denk gelmekte, bir başka deyişle, söz konusu sayı özelinde “orta düzeyde” seçeneği, ankete ait Likert Ölçeğinin ortalamasına karşılık gelmektedir. Standart sapmaların ortalaması ise 1,18587’dir.

Kamu kurumlarında kariyer mesleklerinde işe yeni başlayanların örgütsel bağlılıklarını ölçmek için kullanılan soru formunda yer alan verilerin faktör analizi için uygunluğunu test etmek için yapılan KMO ve Bartlett testine göre; KMO değeri:0,881; Bartlett testi (P:0,000) anlamlı bulunmuştur. Faktör analizi sonucu 3 boyut ortaya çıkmıştır. Bu boyutlar: Faktör1: duygusal bağlılık; Faktör 2: devamlılık bağlılığı ve Faktör3: normatif bağlılık olarak adlandırılmıştır. Bu boyutlar toplam varyansın 57,491’ini açıklamaktadır. Tablo3’de bu boyutlara ilişkin faktör yükleri görülmektedir.

Tablo3: Döndürülmüş Faktör Matrisi

Faktörler	1	2	3
Kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	,797		
Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, Kurumumdan ayrılmamın uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum.	,784		
Kurumumdan şu anda ayrılmazdım çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum.	,720		
Kariyerimin geri kalan kısmını Kurumumda geçirmek isterim.	,646		
Meslek hayatımın kalan kısmını Kurumumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım.	,610		
Kurumu başka bir kuruma geçme adına basamak olarak görmüyorum.	,566		
İş yerimden bahsetmekten gurur duyarım.		,752	
Kurumun mesai saatlerini kendime uygun buluyorum.		,675	
Kurumda yaptığım işlerin manevi tatmini yüksek.		,661	
Benden daha kıdemli çalışanları örnek alıyorum.		,600	
Özel sektörde çalışmayı mevcut kurumumda çalışmaya tercih etmem.			,618
Kurumumun yurtdışı imkânlarını beğeniyorum.			,616
Kurumumun sağladığı aylık gelirden memnunum.			,578
Kurumumda, kendimi “aileden biri” gibi hissediyorum.			,485
Kurumuma karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu hissediyorum.			,480

Hipotezlerimizi analiz etmek için parametrik testlerden bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü anova kullanılmıştır. Bu testlerin sonuçları Tablo 4’deki gibidir.

Tablo4: Hipotezlerin Analizi

Hipotez	Yöntem	Sonuç
H2: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.	t- Testi P1:0,158; P2:0,015; P3:0,432	Kabul Kabul Kabul
H3: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.	t- Testi P1:0,358; P2:0,352;	Kabul Kabul

	P3:0,362	Kabul
H1: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.	Anova Testi P1:0,792; P2:0,136; P3:0,626	Kabul Kabul Kabul
H4: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.	Anova Testi P1:0,00; P2:0,01; P3:0,01	Red Red Red
H5: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.	Anova Testi P1:0,425; P2:0,637; P3:0,653	Kabul Kabul Kabul

Tablo 4’den elde edilen sonuçlar açısından, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleriyle ilgili faktörler arasında cinsiyet, medeni durum, yaş ve çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Faktörler arasındaki anlamlı farklılık sadece örgütsel bağlılık düzeyi ile unvanlar arasında tespit edilmiştir. Daha açık bir ifadeyle, örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olanlar müfettiş yardımcılardır. Sıralamada müfettiş yardımcılarını uzman yardımcılarını takip etmektedir. Bu manada, örgütsel bağlılık düzeyleri ile unvanlar arasında anlamlı bir fark söz konusudur. Bu sonuca göre kariyer mesleklerinde örgütsel bağlılık unvanlara göre değişmektedir.

7. SONUÇ

Birçok sınavı başarıyla tamamlayarak kamu kurumlarının kariyer mesleklerinde istihdam edilen genç nesilden yüksek verim sağlanması, bu kişilerin kurumlarına olan bağlılıkları ile doğrudan ilintilidir. Kamu kurumlarını başarıya götürecek anahtarlardan birisi de işe yeni başlayan çalışanların, kendilerini, örgütün bir parçası olarak görmeleri ve beklenenden daha fazla çaba sarf etmeleridir. Bu temelden hareket eden bu araştırma kapsamında kamu kurumlarında işe yeni başlayanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine veriler elde edilerek, tespit ve değerlendirmeler yapılmıştır.

Bu araştırmada elde edilen bulgular analiz edildiğinde, ankete cevap verenlerin en düşük oranda katıldıkları değişken “kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim”, en yüksek oranda katıldıkları değişken ise “kurumun mesai saatlerini kendime uygun buluyorum” seçenekleri olmuştur. Bu verilerin işaret ettiği tablo, çalışanların kurumlarına karşı duygusal bir bağlılık ve aidiyet duymadıkları, yalnızca özel sektörde zor bulunan mesai saati esnekliğini tercih ettikleri şeklindedir. Bununla beraber katılımcıların ankette yöneltilen fikirlere genel olarak “orta düzeyde” iştirak ettikleri ve ayrıca örgütsel bağlılıkları yüksek olan personelin unvan bakımından sırasıyla müfettiş yardımcılarını, uzman yardımcılarını, müfettişler ve uzmanlar oldukları tespit edilmiştir.

Analiz sürecinde katılımcıların işe yeni başladıkları süreçte örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu ancak zaman içerisinde bu bağlılığın giderek azaldığı net bir şekilde görülmüştür. Bu eğilim, çalışanların işe başladıktan sonra beklentilerin karşılanamaması, farklı iş ve unvan alternatiflerinin tercih edilmesi, tekdüzelik, maddi ve manevi tatminlerin olmayışı veya ifa edilen görevin sıradanlaşması gibi durumlarda ortaya çıkan doğal bir sonuçtur.

Bu bakımdan işe yeni başlayanların örgütsel bağlılıklarını artırmak ve kalıcı kılmak adına politika geliştirenlerin öncelikle var olan bağlılığı korumaları daha sonra bunu artırmanın yollarını aramaları gerekmektedir. Bu önceliğin başat noktası ise kuruma bağlılığı yüksek olan çalışanı tespit ederek işe başlatmaktır. Zira istihdam etmek sadece personel çalıştırmak değil, hem bir meslektaş tercih etmek hem de kurum kültürünü oluşturacak yapıya bir parça eklemektir.

8. KAYNAKÇA

Allen, Natalie J. ve Meyer, John P. (1996), “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity”, *Journal Of Vocational Behavior*, No.49, (252–276).

Bakan, İsmail (2011), *Örgütsel Bağlılık*, Gazi Kitabevi, Ankara.

Balay, Refik (2001), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Bayram, Levent (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, Sayı:59, (125-139).

Çelen, Özay; Abuhanoğlu ve Teke, Hüseyin A.(2014), “Memnuniyet, Bağlılık ve Yalnızlık İlişkisi: TSK Ankara Özel Bakım Merkezinde Bir Araştırma”, *V. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi*, Kasım, Ankara, (25-34).

Celep, Cevat (2000), *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Anı Yayıncılık, Ankara.

Cengiz, Aytül Ayşe (2000), “Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.1-2, Sayı:16, (509-538).

Demirel, Yavuz (2008), “Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Cilt.2, Sayı.15, (179-194).

Eren, Erol (1998), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul.

Gül, Hasan (2002), “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi,” *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt.2, Sayı.1, (37-55).

Gül, Hasan (2003), *Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

İnce, Mehmet ve Gül, Hasan (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma*, Çizgi Kitabevi, Ankara.

Kirel, Çiğdem (1999), “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamasında Cinsiyet İş Tatmini İş Bağlılığı İlişkisi”, *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, Sayı.2, (115-136).

Lature, Renaud; Amewokunu, Yao ve Lewis, Sherrie (2012), “Impact Of Culture On The Organizational Commitment Of Public-Sector Employees In Haiti”, *International Business & Economics Research Journal*, Volume.11, Number.3, (331-342).

Meyer, John P. ve Allen, Natalie (1991), “A Three- Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, Vol.1, No.1, Kanada. (61-89).

Öztürk, Muhammed (2013), *Örgütsel Bağlılık Ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırklareli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sabuncuoğlu, Ebru Tolay. (2007), “Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt.7, Sayı.2, (621-636).

Samadov, Sakit (2006), *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Özel Sektörde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Sarıdere, Ufuk ve Doyuran, Şöheyda (2004), Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz İnönü Üniversitesi.

Sarıkaya, Özkan. (2014), *Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi (Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesi'nde Bir Alan Çalışması)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Scholl, Richard W. (1981), “Differentiating Organizational Commitment From Expectancy As A Motivating Force”, *Academy of Management Review*, Vol.6, No.4, (589-599).

Soykan, Ersoy (2012), *Örgütsel Bağlılık Ve Tükenmişlik İlişkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.

Şirin, Rukkiye (2014), *Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Milli Eğitim Bakanlığı'nda Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Uygur, Akyay (2009), *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Barış Platin Kitabevi, Ankara.

Yavuz, Ercan (2008), *Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.