

ÜÇ BAGLILIK UNSURU EKSENİNDE ÖRGÜTSEL BAGLILIK

THE EXAMINATION OF ORGANISATIONAL COMMITMENT IN CONNECTION WITH THREE COMPONENTS OF COMMITMENT

Ufuk DURNA

Nigde Üniversitesi IIBF, İletme Bölümü

Veysel EREN

Nigde Üniversitesi IIBF, Kamu Yön. Böl.

ÖZET: Örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusudur. Hem örgütler hem de çalışanlar açısından önemli yararları bulunan örgütsel bağlılığın, duygusal (affective), sürekli (continuance) ve normatif (normative) olmak üzere üç türü bulunmaktadır. Bu araştırma, Nigde İlinde eğitim ve sağlık alanında çalışanların örgütsel bağlılıklarını çeşitli demografik faktörlerle karşılaştırarak belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma bulguları, demografik özelliklerden bağlı bulunulan kurum, yaş, medeni hal ve kıdem ile çalışanların örgütsel, duygusal ve normatif bağlılıkları arasında ilişkinin bulunduğunu; ancak süreklilik bağlılığı ile bu değişkenlerin hiç biri arasında herhangi bir ilişki bulunamadığını ortaya koymuştur.

Anahtar kelimeler: Örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, sürekli bağlılık, normatif bağlılık.

ABSTRACT: Organisational commitment for an individual is to accept the goals and values of an organisation, to spend afford to reach these goals and to wish to continue to be a member of the organisation. There exists three different dimensions of organisational commitment, that provide important benefits for both organisations and employees, namely affective, continuance and normative commitment. The main aim of this study is to determine organisational commitment of employees in education and health sectors in Nigde province in terms of various demographic factors. Findings of the study show that organisational, affective and normative commitments of employees are closely related to such demographic attributes as age, marital status and the employees' institution and the length of service; but none of these attributes seems to be related to the continuance commitment.

Keywords: Organisational commitment, affective commitment, continuance commitment, normative commitment

1. Giriş

Söz konusu olan ister özel isterse kamu sektörü olsun çalışanlar, kurumların ürettikleri mal ve hizmetlerin kalitesinde, verimliliğinde ve etkinliğinde büyük bir öneme sahiptir. Daha 1930'lu yıllarda örgüt ve yönetim açısından önemi kavranan insan ögesi bugün bu önemini daha da artırarak sürdürmektedir. Diğer taraftan örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesinde, kurumda kalma istegini sürdürmesinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında, örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde önemli bir olgudur.

Bununla birlikte, günümüzde hızla değişen çevre koşulları, artan rekabet, sürekli farklılaşan bireysel ihtiyaçlar gibi nedenlerle çalışanları örgütte tutmak giderek zorlaşmaktadır. Bir çalışanın yetistikten ve ortama uyum sağladıktan sonra isten ayrılması örgüte hayli yüksek maliyetler getirmektedir. Bundan başka, toplam istihdam içinde eğitilmiş ve uzman işgücü ihtiyacının artması ve bu nitelikli işgücü arzındaki yetersizlikler de konuyu daha önemli hale getirmektedir. Bu bağlamda, çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması, onların örgüte bağlanmasını etkileyecek unsurların belirlenmesi önemli hale gelmektedir.

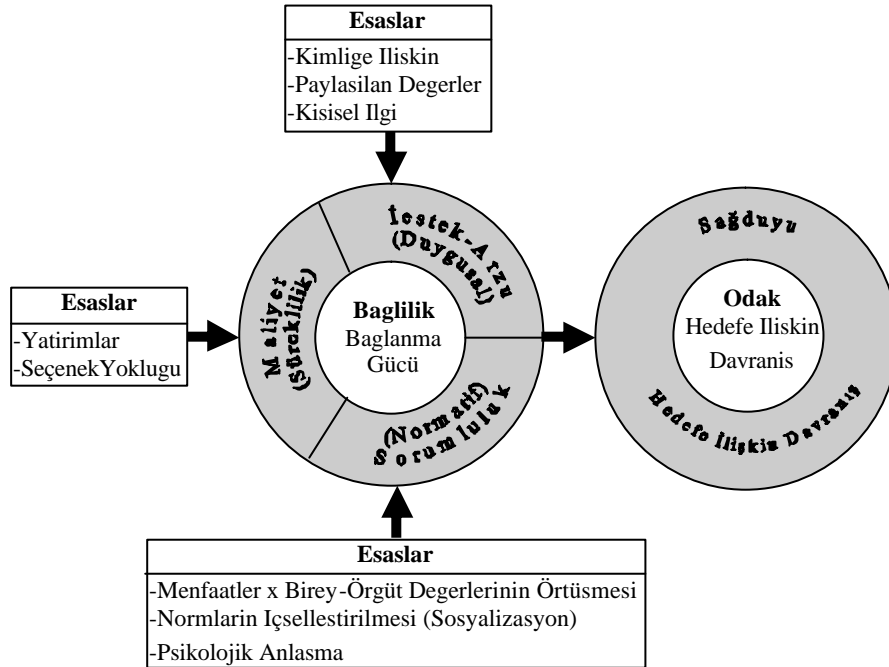
Bu çalışma Nigde’de görev yapan eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını, bağlılığın üç boyutunu göz önünde bulundurarak, tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede çalışmada öncelikle, konuya genel bir giriş yapılmakta, örgütsel bağlılıkla ilgili kavramlar ve araştırmalar özetlenmektedir. Daha sonra, araştırma yöntemi, araştırmaya ilişkin ölçekler açıklanmakta ve bulgular ortaya konularak, konu daha önce yapılmış olan çalışmalarda elde edilen bulgular da göz önünde bulundurularak tartışılmaktadır.

2. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Kavramlar ve Araştırmalar

Örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusudur. Böylece örgütsel bağlılıkta temel olarak şu faktörler üzerinde durulmaktadır: Örgütün amaç ve değerlerine gönülden inanış ve bunları kabulleniş; örgütten yana her şeyini ortaya koymaya gönüllü olma ve son olarak da örgütün bir üyesi olarak kalma noktasında son derece güçlü bir irade ortaya koyma (Swales, 2002: 159). Örgütsel bağlılığın hem örgütler hem de çalışanlar açısından önemli yararları bulunmaktadır. Çalışanlar arasında yüksek oranda örgütsel bağlılığa ulaşmak örgütlerin önemli yönetsel amaçları arasında yer almaktadır (Tan/Akhtar, 1998: 310). 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: 6).

Örgütsel bağlılık literatüründe üç farklı bağlılık unsuru bulunmaktadır: Bunlar duygusal (affective), sürekli (continuance) ve normatif (normative) bağlılıktır. Bu yaklaşımlar genelde örgütle çalışan arasında bir bağ olursa da, bu bağın niteliğinin farklı olduğu açıktır (Allen/Meyer, 1990: 3). 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 (Wiener, 1982: 423-424). Duygusal bağlılık kişilik özellikleri ve işe ilişkin faktörlerle ilgili tutumsal bir olgudur ve örgütsel hedefleri destekleme yönünde çalışanların gönüllülüğü esasına dayanır (Mir vd., 2002: 190). Normatif bağlılık, kendini kuruma adanmayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlanması nedeniyle, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapar. Ayrıca normatif bağlılık örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsar. Bu şekildeki birey-örgüt değerleri arasındaki ahenk, “örgütsel kimlik” sürecini ortaya koyar (Wiener, 1982: 423-424). Çalışanların bu tür bir bağlılığı sergilemesinin nedeni bunun doğru ve etik olduğuna inanmalarıdır. Sürekli bağlılık işe, örgütte çalışanın yapmış olduğu kişisel yatırımlar nedeniyle bu örgütte kalma isteginden 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 ve Ugboro, 2003: 84). 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/Meyer, 1990: 3). Yani bu durum sırasıyla, “arzu” (duygusal), “ihtiyaç” (süreklilik) ve “yükümlülük” (normatif) ekseninde değerlendirilir (Meyer/Allen, 1991: 61). Duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık, bağlılığın türlerinden çok ayırt edilebilir unsurları olarak görülür. Bu bağlamda çalışanlar, bu unsurlardan her bir psikolojik durumu değişen oranlarda tecrübe ederler (Wasti, 2003: 303).



Sekil 1. Örgütsel Bağlılığın Genel Modeli (Meyer / Herscovitch, 2001:317)

Örgütsel bağlılığın bu üç boyutuyla ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Duygusal bağlılığın, sürekli ve normatif bağlılığa göre iş performansı ile daha fazla ilişkili olduğu görülmüştür. Yine cinsiyet ile; duygusal bağlılık arasında hiçbir ilişki bulunmamakta, cinsiyet ile normatif ve örgütsel bağlılık arasında çok zayıf bir ilişki, cinsiyet ile sürekli bağlılık arasında önemli bir negatif ilişki bulunmaktadır. Çalışanların yaşı ve çalışma süresi ile duygusal, sürekli, normatif ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Eğitim düzeyi ile duygusal, sürekli, normatif ve örgütsel bağlılık arasında ise negatif bir ilişki bulunmaktadır (Suliman/Iles, 2000: 415-416). Çalışanlar arasında normatif bağlılık düzeyi duygusal bağlılık düzeyinden daha yüksek olmaktadır. Yüksek düzeydeki bir normatif bağlılık yine yüksek düzeyde bir duygusal tükenmeye neden olmaktadır (Tan/Akhtar, 1998: 320). Ülkemizde yapılan bir araştırmaya göre de, işin genel yapısından duyulan tatmin, iş arkadaşları ve

üstlerden duyulan tatmin arttıkça duygusal bağlılıkta artış gözlenmektedir. Kidem ve kurulusa yapılan yatırım arttıkça da sürekli bağlılık artmaktadır. Ailenin etkisi ve sadakat normları ile normatif bağlılık olumlu yönde ilişkilidir (Wasti, 2000: 212-214).

Örgütsel bağlılığın bireysel özelliklerle ilişkisi pek çok araştırmaya konu olmuştur. Yapılan araştırmalarda; bayan personelin baylara göre (Mcclurg: 1999: 16); daha düşük eğitimlilerin eğitimlilere göre (Allen/Meyer, 1990: 9; Mcclurg, 1999: 16), yaşlı personelin gençlere göre, örgütte uzun yıllar geçiren personelin yeni olanlara göre, evlilerin bekarlara göre (Benkhoff, 1997: 114;) örgüte daha fazla bağlı oldukları görülmüştür. Ancak bu tür demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin çok güçlü ve tutarlı olduğunu söylemek de çok doğru değildir. Nitekim bu faktörlerin bazıları örgütsel bağlılık dışında görevdeki statü ya da işin niteliği gibi başka faktörlerden de etkilenebilmektedir. Sonuçta bu demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin dolaylı olduğu ve (örgütsel değerlerle ödülleri kontrol altına alındığında) ortadan kalktığı söylenebilir (Meyer/Allen, 1991: 69).

Yapılan pek çok araştırmada örgütsel bağlılığın çeşitli yönleri ve değişik konularla ilişkileri üzerinde durulmuştur. Bu çalışmalarda örgütsel bağlılıkla ilişkili olarak; verimlilikteki artış, personel istikrarı, devamsızlık oranı, iş tatmini ve örgütsel yurttaşlık gibi konulara değinilmiştir. Sözgelimi, örgütsel bağlılık ile; örgütsel yurttaşlık davranışı (Alotaibi, 2001: 368; Feather/Rauter, 2004: 81), çalışma koşullarının tatmini (Brewer, 1996: 26), kişisel faktörler (McNeese-Smith, 2001: 177), örgütsel destek (Cheung, 2000: 135) arasında anlamlı bir ilişki vardır. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında da güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Fletcher/Williams, 1996: 174; Ketchand/Strawser, 2001: 236). İş tatmininin artması örgütsel bağlılıkta da bir artışa neden olmuştur (Testa, 2001: 233). Ancak bu iki kavram arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını da söyleyenler vardır (Yousef, 2000: 9). Çalışanların kararlara katılımına izin verme ve iş güvenliğini sağlama gibi örgütsel faktörlerin de bağlılığı arttırdığı ifade edilmektedir (Moorhead/Griffin, 1992: 116).

Ülkemizde yapılan bir araştırmaya göre, Türk çalışanları, toplulukçu kültürün etkisi altındaki insanların örgütsel bağlılıklarını belirleyen faktörlerden etkilenmektedir. Örneğin kişinin ailesinin kurulusun ayrılmasını onaylayıp onaylamadığı Türk toplumunda önemli bir etmendir. Aynı şekilde kurulus içerisinde gelişen ilişkileri bozmamak, çalışma grubuna ve işverenin koruyuculuğuna sadakat göstermek ve grup için kendinden fedakarlıkta bulunmak (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: 205-206).

3. Araştırma Yöntemi

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla kullanılan veriler, Nigde Valiliginde araştırma izni verilen İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı merkez ilköğretim okulları ve liselerde görev yapan öğretmenler ile Nigde İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı hastane ve sağlık ocaklarında çalışan doktor ve hemşirelere standart bir anket formu uygulanarak elde edilmiştir. İlgili birimlerin yöneticilerine ulaştırılan toplam 507 (ana kütle'nin % 20'si) anketten, 158'i Millî Eğitime ve 164'ü Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı birimlerden olmak üzere, kullanılabilir toplam 322 adet ankete yanıt verilmiştir. Anketlerden 22 tanesi eksik bilgi içermesi ya da yeterli özen gösterilmeksizin cevaplandırılmış olması nedeniyle değerlendirme dışı bırakılmıştır. Kalan 300 anketin kurumlara göre

dağılımı ve ana kütle temsil oranları Tablo 1’de yer almaktadır. Buna göre, değerlendirmeye alınan anketlerin hem sağlık birimleri hem de eğitim birimleri açısından ana kütle temsil düzeylerinin birbirlerine yakın oldukları görülmektedir. Nitekim Sağlık kuruluşlarında çalışanların sayıları ile Eğitim birimlerinde çalışanların sayıları arasında da önemli bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 1. Ana Kütle ve Örnek Kütle Dağılımı

<i>Kurumlar</i>	<i>Katılanların Sayısal Dağılımı</i>	<i>Katılanların Yüzdeleri Dağılımı</i>	<i>Ana Kütle</i>	<i>Ana Kütle Kütlenin Yüzdeleri Dağılımı</i>	<i>Katılanların Ana Kütle Oranı</i>
Sağlık	152	% 50.6	1332	% 52.6	% 11.4
Eğitim	148	% 49.4	1202	% 48.4	% 12.3
Toplam	300	100	2534	100	% 11.8

Demografik faktörler açısından ankete cevap verenler Tablo 2’deki verilere göre değerlendirildiğinde, bay ve bayanlar arasında oransal yakınlığın sağlandığı, yaş ve kıdem bakımından da ankete cevap verenlerin düzenli dağılımının olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Demografik Faktörlerin Dağılımları

<i>Demografik Faktörler</i>	<i>Dem. Faktörlerin Kategorileri</i>	<i>Sayısal</i>	<i>Yüzdeleri</i>
Cinsiyet	Bay	137	% 45.6
	Bayan	163	% 54.4
Medeni Hal	Evli	237	% 79
	Bekar	63	% 21
Yaş	29’dan küçük	117	% 39
	30-39	105	% 35
	40’tan büyük	78	% 26
Kıdem	0-5	98	% 32.6
	6-15	116	% 38.7
	16 ve üzeri	86	% 28.7

4. Ölçekler

Arastirmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik faktörlere, ikinci bölümde örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili ölçek Allen ve Meyer’in (1990) çalışmalarından bir ön deneme çalışması yapılarak eğitim ve sağlık çalışanlarına göre uyarlanmış olup, 5’i süreklilik bağlılığı, 5’i normatif bağlılığı ve 5’i de duygusal bağlılığı ölçmeye yönelik toplam 15 sorudan oluşmaktadır.

Değişkenleri ölçülebilir duruma getirmek ve cevaplayıcılara yeterli alternatif sunarak yanıtlama zamanını ve çabasını en aza indirmek için tüm maddeler yedili Likert tipi ölçek formatında hazırlanmıştır. Değerler arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır.

5. Bulgular

Örgütsel bağlılığı sağlamada ücret, ödüllendirme gibi maddi çıkarlar, örgütsel kültür, liderlik, yönetim politikaları, kariyer olanakları, iş tatmini gibi örgütsel konular önemli

olmakla birlikte, çalışanların yaşı, cinsiyeti, kıdem, medeni hali, ek gelir durumu gibi bireysel özellikleri de bu noktada belirleyici olmaktadır. Çalışmamızda örgütsel bağlılık ve unsurları ile bu bireysel özellikler arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Arastırma yer alan hipotezler aşağıda tek tek ele alınmış ve bu hipotezleri test etmek için regresyon analizi ve t testi kullanılmıştır.

H1: Örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık ile çalışanların yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 3. Çalışanların Yaşı ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

	<i>R</i> ²	<i>B</i>	<i>St. Hata</i>	<i>t</i>	<i>F</i>
Örgüt. Bağl.	.015	.177	.082	2.159**	4.661**
Duyg. Bağl.	.013	.07	.036	1.987**	3.947**
Norm. Bağl.	.026	.0091	.032	2.825*	7.980*
Sürek. Bağl.	.001	.015	.035	.427	.182

p* < .10; *p* < .05; ****p* < .01

Tablo 3'te örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılığın bağımlı değişken olarak değerlendirildiği basit regresyon sonuçları yer almaktadır. Buna göre, örgütsel bağlılıkla çalışanların yaşı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı şekilde duygusal ve normatif bağlılıkla çalışanların yaşı arasında anlamlı bir ilişki varken, süreklilik bağıllığı ile çalışanların yaşı arasında bir ilişki yoktur. Sürekli bağlılık değişkenini hariç tutarsak yapılan araştırmalarda da aynı bulgulara ulaşılmıştır (Benkoff, 1997: 114; Suliman/Iles, 2000: 415-416; Alotaibi, 2001: 368-371).

H1: Örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık ile çalışanların bağlı bulunduğu kurum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 4. Çalışanların Bağlı Bulunduğu Kurum ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

<i>Ölçek</i>	<i>Kurumlar</i>				<i>t</i>
	<i>Sağlık [152]</i>		<i>Eğitim [148]</i>		
	<i>Ortalama</i>	<i>std. spm.</i>	<i>Ortalama</i>	<i>std. spm.</i>	
Örgt. Bağl.	71.05	11.66	74.00	12.02	-2.149**
Duyg. Bağl.	26.24	5.53	27.90	4.62	-2.821***
Norm. Bağl.	24.50	4.47	25.96	4.87	-2.702***
Sürek. Bağl.	20.30	4.83	20.12	5.31	0.308

p* < .10; *p* < .05; ****p* < .01

Araştırma II Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı merkez ilköğretim okulları ve liselerde görev yapan öğretmenler ile Niğde II Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı hastane ve sağlık ocaklarında çalışan doktor ve hemşirelere uygulanmıştır. Tablo 4'te örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılığın bağımlı değişken olarak değerlendirildiği basit t testi sonuçları yer almaktadır. Buna göre, süreklilik bağıllığı ile çalışılan kurum arasında herhangi bir ilişki yokken, örgütsel, duygusal ve normatif bağlılık ile çalışılan kurum arasında oldukça güçlü bir ilişki vardır. Tablodaki ortalama değerlere bakıldığında, eğitim kurumlarında çalışanların sağlık kurumlarında çalışanlara göre duygusal ve normatif bağlılık yönünden kurumlarına daha bağlı oldukları

görülmektedir. Bu durum önemli ölçüde sağlık sektöründeki iş yükü, iş yoğunluğu ve işin niteliği gibi bir takım faktörlerden kaynaklanabilir.

H1: Örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık ile çalışanların cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5. Çalışanların Cinsiyetleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

Ölçek	Cinsiyet				T
	Bay [137]		Bayan [163]		
	Ortalama	std. spm.	Ortalama	std. spm.	
Örgt. Bağl.	73.61	11.65	71.58	12.09	1.473
Duyg. Bağl.	27.53	5.18	26.66	5.13	.149
Norm. Bağl.	25.71	4.81	24.81	4.63	1.646
Sürek. Bağl.	20.36	5.21	20.09	4.96	.453

Tablo 5'te örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılığın bağımlı değişken olarak değerlendirildiği t testi sonuçları yer almaktadır. Buna göre duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık ile çalışanların cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Yapılan bir araştırmaya göre, cinsiyet ile; duygusal bağlılık arasında hiçbir ilişki bulunmamakta, cinsiyet ile normatif ve örgütsel bağlılık arasında çok zayıf bir ilişki, cinsiyet ile sürekli bağlılık arasında önemli bir negatif ilişki bulunmaktadır (Suliman/Iles, 2000: 415-416). Bazı araştırmalarda da örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında ilişki bulunduğu (Alotaibi, 2001: 368-371), bayan personelin baylara göre örgüte daha fazla bağlı olduğu ortaya konmuştur (McLurg, 1999: 16).

H1: Örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık ile çalışanların kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 6. Çalışanların Kıdemleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

	R2	B	St. Hata	t	F
Örgt. Bağl.	.019	.191	.080	2.387**	5.697**
Duyg. Bağl.	.013	.06	.035	1.962*	3.851*
Norm. Bağl.	.036	.104	.031	3.308***	10.941***
Sürek. Bağl.	.001	.019	.034	.557	.310

*p<.10; **p<.05; ***p<.01

Tablo 6'da örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılığın bağımlı değişken olarak değerlendirildiği basit regresyon sonuçları yer almaktadır. Buna göre duygusal bağlılıkla kıdem arasında kısmi bir ilişki, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılıkla güçlü bir ilişki bulunmaktayken, kıdem ile süreklilik bağlılığı arasında herhangi bir ilişki yoktur. Yapılan araştırmalarda süreklilik bağlılığı hariç tutulacak olursa araştırmamızla aynı bulgulara ulaşılmıştır (Suliman/Iles, 2000: 415-416; Benkhoff, 1997: 114; Alotaibi, 2001: 368-371). Araştırmamızdaki bulguların tersine, başka bir araştırmada kıdemle sürekli bağlılığı arttırdığı bulunmuştur (Suliman/Iles, 2000: 415-416).

H1: Örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık ile çalışanların medeni hali arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 7. Çalışanların Medeni Hali ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

Ölçek	Medeni Hal				T
	Evli [237]		Bekar[63]		
	Ortalama	std. spm.	Ortalama	std. spm.	
Örgt. Bağl.	73.40	11.98	69.16	11.12	2.534**
Duyg. Bağl.	27.33	5.15	26.05	5.12	1.764*
Norm. Bağl.	25.70	4.60	23.41	4.79	3.490***
Sürek. Bağl.	20.36	5.29	19.70	4.10	.918

*p< .10; **p< .05; ***p< .01

Tablo 7de örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılığın bağımlı değişken olarak değerlendirildiği t testi sonuçları yer almaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık ve normatif bağlılık ile çalışanların medeni hali arasında oldukça güçlü, duygusal bağlılıkla zayıf bir ilişki varken, süreklilik bağlılığında bu ilişki bulunmamaktadır. Yapılan bir araştırmada evlilerin bekarlara göre örgüte daha bağlı oldukları görülmüştür (Benkhoff, 1997: 114). Araştırmamızda da ortalama değerlere bakıldığında evlilerin bekarlara göre bütün örgütsel bağlılık unsurları açısından örgüte daha bağlı oldukları ortaya çıkmıştır.

H1: Örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık ile çalışanların eslerinin çalışıyor olması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 8. Çalışanların Eslerinin Çalışma Durumu ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

Ölçek	Es Çalışma Durumu				t
	Çalışan [172]		Çalışmayan[65]		
	ortalama	std. spm.	Ortalama	std. spm.	
Örgt. Bağl.	73.69	12.60	72.61	10.23	.616
Duyg. Bağl.	27.65	5.03	26.49	5.41	1.55
Norm. Bağl.	25.82	4.89	25.40	3.76	.626
Sürek. Bağl.	20.22	5.61	20.72	4.38	-.657

Tablo 8'de örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılığın bağımlı değişken olarak değerlendirildiği t testi sonuçları yer almaktadır. Buna göre, örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık ile çalışanların eslerinin çalışıyor olması arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık ile çalışanların ek gelirlere sahip olması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 9. Çalışanların Ek Gelir Durumu ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

Ölçek	Ek Gelir Durumu				t
	Var [23]		Yok [277]		
	ortalama	std. Spm.	Ortalama	std. spm.	
Örgt. Bağl.	72.04	12.01	72.55	11.93	-.195
Duyg. Bağl.	26.17	5.51	27.13	5.13	-.860
Norm. Bağl.	25.00	4.22	25.24	4.77	-.239
Sürek. Bağl.	20.87	5.86	20.16	5.00	.639

Tablo 9'da örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılığın bağımlı değişken olarak değerlendirildiği t testi sonuçları yer almaktadır. Buna göre, örgütsel, duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık ile çalışanların ek gelirlere sahip olması arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

6. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın amacı, Nigde'de eğitim ve sağlık çalışanlarının çeşitli demografik özellikleriyle örgütsel bağlılık ve bileşenleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Genel olarak, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile çalışanların bağlı bulunduğu kurum, çalışanların yaşı, medeni hali ve kıdemleri arasında ilişki bulunmuşken, süreklilik bağlılığı ile bu değişkenlerin hiçbirisiyle herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Konuyla ilgili yapılan diğer araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmış, sadece süreklilik bağlılığı bu noktada farklılık göstermiştir. Çalışanların yaşları ilerledikçe, meslekte geçirdikleri süre arttıkça ve medeni halleri evlilikten yana degistikçe “örgütsel bağlılıkları”, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumdan ve çalışanların memnuniyetinden kaynaklanan “duygusal bağlılıkları” ve kendini kuruma adamayı ve sadakatı 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.

Ancak çalışanların yapmış olduğu kişisel yatırımlar nedeniyle örgütte kalma isteginden kaynaklanan “süreklilik bağlılığında” bu durum değişmektedir. Sözgelimi, çalışanların kurumda geçirdikleri süre ve yaşlarının ilerlemesinin süreklilik bağlılığına herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Araştırma kamu kurumlarında yapılmıştır. Bu bağlamda, Türkiye'de kamu kurumlarında ömür boyu istihdam garantisi olması ve kamu çalışanlarının çoğunlukla işlerinden ayrılmamaları, süreklilik bağlılığının temelini oluşturan emeklilik hakları, kariyer, özel yetenek oluşturma gibi kuruma yapılan kişisel yatırımların önemini azaltmaktadır.

Çalışanların eslerinin çalışıyor olması ve ek gelir sahibi olmaları ile örgütsel bağlılık ve bağlılık unsurları arasında ilişki bulunmamıştır. Buna göre, çalışanların eslerinin çalışıyor olup olmamasının ve ek gelire sahip olup olmamalarının kuruma olan bağlılığı etkilemediği ortaya çıkmaktadır.

Referanslar

- ALLEN, N.J. & 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.
- ALOTAIBI, A.G. (2001). Antecedents of organizational citizenship behavior: a study of public personnel in kuwait, *Public Personnel Management*, Vol. 30, No. 3, Fall, 363-376.
- BENKHOFF, B. (1997). Disentangling organizational commitment, *Personnel Review*, Vol. 26, No.1/2, 114-131.
- BREWER, Ann M. (1996). Developing commitment between managers and employees, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 11, No. 4, 24-34.
- CHEUNG, Chau-Kiu (2000). Commitment to the organization in exchange for support from the organization, *Social Behavior and Personality*, Vol. 28, Num. 2, 125-140.
- FEATHER, N.T., & RAUTER, K.A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification,

- job satisfaction and work values, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Num. 77, 81-94.
- FLETCHER, C. & WILLIAMS, R. (1996). Performance management, job satisfaction and organization commitment, *British Journal of Management*, Vol. 7, 169-179.
- KETCHAND A.A. & STRAWSER, J.R. (2001). Multiple dimensions of organizational commitment: implications for future accounting research, *Behavioral Research In Accounting*, Vol. 13, 221-244.
- MCCLURG, LN. (1999). Organizational commitment in the temporary-help service industry, *Journal of Applied Management Studies*, Vol. 8, No. 1, 5-26.
- MCNEESE-SMITH, D.K. (2001). A nursing shortage: building organizational commitment among nurses, *Journal of Healthcare Management*, Vol. 46, Num. 3, May-June, 173-186.
- MEYER, J.P. & ALLEN, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, Vol. 1, Num. 1, 61-89.
- MEYER, J.P. & HERSCOVITCH, L. (2001). Commitment in the workplace Toward a general model, *Human Resource Management Review*, 11 (2001), 299-326.
- MIR, A., MIR & MOSCA, R & JOSEPH, B. (2002). The new age employee: an exploration of changing employee – organization relations, *Public Personnel Management*, Vol. 31, No. 2, Summer, 187-200.
- MOORHEAD, G, GRIFFIN RW. (1992). *Organizational behavior*, Third Edition, Houghton Mifflin Comp., Boston.
- OBENG, K. & 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.
- STUM, David L. (1999) Workforce commitment: strategies for the new work order, *Strategy & Leadership*, Vol. 27, Num. 1, Jan-Feb, 5-7.
- SULIMAN, A. & ILES, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? commitment-performance relationship: a new look, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15, No. 5, 407-426.
- SWAILES, S. (2002). Organizational commitment: a critique of the construct and measures, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 4, Iss. 2, 155-178.
- 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.
- TAN, D.S.K. & AKHTAR, S. (1998). Organizational commitment and experienced burnout: an exploratory study from a chinese cultural perspective, *The International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 6, No. 4, (October), 310-333.
- TESTA, M.R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment, *The Journal of Psychology*, 135 (2), 226-236.
- WASTI, S.A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values, *Journal of Occupational Psychology*, 76, 303-321.
- . (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.