

Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi (Balıkesir İli Uygulaması)*

Yılmaz DENİZ^{1A}, Fahri AKÇAKOYUN^{1B}, Merve CEYLAN^{2C}, Vedat MUTLU^{3D}

¹Balıkesir Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

²Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü

³Rumeli Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Engellilerde Egzersiz ve Spor Bilimleri Bölümü

Address Correspondence to Yılmaz DENİZ: e-mail: yilmazdeniz1993@gmail.com

*Bu makale, 15-18 Kasım 2017 tarihleri arasında 15. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresinde poster olarak sunulmuştur

A:Orcid ID: 0000-0002-1531-0699 B:Orcid ID: 0000-0002-9545-3883 C:Orcid ID: 0000-0001-7814-7967 D: Orcid ID: 0000-0002-2950-4187

Özet

Bu çalışma, Balıkesir ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü (BGSİM) çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, eğitim durumu ve ekonomik durum değişkenlerine göre belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada Meyer ve Allen(1993) tarafından geliştirilen 9 soruluk "Örgütsel bağlılık ölçeği" ve araştırmacı tarafından hazırlanan "kişisel bilgi formu" kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu BGSİM'de çalışan ve gönüllü katılım sağlayan 96 personel (66 erkek,30 kadın) oluşturmaktadır. Çalışanların cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi (Independent samples t-test); eğitim durumlarına, ekonomik durumlarına ve yaşlarına göre yapılan karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler incelendiğinde, gruplar arasında "Örgütsel Bağlılık Puanı" ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. "Yakın arkadaşlarıma bu kuruma gelmelerini tavsiye ederim" ve "Bu kurumda çalışmayı sürdürebilmek için uğruna bana verilen hemen hemen tüm görevleri yapmaya hazırım", maddelerinde değişkenler arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. Sonuç olarak, BGSİM çalışanlarının değişkenlere göre kurumlarına bağlılık düzeylerinin benzerlik gösterdikleri tespit edilmiştir. Diğer taraftan özellikle kurumda çalışan evli, lisans eğitimi olmayan ve 49 yaş üstü personellerin çalıştıkları kurumu arkadaşlarına daha çok tavsiye ettikleri görülmektedir. Ayrıca 2500 TL altında geliri olan çalışanların kendilerine verilen görevleri yapmak konusunda daha istekli oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgütsel Bağlılık, Örgüt Kültürü

Investigation of Organizational Commitment Levels of Youth Services and Sports Provincial Directorate Employees by Some Demographic Variables (Balıkesir Province Practice)

Abstract

This study was carried out to determine the organizational commitment levels of the employees of Balıkesir Provincial Directorate of Youth and Sports (BGSİM) according to the variables of gender, marital status, working time, educational status and economic status. In the research, "Organizational commitment scale" with 9 questions developed by Meyer and Allen (1993) and "personal information form" prepared by the researcher were used. The study group of the research consists of 96 personnel (66 men, 30 women) working at BGSİM and participating voluntarily. Independent samples t-test was used to compare the organizational commitment levels of the employees according to their gender and marital status; One-way analysis of variance (ANOVA) was used in the comparisons made according to their educational status, economic status and age. When the data obtained from the study were examined, it was seen that there was no statistically significant difference between the groups in terms of the "Organizational Commitment Scores" averages. Significant differences were found between the variables in the items "I would recommend my close friends to come to this institution" and "I am ready to do almost all the tasks assigned to me in order to continue working in this institution". As a result, it has been determined that BGSİM employees have similar levels of commitment to their institutions according to the variables. On the other hand, it is seen that especially the married, non-undergraduate and over 49 years old personnel working in the institution mostly recommend the institution they work to their friends. In addition, it has been concluded that employees with an income below 2500 TL are more willing to perform the tasks assigned to them.

Key Words: Organization, Organizational commitment, Organization culture

GİRİŞ

Bir örgütü diğer örgütlerden ayıran ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan bir anlamlar sistemini ifade eden örgüt kültürü, örgütün başarısı üzerindeki etkileri dolayısıyla son yıllarda üzerinde yoğun çalışmalar yapılan konulardan biri olmuştur. Sürekli ve hızlı bir değişimin yaşandığı bir çevrede belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulan ve faaliyet gösteren örgütler, bu amaçlara ulaşabilmek için paylaşılan ortak değerlere ve iş birliğine ihtiyaç duymaktadırlar. İşte bu noktada, örgüt kültürünün önemi ortaya çıkmaktadır. Çünkü örgütlerin başarıya ulaşmaları, ancak çalışanların örgütle bütünleşmelerine ve özveriyle çalışmaları konusunda yeterince motive edilmelerine bağlıdır. Bu anlamda örgüt kültürü, örgütün bireyleri tarafından kabul görmüş ve onları bir arada tutma özelliğine sahip tutumlar, davranışlar, değerler ve normların bir toplamı olarak örgüte bağlılık düzeyini arttırmakta, bu yolla da yönetsel etkinliği ve örgütsel başarıyı sağlamaktadır (Doğan & Hiperlink, 2013).

İnsan, örgütlerin değişmez üretim faktörlerinden biridir. 2000'li yıllar teknoloji çağı olmasına rağmen, bir örgütün var olabilmesi ve mevcut teknolojik yeniliklerden yararlanabilmesi için insanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bir örgütün amaçları doğrultusunda başarılı bir şekilde faaliyetlerinin devamlılığını sağlayabilmek için en önemli konulardan birisi, iş görenlerin iş devamlılıklarının sağlanmasıdır. Örgütte yüksek bir işgören devir oranı, maddi kayıplara neden olmasının yanı sıra, mevcut iş görenler arasında motivasyon azalmasına ve bunun sonucunda yapılan işin kalitesinin düşmesine de neden olacaktır. Örgütlerde işgören devir oranının neden olduğu olumsuzlukların ortadan kaldırılmasında "örgütsel

bağlılık" konusu önemli bir faktör olarak görülmektedir (Güçlü, 2006).

Bunun yanında birçok araştırma göstermiştir ki kurumların varlıklarını sürdürmeleri ve gelişmesi iş görenlerinin bağlılığı ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle zaman içerisinde örgütsel davranış ve sosyal psikoloji alanlarının popüler konusu haline gelen örgütsel bağlılık, son elli yılda birçok araştırmacının ilgilendiği konulardan biri olmuştur (Çarıkcı & Küçükeşmen, 2017).

Söz konusu alan ister özel sektör 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. Örgütsel bağlılık kavramı çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesinde, kurumda kalma isteğini sürdürmesinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında, örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde önemli bir olgudur (Durna ve Eren, 2005).

Küreselleşmenin belirlediği bu rota üzerinde uluslararası boyutta rekabet üstünlüğünü yakalayan şirketlerin insan unsurunu farklı yorumladıkları ve başarılarının temelinde; "insan unsurunun artan önemini ön plana çıkarmalarının yattığı" görülmektedir (Perçin, 2008).

Örgütler, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş toplumsal yapılardır. Bu yapılanmalarda asıl rol, insana biçildiğine göre belirlenmiş amaçların gerçekleştirilmesi ve örgütün faaliyetlerine devam edebilmesi, kurumun değerlerine sıkı bir şekilde bağlı olan, kurumun amaç

ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen çalışanların varlığına bağlıdır.

Bu noktada ise, çalışanın örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için beklenenden fazla çaba harcama isteği ve örgütün amaç ve değerlerine olan inancının birleşimi olarak tanımlanabilecek örgütsel bağlılık kavramı önem kazanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991).

Diğer yandan çalışanlar yaşamlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. Bu bağlamda işyerlerini bir aile ortamı olarak görmeleri ve işyerlerine bağlanmaları büyük önem taşımaktadır. Örgütlerin faaliyetlerini sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmeleri için ihtiyaç duydukları en önemli unsur, örgütüne bağlı çalışandır. Örgüte bağlılık sonucunda 'biz' duygusu oluşmakta, çalışan; örgütün stratejik hedeflerini kendi hedefleri gibi benimsemektedir. Bu hedeflere ulaşabilmek için yetkinliklerini ve becerilerini kullanmakta, örgütte kalmayı daha fazla istemektedir (Dolu, 2011:9).

Basit olarak örgütsel bağlılık, grubun değerlerine olan inancını da dahil ederek iş görenin örgüte duyduğu sadakattir (Çuhadar & Gencer, 2016). Örgütün temel amacı varlığını devam ettirme ihtiyacından dolayı örgütsel bağlılığın anlamı, yaşamını sürdürmedeki ihtiyaçların karşılanması için gerekli koşul ve durumları yaratan üyeleri bir arada tutma isteği için iş görenlerden beklediği sadakat ve bağlılığın tamamıdır. Bu bağlılığın oluşması bir hedef iken iş görenlerle ortak noktalara sahip olmak bu durumun kolaylaşmasını sağlamaktadır. Bu şekilde etkin ve hızlı bir bağ kurulabilmektedir. Katılımcı çalışan, bu sayede grubu için gerekli verimliliği gösterebilir ve güçlü bir bağ ile örgüte sadık kalır. Buna göre işyerine psikolojik bağlılığı ifade eden örgütsel bağlılık kavramı çalışanın işyerindeki değerleri benimsemesi ve örgütte kalma çabasını gösterme isteğini tanımlamaktadır (Yalçın ve İplik, 2007: 484). Örgütsel bağlılığı bazı araştırmacılar duygusal açıdan tanımlamalar yaparken, bazıları da amaç ve değerlerin ortak olması yani hedefleri ile uyuşmasından dolayı davranışsal bir bağlılık olduğunu varsaymıştır (Wasti, 2000: 405). Örgütsel bağlılık, inanmak ve ortak hedefler doğrultusunda sadakattan öte bir anlam taşımaktadır. Çünkü örgütsel bağlılık; örgütün değerleri, hedefleri ve amaçlarıyla tamamen kabullenme, yüksek düzeyde çaba ile varlığını devam ettirme için güçlü bir arzu hissetmedir. Bağlılığın boyutu, örgüte karşı iş görenin duyduğu saygı ile güç birliği oluşturmasıdır (Northcraft ve Neale, 1996: 464) Araştırmacılar, örgütsel bağlılık kavramının işgörenlerin örgüt ile ilişkilerini nitelendiren psikolojik bir durumu ifade

ettiği konusunda ortak bir noktada birleşmektedirler. İşgörenler örgüt için çalışmaktadır ve örgütün işgörende oluşturduğu izlenime göre işgörenin örgütsel bağlılık seviyesi değişmektedir. İşgörenleri örgüte bağlayan psikolojik bir durumu yansıtan örgütsel bağlılık kavramının tanımı hakkında araştırmacılar arasında farklı görüş açıları bulunmaktadır (Allen ve Grisaffe, 2001).

Örgüte bağlılık, çalışanın çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir. Örgüte bağlılık tutumu kişisel (yaş, örgüt içi kıdem ve iç/dış kontrol odağı) ve örgütsel (iş dizaynı ve yöneticilerin liderlik vasıfları) değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca uzun süreli iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilmek, ademi merkeziyetçi örgütsel yapı ve olumlu örgüt iklimi çalışanın örgüte bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır (Yıldız, 1993).

Örgütsel bağlılık kişiye, zamana ve mekâna göre farklılıklar gösteren subjektif bir yapıya sahip olmasına rağmen, bir çalışanın örgütüne bağlılık gösterip göstermediğini belirlemede bir takım kriterler bulunmaktadır. Bu kriterler aşağıda maddeler halinde verilmiştir (İbicioğlu, 2000);

- Örgütün amaç ve değerlerini benimseme
- Örgüt için fedakârlıklarda bulunabilme
- Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma
- Örgütle özdeşleşme
- İçselleştirme

Meyer ve Allen (1984) örgütsel bağlılığı, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olarak ele almışlardır. Daha sonra bu yazarlar 1990 yılında yaptıkları çalışmalarında, bu iki bağlılık türüne normatif bağlılığı da ekleyerek örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik üç boyutlu bir ölçek geliştirmişlerdir (Allen ve Meyer, 1990). Geliştirilen yeni ölçekteki boyutlar; duygusal bağlılık (affective commitment), devam bağlılığı (continuance commitment) ve normatif bağlılıktır (normative commitment). Literatürde bu boyutlar ve boyutların tanımlamaları ile ilgili çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Çakar ve Ceylan, 2005: 54).

Duygusal bağlılık; insanların örgütün üyesi olmaktan dolayı memnun olmalarını sağlayan, örgüte duygusal olarak bağlayan ve bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan ortaya çıkar (Wiener, 1982). Devam bağlılığı; bireyin örgüte yaptığı, iş arkadaşlarıyla yakın ilişkiler, emeklilik

hakları, kıdem, kariyer ve bir örgütte uzun senelerce bulunmadan dolayı elde edilen özel yetenekler gibi yatırımlar nedeniyle örgütte kalma isteğinden kaynaklanmaktadır. Normatif Bağlılık; çalışanın örgütte kalmaya zorunlu-yükümlü olduğu ya da örgütte kalmanın ahlaki bir sorumluluk olduğuna inanmasından dolayı örgütte kalmaya devam etmesini ifade etmektedir (Durna ve Eren, 2005).

Örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve onlara güçlü bağlılık, en etkili güdü tarzlarından biridir. Bu güdü tarzı, klasik örgüt politikasının sınırları içinde uyulması en zor olanı olarak görülür, içselleştirmenin derecesi, örgütsel amaçların kendi özelliklerine ve bunların bireyin gereksinim ve değerleri ile olan uygunluğuna bağlıdır (Türk, 2003).

Taşkın ve Dilek (2010) örgütsel bağlılığın oluşmasındaki en önemli unsurun örgütsel güven olduğunu belirtmiş ve örgütsel güven ile duygusal bağlılık arasında güçlü olumlu ilişki, örgütsel güven ile normatif bağlılık arasında zayıf olumlu ilişki, örgütsel güven ile devam bağlılığı arasında ise ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Kurum çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ile ilgili olan örgütsel destek, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir.

Çalışanların örgüte bağlılıklarını sağlamak, örgüt varlığının sürdürülebilirliği için gerekli ve önemli bir koşuldur. Örgütsel amaçlara bağlılık, sadece belli bir rolün etkin derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve iş gücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok eyleme yönlendirir.

Bu nedenle bu araştırma Balıkesir ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü (BGSİM) çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, eğitim durumu ve ekonomik durum değişkenlerine göre belirlemek amacıyla yapılmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın evrenini Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları, örneklem grubunu ise Balıkesir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada katılımcılar basit rastgele örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Bu yöntemde tüm birimler seçimde eşit şansa sahiptir. Uygulamada bütün birimler listelenir ve listeden

rastgele birimler seçilir (Kılıç,2013). Seçilen katılımcılara araştırma hakkında gerekli bilgiler aktarılmış ve katılmaya gönüllü olan katılımcılardan veriler toplanmıştır. Balıkesir Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan 96 personel (66 erkek,30 kadın) çalışmaya gönüllü olarak katılmıştır.

Araştırmada Meyer ve Allen(1993) tarafından geliştirilen 9 soruluk “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri ölçeği daha önce ulusal ve yabancı literatürde birçok çalışmada kullanılarak geçerlilik ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçektir. Ölçek 5’li Likert tipi bir anket olup her sorudan alınan puanın toplanması ile katılımcının toplam örgütsel bağlılık puanı belirlenmektedir.1,2,3,4,7 ve 9 numaralı sorular (1=Hiç Katılmıyorum, 2=biraz katılıyorum, 3=kararsızım, 4=çok katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) düz şekilde toplanırken; 5,6 ve 8 numaralı sorular olumsuz ifadeler olduğundan tersine toplanmaktadır. (5=Hiç Katılmıyorum, 4=biraz katılıyorum, 3=kararsızım, 2=çok katılıyorum, 1=kesinlikle katılıyorum). Her katılımcı için ölçekteki maddelere verilen cevaplar sonucunda bir “Örgütsel Bağlılık Puanı” hesaplanmıştır. Çalışanların cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi (Independent samples t-test); eğitim durumlarına, ekonomik durumlarına ve yaşlarına göre yapılan karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Çalışma Süresi, Ekonomik Gelir Faktörlerine Bağlı Örgütsel Bağlılık Değerleri

Değişkenler	Gruplar	N	ÖBP (ort±ss)	Test İstatistiği	P
Yaş	25-30	7	35,29±6,05	0,553	0,697 (ANOVA)
	31-36	32	33,50±4,85		
	37-42	22	33,88±3,40		
	43-49	21	33,81±3,94		
	49 ve üzeri	14	35,14±2,89		
Cinsiyet	Erkek	66	33,97±4,41	4,66	0,739 (T-testi)
	Kadın	30	34,27±2,99		
Medeni Durumu	Evli	87	34,10±3,80	6,203	0,758 (T-testi)
	Bekar	9	33,67±5,95		
Eğitim Durumu	Lisans Eğitimi yok	19	34,53±5,60	8,620	0,576 (T-testi)
	Lisans ve üstü	77	33,95±3,55		
Çalışma Süresi	1-5 yıl	29	34,21±5,30	0,304	0,822 (ANOVA)
	6-10 yıl	32	33,53±2,91		
	11-15 yıl	24	34,33±3,37		
	16-20 yıl	11	34,64±4,45		
Ekonomik Gelir	2500 TL ve altı	39	33,44±4,71	4,62	0,207 (T-testi)
	2500 TL ve üstü	57	34,49±3,42		

Tablo 1' den anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışanlarının yaş gruplarına göre incelendiğinde en yüksek katılımın 31-36 yaş aralığında olduğu ve bu grubun Örgütsel Bağlılık Puanı (ÖBP) ortalamasının 33,50 olduğu, en yüksek ÖBP ortalamasına sahip (35,29) olan grubun ise 25-30 yaş grubuna ait olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışanların çoğunun erkek (66) ve evli (87) olduğu, Lisans ve üstü eğitime sahip

katılımcı sayısının yüksek olduğu (77), çalışma sürelerine bakıldığında çoğunluğun (32) 6-10 yıllık çalışma süresi olduğu görülmektedir. Katılımcılar yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi ve ekonomik gelir düzeyleri arasında "Örgütsel Bağlılık Puanı" ortalamaları açısından incelendiğinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 2. Yaş Faktörlerine Bağlı Örgütsel Bağlılık Değerleri

Bu kurumun politikalarını benimsemek bana zor geliyor	Gruplar	N	(ort±ss)	Test İstatistiği	P
Yaş Göre	25-30	7	3,57±0,976	2,599	0,041 (ANOVA)
	31-36	32	4,27±1,032		
	37-42	22	4,19±0,998		
	43-49	21	4,38±0,498		
	49 ve üzeri	14	4,79±0,426		

* $p<0,05$

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin "Bu

kurumun politikalarını benimsemek bana zor geliyor" maddesine göre yaş gruplarında anlamlı farka rastlanmıştır ($p<0,05$)

Tablo 3. Medeni Durum ve Eğitim Durumu Faktörlerine Bağlı Örgütsel Bağlılık Değerleri

Yakın arkadaşlarıma bu kurma girmelerini tavsiye ederim	Gruplar	N	(ort±ss)	Test İstatistiği	P
Medeni Durumu	Evli	87	4,38±0,84	-3,169	0,002 (T-testi)
	Bekar	9	3,44±0,88		
Eğitim Durumu	Lisans Eğitimi Yok	19	4,74±0,45	2,526	0,013 (T-testi)
	Lisans ve Üstü	77	4,18±0,93		

* p<0,05

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin “Yakın arkadaşlarıma bu kuruma girmelerini tavsiye

ederim” maddesine göre medeni durum ve eğitim durumu yapılan istatikselle analizlere göre anlamlı farka rastlanmıştır (p<0,05).

Tablo 4. Gelir Durumu Faktörlerine Bağlı Örgütsel Bağlılık Değerleri

Bu kurumun politikalarını benimsemek bana zor geliyor	Gruplar	N	(ort±ss)	Test İstatistiği	P
Gelir Durumuna Göre	2500 TL altında geliri olanlar	39	3,44±1,294	-2,043	0,044 (T-testi)
	2500 TL üstünde geliri olanlar	57	3,95±11,41		

* p<0,05

Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin “Bu kurumun politikalarını benimsemek bana zor

geliyor” maddesinde gelir durumuna göre yapılan istatikselle analizler sonucuna göre anlamlı farka rastlanmıştır (p<0,05).

Tablo 5. Gelir Durumu Faktörlerine Bağlı Örgütsel Bağlılık Değerleri

Bu kurumda çalışmayı sürdürebilmek için uğruna bana verilen hemen hemen tüm görevleri yapmaya hazırım	Gruplar	N	(ort±ss)	Test İstatistiği	P
Gelir Durumuna Göre	2500 TL altında geliri olanlar	39	3,77±1,180	2,210	0,030 (T-testi)
	2500 TL üstünde geliri olanlar	57	3,18±1,364		

* p<0,05

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin “Bu kurumda çalışmayı sürdürebilmek için uğruna bana

verilen hemen hemen tüm görevleri yapmaya hazırım” maddesi gelir durumuna göre yapılan istatikselle analizler sonucuna göre anlamlı farka rastlanmıştır (p<0,05).

TARTIŞMA

Araştırmadan elde edilen veriler incelendiğinde, gruplar arasında “Örgütsel Bağlılık Puanı” ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Belli ve Ekici (2012) tarafından yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar bu araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. “Yakın arkadaşlarıma bu kuruma gelmelerini tavsiye ederim” maddesinde medeni duruma (p=0,01), eğitim durumuna (p=0,01) ve yaş gruplarına (p=0,02) göre; evliler, lisans eğitimi olmayan ve 49 yaş üstü grubu lehine anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca “Bu kurumda çalışmayı sürdürebilmek için uğruna bana verilen hemen hemen tüm görevleri yapmaya hazırım” maddesinde ekonomik duruma (p=0,03) göre 2500 TL'nin altında geliri olanların lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Sonuç olarak, BGSİM çalışanlarının kurumlarına aynı düzeyde bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Diğer taraftan özellikle kurumda çalışan evli, lisans eğitimi olmayan ve 49 yaş üstü personellerin çalıştıkları kurumu arkadaşlarına daha çok tavsiye ettikleri görülmektedir. Ayrıca 2500 TL altında geliri olan çalışanların kendilerine verilen görevleri yapmak konusunda daha istekli oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Cheng ve Stockdale (2003) tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklara ulaşıldığı görülmektedir. Erdoğan (2006) tarafından yapılan araştırmada cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Bu bulgu araştırmadan elde edilen bulgularla çelişmektedir. Yapılan araştırmada uygulanan örgütsel bağlılık ölçeğinde bazı maddelerden (Yakın arkadaşlarıma bu kuruma gelmelerini tavsiye ederim) elde edilen verilere göre; medeni durumları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Özkaya ve ark.(2006) yaptıkları çalışmada medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar olduğunu söylemektedir. Bu sonuç araştırmayı destekler niteliktedir. Nartgün ve Menep (2010) ise yaptıkları araştırmada medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında farklılığa rastlamadıkları ifade etmektedir. Bu sonuç da yapılan araştırmayla çelişmektedir. Yapılan araştırmada bazı maddelerde eğitim ve örgütsel bağlılık arasında anlamlılık olduğu görülmüştür. Cengiz (2001) ise yaptığı çalışmada farklılık bulamamıştır. Korkmaz (2010)'ın yaptığı araştırmada da yaş ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu

sonuç da araştırmadan elde edilen sonuçlarla çelişmektedir. Yapılan araştırmada uygulanan örgütsel bağlılık ölçeğinde bazı maddelerden (Bu kurumun politikalarını benimsemek bana zor geliyor) elde edilen verilere göre; yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Lee ve diğ. (2000) yapmış oldukları yazın taramasında, birçok çalışmada yaş ve kıdem mesleğe yapılan yatırımlardaki artış, güçlenen mesleki kimlik, daha deneyimli ve ileri yaşlardaki çalışanlarda azalan kariyer olanakları nedeni ile ilişkili olarak mesleki bağlılık ile pozitif ilişkiler içerisinde olduğunun öngörüldüğünü belirlemişlerdir. Yine yapılan bir diğer araştırmada ise yaş ve kıdem faktörleri incelenmiş, bu iki faktörün örgütsel ve mesleki bağlılığı farklılaştırıcı etkisi özellikle mesleğe ve örgüte yapılan yatırımlarla açıklanmıştır. Yaş ve kıdem arttıkça yapılmış olan yatırımların dolayısıyla bağlılığın da artacağı öngörülmekte ve ilerleyen yaş ile birlikte çalışanların alternatiflerinin azalması üzerine de vurgu yapılmaktadır (Aranya ve Jacobson, 1975; Colarelli ve Bishop, 1990; Meyer ve diğ., 1993). Demir (2013) ise yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ifade etmektedir. Durna ve Eren (2005) ise çalışanların yaşı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Önceki çalışmalardan elde edilen bu sonuçlar, bu araştırmadan elde edilen sonuçları destekler niteliktedir. Keman' ın (2012) çalışmasında, çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Öztürk (2013) ise araştırmada cinsiyet ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmazken cinsiyet ile devamlılık bağlılığı alt boyutu arasında istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmuştur. Medeni durum değişkenine göre meslek lisesi öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmamıştır. Öğretmenlerin medeni durumları, onların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir belirleyicisi değildir. Güner (2015) öğretim elemanlarıyla yaptığı çalışmada evli olan öğretim elemanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin, bekâr olan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bozkurt ve Yurt (2013) ise akademik personeller ile yapmış oldukları araştırmada, evliler ile bekârların devam bağlılığı ile normatif bağlılık boyutlarında anlamlı farklılık göstermediğini; ancak duygusal bağlılık

boyutunda anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Buna karşın Erdoğan (2006) tarafından yapılan araştırma grubunu oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm boyutlarında medenî durumlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yapılan çalışmada uygulanan örgütsel bağlılık ölçeğinde “Yakın arkadaşlarıma bu kuruma girmelerini tavsiye ederim” maddesinden elde edilen verilere göre; medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır.

Literatür incelendiğinde araştırmadan elde edilen sonuçları hem destekleyen hem de çelişen çalışmalara rastlamak mümkündür. Bu durumun çeşitli değişkenlerden kaynaklandığı, ileride yapılacak diğer araştırmalarda konunun daha çok değişken açısından incelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Allen, N.J. ve Grisaffe, D.B. (2001). Employee commitment to the organization and customer reactions: mapping the link ages. *Human Resource Management Review*, 11(3): 209-236.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Aranya, N. ve Jacobson, O. (1975). An empirical study of theories of organizational and occupational commitment. *The Journal of Social Psychology*, 97, 15- 22.
- Belli, E. ve Ekici, S. (2012). Ege Bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilim Dergisi*, 14 (2): 171-178.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Cengiz, A.A. (2001). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir’de sağlık personeli üzerinde bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü (yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*, Eskişehir.
- Cheng, Y. ve Stockdale, M.S. (2003). The Validity of the ThreeComponent Model of Organizational Commitment in Chinese Context. *Journal of Vocational Behavior*, 1(1): 43-62.
- Colarelli, S.M. ve Bishop, R.C. (1990). Career commitment: Functions, correlates and management. *Group and Organizational Studies*, 15, 158-176.
- Çakar, N.D. ve Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çarıncı, İ.H. ve Küçükşen, E. (2017). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.22, S.3, s.745-756.
- Çuhadar, M. ve Gencer, Z. (2016). Konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlerin aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık algıları: Side ve Belek örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.21, S.4, s.1323-1346.
- Demir, B. (2013). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (İzmir İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Doğan, E.Ş. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. İstanbul.
- Dolu, B. (2011). Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi*.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Erdoğan, H. (2006). Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Güçlü, H. (2006). Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Eskişehir, s.1681.
- Güner, A.G. (2015). Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi (Giresun Üniversitesi Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatic uyumun yeri. *Dokuz Eylül üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 158(1), 13-22.
- Keman, G. (2012). Psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılığa olan etkisi: tekstil sektöründe bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Kılıç, S. (2013). Örnekleme Yöntemleri. *Journal of Mood Disorders Volume: 3, Number*.
- Korkmaz, H.T.E. (2010). İşte yaşanan olay kategorileri ile duygusal durumları ve işe yönelik tutumlar arasındaki ilişkiler: duygusal olaylar kuramının test edilmesi. *Doktora Tezi*. Orta Doğu Teknik Üniversitesi. Sosyal bilimler Enstitüsü. Psikoloji Bölümü. Psikoloji Anabilim Dalı, 71.
- Lee, K., Carswell, J.L. ve Allen, N.J. (2000). A metaanalytic review of occupational commitment: relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 799-811.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, s.1, 61-89.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1984). Testing The "Side-Bet Theory" Of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. ve Smith, C.A. (1993). Commitment to organization and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Nartgün, Ş.S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1,288-316.
- Northcraft, G.B. ve Neale, M.A. (1996). *Organizational Behavior Management Challenge*. The Dryden Press. USA.
- Özkaya, Ö.M., Kocakoç, D.İ. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2): 77-96.
- Öztürk, M. (2013). Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri: kırklareli örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

31. Perçin, M. (2008). İşletmenin örgüt yapısının iş görenlerin örgütsel bağlılığına etkisine ilişkin bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Isparta, s.11.
32. Türk, A. (2003). "Eğitimde Örgütsel Bağlılık (online)" Eğitimcilerin Dünyası <http://egitim1.sitemmynet.com>.
33. Wasti, A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. Erciyes Üniversitesi, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Nevşehir.
34. Wiener, Y. (1982). Commitment in organization a normativeview. *Academy of Management Review*, 7(3): 418-428.
35. Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2007). A grubu seyahat acentalarında çalışanların örgütsel bağlılıklarını belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana İli Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 18, ss. 483-500.
36. Yıldız, Y.A. (1993). Study on the relationship between organizational climate and organizational commitment, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.