

Gençlik ve Spor Bakanlığı Çalışanlarının Örgüte Bağlılık Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Adnan ERSOY¹, Halil BİŞGİN¹, Metin KARAYOL², Muhammed Mustafa ATAKAN¹

¹Dumlupınar Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Kütahya/Türkiye

²Ardahan Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Ardahan/Türkiye

Email: dpu.atakan@gmail.com

Özet

Bu araştırmada, Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez çalışanlarının Örgüte Bağlılık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; R. T. Mowday, L. W. Porter ve R. M. Steers(1979)'in Örgüte Bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez çalışanlarından gönüllü olarak 180 kişi katılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS 21.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcılara ait kişisel özellikleri belirlemek için frekans ve oran analizleri yapılmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılıkları ve kişisel özellikleri arasında farkın olup olmadığını tespit etmek için Oneway ANOVA testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda; demografik özelliklerde yer alan “Çalıştığı Birim” değişkeninde ($p<0,05$) anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Diğer demografik değişkenlerde ise anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Anahtar Kelimeler: Spor, Örgüt, Örgütsel Bağlılık, Spor Yönetimi

Investigation of the organizational commitment levels of employees working in Ministry of Youth and Sports according to some demographical variables

Abstract

This study was conducted with the aim to investigate the organizational commitment of employees working in Ministry of Youth and Sports of Turkish Republic in terms of various variables. The organizational commitment scale developed by R. T. Mowday, L. W. Porter ve R. M. Steers(1979) was used as data collection tool. 180 people who are working in Ministry of Youth and Sports of Turkish Republic participated the study as volunteer. All data obtained from the questionnaires were analyzed using SPSS 21.0 statistical software. In order to determine the participant traits; percent and frequency analyzes were employed. In addition, One-way test was employed to determine whether employees' personel traits and organizational commitment may be differentiated according to the personel traits. According to analyze results, while it was found significant difference in unit in which is worked for in the demographic traits ($p<0,05$), there was no significant difference according to others variables($p>0,05$).

Key Words: Sport, Organizational, Organizational Commitment, Sports Management

1. Giriş

Günümüzde örgütsel bağlılık kavramı, gerek akademisyenler gerekse uygulayıcılar tarafından ilgiyle karşılanmasına rağmen, henüz net olarak tanımlanamadığı ve çeşitli açılardan kavram kargaşasının yaşandığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık kısaca, işgörenin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Doğan, S., Kılıç, S. 2007).

Örgüt çalışanlarının kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık düzeyleriyle de ilişkili olabileceği düşünülmektedir (Steers, R. M., 1977). Ayrıca, çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılıklarını yordama noktasında önemli bir unsur olarak da değerlendirilebilir. Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir (Kaplan, T., Şengül, C.M. 2008).

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgüt kavramı, belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının koordine edildiği bir yönetim işlevini; insan, amaç, teknoloji boyutlarının iç içe olduğu bir sistemi; kendine has bir kültürü olan ve işler ile kişiler arasındaki ilişkileri gösteren bir yapıdır şeklinde tanımlanabilir (Güçlü, N. 2012). İşgörenleri tarafından hissedilen en güçlü duygulardan biri olan bağlılık kavramı ise, bir düşünceye, bir kişiye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz sadakati ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü ifade etmektedir (Ardıç, K., ve Çöl, G. 2008). Bağlılık ve örgüt kavramlarının birleşiminden oluşan örgütsel bağlılık, işgörenin; örgütün hedeflerine ve değerlerine olan inancını, örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için çaba sarf etme isteğini, örgüt üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu arzuyu ifade etmektedir (Richard.T. Mowday., Richard M. Steers, Lyman W. Porter. 1979).

Zaman içerisinde örgütlerin yapıtaşısı olan insan kavramının en önemli özelliği olan değişim yetisi ile birlikte, örgütsel bağlılık kavramında da değişik tanımlamalar olmuştur. 1960'lı yıllarda çalışanların maddi nedenlerle örgütlere bağlılık duydukları ifade edilmiştir. Bu dönemde örgütsel bağlılık sadece maddi gereksinimlerden kaynaklanan bir kavram olarak açıklanmıştır. 1970'li yıllarda ki çalışmalarda ise çalışanlar örgütün amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlanması biçiminde ifade edilen örgütsel bağlılık kavramı, sadece duygusal yönü ile ele alınmıştır. Bundan sonraki dönemlerde örgütsel bağlılık tanımının anlamının yetersiz gelmesi sonucunda birçok araştırmacı yeni tanımlar geliştirmiştir. Bunlardan birçoğu da örgütsel bağlılık kavramını çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bir durum olarak ifade etmektedir (Güçlü, H. 2006).

Zaman içerisinde değişen insan psikolojisi, buna bağlı örgütsel bakış açısının değişimini göstermektedir. Aslında ilgili dönemlerin örgüt yapısı ve çalışanların kişisel amaçları o dönemin tanımlamalarını yansıtmaktadır. Son dönemlerde çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bir durum olarak ifade edilen örgütsel bağlılık kavramının değişen zaman ile birlikte kendini devamlı yenileyeceğinin bir kanıtıdır.

Örgütsel bağlılık kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücüdür. Bu tür bağlılığın öğeleri ise; örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma ve onları kabullenme, örgüt yararına daha fazla çaba harcama isteği ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duyma olarak belirlenmiştir (Tabak, R. S., Acuner, A. M. 2004).

Örgütsel Bağlılık Türleri

Meyer ve Allen (1984)'e göre örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç türden oluşmaktadır. Bağlılığı, işgörenin örgütle ilişkisini ifade eden ve örgütte kalma ya da örgütü terk etme noktasındaki var olan duygusal halidir şeklinde tanımlayabiliriz (Güney, S.2007,s.253).

Duygusal bağlılık “Burada çalışıyorum çünkü buradaki insanlar harika ve iş de eğlenceli” cümlesinde yansıtıldığı gibi duygusal bir yakınlık hissidir.

Devam bağlılığı “Eğer bu kadar ücret alabileceğim başka bir iş bulabilsem hemen işten ayrılırdım” cümlesinde de yansıtıldığı gibi başka bir işe geçmenin birçok soruna yol açabileceği durumlarda kendini gösteren bir histir.

Normatif bağlılık ise örgütün değer ve amaçlarına bağlılığı ifade eder ve “Burada çalışıyorum çünkü bir işe ihtiyaç duyduğum dönemde beni işe aldılar, onlara borçluyum.” cümlesinde yansıtıldığı gibi bir zorunluluk hissidir (Stup, 2006'dan akt. Izgar, H. 2008).

Duygusal Bağlılık

Tutumsal bağlılık olarak da anılan duygusal bağlılık, iş hayatına ilişkin duygusal tepkilerle ilişkili olup, işini severek yapma, birlikte çalışan arkadaşlardan, işten ve mesleğe bağlılıktan sağlanan hazla ilişkilidir (Balay, R. 2000). Bu bağlılık türünde birey örgütüyle özdeşleşir, ilgi alaka sahibi olur ve üyelikte zevk ile çalışır. Temelinde olumlu hallerde: iş tatmini, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile kendini gösterirken; olumsuz hallerde daha düşük oranda verimle çalışma, devamsızlık yapma veya işi bırakma ile sonuçlanan davranışlar gözlemlenir (Güney, S. 2007,s.253).

Devamlılık Bağlılığı

Bireyin iki unsur arasında kalıp karar verme gerekliliğidir. Bu durumda birey ya örgütte kalarak maddi faydalarından yararlanacak yada örgütten ayrıлып getireceği maliyeti kabullenecek.Bu durumda iş alternatiflerinin azlığı ve zaman,para..vb açıdan örgüte yapılan yatırımlar önemli rol alacak unsurlardır (Güney, S. 2007,s.253). Çalışanlar pek çok farklı biçimde örgüte yatırım yapabilirler. Örneğin: Çalışanın ailesiyle bir şehirden başka bir şehre taşınması veya örgüte özel bazı becerilerin geliştirilmesi için zaman ayırması gibi yatırımlar olabilir. Örgütten ayrılmak ise çalışanın kaybettiği veya harcadığı zamandan, paradan veya çabadan vazgeçmesi anlamına gelebilir (Meyer ve Allen,1997'den akt. Çakar, N, D.ve Ceylan, A. 2005, s.56).

Normatif Bağlılık

Normatif bağlılıkta söz konusu olan, bir örgüte bağlı olmanın uygunluğu hakkındaki inanılan düşüncedir. Normatif bağlılık, çalışan ve örgüt arasındaki psikolojik anlaşmaya dayalı olarak yada örgütün çalışana yaptığı belirli yatırımlar temelinde geliştiği öne sürülmektedir (Meyer ve Allen,1997'den akt. Çakar, N, D.ve Ceylan, A. 2005,s.56). Bu bağlılık türünde birey örgütte kalmaya kendini mecbur hissetmekte olup bu yönde kararlı bir

tutum göstermektedir. Bu bağlılık türünün temelinde sosyalleşme sürecinin, ailevi ve kültürel değerlerin önemli etkileri yer almaktadır (İnce, M. ve Gül, H. 2005,s.41-42).

Örgütsel Bağlılığın Önemi

Günümüzde hızla değişen çevre koşullarına paralel olarak örgütsel bağlılık kilit bir rol üstlenmektedir. Örgütsel bağlılık davranışının örgütler için en önemli özelliği, örgütün yetenekli insan kaynağından en iyi derecede yararlanabilmesine olanak tanınmasıdır (Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S. 2010). Çalışanların bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en kritik faktör olarak görülmekte ve örgütler üyelerinin örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılık çalışanları problem oluşturan değil, problemlere çözüm getiren insanlar haline dönüştürür. Örgütler eğer varlıklarını devam ettirmek ya da refah içerisinde olmak istiyorlarsa mutlaka üyelerinin bağlılıklarını sağlamalıdır (İnce, M., ve Gül, H. 2005).

Örgüt çalışanları, kendi amaçlarını gerçekleştirebildikleri ölçüde örgütsel amaçlar için çalışmakta ve örgüte bağlanmaktadır. Bu nedenle, çalışanların verimliliği açısından örgüt amaçlarını benimsemeleri ve örgütsel bağlılıklarının sağlanması önem teşkil etmektedir (Timurcanday, Ö., Arbak, Ö.Y., Saatçioğlu, Ö. 1997). Örgütsel bağlılık, örgütsel başarının ardındaki en önemli sürükleyici güçtür (İşcan, Ö.F., ve Atılhan, N. 2004). Örgüte bağlı çalışanların örgütün bir parçası olduğu bilinci ile hareket etmeleri, onların örgüte sağladıkları katkının hem nitel hem de nicel olarak düzeyini artırmaktadır. Bu da bağlılığın örgüt tarafından neden bu kadar önemli görüldüğünün temel nedenidir (Ersoy, S.,ve Bayraktaroğlu, S. 2010).

Bu doğrultuda, yapmış olduğumuz bu çalışma ile Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının örgüte bağlılık düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

2.Materyal ve Metot

Araştırmanın evrenini; Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanları, örneklemini ise, araştırmaya gönüllü olarak katılan 180 çalışan oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak R. T. Mowday, L. W. Porter ve R. M. Steers (1979)'in örgüte bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde t-Testi, tek yönlü varyans (oneway ANOVA) ve tukey analizi kullanılmıştır.

3.Bulgular

Tablo 1: Demografik Bilgiler

		N	%
Cinsiyet	Kadın	84	46,7
	Erkek	96	53,3
	Toplam	180	100
Yaş	26 ve Altı	34	18,9
	27 ve 33	70	38,9
	34 ve 40	34	18,9
	41 ve 47	26	14,4
	48 ve Üstü	16	8,9
	Toplam	180	100
Çalıştığı Birim	Strateji Geliştirme Daire	35	19,4
	Spor Genel Müdürlüğü	19	10,6
	Bilgi İşlem	33	18,3
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	35	19,4
	Destek Hiz. Daire Başkanlığı	34	18,9
	Satın Alma	6	3,3
	Gençlik Hiz. Genel	18	10,0
	Toplam	180	100
İş Deneyimi	1 yıldan az	31	17,2
	2-4 yıl	53	29,4
	5-9 yıl	39	20,6
	10-15 yıl	16	8,9
	16 yıldan fazla	41	23,9
	Toplam	180	100

Tablo 1’de Araştırmaya katılanların 84’ü (% 46,7) kadın, 96’sı (% 53,3) erkektir. 27 ve 33 yaş aralığında 70 (% 38,9), 48 ve üstü yaş aralığında 16 (% 8,9) kişi yer almaktadır. 35’i (% 19,4) Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, 19’u (% 10,6) Spor Genel Müdürlüğü, 33’ü (% 18,3) Bilgi İşlem, 35’i (% 19,4) Gençlik ve Spor Bakanlığı, 34’ü (% 18,9) Destek Hizmet Daire Başkanlığı, 6’sı (% 3,3) Satın Alma, 18’i (% 10,0) Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü bölümünde görev yapmaktadır. Araştırmaya katılanların 53’ü (%29,4) 2-4 yıl, 41’i (%23,9) 16 yıldan fazla görev yapmaktadır. 16’sı ise (%8,9) 10-15 yıl, 31’i de (%17,2) 1 yıldan az süredir görev yapmaktadır.

Tablo 2: Örgüte Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki Fark İçin t-Testi

Örgüte bağlılığın cinsiyet değişkenindeki farklılığı için t-testi uygulanmıştır. Yapılan

Cinsiyet	N	X	SS	t	p
Kadın	84	3,37	,57	-1,133	,902
Erkek	96	3,46	,56		
Toplam	180				

analiz sonucunda cinsiyetin örgüte bağlılığa olan etkisinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 3: Örgüte Bağlılık ile Yaş Arasındaki Fark İçin (Oneway) ANOVA Testi

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p.
Gruplar arası	,910	4	,227	,690	,600
Gruplar içi	57,722	175	,330		
Toplam	58,631	179			

Örgüte bağlılığın yaş değişkenindeki farklılığı için oneway ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda yaşın örgüte bağlılığa olan etkisinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4: Örgüte Bağlılık ile Çalıştığı Birim Arasındaki Fark İçin (Oneway) ANOVA Testi

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p.
Gruplar arası	4,116	6	,686	2,177	,047
Gruplar içi	54,516	173	,315		
Toplam	58,631	179			

Örgüte bağlılığın çalıştığı birim değişkenindeki farklılığı için oneway ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda çalıştığı birimin örgüte bağlılığa olan etkisinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 5: Örgüte Bağlılık İle Çalıştığı Birim Arasındaki Farkın Tukey Testi Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım

	Çalıştığı Birim Değişkenleri	Ortalama Farkı	p
Strateji Geliştirme Daire Bşk.	Spor Genel Mdr	-,00881	1,000
	Bilgi İşlem	-,26633	,447
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	,17347	,855
	Destek Hizmetleri Daire Bşk.	-,17914	,839
	Satın Alma	,05510	1,000
	Gençlik Hizmetleri Genel Mdr.	,01344	1,000
Spor Genel Mdr.	Strateji Geliştirme Daire Bşk.	,00881	1,000
	Bilgi İşlem	-,25752	,687
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	,18228	,915
	Destek Hizmetleri Daire Bşk.	-,17033	,939
	Satın Alma	,06391	1,000
	Gençlik Hizmetleri Genel Mdr.	,02224	1,000
Bilgi İşlem	Strateji Geliştirme Daire Bşk.	,26633	,447
	Spor Genel Mdr.	,25752	,687
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	,43980*	,025
	Destek Hizmetleri Daire Bşk.	,08718	,996
	Satın Alma	,32143	,856
	Gençlik Hizmetleri Genel Mdr.	,27976	,616
Gençlik ve Spor Bakanlığı	Strateji Geliştirme Daire Bşk.	-,17347	,855
	Spor Genel Mdr.	-,18228	,915
	Bilgi İşlem	-,43980*	,025
	Destek Hizmetleri Daire Bşk.	-,35261	,130
	Satın Alma	-,11837	,999
	Gençlik Hizmetleri Genel Mdr.	-,16003	,957
Destek Hizmetleri Daire Bşk.	Strateji Geliştirme Daire Bşk.	,17914	,839
	Spor Genel Mdr.	,17033	,939
	Bilgi İşlem	-,08718	,996
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	,35261	,130
	Satın Alma	,23424	,965
	Gençlik Hizmetleri Genel Mdr.	,19258	,902
Satın Alma	Strateji Geliştirme Daire Bşk.	-,05510	1,000
	Spor Genel Mdr.	-,06391	1,000
	Bilgi İşlem	-,32143	,856
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	,11837	,999
	Destek Hizmetleri Daire Bşk.	-,23424	,965
	Gençlik Hizmetleri Genel Mdr.	-,04167	1,000
Gençlik Hizmetleri Genel Mdr.	Strateji Geliştirme Daire Bşk.	-,01344	1,000
	Spor Genel Mdr.	-,02224	1,000
	Bilgi İşlem	-,27976	,616
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	,16003	,957
	Destek Hizmetleri Daire Bşk.	-,19258	,902
	Satın Alma	,04167	1,000

Örgüte bağlılık ile çalıştığı birim arasındaki farkın Tukey Testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde: Bilgi işlem ile Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda çalışan personellerin Örgüte Bağlılık düzeyleri diğer birimlerde çalışanlardan yüksek çıkmıştır.

Tablo 6: Örgüte Bağlılık ile İş Deneyimi Arasındaki Fark İçin (Oneway) ANOVA Testi

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p.
Gruplar arası	2,226	4	,556	1,726	,146
Gruplar içi	56,406	175	,322		
Toplam	58,631	179			

Örgüte bağlılığın iş deneyimi değişkenindeki farklılığı için oneway ANOVA testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda iş deneyiminin örgüte bağlılığa olan etkisinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

4. Tartışma ve Sonuç

Yapmış olduğumuz bu araştırmada, elde edilen verilerin bazı değişkenlere göre örgüte bağlılık düzeylerinin tespiti için tek yönlü varyans (Oneway ANOVA) testi kullanılmış, örgüte bağlılık ile çalıştığı birim arasındaki farkın anlamlı bulunmasından dolayı Tukey Testi uygulanmıştır. Yapılan t-Testi sonucunda; cinsiyetin örgüte bağlılığa olan etkisinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Yaşın ve iş deneyiminin örgüte bağlılığa olan etkisinde de anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Ancak, araştırmaya katılanların çalıştığı birime göre örgüte bağlılığa olan etkisinde ise anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$).

Günümüzde örgütsel bağlılık kavramı, gerek akademisyenler gerekse uygulayıcılar tarafından ilgiyle karşılanmasına rağmen, henüz net olarak tanımlanamadığı ve çeşitli açılardan kavram kargaşasının yaşandığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık kısaca, iş görenin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Doğan, S., Kılıç, S 2007).

Liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen araştırmacılardan O'Reilly ve Roberts (1978), liderlerdeki yüksek derecede insana yönelik tarzın örgütteki çalışanlar arasında yüksek seviyeli bir iş memnuniyeti ve örgüte bağlılık ürettiğini belirtmişlerdir. İnsana yönelik tarz ve yapıya yönelik tarzdaki, çalışanların davranışları ve performansının pozitif bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna varmışlardır. Fakat ikili daha sonra yapıya yönelik tarzın, sadece insana yönelik tarz yüksekse pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Eğer insana yönelik tarz düşükse etki tam tersi yönde olmaktadır ve çalışanlarda azalan bir memnuniyete ve performansa yol açmaktadır.

Savery (1994) çalışanların daha demokratik bir liderlik tarzını tercih ettiklerini ve bu tarz bir liderliğin yüksek derecede bir örgütsel bağlılığı ve artan bir iş memnuniyetini sağladığını keşfetmiştir.

Agarwal, DeCarlo, Vyas (1999), araştırmasında liderlik algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu çalışmada Hindistan ve Amerika'daki satış elemanlarının insana yönelik liderlik tarzı algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Ancak, yapıya yönelik liderlik tarzı her iki örnekte de örgütsel bağlılıkla ilişkili değildir.

Rowden (1999), Güney Amerika'da bulunan 6 örgütten 245 denek üzerinde gerçekleştirdiği uygulamada, liderlik tarzının 5/6'sının örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Karahana 2008).

Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığını inceleyen bir çalışmada ise duygusal bağlılığın öğretim elemanlarının en çok katılım gösterdikleri bağlılık türü olduğu ve medeni hal, yaş ve kıdeme göre öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir biçimde farklılaştığı ortaya koymuştur (Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. 2007).

Sonuç olarak Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışan 180 kişinin demografik bilgilerine bakıldığında; Cinsiyet faktörünün 84'ü (% 46,7) kadın, 96'sı (% 53,3) erkek, Yaş faktörünün . 27 ve 33 yaş aralığında 70 (% 38,9), 48 ve üstü yaş aralığında 16 (% 8,9), İş deneyiminde ise 53'ü (%29,4) 2-4 yıl, 41'i (%23,9) 16 yıldan fazla, 16'sı (%8,9) 10-15 yıl, 31'i ise (%17,2) 1 yıldan az süredir görev yapan personelin farklılığı için oneway ANOVA testi sonucu örgüte bağlılığa olan etkisinde anlamlı bir fark bulunmamışken Çalıştığı birim değişkenindeki farklılığı için 35'i (% 19,4) Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, 19'u (% 10,6) Spor Genel Müdürlüğü, 33'ü (% 18,3) Bilgi İşlem, 35'i (% 19,4) Gençlik ve Spor Bakanlığı, 34'ü (% 18,0) Destek Hizmet Daire Başkanlığı, 6'sı (% 3,3) Satın Alma, 18'i (% 10,0) Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü bölümünde çalışan personelin oneway ANOVA testi sonucu örgüte bağlılığa olan etkisinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

KAYNAKÇA

Agarwal, S, Decarlo T.E., Vyas S. B. (1999). Leadership Behavior And Organizational Commitment: A Comparative Study Of American And Indian Salespersons. Journal Of International Business Studies, 30(4):727-739.

Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yay.

Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44(511), 55-74.

Çakar, N.D., Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (1) S.52-66.

Dogan, S., Kılıç, S. (2007). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi" Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 29, Temmuz-Aralık 2007, Ss.37-61

- Ersoy, S., Bayraktaroğlu, S. (2010).“Örgütsel Bağlılık”. (Editör: Derya Ergun Özler). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. İstanbul: Ekin Yayın Evi, 2010, S. 1-18.
- Güçlü, N. Örgüt Kültürü., [Http://Edergi.Manas.Edu.Kg/Index.Php/Sbd/Article/View/342/295](http://Edergi.Manas.Edu.Kg/Index.Php/Sbd/Article/View/342/295) [Erişim Tarihi: 06.02.2012].
- Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Eskişehir, 2006, Ss. 7-10
- Güney, S. (Ed). (2007). Yönetim ve Organizasyon. (2.Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık. Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, S: 25 S.(317 -334).
- İnce, M., Gül, H. (2005). Örgütsel Bağlılık. Ankara: Çizgi Kitapevi.
- İnce M., Gül, H. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, Konya: Çizgi Kitabevi, 2005.
- İşcan, Ö.F., Atılhan, N. (2004). “Çalışanların Örgütsel Bağdaşlarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 59 (1), 2004, S. 181-201.
- Kadir, A., Çöl, G. (2008).“Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 22 (2), 2008, S.157- 174.
- Karahan A. (2008). Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1):145-163.
- Kaplan, T. (2008). İşgörenlerin Kişilik Tiplerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Bursa’da Mobilya Sektöründe Uygulama Örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1994). “The Measurement Of Organizational Commitment”. *Journal Of Vocational Behavior* Vol.14, 1979, S. 224-247. Savery L. K. (1994). Attitudes To Work: The Influence Of Perceived Styles Of Leadership On A Group Of Workers. *Leadership & Organization Development Journal* 15(4):12-18.
- O'Reilly, C. A, Roberts K.H. (1978). Supervisor Influence And Subordinate Mobility Aspirations As Moderators Of Consideration And Initiating Structure. *Journal Of Applied Psychology*, 63(1):96-102.
- Özmen, Ö.T., Arbak, Y., Saatçioğlu, Ö. (1997). “Verimlilik Kongresi Bildirileri. Örgütsel Bağlılığın Neden ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Analizi” 14-16 Mayıs, Ankara: Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 1997, S. 490-503.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Şengül, C. M. (2008). Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Tabak, R. S., Acuner A. M., Örs, M. (2004). “Hastanelerde Çalışan Hekimler İle Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına ve Örgütlerinin Cazibesine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirmesi”, Sağlık Ve Toplum Dergisi, Cilt(C.) 14, Sayı(S.) 3, Ankara, 2004, Ss. 34-35