



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 46 Volume: 9 Issue: 46

Ekim 2016 October 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ VE TUNCELİ İLİ KAMU KURUMU ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN TESPİTİ ORGANIZATIONAL LOYALTY LEVELS AND DETECTION OF LOYALTY LEVEL ON TUNCELİ CITY PUBLIC INSTITUTION WORKERS

Nazif YILDIRIM*
Onur Can BENLİER**

Öz

Bireylerin çalışma hayatı içerisinde örgütlerine ne derece bağlı oldukları önemlidir. Bu çalışmanın amacı; kamu sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmaktır. Örgüt kültürü kavramı, çalışanları birbirine bağlamak ve aynı amaca yönelmek için kullanılır. Örgütte bağlılık gösteren bireylerde yüksek performans ve yüksek verimlilik gözlemlenirken aynı zamanda bu bireylerin mutlu oldukları görülmüştür; örgütsel bağlılık düzeyleri düşük olan bireylerde ise işi yapmada isteksiz tavır ve davranışlar gözlemlenmiş bu bireylerin mutsuz oldukları da göze çarpmıştır. Bu sebeple örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi için bir kamu kurumunda çalışanlar seçilmiş ve uygulama yapılmıştır. Çalışma Tunceli ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumu üzerinde yapılmıştır. Bu kurumda çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri tespit edilmiştir. Çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgüt Kültürü, Örgütsel Bağlılık.

Abstract

It is important how the individuals are attached to their organizations in their working life. The aim of this research is to search the loyalty level of people in public sector. Organization culture item is used to connect the workers together and direct to the same aim. While it is seen high performance and loyalty on the individuals who are depended on organization it seen that they are happy. On the other hand, it is observed unwilling behaviors and attitudes on individuals who have low organizational loyalty level and it is observed that they are unhappy. That is why some workers in a public institution were chosen to measure the organizational loyalty level and they were applied some questionnaires. This study is done on a public institution in Tunceli city. The loyalty levels of workers in this institution are identified. Questionnaire method is used in the study.

Keywords: Organization, Organizational Culture, Organizational Commitment.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI, TANIMI VE ÖNEMİ

Örgüt, insanın iş birliği gereksiniminden doğar, insanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için iş birliği yaparlar. Ortak bir çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilebilmesi, birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin birleştirilmesini, bütünleştirilmesini zorunlu kılmaktadır, iş birliği olmaksızın toplumsal yaşamın olamayacağı artık anlaşılmıştır. Örgüt ve uygarlık eş anlamlıdır. Örgüt olmaksızın uygarlık olmaz (Ayдын, 2005: 13). Örgütsel bağlılığın tarihine baktığımızda, 1950'li yıllardan çağımıza birçok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik özelliklerini inceleyen çalışmalar yürüttüğü görülmektedir. Bu çalışmalar günümüzde, giderek artan bir önem kazanmıştır. Bunun unsurları şu aşağıdaki şekilde sıralanabilir. (Özsoy vd.,2004: 14);

- 1) Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- 2) Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- 3) Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- 4) Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
- 5) Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Örgütün devamlılığını sağlaması, iş görenlerin örgütten gitmemelerine bağlıdır. İş görenler örgüte ne derece bağlıysa örgüt de o derece güçlenir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır (Ölçüm, 2004: 90). Örgütsel bağlılık sözcüğünü bireyin belirli bir örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesini ifade etmektedir (Sağlam Arı, 2003; 22). Bu çerçeveden bakıldığında örgütsel bağlılığın üç önemli durum bulunmaktadır. Bu hususa göre, bireyin örgüt amaçlarını kabulü ve bu amaçlara güçlü bir biçimde inanması, örgüt için çaba gösterme isteği içinde olması ve örgütte kalmaya devam etme konusunda kesin bir arzu

* Nazif YILDIRIM, Tunceli İl Özel İdaresi Genel Sekreteri, nazifyildirim62@gmail.com

** Onur Can BENLİER, Onurcan.62@hotmail.com

duyması örgütsel bağlılığın açıkça bir göstergesidir (Balay, 2000: 18).

Örgütsel Bağlılık Tanımları: Örgütsel Bağlılık birçok farklı biçimde tanımlanmıştır. Ancak farklı tanımlar, örgütsel bağlılığı, bireyleri örgütlere bağlayan veya ilintilendiren bir bağ olarak ele almaları bakımından ortak bir temayı paylaşırlar (Tayyah ve Tariq, 2001: 31). Buna duruma göre örgütsel bağlılık: Örgütün hedef ve çıkarlarına ulaşma yolunda davranışta bulunmak için oluşan içselleştirilmiş normatif baskıların tamamı olarak görülür (Wiener, 1982: 421). Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Ölçüm, 2004: 90). Bir örgütün çoklu öğelerinin (üst yönetimi, müşterileri, sendikaları ve genel anlamda toplumu içine alabilir) amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir (Reichers, 1985: 465). Bir başka açıklamaya göre bağlılık, birey ve örgüt arasında algılanan uyumun bir fonksiyonudur (Çöl, 2004). İşgörenin iş yerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgütsel bağlılık, işgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak da tanımlanabilmektedir (Yalçın ve İplik, 2005: 396- 397). Örgütsel Bağlılık, bireyin bir örgüt ile özdeşleşmesi ve kimlik birliğinin göreceli gücüdür (İnce ve Gül, 2005: 3). Bu durumların dışında örgütsel bağlılık, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlanmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999: 7). Örgütsel bağlılık bir davranış olarak genellikle, belli bir örgütün üyesi olmaya/kalmaya yönelik güçlü bir arzu, örgüt adına yüksek seviyede çaba harcamaya yönelik gönüllülük, örgütün hedef ve değerlerine kesin bir inanç ve bunların kabulü olarak tanımlanır. Bir başka ifadeyle; çalışanların mensubu oldukları örgüte olan bağlılıkları ile ilgili bir davranış ve örgütün katılımcılarının örgüt ve onun sürekli başarısı ve iyiliğine olan ilgilerini ifade ettikleri devamlı bir süreçtir (Luthans, 1992, 124). Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda, araştırma yapanların, büyük ölçüde bireylerin bağlılık özelliği, kişinin örgütsel amaç ve çıkarları koruma isteği, örgüte dönük belli davranışsal unsurları yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral psikolojik gücü üzerinde durduğunu göstermektedir (Balay, 2000).

Örgütsel Bağlılığın Önemi: Örgütler bütün dünya ekonomisinde başarıyla rekabet edebilmek amacıyla dengeye sokmak zorunda oldukları pek çok karışık problemle karşı karşıya bulunmaktadır. Örgütler sürekli olarak maliyetleri düşürerek performanslarını arttırmalı, süreç ve ürünleri iyileştirmeli, kalite ve verimliliği yükseltmelidir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık işletmeler için daha fazla önem kazanmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 13). Çağdaş birey, toplumsal yaşama ve özellikle de iş yaşamına bugün giderek daha çok kişilik katmak istemektedir. İşin insanî yönü daha önemli hale gelmekte, bireyin insanlık özellikleri duyguları, ilgileri ve güduları başta olmak üzere işte daha çok dikkate alınmaktadır. Bu amaçla çağdaş insan, teknolojik şartları gelişmiş ve parasal sorunları çözülmüş olarak iş çevrelerine, iş ve örgütün desenlenmesine güçlü bir katılım istemektedir. Bu konudaki bulgular, çağdaş bireyin paradan çok özerklik, kişisel seçim ve özgürlük istediğini ortaya koymaktadır (Balay, 2000: 11-12). Çalışanların bireylerin bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en kritik faktör olarak görülmektedir. Her örgüt üyelerinin örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılık çalışanları problem üreten değil, problem çözen insanlar haline dönüştürür. Örgütler eğer refah içerisinde olmak veya varlıklarını idame ettirmek istiyorlarsa mutlaka üyelerinin bağlılıklarını sağlamalıdır (İnce ve Gül, 2005: 13-14). Özellikle Japonların giderek büyüyen yüksek verimlilikleri çalışanların örgüte duydukları bağlılık ve sadakatleri ile açıklanmaktadır. Çoğunlukla çalışanların yüksek bağlılıklarının yüksek sadakat, yüksek verimlilik ve yüksek sorumluluk sahibi olma ile sonuçlandığı kabul edilmektedir. Sonuç olarak yüksek performanslı, eğitilmiş bir çalışanın uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar, çünkü örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (İnce ve Gül, 2005: 14). Örgütsel bağlılık taraftarlarına göre her çeşit organizasyonun nihai nedeni, değişen iş ve çevre şartlarında örgütsel bağlılık oluşturabilmeye inanmaktır. Çünkü bugünün iş yaşamı, düşük iş güvenliği, teknoloji ve stres nedeniyle gittikçe kötüleşmektedir. Bundan dolayı yöneticiler iş güvenliği sağlamak amacıyla her zamankinden daha fazla çalışanların bağlılığını sağlamaya çalışmak zorundadırlar. Örgütsel bağlılığın, devamsızlık, iş gücü devir hızı, iş başarısı ve lider-ast ilişkileri gibi çok önemli iş ilişkili yapılarla münasebeti araştırıldıkça örgütler için çok önemli bir konu olduğu daha fazla ciddiye alınmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 15). Son yıllarda, bazı araştırmacılar örgütsel bağlılığın gelişen dünyanın günümüzün hızla değişen yüzü için hızlı ve uygun olduğundan şüphe etmeye eğilimi içerisine girdiler. Örgütlerde çalışan personelin, bu yeni mühendislik, şirket yeniden kurma ve küçülme durumunda, bağlılık için pek fazla çaba sarf edemeyeceklerini ileri sürmekte. Çalışanlar bir şeylere bağlı olmak gibi bir durumun içerisine girdiklerinden, kariyer ve kendi ilgi alanı üzerine belirlenmeyi nedeni olduğundan bahsetmektedirler. Tam zıttı olarak diğer araştırmacılar 2000'li yılların sorun çözen konularından birisinin örgütsel bağlılık olacağı üzerine fikir alışverişi içerisine girmişlerdir. 21. yüzyılın en önemli konusunun değişken iş takım ve çevrelerindeki çalışanlarda bağlılık oluşturmak olduğu üzerinde durmaktadırlar (Suliman ve Iles, 2000: 71). Bu çalışma ile birlikte bir kamu kurumu incelenmiş ve örgütsel bağlılık düzeyinin hangi noktada olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Araştırmanın Önemi ve Amacı: Bu çalışmada örgütsel bağlılık düzeyi ne ölçüde ve etkilerini bulmak bu alandaki yerli yazındaki boşluğu doldurarak hem yöneticilere hem de ileride yapılacak olan çalışmalara katkı sağlaması hedeflenmektedir. Araştırmanın problem cümlesi "Örgütsel Bağlılık düzeyi ne ölçüdedir" şeklinde belirlenmiştir.

Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi: Bu çalışmada, Meyer ve Allen tarafından geliştirilmiş üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ifadelerin, kamu çalışanlarına uyarlanması söz konusu olmuştur. Araştırmada kamu çalışanlarının bu ölçekte yer alan ifadelerle ne derecede katıldıklarını gösteren, "1: kesinlikle katılıyorum", "5: kesinlikle katılmıyorum" tarzında beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Ankette bu ölçeğin dışında, çalışanların yaş, cinsiyet, medenî durum, gelir düzeyi ve eğitim durumlarını belirlemeye yönelik sorular da yer almaktadır. Ayrıca çalışanlara, kamu sektöründe, buldukları kurumda ve pozisyonda toplam çalışma süreleri de sorularak, bunların örgütsel bağlılığın farklı boyutlarıyla olan ilişkileri incelenmiştir.

Veri Toplama Aracının Geçerlilik ve Güvenilirliği: Ölçeğin güvenilirliğini belirleyebilmek için cronbach alpha kat sayısı hesaplanmıştır. Sonuçlar aşağıdaki Tablo 1'de aktarılmaktadır. Ölçek kabul edilebilir sınırın (0,70) üzerinde ve güvenilir durumdadırlar.

Tablo 1: Örgütsel sessizlik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.

Ölçek	Cronbach alpha
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	0,866

Araştırma Evreni ve Örneklem: Çalışma ile ilgili öngörülen uygulama için ana kütle (evren) olarak Tunceli İl Özel İdaresinde çalışan personel oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise kurumda görev yapan 40 personeldir. Araştırmada anket uygulaması yapılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Bu araştırma Tunceli İl Özel İdaresi personelinin örgütsel bağlılığın ne düzeyde olduğunu belirleme ile sınırlıdır.

Araştırma Hipotezleri:

- H1:**Kurum çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılıkları, cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
H2:Kurum çalışanlarının duygusal ve devam bağlılıkları, yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
H3:Kurum çalışanlarının duygusal ve devam bağlılıkları, eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.
H4:Kurum çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılıkları, medenî durumlarına göre farklılık göstermektedir.
H5:Kurum çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile yaşları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
H6:Kurum çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile eğitim düzeyleri arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.
H7:Kurum çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile buldukları kurumda toplam çalışma süreleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
H8:Kurum çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile buldukları pozisyondaki toplam çalışma süreleri arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırma Bulguları ve Analizler: Araştırmaya göre kamu kurumunda çalışanlarının % 5'i 20-30 yaş arası, % 50'i 31-40 yaş arası, % 30'u 41-50 yaş arası, % 15 gibi bir oranı da 50 ve üstü yaş oranı olarak görülmektedir. Kamu kurumunda çalışanların % 10'ü lise, % 25'i ön lisans, % 62,5'i lisans ve geriye kalan % 2,5'lik kısmı lisansüstü mezundur. Tablo 5'e göre kurum çalışanlarının % 12,5'lik bölümü 0-5 yıl, % 32,5'lik bölümü 6-10 yıl, % 12,5'lik bir bölümü ise 11-15 yıl arasında faaliyet göstermektedirler. 16-20 yıl arasında çalışanlar ise % 15'lik bir orana sahiptirler. Geriye kalan % 27,5'lik bölümü ise 20 yıl ve üzerinde kurumda faaliyet göstermektedirler.

Kamu kurumunda çalışanlarının % 67,5'lik büyük bir kısmı evli olarak dikkat çekerken, geriye kalan % 32,5'lik kısmı ise bekâr olarak kurumda faaliyet göstermektedirler. Kurum çalışanlarının % 92,5'lik bir oranı kendi tercihleriyle bu kurumda çalışmayı kabul ederken, % 7,5'lik bir kısmı ise başka şartlar altında bu kurumda faaliyet göstermektedirler. Tablo 2'de kurum çalışanlarına üç boyutlu bağlılık ölçeği uygulanmış, araştırmaya katılan kurum çalışanlarının örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin algılamalarını tespit edebilmek için istatistiklerden yararlanarak ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2 'de Tunceli ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda çalışanların üç boyutlu örgütsel bağlılıklarını algılamalarına yönelik ortalama ve standart sapmalar yer almaktadır.

Tablo 2.Üç Boyutlu Bağlılık Ölçeği

	N	Ortalama	Standart Sapma
Kariyerimin geri kalan kısmını İl Özel İdaresinde geçirmek isterim	40	3,87	0,199
Kurumumun dışındaki kişilerle, kurumumdan bahsetmekten gurur duyarım	40	3,90	0,151
Kurumumun problemlerini kendi problemim gibi görüyorum	40	4,25	1,028

DUYGUSAL BAĞLILIK				
	Kurumunda çalışırken kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum	40	3,97	0,184
	Kurumumun benim için kişisel anlamda ayrı bir yeri vardır.	40	4,15	0,145
	Kurumuma karşı duygusal anlamda bir bağlılık hissediyorum	40	3,75	0,170
DEVAM BAĞLILIĞI	Kurumuma ait güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	40	3,92	0,153
	Bir başka iş bulmadan, kurumumdan ayrılmam durumunda; neler olacağı hakkında endişelerim var	40	3,22	0,200
	Kurumumdan ayrılmaya karar verirsem, hayatımda olumsuz bir takım gelişmeler olur.	40	3,92	0,204
	Kurumumdan ayrılmam maddi anlamda beni zarara uğratar.	40	3,02	0,195
NORMATİF BAĞLILIK	Şu anda kurumumda çalışmamın sebebi kendi isteğim olduğu gibi aynı zamanda zorunluluktan da kaynaklanmaktadır	40	3,62	0,174
	Kurumumdan şu an için ayrılmam. Çünkü çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum	40	3,35	0,205
	Kurumumda çalışmaya devam etmemin esas sebeplerinden biri de 'sadakat' kavramına olan inancımdandır.	40	3,40	0,139
	Kurumumda çalışmaya devam etmemin esas nedenlerinden biri de başka kurumda burada sahip olduğum olanakları sağlayamamasıdır.	40	3,87	0,139
Kurumumdan başka bir kuruma geçmeyi etik bulmuyorum.	40	3,32	1,010	
Kurumumdan ayrılmak avantajlı bile olsa, şuan ayrılmayı düşünmüyorum.	40	4,87	1,050	

Kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum' sorusuna katılımcılar "Katılıyorum" cevabını vermişlerdir ve ortalaması 4,25'tir. 'Kurumumdan ayrılmaya karar verirsem, hayatımda olumsuz bir takım gelişmeler olur.' sorusuna katılımcılar "Katılıyorum" cevabını vermişlerdir ve ortalaması 3,92'dir. 'Kurumumdan ayrılmak avantajlı bile olsa, şuan ayrılmayı düşünmüyorum.' sorusuna katılımcılar "Katılıyorum" cevabını vermişlerdir ve ortalaması 4,87'dir. Ölçeğin güvenilirlik kat sayıları ile ifadelerin ortalama ve standart sapmalarının belirlenmesinden sonra, örgütsel bağlılığın üç boyutunun çalışanların demografik özellikleri, açısına göre farklılaşmış farklılaşmadığını ortaya koyabilmek amacıyla dört hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotezler ve yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucunda ortaya çıkan anlamlılık düzeyleri ile % 95 güven aralığında kabul edilip edilmedikleri Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

Hipotezler	Duygusal	Devam	Normatif	Sonuç
H1: Kurum çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılıkları, cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	0,94	0,029	0,76	RED
H2: Kurum çalışanlarının duygusal ve devam bağlılıkları, yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	1,77	1,37	0,47	RED
H3: Kurum çalışanlarının duygusal ve devam bağlılıkları, eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.	0,027	0,030	0,048	KABUL
H4: Kurum çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılıkları, medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	5,69	0,09	1,17	RED

H1'e ilişkin anlamlılık düzeyinin duygusal bağlılıkta 0,94, devam bağlılığında 0,29 ve normatif bağlılıkta 0,76 olarak ortaya çıkması doğrultusunda, % 95 güven aralığında bu hipotez reddedilmiştir. Buna göre, kurum çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılıkları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H2'ye ilişkin anlamlılık düzeyinin duygusal bağlılıkta 1,77 ve devam bağlılığında 1,37 normatif bağlılıkta 0,47 olarak ortaya çıkması doğrultusunda, % 95 güven aralığında bu hipotez red edilmiştir. Buna göre, kurum çalışanlarının duygusal ve devam bağlılıkları, yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H3'e ilişkin anlamlılık düzeyinin duygusal bağlılıkta 0,027 ve devam bağlılığında 0,030 normatif bağlılık düzeyi 0,048 olarak ortaya çıkması doğrultusunda, % 95 güven aralığında bu hipotez kabul edilmiştir. Buna göre, kurum çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılıkları, eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H4'e ilişkin anlamlılık düzeyinin duygusal bağlılıkta 5,69, devam bağlılığında 0,09 ve normatif bağlılıkta 1,17 olarak ortaya çıkması doğrultusunda, % 95 güven aralığında bu hipotez reddedilmiştir. Kurum çalışanlarının

duygusal, devam ve normatif bağılıkları, medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4’de baktığımızda kamu sektöründe çalışan personelin, eğitim düzeyleri, buldukları örgütteki ve pozisyondaki toplam çalışma süreleri ile örgütsel bağılıkları arasındaki ilişkiyi ve yönünü belirleyebilmek amacıyla dört tane hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotezler ve yapılan regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan değerler ile % 95 güven aralığında kabul edilip edilmedikleri Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4: Regresyon Analiz Sonuçları

Hipotezler	Değerler	Sonuç
H5:Kurum çalışanlarının örgütsel bağılıkları ile yaşları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.	-0,210	RED
H6:Kurum çalışanlarının örgütsel bağılıkları ile eğitim düzeyleri arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.	-0,252	KABUL
H7:Kurum çalışanlarının örgütsel bağılıkları ile buldukları kurumda toplam çalışma süreleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.	0,134	KABUL
H8:Kurum çalışanlarının örgütsel bağılıkları ile buldukları pozisyondaki toplam çalışma süreleri arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır	0,124	RED

Buna göre; kurum çalışanlarının örgütsel bağılıkları ile yaşları arasındaki ilişki için Pearson korelasyon katsayısının -0,210 olarak ortaya çıkması doğrultusunda aralarında ters yönlü bir ilişki bulunmuş ve H5 hipotezi reddedilmiştir. Çalışanların örgütsel bağılıkları ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacıyla Pearson korelasyon katsayısına bakılmıştır. Bu kat sayının -0,252 olarak ortaya çıkması doğrultusunda aralarında ters yönlü bir ilişki bulunmuş ve H6 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre, çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça örgütsel bağılıkları azalmaktadır. Bunun olası nedeni daha yüksek düzeyde eğitim alanların, daha yüksek beklentiler içerisinde olmaları ve diğerlerine göre daha fazla iş alternatifine sahip olmalarıdır. Örneklem kapsamındaki çalışanların örgütsel bağılıkları ile buldukları kurumdaki toplam çalışma süreleri arasındaki ilişki ve yönü konusunda da Pearson korelasyon katsayısına bakılmıştır. Bu kat sayının 0,134 olarak ortaya çıkması doğrultusunda H7 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre, kurum çalışanlarının örgütsel bağılıkları ile örgütte toplam çalışma süreleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Çalışma süreleri arttıkça çalışanların örgütlerine daha fazla bağlandıkları yönünde bulgular elde edilmiştir. Örneklem kapsamındaki çalışanların örgütsel bağılıkları ile buldukları pozisyondaki toplam çalışma süreleri arasındaki ilişki ve yönü konusunda Pearson korelasyon katsayısına bakılmıştır. Bu kat sayının 0,124 olarak ortaya çıkması doğrultusunda H8 hipotezi red edilmiştir. Buna göre, kurum çalışanlarının örgütsel bağılıkları ile işletmedeki toplam çalışma süreleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

SONUÇ

Örgütlerin faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmelerinde en önemli sebeplerinden biri, örgütüne yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanların olmasından kaynaklanır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, buldukları örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte, örgüt için büyük çaba sarf etmekte ve örgütte kalmak için daha fazla istek duymaktadırlar. Araştırmanın ilk bölümünde de belirtildiği üzere, pek çok sayıda araştırma, örgütlerin varlığını sürdürmesinde ve gelişmesinde çalışanların örgüte olan bağlılığının etkili olduğunu göstermektedir.

Yapılan çalışma ile örgütsel bağlılık düzeyleri irdelenmiştir. Yapılan çalışmada eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini oluşturan duygusal, devamlılık ve normatif bağılık durumlarının birbirileri arasındaki ilişkisinin incelenmesi sonucunda yapılan analiz sonucunda Tunceli İl Özel İdaresi çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağılıklarının, bu unsurlara göre farklılık göstermedikleri ortaya çıkmıştır. Çalışmanın kapsamı Tunceli il özel idaresinde çalışan 40 personeldir. Çalışma başka mesleğe mensup kişiler ve özel sektör üzerinde de yapılması tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

AYDIN, M (2005).*Eğitim Yönetimi*, Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.

BALAY, R (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, Kasım.

BAYSAL, A.C.PAKSOY, M. (1999).“Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 1, 7-15.

ÇÖL, G. (2004).“Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2.

- İNCE, M. ve GÜL, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi.
- LUTHANS, F. (1992). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, 6h Edition Mathieu, J.E., Zajac, D.M. (1990). "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents Correlates and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, Vol: 108, No: 2, 171-194 .
- ÖLÇÜM, Ç. M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1. Basım, Ağustos 107.
- ÖZSOY, S.A., Ergül, Ş., BAYIK, A. (2004). "Bir Yükseköğretim Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi", *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2.
- REİCHER, A.E. (1985). "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment" *Academy of Management Review*, Vol: 10, No: 3, July, 465-476.
- SAĞLAM ARI, (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.
- SULIMAN, A.M., İLES, P.A. (2000). "The Multi-Dimensional Nature of Organizational Commitment in a Non-Western Context", *Journal of Management Development*, Vol: 19, No: 1, 71-82.
- TAYYAH, S., TARİQ, N. (2001). "Development of an Indigenous Organizational Commitment Questionnaire", *Pakistan Journal of Psychological Research, ProQuest Psychology Journals*, 16, 1/2, 31-44.
- WİENER, Y. (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy of Management Review*, Vol: 7, No.3, 418-428.
- YALÇIN, A., İPLİK, F. (2005). "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:14, Sayı:1, 395-412.