

# SAĞLIK BAKANLIĞI ÇALIŞANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ

*Investigation of The Effect Demographic Properties of Employees of The Ministry of Health on Organizational Commitment*

**Dr. Ali TOPAL** 

T.C. Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü

yamtar00@hotmail.com Ankara / Türkiye

## ÖZ

### Anahtar Kelimeler

Örgüt, Demografik Özellikler, Örgütsel Bağlılık.

### Keywords

Organization, Demographic Characteristics, Organizational Commitment.

Bu araştırmanın amacı Sağlık Bakanlığı çalışanlarının, demografik özellikleri yönünden örgüte bağlılık seviyelerinin hangi düzeyde olduğunu tespit etmektir. Araştırmanın evreni 5415 kişi, örnekleme ise gönüllü 244 erkek ve 232 kadın olmak üzere toplam 476 çalışandan oluşmaktadır. Bilgi ve veriler Meyer, Allen, ve Smith tarafından geliştirilmiş Örgütsel bağlılık ölçeği ve demografik özellik ihtiva eden 7 soruluk kişisel bilgi formunun bulunduğu anket yöntemiyle toplanmıştır. Anket 2017 yılı yaz aylarında Sağlık Bakanlığı çalışanlarında uygulanmıştır. Araştırmada bir ana hipotez ve yedi alt hipotez bulunmaktadır. Araştırmada normallik testi, çarpıklık ve basıklık testi, hipotez testlerinden t Testi ve varyans analiz tekniklerinden ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan testler sonucunda demografik özelliklerin örgütsel bağlılık üzerinde etkili rol oynadığı görülmüştür.

## ABSTRACT

The aim of this study is to determine the level of commitment of the Ministry of Health employees to the organization in terms of demographic characteristics. The population of the study consisted of a total of 476 employees, 5415 of whom were volunteers and 244 were male and 232 were female volunteers. Information and data were collected by a 7-item questionnaire including Organizational Commitment Scale and Demographic Characteristics developed by Meyer, Allen, and Smith. The survey was conducted in the summer months of 2017 among Ministry of Health employees. There are one main hypothesis and seven sub-hypotheses. In the research, normality test, skewness and kurtosis test, hypothesis test t test and ANOVA test of variance analysis were used. As a result of the tests, it was seen that demographic characteristics play an important role on organizational commitment.

## 1.GİRİŞ

Sağlık Bakanlığı çalışanları ülkemizin sağlık politikalarını uygulayan, denetleyen ve gerekli ihtiyaçları tespit ederek gelecekte oluşabilecek sağlık tehditlerine karşı tedbir alan önemli görevleri yerine getirmektedir. Çalışanların örgüte bağlılık düzeyi bu görevleri yerine getirmesinde önemli rol oynamaktadır. Demografik özelliklerin de örgüte bağlılıkları üzerinde ne kadar etkin olduğu bu araştırma ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada aşağıda belirtilen demografik özellikler ele alınmıştır:

1. Cinsiyet
2. Eğitim Durumu
3. Medeni Durum
4. Yaş
5. Ev Halkı Aylık Ortalama Geliri
6. Meslekte Geçirilen Hizmet Toplamı
7. Kurumdaki Çalışma Süresi

Örgütsel bağlılığın tanımı şu şekilde yapılabilir: “Kişinin, içinde bulunduğu örgüte, onu örgütün hedef ve değerlerini benimseyerek ve bu konularda çaba göstererek ve aynı zamanda örgütte kalma isteği duyarak çalışmaya devam etmesidir.” Bu açıdan bakıldığında görülür ki, örgütsel bağlılık, bireyin içinde yer aldığı örgüte karşı yoğun olarak hissettiği psikolojik bir ait olma duygu olmaktadır (Porter W. vd.,1974). Örgütsel bağlılık, kişinin organizasyonda istek duyarak çalışmasını mümkün kılan etkenler içinde sayılır (Boezeman and Ellemers, 2007). Örgütsel bağlılık Kanter’e göre, kişinin bir oluşum veya eyleme bağlanmasını gerçekleştiren bir süreçtir ve böyle tanımlanır (Kanter,1968).

Tüm tanımların birleştiği bir ortak eksen ise: “Kişilerin üye oldukları bir örgütte kalma isteği, iradesi ve aynı zamanda bu yöndeki çabalarıdır (Cook, 2008).”Bu bakımdan bireylerin içinde buldukları örgüte farklı biçimlerde ve türlü amaçlar açısından bağlılık duymaları olasıdır. Söz konusu bağlılık, duygusal sebeplerle (duygusal bağlılık), bazen zorunluluk hissetme yoluyla (normatif bağlılık), ve bazen de işten ayrılmaya cüret edememekle (devam bağlılığı) oluşur (Meyer and Allen, 1991). Araştırmada aşağıda belirtilen örgütsel bağlılık boyutları ele alınmıştır:

1. Duygusal Bağlılık
2. Normatif Bağlılık
3. Devam Bağlılığı

İhtiyaç ve öncelik durumlarının dikkate alınmasıyla kişilerin denetlenebileceği, böylece de personelin bulunduğu örgütte mutlu hissedeabileceği ve o örgütte çalışmayı sürdürebileceği amaçlanmaktadır. Bu amaca giden yolda birincil konumda örgütsel bağlılık gelir; ancak, her bir personel farklı örgütsel bağlılık seviyesi göstermektedir (Güçlü, 2006).

Çalışanların işe ilişkin olarak gösterdikleri birtakım davranışların, onların örgütsel bağlılıklarını anlamlandırma da çok değerli birtakım saptama ve işaretler barındırdığı düşünülmüştür. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık seviyesine sahip olan çalışanların örgütün amaç ve değerlerine olan inançları çok kuvvetlidir. Böylece amaçların istendik yönde ve şiddette gerçekleşmesi adına öngörülenin de ötesinde performans gösterebilmektedirler. Bu personel örgütte kalmada büyük ve güçlü bir kararlılık sergiler (Balay, 2014). Öte yandan işe gecikme, devamsızlık yapma, işten

ayrılma, işten ayrılan personelin yerine yenilerinin alınması türünden arzu edilmeyen davranışlar konularında da yüksek örgütsel bağlılık olgusunun engelleyici bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

## 2. YÖNTEM

### 2. 1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada Sağlık Bakanlığı çalışanlarının demografik özelliklerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına (duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı) olan etkisine yanıt aramaktır.

### 2. 2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu modele dayanarak araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

Ana hipotez:

H: Örgütsel bağlılık demografik özellikler açısından anlamlı farklılık gösterir.

H1a: Örgütsel bağlılık alt boyutları üzerinde cinsiyet anlamlı fark oluşturur.

H1b: Örgütsel bağlılık alt boyutları üzerinde eğitim durumu anlamlı fark oluşturur.

H1c: Örgütsel bağlılık alt boyutları üzerinde medeni durum anlamlı fark oluşturur.

H1ç: Örgütsel bağlılık alt boyutları üzerinde yaş anlamlı fark oluşturur.

H1d: Örgütsel bağlılık alt boyutları üzerinde ev halkı aylık ortalama geliri anlamlı fark oluşturur..

H1e: Örgütsel bağlılık alt boyutları üzerinde meslekte geçirilen hizmet toplamı anlamlı fark oluşturur.

H1f: Örgütsel bağlılık alt boyutları üzerinde kurumdaki çalışma süresi anlamlı fark oluşturur.

### 2. 3. Araştırmanın Modeli

Araştırma tanımlayıcı araştırma modeli ile gerçekleştirilmiştir. Nitekim bu çalışmada bağımsız değişken olan demografi özellikler ve bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yönü ve derecesinin tanımlanması amaçlanmaktadır.

### 2. 4. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Sağlık Bakanlığı merkez teşkilatı çalışanları bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. 2017 yılında çalışanlara anket uygulanmıştır. Çalışmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem her öğenin evrene eşit oranda girme şansı vermektedir. Bu nedenle yapılacak analizlerde öğelerin her birine verilen ağırlık eşittir. Örnekleme büyüklüğünü belirlemek için Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2014)'ün " $n = N \frac{t^2 p q}{d^2 (N-1) + t^2 p q}$ " formülü kullanılmıştır. Bu formül ışığında örneklem büyüklüğü 358 olarak belirlenmiştir. Ancak araştırmaya katılan gönüllü sayısı 476 olmuştur.

## 2. 5. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama tekniklerinden, “anket” uygulaması kullanılmıştır. Çalışma, kurumdaki çalışanların demografik özelliklerini belirleyen 7, örgütsel bağlılığı ölçen 18, sorudan oluşmuştur.

### 2. 5. 1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” Cinsiyet, Eğitim Durumu, Medeni Durum, Yaş, Ev Halkı Aylık Ortalama Geliri, Meslekte Geçirilen Hizmet Toplamı, Kurumdaki Çalışma Süresi oluşmaktadır.

### 2. 5. 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılık ölçeği Meyer ve Arkadaşları tarafından geliştirilmiş, 18 sorudan meydana gelmiş, 5’li Likert tipi bir ölçektir (Meyer, Allen, & Smith, 1993). Ölçek İfadelerinde “1.kesinlikle katılmıyorum”, “2.katılmıyorum”, “3.kararsızım”, “4.katılıyorum”, “5.tamamen katılıyorum” şeklinde sınıflandırılmıştır. Bu ölçekte ilk altı soru örgütsel bağlılığın duygusal boyutunu, ikinci altı soru devam boyutunu ve son altı soru ise normatif boyutunu ölçmektedir. Meyer, Allen, & Smith (1993) örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları için sırasıyla 0.82, 0.74 ve 0.83 alfa değerlerini bulmuşlardır.

Bilgi ve verilerin toplanmasında demografik özellikleri tanımlayan 7 ve örgütsel bağlılığı ölçen 18 sorudan oluşan bir anket formu kullanılmıştır.

## 3.BULGULAR

Çalışmada elde edilen bulgular ve bulguların analizleri bu bölümde yapılacaktır.

### 3. 1. Analizler

Bu çalışmada elde edilen bulgular tablolar ile gösterilerek açıklamaları yapılacaktır

**Tablo 1.** Örgütsel Bağlılık Puanlarının Betimleyici İstatistikleri

n=476	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma	%
Duygusal Bağlılık	6	30	20,12	4,19	67,1
Devam Bağlılığı	6	30	21,67	4,68	72,2
Normatif Bağlılık	6	30	20,04	4,96	66,8
Örgütsel Bağlılık	30	86	61,82	10,15	71,9

Tablo 1’de çalışanların örgütsel bağlılık puanlarının tanımlayıcı istatistikleri gösterilmektedir. Duygusal bağlılık puan ortalaması 20,12, devam bağlılığı puan ortalaması 21,6, normatif bağlılık puan ortalaması 20,04, örgütsel bağlılık puan ortalaması 61,82’dir.

**Tablo 2.** Örgütsel Bağlılık Puanlarının Normallik Testleri

	İstatistik	p
Duygusal Bağlılık	0,957	0,000
Devam Bağlılığı	0,964	0,000
Normatif Bağlılık	0,984	0,000
Örgütsel Bağlılık	0,982	0,000

Tablo 2’de örgütsel bağlılık puanlarının normallik testi sonuçları gösterilmektedir. Örgütsel bağlılık puanlarının normal dağılıma uygunluğunun tespiti için yapılan Shapiro Wilk testine göre; Örgütsel bağlılık puanları normal dağılım göstermemektedir ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 3.** Örgütsel Bağlılık Puanlarının Çarpıklık ve Basıklık Testleri

	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal Bağlılık	0,436	0,176
Devam Bağlılığı	-0,680	0,350
Normatif Bağlılık	-0,358	0,081
Örgütsel Bağlılık	-0,475	0,530

Tablo 3’de örgütsel bağlılık puanlarının çarpıklık ve basıklık sonuçları gösterilmektedir. Normal dağılımın uygunluğu için çarpıklık ve basıklık değerlerinin hesaplanması gerekmektedir. Değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir. Sonuç olarak ölçüklerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir.

**Tablo 4.** Çalışanların Cinsiyet Bakımından Örgütsel Bağlılık Puanlarının Kıyaslanması

	Cinsiyet	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	244	20,30	4,32	0,981	0,326
	Kadın	232	19,92	4,04		
Devam Bağlılığı	Erkek	244	21,87	4,66	0,990	0,323
	Kadın	232	21,45	4,70		
Normatif Bağlılık	Erkek	244	20,70	4,95	2,986	0,003*
	Kadın	232	19,35	4,89		
Örgütsel Bağlılık	Erkek	244	62,87	10,09	2,320	0,021*
	Kadın	232	60,72	10,12		

\* $p < 0,05$  anlamlı fark bulunmakta,  $p > 0,05$  anlamlı fark bulunmamakta

Tablo 4’de cinsiyeti farklı çalışanlar için örgütsel bağlılık puanları açısından karşılaştırma testi gösterilmektedir.

Cinsiyet açısından yapılan t Testi sonucuna göre;

Bay ve Bayanlar arasında normatif bağlılık açısından istatistikî olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Bayların normatif bağlılık oranı bayanlara göre daha yüksektir (20,70).

Bay ve Bayanlar arasında örgütsel bağlılık açısından istatistikî olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Bayların örgütsel bağlılık oranı bayanlara göre daha yüksektir (62,87).

**Tablo 5.** Çalışanların Eğitim Durumu Bakımından Örgütsel Bağlılık Puanlarının Kıyaslanması

Eğitim durumu		n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	81	19,91	3,53	1,275	0,273
	Lise	160	20,36	3,62		
	Ön lisans	62	20,18	4,61		
	Lisans	115	20,47	4,79		
	Yüksek lisans	43	19,12	5,02		
	Doktora	15	18,47	3,36		
Devam Bağlılığı	İlköğretim	81	22,91	4,86	7,417	0,000*
	Lise	160	22,55	4,09		
	Ön lisans	62	22,15	4,43		
	Lisans	115	20,49	4,42		
	Yüksek lisans	43	19,02	5,11		
	Doktora	15	20,13	6,35		
Normatif Bağlılık	İlköğretim	81	21,37	4,73	6,367	0,000*
	Lise	160	20,83	4,22		
	Ön lisans	62	20,56	4,91		
	Lisans	115	18,69	5,08		
	Yüksek lisans	43	17,53	5,53		
	Doktora	15	19,80	6,78		
Örgütsel Bağlılık	İlköğretim	81	64,20	9,76	7,166	0,000*

	Lise	160	63,74	7,93		
	Ön lisans	62	62,89	10,89		
	Lisans	115	59,64	10,59		
	Yüksek lisans	43	55,67	11,55		
	Doktora	15	58,40	12,57		

\*p<0,05 anlamlı fark bulunmakta, p>0,05 anlamlı fark bulunmamakta

Tablo 5’de eğitim seviyesi farklı işgörenler için örgütsel bağlılık puanları açısından karşılaştırma testini gösterilmektedir.

Eğitim seviyesi için farklı gruplara uygulanan ANOVA testine göre;

Eğitim seviyesi gruplar arasında devam bağlılığı açısından istatistikî olarak fark olduğunu göstermektedir. Yüksek lisans mezunlarının devam bağlılığı düzeyi en az iken (19,02) ilköğretim mezunlarının en fazladır “(22,91)”.

Eğitim seviyesi gruplar arasında normatif bağlılık bakımından istatistikî olarak fark olduğunu göstermektedir. Yüksek lisans mezunlarının normatif bağlılık düzeyi en az iken (17,53) ilköğretim mezunlarının en yüksektir (21,37).

Eğitim seviyesi gruplar arasında örgütsel bağlılık bakımından istatistikî olarak fark olduğunu göstermektedir. Yüksek lisans mezunlarının örgütsel bağlılık düzeyi en az iken (55,67) ilköğretim mezunlarının en yüksektir (64,20).

**Tablo 6.** Çalışanların Medeni Durum Bakımından Örgütsel Bağlılık Puanlarının Kıyaslanması

Medeni durumu		n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Evli	308	20,44	4,30	3,357	0,036*
	Bekar	135	19,33	4,05		
	Boş/eş yitirilmiş	33	20,24	3,28		
Devam Bağlılığı	Evli	308	21,66	4,69	0,394	0,675
	Bekar	135	21,84	4,16		
	Boş/eş yitirilmiş	33	21,03	6,41		
Normatif Bağlılık	Evli	308	19,90	4,86	0,404	0,668
	Bekar	135	20,36	4,95		
	Boş/eş yitirilmiş	33	20,00	5,96		

Örgütsel Bağlılık	Evli	308	62,01	10,07	0,153	0,858
	Bekar	135	61,53	9,67		
	Boş/eş yitirilmiş	33	61,27	12,75		

\*p<0,05 anlamlı fark bulunmakta, p>0,05 anlamlı fark bulunmamakta.

Tablo 6'da medeni hali farklı iş görenler için örgütsel bağlılık puanları açısından karşılaştırmasını gösterilmektedir.

Medeni durumu farklılık gösteren ögeler için yapılan ANOVA testine göre;

Medeni durum ögeleri birbirleri ile duygusal bağlılık açısından istatistikî olarak fark bulunmaktadır. Evlilerin duygusal bağlılık oranı en yüksektir (20,44).

**Tablo 7. Çalışanların Yaş Bakımından Örgütsel Bağlılık Puanlarının Kıyaslanması**

	Yaş	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	30 yaş altı	93	19,14	4,06	2,747	0,042*
	30-39 yaş	164	20,02	4,03		
	40-49 yaş	138	20,56	4,55		
	49 yaş üstü	81	20,68	3,82		
Devam Bağlılığı	30 yaş altı	93	21,80	4,25	0,556	0,644
	30-39 yaş	164	21,29	4,64		
	40-49 yaş	138	21,90	5,03		
	49 yaş üstü	81	21,89	4,64		
Normatif Bağlılık	30 yaş altı	93	20,37	4,43	0,532	0,661
	30-39 yaş	164	19,76	5,11		
	40-49 yaş	138	19,91	5,17		
	49 yaş üstü	81	20,46	4,93		
Örgütsel Bağlılık	30 yaş altı	93	61,30	9,36	0,902	0,440
	30-39 yaş	164	61,06	9,94		
	40-49 yaş	138	62,37	11,19		



	49 yaş üstü	81	63,02	9,56		
--	-------------	----	-------	------	--	--

\*p<0,05 anlamlı fark bulunmakta, p>0,05 anlamlı fark bulunmamakta.

Tablo 7'de yaşı farklı çalışanlar için örgütsel bağlılık puanları açısından kıyaslanmasını gösterilmektedir.

Yaş unsuru için uygulanan ANOVA testine göre;

Yaş düzeylerinin birbirleri ile duygusal bağlılık açısından istatistikî olarak fark bulunmaktadır. 30 yaş altında olanların duygusal bağlılık düzeyi en düşük iken (19,14) 49 yaş üstündekilerin en yüksektir (20,68).

**Tablo 8.** Çalışanların Ev halkı aylık ortalama geliri Bakımından Örgütsel Bağlılık Puanlarının Kıyaslanması

Ev halkı aylık ortalama geliri		n.	Ortalama.	Std. Sap.	F.	p.
Duygusal Bağlılık	1.500 TL'nin altında	71	20,08	3,46	0,827	0,531
	1.500-2.499 TL	125	19,84	3,86		
	2.500-3.499 TL	133	20,68	4,10		
	3.500-4.499 TL	57	19,70	4,92		
	4.500-5.499 TL	40	19,60	4,13		
	5.500 TL'den fazla	50	20,24	5,20		
Devam Bağlılığı	1.500 TL'nin altında	71	23,30	4,35	7,752	0,000*
	1.500-2.499 TL	125	22,29	4,61		
	2.500-3.499 TL	133	22,14	3,84		
	3.500-4.499 TL	57	20,51	5,11		
	4.500-5.499 TL	40	20,33	5,33		
	5.500 TL'den fazla	50	18,92	4,81		
Normatif Bağlılık	1.500 TL'nin altında	71	21,79	4,50	5,328	0,000*
	1.500-2.499 TL	125	20,41	4,59		
	2.500-3.499 TL	133	20,26	4,35		
	3.500-4.499 TL	57	19,54	5,49		
	4.500-5.499 TL	40	18,98	6,20		

	5.500 TL'den fazla	50	17,48	5,25		
Örgütsel Bağlılık	1.500 TL'nin altında	71	65,17	8,54	6,133	0,000*
	1.500-2.499 TL	125	62,54	9,31		
	2.500-3.499 TL	133	63,08	9,02		
	3.500-4.499 TL	57	59,75	11,48		
	4.500-5.499 TL	40	58,90	11,73		
	5.500 TL'den fazla	50	56,64	11,57		

$p < 0,05$  anlamlı fark bulunmakta,  $p > 0,05$  anlamlı fark bulunmamakta.

Tablo 8'de ev halkı aylık ortalama geliri çeşitli iş görenler ile örgütsel bağlılık puanları açısından kıyaslanması gösterilmiştir.

Ev halkı aylık ortalama geliri için uygulanan ANOVA testine göre;

Ev halkı aylık ortalama geliri öğelerinde devam bağlılığı olarak istatistikî fark tespit edilmiştir. Ev halkı aylık ortalama geliri 5500 t'nin üzerindeki elemanların devam bağlılığı oranı en az iken (18,92) 1500 t'nin altındakilerin en yüksektir (23,30).

Ev halkı aylık ortalama gelir öğelerinde normatif bağlılık kapsamında istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır. Ev halkı aylık ortalama geliri 5500 t'nin üzerindeki elemanların normatif bağlılık oranı en az iken (17,48) 1500 t'nin altındakilerin en yüksektir (21,79).

Ev halkı aylık ortalama gelir grupları arasında örgütsel bağlılık kapsamında istatistikî fark tespit edilmiştir. Ev halkı aylık ortalama geliri 5500 t'nin üzerindeki elemanların örgütsel bağlılık düzeyi en düşük iken (56,64) 1500 t'nin altındakilerin en yüksektir (65,17).

**Tablo 9.** Çalışanların Meslekte geçirilen hizmet toplamı Bakımından Örgütsel Bağlılık Puanlarının Kıyaslanması

Meslekte geçirilen hizmet toplamı		n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	1--5 sene	100	20,01	4,12	6,304	0,000*
	6--10 sene	126	19,10	3,76		
	11--15 sene	74	19,81	3,82		
	16--20 sene	69	19,94	4,13		
	20- seneden çok	107	21,74	4,58		
Devam Bağlılığı	1--5 sene	100	22,10	3,80	2,528	0,040*
	6--10 sene	126	22,29	4,01		

	11--15 sene	74	20,53	6,02		
	16--20 sene	69	22,10	5,25		
	20- seneden çok	107	21,04	4,58		
Normatif Bağlılık	1--5 sene	100	19,84	4,34	2,341	0,054
	6--10 sene	126	21,00	4,71		
	11--15 sene	74	18,84	5,44		
	16--20 sene	69	19,96	5,37		
	20- seneden çok	107	19,98	5,05		
Örgütsel Bağlılık	1--5 sene	100	61,95	8,63	1,598	0,174
	6--10 sene	126	62,38	8,78		
	11--15 sene	74	59,18	11,64		
	16--20 sene	69	62,00	11,81		
	20- seneden çok	107	62,76	10,59		

\*p<0,05 anlamlı fark bulunmakta, p>0,05 anlamlı fark bulunmamakta.

Tablo 9'da meslekte geçirilen hizmet toplamı farklı çalışanlar için örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırma testini gösterilmektedir.

Gruplar arası meslekte geçirilen hizmet toplamının ölçmek için yapılan ANOVA testine göre;

Meslekte geçirilen hizmet toplamı bakımından duygusal bağlılık puanının istatistiksel olarak anlamlı fark taşıdığı tespit edilmiştir. Toplamda 6-10 yıl hizmet edenlerin duygusal bağlılık seviyesi en az iken (19,10) 20 yıldan fazla süredir çalışanların en yüksektir (21,74).

Mesleki toplam hizmet süre grupları arasında devam bağlılığı puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır. Toplamda 11-15 yıldır çalışanların devam bağlılığı düzeyi en düşük iken (20,53) 6-10 yıldır çalışanların en yüksektir (21,74).

**Tablo 10.** Çalışanların Kurumdaki Çalışma Süresinin Örgütsel Bağlılık Puanları Bakımından Kıyaslanması

	Kurumdaki çalışma süresi	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	1--3 sene	116	20,80	4,60	3,481	0,008*
	4--6 sene	139	19,44	3,75		
	7--9 sene	66	19,11	3,84		

	10--12 sene	49	20,24	4,15		
	12- seneden çok	106	20,82	4,28		
Devam Bağlılığı	1--3 sene	116	21,57	4,16	0,532	0,712
	4--6 sene	139	21,96	4,23		
	7--9 sene	66	21,36	5,19		
	10--12 sene	49	22,22	4,52		
	12- seneden çok	106	21,32	5,49		
Normatif Bağlılık	1--3 sene	116	19,29	4,98	1,652	0,160
	4--6 sene	139	20,44	4,52		
	7--9 sene	66	20,67	5,60		
	10--12 sene	49	20,80	4,12		
	12- seneden çok	106	19,59	5,35		
Örgütsel Bağlılık	1--3 sene	116	61,66	10,18	0,330	0,858
	4--6 sene	139	61,83	8,91		
	7--9 sene	66	61,14	11,13		
	10--12 sene	49	63,27	8,87		
	12- seneden çok	106	61,74	11,58		

\*p<0,05 anlamlı fark bulunmakta, p>0,05 anlamlı fark bulunmamakta.

Tablo 10'da kurumunda hizmet süresi farklı çalışanlar için örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırma testi görülmektedir.

Gruplar arasında kurumunda hizmet süresi açısından yapılan ANOVA testine göre;

Kurumunda hizmet süresi farklı olanların duygusal bağlılığında istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır. Kurumunda 7-9 yıl hizmet verenlerin duygusal bağlılık düzeyi en düşük iken (19,11) 12 yıldan fazla süredir çalışanların en yüksektir (20,82).

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet bakımından erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Bu araştırma ile benzer sonuca ulaşan Ayça (2016) erkeklerin örgütsel bağlılık düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Araştırmacıların bazıları cinsiyet grupları arasında örgütsel bağlılık puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptayamamıştır, yaş değişkeni açısından ise yaşlı çalışanların genç çalışanlardan daha fazla devam bağlılığına,

normatif bağlılığa ve nihayet örgütsel bağlılığa sahip olduğunu belirlemişlerdir (Demircioğlu, 2017., Zeynel, 2014., Yaşbay, 2011). Altay ve Meydan kadınların örgütsel bağlılık ortalamalarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu saptamışlardır (Altay, 2018., Meydan, 2010). Şeşen erkeklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Şeşen, 2010).

Eğitim düzeyi bakımından yüksek lisans mezunlarının devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık seviyesi en az iken, ilköğretim mezunlarının en yüksektir. Altay eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulamamıştır (Altay, 2018). Chughtai ve Zafar (2006) eğitim düzeyi yükseldikçe, örgütsel bağlılığın azaldığını aktarmışlardır.

Çalışanların eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında karşıt yönlü bir ilişki vardır. Çalışanın eğitim seviyesi yükseldikçe, örgütsel bağlılık düzeyi düşer. Bunun nedeni de, daha yüksek eğitim almış personelin örgütün gerçekleştiremeyeceği birtakım beklentilere daha fazla girmeleridir. Diğer yandan da onlar için daha çok ve daha farklı iş seçenekleri ve olasılıkları söz konusudur (Özevin, 2016).

Bu konularda benzer sonuçlara erişen Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009), konaklama işletmeleri alanında sürdürdükleri bir çalışmada, ilköğretim mezunu çalışanların lisans mezunu çalışanlara göre, daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiklerini saptamışlardır.

Bu konuda yapılmış araştırmalarda örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasında ters yönlü bir korelasyonun olduğu belirtilmiştir. Ancak bunun yanında, sözü edilen korelasyonun yeterli derecede net olmadığı ve kuvvetli sayılamayacağına ilişkin verilere ulaşılmıştır. Bu da söz konusu ilişkinin önemsenmemesi gerektiği yolunda sonuçların çıkarılmasına sebep olmuştur. Başka araştırmalarla karşılaştırıldığında görülmüştür ki çalışanların farklı düzeylerde eğitim almış olmaları, onların örgütte daha çok kalma isteğini oluşturur. Bunun yanında, daha ileri düzeyde formel bir eğitim almayı planlamayan çalışanların, eğitim almayı planlayan veya eğitimlerine ilişkin düşüncelerinde belirsizlik görülen çalışanlara oranla, daha yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip oldukları gözlemlenmiştir (Çöl ve Gül, 2005).

Medeni duruma göre evli olanların duygusal bağlılık düzeylerinin en yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaşbay ise medeni durum açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık belirlememiştir (Yaşbay, 2011).

Bekârların işten ayrılma oranı diğerlerine göre yüksek düzeyde seyretmektedir. Bu sonuç ayrıca bekâr çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin evlilere göre daha az olduğunun bir göstergesi sayılmıştır (Hoş ve Gül, 2015). Bu sonuç ise, evli çalışanlar için ekonomik yükümlülüklerinin ve ailesel sorumluluklarının biçimlendirdiği bir gerçek olarak yorumlanmıştır.

Literatürde yer verilmiş araştırmalar genel olarak yaş ile örgütsel bağlılığın doğrudan ilişkisini tanımlamaya çalışırlar (Steers, 1977). Demircan ve Ceylan (2002) çalışanların yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasında olumlu yönde bir ilişki belirlemişlerdir. Stevens, Beyer ve Trice (1978) yöneticiler örneğinde gerçekleştirdikleri çalışmaları sonucunda yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişki olduğuna dair kayıt düşmüşlerdir.

30 yaş altında olanların duygusal bağlılık düzeyi en düşük iken, 49 yaş üstündekilerin en yüksektir. Ayça (2016) yaşı 35-44 olanların duygusal bağlılık puanlarını, yaşı 18-24 olanların duygusal bağlılık puanlarından yüksek bulmuştur. Ağca ve Ertan (2008) ile Aksu ve Balcı (2009) yaptıkları çalışmalarında yaş artışına bağlı olarak örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Demircioğlu (2017) yaş grupları arasında örgütsel bağlılık puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptayamamıştır.

Yaş olgusu başka firmaların çalışanları için cazibenin yitirilmesi anlamında ve bu yöndeki hareketliliği sınırlandırmaktadır. Diğer yandan yaş, çalışanların iş yerleri için gerçekleştirdikleri katkılara doğru orantılı olarak çalışanın aynı kurumda çok uzun süreli istihdamına ortam hazırlamakta ve bu aynı zamanda bağlılığı da güçlendirmiş olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında kariyerinin başındaki genç bir çalışanın iş değiştirmede kararsızlık yaşamadığı anlaşılırken, kariyer gelişimini sonuçlandırma aşamasındaki yaşça büyük çalışanların örgütlerine daha çok bağlılık gösterdikleri anlaşılmaktadır (Özevin, 2016).

Ev halkı aylık ortalama geliri 5500 TL'nin üzerindeki örgütsel bağlılığı özellikle devam bağlılığı, normatif bağlılık minimum düzeyde olurken, 1500 TL altında olanlar maksimum seviyededir.

Ücret düzeyi bakımından ekonomik sıkıntılar içindeki bir çalışan için ücret düzeyi işi bırakıp bırakmama kararının oluşumunda çok sayıdaki etken içinde en önemlisidir. Çünkü düşük düzeydeki ücretler çalışanları bu konuda daha iyi olduğunu düşündükleri örgütlerde benzer pozisyonlar aramaya iter (Türkmen, 2016).

Mesleki toplam hizmet süre grupları arasında 6-10 yıldır çalışanların duygusal bağlılık düzeyi en düşük iken, 20 yıldan fazla hizmet verenler en yüksektir. Toplamda 11-15 yıl görev yapanların devam bağlılığı düzeyi en az iken, 6-10 yıldır görev yapanların en yüksektir.

Kurumunda 7-9 yıldır çalışanların duygusal bağlılık düzeyi en düşük iken, 12 yıldan fazla süredir çalışanların en yüksektir.

Çalışmaların çoğu kıdemle örgütsel bağlılık arasında genel olarak olumlu yöndeki bir ilişkiye işaret etmektedir. Kişilerin çalışma sürelerinin artışı, örgüt sayesinde elde ettikleri kazançlarını yükseltir. Bu bakımdan çalışma süresi ile örgütsel bağlılık birbirini destekleyen öğeler durumundadır. Çünkü örgüt bünyesinde geçirilen hizmet süresi de o örgüte yapılmış bir yatırım olmaktadır. Ve çalışan bu süre içinde belli statü ve terfileri kazanmıştır. Buna bağlı biçimde de, kişiler kazançlarını kaybetmek istemez ve böylece örgütlerine daha çok bağlanırlar (Özevin, 2016).

İnce ve Gül (2005) ise yaş ve örgütte kazanılan kıdemle genel olarak paralel durumda bulunduğunun görüldüğünü; fakat, yaşın daha fazla bir oranla duygusal bağlılıkla, kıdemle örgüte sağlanmış katkı ve yararlarından ve örgütte geçirilen zamandan ötürü devam bağlılığıyla daha fazla düzeyde ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Şahin, Cengiz ve Abakay (2013) tarafından yapılan çalışmada da Türkiye'de 165 beden eğitimi öğretmenine sözü edilen ölçek uygulanmıştır. Sonuç olarak beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık seviyeleri yüksek çıkmıştır. Cinsiyete göre ise örgütsel bağlılık algıları arasında kadınların lehine olarak istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bunun yanında eğitim düzeyi bakımından örgütsel bağlılık algıları arasında ilişkiler incelenmiştir. Buna göre lisansüstü eğitim lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Öğretmenlerden elde edilen verilere açısından bağlılığın 4 boyutu paralel yöndedir. Ayrıca bu boyutlar birbirleriyle pozitif ilişkili bulunmaktadır.

Araştırma neticesinde erkeklerin örgütsel bağlılıkları kadınlara oranla daha yüksek çıkmıştır. Bu durum araştırılmalı kadınlarda örgütsel bağlılıklarını artırıcı çalışmalar yapılmalıdır. Eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin düştüğü tespit edilmiştir. İlköğretim mezunlarının bağlılıkları en yüksek bulunmuştur. Bu konu üzerinde çalışılmalı ve eğitim düzeyleri arasındaki örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseltilmesine yönelik araştırmalar artırılmalıdır. Daha eski çalışanların duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışma süresi açısından yeni olanlar üzerinde örgütsel bağlılığı arttırıcı çalışmalar yapılmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Ağca, V, Ertan, H. (2008). "Çalışanların örgütsel bağlılıklarının demografik özelliklerine bağlı olarak değişmesi: Antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.
- Aksu, A. ve Balcı Y. (2009). "Genel liselerde örgütsel bağlılık ve dönüşümsel liderlik", e-Journal of New World Sciences Academy, 4(4), 1468-1480.
- Altay, M. (2018). "Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisinde İş Yükü Ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolü", Yayınlanmış Doktora Tezi, T.C Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Ayça, B. (2016). "Demografik özellik Davranışının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi ve Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". Yayınlanmış Doktora Tezi, T.C. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balay, R. (2014)., Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayınevi, Ankara, s.3-17.
- Boezeman, J. E., ve Ellemers, N. (2007). "Volunteering for Charity: Pride, Respect, and the Commitment of Volunteers", Journal of Applied Psychology, 92(3), 774.
- Chughtai, A. A., ve Zafar, S. (2006). "Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers", Applied HRM Research,11, 1, 39-64.
- Cook, S. (2008). "The Essential Guide to Employee Engagement: Better Business Performance Through Staff Satisfaction", Kogan Page Limited, London.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama", Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 19(1), s.295.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2002). "Örgütsel Güven Kavramı Nedenleri ve Sonuçları", Celal Bayer Üniversitesi Dergisi, 10(2), s.3.
- Demircioğlu, M. A. (2017). "Çalışanların Demografik özellik Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılıklarıyla Olan İlişkisi Üzerine Bir Araştırma; Katılım Bankası Örneği". Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güçlü, H. (2006). "Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi", Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, s.54.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). "Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(4), s.6.
- İnce, M., ve Gül H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi, Konya, s.1.
- Kanter, R. M. (1968). "Commitment and Social Organizations: Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities", American Sociological Review, 33(4), 499-517.

- Meydan, C. H. (2010). "Örgüt Kültürü, Örgütsel Güç ve Örgütsel Adalet Algılarının Bireyin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığı Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma", Yayınlanmış Doktora Tezi, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Meyer, P. J. ve Allen, J.N. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, s.54.
- Meyer, P. J.; Allen, J.N. ve Smith, A.C. (1993). "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Özevin, M. U. (2016). "Liderlik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Bir Havayolu İşletmesinde Nicel Uygulama), Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Porter, W. L.; Steers, M. R. and Mowday, T. R. and Boulian, V. P. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Steers, M. R. (1977). "Antecedents and consequences of organizational commitment", *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Şahin, Y. M.; Cengiz, R. ve Abakay, U. (2013). "The investigation of the ethical leadership roles of school administrators and organizational commitment of physical education teachers", *International Journal of Academic Research*, 5(4), 153-160
- Stevens, M. J; Beyer, J. M. And Trice, H. M. (1978). "Assessing personal. Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment." *Academy of Management Journal*, 21, 380-396.
- Şeşen, H. (2010). "Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma", Yayınlanmış Doktora Tezi KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Türkmen, F. (2016). "Ortaokul Yöneticilerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (Sinop İli Örneği)", Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Yaşbay, H. (2011). "Demografik özellik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara., s.86.
- Yazıcıoğlu, İ., ve Topaloğlu, I. G. (2009). "Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3- 16.
- Zeynel, E. (2014). "Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma", Yayınlanmış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.