

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ;
EYYÜBİYE BELEDİYESİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
Hamza NARGÜLÜ**

GAZİANTEP - 2016

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ;
EYYÜBİYE BELEDİYESİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
Hamza NARGÜLÜ**

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. İbrahim Sani MERT**

GAZİANTEP - 2016

KABUL VE ONAY

..... tarafından hazırlanan “.....

.....” başlıklı bu çalışma

..... tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

.....
(Başkan)

.....
.... (Üye)

.....
..... (Üye)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım./..../2016

Doç. Dr. Mazlum ÇELİK
Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ; EYYÜBİYE BELEDİYESİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI.**” Başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.
...../...../2016

[İmza]

Hamza NARGÜLÜ

ÖNSÖZ

Örgütsel bağlılık alanında yapılan araştırmalara ilgi gün geçtikçe artış göstermektedir. Nedeni ise örgüte bağlı olan iş görenlerin, aynı zamanda en üst seviyede verimli oldukları, samimiyet, görev bilinciyle davranış sergiledikleri görölmektedir.

Bu sebeple araştırmada iş görenlerin demografik faktörlerine bakılarak örgütsel bağlılık durumları tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel bağlılıkla ilgili literatür taraması yapılmıştır.

Bu araştırmanın kamu kurumlarında ve özel sektördeki çalışan personellerin örgütlerine olan bağlılıklarını elde edilecek sonuçlar doğrultusunda bağlılık derecelerinin en üst seviyeye çıkarılması ve devamlılığının sağlanması için işverenlere yön vermesinde yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Fikir ve eleştirileri ile araştırmama yön veren danışman hocam Doç. Dr. İbrahim Sani MERT'e

Araştırmam esnasında gerekli ilgiyi gösteren değerli Eyyübiye Belediye Başkanı Mehmet EKİNCİ'ye

Anket çalışmam konusunda desteklerinden dolayı Zabıta Müdürü Mehmet Halit ATAŐ ve zabıta personellerine,

Her zaman yanımda olan aileme,

Desteğini ve ilgisini benden esirgemeyen eşim Aynur MƏMMƏDOVA'ya teşekkürlerimi sunarım.

Gaziantep, 2016

Hamza NARGÜLÜ

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Şanlıurfa İli Eyyübiye Belediyesi Zabıta Müdürlüğünde görevli personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörlere göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesidir.

Araştırma kapsamında Eyyübiye Belediyesi Zabıta Müdürlüğünde görevli 73 personelden veri toplanmıştır.

Araştırmanın verileri; Meyer, Allen ve Smith (1991) tarafından geliştirilen ve literatürde oldukça kabul gören Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı olmak üzere üç alt boyutta incelenmiştir.

Zabıta personellerinin bağlılık düzeylerinin; bazı demografik faktörlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, unvan, hizmet sürelerine ve çalışma şekilleri) göre farklılık gösterip göstermediğine dair analizler yapılmıştır.

Araştırmadaki istatistiki analiz sonuçlarına bakıldığında, zabıta personellerinin örgütsel bağlılık düzeyleri demografik faktörlere göre değişiklik gösterdiği, yaşı küçük personelin yaşı büyük personellere göre kuruma daha bağlı oldukları, eğitim düzeyi lise ve üstü deneklerin ilköğretim mezunu olanlara göre kuruma bağlılıklarının daha yüksek olduğu, unvanları düz memurların rütbeli memurlara göre örgütlerine daha çok bağlı oldukları, düşük maaşla çalışanların yüksek maaş alan personele göre kuruma daha bağlı oldukları tespit edilmiştir.

Yapılan bu çalışmanın demografik faktörlerin, örgütsel bağlılığa etkisi yorumuyla yöneticilerin örgütsel amaç ve hedeflerine uygun personel seçiminde katkısı olacağına, aynı zamanda akademisyenlerin araştırmalarına kaynak olacağı değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, Duygusal bağlılık, Devam bağlılık, Normatif bağlılık

ABSTRACT

The aim of this study, Sanliurfa Eyyubiye the Municipal Police Directorate in charge of personnel to determine whether it differs according to demographic factors and organizational commitment levels.

Research under the Eyyubiye Municipal Police Department was collected data from 73 staff officers.

The research data; Meyer, Allen and Smith (1991) and developed in the literature was collected using quite accepted Three Dimensional Organizational Commitment scale. Organizational commitment; emotional commitment has been studied in three dimensions, including continuance commitment and normative commitment.

Police personnel for their commitment level, and some demographic factors (age, sex, marital status, educational status, title, length of service and the way it works) analysis was performed based on that show difference.

Looking at the results of a statistical analysis of the survey, municipal staff organizational levels that can vary according to demographic factors, age younger staff age they dry more dependent than large staff, the educational level is higher loyalty than those who graduated from primary school to high school and older subjects, titles, according to senior officials level officers they are much more connected to the organization, low wage workers depend more dry by high-salaried staff.

In this study the demographic factors, the effect of organizational commitment rendition managers will contribute to the selection of appropriate personnel to organizational goals and objectives are also considered to be sources of research scholars.

Keywords: Organizational commitment, Emotional commitment, More commitment, Normative commitment.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	v
KISALTMALAR	vi
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
Araştırmanın Anlam ve Önemi	2
Araştırmanın Problemi	2
Araştırmanın Sayıtları	2
Araştırmanın Sınırlılıkları	2
İKİNCİ BÖLÜM	
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Bağlılığın Göstergeleri	3
2.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	3
2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	4
2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi	7
2.1.4. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri ve Alt Boyutları	8
2.1.4.1. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri	9
2.1.4.1.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme	9
2.1.4.1.2. Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunulabilme	9
2.1.4.1.3. Örgüte Bağlılıkta Yüksek Bir İstek Gereksinimi	9
2.1.4.1.4. Örgüt Kimliği İle Özdeşleşme	9
2.1.4.2. Örgütsel Bağlılıkta Bulunan Alt Boyutlar	10
2.1.4.2.1. Duygusal Bağlılık	12
2.1.4.2.2. Devam Bağlılık	13
2.1.4.2.3. Normatif Bağlılık	13
2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları	14
2.2.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	14
2.2.1.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler	14
2.2.1.1.1. Yaş	14
2.2.1.1.2. Cinsiyet	15
2.2.1.1.3. Eğitim Düzeyi	15
2.2.1.1.4. Çalışma Süresi	16
2.2.1.1.5. Medeni Durum	16
2.2.1.1.6. Kıdem	16
2.2.1.2. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Örgütsel Faktörler	16
2.2.1.2.1. Örgütün Yapısı ve Büyüklüğü	16
2.2.1.2.1.1. Ücret	17
2.2.1.2.1.2. İşin Niteliği	18
2.2.1.2.1.3. Liderlik ve Yönetim Tarzı	18
2.2.1.2.1.4. Rol Çatışması	18
2.2.1.2.1.5. Monotonluk	19
2.2.1.2.1.6. Ödüllendirme	19

2.2.1.2.1.7. Stres	19
2.2.1.2.1.8. Sosyal Güvenlik	19
2.2.1.2.1.9. Takım Çalışması	20
2.2.1.2.1.10. İletişim	20
2.2.2. Örgütsel Bağlılık Sonuçları	20
2.2.2.1. Örgütte Çalışan Bireyler Açısından Sonuçları	20
2.2.2.1.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	21
2.2.2.1.2. İlimli Örgütsel Bağlılık	21
2.2.2.1.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	22
2.2.2.2. Çalışma Ekibi Açısından Sonuçları	22
2.2.2.3. Örgüt Açısından Sonuçları	22
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
3.1. Araştırma Modeli	23
3.2. Araştırmanın Yöntemi	23
3.3. Araştırmamın Ana Kütle, Evreni ve Örneklemi	23
3.4. Verilerin Toplama Araçları	24
3.4.1. Verilerin Analizi	24
3.4.2. Verilerin Güvenirlik Analizi	24
3.4.3. Verilerin Normallik Testi	25
3.4.4. Verilerin Doğrulayıcı Faktör Analizi	26
3.5. Anketlerin Uygulanması	26
3.6. Araştırmanın Bulguları ve Analizi	26
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
4.1. Araştırmanın Hipotezleri	27
4.1.1. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılığı	28
4.1.2. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş grubuna göre farklılığı	28
4.1.3. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin unvan grubuna göre farklılığı	29
4.1.4. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin aile nüfusuna göre farklılığı	29
4.1.5. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma yıllarına göre farklılığı	30
4.1.6. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin gelir düzeyine göre farklılığı	30
4.1.7. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma şekline göre farklılığı	31
4.1.8. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin konut durumuna göre farklılığı	31
4.1.9. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin şube grubuna göre farklılığı	32
BEŞİNCİ BÖLÜM	
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	
5.1. Sonuçlar ve Öneriler	33
KAYNAKÇA	
EKLER	
Ek-1 Anket Formu	42
Ek-2 Örgütsel Bağlılığın Betimsel Dağılımı	45

TABLolar LİSTESİ

Tablo-1: Örgütsel Bağlılığın Gelişimine Katkıda Bulunan Araştırmacılar.....	6
Tablo-2: Güvenirlik Tablosu	25
Tablo-3: Normallik Analizi Tablosu	25
Tablo-4: Doğrulayıcı Faktör Analizi Tablosu.....	26
Tablo-5: Medeni Durumlarına Göre T-Testi Tablosu.....	28
Tablo-6: Yaş Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu.....	28
Tablo-7: Mesleki Ünvanı Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu	29
Tablo-8: Aile Nüfus Sayısı Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu.....	29
Tablo-9: Çalışma Yılı Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu.....	30
Tablo-10: Gelir Düzeyi Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu.....	30
Tablo-11: Çalışma Şekli Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu.....	31
Tablo-12: Konut Durumu Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu.....	31
Tablo-13: Şube Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu.....	32

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Bağlılığın Üç Ölçekte Gösterilmesi	11
Şekil 2: Araştırma Modelinde Demografik Faktörlerin, Örgütsel Bağlılığa Etkisi	23
Şekil 3: Demografik Faktörlerin, Örgütsel Bağlılıkla İlgili Hipotezi	27



KISALTMALAR

ÖB	Örgütsel Bağlılık
AKUT	Arama Kurtarma Teşkilatı
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Örgüt kavramından anlayacağımız belirli hedefler yolunda bireylerin çabalarının düzenlendiği 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.

İş görenler 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.

Bağlılık ve örgüt kavramlarının birleşiminden oluşan örgütsel bağlılık, iş görenin; örgütün hedeflerine ve değerlerine olan inancını, örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için çaba sarf etme isteğini, örgüt üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu arzuyu ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılık konusunun önem kazanması ve işletmeler için olmazsa olmaz bir yönetim uygulaması olarak kabul görmesi sonucunda bu konu ile ilgili birçok araştırma yapılmaya başlanmıştır.

Çalışanları organizasyona nasıl bağlarız? Sorusuna cevap arayan yönetici ve araştırmacıların bu konuya eğilmelerinin sebebi; bağlılığı yüksek olan çalışanların daha yüksek performans göstermeleri, işten ayrılma niyetlerinin düşük olması, organizasyon için daha fazla vatandaşlık davranışı sergilemeleri gibi organizasyona katkı sağlayacak getirilerinin olmasıdır.

Bu çalışmada bir kamu kurumlarında çalışmakta olan personellerin örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

1.1. Araştırmanın Anlam ve Önemi

Araştırmamın amacı, zabıta memurlarının örgütsel bağlılık seviyelerinin demografik faktörlere göre değişiklik gösterip göstermediğini tespit etmiştir. Bu nedenle araştırmada elde edilen veriler zabıta memurlarının, kurumlarına olan bağlılıklarının artırılmasında işverenlerin kullanımına sunmaktır. Araştırmada zabıta memurlarının örgütsel bağlılık seviyelerinin demografik faktörlere göre farklılıklarının tespit edilmiş olması konu ile ilgili araştırma yapan akademisyenlerine bir kaynak olabileceği ve yöneticilere personel istihdamı yaparken nelere dikkat etmeleri gerektiği konusunda da yardımcı olabileceği değerlendirilmektedir.

1.2. Araştırmanın Problemi

Zabıta Memurlarının, buldukları örgütte kendilerine etki eden faktörleri tespit etmek, zabıta teşkilatı için önem taşımaktadır. Bu nedenden ötürü araştırma zabıta memurlarının örgütsel bağlılık seviyesinde farklılık yaratan demografik değişkenler nelerdir? Sorusunu meydana getirmiştir.

1.3. Araştırmanın Sayıtları

- Araştırmamda kullandığım örgütsel bağlılık ölçeği zabıta memurlarının örgütsel bağlılık seviyelerinin tespiti için uygundur.
- Seçilen örneklem evreni oluşturmaktadır.
- Anketlere verdikleri cevapların tarafsız ve doğru olduğu kabul edilmiştir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırmam şanlıurfa İli Eyyübiye İlçesindeki Zabıta Müdürlüğüne uygulanmıştır.
- Örneklem sayısı nispeten orandır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Bağlılığın Göstergeleri

2.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık; bireyin çalıştığı örgütle bütünleşmesi sonucu ortaya çıkan güç birliğidir (Gül, 2002: 37-39). Çalışan personellerin işyerlerinde işleriyle alakalı sergiledik tavır ve davranışlar olarak tanımlanabilir. Çalışan personelin işine karşı olan samimiyeti yapmış olduğu işiyle bir birini tamamlamasıdır. İşçinin işine olan samimiyeti, işine olan yatkınlığı, iş ile bütünleşmesidir (Demirel, 2009: 116).

Bağlılığı ilk araştıranlardan biri olan Guetzkov (1972) bağlılığı, bireyleri belli bir amaca, şahıs veya şahıslara karşı önceden hazırlayan bir tutum olarak anlatmıştır. Bu tutum, amacın devamlılığını sağlayan hisler ve amacın yerine getirilmesindeki hareketleri oluşturmaktadır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 6).

Örgütsel bağlılık kavramı, kişilerin bireyin belirli bir örgüte karşı duydukları ruhsal ve fiziksel bütünleşmesini ifade eder (Gürkan, 2006: 5).

Bu yönden incelendiğinde örgütsel bağlılığın üç temel unsuru vardır. Birincisi bireyler örgütlerinin amaçlarını kabul etmeleri ve amaçlara karşı güven duymaları, ikincisi örgütleri için ellerinden gelen gayretleri göstermeleri, üçüncüsü örgütün devamlılığı ve kendilerinin de örgütte kalmak için istekli olmaları örgütsel bağlılığın göstergesini oluşturmaktadır (Balay, 2000: 18).

Örgütsel bağlılığı üç aşamada inceleyecek olursak; üyesi olmak, itibar kazanmak, uyum sağlamak. Üyesi olma aşamasında örgüte bağlı olmaktan onure olması, itibar aşamasında, çalışanları bağlı oldukları örgüt sayesinde unvan ve değer kazanması, uyum aşamasında çalışanların psikolojik olarak örgütlerine bağlı olmada elde ettikleri tatmindir (Ölçüm ve Çetin, 2004: 90).

Örgütsel bağlılığın işyerlerindeki planlamalarda uygulanabilmesi örgütsel bağlılık kavramını ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu sebepten ötürü örgütsel bağlılık ile ilgili pek çok inceleme ve araştırmalar yapılmış farklı boyutlarda tezler iddia edilmiştir (Tanrıverdi, 2012: 197-198).

Bu alanda yazılanlara bakacak olursak; örgütsel bağlılık, bugüne kadar özel ve kamu kurumlarındaki yöneticilerden, üniversitelerin akademisyenlerine kadar büyük bir ilgi ve heyecanla incelenip araştırılan konu olmuştur. Günümüz ekonomi şartlarında sermayenin sürekli önemli hale gelmesi işverenlerin en hassas oldukları noktanın çalışanların örgütte devamlılığı önemli bir yer tutmasına neden olmaktadır. Bugünkü rekabet şartlarında örgütlere rekabeti arttıran ve değer katan, önemli ölçüde bilgi ve birikim ile donatılmış çalışanların örgütten ayrılmalarını engellemek için örgütler ve iş görenler arasında örgütsel bağlılık oluşturulmalıdır. Araştırmacılar tarafından tam anlamıyla anlaşılabilir bir tanımlama olmaması, herkes tarafından örgütsel bağlılığa dair kabul edilen en önemli unsur; örgütsel bağlılığın örgütlerin başarısı açısından önemli bir konu ve mevcut durumlarının devamlılığı açısından çok önemli olmasıdır (Kolay, 2012: 20).

1956 yılında Whyte örgüte fazla bağlı olmanın eksi yönlerini anlatmaya çalıştığı örgüt insanı çalışmasında örgütsel bireyin sadece örgüt çalışanı olmadığını, bireyin örgüte ait biri olarak tanımlamıştır. Örgüt bireyi, grubun fikir kaynağı olarak görürken, belli bir gruba ait olmanın, çalışanların bir ihtiyacı olduğuna inanmaktadır (Balay, 2000: 14).

Bu alanda yapılan araştırmalar Allen ve Meyer (1990) çalışmalarına bağlı olarak üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinin genellikle benimsendiği görülmektedir. Kabul gördüğü anlaşılmaktadır. Allen ve Meyer 1984 yılında yapmış oldukları araştırmada ortaya çıkardıkları duygusal ve devamlılık bağlılıklarının içinde beslediği iki boyutlu modellerine, 1980 yılında Vardi ve Weiner'in araştırmalarındaki normatif bağlılığı da ekleyerek üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini ortaya çıkarmışlardır (Akt. Bağcı ve Bursalı, 2011: 12).

Araştırmaların bir kısmında örgütsel bağlılık kavramı işyerlerine bağlılık olarak adlandırılmıştır. İş görenlerin hissettikleri kurumsal bağlılık; işyerlerindeki rollerini ifade ederken, iletişim içinde oldukları bireyler, grup ve işyerlerinin düzen ve huzurlarına yönelik yapmış oldukları hareketlerdir. Bu şekildeki davranışlar; bireylerin çevresindeki kişilerin huzurunu, mevcut olan durum ve düzenlerini korumak için yapmış oldukları olumlu hareketlerdir. Prososyal örgütsel hareketler, tanımlanmış rol ve tanımlanmamış roller olarak iki Kısma ayrılmaktadır. Tanımlanmış rol hareketi; bir işin gereksinimi, zorunluğu olan ve olmazsa olmazlarından biri olan hareketlerdir. Tanımlanmamış rol hareketleri; belirli bir şekli ve modeli olmayan özgün hareketlerdir. Çalışanların kendilerine gösterilenlerin aksine işyerlerinin faydasına olan faaliyetlerde bulunmalarıdır (Özsoy, 2004: 23).

Özellikle zamanlarda örgütlerdeki motive ve örgüt içi durumlar sebebiyle örgütsel bağlılık kavramı, araştırmacıların ilgisini dikkatini çeken konulardan birisi olmuştur (Kaya ve Selçuk, 2007: 179).

Örgütsel bağlılık kavramını anlatmaya çalışan ve farklı kelimeler üzerindeki araştırmalar bu alandaki yazılan kaynaklara katkı sağlamıştır.

2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık kavramında bir sonuca ulaşılamamasının sebeplerinden biri, araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramını incelerken farklı anlam ve tekniklerle incelemesi, birbiriyle bağlantısını kurmadan sosyal psikoloji ve örgüt psikolojisi gibi ayrımları gözetmeden araştırmalar yapmaları araştırmacıları kavram tanımından uzaklaştırmış ve bu uzaklaşma nedeniyle çok farklı iddialar ortaya çıkarmalarına neden olmuşlardır (İnce ve Gül, 2005: 11).

Çalışanların işleriyle alakalı davranışlarından olan örgütsel bağlılık, 1970 yılından sonra araştırmacılar tarafından önemsenen bir kavram olmasına rağmen, bugüne kadar kavramın tanımında fikir birliği oluşturulamamıştır (İnce ve Gül, 2005: 3).

Bu alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Tanımlardan bazıları şunlardır:

Dubin 1975 yılında bağlılığın, örgütün bir parçası olma isteği, örgüt için çabalama ve örgütün amaç inanç ve hedeflerine oluşturan unsur olarak tanımlamaktadır. Schwenk 1986

yılında, örgütsel bağlılığı, bireyin davranış tarzına bağlı olarak, ödül veya ceza olmasının örgütü benimseme ve örgütte devam etme arzusu olarak tanımlamıştır (Akt. Atila, 2012: 4).

Chatman ve O'Reilly 1986 yılında yaptıkları araştırmada, örgütsel bağlılığın ölçülerini üçe ayırmışlardır. Benimseme, düzen ve özümseme. Benimseme, iş görenlerin çalıştıkları yerlerden beklentilerine göre örgüte bağlılıklarını gösterir. Düzen iş görenlerin örgütlerinde elde ettikleri deneyim ve tecrübelerinin karşılığında elde ettiği kazançlar iş görenleri örgüte karşı daha bağımlı yapar. Özümseme, iş görenlerin kendi has değerleriyle örgüt değerleri arasındaki farklılıktır (Akt. Güzelbayram, 2013: 58).

Reyes ve Shaw 1992 yılında yaptıkları araştırmada, örgütsel bağlılığı ekonomik bağlılık olarak ele almış olup, örgüt ile bütünleşme maaş veya ücret gibi ekonomik unsurlarla bir kişinin bir örgüte dâhil olması olarak tanımlamaktadırlar (Akt. Doğrul, 2013: 4).

Liou 2008 yılında farklı araştırmacıların örgütsel bağlılık ile ilgili tanımlamalarından esinlenerek kavram özelliklerini şöyle sıralamaktadır (Akt. Tekingündüz, 2012: 5).

Örgütsel Bağlılık;

- Örgüte ve hedeflerine bağlı olmayı,
- İş görenlerin, kendileriyle karşılıklı etkileşim kurmalarını,
- Örgüt hedeflerini kabul etmek ve hayata geçirmek
- Örgütün hedeflerine ulaşmasında istekli olarak destek olmak,
- Yer ve süre bakımından örgüte bağlı kalmak,

İş görenlerin örgütlerine bağlanmalarının değişik nedenleri de olmaktadır. Örgütlerine bağlanan iş görenlerin hareketlerinin örgütlerine olan bağlılıklarını psikolojik bağlılık ile açıklamak yanlış olur. Örnek olarak işsizlik, işyerlerindeki kalitesinin düşüklüğü, düşük ücret gibi şartlar iş görenlerin örgütte kalma isteklerinde etkili olabilir, Birçok araştırmacı örgütsel bağlılığı farklı şekilleri ile ele almışlardır (Ertan, 2008: 6).

Örgütsel bağlılık ile ilgili öne sürülen modelleri şöyle sıralayabiliriz (Ertan, 2008: 6).

- Mowday, Steers ve Porter (1979)'in Duygusal Bağlılık Modeli
- Becker (1960)'in Devam Bağlılığı Modeli
- Weiner ve Vardi (1980)'nin Normatif Bağlılık Modeli
- Meyer ve Allen (1991)'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Tablo-1 Örgütsel Bağlılığın Gelişimine Katkıda Bulunan Araştırmacılar

YAZARLAR	TANIM
Whyte (1956)	Örgüt bağımlısı bireyin tanımını yaptı
March, Simon (1958)	Değişimsel modeli örgütler uyarladılar.
Gouldner (1960)	Örgütsel bağlılığı arttırmak için iş gören ve örgütün iletişimini araştırdı.
Etzioni (1961)	Bağlılığı ilk kategorilere ayıran kişi oldu.
Lodahi (1964)	Örgütsel bağlılıkta sosyal ilişkilerin olumlu yönlerini buldu.
Grusky (1966)	Bağlılıkta, yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim gibi demografik faktörlerle ilişkisini araştırdı.
Patchen (1970)	Örgütsel bağlılığın tanımını yapmak için örgütle özdeşleşme terimini kullandı.
Sheldon (1971)	Hedef ve değerlerin örgütsel bağlılıktaki etkisini açıkladı.
Steers (1975)	Örgütsel verimliliğin örgütse bağlılıkta, en önemli unsurlarından biri olduğunu ifade etti.
Steers (1977)	Örgütte çalışanların sürekli ve güvenilir iş görenler olduğunu tespit etti.
Salancik (1977)	Örgütsel bağlılıkta iş görenlere örgütün amaç ve hedefleri ile bilgi verilmesinin bağlılığını artırdığını buldu.
Koch, Steers (1978)	Görevin önemi, görevin içeriği ve üstlere karşı sorumluluğunun örgüte bağlılıkla ilişkilerini buldular.
Mowday (1979)	Psikolojik düşünceleri örgüt bağlılığıyla ilişkilendirdi.
Bartol (1979)	Görev belirsizliği, görevlerin çatışması ve ağır görev yükünün örgüt bağlılığı ile etkisini araştırdı.
Morris, Steers (1980)	Eğitimin düzeyinin örgüt bağlılığındaki etkisini araştırdılar.
Morris, Sherman (1981)	Başarma ihtiyacı, başarılı olma duygusunun etkisini araştırdılar.
Mowday (1982)	Örgüt bağlılıkta zamanlama modelini geliştirdi.
Morrow (1983)	Bağlılığa ilişkin kuramları ve sonuçlarını güncelledi.
Allen ve Meyer (1984)	Örgütsel bağlılığı, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olarak gruplara ayırdılar.
Williams, Hazer (1986)	Liderliğin örgütsel bağlılıkla ilişkisini araştırdılar.
Mathieu ve Zajac (1990)	Örgütsel bağlılıkla değişkenler arasında farklılıklar olduğunu belirlediler.
Meyer ve Allen (1990)	Örgütsel bağlılık modelini güncelleyerek duygusal, devam normatif bağlılığı olarak üç aşama olduğunu buldular.
Al-Kahtani (1994)	Örgütsel bağlılıkta, bireysel terfiinin iş görenleri tarafından olumlu sonuçlar vereceğini söyledi.
Katz ve Kahn (1997)	Çalışanların verilen görevleri yerine getirmede gösterdikleri çabanın ödüllendirme ile bağlantılı olduğunu ispatladılar.
Kırel (1999)	İş görenlerin yaş guruplarında gençlerin, yaşlı çalışanlara göre işlerinde daha başarılı olduklarını tespit ettiler.
Beck ve Wilson (2000)	İş görenlerin örgütte karar alma noktasında karar sürecine dahil olup-olmamalarının örgütsel bağlılıklarını etkilediğini buldular.
Metcalf, Rowden(2001)	Örgütsel bağlılıkta liderlik fonksiyonun önemini ispatladılar
Albrecht (2006)	Örgütsel bağlılık ve örgütsel güven arasında ilişkiyi inceledi.
Johnson, Chang, Yang (2010)	Bağlılığı yüksek iş görenlerin örgüte sağlayacağı faydanın daha yüksek olacağını ileri sürdüler.

Kaynak: Alaş, 2012: 11-14'ten uyarlanmıştır.

Örgütsel Bağlılık; İş görenlerin üyesi oldukları örgüte maddi veya manevi karşı hiçbir çıkar gözetmeksizin bağlı kalarak kendi öz fikirleriyle, örgüt fikirlerini bütünleştirip tüm gayret ve istekleriyle başarılı olmak için pozitif davranışlarda bulunmasıdır (Dikmen, 2012: 149).

2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak geçmişten günümüze doğru baktığımızda araştırmacıların örgütsel bağlılığı değişik yöntemlerle inceledikleri görülmüştür. Bu araştırmalar her geçen gün değer kazanmıştır. Bu sebepleri şöyle sıralayabiliriz (Bayram, 2005: 126).

- Örgütsel bağlılığın, istenilen çalışma şartları ile ilişkisi,
- Örgütsel bağlılığı işi bırakma sebebi olarak, iş tatminin etkisi olduğunun araştırmalarla açıklanması
- Örgütsel bağlılığı pozitif olan çalışanların, negatif olan çalışanlara göre daha çok çabaladıkları

Bağlılık kavramında örgüt iş gören ilişkisi önemlidir. Bağlılık örgüt ile iş gören arasındaki etkileşimdir. Bu sebeple iş hayatında karşılaşılan sorunlardan biri iş görenlerin örgütlerine karşı hissettikleri memnuniyetsizliktir. Bu tür sorunların çözülmesi örgütler tarafından önemlidir. Örgüt çalışanlarının işlerinden duydukları memnuniyetleri örgütler için üretim yapmak kadar önemlidir. Çünkü örgüt içindeki olumlu veya olumsuz memnuniyet örgütsel bağlılıktaki iş görenlerin verimliliğini etkileyecektir (Küçükaltan, 2012: 43).

Angle ve Perry 1981 yılında yapmış oldukları çalışmalarda örgütsel bağlılık ile olumlu performans arasındaki etkileşimin önemini vurgulamışlardır ve bu alanda çok araştırma yapılması gerektiğini vurgulamışlardır (Angle ve Perry, 1981: 12).

Bağlılık kavramı incelendiğinde örgüt üyeleri arasında farklı değere sahip olduğu ve algılandığı görülmektedir. İş görenler ve örgüt bir birini tamamlayıcılarıdır. İş görenler ve örgüt hedeflerine ulaşmak için aralarındaki bağları kuvvetlendirmeleri gerekmektedir. Çünkü iki tamamlayıcı unsurunda hedeflerine varabilmeleri için birbirlerine ihtiyaç duymaktadırlar (Aygün, 2012: 47).

Örgüt hedeflerine iş görenlerle ulaşmaktadır. İş görenler de hedeflerini örgütte gerçekleştirebilmektedir. Bu tamamlayıcılık dağılırsa iki unsurda anlam ve önemini kaybeder (Bozkurt, 2007: 5).

Örgütteki hedefler, amaç ve inançları yerine getirmek için bir araya gelen iş görenler ortak değerleri ne kadar çok ise, örgüt kültürlerinde o oranda yüksek olur. Yüksek bir örgüt kültürü örgütte birlik ve beraberliği ağırlayarak etkinliği ve verimliliği arttırmaktadır. Örgüt ve iş görenler birbirlerini tamamladıkları süre içerisinde örgütsel bağlılıkta devamlılığı sağlarlar. Buradaki en önemli nokta örgüte bağlılıkta iş görenlerin istekli olmasıdır (Doğrul, 2013: 8).

Bu bağlamda iş görenlerin düşük seviyede örgütsel bağlılık düşüncelerinin sonuçları ise; personel devir hızı, işe geç gelip erken gitmeler ve devamsızlıkların yüksek olması gibi neticelerin sonucu belirtilmektedir. Bu sebepten ötürü, iş görenlerin işte kalma isteklerinin azalacağı, iş kalitesinde azalmaların olacağı, bağlılık hareketlerinin azalacağı, ek olarak iş görenlerin örgüte karşı aksi bir tavır ve davranışta bulunulacağı, çalışanların görev dışında

hareket edecekleri ve kendi aralarında dedikoduların yaygınlaşacağı ve sonucunda örgütün iş görenler üzerindeki etkisinin zamanla yok olacağı vurgulanmıştır (Dikmen, 2012: 153).

Hedeflere bağlılık, belli bir görevin başarı noktasında gözlem sayılarının arttırılarak devamsızlığın ve iş gücü devir hızının düşürülmesini sağlamaktadır. Bununla beraber iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını üst seviyede olması için istekli eylemlere yönlendirmek gerekmektedir (Albayrak, 2007: 45).

Japon halkının her geçen gün yükselen verimlilikleri iş görenlerin örgütlerine karşı göstermiş oldukları sadakat ve samimiyetlerini göstermektedir. İş görenlerin örgütlerine olan bağlılıklarının yüksek olmasının nedeni; yüksek verimlilik, yüksek sadakat ve yüksek sorumluluk sahibi olmalarıdır. Bu nedenden ötürüdür ki iş görenler gösterdikleri samimiyetle verimliliğin artmasını ve uzun sürede başarılarını temelini yapar (Alaş, 2012: 15).

Örgüte duydukları samimiyet, adanmışlık gibi kavramlarla tanımlanan bağlılık iş dünyasına anlam veren, örgüte olumlu etkileri olan, bir etken olarak benimsenmektedir (Bozkurt, 2007: 7).

Tüm örgütler, iş görenlerinin örgütsel bağlılıklarının artmasını arzulamaktadırlar. Nedeni ise örgütsel bağlılık çalışanları sorun çıkaran değil, sorunları çözen bireyler haline dönüştürmektir (Savery ve Syme, 1996: 14).

Bağlılık seviyesi fazla olan çalışanlar görev aldıkları örgütün başarısı için çabalarken bir yandan da kendi performanslarını en üst düzeye çıkarmanın gayretini gösterirler. Çalışanlar bu bağlılıklarının neticesinde kariyer yapma yolunda kendilerine bir imkân sağlamış olacaklardır. Bu bağlılığın sonucunda; üst bir role görevlendirilmek, daha fazla maaşa sahip olmak, iş sözleşmelerinin sürekliliğini sağlamak, üst yöneticiler tarafından sürekli takdir edilmesi gibi dış etkenler söz konusu olmaktadır. Bu motivasyonun gözle görülür şekli iş görenlerin yaptıkları işten hoşlanmaları, işlerini severek ve isteyerek yerine getirmeleri bu örgütte görev almanın onları mutlu etmesi özel hayatlarına yansımaktır (Dikmen, 2012'de Akt. Seyhan, 2014: 18).

İşverenler tarafından örgütsel bağlılığın önemi ise, işverenlerin elde ettikleri başarı, iş görenlerin kendi istek ve arzularıyla çalışmasına ve örgüt hedeflerine doğru elde ettikleri verimlilik ile orantılıdır. Örgüt içinde üstlerinden başka insanlar tarafından onure edilmek, iş gören örgüt üyelerinin daha fazla performans sergilemesine ve yetkili amir ve müdürlerine olan hürmetini arttıracaktır. Bu sebeple örgütüne bağlı olan çalışan, üstlerinin verdiği emirleri yerine getirirken mutluluk duyacaktır (Aygün, 2012: 49).

2.1.4. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri ve Alt Boyutları

İş görenler üyesi oldukları örgütlere karşı bağlılıklarının oluşmasına teşkil eden birçok nedenler vardır. Bu nedenlerin neler oldukları, örgütsel bağlılık alt boyutlarının seviyelerinin ortaya çıkması ve bu analizlerin yorumlanmasını olanak sağlamak için incelenecektir.

2.1.4.1. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgütsel sadakat bireye, süreye, bulunduğu ortama göre farklılıklar göstermektedir. Bir personelin örgüte bağlı olup olmadığının belirlenmesinde kullanılan ölçütler vardır (İbicioğlu, 2000: 14-16).

Bu ölçütler maddeler halinde aşağıda sıralanmıştır.

2.1.4.1.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme

Bağlılığın en temel şartı, iş görenlerin örgütün hedef ve değerleriyle uyumluluk göstermesidir. Bir örgütün hedef ve değerlerine uyum gösteremeyen bir iş gören örgüte bağlılık gösteremez. İş görenlerin bireysel değerleri, amaçları ve gelecekte beklenenleri ile örgütün iş görenin isteklerine cevap verebilmesi ile uyumluluk göstermesi yüksek düzeyde bir bağlılığın oluşmasına yer vermektedir. Amaçlar ve sunulanlar arasındaki farklılıklar bağlılık seviyesini belirlemede önemli yer teşkil eder (İnce ve Gül, 2005: 9).

İş görenlerin hedeflerini hayata geçirirken bir yandan da örgütün amaç ve hedeflerine katkı sağlaması, hem bireysel tatmini hem de örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkileyecektir (Gündoğan, 2009'den Akt. Seyhan, 2014: 29).

2.1.4.1.2. Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme

Bağlılığın işaretlerinden biriside iş görenlerin örgüt çalışanının örgütten yana olması için çabalamasıdır. İş görenin bu çabası işvereninin beklentisinden yüksek olması gerekmektedir. İş görenlerin örgütlerinin başarılı olması için onlardan beklenenin üstünde performansı sergilemeleri, örgüte olan bağlılıkları ile ölçülebilir (Bülbül, 2007: 5).

İş görenlerin parasal bir bekleyiş içinde olmaksızın, sadece üyesi oldukları örgütün başarısı için kendilerinden ödün vermeleri, iş görenin örgütüyle uyumluğunu göstermektedir. Japonya'nın İkinci Dünya Savaşında gördüğü zarar rağmen çabucak toparlanarak eski ekonomik gücüne yine sahip olmasının altındaki etken ülke halkının rolü gözle görülür ölçüdedir (İnce ve Gül, 2005: 10).

2.1.4.1.3. Örgüte Bağlılıkta Yüksek Bir İstek Gereksinimi

Örgütsel bağlılık, örgüt üyelerinin problemleriyle ilgilenmesi ile ilişkilidir. Örgütsel yapılanma içinde iletişim yollarının doğru kullanılması, aktif insan gücü, terfi imkânları, örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir (Gündoğan, 2009: 7).

2.1.4.1.4. Örgüt Kimliği İle Özdeşleşme

İş görenlerin örgütsel amaçları kabul ederek örgüt ile uyumlaşması örgüt kimliğini ifade eder. Özdeşleşme, iş görenlerin memnun oldukları bir örgüte benzeme arzusundan doğan etkidir (Bülbül, 2007: 5).

Özdeşleştirme sağlanmasında yapılacak yollar, iş görenin çabası ve hareketlerinin örgütçe kabul edilmesidir. İş görenlerin kendilerine olan öz güvenleri ve örgütlerinin ilerleyen zamanlarda iş görenin beklentilerine cevap vermesi için sorumluk verecektir (Bülbül, 2007: 6).

İş görenler örgütleriyle ne oranda özdeşleşme göstermişlerdir? İş görenler örgütlerinin yaptığı veya yapmadığı işleri ne oranda kabullenmektedirler? Bu tarz sorulara verilecek yanıtlar, iş görenlerin örgütle özdeşleşme ve örgütle olan uyumluluklarının göstergesini belirleyecektir (İbicioğlu, 2000: 15).

İş görenler örgütlerle farklı nedenlerden dolayı özdeşleşmektedir.

- Çalışanların kendisini tanıması ve kendisine fırsat vermesi
- Çalışanlara ait olmak hissi vermesi

Eğer örgütün saygınlığı ve güvenilirliği üst seviyelerde ise örgüt üyeleri daha çok özdeşleşme göstermektedirler (Benkhoff, 1997' den Akt. İnce ve Gül, 2005: 10-11).

2.1.4.2. Örgütsel Bağlılıkta Bulunan Alt Boyutlar

1984 yılında Allen ve Meyer örgütsel bağlılıktaki araştırmalarında bağlılığı duygusal ve devam bağlılık olarak iki şekilde bir model oluşturarak ele almışlardır. 1990 yılında Wiener ve Vardi'nin araştırmalarına normatif bağlılık isimli üçüncü bir bağlılık ekleyerek üç boyutlu bir modele yükseltmiştir (Çakır, 2007: 21).

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın ruhsal yönünü ele alarak, kavramı iş görenlerin örgütle olan uyumluluğunu ve örgütün devamlı bir parçası olma kararı olmasına etki eden bir hareket olarak tanımlamıştır (Polat, 2011: 82).

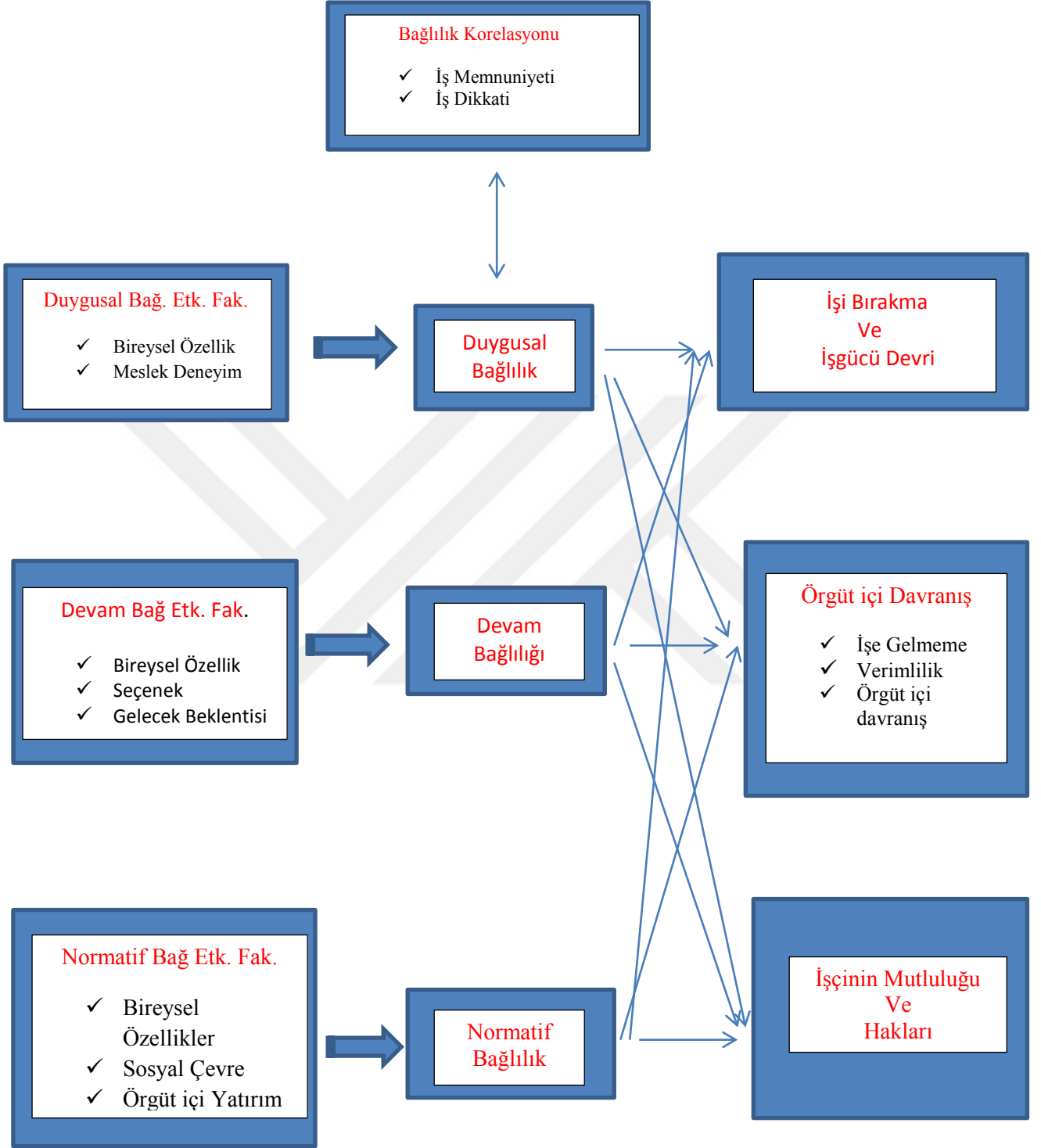
Meyer ve Allen, Örgütsel Bağlılık Modelini Üç Ölçekte tanımlamışlardır (Allen ve Meyer, 1990: 3).

- Devam bağlılığı (Ekonomik şartlardan kaynaklı bir bağlılık)
- Normatif bağlılığı (İşçinin işyerine olan vefa, minnet, şükran bağlılığı)
- Duygusal bağlılık (İşçinin kendi istek ve arzularından kaynaklanan bağlılık)

Yapılan alan araştırmalarında en çok Allen ve Meyer'in tarafından orta atılan modeli kabullendikleri görülmüştür. Birçok kişi veya kişilerce kullanılan bu örgütsel bağlılık modeli, bu kadar rağbet görmesinden dolayı üzerinde durulması gereken önemli konular arasında yer almaktadır (Meyer ve Allen, 1991'den Akt. Polat, 2011: 82).

Allen ve Meyerin üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinde, iş görenlerin modelde yer alan üç boyutu aynı zamanda, değişik ölçülerde olabileceğini iddia etmekte ve bağlılık derecelerini algılayabilmek için üç bağlılık şeklin de beraber ölçülmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Başka bir nedenle üç boyutlu bu modelin, iş görenlerin çalışanların örgütlerine karşı bağlılığının nedenlerini bulmakta katkı sağlamıştır (Kaygısız, 2012'de Akt. Seyhan 2014: 34).

Şekil -1 Örgütsel Bağlılığın Üç Boyutta Gösterilmesi



Üç boyutlu örgütsel bağlılık modelindeki gelişimine neden olan mantık, üç bağlılık türünün hepsinin çalışanlar ile olumsuz yönde ilişki içerisinde olduğu, bunun yanı sıra işle ilgili diğer hareketlerle olan uyumluluğun bir birinden farklı olmasıdır.

İstenilen çalışan davranışları genellikle duygusal bağlılığın, daha sonra normatif bağlılığın etkili olduğu, devam bağlılığının ise, istenilen örgütsel davranışları ile uyumsuz ve olumsuz olduğu düşünülmektedir.

Şekilde de görüldüğü gibi değişkenler dışında genellikle örgüte duygusal bağlılıkla ilgili olduğu kabul gören parametreler; iş tatmini, iş ilgisi ve mesleklerine olan bağlılık parametrelerdir (Gök, 2011: 37).

2.1.4.2.1. Duygusal Bağlılık

Çalışanların örgütün hedef ve değerlerinin bir biriyle uyumlaşması sürecidir. Etkisiz bir katılım olmaksızın, örgütsel hedeflere anlam kazandırmak, değer katmak için etkili olmaya istekli olmaktır (Doğan ve Kılıç, 2007: 44).

Bu nedenden ötürü duygusal bağlılığı yüksek olan iş görenler, örgütlerinin amaçlarını kabul eder ve örgütün içinde yer almayı kabul ederler (Gürbüz 2006: 59).

Psikolojik olarak örgütlerine aşırı derecede bağlı olan iş görenler, ekonomik sorunlardan kaynaklı değil, üyesi oldukları örgütün amaçlarını kabul ettikleri ve bu amaç doğrultusunda çalışmalarını ifa etmek için örgütte kalmak isterler (Kaygısız, 2012: 28).

İş görenin örgüte yüksek bir şekilde bağlı olması, çalışanın kendi iradesi ile örgütte olması demektir. İşverenlerin aslında istediği çalışan şeklidir. Bu tür çalışanlar sorumluluk almaya hazır bireylerdir.

Örgüt üyeleri duygusal bağlılık yönünden birçok etkenden etkilenir. Allen ve Meyer duygusal bağlılığı etkileyen etkenleri şöyle belirtmişleridir (Kaygısız, 2012'den Akt. Seyhan, 2014: 35).

- İş görenlerin üyesi oldukları örgütteki görevlerinin önemli olması,
- İş görenlerin verilen her türlü görevleri eksiksiz olarak yerine getireceği olgusunu işverenlere vermelidirler,
- Örgütlerin iş görenlerinden beklentileri,
- İş görenlerin üstlendikleri işi neden, niçin yaptıkları hakkında bilgiye sahip olması,
- Her çalışanın örgüte sağlamış olduğu fayda-zarar ölçüsünde değerlendirmeye tabi tutulması,
- İş görenlerin görevlerini ifa ederken işverenlerin kabul görmüş olması niteliğinde olmasıdır.
- İş görenlere sürekli performanslarını gösteren bilgilerin verilmesi,
- İşverenlerin, çalışanların fikir ve düşüncelerine önem veren bir yapıya sahip olmasıdır.
- Çalışanların birbirleriyle ilişkilerinde samimiyet ve içtenlik olmasıdır.
- İş görenlerin örgütün hedeflerine sağlayacakları yararların bilincine vardırılması,

Kamu kurumlarındaki problemler başında iş garantisi gibi eksiklikler, iş görenlerle duygusal olarak bağlılık kurulmasında engel olmada bu bağlılığın hiç oluşmayacağı anlamına gelmez. İş görenler örgütlerinin amaçlarını, çalışma şartlarını benimseyerek işyerlerine duygusal olarak bağlanabilirler (Kaygısız, 2012: 62).

2.1.4.2.2. Devamlılık Bağlılığı

İş görenlerin örgütten uzaklaşmaları sonucunda, maddi olarak nasıl etkileneceklerini bilmeleri fikri ile örgütte olan çalışmalarını devam ettirmeleridir. İş görenler maddi sebeplerden dolayı örgütten uzaklaşmak istememektedirler (Kaya ve Selçuk, 2007: 180).

Meyer ve Allenin örgütsel bağlılık modellerinde, iş görenlerin devam bağlılığı olarak nitelendirmektedirler (Polat, 2011: 84).

Devamlılık bağlılığı çalışanların örgüte karşı yapmış oldukları yatırımların (Emek, hizmet yılı vs.) değerlerini iki başlık altında toplamaktadırlar. Birincisi çalışanların işyerinde geçirdiği süre içerisinde elde ettikleri tecrübelerini başka işyerine aktaramaması, ikincisi ise iş görenlerin mevcut işlerinden farklı bir iş bulma olasılığın çok az hatta yok denilecek düzeyde olması örgüte olan devam bağlılıklarının göstergesidir (Bayraktaroğlu, 2014: 108).

Devamlılık bağlılığında demografik şartların önemi çoktur. Örnek verecek olursak evli çalışanların bekâr çalışanlara göre örgütten uzaklaşmak istememeleri ortaya çıkaracağı maliyet farklıdır. Farklı bir örnek daha verecek olursak hizmet yılları artıkça örgütte çalışan bireyler bu süreçte elde ettikleri tecrübelerini bir defadan örgütten uzaklaşarak gözden çıkaramazlar. Örgütsel bağlılık bu anlamda iş görenlerin üyesi oldukları örgüte yapmış oldukları yatırımlar neticesinde bağlıdırlar (Mujka, 2011: 62).

Devamlılık bağlılığını etkileyen unsurlar şunlardır.

- İş görenlerin bilgi ve birikimleri başka örgüte aktaramamaları,
- İş görenlerin mevcut işlerinden uzaklaşmaları halinde yeni örgütlerinde aynı imkânları bulamayacağı endişesidir.
- İş görenlerin eğitimlerinin başka işyeriyle uyumlu olup olamayacağı düşüncesi,
- İş görenlerin örgütlerinden uzaklaşması halinde maddi haklarını kaybedeceği düşüncesi,
- İş görenlerin mevcut örgütlerine uzun süreden beri bağlı olması,
- İş görenlerin başka yerleşim yerine gitmesi halinde gittiği yerlerdeki problemler,

2.1.4.2.3. Normatif Bağlılık

İş görenlerin örgütlerine olan bağlılıkları sadece bir görevden ibaret olduğu algısında olmalarıdır. Bu tarz bir düşünce çalışanın örgütle olan bağlılığının doğru olduğunu düşünmesi sonucunda meydana gelmiştir. Kısaca açıklayacak olursak normatif bağlılık, iş görenlerin bağlılıklarında herhangi bir yükümlülük yoktur (İnce ve Gül, 2005: 92).

Çetin ise normatif bağlılığı açıklarken ahlaki yönünü ele almaktadır. Bu bağlılık unsurunda iş görenlerin örgüt üyeliği inancındadır. Bu sebepten ötürü, çalışanlar örgütlerine karşı zorunlu oldukları düşüncesindedirler. İş görenler örgütün onları işe ihtiyaçları olduğu zamanda almasından ötürü örgütten uzaklaşmanın doğru olmayacağı kanaatlerindedir, özetleyecek olursak örgütlerine karşı minnet, şükran borçluluğu hissederler (Çetin, 2005: 96' dan; Akt. Özcan, 2011: 58).

Bu nedenle de Wiener (1982) göre normatif bağlılık toplumsal bir değerle yoğrulmuş iş görenlerin örgütlerine karşı duydukları bağlılık şeklinde adlandırmıştır (Wiener, 1982: 424' den Akt. Özcan, 2011: 58).

Üç bileşenli modeli özetleyecek olursak duygusal bağlılık iş görenlerin istek ve arzuları; devamlılık bağlılığı menfaatleri doğrultusunda, yani bir zorunluluk olması nedeni ile Normatif bağlılık ise kültürel bir olgudan oluşan minnet, şükran gibi psikolojik bir bağlılıktır (Oksay, 2011'den Akt. Seyhan, 2014: 38).

Türkiye'de yapılan araştırmalarda iş görenlerin, merkeziyetçi bir yapının baskısı altında örgütsel bağlılıklarını etkileyen etkenler olduğunu göstermektedir. Örneğin iş görenin işten uzaklaşmasının bakmakla yükümlü olduğu kişilerin kabul etmemesi gibi, toplumsal yapıda aile fertleri önemli bir faktördür. Benzer şekilde örgüt içindeki çalışanların ilişkilerini olumsuz yöne çevirmemek için işverenlerin koruyuculuğuna uyum göstermek ve kendisinden ödün vermek bağlılıklarını etkilemektedir (Erdem, 2007: 75'den Akt. Oksay, 2011: 69).

2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları

2.2.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık davranışı, kişisel ve örgütsel değişkenlerle belirlenebilmektedir.

2.2.1.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler

Kişisel özellikler örgütsel bağlılık üzerinde etkisini göstermektedir. Örnek verecek olursak: yaş, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim gibi farklılıklar örgütten elde edilecek ayrıcalıklarla örgütsel gücünü göstermiş olabilecektir. Bu ayrıcalıkların derecesi de örgütsel bağlılıkta farklılıklar nedeni olarak karşımıza çıkar (Berman ve Nuri, 1992: 380).

2.2.1.1.1. Yaş

Bireylerin içinde buldukları yaş dönemleri, işlerine ilişkin tutumları, isteklerini ve beklentilerini etkiler. İş görenleri genç, orta yaşlı ve yaşlı olarak sınıflandırırsak, iş hayatının başlangıcında olan birey ilk kez iş aramanın ve işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşar, eğitime ve özelliklerine göre uygun çalışma ortamı kendine uygun isteği yüksek olacaktır. Bireylerin işe olan sadakati için işlerini ve iş ortamlarını tanımaları, alışmaları, kendileri için olumlu bir iklimin varlığı olarak görmeleri ve bunun içinde belli bir sürenin geçmiş olması gereklidir (Çakır, 2001: 123).

Meslek yaşamına başlayan gençlerin sadakati, bağlılık düzeyleri, yaşlı iş görenlere göre daha düşük olmaktadır. Bunun nedeni ise iş tatminsizliği yada daha iyi bir iş bulurum ümididir. Ancak yaş ilerlediği sürece alternatif çalışma olanakları da azalır ve bunu sonucu olarak bireylerin sahip oldukları işe daha çok bağlanmalarında psikolojik olarak bir artış neden olmaktadır (Smadov, 2006: 78).

Aynı örgüt içerisinde, iş görenler arasında büyük yaş farklarının olması, iş görenlerin örgüte sadakatini azaltır. Çünkü örgüt içinde oluşan sosyal bir ortamda insancıl ilişkilerin gelişebilmesi, yaşları birbirine yakın olan iş görenler arasında daha iyi oluşabilmektedir. Yaş farkının büyük olması sosyal ortamın oluşabilmesi için olumsuz etki yaratacaktır.

Çalışanların yaşı arttıkça, örgüte sadakati artar bunun sebebi alternatif ya da farklı bir eğitim alma imkânlarının azalmasıdır. Yaşlı insanlar örgüte daha bağlıdır. Kişinin yaşı ilerledikçe iş bulma imkânı azalır ve sahip olduğu örgüte daha çok bağlılığı artar. Kişi işini

terk etmenin veya işini değiştirmenin daha fazlasına mal olacağını fark ettiğinde de, örgütte ve işine daha bağımlı hale gelir (Rowden, 2000: 3035).

Yaşlı çalışanların genç çalışanlardan göre daha fazla bağlılık göstermesinin nedenleri maddeler halinde özetlemek mümkündür (Balay, 2000: 162).

- Bir çalışanın örgütümde ne kadar uzun süre kalırsam daha iyi görevlere getirilirim durumu vardır. Diğer bir ifadeyle kariyer yapma imkânları hizmet süresi ile uyumluluk arz etmektedir.
- Yaşlı çalışanlar daha cazip görünen işlere atılmayı, genç çalışanlara göre daha riskli görmektedirler.
- Yaşlı çalışanlar işlerini yaparken kendilerine ve tecrübelerine güven duyduklarından yaptıkları işin sonucu olarak daha fazla tatmin duymaktadırlar.

Örgütsel bağlılığın demografik özelliklerin yaş unsuruna etkisi net olarak bulunmamakla karmaşık sonuçlara ulaşılmıştır. Hrebiniak ve Alutto (1972) mesleklerine yatırım yapmamış daha genç iş görenlerin, mesleki başarıları gelişmiş olan daha yaşlı iş görenler kadar örgütlerine bağlılık duymadıkları; Blau ve Lunz (1999) meslekleri ne olursa olsun daha genç ve daha az doyumlu iş görenlerinin, daha çabuk iş bırakma eğiliminde olduklarına; Maris ve Sherman (1981) ise daha ileri yaşta az eğitim almış daha yüksek düzeyde yeterlilik duygusu içinde olan iş görenlerin daha üst düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiklerine değinilmişlerdir (Balay, 2000: 56).

2.2.1.1.2. Cinsiyet

Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir kişisel faktörde cinsiyet unsurudur. Kadın ve erkek örgüt üyelerinin örgütsel bağlılıkta farklı tepkiler vereceğini araştırmalar göstermektedir.

Toplumsal yaşamda kadın ve erkeğe yüklenen görevler, iş ortamında kadın ve erkek davranışını etkilemekte, iş hayatında önemli bir nokta olmuştur. Yapılan araştırmaların bir kısmında kadın örgüt üyelerinin bağlılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Çakır, 2007'den Akt. Seyhan, 2014: 9).

2.2.1.1.3. Eğitim Düzeyi

Örgüt üyelerinin eğitim seviyesi de örgüte olan bağlılıklarını etkilemektedir. Örgüt üyelerinin eğitim düzeyi, iş hayatına bakışını, iş hayatından beklentilerini etkileyen önemli bir değişken olmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe iş hayatına, işe yüklenen anlam ve beklentiler yükseltmektedir.

İşe girmektense, daha uzun eğitim almanın, parasal ve zaman olarak giderine katlanıp, gelir elde etmekten belirli bir süre fedakârlık gösteren kişiler, eğitimleri sonucunda nitelikli işgücü olarak çalışma yaşamında yer almaktadır. Eğitime yapılan yatırımın getirisi, harcanan zamanın bir karşılığı olarak ücret ve diğer çalışma koşullarındaki talepleri de yükselmektedir. Ayrıca iş hayatı bu kişiler için sadece para kazanılan bir yer olmaktan çok toplumda yüksek bir statü sahibi olma, saygın bir iş sahibi olma, sosyal ilişkileri geliştirme olanaklarının sağladığı bir ortam anlamını taşımaktadır (Çakır, 2007: 111).

Araştırmacıların bazılarına göre, örgütsel bağlılıkta eğitim ve bilgi düzeyi yükseldikçe kişisel üstünlük kullanma, sorumluluk alma, daha bağımsız karar verme ve uygulama olanağı işyerlerinde artar. Bu durum, örgüt üyelerinin monotonluk ve bıkkınlık durumlarını ortadan kaldırıp işi benimsemelerine yardım eder, ortaya çıkan rahatsızlık ve devamsızlıkları azaltır (Eren, 2000: 68).

2.2.1.1.4. Çalışma Süresi

Örgüt üyelerinin örgütte geçirdikleri hizmet yılları örgüte vermiş oldukları emeklerinden dolayı farklılık göstermektedir. Araştırmacıların bir kısmı çalışma süresinin örgütsel bağlılıkta etkisinin var olduğunu ortaya koysa da büyük bir kısmı çalışma süresinin etkisinin olmadığını ortaya koymuştur (Ülker, 1999: 132).

2.2.1.1.5. Medeni Durum

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden bir diğeri de iş görenlerin medeni durumlarıdır. Ancak, bu değişkenler arasındaki ilişki az sayıda kuramsal çalışmada incelenmiştir. Medeni durum, çoğunlukla örgütsel bağlılık çalışmalarında bir kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır (Mathieu, 1990: 177).

2.2.1.1.6. Kıdem

Kıdem, bir işte ne kadar süre çalışıldığını göstermektedir. Aynı işte uzun süre kalan, yani kıdemi yüksek olan bireyin örgüte olan bağlılığının yüksek olması beklenebilir. İşinden tatmin olmayan, psikolojik olarak özdeşleşmeyen bir bireyin işinden ayrılma eğilimi göstereceği kabul edilirse, kıdeminin ilişkisi açıkça görülebilir (Çakır, 2007: 114).

Allen ve Meyer, örgüt içerisinde geçen zamanın statü yükselişi neticesinde memnuniyet düzeyinin artmasının örgütsel bağlılık ile kıdem arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir (Allen, Meyer, 1993: 49-60).

2.2.1.2. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, iş ve çalışma hayatına ilişkin değerlerden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler, ücret düzeyi, örgüt yapısı, örgüt kültürü, işin niteliği ve önemi, rol belirsizliği, yönetim tarzı, örgütsel adalet, çatışma ve ait olma ihtiyacı vs. değişkenlerdir (Smadov, 2006: 134).

2.2.1.2.1. Örgütün Yapısı ve Büyüklüğü

Örgüt üyelerinin sayısı arttıkça bürokratik eğilimlerde artmaktadır. Büyük örgütlerde yönetim ve denetim işlevinin istenilen şekilde uygulanması için bir hiyerarşik yapı, herkesin pozisyonundan aldığı bir takım yetki ve sorumlulukları vardır. Her yetki aşamasında işlerin nasıl yapılacağı ile ilgili olarak detaylı ve somut ilkelerin yer alması, örgütteki ilişkilerin bulunulan pozisyonun ilkelerine göre gerçekleştirilir (Koçel, 1995: 131).

Organizasyon yapısının benimsendiği örgütlerde iş görenlerin iş sürecindeki bağlılık seviyelerini belirlemede önemli rol oynamaktadır. Örgüt kurallarının neler olduğunu yazılı bir şekilde belirlenmesi, merkezileşme oranı ve diğer bölümlere olan bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkiye rastlanılmıştır.

Öte yandan değişen çevre koşullarının etkisi ile ortaya yeni bir örgüt tipinin çıktığını iddia eden bir yaklaşım söz konusudur. Bu yaklaşıma göre, yeni örgüt tipi bağlılık, sadakat ve özdeşleşme ilkelerinin, örgüt üyelerinin örgüt ile çıkar birliği içinde olduğunu ön plana çıkartarak örgüt üyelerinin örgüt ile çıkar birliği içinde olduğu bir ilişkiye girmesini sağlamaktadır (Keleş, 2006: 60).

Örgüt oluşumunu incelersek birbirinden farklı kültürlerde yetişen insanların bir araya gelmesinden oluşmaktadır. Bir araya gelen farklı insanlar yetenekleri ve özellikleri yönünden örgütte farklı görevler ve işlevleri üstlenmiştir. Bir araya gelen örgüt üyeleri diğer örgütlerden farklı olarak kendilerine özgü ortak inanç ve kararlarıyla bir örgüt kültürü meydana çıkarmışlardır (Eren, 2000: 131).

Örgüt kültürü bir işletmenin, ortak inanç, değerler ve davranışlar bütünüdür. Daha kısa bir tanımla örgüt kültürü, bir işyerinde iş ve işlevlerin nasıl yürütüleceğini gösterir (Kutmandu, 2000: 35).

Örgüt kültürünü farklı açıklamalarla tanımlara rastlamak mümkündür. Farklı açıklamaların hemen hemen hepsinde ortak özellikler ve kelimeler görmek mümkündür. Bunlardan birincisi, işyerinde çalışanlar tarafından kabul gören değerlerdir, hangi davranış kabul gören hangisinin kabul görmeyen, hangisinin iyi hangisinin kötü olduğuna dair tüm çalışanlar tarafından kabullenilen değerlerdir (Kırel, 1999: 97).

Örnek verecek olursak müşteri her zaman haklıdır sözü bu bir örgütün değerlerinden biri olup günümüzde hala kullanılmaktadır. Örgütlerin değerlerinin herhangi bir yerde yazılmayıp sözlü olarak işletmede çalışanların kendi kendilerine geliştirdikleri bir fikirdir.

Örgüt kültürünün fonksiyonlarından sonra; örgüt kültürü olmayan bir işletmede örgütsel bağlılık ve örgütsel bütünleşmeden söz etmek doğru olmayacaktır. Örgüt kültürünün bazı özellikleri, örgütsel bağlılığın oluşmasında önemli bir yer almaktadır. Bunlar örgüt üyelerinin iletişimlerinde kullandıkları ortak bir dil, tavır, yüksek verimlilik, düşük devamsızlık gibi üyeler tarafından paylaşılması beklenen temel değerlerin varlığı, dış çevreye karşı oluşturulan bir imaj ve örgütsel iklimdir (Luthans, 1989: 550).

2.2.1.2.2.1. Ücret

Örgütsel bağlılığı olumlu ve ya olumsuz bir şekilde etki eden etkenlerden biride ücrettir. Kar amacı olmayan örgütler dışında, örgütlerin birçoğunda iş ve işlevlerin yerine getirilmesi için çalışanlara bir ücret ödenerek yapılmaktadır (Smodov, 2006: 101).

Ücretin miktarı, çalışanın hem sosyal hayatında ve işyerindeki rolünü belirler. Çalışanlara ödenen ücret üç başlık altında hesaplanır. Birincisi direk işgücü piyasası ücreti, ikincisi işe dayalı ücret, üçüncüsü ise işi yapana dayalı ücrettir.

Örgütsel bağlılıkta ücretin rolü ve önemi, çalışanları nasıl etkilediği ücretin isteklendirme el özelliğidir. Herzberg'in sağlık bilgisi faktörleri içinde ele aldığı, ücret işin iç etkisinden daha çok dış etken olarak belirtmiştir. Bu etkene sebep olarak, ekonomik sorunlar ve iş imkânlarının sınırlı olmasını göstermiştir (Tang, 2000: 219).

2.2.1.2.1.2. İşin Niteliği

Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli faktörlerden biri de işin önem ve özelliğidir. İşin önemi, örgüt içinde gerekse örgüt dışında bir işin örgüt üyelerinin sosyal yaşamları üzerindeki etkisi olarak da ifade edilebilir (Smodov, 2006: 102).

İşin niteliğinde, örgütsel bağlılık ile iş alanları incelenmiş, örgüt üyeleri geniş iş alanlarında çalıştıkça iş deneyim ve tecrübeleri artacak bununla beraber örgütlerine olan bağlılıklarında artacaktır (Güçlü, 2006: 68).

2.2.1.2.1.3. Liderlik ve Yönetim Tarzı

Örgüt üyeleri aracılığıyla örgütün amaç ve hedeflerine ulaşılmasına çalışan yöneticinin yönetim tarzına alarak adlandırılabilir. Başka bir deyişle yönetim tarzı liderin örgüt üyelerini yönlendirmesi, harekete geçirmekte uyguladığı yöntemdir (Lunderberg ve Brown 1992: 8).

Liderlik tarzı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki hakkında çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bliau yapısal liderlik tarzının bağlılık üzerinde büyük etkileri olduğunu belirlemiştir. Aynı şekilde Willims ve Hazer de örgütsel bağlılıkla liderlik arsında ilişkiler bulmuştur (Dick ve Metcalfe 2007: 111).

Yöneticilerin yöntem ve liderlik şekilleri, örgüt üyelerinin örgütsel hedef ve değerlere olan bağlılıklarının artmasına neden olmaktadır (Maslow, 1943: 187).

2.2.1.2.1.4. Rol Çatışması

İşin belirsizliği, örgüte olan bağlılık üzerindeki etkileri ve ilişkileri konusunda edebiyat birçok araştırma vardır. İş belirsizliğinin başında ise rol çatışması gibi role ilişkin unsurlar gelmektedir. Role ilişkin değişkenler çalışanlar arasında örgütsel sadakati belirlemede önemli olabilmektedir. Bu değişkenler söz konusu edildiğinde rol çatışması rol belirsizliği gibi iki kavram ortaya çıkmaktadır (Smadow, 2006: 104).

Rol çatışması, iş görenin örgüt içindeki görevini yerine getirmesi sırasında, örgüt içinde ve dışında farklı tarafların talepleri arsındaki uyumsuzluk durumunu ifade etmektedir (Katz ve Kahn, 1980: 202).

Çatışmanın iş görenlerde iş ortamı gerginliği yarattığı ve beraberinde iş tatmini ve işyerine olan güveni azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Şimşek, 1998: 318).

Rollerin belli olmaması, örgütün çalışanlardan beklentilerinin sınırlarını tam olarak çalışana bildirmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışan personelin kendisinden beklenen görevi yerine getirememesiyle beraber kendi beklentilerinde hayata geçirememesinden ortaya çıkan belirsizlik rol çatışmasına neden olmaktadır. Başka bir deyişle rol belirsizliği, yetki ve sorumluluğun tam olarak belirlenmemesidir. Bu nedenle rol çatışmasının bir kısmı iş görenden, bir kısmı da işverenden kaynaklandığını söylemek doğru olacaktır (Smodov, 2006: 110).

2.2.1.2.1.5. Monotonluk

Yapılan işin aynı düzeyde ve rutin olarak yapmanın vermiş olduğu bıkkınlık durumuna monotonluk denir (Eren, 2000: 198).

İş görenin işini yaparken kendi yetenek ve becerilerinden katmaması yani üstünlük alamaması çalışan personelde sıkıntıya yol açar ve iş memnuniyeti düşer. Bu olumsuzluklar zamanla yerini monotonluğa ve en sonda örgütsel bağlılığa etki eder (Güçlü, 2006: 73)

Monotonluğu duygusal bakımdan ele aldığımızda sürekli aynı işi yapan işçide psikolojik bir etkiye neden olurken, işyerine karşı kötü ve karamsar bir tavır sergiler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 199).

2.2.1.2.1.6. Ödüllendirme

Çalışan personele, gösterdiği performanstan dolayı örgütün amaçlarına ulaşması için yapmış olduğu katkının bir karşılığı olarak teşekkür etmenin bir simgesidir. Çalışan personeline verilen değer, örgütü içindeki yerinin anlatmanın en güzel yoludur (Çiğil, 2004: 450).

Ödüllendirmenin örgütsel içerisinde yeri ve önemi çoktur. Ödüllendirme sadece parasal olarak değil de bazen statü terfi, yeni bir projeye başlamada verilecek yetki düzeyi gibi manevi bir olguda örgüte bağlılıkta önemli rol yer alır.

2.2.1.2.1.7. Stres

Stres, bireyin süregelen davranışlarının yetersiz kaldığı durumlarda kişinin verdiği psikolojik tepki olarak ifade edilebilir. Strese sebep gösterilen faktörlerden biri de çalışanın bulunduğu durum dışında başka bir örgüt ile ilgili faktörlerdir. Çalışan bireyin stres ile ilgili faktörlerini söyle sıralamak mümkündür. Birincisi kariyer yolu, ikincisi örgüt yapısı, üçüncüsü yaptığı işin niteliği, dördüncüsü örgüt içi ilişkilerdir (Keleş, 2006: 63).

Meyer ve Allen üç ölçekli örgütsel bağlılık modelinde kullandığı duygusal bağlılık ile stres arasında olumsuz bir ilişki, devam bağlılığı ile stres arasında ise olumlu bir ilişki Normatif bağlılık ile stres arasında ilişkide az sayıda bir araştırma olduğundan net bir bulguya ulaşılamamıştır (Meyer, 2002: 37).

2.2.1.2.1.8. Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik örgütte çalışanların kendilerinin ve aile fertlerinin gelecekte karşılaçacakları kaza, hastalık, analık, ölüm, çocuk büyütme gibi ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını güvence altına alma olarak ifade edilir.

Gelecekleriyle endişesi olmayan bireyler görev aldıkları örgüte daha bağımlı ve verimli oldukları tespit edilmiştir (Uğur, 2004: 27).

2.2.1.2.1.9. Takım Çalışması

Örgütün önceden belirlediği amaç ve hedeflere ulaşmasında iki veya daha fazla bireylerden oluşan ve bunların toplu şekilde aynı hedef ve aynı amaç için çaba göstermesine takım çalışması denir (Keleş, 2006: 46).

Takımı üç şekilde inceleyebiliriz.

- İki veya daha bireyin bir araya gelmesiyle oluşur
- Bu takımda yer alan bireyler bir birlerine bağımlıdırlar
- Belirli bir amaç veya hedefi gerçekleştirme arzusundadırlar

Takım çalışmasında elde edilen en büyük fayda organizasyonda farklı düşünce, tecrübe ve yeteneklerin birlikte bir amaç için sergilenmesidir. Takımlar hiyerarşik yapının dışında, kısıtlamalar olmadan bir hedef etrafında toplanılmasıdır (Çiğil, 2004: 278).

2.2.1.2.1.10. İletişim

Örgüt içinde yönetici ve iş görenlerin birlerine bilgi, deneyim, tecrübe ve düşüncelerini paylaşılması olarak ifade edilebilir (Koçel, 1995: 28).

Örgüt içi iletişimde işverenlerin işçileriyle bilgi alışverişlerinde bulunmaları alacakları karar aşamasında onların fikir ve düşüncelerine yer vermeleri çalışan işçi üzerinde önemsendiğini, karşılıklı bir güven mekanizmasının oluşmasına bu sebeple çalışanların çalıştıkları işyerlerini kendi işleri gibi gördüklerinden, örgütsel bağlılığın daha üst seviyelere çıkmasında iletişim önemli bir rol oynamaktadır (Şentürk, 2002: 17).

2.2.2. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

2.2.2.1. Örgütte Çalışan Bireyler Açısında Sonuçları

Örgütlerine bağlı bireyler her zaman örgütlerinin yanında olup, her ne şartlarda olursa olsun devamlılığın sürdüren, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında gayret gösteren çalışan olarak ifade edilebilir (Ceylan, 2002: 53-65).

Örgütsel bağlılığı genellikle araştırmacılar, örgüte yararları açısından ele almışlardır. Ancak, bireyler açısından olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Bağlılığı yüksek olan bireyler terfi ve kariyer yüzünden kendilerine gelen iş fırsatlarını reddedilirler. Ayrıca bireyler iş değiştirdikleri ve yeni iş ilişkilerinde başarılı olmak için çaba sarf ettiklerinde bu durum iş görenlerin kişisel gelişimleri ile sonuçlanabilir. İş görenler tek bir örgütte bağımlıdırlar, ancak hareketlilik aracılığı ile elde edebilecekleri olası kazançlardan vazgeçmek zorunda kalabilirler. Çalışanların örgüt içindeki ilerlemeleri örgütün terfi politikalarına ve fırsatlarına bağlıdır. Örgütte bağlı iş görenler ise bu fırsatları azaltırlar. Ancak bağlılık bir örgütte pek çok çalışan için anlamı fırsat maliyetleri ile sonuçlanabilir.

Bağlılığın sonuçları örgüte bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ve ya olumsuz olabilir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında örgüt üyelerinin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırırken, amaçlar kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali vardır (Balay, 2000: 87).

Örgüte bağlılık iş bırakma davranışı ile yüksek düzeyde, düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla daha düşük düzeyde ters ilişki içindedir.

Randall (1987) örgütsel sadakat düzeyleri ile bu düzeylerin birey ve örgütte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir. Bu bağlamda düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel sadakat ile bunların olumlu ve olumsuz sonuçlarından bahsedilebilir (Kurtbaş, 2011'den Akt. Seyhan, 2014:61).

2.2.2.1.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük bağlılık düzeyinde birey, kendisini örgüte bağlayan güçlü davranış ve eğilimlerden yoksundur. Düşük örgütsel sadakatin bireye ve örgüte dönük önemli sonuçları vardır.

Olumlu Sonuçlar

Örgüt üyelerinin öğrenme ve yenilikçi olma isteği olarak ele alınabilir. Örgüt üyeleri kendilerine daha iyi bir iş imkânı ve gelir elde etmek için tüm enerjisini bu yönde harcayacağından, iş gücünün verimli olarak kullanılmasını sağlayabilir (Mercan, 2006: 24).

Örgüte verimsiz, katkısı az olan personelin işten uzaklaşması; örgütte çalışan diğer personellerin performansının yükselmesine, yeni örgüt üyelerinin istihdamının yapılmasına, yeni üyelerin gelmesiyle örgüt içerisinde yeni sinerjinin oluşmasına neden olacaktır (Ceseroğlu, 2010: 60).

Olumsuz Sonuçlar

Örgütsel bağlılığı düşük personelleri kendilerine verilen rolleri yerine getirmekte yetersiz olması, akabinde diğer örgüt üyeleriyle olan iletişimlerinde de zayıf kaldıklarından az değerli ifade edilir (Ceseroğlu, 2010: 60).

Örgütsel bağlılıkta yetersiz kalan iş görenler, yöneticiler tarafından yeni yetki ve sorumluluk verilmesi imkânsız hale gelmektedir. Örgütsel bağlılığı düşük çalışanlar dışlanma, maaş, gelecek korkusu gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır (Mercan, 2006: 24).

2.2.2.1.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

Çalışanın bilgi ve tecrübesinin örgütün amaç ve hedeflerine uygun olması fakat örgütsel bağlılığın zayıf ve örgüt kültürüyle tam özdeşleşemediği, ılımlı bir bağlılık sergilemesine denir. Kendi değerlerinden kullanarak örgütün kültürünü yönlendirmesi, örgütün var olan kültürüne yeni şekil verme çabası olarak ta adlandırılabilir (Kurtbaş, 2011: 61).

Olumlu Sonuçlar

Çalışanın örgütüyle olan bağlılığında tam anlamıyla bütünleşmediği örgütün değerlerine karşı gelmekte, kendi değerlerinin daha ağırlık olduğu bağlılık türüdür. İlimli bağlılıkta çalışan birey ve örgüt arasında karşılıklı değerlerin yansıtıldığı, sonuç olarak dengeli bir bağlılık ortaya çıkmaktadır (Mercan, 2006: 24).

İş görenin örgütte kalma süresinin uzun olmasına, memnuniyetin artmasına, örgütten uzaklaşmanın azalmasını olumlu sonuçlar olarak sıralayabiliriz (Aras, 2010: 55).

Olumsuz Sonuçlar

Örgütle tam özdeşleşmeyen birey, bazen rol çatışması ve karasız kalma ikilemi yaşamaktadır. Örgütüyle tam bütünleşmeyen çalışan verilen görevi tam olarak yerine getiremediğinden yöneticiler tarafından terfi ve ödüllendirilmemektedir. Kariyer gelişimi sağlamayan çalışan örgüt için artık fazla bir çaba göstermemeye, işten kaçmaya teşebbüs edecektir. Sınırlı bir bağlılık sergileyen iş görenin, tutarsız davranışlar sergilemesi örgüt performansının düşmesine sebep olmaktadır (Ceseroğlu, 2010'den Akt. Seyhan, 2014: 64).

2.2.2.1.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Yüksek Örgütsel Bağlılıkta iş gören örgütüne tam olarak bağlanmış örgüt kültürünü kendi değerleriyle özdeşleştirmiş tutum ve davranışlar sergilemesidir (Mercan, 2006: 25).

Olumlu Sonuçlar

Bu bağlılıkta çalışan bireyin üstlendikleri rollerde başarı ve bunun karşılığında maaş ve primlerde tatmin, yöneticiler tarafından yeni terfi yollarının açılmasına neden olacaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan personeller örgüt içerisinde değerli konumdadırlar ve vazgeçilmezlerdir. Dönemli bir durumun dışında devamsızlık göstermeyen çalışanlardır (Mercan, 2006: 25).

Olumsuz Sonuçlar

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların, kendi düşünce ve fikirlerini sunmaması gelenekçi bir örgüt yapısı kabullenmesi örgütün başarısını kısıtlamaktadır. Örgütlerine aşırı derece bağlı olan bireyler kendi değerlerinden uzaklaşmasına, işyerinde fazla aman geçirmesinden dolayı aile ve sosyal çevrelerinden uzaklaşmasına neden olmaktadır (Ceseroğlu, 2010: 63).

2.2.2.2. Çalışma Ekibi Açısından Sonuçları

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, devamsızlık yapmaları ve örgütten uzaklaşma istekleri azdır. Çalışma grupları açısından yüksek seviyede örgütsel sadakatin olumsuz sonuçları arasında, sık sık yaratıcılığı ve uyumu azalttığı belirtilmiştir. Gruplar arasındaki devir oranının düşük seviyede olması, gruplara yeni üyeler tarafından getirilecek yeni fikirlerin yararının engellenmesine neden olacaktır. Bağlılığın tüm örgüt üyeleri tarafından paylaşılmadığı durumlarda çatışmanın olması muhtemeldir (Keleş, 2006: 46).

2.2.2.3. Örgüt Açısından Sonuçları

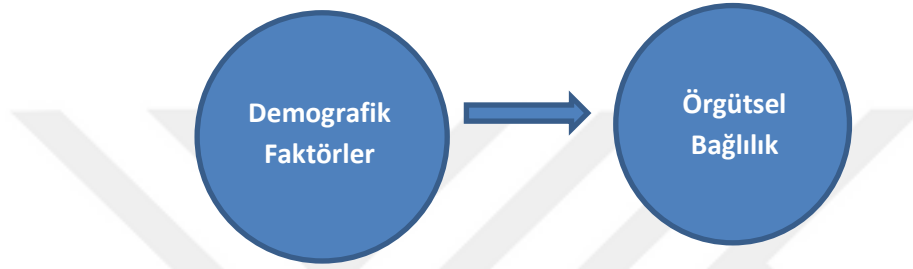
Örgüt içindeki insan kaynaklarındaki döngü ve devamsızlık gibi olumlu ve olumsuz değişkenler olarak ele alınabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma örgütsel bağlılığa etki eden demografik faktörlerin nedenlerinin araştırmasını amaçladığından nicel bir tarama modeline uygun olarak anketler düzenlenmiştir. Demografik faktörler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, gelir düzeyi vs.) ile örgütsel bağlılık arasında ilişki düzeyleri açıklanmaya çalışılmıştır.

Şekil -2 Araştırma Modelinde Demografik Faktörlerin, Örgütsel Bağlılığa Etkisi



3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmadaki yaklaşım yöntem açısından nicel bir araştırma olup, süre açısından ise kesitseldir. Bu araştırma 2016 yılının Mayıs ayında Şanlıurfa İli Eyyübiye İlçesinde görevli zabıta memurları üzerine yapılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları anket yoluyla deneklere uygulanmış olup, anket iki kısımdan oluşmuştur. İlk kısımda zabıta memurlarının demografik faktörleri, ikinci kısımda ise üç boyutlu ölçek modülünü kullanılmıştır (devam bağlılığı, duygusal bağlılık, normatif bağlılık). Bağlılık ölçeği 18 sorudan, demografik faktörler 15 sorudan oluşmuştur.

3.3. Araştırmanın Ana Kütle, Evreni ve Örneklemi

Araştırmamın ana kütesini Türkiye Belediyelerinde görevli zabıta memurları oluşturmaktadır. 2009 yılı itibariyle Türkiye Belediyeler Birliğine kayıtlı zabıta memuru sayısının 15.278 kişi, Yardımcı Hizmet Personeli sayısı ise 3.808 kişi olduğu verilerine ulaşılmıştır. (<http://www.tbb.gov.tr/belediyelerimiz/istatistikler/personel-istatistikleri>, 26.05.2016)

Araştırmamın evrenini, Şanlıurfa İlindeki Zabıta Müdürlüklerine bağlı Zabıta Memurları oluşturmaktadır. Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığından alınan resmi rakamlarına göre 470 kişi çalışmaktadır

Araştırmamın örnekleme, evrenin içinde bulunan Eyyübiye Belediyesi Zabıta Müdürlüğünde görev yapan, tarafsız örnekleme yöntemine uygun olarak her unvandandan seçilen zabıta personelidir. 73 Zabıta memuruna anket verilmiş olup, % 100 geri dönüşüm sağlanmıştır. Araştırmaya dâhil olan zabıta memuru örnekleme yöntemine göre ayrılmış ve isteklilik şartlarına göre ankete katılmışlardır.

3.4. Verilerin Toplama araçları

Araştırmamın verilerine anket yoluyla ulaşılmıştır. Araştırmada gerekli olan verilere ulaşmak için herhangi bir baskı olmadan kendi istek ve arzuları olan zabıta memurlarına iki kısımdan oluşan 33 soruluk anket verilmiştir. İlk kısımda, ankete katılan zabıta memurlarının demografik faktörlerinden oluşan 15 soru bulunmaktadır. Diğer kısımda ise üç bileşenli örgütsel bağlılık modülünü belirleyen 18 soru bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılığı tespit etmek için “Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetimsel Yeterlik Düzeyi İle İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması (2007) ve İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler; Gümrük Memurları üzerine Bir Araştırılması (2014)” araştırmalarında kullanılan 18 sorulu üç ölçek modeli kullanıldı.

Ölçekte kullanılan ilk altı soru duygusal bağlılığı, ikinci altı soru devam bağlılığını ve son altı soru normatif bağlılığı ölçmüştür. Ölçeğin üçüncü, dördüncü, beşinci soruları ters orantılıdır. Üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğindeki;

- Duygusal bağlılık cronbach’s alfa değerini 0.82
- Devam bağlılık cronbach’s alfa değerini 0.74
- Normatif bağlılık cronbach’s alfa değerini 0.83

Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından bulunmuştur (Al, 2007; 114).

Ölçek 5’li likert tipidir. Verilen yanıtlara (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen katılıyorum şeklinde ayrılmıştır.

3.4.1. Verilerin Analizi

Verilerin toplam sayısı 30’dan büyük olduğu için normal dağıldığı kabul edilmektedir. verilerin normal dağıldığı varsayılabilir. Ve bunun yanı sıra analiz için normallik testi yapılmış, sonuç (sigma) 0.75 çıkmış olup veriler normal dağıldığını göstermiştir.

Araştırmamın verileri normal dağılım gösterdiği için, iki aşamalı sorularda (medeni durum, cinsiyet gibi) bağımsız örneklem t-testi; üç ve daha fazla aşamalı sorularda (yaş, gelir durumu, eğitim durumu, hizmet yılı) tek yönlü Anova testi uygulanmıştır.

Araştırmamdan elde ettiğim verileri SPSS programı yardımıyla analiz edilmiş ve tablo haline dönüştürülerek yorumlanmıştır

3.4.2. Verilerin Güvenirlilik Analizi

Araştırmada uygulanan ölçek, güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. Örgütsel Bağlılık ölçeğinin güvenilirliğini seviyesini belirlemek için, üç bileşenli modelde yer alan 18 soru analizi tabi tutulmuş olup Cronbach Alfa değeri duygusal bağlılıkta 0.78, devam bağlılığında 0.79 ve normatif bağlılıkta 0.81 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeği güvenilirlik seviyesinin bulunması için, cronbach alfa değeri aşağıda tabloda görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinde güvenilirlik seviyesi % 90,3 bulunduğundan, (Duygusal Bağlılık $0.90 > 0.78$, Devam bağlılığı için $0.89 > 0.79$, Normatif bağlılık $0.88 > 0.81$) ölçek güvenlidir.

Tablo-2: Güvenirlik Tablosu

Cronbach's Alpha	N of Items (Madde Sayısı)
0,903	18

Cronbach's Alpa değeri 0-20= Çok az

20-40= Az

40-60= Orta

60-80= Göreli

80-100= Tam güvenli

Cronbach's Alpha değeri 0,90 olarak çıkmıştır. Yani ölçeğimiz tam güvenilirdir.

3.4.3 Verilerin Normallik Testi

Tablo-3: Normallik Analizi Tablosu

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df (Serbestlik derecesi)	Sig. (Anlamlılık Seviyesi)	Statistic	df (Serbestlik derecesi)	Anlamlılık Seviyesi
Genel_Ortalama	0,099	73	0,075	0,951	73	0,007

Denek sayısı 30'dan fazla olduğu için Kolmogorov-Smirnov tablosuna bakıldığında $0,05 < 0,075$ olduğu için verilerin normal olarak dağıldığı tespit edilmiştir. Buna göre H_0 hipotezi kabul edilmiş, H_1 hipotezi red edilmiştir.

3.4.4. Verilerin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo-4: Doğrulayıcı Faktör Analizi Tablosu

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (Örnekleme Sayısının Yeterliliği)	0,711	
Approx. Chi-Square	578,043	
Bartlett's Test of Sphericity	df	153
	Sig.	,000

Örnekleme sayısı değeri (KMO) değeri 0.60 üzerinde olursa doğrulayıcı faktör analizi kabul edilir.

Yapmış olduğumuz doğrulayıcı faktör analizimizde örnek sayısı değeri 0.71 çıkmış olup, serbestlik derecemiz ise 153 çıktığında anlamlılık içermektedir. Doğrulayıcı faktör analizi yapmamıza uygun bir verimiz vardır.

3.5. Anketlerin Uygulanması

Hazırlanan anketler Zabıta Müdürlüğünden müsaade alınarak yapılmıştır. Alınan Zabıta Memurlarına araştırmacı tarafından verilerek doldurmaları istenmiştir. Tüm anket anlaşılabilir bir şekilde doldurulduktan araştırmacıya teslim edilmiştir. 73 anket araştırmamıza dâhil olmuştur.

3.6. Araştırmanın Bulguları ve Analizi

Verilerin toplam sayısı 30'dan büyük olduğu için normal dağıldığı kabul edilmektedir. verilerin normal dağıldığı varsayılabilir. Ve bunun yanı sıra analiz için normallik testi yapılmış, sonuç (sigma) 0.75 çıkmış olup veriler normal dağıldığını göstermiştir.

Araştırmamın verileri normal dağılım gösterdiği için, iki aşamalı sorularda (medeni durum, cinsiyet gibi) bağımsız örnekleme t-testi; üç ve daha fazla aşamalı sorularda (yaş, gelir durumu, eğitim durumu, hizmet yılı) tek yönlü Anova testi uygulanmıştır.

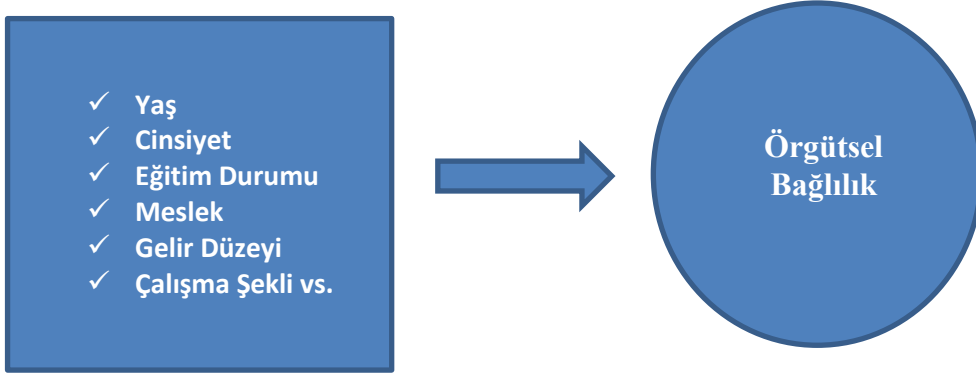
Araştırmamdan elde ettiğim verileri SPSS programı yardımıyla analiz edilmiş ve tablo haline dönüştürülerek yorumlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.1. Araştırmanın Hipotezleri

- H₁: Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterir.
- H₂: Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş grubuna göre farklılık gösterir.
- H₃: Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki ünvan grubuna göre farklılık gösterir.
- H₄: Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin aile nüfus grubuna göre farklılık gösterir.
- H₅: Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma yılı grubuna göre farklılık gösterir.
- H₆: Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin gelir düzeyi grubuna göre farklılık gösterir.
- H₇: Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma şekline grubuna göre farklılık gösterir.
- H₈: Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin konut durumu grubuna göre farklılık gösterir.
- H₉: Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin hangi şube grubuna göre farklılık gösterir.

Şekil- 3 Demografik Faktörlerin, Örgütsel Bağlılıkla İlgili Hipotezi



4.1.1. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılığı

Tablo-5: Medeni Durumlarına Göre T-Testi Tablosu

	Medeni Durum	N (Denek Sayısı)	Mean (Ortalama)	Std. Deviation (Standar Sapma)	Std. Error Mean (Standart Hata)
Genel_Ortalama	Bekar	14	3,7381	0,47911	0,12805
	Evli	58	3,5198	0,46702	0,06132

Elde edilen bulgulara göre zabıta memurlarının ÖB seviyeleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. $p=0,873>0,05$ olduğundan, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

4.1.2. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş grubuna göre farklılığı

Tablo-6: Yaş Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu

	Sum of Squares (Kareler Toplamı)	Df (Serbestlik derecesi)	Mean Square (Karelerin Ortalaması)	F (frekans)	Anlamlılık Seviyesi
Between Groups	10,851	4	2,713	2,476	0,052
Within Groups	74,491	68	1,095		
Total	85,342	72			

Zabıta memurlarının yaş'a göre örgütsel bağlılıkları farklılaştığı tespit edilmiş olup tek yönlü anova testi yapılmıştır 0,1 anlamlılık seviyesine göre deneklerin yaş durumları ÖB seviyeleri üzerinde etkilidir.

Araştırmanın sonucunda 26-30 yaş arası $\bar{X}= 3,61$ ve $ss= 1,53$ iken 41-99 yaş arası $\bar{X}=3,22$ ve $ss=1,48$ olarak gerçekleşmiştir.

Buna göre 26-30 yaş grubunda olanların 41-99 yaş grubunda olanlara göre ÖB seviyeleri yüksektir. $p= 0,052<0,1$ olduğundan, H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

4.1.3. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ünvan grubuna göre farklılığı

Tablo-7: Mesleki Ünvanı Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu

	Sum of Squares (Kareler Toplamı)	Df (Serbestlik derecesi)	Mean Square (Karelerin Ortalaması)	F (frekans)	Anlamlılık Seviyesi
Between Groups	4,379	3	1,460	1,519	0,217
Within Groups	66,306	69	,961		
Total	70,685	72			

Zabıta personellerinin meslek gruplarına göre örgütsel bağlılıkları farklılaştığı tespit edilmiş olup tek yönlü anova testi yapılmıştır.

Buna göre zabıta memurlarının mesleki ünvan durumları zabıta amiri olanlar, zabıta komiseri ve zabıta memuruna göre ÖB seviyeleri 0,05 anlamlılık seviyesinde istatistiki olarak farklılaşmaktadır. $p=0,217>0,05$ olduğundan, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

4.1.4. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin aile nüfusuna göre farklılığı

Tablo-8: Aile Nüfus Sayısı Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu

	Sum of Squares (Kareler Toplamı)	Df (Serbestlik derecesi)	Mean Square (Karelerin Ortalaması)	F (frekans)	Anlamlılık Seviyesi
Between Groups	11,090	3	3,697	2,302	0,085
Within Groups	110,801	69	1,606		
Total	121,890	72			

Zabıta personellerinin aile nüfus sayısına göre örgütsel bağlılıkları farklılaştığı tespit edilmiş olup tek yönlü anova testi yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda 1 kişi aile nüfus sayısı $\bar{X}=1,50$ ve $ss=0,577$ iken 7-9 kişi aile nüfus sayısı $\bar{X}=2,78$ ve $ss=1,39$ olarak gerçekleşmiştir.

Buna göre 0,1 anlamlılık seviyesinde $p=0,085<0,1$ olduğundan, H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Zabıta memurlarının örgütsel bağlılık seviyeleri aile nüfus sayısına göre farklılaşmaktadır. 7-9 kişi olan aile mensubu zabıta memuru ÖB seviyesi, 1 kişi olan aile mensubu zabıta memuruna göre daha yüksektir.

4.1.5. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma yıllarına göre farklılığı

Tablo-9: Çalışma Yılı Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu

	Sum of Squares (Kareler Toplamı)	Df (Serbestlik derecesi)	Mean Square (Karelerin Ortalaması)	F (frekans)	Anlamlılık Seviyesi
Between Groups	0,610	2	0,305	0,206	0,814
Within Groups	103,719	70	1,482		
Total	104,329	72			

Zabıta personellerinin çalışma yıllarına göre örgütsel bağlılıkları farklılaştığı tespit edilmiş olup tek yönlü anova testi yapılmıştır.

Buna göre çalışma yılları 5-10 yıl olan zabıta memurlarının, 0-1 yıl zabıta memurlarına göre ÖB seviyeleri 0,05 anlamlılık seviyesinde istatistiki olarak farklılaşmaktadır. $p=0,814>0,05$ olduğundan, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

4.1.6. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin gelir düzeyine göre farklılığı

Tablo-10: Gelir Düzeyi Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu

	Sum of Squares (Kareler Toplamı)	Df (Serbestlik derecesi)	Mean Square (Karelerin Ortalaması)	F (frekans)	Anlamlılık Seviyesi
Between Groups	5,998	3	1,999	1,089	0,360
Within Groups	126,632	69	1,835		
Total	132,630	72			

Zabıta personellerinin çalışma şekline göre örgütsel bağlılıkları farklılaştığı tespit edilmiş olup tek yönlü anova testi yapılmıştır.

Buna göre çalışma şekli memur olanlar, çalışma şekli iş kur olan göre ÖB seviyeleri 0,05 anlamlılık seviyesinde istatistiki olarak farklılaşmaktadır. $p=0,360>0,05$ olduğundan, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

4.1.7. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma şekline göre farklılığı

Tablo-11: Çalışma Şekli Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu

	Sum of Squares (Kareler Toplamı)	Df (Serbestlik derecesi)	Mean Square (Karelerin Ortalaması)	F (frekans)	Anlamlılık Seviyesi
Between Groups	10,527	4	2,632	3,428	0,013
Within Groups	52,213	68	0,768		
Total	62,740	72			

Zabıta personellerinin gelir düzeylerine göre örgütsel bağlılıkları farklılaştığı tespit edilmiş olup tek yönlü anova testi yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda gelir düzeyi 3.000-TL ve üzeri geliri olan $\bar{X}=4,59$ ve $ss=2,00$ iken 1.000-1.500-TL geliri olan $\bar{X}=3,00$ ve $ss=0,12$ olarak gerçekleşmiştir.

Buna göre 0,05 anlamlılık seviyesinde $p=0,013<0,05$ olduğundan, H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Zabıta memurlarının örgütsel bağlılık seviyeleri gelir durumlarına göre farklılaşmaktadır. 3.000-TL ve üzeri geliri olan zabıta memurunun ÖB seviyesi, 1.000-1.500-TL geliri olan zabıta memuruna göre daha yüksektir.

4.1.8. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin konut durumuna göre farklılığı

Tablo-12: Konut Durumu Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu

	Sum of Squares (Kareler Toplamı)	Df (Serbestlik derecesi)	Mean Square (Karelerin Ortalaması)	F (frekans)	Anlamlılık Seviyesi
Between Groups	4,704	3	1,568	1,540	0,212
Within Groups	70,255	69	1,018		
Total	74,959	72			

Zabıta personellerinin konut durumuna göre örgütsel bağlılıkları farklılaştığı tespit edilmiş olup tek yönlü anova testi yapılmıştır.

Buna göre konut durumu kiracı olan zabıta memurlarının, konut durumu mülk zabıta memurlarına göre ÖB seviyeleri 0,05 anlamlılık seviyesinde istatistiki olarak farklılaşmaktadır. $p=0,212>0,05$ olduğundan, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

4.1.9. Deneklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin şube grubuna göre farklılığı

Tablo-13: Şube Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Tablosu

	Sum of Squares (Kareler Toplamı)	Df (Serbestlik derecesi)	Mean Square (Karelerin Ortalaması)	F (frekans)	Anlamlılık Seviyesi
Between Groups	3,405	3	1,135	0,553	0,648
Within Groups	139,581	68	2,053		
Total	142,986	71			

Zabıta personellerinin hangi şubede yapıyorsunuz grubuna göre örgütsel bağlılıkları farklılaştığı tespit edilmiş olup tek yönlü anova testi yapılmıştır.

Buna göre zabıta kaleminde çalışan zabıta memurlarının, 2. Bölgede çalışan zabıta memurlarına göre ÖB seviyeleri 0,05 anlamlılık seviyesinde istatistiki olarak farklılaşmaktadır. $p=0,648 > 0,05$ olduğundan, H_1 hipotezi reddedilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Öneriler

Son yıllarda işverenler yapmış oldukları yatırımlardan kar elde etmek ve örgütsel hedeflerine ulaşmak için örgüt içerisinde en önemli rol oynayan insan faktörüne değer vermişlerdir.

Çalışanların örgütleriyle olan bağlılıklarında, demografik faktörler ve örgütsel faktörlerin birbiriyle uyuşması gerekmektedir.

Örgüt kültürünü benimsemeyen çalışanlar hem işverenin hem de kendilerinin amaç ve hedeflerine ulaşmasında engel teşkil edeceklerdir. Çalışanların örgütlerinin başarısını yükseltme önemli rolleri olduğu unutulmamalıdır. Bu araştırma zabıta memurlarının örgütsel bağlılık seviyelerinin demografik faktörlere göre tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır.

Yapılan araştırmanın sonucunda zabıta memurlarının evli veya bekâr olması örgütlerine olan bağlılıklarında anlamlı bir farklılık göstermediğinin tespit edilmesi, zabıta memurlarının % 81'lik gibi bir kısmının evli olması geri kalanların ise bekâr olması, bölgenin demografik koşullarında iş bulma olanaklarının daha az olması sebebiyle geri kalan bekâr zabıta memurlarının da örgütlerine bağlı oldukları anketlere vermiş oldukları yanıtlardan görülmektedir.

Ekici ve Belli (2012) araştırmalarında çalışan personelin örgüte olan bağlılıklarında medeni durumlarının bir ilişkisi olmadığını tespit etmesi, yapmış olduğumuz araştırmamızla uyumluluk göstermektedir.

Yaşı küçük zabıta memurlarının, yaşı büyük zabıta memurlarına oranla örgütlerine daha bağlı oldukları görülmektedir. Bunun nedeni ise yaşı küçük zabıta memurlarının geleceklerini güvence altına alma, kariyer yapma gibi faktörler olabilir.

Gürer (2012) ve Yıldız (2013) yaptıkları araştırmada yaşın örgütsel bağlılıkla arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmesi yapmış olduğumuz araştırmamızla uyumluluk olmadığını göstermektedir. Gürer ve yıldızın makalelerini incelediğimizde Akut personeli ve öğretmenler üzerine farklı şehirlerde bir araştırma yapıldığını görmekteyiz, akut ve öğretmenlerin yönetmelik gereği asil yani kadrolu personel olması kariyer basamaklarının biraz kısıtlı olması, şehir ve bölgesel şartlar göz önüne alındığında, araştırmamızda ortaya çıkan sonuçların neden uyuşmadığı anlaşılacaktır.

Zabıta memurlarının bakmakla yükümlü oldukları aile nüfus sayısına baktığımızda, aile nüfus sayısı arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını görülmektedir. Aile nüfus sayısı arttıkça giderlerin artması aile bireylerinin ihtiyaçlarının karşılanması, sosyal sorumluluklar çalışan personelin örgütüne olan bağlılığını arttırmaktadır.

Ayrıca yapılan eğitim durumları lise ve üstü olan zabıta memurlarının örgütsel bağlılık seviyesinin, eğitim durumları ilköğretim olan zabıta memurlarına göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim durumları yüksek olan zabıta

memurlarının örgütsel hedefleri yerine getirmede daha başarılı olacakları bunun yanı sıra kendilerinin de örgüt içerisindeki amaçlarına ulaşmalarında istekli oldukları görülmektedir.

Örnek verecek olursak kariyer yapma amacıyla olan bir personel hem örgüt içi üstlendiği görevi yerine getirirken hem de kendi amacına ulaşmak için gayret gösterecektir.

Ekici ve Belli (2012) yapmış oldukları araştırmalarında eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Yapmış olduğumuz araştırmamızla uyumluluk göstermemektedir.

Araştırmamın sonucunda zabıta memurlarının hizmet yılı arttıkça örgütsel bağlılıklarında azalma olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak yeni işe başlayan personelin daha hırslı, işe başlama hevesli bireyler meydana getirme, yenilik, kariyer gibi etkenler düşünüldüğünde örgütsel bağlılık en üst seviyelerde olması, uzun yıllar çalışan zabıta personelinin bıkkınlık, monotonluk gibi etkenlerden dolayı örgütsel bağlılıklarını düşük olduğu görülmektedir.

Topaloğlu ve Yazıcıoğlu'nun (2009) yapmış oldukları araştırmalarında örgütsel bağlılığın hizmet yılı arttıkça örgüte olan bağlılıkta azaldığını tespit etmesi, yapmış olduğumuz araştırmamızdaki hizmet yılları ile uyutuğu görülmektedir.

Genel olarak araştırmamızı ele aldığımızda örgütsel bağlılık ile ilgili şu önerilerde buluna biliriz. Yöneticilerin personel istihdamı yaparken yaş grubu aralığının 20-35 olması, eğitim düzeyi lise ve üstü olmasına dikkat etmeleri, daha verimli çalışanlara sahip olmalarını ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olması sağlayacaktır. Eğitim düzeyi yüksek personellere terfi, ek mesai gibi maddi kazanç ve haklarıyla ilgili yapılacak çalışmalar ile iş görenin emeğinin karşılığını aldığını hissetmesinin sağlanması örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yükseltecektir.

Yöneticilerin çalışan personelin örgütsel bağlılıktaki sürekliliğinin sağlamak, örgütün uzun yıllarda gerçekleştireceği amaç ve hedeflerinde önemlilik arz etmektedir. Çalışan personelin örgütüne olan bağlılığı ekonomik şartlar ve sosyal durumlar ilerleyen yıllarda çalışan personellerde farklılık göstermesine neden olacaktır. Bu sebepten ötürü işverenler çalışanlarına terfi ve ek mesai gibi ekonomik ve sosyal haklar tanıması örgüte olan bağlılığın sürekliliğini sağlayacaktır. Personel haklarıyla ilgili yapılacak en ufak bir değişiklik, örgütün bir parçası olarak kendini gören, performansları yüksek bir topluluk oluşacaktır.

Araştırmam sadece Eyyübiye Belediyesi Zabıta Müdürlüğü ile sınırlı kalmıştır. Bu sebepten ötürü elde edilen sonuçlar bu araştırma için geçerlilik göstermektedir. Başka kurum ve kuruluşların örgütsel bağlılık seviyelerinde farklılık göstereceği kanaatindeyim. Doğal olarak bu bağlamda verilecek öneriler de değişecektir.

KAYNAKÇA

- Akgül, S. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Alaş, B. (2012). *Rotasyona Uğrayan Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Albayrak, E. G. (2007). *Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P., (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*, The British Psychological Society.
- Allen, N. ve Meyer, J. (1993). *Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects*, Journal of Business Research.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). *An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*, Administrative Science Quarterly.
- Aras, M. (2010). *Örgütsel Bağlılık: GOÜ Akademik Personeli Üzerine Bir Uygulama*. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Atila, A. B. (2012). *Meslek Liseleri Ve Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Kültür Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları 'İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Aygün, A. (2012). *Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Bağcı, Z., ve Bursalı, Y. M. (2011). *Yöneticilerin Güç Kaynaklarının Çalışanların Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Çalışanların Algılamalarına Bağımlı Analitik Bir İnceleme*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E. ve Can, M. (2014). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: *Siyaset, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*.
- Bayram, L. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: *Sayıştay Dergisi*.
- Benligiray, S. (2003). *Ücret Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Berman, N. (1992). *The Dimesion of Otganizational Commitment*, Journal of Organizational Behavior.
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Bolu: *Yönetim Bilimleri Dergisi*.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel Bağlılık Ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma*, Sütçü İmam Üniversitesi. Kahramanmaraş: Yüksek Lisans Tezi.
- Ceseroğlu, C. M. (2010). *Örgütlerde İş gören İlişkileri Açısından Psikolojik Kontrat Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği*, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale: Yüksek Lisans Tezi.
- Ceylan, A. ve Demircan, N. (2002). Çalışanları Örgüte Bağlılığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. İstanbul: *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Okul Kültürü Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Çakır, Ö. (2001). *Örgütsel Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik Ve Örgüt Kültürünün Rolü*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Çetin, M., Cihangiroğlu, N. ve Türk, Y. Z. (2010). Bir Grup Eczacının Mesleki Bağlılık Algılarının İncelenmesi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*.
- Çiğil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. İstanbul: *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Dick, G. ve Metcalfe B. (2007). *Managerial Factors and Orgazizational Commitment: A Comparative Study of Police and Civilian Staff*, Thr International Journal of Public Sector Management.
- Dikmen, B. (2012). *Liderlik Kuramları Ve Dönüştürücü Liderlik Kuramı'nın Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alguları Üzerindeki Etkisine Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi. Kayseri: *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.
- Doğrul, M. A. (2013). *Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Afyon Meslek Yüksek Okulu 'nda Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma*. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Eren E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu Ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*. Afyonkarahisar: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Gök, S. G.(2011). Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma. Ankara: Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Yayınları.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Güzelbayram, Ş. (2013). Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. Ankara: *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. İzmir: *Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Katz, D. ve Kahn R. L. (1980)'den çeviren Can, H. ve Bayar, Y. (2005). Ankara: *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyon el Bağlılığı Nasıl Etkiler? İstanbul: *Doğuş Üniversitesi Dergisi*.

- Kaygısız, A.G. (2012). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Karara Katılma Durumları Arasındaki İlişki Kütahya Örneği*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Keleş, H. ve Çelik, N.(2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. Konya: *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*
- Kırel, Ç. (1999). “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi”. İstanbul: *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*.
- Koçel, T. (1995). *İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kolay, A. (2012). *Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Kurtbaş, D. (2011). *Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Kamu Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Küçük, M. (2012). *Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerindeki Etkinin İncelenmesi*. Çanakkale: Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Lunderberg, D. E. ve Brown, Wm. C. (1992) *The Managment of People in Hotels and Restaurnts, 5 the end*.
- Luthans, F. (1989). *Organizational Behavior, Sevent Edition, Hill, M.* (1995). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Maslow, M. (1943). *Theory oh Human Motivation*, Originally Published in Psychological Review.
- Mathieu, J. E. ve Dennis, M. Z. (1990). *A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Corralates and Consequences of Organizational Commitment*, Psychological Bulletin.
- Mercan, M. (2006), *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Meyer, J. P, Stanley, D. J., Herscovitz, L. ve Topolnytsky, L. (2002). *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Concequences*, Journal of Vocational Behavior.
- Mujka, F. (2011). *Personel Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

- Oksay, A. (2011). *Uzman Hekimlerde İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Isparta İli Örneği*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Ölçüm, Ç. M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özcan, B. (2011). *Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Pamukkale Üniversitesi. Denizli: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel Bağlılık Ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Özdemir, S. ve Muradova, T. (2008). *Örgütlerde Motivasyon Ve Verimlilik İlişkisi*. Bakü-Azerbaycan: Journal Of Qafqaz University.
- Özdevecioğlu, M. (2003). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.
- Özsoy, S. A., Ergül, Ş. ve Bayık, A. (2004). *Ege Üniversitesi Hemşirelik Meslek Yüksek Okulu Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi*. İzmir: İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.
- Polat, F. (2011). *Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Rowden, R. W. (2000). *The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment*. The Leadership ve Organization Development Journal.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Savery, L.K. ve Syme, P.D. (1996). *Organizational Commitment and Hospital Pharmacists*, Journal of Management Development.
- Seyhan, M. (2014). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Dönem Projesi.
- Smadov, S. (2006). *İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Şentürk, Ö. L. ve Çam, F. (2002). *İnsan Kaynakları Etkililiği Açısından İş görenlere Yönelik Halkla İlişkiler Faaliyetleri: K.K.T.C. Konaklama 191 İşletmeleri Yöneticilerinin Bakış Açısı*. K.K.T.C.: Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi.

- Şimşek, Ş., Akgemci T. ve Çelik A. (1998). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tang, T. ve Li-Ping (2000). *Does Attitue Tard Money Moderate the Relationships Between Instriction Job Satisfaction and Voluntary Turnover*, Human Relations.
- Tanrıverdi, H. (2012). Sakarya Meslek Yüksek Okulu, Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Sakarya: *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*.
- Tekingündüz, S. (2012). *Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven Ve İş Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Uğur, S. (2004). *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi*, Ankara: Plaka Matbaacılık.
- Uslu, A. G. B. ve Beycioğlu, K. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları İle Müdürlerin Paylaşılan Liderlik Rollerini Arasındaki İlişki. Samsun: *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Usta, İ. ve Küçükaltan, D. (2012). Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Muğla: *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*.
- Ülker, H. (1999). *Yönetim Süreçleri*. Bolu: Ders Notları.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet Ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Ankara: *İşletme Araştırmaları Dergisi*.

<http://www.tbb.gov.tr/belediyelerimiz/istatistikler/personel-istatistikleri>
Erişim Tarihi: 26 Mayıs 2016

<http://www.sanliurfa.bel.tr>
Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2016

EKLER

Ek-1 Anket Formu

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİMDALI

Değerli Meslektaşlarım;

“Demografik faktörlerin, örgütsel bağlılığa etkisi, Eyyübiye Belediyesi üzerine bir alan araştırması” başlıklı bu çalışmamda Şanlıurfa İli Eyyübiye İlçesindeki Zabıta Müdürlüğünde çalışan personellerin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek için toplam 33 sorulu bir anket oluşturulmuştur.

İkinci kısımda bulunan sorular örgütsel bağlılık seviyelerinin değerlendirilmesine yöneliktir.

Bunlar:

1. Kesinlikle Katılmıyorum
2. Katılmıyorum
3. Kararsızım
4. Katılıyorum
5. Tamamen Katılıyorum

Seçeneklerine göre yanıtlayınız

Anket çalışmama katılarak vermiş olduğunuz katkıdan dolayı teşekkür ederim.

İyi çalışmalar

**BU ANKET, PERSONELİN MEVCUT İŞYERİNE BAĞLILIĞININ
(ÖRGÜTSEL BAĞLILIK) NE DERECEDE OLDUĞUNU ÖLÇMEK AMACIYLA
HAZIRLANMIŞTIR.**

I. Yaşınız?

20-25 26-30 31-35 36-40 41- Üstü

II. Mesleğiniz?

Zabıta Amiri Zabıta Komiseri Zabıta Memuru Hizmetli

III. Medeni Durumunuz?

Bekar Evli

IV. Askerlik Durumunuz?

Yaptı Tecilli Muaf Yapmadı

V. Aile Nüfus Sayınız (Bakmakla Yükümlü Olduğunuz)?

1 Kişi 2-3 Kişi 4-6 Kişi 7-9 Kişi 10- Üzeri

VI. Eğitim Durumunuz?

İlk Öğretim Lise Ön Lisans Lisans Master/Doktora

VII. Bildiğiniz Diller?

Kürtçe İngilizce Arapça

VIII. Kaç Yıldır Bu Kurumda Çalışıyorsunuz?

0-1 Yıl 1-3 Yıl 3-5 Yıl 5-10 Yıl 10 Yıl-Üstü

IX. Daha önce Kamu / Özel sektörde çalıştınız mı?

Kamu Özel Sektör Serbest Meslek Diğer

X. Hangi Şubede (Bölgede) Görev Yapıyorsunuz?

1.Bölge 2.Bölge 3.Bölge Zabıta Kalemi
Zabıta Amirliği Zabıta Amirliği Zabıta Amirliği

XI. Gelir Düzeyiniz (Türk Lirası)?

1.000-1.500 1.501-2.000 2.001-2.500 2.501-3.000 3.001- Üstü

XII. Konut Durumunuz?

Mülk Kira Aile Bireylerinden Birine Ait Diğer

XIII. Çalışma Şekliniz?

İş-Kur Taşeron Sözleşmeli İşçi Memur

XIV. Müdürlüğünüzde Çalışan Personel Sayınız?

0-20 21-40 41-60 61-80 81- Üstü

XV. Takım İçi İletişim Modülünüz?

Birebir Telefon (GSM) Telsiz Mesaj (Whatsapp vs.)

Aşağıdaki ifadelerin **mevcut işyerinize bağlılığınıza** ne derecede uyduğunu 5’li ölçekte işaretleyiniz.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum

		1	2	3	4	5
Duygusal Bağlılık	1.Kariyerimin geri kalan kısmını bu şirkette/kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
	2.Bu şirketin / Kurumun problemini gerçekten sanki kendi problemimmiş gibi hissediyorum.					
	3.Şirketime / Kurumuma karşı güçlü bir “aitlik” duygusu hissetmiyorum.					
	4.Bu şirkette / kuruma karşı “duygusal bağlılık” hissetmiyorum					
	5. Bu şirkette / kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.					
	6.Bu şirketin/ Kurumun benim için özel bir anlamı var					
	7.Şu anda bu şirkette / kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.					
	8. Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için zor olurdu.					
	9. Şimdi şirketimden/kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey alt üst olurdu.					
	10. Bu şirketten/kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar					

Devam Bağlılığı	az alternatifim olduğunu hissediyorum.					
	11.Eğer bu şirkete/kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
	12.Benim için bu işyerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de başka bir işyerinin burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					
	13.Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.					
Minnet/Şükran Bağlılığı	14.Benim için daha avantajlı olsa bile şu an bu şirketi/kurumu terk etmenin doğru bir hareket olmadığını düşünüyorum.					
	15.Şirketimden/kurumumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
	16.Bu şirket/kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
	17.Bu şirketi/kurumu şu an için bırakamam, çünkü burada çalışanlara karşı kendimi sorumlu hissediyorum.					
	18.Şirketime/kurumuma çok şey borçluyum.					

Ek-2 Örgütsel Bağlılığın Betimsel Dağılımı

Aşağıdaki ifadelerin **mevcut işyerinize bağlılığınıza** ne derecede uyduğunu 5'li ölçekte işaretleyiniz.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum

		1	2	3	4	5
Duygusal Bağlılık	1.Kariyerimin geri kalan kısmını bu şirkette/kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	4	5	5	24	35
	2.Bu şirketin / Kurumun problemini gerçekten sanki kendi problemimmiş gibi hissediyorum.	3	3	3	30	34
	3.Şirketime / Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum.	33	18	6	12	4
	4.Bu şirkette / kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum	31	19	11	9	3
	5. Bu şirkette / kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	32	23	3	7	8
	6.Bu şirketin/ Kurumun benim için özel bir anlamı var	4	4	11	25	29
Devam Bağlılığı	7.Şu anda bu şirkette / kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.	2	3	2	26	40
	8. Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için zor olurdu.	2	5	3	23	40
	9. Şimdi şirketimden/kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey alt üst olurdu.	6	3	1	18	45
	10. Bu şirketten/kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.	10	9	8	24	22
	11.Eğer bu şirkete/kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	12	12	13	17	19
	12.Benim için bu işyerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de başka bir işyerinin burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	3	11	16	22	21
	13.Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	30	21	7	5	10
Minnet/Şükran Bağlılığı	14.Benim için daha avantajlı olsa bile şu an bu şirketi/kurumu terk etmenin doğru bir hareket olmadığını düşünüyorum.	1	4	3	26	39
	15.Şirketimden/kurumumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	11	12	11	21	18
	16.Bu şirket/kurum benim sadakatimi hak ediyor.	4	4	12	17	36
	17.Bu şirketi/kurumu şu an için bırakamam, çünkü burada çalışanlara karşı kendimi sorumlu hissediyorum.	2	7	4	25	35
	18.Şirketime/kurumuma çok şey borçluyum.	3	6	14	17	33