

T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MAHALLİ KAMU KURUMLARINDA
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARAŞTIRILMASI

Mustafa ÖZDEMİR

2501110674

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Muhteşem BARAN

İSTANBUL – 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : MUSTAFA ÖZDEMİR Numarası : 2501110674
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : İŞLETME YÖNETİMİ VE ORGANİZASYON Danışman : PROF.DR.MUHTEŞEM BARAN
Tez Savunma Tarihi : 21.10.2019 Saati : 13.00
Tez Başlığı : MAHALLİ KAMU KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARAŞTIRILMASI.

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
PROF.DR.MUHTEŞEM BARAN		KABUL
DOÇ.DR.YASEMİN ŞEN		KABUL
DOÇ.DR.MERVE KOÇOĞLU SAZKAYA		RED

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
DOÇ.DR.MUHSİN MURAT YAŞLIOĞLU		
DOÇ.DR.MALİK VOLKAN TÜRKER		

ÖZ

MAHALLİ KAMU KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARAŞTIRILMASI

Mustafa ÖZDEMİR

Günümüz iş dünyasında örgütsel bağlılık konusu, kurumların verimlilik ve etkinliğine yönelik çalışmalarda ve aynı zamanda çalışanların iş tatmini, iş memnuniyeti, toplam kalite yönetimi, örgüt kültürü, liderlik ile bunların kendi aralarında ve yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, örgütteki pozisyonu, demografik faktörler gibi hususlarla ilgili ortaya çıkan olgularda çokça araştırılan bir konu olmuş, konunun ehemmiyeti esasıyla bilhassa kamu kurumlarına yönelik çok yönlü akademik araştırmalar yapılmıştır. Örgütsel bağlılığın kurumların performanslarını maddi ve manevi olarak etkilediği bilinmektedir. Yapılan araştırmada Türkiye’de mahalli kamu kurumlarıyla ilgili önceden yapılmış örgütsel bağlılık konulu çalışmalar tarih sıralarıyla incelenmiş, yine bu konuda yabancı akademik literatürde yapılmış bazı önde gelen çalışmalar tarih sırasıyla yazarları ve başlıklarına göre listelenmiştir. Mahalli kamu kurumu olarak seçilen bir büyükşehir belediyesinde çalışanlarla anket formu üzerinden yapılan araştırmada tanımsal sonuçlara ulaşılmış, bunlar da Türkiye genelinde daha önceden yapılmış akademik çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucu tekrar teyit edilmiş ve tanımsal sonuçlar ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Mahalli Kamu Kurumları, Örgütsel Bağlılığın Boyutları

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL COMMITMENT RESEARCH IN LOCAL GOVERNMENT INSTITUTIONS

Mustafa ÖZDEMİR

In today's business environment the notion of organizational commitment has been one of the topics for institutional efficiency and productivity, and also like job satisfaction and contentment, it is one of the research topics in enterprise development. Due to the importance of the topic, many researches have been made especially by the government institutions.

It has been known that organizational commitment affects moral and physical aspects of institutions. In our research, publications, made for organizational commitment through some local government institutions in Turkey have been studied, in respect of time sequence. And also organizational commitment studies made in foreign academic literature have been scanned and enlisted in order by date, author and topic. One metropolitan municipality is chosen, as a local government institution. And with a written survey made with the employees of this organization some descriptive results have been obtained. And the descriptive results of former academic researches, Thus, the results and the descriptives of the survey have been confirmed.

Keywords: Organizational Commitment, Local Government Institutions, Dimensions of Organizational Commitment

ÖNSÖZ

İşletme Bilimi son yüz yılda sürekli gelişme içinde bulunmuş, yeni keşfedilen olgularla beraber 21.yüzyılda yepyeni başlıkları incelemiştir. 1980'lerden sonra globalleşme ve bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle beraber dünyadaki nakit akışlarının sınır tanımaması, dünya pazarlarının serbest ticarete açılması, yeni teknolojilerin üretimlere adaptasyonu gibi değişimler, yakın zamanda tüketimin aşırı uçlara ulaşması, insanlar arası gelir dengesizliği, sermayenin çoğunluğunun kısıtlı çevrelerde toplanması, artan enerji ihtiyacı, sanayi ve nüfusla beraber artan çevre sorunlarına; günümüzde dış ticarete korumacılık, dünya artan işgücünün gelişmiş ülkelere olan göç talebi, global güçlerin ticaret savaşları gibi konular eklenmiştir.

Üretimde verimlilik ve etkililik, kısıtlı kaynaklara ulaşma, maliyetlerin azaltılması, yüksek rekabet ortamında günümüz işletmelerinde vazgeçilmez olgular haline gelmiş olup, örgütlerin incelenerek yukarıda belirtilen konularla beraber toplam kalitenin iyileştirilmesi ile planlama, yürütme gibi işletme süreçlerinin örgüt yapılarına uyumlu hale getirilmeleri, günümüz örgütlerinin odaklandığı başlıklar haline gelmiştir. Ülke yönetimlerinde, yerel yönetimlerin daha yetkili hale getirilmeleriyle beraber, bilişim, veri toplama, veri işleme ve haberleşme teknolojilerindeki ilerlemelerle, kamu genel yönetimlerinin de teşviki ile bu teknolojiler yerel idarelerde uygulanmaya konulmuş, bu sayede halkın güvenilir ve açık bilgiye daha kolay ulaşabilmesi kısmen sağlanmış, bu sayede hem yerel halkın hem de yerel idarelerdeki yöneticilerin kendi idarelerinin performansını izlemesi kolaylaşmıştır.

Yapmış olduğum araştırma çalışmamda bana rehberlik eden Prof. Dr. Aykut Berber, Doç. Dr. Yasemin Şen ve danışmanım Prof. Dr. Muhteşem Baran nezdinde, Türkiye'de İşletme Biliminin gelişmesinde önemli katkıları olan tüm İ.Ü. İşletme Fakültesi öğretim üyelerine ve yöneticilerine teşekkür ederim.

Mustafa ÖZDEMİR

İstanbul, 2019

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1	Örgütsel Bağlılık Tanımı.....	3
1.1.1	Örgütsel Bağlılıkla İlgili Göstergeler.....	4
1.1.2	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Öğeler.....	4
1.2.	Örgütsel Bağlılığın Boyutları ve Bu Boyutları Etkileyen Faktörler.....	7
1.2.1	Duygusal Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	9
1.2.2	Devamlılık Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	10
1.2.3	Normatif Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	11
1.3	Örgütsel Bağlılığın Sonuçlarıyla İlişkili Temel Değişkenler.....	14
1.4	Allen ve Meyer Örgütsel Bağlılık Modelinin Seçilmesinin edenleri.....	15

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN MAHALLİ KAMU KURUMLARINDA İNCELENMESİ

2.1	Türkiye’de Mahalli İdarelere Genel Bakış.....	18
2.2	Amaç ve Kapsam.....	21
2.3	Araştırmanın Varsayımları (Kısıtları).....	22
2.4	Araştırma Metodolojisi.....	23
2.4.1	Araştırmanın Hipotezleri.....	24
2.5	Yerel Yönetimlerle İlgili Türkiye’de Daha Önce Yapılmış Örgütsel Bağlılık Çalışmalarının İncelenmesi.....	25
2.6	Araştırmanın Sonuçları.....	35
2.6.1	Tanımlayıcı İstatistikler.....	35
2.6.2	Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi.....	42
2.6.3	Hipotezlerin Test Edilmesi.....	46
SONUÇ ve ÖNERİLER.....		54
KAYNAKÇA.....		57
EK: ANKET FORMU.....		63

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa

TABLO 2.1 Türkiye’de Mahalli Kamu Kurumlarında Örgütsel Bağlılık İle İlgili Olan Araştırmalar	27
TABLO 2.2 Türkiye’de Mahalli Kamu Kurumlarında Örgütsel Bağlılık İle İlgili Olan Araştırmalara ait tanımlayıcı istatistikler.....	31
TABLO 2.3 Araştırma yapılan Mahalli kuruma ilişkin tanımsal istatistikler.....	36
TABLO 2.4: Araştırma yapılan Mahalli kuruma ilişkin tanımsal istatistiklerin Faktör Analizi sonrası yeniden düzenlenmiş hali.....	38
TABLO 2.5 Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Faktörlerin belirlenmesi için uygulanan KMO Testi	39
TABLO 2.6 Son Faktör Analizi Rotasyonlu Faktör Matrisi.....	39
TABLO 2.7 Son Faktör Analizinin Açıklanan Toplam Varyans Sonucu.....	40
TABLO 2.8 Araştırma Yapılan Mahalli Kurum İçin Yapılan Güvenirlik Analizi....	41
TABLO 2.9 Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Olası Sonuçlar.....	45
TABLO 2.10 Çalışanların Meslek Seçimine Göre Örgütsel Düzeylerinin Tespitinde Elde Edilen Tanımsal İstatistikler.....	46
TABLO 2.11 Çalışanların Meslek Seçimi ile ilgili H1 hipotezi için yapılan Bağımsız Örnekler Testi.....	47

TABLO 2.12 Çalışanların Cinsiyetine Göre Örgütsel Düzeylerinin Tespitinde Elde Edilen Tanımsal İstatistikler	48
TABLO 2.13 Çalışanların Cinsiyeti ile ilgili H1 hipotezi için yapılan Bağımsız Örnekler Testi.....	48
TABLO 2.14 Çalışanların Medeni Durumuna Göre Örgütsel Düzeylerinin Tespitinde Elde Edilen Tanımsal İstatistikler.....	49
TABLO 2.15 Çalışanların Medeni Durumu ile ilgili H1 hipotezi için yapılan bağımsız Örnekler Testi	49
TABLO 2.16 Çalışanların görevde bulunma süresi ile ilgili H1 hipotezi için yapılan Varyansların Homojenliği Testi.....	50
TABLO 2.17 Çalışanların Görevde Bulunma Süreleri ile İlgili H1 Hipotezi İçin Oluşturulan Anova Tablosu.....	50
TABLO 2.18 Çalışanların Görevde Bulunma Süresine Göre Örgütsel Düzeylerinin Tespitinde Elde Edilen Tanımsal İstatistikler.....	51
TABLO 2.19 Çalışanların Ücretleri ile İlgili H1 Hipotezi İçin Yapılan Varyansların Homojenliği Testi.....	52
TABLO 2.20 Çalışanların Ücretleri ile İlgili H1 Hipotezi İçin Oluşturulan Anova Tablosu.....	52
TABLO 2.21 Çalışanların Ücretlerine Göre Örgütsel Düzeylerinin Tespitinde Elde Edilen Tanımsal İstatistikler.....	53

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1: Bağlılığa Etki Eden Süreç ve Olayların Akış Şeması.....	13
---	----



GİRİŞ

Günümüz iş dünyasının karşılaştığı yüzleşmelerin başında, kurum çalışanlarının işe adanmışlığı ve bağlılığı gelmektedir. Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanların, örgütsel hedeflere daha çok odaklandıkları, kurumlarında daha uzun süre kaldıkları, üretimde artış gösterdikleri, daha az rotasyonatabi tutuldukları, sağlık ve yaşam standartlarını korumada daha özenli davrandıkları görülmüş, bu durumda çalışanın örgüt ilişkisi ve çalışanın kurumda kalma kararını etkileyen süreçlerin incelenmesi önem kazanmıştır. Burada kurumda bulunmaktan duyulan sevinç, aile olarak gördüğü örgüte ait olma, bir örgüte ait olmanın duygusallığı, örgütten ayrılmanın yaratabileceği yüksek maliyet, iş alternatifi az oluşu, kurumda kalmanın kişisel açıdan gerekliliği, ayrılmanın yaratacağı belirsiz kişisel fedakarlıklar, örgütte kalmanın yarattığı bağlılık, yükümlülük ve etik gibi hisler genel anlamda örgütsel bağlılık düzeyini belirleyen parametreler olarak bilinmektedir.

Yukarıda da belirtildiği üzere, örgütsel bağlılığın, günümüz toplumlarının temel dinamosu olan sağlıklı ve gelişmiş kurumları oluşturmada elzem bir unsur olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmada Türkiye'deki mahalli kamu kurumlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi ile ilgili geçmiş akademik literatür incelenerek, ortalamalar ve standart sapmaları belirlenmiş, yine bir mahalli kamu kurumunda yapılan örgütsel bağlılık düzeyiyle ilgili anket çalışmasında elde edilen istatistiksel değerlerle karşılaştırılmıştır.

Tez iki kısımdan oluşmuş olup, birinci kısımda Örgütsel Bağlılık başlığıyla örgütsel bağlılığın tanımı, boyutlarına göre örgütsel bağlılığa etki eden faktörler,örgütsel bağlılığın sonuç değişkenleri ve araştırmada kullanmış olduğumuzAllen ve Meyer'e ait üç boyutlu araştırma modelinin kabul nedenleri incelenmiştir. İkinci bölümde ise araştırma konumuz olan örgütsel bağlılığın mahalli kamu kurumlarında incelenmesi başlığında, Türkiye'de mahalli kamu kurumlarına genel bakış üzerinde çalışılmış, amaç ve kapsam, araştırmanın

varsayımları (kısıtları),araştırma metodolojisi belirlenmiş, dünyada ve Türkiye’de yerel yönetimlerle ilgili yapılan tarihsel sıralı örgütsel bağıllık konulu araştırmalar incelenmiş, araştırmada elde edilen veriler çözümlenerek tanımlayıcı istatistikler elde edilmiştir.Türkiye’de yapılmış çalışmalar ile araştırmanın bulguları karşılaştırılmış, tartışmakısında Mahalli kamu kurumunda yapılan araştırmanın üç boyutu üzerinden ulaşılan sonuçların ve Türkiye mahalli kamu kuruluşlarında elde edilmiş anket sonuçlarıyla uyumlu olduğu belirlenmiştir. Sonuç ve öneriler kısmında ise elde edilen araştırma sonuçlarına değinilmiş ve bu doğrultuda mahalli kamu kurumlarında uygulanabilecek öneri ve önlemler dile getirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM:

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bu bölümde odaklanılan kavram örgütsel bağlılık olup, incelenen temel bahisler, örgütsel bağlılığın tanımı ve teorik geçmişi, örgütsel bağlılıkla ilgili göstergeler ve ögeler, boyutlarına göre örgütsel bağlılığa etki eden faktörler, duygusal bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığın üç alt boyutu olan devamlılık, duygusal ve normatif bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığın sonuç değişkenleri ve araştırmaya temel oluşturan Allen Ve Meyer'e ait üç boyutlu araştırma modelinin kabul nedenleri olacaktır.

1.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı

Buchanan'ın yaptığı tanıma göre örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine, yanlı ve duygusal bir yaklaşım olup, bu amaçlara, değerlere ve organizasyona yaklaşım biçimi kişinin kendine olduğu kadar örgüte de yaklaşımını da göstermektedir. Her şeyden önce bağlılık örgütler için kritik önemde bir davranış olup, kişisel ve uygun düzeyde merak içerecek şekilde örgütün sağlığı ve geleceği hususlarındaki ilgiyi içerir. Başarılı sosyal örgütün ön şartı niteliğinde olan örgütsel bağlılık kompleks bir davranış biçimi olup şu üç kısımdan oluştuğu varsayılabilir. (i) Örgütsel misyona uygun kimlik edinim duygusu. (ii) Kişinin örgütsel görevlere katılıma ilişkin hissiyatı. (iii) Örgüte duyulan bağlılık ve düşkünlük hissiyatı. (Buchanan, 1974)

Yine örgütsel bağlılık, işe yeni başlayan personelin kendini organizasyona kabul ettirme ve onlar tarafından benimsenme güdüsüyle, işin yapılması ve mevcut prosedürlere ilişkin bilgi ve deneyim kazanmasıyla kendini geliştirerek örgüt içerisinde bir kimlik edinmesi, organizasyonun bir parçası olmaya çalışması diye nitelendirilebilir.

Örgütsel bağlılığın her bir örgüt çalışanının sistemin bütünlüğü ile ilişkisinin doğası olması, yapılan ilk tanımlardandır.(Grusky,1966)

Sheldon, yatırımların ve katılımcı anlayışın örgütsel bağlılığın oluşturulmasına yönelik mekanizmalar olup, örgüt üyeleri arasındaki ilişkilere ait unsurlardan bağımsız olduğunu hipotezinde önermiş, bir grup bilim adamı da bu hipotezi özel laboratuvarlarında test ve teyit etmeleriyle desteklemiştir. Sosyal katılımların mesleki yeterliliğe sahip çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırdığı tespit edilmiş olup, bu da yatırımları kuvvetlendirerek, profesyonel bağlılığın negatif etkilerini azaltmaktadır. Burada yatırım olarak sözü geçen kavramdan kasıt olarak yatırım yapan örgüte bağlılığın artarak, çalışanın diğer bağlılığı olduğu örgütlerle ilgili bağlılıkların azalması kast edilmektedir. (Sheldon, 1971).

Yatırımların ve katılımcı anlayışın günümüzde örgütsel bağlılık üzerindeki müspet etkisi günümüzde kabul edilir olgular hale gelmiştir. Bilhassa örgüt yatırımlarının ve sosyalleşme çalışmalarının örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan normatif bağlılığın özelliklerine ait bağımsız değişkenler olduğu ortaya konmuştur. (Hartmann, 2000)

Örgütsel bağlılığındağişik oranlarda kişisel özelliklere (cinsiyet, medeni durum, babanın mesleği v.s.) bağlı olduğuna dair kanıtlar bulunmuş olsa da çok değişkenli analizler bize göstermektedir ki örgüt içi rolün birincil derecede örgütsel bağlılığa etkisi olduğunu göstermektedir. Örgütteki rolden kaynaklanan baskı, örgütteki yıllara bağlı deneyim ve örgütün yıllara dayalı gelişmesine bağlı tatminsizlik bize örgütsel bağlılığın değişime ve artışa ait bir fenomen olduğunu göstermektedir. Bunun da çalışan açısından mevcut çalışma sistemine yapılan bağışlara ve yan iddialara dayalı teşviklerin oranı olduğu görülmektedir. Aynı zamanda Grusky (1966) örgütsel bağlılığın örgüt içerisinde geçen yıllarla beraber artmakta olduğunu göstermiştir. Burada zamanın yatırım olarak kendisi içerisinde değer kaynağı olduğu öne sürülmüştür. (Hrebiniak and Alutto, 1972, p.555-556).

Örgütsel bağlılık, kavram ve ölçülmesinin tanımı ile ilgili düşük bir konsensüs sağlanmıştır. Örneğin; Lyman ve Porter bunu çalışanın örgüt yararına yüksek seviyede çabayla katkıda bulunma isteği, örgüt içerisinde kalmaya yönelik yoğun istek ve buna dair başarı vedegerlerin tanınması olarak

görmüş, Sheldon(1971) ise bu bağlılığı örgütün pozitif evrilmesi ve örgütün başarıları için yoğun çalışma isteği olarak görmüştür.Kantor (1968) ise bunu sosyal oyuncuların örgüte enerji ve sadakat kazandırma isteği olarak tanımlamıştır.Hrebiniakve Alutto (1973) ise örgütsel bağlılığı ücret, statü veya mesleki özgürlükveya meslektaşlar arası daha derin arkadaşlık bağlarındaki artış için örgütü terk etmeme isteksizliği olarak tanımlamış, Lee (1971) ise “bir ait olma ve sadakat derecesi” olarak tanımlamıştır.Kavramın faydalı operasyonel indeksine yönelik düşük bir konsensüs olmasına rağmen bu akademisyenlerin çoğunluğu örgütsel bağlılığı, insanlar ve örgütler arasındaki psikolojik bağ olarak tanımlamaktadırlar. (Bruce Buchanan 1974).

Örgütsel bağlılığın bu tanımlarından sonra, bağlılığa ait modeli oluştururken bağlılığın davranışsal yaklaşımlarını ve buna ait psikolojik ve sosyolojik olarak tasdikleyen öğeleri ele alınacaktır. Burada metnin çalışanların inanç, motivasyon veduygusal yaklaşımlarının önemi söz konusu olacaktır. Çalışanın ihtiyaç, istek ve yükümlülüklerinin oluşturacağı motivasyonun işe bağlılığındaki etkilere de değinilecektir.

1.1.1 Örgütsel Bağlılıkla İlgili Göstergeler

Örgüte bağlılığın göstergeleri ise şunlardır:(İbicioğlu, 2000):

- 1- Organizasyonun amaç ve değerlerini kabullenerek,bunlara inanma,
- 2- Organizasyon için çabalarını arttırarak özveride bulunma,
- 3- Örgüt çalışanı olarak örgütün tarafından tanınma ve bu tanınmanın sürekliliği konusunda duyulan istek,
- 4- Örgütle özdeşleşme,örgüte ait birey olarak görüldüğüne, örgütü temsil ettiğine dair duyulan inanç, dolayısıyla örgüt tarafından kimliklendirme,
- 5- İçselleştirme, çalışanın kendi kişisel amaç ve değerlerinin, işverenin faaliyetleri ve politikaları arasındaki uyum sayesinde oluşmaktadır.

Örgütsel bağlılık bu bağlamda kişinin kendini örgütle özdeşleştirilmesi, üyesi olarak örgüte ait ve mensubu olma duygusu, bu duygunun içselleştirilmesi ve

adanmışlık durumu, sonrası örgütten gelen geri bildirimlerle beraber çalışanın kendi konum ve pozisyonunu irdelemesi öğelerini içermektedir.

1.1.2 ÖrgütselBağlılığı Etkileyen Öğeler

Örgütsel bağlılığa ilişkin öğeler, birçok araştırmacı tarafından değişik sınıflamalara tabi tutulmuşlardır. Schwenk bu faktörleri üç ana gruba ayırmıştır. (Schwenk, 1986):

- Geçmiş çalışma hayatı tecrübeleri,
- Kişisel özellikler,
- Örgütsel Yapıya İlişkin Karakteristikler,

Mowday ve diğerleri (1983) bağlılığın bu kadar yoğun ilgiye maruz kalmasının, örgütsel bağlılığın çalışanların bazı öngörülebilir davranışlarının tahminini ortaya çıkarması olarak görülmesinden kaynaklandığını öne sürerler, bu davranışlar:(Mowday ve diğerleri 1983):

- İş Dücü Devri
- Sadakat
- Bir Dereceye Kadar Yaşamdan Bulunan Anlam

Yine bu örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler diğer bir araştırmacı grubuna göre aşağıda sıralanmıştır:(Mathieu ve Zajac 1990),(Benkhoff, 1997):

- Medeni durum,
- Kabiliyet,
- Ücret,
- Kabiliyet çeşitliliği ve faaliyet alanı,
- Göreve duyulan bağlılık,
- Liderle oluşan iletişim,
- Katılım sağlayıcı liderliktir.

1.2 Örgütsel Bağlılığın Boyutları ve Bu Boyutları Etkileyen Faktörler

Bu konuya ilişkin şimdiye kadar birçok çalışma yapılmış, bunların en önde gelenlerinden biri olan Allen-Meyer'in 1990 yılında yaptıkları çalışma olup, örgütsel bağlılığı 3 ana alt boyutta ele almışlardır. Bunlar devamlılık, duygusal ve normatif bağlılık boyutlarıdır. Yine ikili bu alt boyutlardan yola çıkarak örgütsel bağlılığa ilişkin kendi anket formlarını hazırlamışlardır. Halen bağlılık derecesini ölçmek için ve diğer istatistik araştırmalar için kullanılan bu 3 boyutlu anket formu, konunun araştırılması için akademik çevrelerden büyük ilgi görmektedir. Biz de konu ile ilgili seçili kamu kurumlarına yönelik araştırmada bu form kullanılmıştır.

Araştırmaya konu olan orjinal Allen-Meyer anketinin öncül değişkenleriyle beraber incelenmesi ve öncüller için örnek teşkil edebilecek sorulara bakış: (Allen-Meyer, 1990):

a) Duygusal Bağlılık için önerilen öncül değişkenleri oluşturan 10 madde ve öncüller için önerilen sorular

- 1- İşe kabul çabası: Organizasyon tarafından bana verilen iş ilgi çekici ve heyecanlıdır.
- 2- Rol Açıklığı: Bu organizasyon bende n beklediklerini açıkça ortaya koyar.
- 3- Hedef Açıklığı: Bu organizasyonda kendimi yapmam gereken işlere yönelik açıkça kavradığım görevlerle ilgili çalışır bulurum.
- 4- Hedef Zorluğu: İşte benden istenenler bilhassa zahmetlidir.
- 5- Yönetimin Bakış Açısı: Örgütümün üst yönetimi çalışanlar tarafından kendilerine getirilen fikirlere dikkat ederler.
- 6- İkili İlişkiler: Bilhassa gençler arasında birçok yakın ilişki vardır.
- 7- Eşitlik: Bu örgütte hak edip de ne az nede hak etmeyip de fazla kazanan bulunmaktadır.
- 8- Kişisel önem: Bu örgütte, senin çalışmalarının organizasyonun gelecekteki geniş hedeflerine önemli katkılar yapığın hissiyatı verilmektedir.
- 9- Geri bildirim: İşteki performansım için bana sık sık geri bildirimde bulunulur.

10- Katılım: Örgütümde ben iş yoğunluğumla ilgili veya performans standartlarıyla ilgili alınan kararlara katılmam istenir.

b) Devamlılık Bağlılığı için önerilen öncül değişkenleri oluşturan 7 madde ve öncüller için önerilen sorular.

1- Yetenekler: Mevcut organizasyonunda edindiğin yetenek ve tecrübeler diğer bir organizasyonda ne kadar faydalı olabilir. Burada kastedilen edinilmiş yeteneklerin ne kadarının diğer bir organizasyona transfer edilebilir olduğudur.

2- Eğitim: Benim önceki öğrenimim herhangi bir yerde çalışsam da, şu anda çalıştığım yer veya benzeri yerler kadar faydalı olurdu.

3- Taşınma Gereği: Eğer şu anki işinizi bıraksanız başka bir yere taşınma gereği duyar mısınız.?

4- Kendine Yatırım: Bu organizasyonda çalışırken kendime zaman ve çaba olarak birçok yatırım yapma gereği duydum.

5- İkramiye: Eğer bu organizasyondan ayrılısaydınız, ayrılmamanıza nazaran emeklilik fonlarından kaybınız olur muydu?

6- Cemiyet: Bu bölgede ne kadar süredir ikamet etmektesiniz? (Bu soruda oturulan süre yaşa bölünecektir.)

7- Alternatifler: Eğer bu işten ayrılısaydım, bu iş denginde veya daha iyi bir işi çok az bir çaba ile bulabilirdim.

c) Normatif Bağlılık için önerilen öncül değişkenleri oluşturan 1 madde ve öncüller için önerilen soru.

1- Örgütsel Bağlılık Normu: Bu organizasyonda çalışanların örgüte yüksek derecede bağlılık duymaları istenmektedir.

Not: Anket incelemeye ve açıklamaya yönelik olduğu için ters ® sorulara yer verilmemiştir.

1.2.1 Duygusal Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Burada duygusal bağla kastedilen çalışanın kendi iç motivasyon ve isteğinden kaynaklanmakta ve yine onun psikolojik durumunun bir unsuru, örgüt içerisindeki kimlik arayışı ve katılımıyla pekişmesidir.

Şimdiye kadar olan en güçlü ve en sürekli ilişkilerin iş tecrübeleri sayesinde edinilmiş olduğu bazı akademisyenlerce öne sürülmekte,örgütleri içerisindeki deneyimleri beklentileri ile uyum içeren ve temel ihtiyaçlarını gideren çalışanların, tecrübeleri daha az doyurucu olan çalışanlara nazaran, örgütle daha güçlü duygusal bağ kurma eğiliminde oldukları görülmüştür. (Meyer, Allen 1991)

Hartmann (2000) ise, duygusal bağlılığın, ait olma ve örgüte yakınlık duygularıyla ilgili olduğunu, bunlarında kişisel özellik, örgütsel yapı ve iş deneyimleriyle ilişkili olduğunu belirtir. (Hartmann, 2000).

Çalışanların örgütlerine yönelik hem duygusal hem de davranışsal bağlarının olduğu bilinmektedir. Örgütsel bağlılığın duygusal boyutunu, kişinin kuruma sadakati ve kendini kurum kimliği ve değerleriyle özdeşleştirmesi ifade etmektedir.Bu da ilişkisel normların göstergesi olup (McNeil, 1980)ve de kişinin örgüt ile bağının sadece ekonomik motivasyonlardan kaynaklanmadığını göstermektedir.(Ouchi'nin “klan” formasyonunda olduğu gibi) Bağlılığın davranışsal boyutu, örgüte ait üyeliğini sürdürebilmek için çalışanın örgüt yararına çaba sarf etmesi olarak nitelendirilmektedir.Bu da çalışan ve örgüt arasındaki sözleşme süresini belirtmektedir. (Bakınız Halaby ve Weakleam, 1996) (Kalleberg ve Reve ,1994, p.1114)

Yaptıkları araştırmada Allen-Meyer duygusal bağlılık boyutunun bazı öncüllerden oluştuğunu öne sürmekte ve anketin duygusal bağlılık boyutunun ölçümünü bu 10 kavrama dayandırır. Bunlar; işe kabul çabası, rol açıklığı, hedef açıklığı, hedef zorluğu, yönetimin bakış açısı, arkadaşlık bağları, örgüte güven, eşitlik, personele verilen önem, geri bildirim, katılımdır. (Allen and Meyer, 1990)

1.2.2 Devamlılık Bağlılığını Etkileyen Faktörler

Akademisyenler arasında örgütsel bağlılığın doğası hakkında tanımsal farklılıklar olmakla beraber önemli ortak benzerlikler bulunmuştur. Birçok düşünür bu konuya ‘maliyet tabanlı’ boyut eklemişlerdir. Bu görüşe göre, çalışan bireylerin bağlılığa dayalı hareket tarzı benimsemelerinin sebebinin başka türlü davranış biçiminden kaynaklanacak maliyetten düşük olması veya değişik bir iş alternatiflerinin olmamasıdır. Bu boyut ‘devamlılık bağlılığı’ veya ‘yabancılaşma bağlılığı’ diye adlandırılmıştır. (Becker, 1960)

Örgütsel Bağlılığın devamlılık boyutu iki faktör tarafından gelişebilmektedir. Bunlar çalışanların yaptığı yatırımların (yan-bahisler) büyüklüğü ve/ veya adedi ve algılanan alternatiflerin azlığıdır. Bu tahminler Becker’in(1960) yaptığı teorik çalışmadan ve Farrell&Rusbult (1981; Rusbult&Farrell, 1983) etkilenmiştir. Becker’e göre çalışanlar yan bahislere eğer diğer bir yan bahsin devamının zorlaştırdığı süreçte girmektedirler. Örneğin, çalışanlar zaman ve emeklerinin büyük bir bölümünü, farklı bir örgüte kolayca transfer edilemeyen bir iş yapma yeteneği kazanmak için geçirmişlerse, harcadıkları zaman ve enerji ile ilgili hesabın kapanmış olduğuna dair yan bahse girmişlerdir. Bahsi kazanmanın sonucunu örgütte devamlılık olarak görürler. Becker’e göre çalışanların örgütte kalması yan bahislerin sayı ve büyüklüğü ile pozitif yönlü ilişkilidir. Bunun için çalışanlarca devamlılık bağı arttığı sürece daha az öngörülebilir iş alternatifi ortaya çıkmaktadır (Allen and Meyer, 1990, p:4).

Günümüz iş yaşantısının değişkenliği, yüksek işsizlik oranları, küreselleşme ve iş yaşamının teknolojiye daha fazla bağımlı hale gelmesiyle beraber, çalışanlar kendilerini işlerine daha çok sahip çıkmaya sevk etmektedirler, devamlılık bağı sadece ekonomik sebeplerden kaynaklanmamakla beraber, ekonomik durum yine de bunun ana öznesi konumundadır. Yeni işyeri yeni mücadele ve beraberinde getireceği kaygılarda çalışan tarafından göz önünde tutulmaktadır.

Yaptıkları araştırmada Allen-Meyerdevamlılık bağlılık boyutunun bazı öncüllerden oluştuğunu öne sürmekte ve anketinin devamlılık bağlılığı boyutunu ölçümünü bu 7 kavrama dayandırır. Bunlar: yetenekler, eğitim, taşınma gereği, kendine yatırım, ikramiye kaybı, cemiyet, alternatiflerdir. (AllenandMeyer, 1990)

1.2.3 Normatif Bağlılığı Etkileyen Faktörler

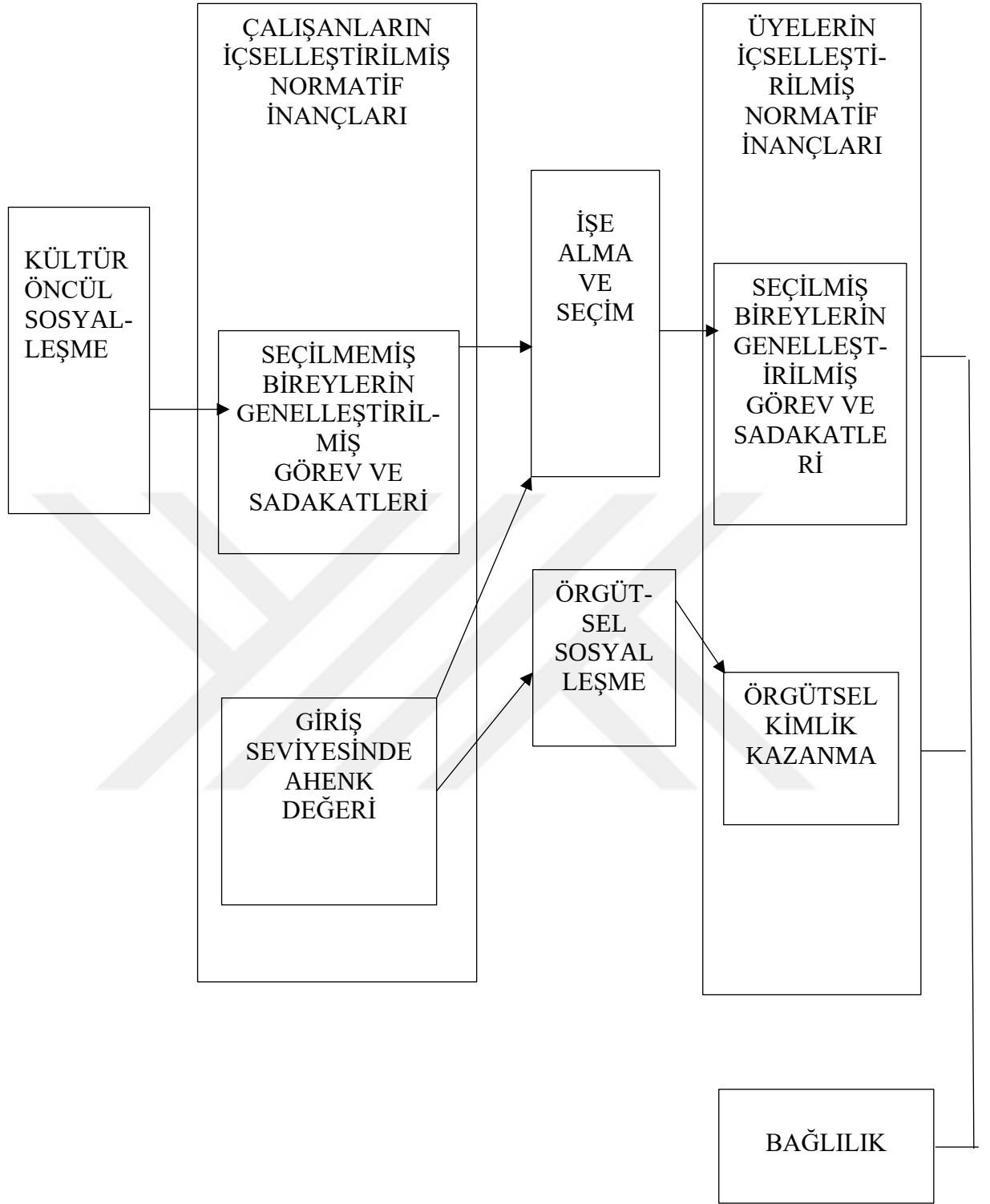
Örgütsel hedeflerin kabulü ve bu hedeflerle kimlik edinme olarak geçen normatif bağlılık kavramı, moral bağlılık olarak ilk defa Penley ve Gould tarafından genişletilmiştir. (Penley and Gould, 1988) İşveren örgütün hedeflerinin, değerlerinin ve misyonunun içselleştirilmesi doğrultusunda çalışan bireylerin, işveren örgüte psikolojik bağlılığının derecesi olarak da nitelendirilmektedir. (Jaros ve diğerleri, 1993). Bu bağlılık türünün duygusal bağlılıktan farkı sadece duygusal yanının eksikliği değil, ahlaki görev hissini yansıtmaması olarak görülmektedir. (Meyer and Herscovitch, 2001).Buna rağmen içsel yargı ve davranışlara açık bir ahlaki referans gözükmemekte olup, bu da devamlılık ve normatif bağlılığının önemli farkını gösterir. (Gonzales ve Guilen, 2007).

Uygulama seviyesinde, bağlılığın normatif bakış açısı daha ziyade örgütlerin normatif kontrollerine daha güçlü odaklanmayı önerir. Örgütler kendi değer sistemlerini bilhassa tanımlayarak, üyelerinin bunları kabul etmeleri sağlar ve aynı değer sistemlerine sahip ve de sadakat ve görev değerlerine inanan ilerdeki potansiyel üyelerine çekim alanı yaratır. Kendi geleneksel faydacılığı ile üyelerinin bireysel tatmin ihtiyacının çok önemsendiği mevcut örgüt iklimi arasında sıkışmış hisseden örgütler için bu pekte kolay değildir. Yakın zamandaki verim düşüşünün ışığında bu çabalar değerli olacağı düşünülmektedir. (Wiener, 1982)

Duygusal ve normatif bağlılıkların kendi aralarında korelasyonları olmasına rağmen, faktör analizi araştırmaları normatif bağlılığın, duygusal ve devamlılık bağlılıklarından görünür ayrılığını açıkça göstermektedir.Buna rağmen maalesef birkaç özel değişkenin normatif bağlılıkla korelasyon içerisinde

olduğunu görülür. Bununda alakalı verilerin toplanması esnasında oluşan zorluklardan kaynaklandığı görülür.Örneğin hipotezi test edilen öncüller, deneğin erken ailevi ve sosyal tecrübeleri gibi değişkenleri ihtiva edebilmektedir.Daha önce iddia edildiği gibi, (Allen ve Meyer, 1991), sonuçlara dayanarak, normatif bağlılığın iş davranışlarına bağlıyegane etkisinin nicel veya nitel iş performansına bağlı olmayıp, aynı zamanda işin yapılış tarzına bağlıdır.Bilindiği kadarıyla günümüzde iş davranışına yönelik bu ölçüdeki görüşe dayalı, incelikte çalışma yapılmamıştır.(Allen ve Meyer, 1996, s.272)

Normatif bağlılığın bir adet öncül değişkeni bulunup, bu da örgütsel bağlılık normudur. Bu da örgüt çalışanlarının örgüte yüksek derecede kişisel bağlılık ilişkisinin beklentisidir. (Allen ve Meyer, 1991)



Şekil 1: Bağlılığa Etki Eden Süreç ve Olayların Akış Şeması

(Kaynak: Academie of Management Review 1982, Vol.7, No:3 s.415-

423, Yoash Wiener

Örgütsel bağlılığa götüren süreç ve olaylar yukarıda Şekil 1’de özetlenmiştir. Bağlılığın doğrudan belirleyicileri üyelerin içselleştirilmiş normatif inançlarına göre iki çeşittir: (1) Genelleştirilmiş sadakat ve görev (2) Örgütsel kimlik, seçim ve örgütsel sosyalleşme uygulamalarından etkilenebilmektedir. Buna rağmen sadakat ve görev sadece seçim süreçlerinden etkilenebilmektedir. Böylelikle örgütsel bağlılık kişisel yatkınlık ve örgütsel müdahalelerden etkilenebilmektedir. (Wiener, 1982)

1.3 Örgütsel Bağlılığın Sonuçlarıyla İlişkili Temel Değişkenler

Günümüzde örgüt liderlerince personel memnuniyeti, genel çalışan performansı gibi kriterlerin kurumların stratejik planlamalarında gözönüne alınan unsurlar olmaktadır. Bu süreçte organizasyon ilişkili ve çalışan ilişkili temel değişkenler dikkate alınmalıdır.

Sonuç değişkenleri aşağıda listenmiş bağlılık boyutları ile korelasyonlara yönelik açıklamalar yapılmıştır. (Meyer, Stanley, Herscovitch, Topolnytsky, 2002):

İş gücü devri ve İşten Ayrılma Beklentisi: Beklendiği üzere çalışan devir hızı ve bağlılığın üç boyutu arasındaki korelasyon negatiftir. Duygusal bağlılık boyutunun bu değişkenle korelasyonunun yüksek olduğu, bunu da normatif ve devamlılık bağı ile değişkenin korelasyon güçleri sırasıyla takip etmektedirler. İşten ayrılma beklentisinin korelasyonu ise iş gücü devrine ilişkin korelasyondan daha yüksektir. İşten ayrılma beklentisi ile ilgili korelasyon, işgücü devri ile ilgili korelasyonda olduğu gibi tekrar, duygusal, normatif ve devamlılık bağıyla ilişkili korelasyonlarla sıralanmaktadır. Gerçekleştirilmiş analizler yukarıda verilen korelasyon bağıntılarını teyit etmektedir.

Devamsızlık: Sadece duygusallık bağının, devamsızlıkla negatif korelasyon içerisinde bulunduğu görülmüştür. Normatif ve devamlılık bağının devamsızlıkla 0’a yakın pozitif ilişkisi içerisinde olduğu görülmüştür. İstekli ve

isteksiz devamsızlık olarak ikiye ayırırsak istekli olanın isteksiz nazaran daha yüksek korelasyona sahip olduğu gör÷lür. Duygusal bağıllık, gözlemci değerdendirmesi eşliğinde yapılan raporlamada kendi raporlama durumuna nazaran daha yüksek korelasyona sahip olduğu gör÷lm÷ştür.

İş Performansı: Beklendiğı üzere duygusal ve normatif bağıllıkla pozitif korelasyon devamlılık bağıyla negatif korelasyon göstermektedir.

Alt boyut analizlerinde elde edilen korelasyon değerdleri birbirlerine oldukça yakındır. İlginç olan gözlemci değerdendirmesi eşliğinde yapılan korelasyonda duygusal bağıllığın korelasyondeğeri, kendi raporlama durumuna göre daha yüksektir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Beklendiğı gibi Duygusal ve normatif bağıllık korelasyonu ÖVD ile pozitif korelasyon göstermekte, devamlılık bağına ilişkin korelasyonda sıfıra yakındır. Kendi ve gözlemci eşliğinde yapılan derecelendirmelerde önde gelende az bir pozitif farklılık bulunmuştur. Coğrafik bölgelere göre yapılan araştırmalarda, Kuzey Amerika'nın diğerd bölgelere göre, normatif ve duygusal bağıllıklarla ilişkin ÖVD korelasyonlarında değışiklikler tespit edilmiştir.

Stres ve Çalışma Ailesi Çatışması: Duygusal bağıllık, stresle ve de çalışma ailesi çatışmalarıyla ilgili yapılan araştırmalarda, negatif korelasyon göstermiş, buna zıt olarak da devamlılık bağı her iki değışkende pozitif korelasyon göstermiştir. Çalışma ailesi çatışması ve normatif bağıllık korelasyonu sıfıra yakın bulunmuştur.

1.4 Allen ve Meyer Örgütsel Bağıllık Modelinin Seçilmesinin Nedenleri

Sözü geçen 3 boyutlu yaklaşım modeli giderek artmakta olan araştırma gruplarına kaynaklık etmekte olup, örgütsel bağıllığın çok boyutlu yaklaşımla benimsenme gerekliliğini ortaya koymaktadır. Allen ve Meyer'in bu modeli bir varlığa adanmışlığın (burada bağı olunan organizasyon olarak geçmekte)

farklı şekillerde gözetmenin önemini kanıtlamış olup, bunun yanında diğer varlıklara adanmışlıklarında çalışanın sözkonusu ilgi alanına etki ettiği saptanmıştır. Organizasyona veya mesleğe bağlılığın birçok davranışın nedenini tahmin etmede önemli unsurlar olduğu kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılığa yönelik bu tahminler sendika, çalışma grupları, yönetici ve diğer bağımsız değişkenlerin regresyon denkleminde dahil edilmesiyle geliştirilebilir.

Bu üç boyutlu model a) Mevcut örgüt yapısının açığa çıkarılması doğasını yapılan testlerle açıklamakta b) Açığa çıkarılması istenen örgüt yapısını geçerli ve güvenilir göstergeler kullanarak ölçmekte c) Öngörülen uzlaşmaya varılmış bağlılığı ve adanmışlık davranışına ait bağ yapısını, örtülü nedensellik hipotezini test etmek için tasarlanmış yöntemleri kullanarak sınamaktadır. d) Bağlılığın boyutları arasındaki ilişkiyi hem kendi içlerinde hem de boyutları arasında zaman içerisinde karşılıklı olarak; duygusal ve davranışsal bağlılık ilişkisinde olduğu gibi keşfetmeye çalışmaktadır. e) Bağlılığa ait geliştirme ve sonuç aşamalarına ait süreçlere daha fazla dikkat göstermektedir. Anketörlerin araştırma üzerindeki etkilerinin sonuçlara yansması şüphesiz inkaredilemez. Her şeye rağmen bu noktada anketörlerin, bağlılığı çalışan devir daim hızını azaltan bir mekanizma olarak görmeleri önemlidir. Bağlılığı arttırmaya yönelik çabaların etkilerini çalışanların maddi durumlarına ve örgütün kazanacağı başarılarla yönelik isteklerine yansıyacağını göz önünde tuttıkları araştırmacılar tarafından bilinmektedir.

(Meyer, Allen 1991,p. 83)

Bu bölümde genel olarak örgütsel bağlılığın üç ana boyutunun açıklanması amacıyla örgütsel bağlılık kavramının tanımlanması yapılmış, örgütsel bağlılığa etki eden süreç ve olaylar irdelenerek, yine örgütsel bağlılığın sonuç değişkenleri olan iş gücü devri ve işten ayrılma beklentisi, devamsızlık, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, stres ve çalışma ailesi çatışması gibi unsurlar incelenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM:

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN MAHALLİ KAMU KURUMLARINDA İNCELENMESİ

Mahalli Kamu Kurumları, belediyelere ait bölgelerde ve illerin belediye bölge sınırları dışında kalan yerlerinde görev yapan kamu kurumları olup, anayasal ve merkezi yönetim yasalarına tabi olmayan kanunlarla çerçevesi belirlenmiş politik, mali ve idari özerkliğe sahip kurumlardır. Mahalli kamu kurumlarının başlıca görevleri, mahalli hizmetler, sağlık, öğretim, çevre temizliği, evlere içme suyu sağlanması, park, dinlenme ve spor alanlarına kaynak ayrılması, sınırları içerisindeki ekonomik, sosyal ve çevresel kalkınma için organizasyon ve planlama yapılması, belediyelerin gelişmelerinde ihtiyaç duyulan tesislerin imarlarının tamamlanması, yenilenebilir doğal kaynaklar ve çevrenin gereğine uygun yönetimi ve yerel halkının sosyal ve kültürel gelişmesi için katılımı teşvike yönelik tedbirler olarak sıralanabilir. Bu bölümde Türkiye’deki mahalli kamu kurumları genel alanda incelenmiş, daha sonra örgütsel bağlılık konulu araştırmanın amaç ve kapsamı, varsayımları, kısıtları, metodolojisi açıklanmıştır. Yine bu bölümde Türkiye ve dünyadayereel yönetimlerle ilgili daha önce yapılmış örgütsel bağlılıkla ilgili akademik çalışmalara yer verilmiştir. Araştırmaya ışık tutması açısından Türkiye’de yapılmış her bir akademik çalışmaya ait mevcut tanımlayıcı istatistikler detaylı şekilde incelenmiştir. Kendi araştırma konu olan kuruma ait verilerin çözümlenmesi yapılarak, bu kuruma ait tanımlayıcı istatistik verileri elde edilmiştir. Daha sonrasında araştırmanın bulguları incelenmiş. Kendi araştırmamızın teyidi açısından rasgele seçilen üç katılımcıyla yüz yüze görüşmelerle araştırma anketindeki sorular üzerinden birebir geçilerek, sorulara verilen cevapların nedensellikleri anlaşılmaya çalışılmıştır. Tartışma kısmında ise araştırmanın, Türkiye’de yapılan akademik araştırmalarla uyumluluğu tekrar teyit edilmiştir.

2.1 Türkiye’de Mahalli İdarelere Genel Bakış

T.C. anayasasının 127. Maddesinde sözü geçen mahalli idareler; illerdeki, köylerdeki ve belediyelerdeki ihtiyaçları karşılamak üzere kanuna göre kuruluş esasları belirtilmiş, yetkileri belirli coğrafi alan ile sınırlı olarak faaliyet gösteren birlik ve idarelerdir. Mahalli idareler 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol kanunu ve ilgili diğer mevzuatların yürürlüğe girmeleri ile beraber bu kurumlarda özerk yapılar tesis edilmiş, kendi gelir gider bilançolarına ek olarak merkezi yönetimden tahsis edilen fonlarla beraber yürütmeye ilişkin ekonomik özerk yapılarına kavuşmuşlar ve kanunlar çerçevesinde kendi harcama yetkilerine sahip olmuşlardır. Senelik faaliyet raporları ve sonraki senelere ilişkin bütçe planlamaları ile beraber ekonomik faaliyetlerini bizzat kendi kadrolarınca yürütmektedirler. Bu kurumlardaki bütçelerin ve kaynakların daha etkin ve verimli yürütülmesi hususunda çalışanlar bilinçlendirilmeye çalışılmış, bu hususta örgütsel bağlılığın önemi bu kurumlarca dikkatle araştırılmaya devam edilmiştir.

Çevrimiçi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>

Türkiye’de örgütsel bağlılığın kurumlar ve işletmeler üzerindeki etki ve katkıları 1990’lı yılların başlarından itibaren bilhassa reel işletmelerde ve kamu kurumlarında incelenen bir olgu olagelmiş, yapılan çalışmalar on yıllar içerisinde kavramın etkilerinin anlaşılması hususunda yapıcı etkiler sağlamıştır.,

Belediyeler insanların günlük yaşamın etkileyen doğrudan hizmetler sunmakta olup, kendi geniş müşteri kitlesi olan halkın ihtiyaçlarını ağır yükün altında gerçekleştirir. Belediyelere aynı zamanda insanların ihtiyaçlarını gidermek üzere yetki verilmiştir. Planlama, yerel sistemlerin kurulması, gündelik hayata ilişkin hizmetlerin karşılanması belediye çalışanlarınca yerine getirilmektedir. (Altındağ ve Ormancı 2013)

Ülkemizde 1980 sonrası belediyeçilik, özerk yönetimler yapısına doğru evrilmiş, genel bütçeden ayrılan belediye bütçesi ve belediyelerin kendi sağladığı yerli ve yabancı fonlarla finansman gereksinimlerini azaltarak, zarar eden durumdan bütçe denkliliğine doğru geçişini sağlamıştır. Yapılan yatırımların fazla oluşu, bütçe deki borç yükünü arttırmış. Fakat hazine garantili finansmana ulaşmanın kolay oluşu ve dünya konjunkturündeki 2003- 2017 yılları arasında yürürlükteki yabancı para hacminin artışı sayesinde borçluluk oranının artmasına rağmen borçların sürdürülebilirliği konusunda sıkıntı yaşanmamıştır. Bu özerkliğin getirdiği yönetim anlayışları doğrultusunda büyükşehir belediyeleri organizasyon yapılarını geliştirmiş, siyasi ve gereksinimlerin getirdiği seçimler doğrultusunda norm kadrolarını ve dış hizmet kadrolarını oluşturmuştur. Bunun sonucunda bazı birim ve yapılar lağvedilerek dışarıdan ihale yöntemleriyle hizmet teminine gidilerek yürütülmeyen işlere ait hizmetler sağlanmıştır. Ayrıca Büyükşehir Belediyeleri, belediyenin iştirakleri ve ortaklıkları bulunan Anonim Şirketlerle yine hizmet, yapım işi, malzeme temin ihaleleri vasıtasıyla kamu görevlerini yerine getirmeyi sürdürmektedir. Yukarıda belirtilmiş olunan iştirak ve ortaklık şirketlerinin kadrolarındaki personellerin belediye norm kadrolarına büyük ölçüde geçişleri sağlanmıştır. Bunların yanı sıra insan kaynakları daire başkanlığı vasıtasıyla katkı sağlayabileceği düşünülen personelin dışarıdan tedariki devam etmekte, uzun yılları ihtiva eden insan kaynakları planlaması yapılarak uygulamaları sürdürülmektedir.

5377 no'lu kanunun 17. Maddesi dikkate alınarak belediyelerdeki organizasyon yapısı düzenlenmektedir. Bu yapıda Belediye Başkanı, Genel Sekreter, Daire Başkanları ve diğer personel olmak üzere 4 hiyerarşik kademeli yapılandırılmıştır. Belediyelere ilişkin şemalar aşağıda verilmiştir. Belediyelerdeki daimi kadrolar, daimi kadro kanun hüküm ve yönetmeliklerine göre düzenlenirler. Sendikasında 100'den fazla kadrolu personel ikame eden belediyeler genel sekreter, genel sekreter yardımcıları, daire başkanları, bölüm müdürleri ve diğer personelleri ikame edip, geniş bir yapısal esnekliğe sahiptirler. Çalışanlar araştırmada 5 değişik kategoride tasnif edilmiş olup; bunlar memur, kadrolu işçi ve sözleşmeli işçi, sözleşmeli memur ve iştirak çalışanları (Belediyeye bağlı şirket çalışanları) olarak adlandırılmışlardır.

2017 sonrası itibarı ile Belediyedeki personeller işçi, memur, sözleşmeli memur, sözleşmeli sanatçı kadrolarındaki şahıslardan oluşmuştur. Ve 2017 yılı sonrasında 7.797 adet memur, 3808 işçi, 13 geçici işçi, 315 sözleşmeli sanatçı ve 1568 adet diğer sözleşmeli personel olmak üzere toplam 13488 kişiden oluşmaktadır. Bu sayının %18 kadınlardan oluşmuştur. Belediyelerdeki çalışanların hizmet sınıflarının %52'sine denk gelen sözleşmeli personel ve kadrolu memurlardan 4849 kişi teknik hizmet sınıfına mensup olup, yine bu toplamın %44 'üne denk gelen 4124 kişi genel idari hizmetler, toplamın %4 'üne denk gelen 392 kişilik kısım ise yardımcı hizmetler, avukatlık, din ve eğitim kısmına girmektedir. 2017 yılında toplam 289 kişi işe başlatılmış, 519 kişinin ise işten ayrılması için gerekli işlemler yapılmıştır. İşgirişi yapılanların 58'i memur, 228'i sözleşmeli personel, 3 'ü ise sözleşmeli sanatçıdır. İşten ayrılanların 265'i memur, 24'ü sözleşmeli personel, 19 'u sözleşmeli sanatçı ve 211'i de işçidir.

Çevrimiçi: (<https://www.ibb.istanbul/SitePage/Index/176> (2017 Faaliyet Raporu)

2017 yılı için araştırma yapılan mahalli kamu kurumuna ait faaliyet raporu incelendiğinde kurumun hizmet içi eğitim faaliyetlerine büyük ölçüde odaklandığı görülmektedir. Bu eğitimlerin bir kısmının katılımının, (örn.İSG) tüm kurum personeline zorunlu tabi tutulduğu görülmekte olup, hizmet içi eğitimlerin dolaylı ya da doğrudan kurumun örgütsel bağlılığı ile ilgili olduğu bilinmektedir. Örgütsel bağlılığın öncülleri olan, kişisel önem, katılım, yetenekler, eğitim, kendine yatırım ve alternatifler gibi hususların hizmet içi eğitime ilgili olduğu düşünülmektedir. (Allen-Meyer, 1990)

Bu eğitimlere tabi tutulan personel çeşitli pozisyonlarda görevli bulunmaktadır. Belediyece bu eğitimlerle amaçlanan konular ve hedefler, personelin örgütsel ve kişisel kapasitelerindeki artış, verimliliğin artırılması, uyum yeteneklerinin yükseltilmesi, özlük hakları konularında bilgi edinilmesi, çalışanların belediyenin ana faaliyet konularını daha iyi tanımlarının sağlanması, ortaya çıkan ileri teknolojilerin daha rahatça kullanılması, takım çalışmasının ne olduğu ve nasıl işletildiğinin öğrenilmesi, kendine güven

duygusunun ve kişisel motivasyonun yükseltilmesi olup, bunların yanında ülkeler arası bazı eğitim ağlarına üyelik, üniversitelerle beraber çalışma ve yardımlaşma, çalışanların daha üst pozisyonlara hazırlanmalarının sağlanması, kurumun mükemmeliyetine ilişkin olguların sağlanması olmaktadır.2014 yılında eğitim taleplerinin tümü dijital ortamda toplanmış. Aynı sene 1296 saatlik hizmet içi eğitimler düzenlenmiştir. Bu eğitimlere katılan personel sayısı 11905 kişi, memnuniyet oranı %85 olarak saptanmış, gerçekleşme oranı da %84,5 olmuştur.

Çevrimiçi: <https://www.ibb.istanbul/SitePage/Index/176> (2017 Faaliyet Raporu)

İncelenen mahalli kamu idaresi tarafından mevcut personelin eğitimine yönelik çalışmalar, çeşitli sınavlarla test edilmekte olup, sınavlardan elde edilen yüksek puanlarhem katılımların yoğunluk ve istikrarınıhem de konuların çalışanlarca anlaşıldığını göstermektedir.

2.2 Amaç ve Kapsam

Araştırmanın amacı, Türkiye’deki mahalli kamu kurumlarındaki örgütsel bağlılık düzeylerini bütünsellik içerisinde ele alarak, araştırma için seçilen mahalli idare çalışanlarına uygulanan anket vasıtasıyla bu kurumun örgütsel bağlılık düzeyini, alt boyutlarını belirlemek ve standart sapmalarını ölçmek, elde edilen verileri yine Türkiye’de daha önceleri mahalli kamu kurumlarında yapılmış olan örgütsel bağlılık düzeylerinin ve standart sapmaların ölçüldüğü akademik çalışmalarla karşılaştırmaktır.

Araştırma uygulamada, Türkiye’de faaliyet gösteren mahalli kamu kurumları ile İstanbul’da faaliyet gösteren yerel kamu idaresinin çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırma uygulamasının kapsamında yer alan idare çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi araştırmanın konu açısından kapsamını oluşturmaktadır. Örneklem olarak seçilen 87 kişiyle yapılan araştırmada, anket uygulanan mahalli kamu kurumundaki örgütsel bağlılık düzeyinin cinsiyet, medeni durum, ücret, görevde bulunulan süre ile ilişkisi tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların, ölçekteki ifadeleri samimi ve içten yanıtladıkları, ölçek ve anketin güvenilir olduğu öngörülmektedir. Anketler sırasıyla teknik hizmet personeli kadrosuna mensup memurlar, sözleşmeli memurlar, kadrolu işçiler, sözleşmeli işçiler ve bağlı iştirak çalışanları tarafından doldurulacaktır. Anket genel anlamda, çevresel görünüşten ziyade kurum içi operasyonel faaliyetlere odaklanmaktadır.

Bu konu ile ilgili daha önce yapılmış çalışmalar incelenmiş olup, bu çalışmalar 2.5.1 ve 2.5.2 no'lu bölümlerde detaylı olarak incelenmiştir.

2.3 Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

- Araştırma bazı unsurlar tarafından sınırlandırılmış olup, bunların başında maliyet, zaman, imkan gibi hususlar bulunmaktadır.
- Araştırma yapılan kurumdaki örgütün uygulamalarına yönelik ankette bulunan sorular, yerel kamu idaresine ait, örgütsel bağlılığın alt boyutlarıyla ilişkisini ve mevcut durumunu ortaya çıkarmada yeterlidir.
- Araştırma tanımlayıcı niteliktedir.
- Seçilen araştırma örnekleme 87 kişiden oluşmaktadır. Araştırma evrenini temsilde yeterlidir. Araştırmalarda örnek sayısının 30 ila 500 aralığında olması, oluşabilecek hata riskinin yeterince düşük olmasını, birçok çalışma için sağladığı bilinmekte ve yeterli görülmektedir. (Altunışık R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2007): 127
- Anket, yanıtlayanları manipüle edici sorulara sahip değildir.
- Araştırmada rastgele seçilen kolayda örnekleme modeli kullanılmıştır.
- Yanıtlayıcılar kendi içsel, gerçek düşünce görüşlerini yansıtmaktadır. Araştırma tanımlayıcı modele uymaktadır. Kurum çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenecektir.

- Araştırma belirli örneklem sayısıylabelirli bir ildeki mahalli kamu kurumunda yapılmış olup, elde edilen sonuçlarla Türkiye’deki tüm mahalli kamu kurumları için genelleme yapılamaz.(Allen-Meyer, 1990)

2.4 Araştırma Metodolojisi

Allen ve Meyer’in sunduğu model 3 ana boyuta sahiptir. Her bir ilke de altışar soru içerir. Bunlar, duygusal, devamlılık ve normatif bağılıkları olarak sıralanır.

Araştırmanın veri toplama aracı olan anketin hazırlanmasından önce örgütsel bağılılık kavramıyla ilgili ülkesel ve uluslararası; akademik ve popüler kuramsal ve araştırma içerikli yayınlar ve veri toplama aracı incelenmiştir. Anket dört bölümden oluşmaktadır. 1. bölümde incelenen kurum çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin, 2. bölümde örgütsel bağılılığın devamlılık boyutuna ilişkin, 3. bölümde normatif boyutuna ilişkin, 4. bölümde ise duygusal bağılılık boyutuna ilişkin sorulardan oluşmaktadır.

Ankete ait sorular cevaplanırken, cevaplayanların kendi kurumları içindeki uygulamaları değerlendirmeleri istenmiştir. Anket soruları 5’li Likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Sorulara katılım derecesine göre yukarıdan aşağıya 5 ile 1 arası tamsayılar verilmiştir.Bu metodoloji toplanan örnek datalar gösterilerek analiz edilecektir. Bu analizler, verilerin istatistiksel özelliklerini içermektedir. Ayrıca örnek verilerin sonuca yönelik bazı istatistiksel testlere tabi tutularak şirketin örgütsel bağılılığa ait boyutları ve bunlara ait alt boyutları test edilmektedir.Kolayda örnekleme metodu ile toplanan datalar, IBM SPSS 23 hazır paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Metodolojide Allen-Meyer’e ait hazır anket formu kullanılmış olup, Türkiye’de günümüze kadar Mahalli idareler konusunda yapılmış örgütsel bağılılık konulu araştırmaların sonuçları karşılaştırılmıştır. Anket formuyla elde edilen verilerin KMO testi ve Bartlett testine göre faktör analizine uygunluğu belirlenerek, rotasyonlu matris tablosu incelenerek bulunan faktörler düzenlenecektir. Gereği görülen sorular analizden çıkarılacaktır.

Varimax rotasyon metodu ve temel bileşenler yöntemi kullanılarak öz değerleri (Eigenvalues) 1'in üzerinde olan boyutlar belirlenecektir. Güvenilirlik analizi için bulunan faktörlerin iç tutarlılıklarının değerleri cronbachalpha metodu ile hesaplanacak, bulunan değerlerin güvenilirlik değer seviyelerinin hangi düzeyde olduğu ortaya konulacaktır.

Yine araştırmanın amaçlarından olan örgütsel bağlılık düzeyinin demografik değişkenlere göre değişip değişmediğinin belirlenmesi anket formunun Ek 1 kısmında yer alan verilere göre yapılacaktır. Aşağıdaki hipotezlerden katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin, katılımcıların istedikleri mesleği seçme durumu, cinsiyeti, medeni durumuna göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan analizlerde Levene testi ile varyansların eşitliği testi (KMO) kullanılacak, H_0 hipotezinin kabul edilebilir düzeyde olup olmadığı belirlenip, ortalamaların eşitliğini inceleyen bağımsız t- testi kullanılarak H_0 hipotezinin kabul veya reddi bilgisi elde edilecektir. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin, katılımcıların ücreti ve kurumda bulunma sürelerine göre değiştiğine ilişkin yapılan analizlerde ise güvenilirlik düzeyi Levene testiyle, H_0 hipotezinin kabul veya reddi tek yönlü varyans analizi (Anova) metodu ile belirlenecektir.

2.4.1 Araştırmanın Hipotezleri

Araştırması yapılan mahalli kamu kurumundaki örgütsel bağlılık ve boyutlarının düzeylerinin tanımsal özelliklerinin incelenerek daha önce bu konuda yapılmış çalışmalarla karşılaştırılmasının yanı sıra kurumun örgütsel bağlılık düzeyinin yine aynı kurumun demografik özellikleri ile ilişkisini istatistiksel olarak test etmeye yönelik hipotezler aşağıda sunulmuştur.

Hipotez1:

H1: Örgütsel bağlılık düzeyi çalışanların istedikleri mesleği seçme durumuna göre fark gösterir

Hipotez 2:

H1: Örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyete göre fark gösterir.

Hipotez 3:

H1: Örgütsel bağlılık düzeyi medeni duruma göre fark gösterir.

Hipotez 4:

H1: Örgütsel bağlılık düzeyi görevde bulunma süresine göre fark gösterir.

Hipotez 5:

H1: Örgütsel bağlılık düzeyi ücrete göre fark gösterir.

2.5 Yerel Yönetimlerle İlgili Türkiye’de Daha Önce Yapılmış Örgütsel Bağlılık Çalışmalarının İncelenmesi

Yapılan araştırmanın sonuçlarına ışık tutması ve diğer yapılmış yerli ve yabancı akademik çalışmalardan elde edilen bulguların araştırmayla karşılaştırılması için geniş bir akademik literatür taraması yapılmış, elde edilen tanımsal sonuçlar kendi araştırma uygulamamızda elde edilen sonuçlarla karşılaştırılmıştır.

Araştırma doğrultusunda incelenen mahalli kamu kurumlar bazında yapılmış örgütsel bağlılık konulu araştırmalar yaklaşık 20 yıllık bir süreci kapsamakta olup, söz konusu süreç boyunca bu kamu kurumları ilgili yasal mevzuat defalarca yenilenmiş,

yine birçok kereler bu idarelerin sistematik yapıları, mali yapıları değişikliklere uğramış olmasına rağmen, örgütsel bağlılık kavramına ilişkin çalışan yaklaşımlarında kayda değer değişim olmadığı aşağıdaki araştırmada gözlenmektedir.

Demirkol (2004) yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığın devamlılık boyutunun literatürde ortaya konulduğu üzere nispi olarak düşük olması durumunda, söz konusu kurumun diğer kurumlara nazaran çalışanlarca daha fazla getirisi olmadığı hususunda görüş oluşmuş olmasından kaynaklandığını söylemekte, öğretim elemanları üzerinde yapılmış çalışmada kurum değiştirmeleri halinde bu çalışanların eski imkan ve faydalardan yararlanamayacakları yönünde kaygıları ve düşünceleri olmadığı ortaya konulmakta olduğunu ileri sürmektedir. Bu varsayımla öğretim görevlilerinin maddi ve sosyal haklarının iyileştirilmesinin, öğrenim, çalışma süresi, verimliliklerinin arttırılması için teşvik edilebileceklerini duygusal alt boyutun beşli Likert ölçeğinde dördün altında kalmasından ötürü yöneticilere bu konuya da eğilmeleri önermektedir. (Demirkol A.Y. April 2004 p.9-11)

Örgütsel bağlılığın hem çalışanlar olsun hem de kurum olsun her iki taraf arasında ana bağlayıcı öğeyi oluşturduğunu, örgütsel bağlılığın bu pekiştirici özelliği sayesinde kurumlar yoğun rekabet, motivasyon düşüklüğü, verimsizlik gibi hususların etkilerinin azaltılmasında bu hususu göz önüne almaları gerektiğini söylemektedir. Kurumların amaç ve vizyonlarının geliştirilmesinde örgütsel bağlılığın birey ve kurumu motive eden yönü göz ardı edilmeden, yoğun iş rekabetinin yaşandığı günümüzde örgütsel bağlılığın bu yönü, kurumları rakiplerine nazaran daha ileriye taşıyacağı belirtmektedir.(Ü.Sıgır, 2007, p.271-274)

R. Bozlağan,M.Doğan, M. Daoudov'a göre: Üniversite diplomasına sahip çalışanların halihazırdaki pozisyonlarından memnun olmadıkları görülmektedir. Uzun süre boyunca birlikte çalışanların devamlılık bağlarının daha güçlü olduğu görülmektedir.Diğer çalışanların ise "Normatif Bağlılığa" sahip olduğu görülmektedir.Erkek çalışanların kadın çalışanlara nazaran devamlılık ve duygusal bağlılıklarının daha güçlü olduğu, normatif bağlılığın ise bayan çalışanlarda daha yüksek olduğu görülmektedir.(Bozlağan, Doğan, Daoudov, 2010)

Babadağ(2011), toplumumuzda cinsiyetlere biçilen roller gereği erkeklerin eve daha çok maddi katkıda bulunmaları gereği hususu genel kanaat görmekte olup, erkeklerin daha çok görev almaları gereği kabul gördüğünü söylemekte, bu gibi hususlardan ötürü erkeklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu düşünüldüğünü belirtmektedir. Bununda örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devamlılık bağlılığın düzeyini açıklayan nedenlerden olduğunu belirtmektedir. (M. Babadağ, 2011, p.327-329)

Yılmaz(2012),örgütsel bağlılık ile kişisel performansın aynı yönde ilişkili olduğunu, örgütsel bağlılıktaki artışın çalışan performansını nispi olarak arttıracığı belirlendiğini söylemekte, yapılan çalışmanın bir belediyeye ait olduğu için bunu tüm belediyeler için doğru kabul edilmemesi gerektiğini, elde edilen verilerin ve dolayısıyla bilgilerin daha ileride yapılacak çalışmalara yol göstermesine katkıda bulunacağı bilinmesiyle beraber, yapılacak pozitif yönlü araştırmalara yardımcı olacağını belirtmektedir.(A.Yılmaz, 2012, p.332-333)

Özutku,Hazman,Çalışkan ve Başat (2013)'a göre yerel yönetim birimlerinin orada yaşayan yurttaşlara en yakın kamu kurumu olması ve genel bütçeden tahsis edilen kaynakların ve kendi gelirlerinin daha verimli kullanılabilmesi açısından elzem olduğu öne sürülmekte, belediyelerin hizmet sektörüne dahil olduğu ve dolayısıyla çalışan performansının önem ihtiva ettiği belirtilmekte, yönetimlerce örgütsel bağlılık ve alt boyutları göz önüne alınarak bunların düzeylerini arttırıcı stratejiler uygulanması ve yine yöneticilerin seçilmesi ve atanmasında liyakat ve kıdem gibi hususlara gerekli önemin verilmesi gerekmektedir.

Aslan ve Önce (2014)'ye göre yapılmış çalışmalarda belirlendiği üzere belediyelerde yöneticilerin öznel ve çıkarlar doğrultusunda değerlendirme yapmak yerine, belediyelerin sıradan kurumlar olmadıklarını her fırsatta göz önüne almaları, kamunun ve beldede yaşayan popülasyonun genel menfaatleri doğrultusunda kararlar almaları, bu kararların kontrol ve yürütme mekanizmaları doğrultusunda uygulanmasının sağlamaları,amaçları ve değerleri yeniden tanımlamaları, bunun temelden çatıya kadar yapılacak yeniden yapılanma esnasında göz önünde tutulmasını sağlamaları, örgütsel

bağlılığın bu kapsamda tekrar tekrar incelemeleri gerekmektedir.(H. Arslan ve M. Önce,2014, p584-585)

Doğanay ve Şen (2016)'e göre çalışma hayatında kurumlardaki liderlerin, kurum personeline karşı daha içten, yapıcı, adaletli olmaları, çalışanlarla daha çok empati kurmaları, onların motivasyonlarını arttırmaları, çalışanların etkinliğinin ve verimliliğinin artırılması için de liderlerin onlara daha yakın davranmaları, gerektiği durumlarda çalışanların kendi duygu ve düşüncelerinin açıklamaları teşvik edilmelidir. Aynı zaman da liderlerin çalışanlara kendi aralarında iyi ilişkiler kurmaları yönünde teşvik etmeleri önerilmelidir. Bu hususların örgütsel bağlılığı ve performansı arttırmak için önemli oldukları yapılan araştırmalar sonucu ortaya konulmuştur. (A.Doğanay, E. Şen, 2016, p.343-346)

Yıldırım ve Benlier (2016)'e göre yapılan araştırmada eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılığın ters korelasyon içerisinde olduğu saptanmış, yani örgütsel bağlılık eğitim seviyesi yükseldikçe azalmakta olduğu belirlenmiştir. Çalışma yapılan yerel idarede diğer örgütsel bağlılık alt boyutlarının yani duygusal, normatif ve devamlılık alt boyutlarının kendi aralarında çok belirgin bir tanımsal farklılık göstermedikleri belirlenmiş, araştırmaya tabi tutulan söz konusu idareye ait 40 personelin genel kütlenin tamamına örneklem olamayacağı bilinmemekte olup, araştırma tüm çalışan popülasyonlarına uygulanması tavsiye edilmektedir. (N. Yıldırım, O.C. Benlier,2016, p.882)

Yalım (2017)'a göre belediyelerdeki en önemli özelliklerden esneklik ve uyumun ilk etapta değerlendirilmesi gereken hususlar olup, belediyeler de serbest piyasada faaliyet gösteren özel sektör şirketleri gibi yönetim, şeffaflık, bilişim, saydamlık, hesap verilebilirlik gibi konulara eğilmelidirler. Bundan ötürü Belediyeler modern yönetim tekniklerini geliştirerek, kendilerine başvuranlarla daha iyi iletişim kurmalı, sürekli kontrol mekanizmaları kurarak, kendi hizmet kalitelerini yükseltmeli, modern yönetim tekniklerini uygulamaya çalışıp, öğrenen yönetim mekanizmaları oluşturmalıdır. Belediye personelinin sürekli öğrenmesi için ortam hazırlanarak iş konusunda gerektiğinde inisiyatif kullanabilmeleri için

motivasyon sağlanmalıdır. Örgüt kültürünün alt boyutları olan vizyon ve tutarlılık boyutu hususları sürekli olarak gözden geçirilerek, etik değerler kurumların her örgütsel kademesinde ön plana çıkarılmalıdır. Belediye personelinin sorumlu olması konusunda süreklilik arz etmesinin gerekliliği her fırsatta çalışanlara anlatılmalıdır. Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılığa diğer bağlılık boyutları olan devamlılık ve normatif boyutlarına gösterilen özen kadar dikkat edilmelidir. (YalımF., 2017, p. 35)

Koyuncu ve Elçi (2018) göre günümüz belediyelerinde uygulanmakta olan performans kriterleri çalışan motivasyonu ve verimliliklerinde önemli rol almakta, hedef belirleme kriterlerine çalışanlarında dahil edilmeleriyle oluşacak yüksek iş performansı ile hedefe bağlılığın arttırılacağını öne sürmektedirler. Bu süreçte çalışanların hedefi anlama ve kabulü sonrası, onların devamlılık bağlarının arttırılacağı öne sürülmektedir. Yine kurumsal ve kişisel performansın yapılandırılmasında örgütsel bağlılığın yönlendirici olduğu öne sürülmektedir. Bu çalışmada, personelin kuruma bağlılığı ve motivasyonu ile kurum performansı ve bunun göstergeleriyle ilişkisi olduğu öne sürülmekte, başka kamu kurumlarında örgütsel bağlılığı ve motivasyonu etkileyen faktörlere ilişkin daha kapsamlı çalışmalar yapılması önerilmektedir.

TABLO 2.1 Türkiye’de Mahalli Kamu Kurumlarında Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılmış Araştırmalar.

YIL	YAZAR	KONU
2018	Erol KOYUNCU Atilla ELÇİ	İlçe Belediye Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri: Aksaray İli Örneği (Koyuncu, 2018)
2017	Funda YALIM	Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bahçelievler Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. (Yalım, 2017)

2016	Nazif YILDIRIM, Onur Can BENLİER	Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Tunceli İli Kamu Kurumu Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Tespiti (Yıldırım 2016)
2016	Ali DOĞANAY, Erdal ŞEN	Liderlik Tarzlarının Çalışanların Bağlılık Seviyesi ve Performansına Etkisi: Başakşehir Belediyesinde Bir Uygulama. (Doğanay 2016)
2014	Hakan ARSLAN, Merve ÖNCE	Yerel Yönetimlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir İnceleme: Çankırı Belediyesi Örneği. (Arslan 2014)
2013	Hatice ÖZUTKU Gülsüm Gürler HAZMAN Abdülkerim ÇALIŞKAN Hümeysra Töre BAŞAT	Kurumsal Performans, Motivasyon ve Kuruma Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Afyon Belediyesinde Bir Araştırma (Özutku 2013)
2012	Aydın YILMAZER	Yerel Yönetimlerde Kurumsal Bağlılığın Bireysel Performansa Etkisine İlişkin Bir Araştırma: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği. (Yılmaz 2012)
2011	Mustafa BABADAĞ	Demografik Faktörlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama (Babadağ 2011)
2010	Recep BOZLAĞAN, Mahmut DOĞAN, Murat DAOUDOV	Örgütsel Bağlılık ve Marmara Belediyeler Birliğinde Bir Vak'a (Bozlağan 2010)
2007	Dr. Ünsal SIGRI	İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer Ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. (2007) Sıgri

TABLO 2.2 Türkiye’de Mahalli Kamu Kurumlarında Örgütsel Bağlılık İle İlgili Olan Araştırmalara ait tanımlayıcı istatistikler.

YIL	YAZAR	KATILIMCI SAYISI	Örgütsel Bağlılık ORTALAMA	Örgütsel Bağlılık Stnd. Sapma	Duygusal Bağlılık ORTALAMA	Duygusal Bağlılık Stnd. Sapma	Devam Bağlılığı ORTALAMA	Devam Bağlılığı Stnd. Sapma	Normatif Bağlılık ORTALAMA	Normatif Bağlılık Stnd. Sapma
2018	Erol KOYUNCU Atilla ELÇİ	147			3,61	0,85	2,92	0,75	3,46	0,65
2017	Funda YALIM	224	2,7	1,24	2,93	1,25	2,6	1,19	2,58	1,28
2016	Nazif YILDIRIM, Onur Can BENLİER	163	3,72	0,37	3,97	0,29	3,42	0,20	3,77	0,58
2016	Ali DOĞANAY, Erdal ŞEN	40	3,86		3,99		3,83		3,77	
2014	Hakan ARSLAN, Merve ÖNCE	200	3,36		3,6		3,96		3,37	
2012	Aydın YILMAZER	267	3,7							
2013	Hatice ÖZUTKU Gülsüm Gürler HAZMAN Abdülkerim ÇALIŞKAN Hümeysra Töre BAŞAT	230	3,24		3,83	0,75	3,70	0,83	3,48	0,90
2011	Mustafa BABADAĞ	156	3,63	0,83	3,77	0,83	3,58	0,58	3,54	0,49
2010	Recep BOZLAĞAN, Mahmut DOĞAN, Murat DAOUDOV	11								

2007	Dr. Ünsal SIGRI	95	3,41	0,68	3,3	0,68	3,44	0,67	3,48	0,76
------	-----------------	----	------	------	-----	------	------	------	------	------

Aşağıda Türkiye’de daha önceleri akademik çevrelerce yapılmış mahalli kamu kurumlarına ilişkin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkin çalışmalara ait metodoloji, araştırma sonuçlarından elde edilen elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve hangi ölçüm metotlarının kullanılmış olduğu araştırmayla karşılaştırılması amacıyla tarihsel sıra izlenerek aşağıda listelenmiştir. Mahalli kamu kurumunda yapılan araştırmanın üç boyutu üzerinden ulaşılan sonuçların ve Türkiye mahalli kamu kuruluşlarında aşağıda belirtilen anket sonuçlarıyla uyumlu olduğu belirlenmiştir

Atilla Elçi ve Erol Koyuncu (2018)’nin “İlçe Belediye Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri: Aksaray İli Örneği” isimli çalışmalarında örgütsel bağlılık düzeyinin ve alt boyutlarının ölçülmesine yönelik Allen-Meyer’in 6 soruluk 3 alt boyuttan oluşan örgütsel bağlılık anketi kullanılmış olup, toplam varyansı %24, %25 ve %23 ile sırasıyla, duygusal bağlılık boyutunun, devamlılık boyutunun ve normatif bağlılık boyutunun varyansları açıklamaktadır. Araştırmaya konu olan bu il belediyesinde personele uygulanan örgütsel bağlılığın alt boyutlarının düzey ortalamasının bulunmasına ait yapılan anket sonuçlarına göre, duygusal bağlılığa ilişkin ortalama 3.61, devamlılık bağlılığına ilişkin ortalama 2.92, normatif bağlılığa ilişkin ortalama da 3,46 olarak bulunmuştur. Duygusal bağlılık boyutu burada yüksek, devamlılık boyutu orta ve normatif bağlılık boyutu yine yüksek seviyede görülmektedir. Aksaray belediyesinde 147 kişiyle yapılan bu çalışmada duygusal bağlılık boyutunun diğerlerin nazaran yüksek oluşu dikkat çekmektedir.

Funda Yalın’ın (2017) yapmış olduğu “Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkisi” konulu çalışmasında, örgütsel bağlılık düzeyinin ölçümü için, bizimde kullanmış olduğumuz Allen Meyer’in 3 boyutlu modelini kullanmış, anket ölçeği her biri 8’er sorudan oluşan ve 1’er alt boyutu temsil eden 3 boyuttan oluşmuştur. Yapılan çalışmada her bir boyuttaki soru sayısı orijinal ankete uygun olarak 6 olarak belirlenmişti. Yalın’ın araştırmasının örneklem büyüklüğü değerlendirmeye alınabilen 233 anketten oluşmuştur. Bizim kullanmış olduğumuz örneklem büyüklüğü, 87’dir. Yapılan çalışma

yine bir mahalli idare olan Bahçelievler Belediyesi olup, 2,7 örgütsel bağlılık ortalaması ile çalışmaya nazaran, hatırlanacağı üzere 3,60 bulunmuştu, daha düşük örgütsel bağlılık seviyesi saptanmıştır. Ama yine de her iki örgütsel bağlılık ortalamasının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Çalışmamızda bulunmuş olan 0,75'lik standart sapmanın, Yalım'a ait çalışmaya nazaran daha düşük olduğu gözlemlenmektedir.

N. Yıldırım ve O. N.Benlier'in (2016) "Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Tunceli İli Kamu Kurumu Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Tespiti" isimli çalışmalarında AllenMeyer'in 3 boyutlu bağlılık modelini kullanmış, duygusal bağlılık 7, devam bağlılığı 5 ve normatif bağlılık 4 sorudan oluşan ve her biri 1'er alt boyutu temsil eden 3 boyuttan oluşmuştur. Örneklem büyüklüğü 40 kişiden oluşmuştur. Yapılan çalışma yine bir mahalli idare olan Tunceli İl Özel İdaresidir. Araştırmada 3,72 örgütsel bağlılık ortalaması ile yüksek derece bağlılık söz konusu olup, 0,37'lik standart sapmada örneklemin gayet homojen bir yapı oluşmuş olduğunu göstermektedir.

Doğanay ve Şen'in (2016) yapmış olduğu "Liderlik Tarzlarının Çalışanların Bağlılık Seviyesi ve Performansına Etkisi: Başakşehir Belediyesinde Bir Uygulama" isimli çalışmalarında örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için, bizimde kullanmış olduğumuz AllenMeyer'in 3 boyutlu bağlılık modelini kullanmış, duygusal bağlılık 7, devam bağlılığı 4, normatif bağlılık 3 er sorudan oluşan ve her biri 1'er alt boyutu temsil eden 3 boyuttan oluşmuştur. Anket, yine bir mahalli idare olan Başakşehir Belediyesi'nde görev yapan 163 çalışana uygulanmıştır. Araştırmada örgütsel bağlılık ortalaması 3,36 olarak bulunmuş, standart sapma belirtilmemiş, yine orta düzeyde bir bağlılık tespit edilmiştir.

Arslan ve Önce'nin (2014) yapmış olduğu "Yerel Yönetimlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir İnceleme: Çankırı Belediyesi Örneği" isimli çalışmalarında ölçmek için, bizimde kullanmış olduğumuz AllenMeyer'in 3 boyutlu modelini kullanmış, duygusal bağlılık 8, devam bağlılığı 4, normatif bağlılık 4 er sorudan oluşan ve her biri 1'er alt boyutu temsil eden 3 boyuttan oluşmuştur. Anket, yine bir mahalli idare olan Çankırı Belediyesi'nde görev yapan 200 çalışana uygulanmıştır. Araştırmada örgütsel bağlılık ortalaması 3,368 olarak bulunmuş, standart sapma belirtilmemiş, yine orta düzeyde bir bağlılık tespit edilmiştir.

Özutku, Hazman, Çalışkan ve Başat (2013)'ın “Kurumsal Performans, Motivasyon Ve Kuruma Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Afyon Belediyesinde Bir Araştırma.” İsimli çalışmada yine Allen-Meyer'in kullanmış olduğu 3 boyutlu örgütsel bağlılığın ölçülmesine yönelik model kullanılmış olup, araştırmanın yapıldığı tarihte toplam 491 kişi istihdam edilmekte olan Afyon belediyesinde örgütsel bağlılık anketi toplam 230 kişilik belediye personeline uygulanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ortalaması 3.24, duygusal bağlılık ortalaması 3.83, devamlılık bağlılığı ortalaması 3,69 ve normatif bağlılık ortalaması 3,48 olarak bulunmuş, alt boyutlara ait bağlılık düzeylerinin yüksek, örgütsel bağlılık düzeyinin ise orta derece olduğu bu çalışmada tespit edilmiştir.

Yılmaz'ın (2012) yapmış olduğu “Yerel Yönetimlerde Kurumsal Bağlılığın Bireysel Performansa Etkisine İlişkin Bir Araştırma: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği” isimli çalışmada bizimde kullanmış olduğumuz AllenMeyer'in 3 boyutlu bağlılık modelini kullanmış, örneklem büyüklüğü Sakarya Belediye'sinde çalışan 267 kişi olarak belirlenmiştir. AllenMeyer'in 3 boyutlu bağlılık modelini kullanmış, anket formu 15 sorudan oluşturulmuş, hangi soruların hangi alt boyuta ait olduğu belirtilmemiştir. Ankete bağlı bağlılık düzeyinin belirtildiği ölçekte, 3,70 ile yüksek düzeyde bağlılığın olduğunu saptamıştır. Bu da yapmış olduğu bu çalışmanın diğer mahalli idarelerde yapılmış olan çalışmalardan farklı olduğunu göstermektedir.

Babadağ'ın (2011) yapmış olduğu “Demografik Faktörlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama” isimli çalışmada Uşak Belediyesi çalışanlarının bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular incelenmiş, AllenMeyer'in 3 boyutlu bağlılık modeli kullanılmış, örneklem büyüklüğü Uşak Belediye'sinde çalışan 156 kişi olarak belirlenmiştir. Araştırmada 3,63 örgütsel bağlılık ortalaması ile yüksek derece bağlılık söz konusu olup, 0,62'lik standart sapmada örneklem gayet homojen bir yapı oluşmuş olduğunu göstermektedir.

Bozdoğan, Doudov, Doğan'ın (2010) yaptıkları “Örgütsel Bağlılık ve Marmara Belediyeler Birliği Vaka Çalışması” araştırmalarında yine AllenMeyer'in 3 boyutlu bağlılık modelinin kullanıldığı görülmüş ve örneklem büyüklüğü 21 olarak belirlenmiştir. Anket ölçeği duygusal bağlılık 6, devam bağlılığı 4 ve normatif bağlılığın 5 sorudan oluşan ve 1'er alt boyutu temsil eden 3 boyuttan oluşmuştur. Yapılan çalışmada her bir boyuttaki

soru sayısı orijinal ankete uygun olarak 6 olarak belirlenmiş idi. Örneklem büyüklüğü 11 kişi olarak belirlenmiş, sonuçta elde edilen bağlılık düzeyi ile ilgili yorum yapılmamıştır.

Sığrı'nın (2007) "İş Görenlerin Örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu Ve Özel sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma" isimli çalışmasında kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini karşılaştırmıştır. Araştırma yapılan kamu çalışanlarının örneklem büyüklüğü 95 olup ortalama örgütsel bağlılık düzeyleri 3,41 ile orta düzeyde ve standart sapması 0,68 gibi bir değer almaktadır. Duygusal bağlılık düzeyi 3,3 ve standart sapması 0,68 devam bağlılığı düzeyi 3,44 ve standart sapması 0,67, normatif bağlılık düzeyi 3,48 ve standart sapması 0,76 olarak belirlenmiştir.

2.6 Araştırmanın Sonuçları

EK 1 de yer alan anket formunda ilk ve son 3 soru duygusal bağlılık boyutuna, 4'den 9'a kadar olan 6 soru devamlılık, 10'dan 15'e kadar olan 6 soru normatif bağlılık boyutuna ilişkin sorulardır. Aşağıdaki verilerin incelenmesine ait tablo alt boyutlara göre anlaşılabilir olması için tekrar şekillendirilmiş olup, 87 kişiye uygulanan ankette örgütsel bağlılık ortalaması 3,60 olarak bulunmuştur, bu değer örgütsel bağlılığın araştırma yapılan kurumda oldukça ortalama bir değere sahip olduğu işaret etmektedir. Standart sapma değerinin 0,75 olduğu, varyans değerinin ise 0,56 olduğu gözlemlenmiştir.

Anket aynı zamanda demografik ve kişisel bilgileri içeren sorulara ait EK1 formuyla desteklenmiş, 122 kişiye dağıtılmış formu cevaplayan 87 kişi araştırmaya tabi edilmiştir. Formu doldurmayan, eksik veya hatalı dolduran 35 kişi araştırmada değerlendirme dışı bırakılmıştır.

2.6.1 Tanımlayıcı İstatistikler

Bu kısımda, araştırmanın sonuçlarına ait tanımlayıcı istatistiklere yer verilecektir.

TABLO 2.3 Araştırma yapılan Mahalli kuruma ilişkin tanımsal istatistikler.

	N	ORTALAMA	SAPMA STANDART	VARYANS
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK				
Devamlılık Boyutu	87	3,18	0,67	0,46
4- Su anda, örgütümde kalmam, benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	87	3.22	0.69	0.47
5- Şu anda, istesem bile örgütümden ayrılmam benim için çok zordur.	87	3.20	0.66	0.43
6- Şimdi isimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımın akışına ait pek çok şey bozulurdu.	87	3.17	0.63	0.40
7- Bu örgütten ayrılmayı düşünemeyecek kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.	87	3.15	0.75	0.56
8-Bu örgütte çalışmaya devam etmemin ana sebeplerinden biride, ayrılmanın önemli ölçüde kişisel fedakarlık gerektirmesidir. Diğer bir organizasyon benim buradan elde ettiğim faydaları sağlayamaz.	87	3.15	0.69	0.47
9- Bu örgütten ayrılmanın birkaç ciddi sonucundan birisi de mevcut alternatiflerin kısıtlıdır.	87	3.21	0.63	0.39
Normatif Bağlılık Boyutu	87	3,58	0,62	0,38
13- Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.	87	3,07	0,88	0,78
14- Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı yükümlülüklerim var.	87	3,25	0,91	0,83
15- Simdiki iş verenimle birlikte kalmak için zorunluluk hissediyorum.	87	2,89	0,92	0,85
10- Örgütüme çok sey borçluyum.	87	3,00	1,05	1,11
11- Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	87	3,23	0,95	0,89
12- Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.	87	3,00	0,94	0,89
Duygusal Bağlılık Boyutu	87	3,98	0,70	0,49
1 Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmekten çok mutlu olurdum.	87	4.07	0.64	0.41
2- Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerimmiş gibi hissederim.	87	3.99	0.69	0.47
3-Bu organizasyon bana bayağı bir anlam ifade eder.	87	3.98	0.68	0.46

16- Bu örgüte kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	87	3.99	0.72	0.52
17- Örgütümde kendimi "ailenin parçası" gibi hissediyorum.	87	3.91	0.75	0.57
18-Örgütüme güçlü bir ait olma hissi besliyorum.	87	3.95	0.73	0.53
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	87	3,60	0,75	0,56

Araştırmada verilerin SPSS programı tarafından derlenmesi sonucu elde edilen tanımsal verilere aşağıdaki tablolarda özetlenmiştir.

Yapılan ilk faktör analizinde (bkz.Tablo 2.4) KMO Bartlett testinin örnekleme yeterliliği 0,634 olarak bulunmuş, bu da aynı zamanda 0,5 yeterlik derecesinden büyük olduğu için araştırma verilerinin faktör analizi yapılmasına uygunluğunu göstermektedir. Rotasyonlu matris boyut tablosu incelendiğinde S12 sorusunun tek başına bir boyut oluşturduğu görülmüş, bulunan bu boyutun tek sorudan oluşmasından dolayı bu sorunun analizden çıkarılarak, ortaya çıkacak yeni matrisin tekrar incelenmesi sonucu ortaya çıkmıştır. İkinci defa yapılan faktör analizinde Bartlett testi 0,00 ve KMO değeri 0,68 olduğundan ötürü yeni veri seti faktör analizine uygun bulunmuştur.

Varimax rotasyon metodu ve temel bileşenler yöntemi uygulanarak sorular değerlendirilmiş, öz değerleri birin üzerinde olan üç adet boyut ortaya çıkmıştır. Yapılan analizin sonrasında 17 sorudan oluşmuş üç adet faktör bulunmuştur.

TABLO 2.4: Araştırma yapılan Mahalli kuruma ilişkin tanımsal istatistiklerin Faktör Analizi sonrası yeniden düzenlenmiş hali

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	N	ORTALAMA	SAPMA STANDART	VARYANS
Devamlılık Boyutu	87	3.18	0.67	0.46
4- Su anda, örgütümde kalmam, benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	87	3.22	0.69	0.47
5- Şu anda, istesem bile örgütümden ayrılmam benim için çok zordur.	87	3.20	0.66	0.43
6- Şimdi isimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımın akışına ait pek çok şey bozulurdu.	87	3.17	0.63	0.40
7- Bu örgütten ayrılmayı düşünemeyecek kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.	87	3.15	0.75	0.56
8-Bu örgütte çalışmaya devam etmemin ana sebeplerinden biride, ayrılmanın önemli ölçüde kişisel fedakarlık gerektirmesidir. Diğer bir organizasyon benim buradan elde ettiğim faydaları sağlayamaz.	87	3.15	0.69	0.47
9- Bu örgütten ayrılmanın birkaç ciddi sonucundan birisi de mevcut alternatiflerin kısıtlıdır.	87	3.21	0.63	0.39
Normatif Bağlılık Boyutu	87	3,57	0,62	0,38
13- Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.	87	3,07	0,88	0,78
14- Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı yükümlülüklerim var.	87	3,25	0,91	0,83
15- Şimdiki iş verenimle birlikte kalmak için zorunluluk hissediyorum.	87	2,89	0,92	0,85
10- Örgütüme çok şey borçluyum.	87	3,00	1,05	1,11
11- Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	87	3,23	0,95	0,89
Duygusal Bağlılık Boyutu	87	3,98	0,70	0,49
1 Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmekten çok mutlu olurdum.	87	4.07	0.64	0.41
2- Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerimmiş gibi hissedirim.	87	3.99	0.69	0.47
3-Bu organizasyon bana bayağı bir anlam ifade eder.	87	3.98	0.68	0.46
16- Bu örgüte kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	87	3.99	0.72	0.52
17- Örgütümde kendimi "ailenin parçası" gibi hissediyorum.	87	3.91	0.75	0.57
18-Örgütüme güçlü bir ait olma hissi besliyorum.	87	3.95	0.73	0.53

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	87	3,60	0,74	0,55

TABLO 2.5 Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Faktörlerin belirlenmesi için uygulanan KMO Testi

Kaiser-Meyer-OlkinÖrnekleme Ölçüm Yeterliliği.	,680
Sig.	,000

TABLO 2.6 Son Faktör Analizi Rotasyonlu Faktör Matrisi

Rotasyonlu Faktör Matrisi

	Faktör			
	1	2	3	
S17	,811			
S1	,803			
S18	,755			
S16	,744			
S3	,693			
S2	,530			
S4		,792		
S6		,737		
S8		,702		
S7		,696		
S9		,678		
S5		,510		
S13			,816	
S10			,750	
S11			,723	
S15			,593	
S14			,542	

TABLO 2.7 Son Faktör Analizinin Açıklanan Toplam Varyans Sonucu

Açıklanan Varyans Toplamı

Faktör	Initial Eigenvalues			Kareleri alınmış yüklerin Rotasyon Toplamı		
	Total	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Varyans Yüzde Toplamı	Total	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Varyans Yüzde Toplamı
1	4,133	24,314	24,314	3,395	19,974	19,974
2	2,655	15,618	39,932	3,020	17,766	37,739
3	2,252	13,248	53,180	2,625	15,441	53,180
4	,999	5,878	59,058			
5	,930	5,473	64,531			
6	,827	4,863	69,394			
7	,774	4,553	73,946			
8	,698	4,106	78,053			
9	,642	3,775	81,828			
10	,584	3,435	85,263			
11	,529	3,110	88,372			
12	,477	2,803	91,176			
13	,453	2,667	93,843			
14	,362	2,128	95,972			
15	,280	1,645	97,616			
16	,244	1,435	99,051			
17	,161	,949	100,000			

Metod: Temel Faktör Analizi

Temel faktör analizi tekrar yapıldıktan sonra ve yeniden hazırlanan güvenilirlik sonuç tablosunda faktörün açıklayıcılık yüzdelерinin ve güvenilirlik değеrlerinin arttığı ve kümülatif varyans yüzde toplamı değеrlerinden araştırılan üç faktörün açıklayıcılığının toplamda %53,18'e çıktığı saptanmıştır. Bu durum Tablo 2.8 ve Tablo 2.9'da görölmektedir.

TABLO 2.8 Araştırma Yapılan Mahalli Kurum İçin Yapılan Güvenirlilik Analizi

	N	%FAKTÖR AĞIRLIKLARI	%BOYUTUN AÇIKLAYILIĞI	GÜVENİRLİK
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK				
Devamlılık Boyutu				
4- Su anda, örgütümde kalmam, benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	87	3.22		
5- Şu anda, istesem bile örgütümden ayrılmam benim için çok zordur.	87	3.20	17,77	0,796
6- Şimdi isimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımın akışına ait pek çok şey bozulurdu.	87	3.17		
7- Bu örgütten ayrılmayı düşünemeyecek kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.	87	3.15		
8-Bu örgütte çalışmaya devam etmemin ana sebeplerinden biride, ayrılmanın önemli ölçüde kişisel fedakarlık gerektirmesidir. Diğer bir organizasyon benim buradan elde ettiğim faydaları sağlayamaz.	87	3.15		
9- Bu örgütten ayrılmanın birkaç ciddi sonucundan birisi de mevcut alternatiflerin kısıtlıdır.	87	3.21		
Normatif Bağlılık Boyutu	87			
13- Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.	87	3,07	15,44	0,656
14- Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı yükümlülüklerim var.	87	3,25		
15- Simdiki iş verimle birlikte kalmak için zorunluluk hissediyorum.	87	2,89		
10- Örgütüme çok sey borçluyum.	87	3,00		
11- Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	87	3,23		
12- Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim. (Meyer, Allen, Smith 1993)	87	3,00		
Duygusal Bağlılık Boyutu				
1 Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmekten çok mutlu olurdum.	87	4.07		
2- Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerimmiş gibi hissederim.	87	3.99		

3-Bu organizasyon bana bayağı bir anlam ifade eder.	87	3.98	19,97	0,826
16- Bu örgüte kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	87	3.99		
17- Örgütümde kendimi "ailenin parçası" gibi hissediyorum.	87	3.91		
18-Örgütüme güçlü bir ait olma hissi besliyorum.	87	3.95		

Güvenilirlik analizi için, bulunan üç faktörün iç tutarlılıklarının değerleri cronbachalpha metodu ile hesaplanmıştır. Tablo 2.6’da elde edilen değerlere göre bulunan değerlerin bulunan güvenilirlik değer düzeyleri aşağıda açıklanmıştır.

Cronbach alfa (α) katsayısına göre ölçekteki güvenilirlik aralıkları aşağıdaki gibidir: (Kalaycı, 2005)

$0,0 \leq \alpha < 0,4$ aralığında ise ölçek güvenilir değildir.

$0,4 \leq \alpha < 0,6$ aralığında ise ölçek güvenilirliği düşüktür.

$0,6 \leq \alpha < 0,8$ aralığında ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,8 \leq \alpha < 1,0$ aralığında ise ölçek yüksek derece güvenilirdir.

Duygusal bağlılık boyutunun cronbach α değeri 0,826 bulunmuş, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ olduğundan değer yüksek derecede güvenilir

Normatif bağlılık boyutunun cronbach α değeri 0,656 bulunmuş, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ olduğundan değer oldukça güvenilir aralığındadır.

Devamlılık bağlılık boyutunun cronbach α değeri 0,796 bulunmuş, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ olduğundan değer oldukça güvenilir aralığındadır.

2.6.2 Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Devamlılık boyutuna etki eden hususların başında ekonomik ve mali bağımlılıklarının çalışanların iş yaşamlarında önemli ölçüde etkin faktör olduğu gözlemlenmiş, dış piyasaya göre kamu çalışanı olmanın daha doğru bir yaklaşım olduğu, bu sayede çalışanlara ait hayatların düzene girdiği, yaşanan ekonomik

ortamda ve zamanda en uygun yerin kamu olduğu, dış piyasada iş bulabilmenin risk taşıdığı ve belirsizliklerin yaşandığı belirtilmiştir. Ama yine de katılımcılar dışarıda da iş bulabileceklerini, ailevi ve çevresel bağlantılarının buralarda da sonuç verme ihtimali olduğunu düşünmektedirler. Bu görüşler nezdinde yapılan araştırmalarda devamlılık bağlılığın ekonomik nedenlere dayandığı görülmekte orta düzeyde elde edilen sonuçların diğer boyutlara nazaran daha düşük çıkmasının sebebi bu şekilde yorumlanabilir.

Araştırmalarda örnek sayısının 30 ila 500 aralığında olması, oluşabilecek hata riskinin yeterince düşük olmasını, birçok çalışma için sağladığı bilinmekte ve yeterli görülmektedir. (Altunışık R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2007): 127).

Tezde incelenen Türkiye’de yapılmış akademik çalışmalarda yerel kamu kuruluşlarından elde edilen örgütsel bağlılık ve boyutlarının düzeylerinin belirlenmesine ilişkin ağırlıklı tanımsal değerler aralıkları ve ortalamaları ve bunlara yüklenen anlamlar aşağıda gösterilen eğer aralıklarına göre tespit edilmiştir: (Kazım Özdamar, 2003):

Çok Düşük : 1,00 – 1,79

Düşük : 1,80 – 2,59

Orta : 2,60 – 3,39

Yüksek : 3,40 – 4,19

Çok Yüksek : 4,20 – 5,00

Türkiye’de yapılan akademik araştırma çalışmalarında örgütsel bağlılığa ait ağırlıklı ortalama 2,7 – 3,86 olarak değişmekte, tanımsal olarak orta ve yüksek düzeyde bağlılık ifade etmektedir. Devamlılık bağlılığına ait araştırma ortalamaları 2,54- 3,83 arası değişmekte olup düşük, orta ve yüksek düzeylerde bağlılık ifade etmektedir. Duygusal bağlılığa ait araştırma ortalamaları 2,92- 3,99 arası değişmekte olup, orta ve yüksek düzey bağlılık ifade etmektedir. Normatif bağlılığına ait araştırma ortalamaları 2,58- 3,77 arası değişmekte olup düşük, orta ve yüksek düzeylerde bağlılık ifade etmektedir. (bkz. TABLO 2.3) Görüldüğü üzere mahalli yerel idarelerde

tanımsal olarak örgütsel bağlılık seviyesi orta düzeyde olup, yüksek düzeye yakın olarak anlamlandırılabilir.

Mahalli kamu kurumunda yapılan araştırmada ise örgütsel bağlılığa ait aritmetik ortalama 3,60 olarak, duygusal bağlılık boyutuna ait aritmetik ortalama 3,98devamlılık bağlılık boyutuna ait aritmetik ortalama 3,18 normatif bağlılık boyutuna ilişkin aritmetik ortalama 3,57 olarak bulunmuştur. (bkz.TABLO 2.4) Buna göre duygusal bağlılık boyutu ve normatif bağlılık boyutları yüksek dereceli, devamlılık orta dereceli ve de örgütsel bağlılık genelde yüksek dereceli olarak bulunmuştur. Bu da araştırmanın Türkiye genelindeki mahalli kamu idarelerinde yapılan değişik araştırmaların sonuç aralıklarının içerisinde olduğunu göstermektedir.

Anket sonuçlarında bulunan yüksek dereceli bağlılığa ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilen örgütsel bağlılığa ilişkin tablodaki sonuçlar bazında incelenebilmektedir. Yüksek düzey bağlılıkta görüldüğü üzere bireysel çalışanlar açısından kişisel kariyer ilerlemesi ve buna ilişkin ücret tazmininin artışı, örgüt tarafından davranışların ödüllendirilmesi, çalışan bireylerin tutkulu uğraşlar ile donatılması hususları pozitif özellikleri göstermektedir, Örgüt açısından ise güvenli ve düzenli iş gücü, çalışanların örgütün daha fazla üretime ilişkin taleplerini Kabul etmesi,yüksek düzeyde görev rekabeti ve yüksek performans, örgütsel hedeflere ulaşabilme imkanı gibi pozitif özellikler göze çarpmaktadır.Araştırmaya katılanlarla yapılan ikili mülakatlarda da yine bu hususların paralellik gösterdiği anlaşılmıştır. Yüksek düzey bağlılıkta, kişisel gelişim, yaratıcılık, inovasyon ve hareket olanaklarının kısıtlı olması, değişime karşı bürokratik direniş,aile ve sosyal ilişkilerd stres ve gerilim, akran dayanışmasının eksikliği, iş dışı etkinliklerde enerji ve zaman kısıtı, bireysel negatif unsurlar olarak tabloya paralel olarak yapılan mülakatlarda katılımcılarca değinilmiştir. Örgüt açısından negatif unsurlar olarak insane kaynaklarının etkin olmayan şekilde kullanılabilinmesi, örgütsel esneklik, inovasyon ve uyumdaki eksiklik, eski politika ve prosedürlerin kalıcılığına ilişkin inanç, aşırı istekli çalışanların olmayanlara gösterdikleri düşmanca ve tacizkar yaklaşım, örgüt lehine işlenen yasal ve etik olmayan davranışlar yine mülakatlarda katılımcılar tarafından değinilmiştir.

TABLO 2.9 Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Olası Sonuçlar

	Kişisel		Örgütsel	
	Pozitif	Negatif	Pozitif	Negatif
DÜŞÜK BAĞLILIK	Kişisel, inovasyon ve orjinallik. Daha etkin kaynak kullanımı	Daha yavaş kariyer ilerlemesi ve promosyonu, şikayetçilik sonucu oluşan personel masrafları,olası işten çıkarmalar, istifalar, örgütsel hedeflere ulaşmayı engelleyici faaliyetler	Düşük performanslı ,çalışma ortamını bozucu nitelikli çalışanların devirleri, zararların sınırlandırılması, moral arttırımı, şikayetçiliğin yararlı sonuçlarının örgüt için kullanımı	Yüksek personel devri, işe geç kalma, işe gelmeme, işe devam isteğindeki azalma, şirkete sadakatsizlik, şirkete karşı yasadışı faaliyetler, fazladan rolüstlenmeye dair isteksizlik, zarar verici örnek çalışan olma durumu, yıkıcı sonuçlara sahip şikayetçilik ve dedikoduculuk, çalışanlar üzerindeki düşük kontrol
ORTA BAĞLILIK	Ait olma, etkinlik, güvenlik, sadakatve göreve dair daha fazla hissiyat, yaratıcı bireysellik, örgüt harici daha fazla bireyseliğin korunması.	Kariyerde yükselme ve ödüllere ilişkin fırsatların sınırlı olması, segmentlere ait bağlılıkların sınırlı olması .	Daha fazla işte kalma süresi, ayrılmaya ilişkin daha az istek, daha az iş devri, daha fazla iş tatmini .	Çalışanlar fazladan rol üstlenme davranışı ve örgütsel vatandaşlık hususundaki davranışlarını kısıtlayabilirler. Çalışanlar örgütsel taleplerle işdışı talepleri dengeleyebilirler. Örgütsel etkinlikteki olası düşüş.
YÜKSEK BAĞLILIK	Kişisel kariyer ilerlemesi ve buna ilişkin tazminin artışı, örgü ttarafından davranışların ödüllendirilmesi, çalışan bireylerin tutkulu uğraşlar ile donatılması.	Kişisel gelişim, yaratıcılık, inovasyon ve hareket olanakları kısıtlanmaktadır. Değişime karşı bürokratik direniş, aile ve sosyal ilişkilerde stres ve gerilim, akran dayanışmasının eksikliği, iş dışı etkinliklerde enerji ve zaman kısıtı.	Güvenlive düzenli işgücü, çalışanlar örgütün daha fazla üretime ilişkin taleplerini kabul ederler, yüksek düzey de görev rekabeti ve yüksek performans, örgütsel hedeflere ulaşabilme mkanı	İnsan kaynaklarının etkin olmayan şekilde kullanabilme, örgütsel esneklik, inovasyon ve uyumdaki eksiklik, eski politika ve prosedürlerin kalıcılığına ilişkin inanç, aşırı istekli çalışanların olmayanlara gösterdikleri düşmanca ve tacizkar yaklaşım, örgüt lehine işlenen yasal ve etik olmayan davranışlar,

Kaynak:The Academy of Management Review, Vol. 12, No. 3 (Jul., 1987), pp. 460-471, Donna M. Randall.

Araştırma tanımlayıcı nitelikte olup, araştırma sonuçlarına göre anket yapılan mahalli kamu kurumunda örgütsel bağlılığın ve buna ait normatif ve duygusal alt boyutlarının seviyesinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada sadece devamlılık bağlılığı boyutunun orta seviyede olduğu bulunmuştur.

2.6.3 Hipotezlerin Test Edilmesi

H1: Örgütsel bağlılık düzeyi çalışanların istedikleri mesleği seçme durumuna göre farklılık gösterir.

TABLO 2.10 Çalışanların istedikleri mesleği seçme durumuna göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Tespitinde Elde Edilen Tanımsal İstatistikler

Grup İstatistikleri					
	MESLEKSEÇİMİ	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart hata Ortalama
Örgütsel Bağlılık	Mesleği kendi isteğimle seçtim	63	3,5789	,24984	,03148
	Kendi isteğimle seçmedim	24	3,5760	,29128	,05946

TABLO 2.11 Örgütsel bağlılık düzeyi ile çalışanların istedikleri mesleği seçme durumunun fark göstermesi ile ilgili H1 hipotezi için yapılan Bağımsız Örneklem Testi

Bağımsız Örnekler Testi										
		Levene's Varianseşitliği testi		Ortalamaların Eşitliğine Dair t-testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2 - kuyruklu)	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	95% Güvenirlilik Aralığı	
									Alt	Üst
Örgütsel Bağlılık	Tahmin edilen eşit varyanslar	0.93	0.34	0.05	85.00	0.96	0.00	0.06	0.12	0.13
	Tahmin edilemeyen eşit varyanslar			0.04	36.63	0.97	0.00	0.07	0.13	0.14

Hipotez 1 'in SPSS'te test bağımsız t-testi uygulanması sonucu elde edilen istatistiksel tablo aşağıda verilmiştir. Varyansların eşitliğini test eden (Levene's Test) metoduna göre bulunan örgütsel bağlılığa, ($p > \alpha$: 0,338 > 0,05) bundan sonra ortalamaların eşitliğini inceleyen t-testine bakılınca, örgütsel bağlılık için $p > \alpha$: 0,963 > 0,05 olduğundan H1 hipotezi reddedilmiştir. Yani örgütsel bağlılık düzeyi meslek seçimi isteğine göre fark göstermemektedir.

Hipotez 2 'in SPSS'te test bağımsız t-testi uygulanması sonucu elde edilen istatistiksel tablo aşağıda verilmiştir. Varyansların eşitliğini test eden (Levene's Test) metoda göre bulunan örgütsel bağlılığa ilişkin H1 hipotezi kabul edilebilir düzeyde değildir, ($p > \alpha$: 0,468 > 0,05) bundan sonra ortalamaların eşitliğini inceleyen t-testine bakılınca, örgütsel bağlılık için $p > \alpha$: 0,378 > 0,05 olduğundan H1 hipotezi reddedilir. Yani örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyete göre fark göstermez.

TABLO 2.12 Çalışanların Cinsiyetine Göre Örgütsel Düzeylerinin Tespitinde Elde Edilen Tanımsal İstatistikler

Grup İstatistikleri					
	CİNSİYET	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart hata Ortalama
Örgütsel_Bağlılık	Bayan	34	3,6090	,27738	,04757
	Bay	53	3,5583	,24920	,03423

TABLO 2.13 Çalışanların Cinsiyeti ile ilgili H1 hipotezi için yapılan Bağımsız Örneklem Testi

		Levene's Varyans eşitliği testi		Ortalamaların Eşitliğine Dair t-testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	95% Güvenirlik Aralığı	
									Alt	Üst
Örgütsel_Bağlılık	Tahmin edilen eşit varyanslar	.531	.468	.886	85	.378	.050	.057	.063	.164
	Tahmin edilemeyen eşit varyanslar			.866	64.9	.390	.050	.058	.066	.167

Hipotez 3'ün SPSS'te test bağımsız t-testi uygulanması sonucu elde edilen istatistiksel tablo aşağıda verilmiştir. Varyansların eşitliğini test eden (Levene's Test) metoda göre bulunan örgütsel bağlılığa ilişkin ilişkin H1 hipotezi kabul edilebilir düzeyde değildir, ($p > \alpha : 0,24 > 0,05$) bundan sonra ortalamaların eşitliğini inceleyen t-testine bakılınca, örgütsel bağlılık için $p > \alpha : 0,414 > 0,05$ olduğu için H1 hipotezi reddedilir. Yani örgütsel bağlılık düzeyi medeni duruma göre fark göstermez.

Hipotez 3 için Hipotez 2 de uygulanan işlemler tekrarlanınca elde edilen grup istatistiklerini içeren tablo aşağıda verilmiştir.

TABLO 2.14 Çalışanların Medeni Durumuna Göre Örgütsel Düzeylerinin Tespitinde Elde Edilen Tanımsal İstatistikler

	MEDENİ_DURUM	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart hata Ortalama
Örgütsel_Bağlılık	Evli	64	3,5643	,27465	,03433
	Bekar	23	3,6164	,21567	,04497

TABLO 2.15 Çalışanların Medeni Durumu ile ilgili H1 hipotezi için yapılan Bağımsız Örnekler Testi

Bağımsız Örneklem Testi

	Levene's Varyans eşitliği testi		Ortalamaların Eşitliğine Dair t-testi						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-kuyruklu)	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	95% Güvenirlilik Aralığı	
								Alt	Üst
Örgütsel Bağlılık									
Tahmin edilen eşit varyanslar	1.37	.24	.82	85	.414	-.052	.06337	.178	.073
Tahmin edilemeyen eşit varyanslar			.92	49.27	.362	-.052	.05658	.165	.061

Hipotez4:

H1: Örgütsel bağlılık düzeyi görevde bulunma süresine göre fark gösterir.

Hipotez 4 için SPSS’te Tek yönlü varyanstesti (Anova) uygulanması sonucu elde edilen istatistiksel tablo aşağıda verilmiştir. Varyansların eşitliğini test eden (Levene’s Test) metoda göre bulunan örgütsel bağlılığa ilişkin H1 hipotezi kabul edilebilir düzeyde değildir, ($p > \alpha$: 0,634 > 0,05) bundan sonra ortalamaların eşitliğini inceleyen Anova tablosuna bakılınca, örgütsel bağlılık için $p > \alpha$: 0,320 > 0,05 olduğu için H1 hipotezi reddedilir. Yani örgütsel bağlılık düzeyi çalışanların görevde bulunma süresine göre fark göstermez.

TABLO 2.16 Çalışanların görevde bulunma süresiile ilgili H1 hipotezi için yapılan Varyansların Homojenliği Testi

Varyansların Homojenliği Testi

Örgütsel_Bağlılık

Levene İstatistikleri	df1	df2	Sig.
,643	4	82	,634

TABLO 2.17 Çalışanların Görevde Bulunma Süreleri ile İlgili H1 Hipotezi İçin Oluşturulan Anova Tablosu

ANOVA TABLOSU

Örgütsel_Bağlılık

	Kareler Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	,320	4	,080	1,193	,320
Grup İçleri	5,501	82	,067		
Total	5,822	86			

TABLO 2.18 Çalışanların Görevde Bulunma Süresine Göre Örgütsel Düzeylerinin Tespitinde Elde Edilen Tanımsal İstatistikler

Tanımsal İstatistikler

Örgütsel_Bağlılık

	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart hata Ortalama	95% Güvenirlik Aralığı		Minimum	Maximum
					Alt Sınır	ÜstSınır		
0-4 yıl	33	3.5971	.23165	.04032	3.51	3.67	3.12	4.06
5-8 yıl	18	3.6176	.29046	.06846	3.47	3.71	3.24	4.24
9-12 yıl	11	3.4545	.20392	.06149	3.31	3.59	3.12	3.71
13-18 yıl	17	3.5329	.28627	.06943	3.38	3.68	3.06	4.12
18 yılı üstü	8	3.6765	.29829	.10546	3.42	3.92	3.24	4.12
Toplam	87	3.5781	.26018	.02789	3.52	3.63	3.06	4.24

Hipotez 5:

H1: Örgütsel bağlılık düzeyi ücrete göre fark gösterir.

Hipotez 5 için SPSS’te Tek yönlü varyans testi (Anova) uygulanması sonucu elde edilen istatistiksel tablo aşağıda verilmiştir. Varyansların eşitliğini test eden (Levene’s Test) metoda göre bulunan örgütsel bağlılığa ilişkin H1 hipotezi kabul edilebilir düzeyde değildir, ($p > \alpha : 0,796 > 0,05$) bundan sonra ortalamaların eşitliğini inceleyen Anova tablosuna bakılınca, örgütsel bağlılık için $p > \alpha : 0,421 > 0,05$ olduğundan H1 hipotezi reddedilmektedir.

TABLO 2.19 Çalışanların Ücretleri ile ilgili H1 hipotezi için yapılan Varyansların Homojenliği Testi

Örgütsel_Bağlılık

Levene İstatistikleri	df1	df2	Sig.
,229	2	84	,796

TABLO 2.20 Çalışanların Ücretleri ile İlgili H1 Hipotezi İçin Oluşturulan Anova Tablosu

Örgütsel_Bağlılık

	Kareler Toplamı	df	M	F	Sig.
Gruplar Arası	,119	2	,059	,875	,421
Grup İçleri	5,703	84	,068		
Toplam	5,822	86			

TABLO 2.21 Çalışanların Ücretlerine Göre Örgütsel Düzeylerinin Tespitinde Elde Edilen Tanımsal İstatistikler

Tanımsal İstatistikler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart hata Ortalama	95% Güvenirlik Aralığı		Minimum	Maximum
					Alt Sınır	Üst Sınır		
2021 – 4000 TL arası	29	3,54	,25941	,048	3,4510	3,6484	3,18	4,24
4001 – 6000 TL arası	44	3,57	,25706	,039	3,4927	3,6490	3,06	4,12
6001 TL ve üzeri	14	3,66	,27414	,073	3,5014	3,8179	3,24	4,12
Total	87	3,58	,26018	,028	3,5226	3,6335	3,06	4,24

Anket vasıtasıyla araştırma yapılan mahalli kamu kurumunda örgütsel bağlılık düzeyinin yine aynı kurum çalışanlarının demografik özellikleri ile ilişkisini istatistiksel olarak test etmeye yönelik hipotezlerin sonucu olarak, bu kurumda çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin, çalışanların meslek seçimi isteğine, cinsiyetine, medeni durumuna, görevde bulunma ve ücretine göre fark göstermediği yukarıda gerçekleştirilmiş hipotez testlerine göre tespit edilmiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Başlangıçta da bahsedildiği üzere amaç, Türkiye’de örgütsel bağlılık konusunda yapılmış akademik literatürün irdelenmesi ve sonuçlarının genel kapsamının, yapmış olduğumuz araştırmanın sonuçları ile ne gibi paralellikler içerdiği, ortak ve benzer yönlerinin belirlenip elde edilen sonuçlar ve araştırmaya katılan kişilerden alınan açıklayıcı bilgiler doğrultusunda, bu çalışmada incelenen örgütsel bağlılık olgusunun Türkiye genelinde, tablolarda da görüldüğü üzere, yapılan çalışmanın sonuçları ile büyük kapsamda uyumlu, olup olmadığının belirlenmesiydi.

Metodoloji olarak Allen-Meyer’e ait örgütsel bağlılığın 3 boyutla ölçülmesine ait anket formu vasıtasıyla mahalli idareden rastgele seçilmiş 87 katılımcının örgütsel bağlılığı ölçülmüştür. Bu doğrultuda cevaplar tanımsal istatistiksel işleme tabi tutularak, cevaplar derlenmiş ve Türkiye’de geçmişte yapılmış olan araştırma sonuçlarıyla uyumluluğu değerlendirilmiştir. Mahalli kamu kurumunda anket yoluyla yapılan bu araştırma yalnız bu kamu kurumunun örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesine yönelik yapılmış olup tüm Türkiye mahalli kamu kurumları için genellenemez.

Yapılan araştırmalarda Türkiye’de mahalli kamu kurumlarında örgütsel bağlılık skalasının düşük, yüksek ve genelde orta ve düzeyde olduğu, yapmış olduğumuz saha araştırmasında ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya konu olan mahalli kamu kurumundaki 3 çalışanla yapılan yüz yüze görüşmelerde, anket soruları tek tek tekrar cevaplandırılmış ve cevapların nedenleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Örgütsel bağlılığın yüksek seviyelerde olduğu görülmüştür.

Tüm örgütsel bağlılık düzeylerinin kendilerine özgü pozitif ve negatif unsurları bulunmakta olup, bizim araştırmada tespit ettiğimiz yüksek düzey örgütsel bağlılıkta bireysel olarak kişisel kariyer ilerlemesi ve buna ilişkin tazminin artışı, örgüt tarafından davranışların ödüllendirilmesi, çalışan bireylerin tutkulu uğraşlar ile donatılması örgütsel bağlılığı yüksek kişilere has pozitif özellikler olduğu araştırmada elde edilen bulgularda gözlemlenmiştir. Kişisel gelişim, yaratıcılık, inovasyon ve hareket olanakları kısıtlılığı, değişime karşı bürokratik direniş, aile ve sosyal ilişkilerde stres ve gerilim, akran

dayanışmasının eksikliği, iş dışı etkinliklerde enerji ve zaman kısıtı gibi negatif bireysel özellikler araştırma dahilindeki bulgular arasındadır. Örgüt açısından pozitif özellikler, yüksek düzeyde bağlılık, güvenli ve düzenli işgücü, çalışanların örgütün daha fazla üretime ilişkin taleplerinin kabulü, yüksek düzeyde görev rekabeti ve yüksek performans olarak araştırma bulguları olarak saptanmıştır. Örgüt düzeyinde negatif özelliklerde İnsan kaynaklarını etkin olmayan şekilde kullanabilme, örgütsel esneklik, inovasyon ve uyumdaki eksiklik, eski politika ve prosedürlerin kalıcılığına ilişkin inanç, aşırı istekli çalışanların olmayanlara gösterdikleri düşmanca ve tacizkar yaklaşım, örgüt lehine işlenen yasal ve etik olmayan davranışlar olarak araştırmanın bulguları arasındadır.

Örgüt, işletme, motivasyon, etkililik, verimlilik, sosyal dayanışma gibi kavramların çalışanlarca anlaşılabilmesi için, bu kavramlar hakkında işe başlanmadan önce hizmet içi eğitimler verilebilir. Bu sayede çalışanların iş yeri, örgüt, çalışan, iş hukuku, dayanışma gibi kavramlara yönelik farkındalıkları artabilecektir. Çalışanın örgütsel bağlılığın oluşturulması için birincil derece önem taşıyan yeni iş başı eğitimi sayesinde sosyalleşme sağlanabilecek, iş başı eğitiminin sürekliliği sayesinde çalışanlara örgütlerince tanınma hissi ve gelişimlerine örgüt tarafından değer verildiği duygusu aşılanabilecektir.

Araştırma yapılan mahalli kamu kurumunda sürekli hizmet içi eğitimlerin bulunduğu görülmekte, bunlarında örgütsel bağlılığın öncüllerinden olan kişisel önem, katılım, yetenekler, eğitim, kendine yatırım ve alternatiflerle ilişkili oldukları bilinmektedir. Söz konusu hizmet içi eğitimlerin örgütsel bağlılığa ilişkin öncüllere, etkilerine ilişkin istatistiksel çalışmalar ve araştırmalar ilgililerce yapılabilir.

Örgütsel bağlılık düzeyinin demografik değişkenlere göre değiştiğine ilişkin yapılan hipotez testlerinin sonuçlarına göre, cinsiyet, görevde bulunma süresi, medeni durum, istedikleri mesleği seçme durumu, ücret gibi değişkenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etki etmediği görülmektedir. Bu da çalışanların genelde bundukları sosyo-ekonomik durumlarının meşgul oldukları işle birebir uyumlu olduğu şeklinde yorumlanabilir. Diğer bir ifadeyle bu araştırma sonucu, maddi gelir elde etmek, iş güvencesi, sosyal ve yasal hakların mali kamu idarelerinde çalışanların başta gelen

öncelikleri arasında olduğu ve bu nedenle örgütsel bağılılığın demografik özelliklere göre farklılık göstermediği düşüncesini akla getirmektedir.

Daha öncesinde belirtildiği gibi tüm örgütsel bağılılık düzeylerinin kendilerine özgü pozitif ve negatif yanları bulunmaktadır. Bu durumun örgüt ve paydaşları olan çalışanlara faydalı olabilmesi için, kurumun örgütsel bağılılık düzeyi belirli dönemlerde incelenerek, örgütün misyon ve vizyonu ile uyumluluğu değerlendirilmeli, alınacak sonuçlara uygun strateji ve politikalar örgüt tarafından belirlenmelidir.



KAYNAKÇA

- ALLEN N.J. and MEYER J. P.: 1996 **“Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity”**, Journal of Vocational Behavior 49, 252-276
- ALLEN, N. J. and MEYER, J. P.: 1990 **“Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links To Newcomers' Commitment and Role Orientation”**, Academy of Management Journal, 33\4, 847-858
- ALLEN N.J. and MEYER J. P.: 1990 **“The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”**, Journal of Occupational Psychology, 63/1, 1-18
- ALLEN, N. J.: 2003 **“Examining Organizational Commitment in China”**, Journal of Vocational Behavior, 62, 511-515
- ALTINDAĞ, ORMANCI.: 2013 **“The Comparison Of Job Satisfaction Of Municipal Employees And Customer Satisfaction As A Strategic Management Tool: An Empirical Study In Istanbul”** S.B. Journal of Global Strategic Management, 7/2, 45-56
- ARSLAN H., ÖNCE M.: 2008 **“Yerel Yönetimlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir İnceleme: Çankırı Belediyesi Örneği”** İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 3/3, 571-587
- ALTUNIŞIK R., COŞKUN R., BAYRAKTAROĞLU S., YILDIRIM E.: 2007 **“Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı.”**
- BABADAĞ M.: 2011 **“Demografik Faktörlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama”** Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 6/2, 313-332
- BAE K.B., YANG G.: 2017 **“The Effects Of Family-Friendly Policies On Job Satisfaction And Organizational Commitment: A Panel Study Conducted On South Korea's Public Institutions”** Public Personnel Management

- BECK, W and
WILSON, C.:2001
“Have We Studied, Should We Study, And Can We Study The Development Of Commitment?” Methodological Issues and the Developmental Study of Work Related Commitment, Human Resource Management Review, 11, 257-278
- BECKER H. S. :1960
“Notes on the Concept of Commitment”, American Journal of Sociology, 66/1
- BECKER T.E.,
BILLINGS R.S., DM
EVELETH D.M.,
GILBERT N.L.:1996
“Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance”.Acad. Manage. 39/2, 464-482.
- BENKHOFF B.: 1997
"Disentangling organizational commitment: The dangers of the OCQ for search and policy", Personnel Review, 26/ 1/2, 114-131
- BOZLAĞAN R,
DOĞAN M,
DAOUDOV M.: 2010
Organizational Commitment And Case Study On The Union Of Municipalities Of Marmara” Regional and Sectoral Economic Studies 10/2
- BUCHANAN B.: 1974
Government Managers, **“Business Executives, and Organizational Commitment”** Public Administration Review 34/4. 339-347
- Çevrimiçi:<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>
- Çevrimiçi: <https://www.ibb.istanbul/SitePage/Index/176> (2017 Faaliyet Raporu)
- ÇİÇEK N.,
BOZLAĞAN R.:2008
"Yerel Yönetim Birliklerinde Belge Yönetimi Programı: Marmara Ve Boğazları Belediyeler Birliği Örneği ", Akademik İncelemeler Dergisi,3,189-222
- DOĞANAY A., ŞEN E.: 2016
“Liderlik Tarzlarının Çalışanların Bağlılık Seviyesi ve Performansına Etkisi: Başakşehir Belediyesinde Bir Uygulama*” Yalova Sosyal Bilimler Dergisi 12
- FARRELL D.,
RUSBULT C.E.: 1983
“A longitudinal test of the investment model: The impact of job satisfaction, job commitment, and turnover on variations in rewards, costs, and alternatives, and investments.” Journal of Applied Psychology, 68, 429-438

- GRUSKY O.:1966 **“Career Mobility and Organizational Commitment”**
Administrative Science Quarterly 10/ 4, 488-503
- GONZALES T.F. and GUİLLEN M.:2007 **“Career Mobility and Organizational Commitment”**
Administrative Science Quarterly 10/4, 488-503
- HALABY C. N., D. L. WEAKLIEM.: 1996 **“Worker control and attachment to the firm”**,
American Journal of Sociology 95/3, 549-591,
- HARTMANN L.C., BAMBACAS M.:2000 **“Organizational Commitment:A uliti method scale analysis and Test Of Effects”**, The International Journal of Organizational Analysis, 8/1 89-108
- HREBINIAK L.G. and ALUTTO J. A.:1972 **Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment**, Administrative Science Quarterly, 17, 555-572
- İBİCİOĞLU, H.:1972 **“Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri.”** (2000).
D.E.İ.İ.B.F Dergisi, 15/1 13-22.
- JAROS ve diğerleri.:1993 **“Effects of Continuance, Affective, and Moral Commitment on the Withdrawal Process: An Evaluation of Eight Structural Equation Models.”** The Academy of Management Journal, 36/ 5, 951-995
- KALAYCI Ş. ve Diğerleri.: 2005 **“SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri”**, 405
- KALLEBERG A.L., REEVE T.:1992 **“Contracts And Commitment: Economical And Sociological Perspectives On Employment Relations”**, Human Relations ,5/9
- KOYUNCU E., ELÇİ A.:2018 **“İlçe Belediye Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri: Aksaray İli Örneği”** International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries Dergisi 2 / 2, 64-73
- MATHİEU J.E., ZAJACD M.: 1990 **“A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates, And Consequences Of Organizational Commitment.”** Psychological Bulletin, 108/2, 171-194
- McGEE G.W. and FORD R. C.:1987 **“Two (or more?) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales,”** Journal of Applied Psychology,72, 638-642

- MEYER J.P.,
HERSCOVITCH
L.:2001
- MEYER J. P.,
STANLEY, D. J.,
HERSCOVITCH, L. and
TOPOLNYTSKY, L.:
2002
- MEYER, J. P., ALLEN,
N. J. and SMITH
C.A.:1993
- MEYER J.P. and
ALLEN N.J.:1991
- MEYER J. P.,
PAUNONEN, S. V.,
GELLATLY I.R.,
GOFFIN R. G.,
JACKSON D. N.:1989
- MORRISJ.H.,
HERMANJ.D.:1981
- MOWDAY R.T,
PORTER L.W, STEERS
R.M.:1983
- ÖZDAMAR K.:2003
- ÖZUTKU H.HAZMAN
G. ÇALIŞKAN BAŞAT
H.T.:2013
- RANDALL D.M.: 1987
- RESMİ GAZETE.:2007
- “Commitment in the workplace: toward a general model”,**
Human Resource Management Review, 11/ 3, 299-326
- “Affective, Continuance and Normative Commitment to the
Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and
Consequences”,** Journal of Vocational Behavior,61, 20-52
- “Commitment to Organization's and Occupations: Extension
and Test of a Three Component Conceptualization”,** Journal of
Applied Psychology,7/4, 538-551
- “A Three-Component Conceptualization of Organizational
Commitment”,** Human Resources Management Review, 1, 61-89
- “Organizational Commitment and Job Performance: It's the
Nature of the Commitment that Counts”,** Journal of Applied
Psychology,74/1, 152-156
- “Generalizability Of An Organizational Commitment Model”,**
Academy of management Journal
- “Employee-Organization Linkages: The Psychology of
Commitment, Absenteeism, and Turnover.”** American Journal
of Sociology 88/6 1315-1317
- Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Eskişehir, Kaan Kitabevi,
32
- “Kurumsal Performans, Motivasyon Ve Kuruma Bağlılık
Arasındaki İlişkiler: Afyon Belediyesinde Bir Araştırma”** Türk
İdare Dergisi
- “Commitment and the Organization: The Organization Man
Revisited”** Academy of Management Review, 12/3, 460-471
- “Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri
Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik”**

- SCHERMERHORN J.R., HUNT J. G., OSBORN R. N.:1994 **"Managing Organization Behavior"**
- SCHWENK C.H.:1986 **"Information, Cognitive Biases, and Commitment to a Course of Action"**, Acad Manage Rev, 11/2, 298-310
- SİĞRI Ü.:2007 **"İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma"** Sosyal Bilimler Dergisi Anadolu University Journal Of Social Sciences, 7/2, 261-278
- SHELDON, M.E.:1971 **"Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization"** Administrative Science 16/2 143-150
- YALÇINDAĞ S.:1992 **TODAYE "Çağdaş Belediye", Çağdaş Yerel Yönetimler, 1/1**
- YALIM F.:2017 **"Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bahçelievler Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma"** Nişantaşı Üniversitesi İİSBF Erciyes İletişim Dergisi, 5/1, 20-38
- YILDIRIM N.,BENLİER O.C.:2017 **"Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Tunceli İli Kamu Kurumu Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Tespiti"** Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi 9/46
- YILMAZER A.: 2012 **"Yerel Yönetimlerde Kurumsal Bağlılığın Bireysel Performansa Etkisine İlişkin Bir Araştırma: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği"** Akademik İncelemeler Dergisi 7
- WAHN J. C.: 1998 **"Sex Differences In The Continuance Component Of Organizational Commitment."** Group & Organization Management 23/3 256-266
- WIENER Y.: 1982 **"Commitment in Organizations: A Normative View"** Academy of Management Review, 7/3, 418-428
- YOUSEF D. A.: 2016 **"Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government"** International Journal of Public Administration 40, 2016

EK:ANKET FORMU

Değerli İdare Çalışanı,

İdaremiz yapısında çalışanlara ait örgütsel bağlılık düzeyinin ölçülmesi için ekte tarafınıza sunduğumuz anket formunun doldurulması, yapılan araştırma için önemli olup, çalışmakta olduğunuz kuruma duyulan örgütsel bağlılık ve buna ait üç alt boyutun düzeylerinin belirlenmesi için hazırlanmıştır. Söz konusu anket yalnızca akademik çalışmamızda kullanılacak olup, üçüncü taraflara kişisel seçimleriniz ve özel yaşamınız hakkında herhangi bir bilgi sağlamayacaktır. Anket yüksek lisans tezi araştırması doğrultusunda hazırlanmıştır.

Anket dört bölümden oluşmakta olup, birinci bölüm şahsınıza ait özlük bilgilerini içermekte, ikinci bölüm örgütsel bağlılığın bir boyutu olan normatif bağlılık düzeyinin ölçümü için altı sorudan oluşan kısım, üçüncü bölümde örgütsel bağlılığın diğer bir boyutu olan devamlılık bağlılık düzeyinin ölçümü için altı sorudan oluşan kısım, dördüncü bölümde örgütsel bağlılığın üçüncü ve son boyutu olan normatif bağlılık düzeyinin ölçümü için altı sorudan oluşan kısımdan oluşmaktadır.

Araştırmaya gösterdiğiniz ilgi için teşekkürlerimizi sunarız.

1. BÖLÜM

ÖZLÜK BİLGİLERİ

Lütfen aşağıdaki sorulara ait ilgili kutuları işaretleyiniz.

1) Çalışmakta olduğunuz kurumdaki kadro statünüz.

a) Memur ☐ b) Sözleşmeli Memur ☐ c) İşçi ☐ d) Şirket Personeli ☐

2) Cinsiyetiniz.

a) Erkek ☐ b) Kadın ☐

3) Yaşınız.

a) 18- 25 yaş aralığı ☐ b) 26- 35 yaş aralığı ☐ c) 36- 45 yaş aralığı ☐

d) 46 - 65 yaş aralığı ☐

4) Medeni Durumunuz

a) Evli ☐ b) Bekar ☐

5) Aylık Net Maaşınız

a) 2020 TL ve altı ☐ b) 2021 – 4000 TL arası ☐

c) 4001 – 6000 TL arası ☐ d) 6001 TL ve üzeri ☐

6) İdaredeki görev süreniz.

a) 0-2 yıl ☐ b) 2 - 4 yıl ☐ c) 4-8 yıl ☐ d) 8-12 yıl ☐

e) 12-18 yıl ☐ f) 18 -22 yıl ☐ g) 22 yıl ve üstü ☐

2. BÖLÜM

	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ 1. KISIM	1-Kesinlikle Katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4- Katılıyorum	5-Kesinlikle Katılıyorum
1	Şu anda, örgütümde kalmam, benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	1	2	3	4	5
2	Şu anda, istesem bile örgütümden ayrılmam benim için çok zordur.	1	2	3	4	5
3	Şimdi isimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımın akışına ait pek çok şey bozulurdu.	1	2	3	4	5
4	Bu örgütten ayrılmayı düşünemeyecek kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
5	Bu örgütte çalışmaya devam etmemin ana sebeplerinden biride, ayrılmanın önemli ölçüde kişisel fedakarlık gerektirmesidir.	1	2	3	4	5
6	Bu örgütten ayrılmanın birkaç ciddi sonucundan birisi de mevcut alternatiflerin kısıtlıdır.	1	2	3	4	5

3. BÖLÜM

	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ 2. KISIM	1-Kesinlikle Katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4- Katılıyorum	5-Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.	1	2	3	4	5
2	Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı yükümlülüklerim var.	1	2	3	4	5
3	Simdiki iş verenimle birlikte kalmak için zorunluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
4	Örgütüme çok sey borçluyum..	1	2	3	4	5
5	Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6	Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5

4. BÖLÜM

	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ 3. KISIM	1-Kesinlikle Katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4- Katılıyorum	5-Kesinlikle Katılıyorum
1	Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmekten çok mutlu olurdum.	1	2	3	4	5
2	Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerimmiş gibi hissedirim.	1	2	3	4	5
3	Bu organizasyon bana bayağı bir anlam ifade eder.	1	2	3	4	5
4	Bu örgüte kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	1	2	3	4	5
5	Örgütümde kendimi "ailenin parçası" gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
6	Örgütüme güçlü bir ait olma hissi besliyorum.	1	2	3	4	5