

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BÜRO YÖNETİMİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK: EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
MERKEZ BİRİMİNDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Onay KAYA**

ANKARA - 2007

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BÜRO YÖNETİMİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK: EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
MERKEZ BİRİMİNDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Onay KAYA**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU**

ANKARA - 2007

ÖNSÖZ

Günümüzde örgütlerin ekonomik, sosyal ve teknolojik alanlarda yaşanan hızlı değişim ve belirsizlik ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri sahip oldukları rekabet gücüne dayanmaktadır. Bilgi toplumunda insan kaynaklarına verilen önemin artması nitelikli ve iyi elemanları örgütler açısından vazgeçilmez hale getirmiştir. İşgörenlerin eğitim, kişisel gelişim, yükselme, daha iyi ücret gibi ihtiyaçlarının karşılanması hissedilen örgütsel bağlılığı artırmaktadır.

Bu araştırma ile; toplumsal uyumsuzlukları çözmeye yönelik zor bir mesleği icra eden polislerin örgütsel bağlılık tutumları incelenmektedir. Araştırma; Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerden elde edilen verilere dayanmaktadır.

Araştırmadan elde edilen sonuçların ve bu sonuçların ışığında geliştirilecek önerilerin Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerin örgütsel bağlılıklarını daha yükseltmesi ve çalışma verimini artırması temenni edilmektedir.

Bu araştırmanın oluşmasında en başından beri katkıda bulunan tez danışmanı Sayın Prof.Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU'na, hem fikirleri hem de anketin değerlendirmesine bizzat katkı sağlayarak destek olan eşim F.Türkan KAYA'ya teşekkür ederim. Anketin uygulanması için gerekli izinlerin alınmasını sağlayan Eğitim Dairesi Başkanlığı'na ve ankete katılarak bu araştırmanın ortaya çıkmasını sağlayan tüm Emniyet Genel Müdürlüğü personeline teşekkür ederim. Bu çalışmanın akademik anlamda katkı sağlaması ve Emniyet camiasına faydalı olmasını temenni ederim.

Onay KAYA

ÖZET

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK: EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
MERKEZ BİRİMİNDE BİR UYGULAMA

Kaya, Onay

Yüksek Lisans, Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU

Nisan - 2007

Bu araştırma ile; toplumsal uyumsuzlukları çözmeye yönelik zor bir mesleği icra eden polislerin mesleki bağlılıklarının demografik değişkenlere göre ölçülmesi ile karşılaştıkları sorunların belirlenmesi amaçlanmıştır. İşten ayrılma ve devamsızlık gibi iş davranışlarına neden olan örgütsel bağlılık tutumları incelenmektedir. Araştırma; 26 sorudan oluşan soru kâğıdının Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerden 260 kişilik bir gruba uygulanması sonucu elde edilen verilere dayanmaktadır. Araştırmada örgütsel bağlılık ölçekleri kullanılmıştır. Çalışmada; personelin örgüte bağlılık düzeyleri belirlenip karşılaştırılarak çeşitli demografik değişkenler ışığında örgütsel bağlılık tutumlarının ölçümü yapılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bazı önemli sonuçlar şunlardır: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerin rütbelerine göre örgütsel bağlılığa ilişkin algıları; demografik özellikleri ile duygusallık, devamlılık ve normatif alt boyutlarında anlamlı fark göstermektedir. Polis memurları anlamlı fark gösteren örgütsel bağlılık alt boyutlarında (duygusallık, devamlılık ve normatif) diğer rütbelere nazaran daha fazla bağlılık algılamışlardır. Polislerin örgütsel bağlılık seviyeleri ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Yüksek lisans ve üzeri eğitimi alan polisler diğer eğitim seviyelerine göre örgütsel bağlılıkları devamlılık alt boyutunda daha düşüktür. 36-45 yaş grubuna sahip polisler diğer polislere göre örgütsel bağlılıkları duygusallık ve devamlılık alt boyutunda daha yüksek olduğu görülmüştür. 11-15 yıl ve 16-20 yıl hizmet yılına sahip olan polisler; örgütsel bağlılıkta devamlılık boyutunda diğer hizmet yıllarına sahip polislere göre daha fazla bağlılık algılamışlardır. Lojmanda ikamet eden polislerin kirada oturan polislere göre normatif boyutunda örgütsel bağlılıkları daha yüksektir. Çalışmanın son kısmında araştırma sonucundan hareketle gerekli önerilerde bulunulmuştur.

ABSTRACT**LOYALTY TO THE ORGANIZATION: AN EXPERIMENT IN THE TURKISH
NATIONAL POLICE'S HEADQUARTER**

Kaya, Onay

Master Thesis, Office Management Education Department

Chair: Professor Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU

April - 2007

This study measures the police loyalty by demographic variables to be able to find out the problems of police who has a duty to solve disagreements, conflicts and other troubles inside the society. It examines the loyalty of police officers to the work which results some organizational behaviors such as leaving from job and absenteeism. Data is collected by a survey which conducted to 260 officers who work in Headquarter of Turkish National Police. Measurements for organizational loyalty are used. In this paper behavior of personnel is measured by determining loyalty level to the organization and comparing their level according to some demographic variables. Some of the important findings of this study are as follow: There is a significant difference in the perception of organizational loyalty, and their sensitivity, persistence between the ranked officials and unranked officials of Turkish National Police who work in headquarter. Perception of loyalty of police officers in the low level indicators of loyalty (sensitivity, normative, and persistence) is found significantly higher than the other ranked officials. There is a significant relationship between the level of education and the level of loyalty to the organization. Level of loyalty to the organization is lower among the personnel who master degree or higher education compared to other education level. Officers who are in the age group between 34-45 has higher level of loyalty to the organization on the sub level of sensitivity and persistency. Personnel who served in the organization between 11-15 years and between 16-20 years perceive higher level of loyalty to the organization comparing to the others. Personnel who are supplied government housing for public officials have higher level of loyalty on the normative level to the organization compared to the personnel who are living in a rental apartment. At the end of the study inferred from the findings of the study necessary recommendations are done.

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Hızla değişen çağımızda gelişen teknolojiye rağmen insan gücü ve emeği halen en önemli değer olarak karşımıza çıkmaktadır. Yetişmiş ve tecrübesini işvereni için kullanan işgören; birçok makineden ve hızlı bilgisayarlardan gerektiğinde daha önemli olabilmektedir. Günümüzde işverenlerin personellerini çalıştıkları kuruma bağlı ve işgören sirkülasyonunu minimum seviyede tutabilmeleri; eski işgörenlerin tecrübelerinden faydalanmaları ve yeni işgörenlerin eğitime harcanacak para ve zaman kaybı açısından önemli görünmektedir. Bu açıdan örgütsel bağlılığın önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık Mowday ve arkadaşları (1982, s.26) tarafından; “işgörenlerin örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği; ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu” şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak ele alınmıştır. Örgütsel bağlılığın, bireyin, örgütle değişik yönlerden özdeşleşme derecesini yansıtır biçimi olduğu araştırmacılar tarafından vurgulanmakta ve bu çerçevede örgütsel bağlılığın üç önemli ögesinin bulunduğu üzerinde durulmaktadır. Söz konusu öğeler şu şekildedir. Duygusal bağlılık; işletmede işgören bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmıştır. Bu bağlılıkta, işgörenler, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte, örgüt onlar için büyük bir anlam ve öneme sahip olmaktadır. İşgörenlerin örgüte karşı güçlü duygusal bağlılık duymaları, örgütle ilgili tüm ilişkilerinde, gereksinim duyduklarından değil, istedikleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Balay, 2000, s.21). Devam bağlılığında esas olan örgütte kalma ihtiyacıdır. Örgütsel bağlılığın bu boyutu, işgörenlerin örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak ele alınmaktadır. (Yalçın ve İplik, 2004, s.39). Normatif bağlılık, işgörenlerin ahlaki bir görev duygusuyla ve

işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri (Meyer ve Allen, 1997, s.11) olarak ele alınan bu bağlılıkta, esas olan zorunluluk olup, bireylerin örgüte bağlılık duymalarında, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır.

Bu açıdan bakıldığında Emniyet Teşkilatı amir ve astların oluşturduğu ve belirli bir hiyerarşik düzen içerisinde topluma güvenlik hizmeti veren bir teşkilattır. Hem ifa ettiği görevinin zorluğu hem de çalışma ortamının hiyerarşik bir sistem içerisinde şekillenmesi; ast ve üstlerin çalışma verimini etkilemektedir. Burada en önemli faktör ise iş doyumu ve örgütsel bağlılıktır.

Toplumsal değişim süreci içinde bulunan toplumumuzda bu değişmeye ayak uydurmak zorunda olan kurumlarımızdan en önemlisi Emniyet Teşkilatıdır. İş yaşamında istediği işi yapan, ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, istediği olanak ve koşulları kısmen de olsa bulan, gereksinimlerinin çoğunu karşılayan bir kimsenin kuşkusuz maddi ve manevi doyumu yakaladığı ve bu çerçevede bağlılık düzeyinin arttığı için gerek iş gerekse iş dışı yaşamında huzurlu olacağı söylenebilir. Oysa istediği bir işi yapmayan, isteklerinin sürekli göz ardı edildiği bir ortamda işgören, gereksinimlerini karşılayamayan bir birey olumsuz tutumlar içerisine gireceğinden iş ve iş dışı yaşamı da bu durumdan olumsuz yönde etkilenebilir. İş yaşamında huzur ve verimin bütün olarak sağlanabilmesi için işgörenlerin maddi ve manevi doyumlarının paralel oranlarda sağlanmasına özen gösterilmelidir. Belirtilen çalışma koşullarını istenilen seviyede oluşturmak ve işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını yüksek seviyede tutabilmek için yapılan çalışmalara yardımcı olması amacıyla hazırlanan bu araştırmada Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerin kurumsal bağlılık seviyelerinin tespiti ile verimlilik düzeylerinin yükseltilmesi için gerekli olan unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın birinci bölümü örgütsel bağlılık kavramını, bağlılığı etkileyen faktörler ve sonuçlarını, örgütsel bağlılığın etkilediği iş davranışlarını, olumlu ve olumsuz sonuçlarını, iş tatmini ve bağlılığın ilişkisini içermektedir. İkinci bölüm;

örgütsel bağlılık sınıflandırmalarının incelenmesi ile bu alanda yapılan bazı araştırma sonuçlarını içermektedir. Üçüncü bölüm ise; araştırmanın yöntemini, çalışmada benimsenen yaklaşımı ve veri toplama tekniğini içermektedir. Dördüncü araştırmadan elde edilen bulguları ve yapılan analizleri ve yorumları içermektedir. Beşinci bölüm ise sonuç ve önerileri içermektedir.

1.1 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TANIMLARI

İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, özellikle son yıllarda üzerinde oldukça fazla durulmuş bir konu olmasına karşın tanımı hakkında henüz bir fikir birliğine varılamadığı söylenebilir (İlsev, 1997, s.17). Bunun nedeni, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuya kendi bakış açılarından yaklaşımlarıdır (Mowday, Porter, Steers 1982, s.20).

Örgütsel bağlılık literatürü bağlılık kavramının farklı biçimlerde kullanıldığını, bu konuda farklı tanımların ortaya çıktığını göstermektedir. Buna göre örgütsel bağlılık; örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamıdır (Wiener, 1982, s.418-428) . İşgörenin örgütte kalma isteği duyarak örgütün amaç ve değerleriyle birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşmesidir (Gaertner ve Nollen, 1989, s.975).

Örgütsel bağlılık; bireyin, örgütle değişik yönlerden bütünleşme derecesini yansıtır. Bu açıdan bakınca örgütsel bağlılığın üç önemli ögesinin olduğu söylenebilir:

- a. Kişinin örgüt amaçlarını kabulü ve onlara duyduğu güçlü inanç.
- b. Kişinin örgüt için beklenenden daha fazla çaba gösterme isteği.
- c. Kişinin örgütteki üyeliğini devam ettirmedeki kesin arzusu.

Örgütsel bağlılık literatürü, araştırmacıların büyük ölçüde; bireylerin bağlılık niteliğinin, kişinin örgütsel amaç ve çıkarlarını koruma isteği, örgüte dönük belirli davranışsal gerekleri yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral

ve psikolojik güç üzerinde odaklandıklarını göstermektedir. Bunun yanında araştırmacılardan önemli bir bölümü de örgütsel bağlılığı, işgörenlerin, örgütün farklı parçalarına veya ögelerine bağlılığı şeklinde tanımladıklarını (Balay, 2000, s.18).

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüte sadakatleriyle ilgili bir tutumdur (Luthans, 1995, s.130). Örgüt ile işgörenin amaçlarının bir bütünlük ve uyum içinde olmasıdır (Mowday ve Diğerleri, 1982, s.20). Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütüyle ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusudur (Robbins, 1998, s.143). Kişinin örgütle özdeşleştiği, örgüte yönelik bir tutumdur. Parasal kaygılar olmaksızın örgütte kalma isteği duyarak örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmedir (Gaertner ve Nollen, 1989, s.446).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütteki araçsal birlikteliğini anlatan bireysel çıkar ve kazanımlara ulaşmayı amaçlayan uyum boyutu, örgütteki diğer bireylerle yakın olma duygusuyla kendini ifade ettiği özdeşleşme boyutu, bireysel ve örgütsel amaç ve değerlerin uygunluğu olan içselleştirme boyutunu içeren ve bireyin örgütle bütünlüşme derecesini ifade eden bir kavramdır (O'Reilly ve Chatman, 1986, s.492).

Bağlılık bir kavram ve anlayış biçimi olup toplum duygusunun olduğu her yerde vardır. Bağlılık toplumsal iç güdünün duygusal bir anlatım biçimidir (Ergun, 1975, s.99).

Örgütsel amaçlara bağlılık, sadece belli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek, devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltir. Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi, işgörenlerin duygusal enerji ve dikkatlerinin birbiriyle ilişkilendirilmesine bağlıdır. Bu, işgörenlerin birbiriyle nasıl bir ilişki içinde olduklarını ve örgüt hakkındaki duygularını yansıtır. Birçok olayda rekabet baskılarını azaltmak, gerçekten işgörenlerin bağlılığını gerektirir. Çoğu örgütlerin rekabet talepleri bugün artık daha

global, daha müşteriye dönük, daha esnek, daha öğrenme yönelimli, daha çok takım halinde çalışmaya endeksli ve daha üreticidir. Bu talepler, örgütün başarısı için duygusal, entelektüel ve fiziksel enerjisini birleştiren yüksek düzeyde bağlılık duyan insanları gerektirir. Ne yazık ki yöneticilerin çoğu, işgörenlerin artan beklentilerini etkili bir şekilde karşılamada başarısız olmaktadır. Normal koşullardaki istekleri dahi yeterince karşılanmayan işgörenlerden, giderek daha fazla beklentiye girmek, onların bağlılığını azaltmakta, stres ve tükenmişliğe yol açmaktadır(Cohen, 1996, s.494; Yıldırım, 2002, s.34).

Örgüte bağlılık konusuna yönelik artan ilgiye bağlı olarak, bu alanda hem kuramsal hem de özgün araştırmalarda önemli gelişmeler olmuş, örgüte bağlılığın çok yönlü ve karmaşık bir yapı olduğu ortaya konmuştur. Uzun süre araştırmacılar ve kuramcılar, örgüte bağlılığı işe dönük olarak farklı biçimlerde tanımlamışlardır. Ancak, sonuç olarak bu araştırmaların bir sentezine ulaşmak zor olmuştur. Bugün bağlılığın farklı biçimlerde olabildiği bilinmektedir. Bu nedenle, araştırmacıların, amaçlarına uygun, güvenilir ölçekler kullanmaları ve ilgilendikleri bağlılık biçimini ya da biçimlerini açıkça belirlemeleri zorunlu hale gelmiştir. Bu gelişmelere bağlı olarak örgüte bağlılığın çok boyutlu bir kavram olarak ele alındığında daha iyi anlaşılabilceği ileri sürülmektedir (Cohen, 1996, s.494; Yıldırım, 2002, s.34).

Örgütsel bağlılık; kişilerin enerji ve sadakatlerini sosyal sistemlere aktarma isteği; istek ve gereksinimlerini tatmin edecek sosyal ilişkilere kişiliklerini ilıştirmeleridir (Kanter,1968, s.499).

Bağlılık; örgütün amaçları ile kişinin amaçlarının bütünleşmesi veya uyuşması sürecidir (Hall, Schneider, Nygren 1970, s.376). Kişinin kimliğini örgüte ilıştiren, örgüte yönelik bir tutum veya yöneliştir (Sheldon 1971, s.143; İlsev, 1997, s.17).

Örgütsel bağlılık "Kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür." diye tanımlanmaktadır (Davis ve Newstrom, 1989 s.179).

Meyer ve Allen (1984, s.373)' a göre bağıllık, "belli bir varlığa karşı duygusal bir yönelmedir." Mowday ve arkadaşları da (1982, s.26) benzer bir yaklaşımla bağıllığı, "sosyal bir birimle özdeşleşme" olarak tanımlamaktadır. Bu sosyal birim bir örgüt, örgütün bir alt sistemi, çevre, aile, iş, meslek veya sendika olabilir. Daha kapsamlı bir tanıma göre bağıllık, "bireyi belli bir amaca uygun olan doğrultuda davranmaya iten güçtür" (Meyer ve Herscovitch, 2001, s.301).

1930'lu yıllardan beri üzerinde önemle durulan bir konu olan iş doyumu, Porter ve arkadaşlarının yaptığı çalışmalarla 1970'li yıllardan itibaren yerini örgütsel bağıllığa bırakmaya başlamıştır. Porter ve arkadaşları (1974), işgücü devri yüksek olan psikiyatri uzmanlarından oluşan bir örneklemin örgütsel bağıllıklarını ve iş doyumlarını araştırmak amacıyla yaptıkları çalışmanın sonucunda, örgütte kalanlar ile örgütten ayrılanlar arasındaki farklılığın en önemli nedeninin örgüte bağıllık değişkeni olduğunu açık bir şekilde ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca, bu araştırmada, örgütsel bağıllığın, işgücü devri ve işe devamsızlık üzerinde iş doyumundan daha etkili olduğu da saptanmıştır (Tolay, 2003, s.29).

1.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE BENZER KAVRAMLAR

Bazı kavramlar ile örgütsel bağıllık arasında çoğu zaman anlam kargaşası yaşanmakta, hatta biri diğerinin yerine kullanılmaktadır. Bu kavramlardan bazıları mesleki bağıllık, iş arkadaşlarına bağıllık, sadakat ve itaattir.

1.2.1 Mesleki Bağıllık

Mesleki bağıllık bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin hayatındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Daha açık bir ifadeyle mesleki bağıllık, bireyin belli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999, s.8). 1960'lardan itibaren "profesyonel işgörenlerin örgütlerine kıyasla, mesleklerine daha fazla bağıllık

gösterdikleri” hipotezi birçok araştırmaya konu olmuştur. Örneğin 1960'larda NASA'da işgören mühendis ve bilim adamları arasında yapılan araştırmalar, sadece mesleğini icra etmeye odaklanan bir bilim adamının çalıştığı kuruluşa önemli bir katkısının olmadığını ortaya koymuştur. Öte yandan aynı araştırmalardan elde edilen sonuçlar sadece örgütlerine yönelmiş bireylerin, her şeyi kabullenen katı bürokratik bir yapıya sahip olduklarını göstermektedir (Varoğlu,1993, s.23). Mesleki bağlılık tıpkı örgütsel bağlılık gibi tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım çerçevesinde ele alınmaktadır. Davranışsal perspektife göre mesleki bağlılık, mesleki birliklere katılım ve mesleki literatürü takip etme gibi faaliyetlere odaklanmaktadır. Tutumsal perspektif ise bireyin yeni fikirler üretmedeki katkısı, bu katkıların orijinalliği ve bireyin işine karşı olan tutumu gibi konulara ağırlık vermektedir (Morrow ve Wirt, 1989, s.41).

1.2.2 İş Arkadaşlarına Bağlılık

İş arkadaşlarına bağlılık, bireyin diğer işgörenlerle özdeşleşmesi ve onlara karşı bağlılık duymasıdır (Randall ve Cote, 1991, s.195). Arkadaş bağlılığı bazen bir takım faydalar elde etmek için bir araç, bazen de kendisi bir amaç olarak ortaya çıkabilmektedir.

Bağlılık güdüsü yüksek olan bireyler samimi ilişkilere ve arkadaşlık bağlarına çok önem verirler. Geleceğe yönelik bir takım planlarla uğraşmaktan ziyade insanlarla birlikte oldukları, onlarla bir şeyleri paylaştıkları ve onlara yardım ettikleri bir ortamda çalışmayı tercih ederler. Bu tür kişiliğe sahip bireyler için arkadaş bağlılığı bir amaçtır (Reichers, 1985, s.471). Böyle durumlarda örgütten ayrılmak, bağlılık duyulan arkadaşlardan da ayrılmak anlamına geldiği için bireylerin örgütten kopması daha güç olmaktadır.

Tsui ve arkadaşları (1992, s.549) tarafından yapılan bir araştırma, işgörenlerin örgütteki diğer grup üyeleriyle değil, kendi grup üyeleriyle iletişim kurmayı tercih ettiklerini göstermektedir (Tsui ve diğerleri, 1992, s.551-556). İş arkadaşlarına duyulan bağlılık, bireylerin işe ilişkin her türlü güçlüğü yenmelerine yardımcı

olmaktadır. Bu bilince sahip işgörenler birbirlerine daha fazla yaklaşarak, dayanışma duygusunun korunmasına hizmet etmektedirler. Bu nedenle arkadaş bağlılığının, bireyleri daha güçlü mesleki ve örgütsel bağlılığa götüreceği öne sürülmektedir (Wallace, 1995, s.236).

1.2.3 Sadakat

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat kavramlarının her ikisi de örgüt üyeliğinin uzun süre devam ettirilmesi ile ilgili kavramlardır. Ancak iki kavram dayanak noktaları bakımından birbirinden farklılık arz etmektedir. Çünkü, örgütsel sadakat kültürel değerlere, örgütsel bağlılık ise, işe ve başarıya dayanmaktadır (Roehling ve diğerleri, 2000, s.310). Ayrıca örgütsel sadakatin, uzun süreli bağlılığın bir sonucu olduğu ifade edilmektedir (Harvey ve diğerleri, 1999, s.68).

Kang ve arkadaşlarına (2004, s.199) göre örgütsel sadakat, bireysel çıkarlardan ziyade örgüt çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara bağlılık göstermeyi içeren üye davranışlarını ifade etmektedir. Bu davranışlar, işgörenin üyesi olduğu örgüt için olumlu bir imaj oluşturmak amacıyla örgüt hakkında pozitif söylemlerde bulunmayı ve tüm örgütün çıkarlarını artırmak için çalışmayı içermektedir (Kang ve diğerleri, 2004, s.298).

Benzer bir başka tanım da Lee (1971, s.213) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre örgütsel bağlılığın sadece bir boyutu olan örgütsel sadakat, örgüt üyeliğini sürdürme isteği ile ilgilidir. Ayrıca örgütün bir üyesi olmaktan duyulan gururu, örgütü çevreye karşı savunmayı ve başkalarıyla örgüt lehine konuşmaktan keyif duymayı içeren bir tutumdur (Gül, 2003, s.58; Lee, 1971, s.226). Sonuç olarak örgütsel bağlılık sadakate kıyasla daha kapsamlı ve genel bir kavram olmasına rağmen, sadakat bağlılığa nazaran daha güçlü bir duygudur.

1.2.4 İtaat

İtaat kaynağını birey dışından alan bir görev duygusudur ve tartışılmaz bir otorite tarafından verilen tek kaynaklı bir emre dayalıdır. Bireyler genellikle verilen emirlere uymama sonucu karşılaşacakları yaptırım ve cezalardan çekindikleri için

itaat göstermektedirler. Halbuki örgütsel bağlılık dış çevre kaynaklı değil, içsel bir görev duygusudur. İçsel olduğu için de, dışsal emirlerle oluşturulması mümkün değildir (Gal, 1983, s.273).

Genellikle insanlar itaatkarlığı bağlılık davranışının bileşenlerinden biri olarak görürler. Ancak bağlılığı itaatkarlığın kapsamı dahilinde görmek mümkün değildir. Örneğin bir mahkum itaatkar olabilir, fakat buradan onun hapishaneye bağlılık duyduğu sonucu çıkarılamaz. İtaat olmaksızın duyulan bağlılık anarşi getirir, çünkü bireylerin bağlılık duydukları örgütün yararına olduğuna inanarak yapacakları fiiller önemli ölçüde farklılık gösterir. Bağlılık olmadan gösterilen itaat ise, örgütün ilerlemesini hızlandıracak önemli adımların atılmasını sağlamakta yetersiz kalır. Çünkü sadece itaat duygusuna sahip bireyler örgüt yararına daha ne gibi katkılar sağlayabileceklerini düşünmeye ihtiyaç hissetmezler ve sonuç olarak yenilikçi fikirlerini ortaya koyamazlar (Varoğlu, 1993, s.29).

Sonuç olarak örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmada kritik öneme sahip faktörlerin başında gelmektedir (Dick and Metcalfe, 2001, s.112). Bu nedenle tüm örgütler üyelerinin bağlılık düzeylerini artırmak istemektedirler. Çünkü örgütsel bağlılık, işgörenleri problem üreten değil, problem çözen bireyler haline getirmektedir (Savery and Syme, 1996, s.14). Araştırmalar bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, görevlerini yerine getirmede ve örgütsel hedeflere ulaşmada ekstra çaba sarf ettiklerini göstermektedir. Ayrıca bu tür işgörenlerin örgüt ile olumlu ilişkiler kurdukları ve daha uzun süre üyeliklerini devam ettirdikleri ifade edilmektedir (Oberholster ve Taylor, 1999, s.57).

Ancak örgütler açısından böylesine önemli sonuçlar doğuran örgütsel bağlılık kavramı, mesleki bağlılık, iş arkadaşlarına bağlılık, itaat ve sadakat gibi kavramlarla karıştırılmakta, hatta çoğu yerde birbirinin yerine kullanılmaktadır. Söz konusu kavramlar örgütsel bağlılık ile önemli benzerlikler göstermekte, ancak içerik ve kapsam açısından farklılıklar arz etmektedirler. Mesleki bağlılık bireyin belli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamında ne denli önemli bir yere sahip olduğunu algılaması olarak

tanımlanmaktadır. İş arkadaşlarına bağlılık ise, bireyin diğer işgörenlerle özdeşleşmesi ve onlara karşı bağlılık duymasıdır. Ancak bu iki kavram örgütsel bağlılıktan oldukça farklıdır. Örneğin bir akademisyen mesleğini ve iş arkadaşlarını çok sevebilir. Ancak, buradan o akademisyenin çalıştığı üniversiteyi de sevdiği ve o üniversiteye bağlılık duyduğu sonucu çıkarılamaz. Örgütsel sadakat, kültürel değerlere dayanırken, örgütsel bağlılık işe ve başarıya dayanmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılık sadakate kıyasla daha geniş, bir duygudur. İtaat ise, kaynağını birey dışından alan bir görev duygusudur. Halbuki örgütsel bağlılık dış çevre kaynaklı değil, içsel bir görev duygusudur (http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=233-).

1.3 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılık, birçok örgütsel hareketin belirleyicilerinden biri olduğu gibi, kendisi de çok sayıda faktörden etkilenmektedir. Konuyla ilgili çalışmalara bir göz atıldığında, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin değişik sınıflamalara tabi tutulduğu görülmektedir (Tekin, 2002, s.14).

Becker (1960, s.36), kişinin bilincinin dışında gelişen bu tür örgütsel bağlılığa neden olan faktörlerden bahsetmektedir. Bunların ilki, toplumun beklentileridir. Kişi farkına varmadan, toplumun belli bazı beklentilerinin sosyal yaptırımları nedeniyle davranışlarını kısıtlayan bazı yan bahislere girebilir. Örneğin, sık sık iş değiştiren bir insanın güvenilir olmadığına inanan bir toplum ele alınacak olursa; iş ne kadar çekici olursa olsun, güvenilirmez, bir kişi olarak tanınacağını bilmek, onun yeni işi kabul etme kararını sınırlandıracaktır.

İkinci bir faktör ise, örgütteki bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, emeklilik aylığı için her ay aylığından bir miktar kesilen bir kişiyi düşünelim. Bu kişi işini bırakmayı düşündüğünde, işe başladığı tarihten itibaren aylığından kesilen miktarın birikmiş ve büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur; çünkü örgütten ayrıldığı takdirde hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığını alamayacaktır (Tekin, 2002, s.15).

Becker (1960, s.32)'a göre sözü edilen nedenlerden dolayı girilmiş olan yan bahisler ve bunlara yapılan yatırımlar zaman içinde artmaktadır. Bu nedenle, kişinin yaşı ve örgütteki kıdemi, yaptığı yatırımların temel göstergeleri olarak kabul edilmektedir. Buna göre, kişinin yaşı ilerledikçe ve örgütteki kıdemi arttıkça yatırımları artacak, bunları kaybetmenin maliyeti giderek daha yüksek olmaya başlayacak ve kişinin örgütten ayrılması zorlaşacaktır. Dolayısıyla, yaşı ve kıdemi yüksek olan kişilerin rasyonel bağlılıkları yüksek olacaktır (Sheldon 1971, s.143; Alutto; Hrebiniak, Alonso 1973, s.179; Aranya, Jacobson 1975, s.15; Shoemaker, Snizek, Bryant 1977, s. 577; Mottaz 1989, s.143; Cohen, Lowenberg 1990, s.1015).

Literatürde, işgörenlerin bazı demografik özelliklerinin rasyonel bağlılık ile ilişkisi olduğu düşüncesi çok yaygındır. Örneğin, kişinin eğitim düzeyinin yüksek olmasının bağlılığını olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan kişiler daha fazla iş olanaklarına sahip olduklarından kendilerini tek bir örgütte kalmak zorunda hissetmeyebilirler (Shoemaker, Snizek, Bryant 1977; Mottaz 1989, s. 158; Mathieu, Zajac 1990, s.171).

Bunun yanı sıra, işgörenlerin medeni durumlarının da rasyonel bağlılıkla ilişkili olduğu savunulmaktadır. Evli olan işgörenler, ailelerine karşı maddi sorumlulukları olduğu için yatırımlarını kaybetmek ve işsiz kalma tehlikesini göze almak istemeyeceklerdir (Hrebiniak, Alutto 1972, s.555; Alutto, Hrebiniak, Alonso 1973, s.179; Aranya, Jacobson 1975, s.15, Mathieu, Zajac 1990, s.177).

İşgörenlerin cinsiyetinin de rasyonel bağlılık ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Kadınların bir örgüte girebilmek için erkeklere nazaran daha çok engeli aşmak zorunda olmaları örgüte girerken özverilerde bulunmalarını gerektirmekte ve başka örgütlerde alternatif iş bulma olasılıklarını azaltmaktadır. Bu nedenle, kadınların örgütlerinden kolayca ayrılamayacakları savunulmaktadır (Hrebiniak, Alutto 1972, s.573; Alutto, Hrebiniak, Alonso 1973, s.179; Cohen, Lowenberg 1990, s.1050; Mathieu, Zajac 1990, s. 181; Aven Jr, Parker, McEvoy 1993, s.63-73).

Örgütteki maddi ödüller de rasyonel bağlılığı arttıracaktır. Terfi olanakları ile emekli aylığı, ücretsiz olarak sağlık hizmetlerinden yararlanma gibi yan gelirler örgütten ayrıldığı takdirde kaybedileceğinden bağlılığı arttırıcı niteliktedir (Mottaz 1989, s.143; Allen ve Meyer 1990, s.710).

Kişinin örgütte edinmiş olduğu mesleki eğitim, beceri ve deneyimlerin başka örgütlerde kullanılamamasının da rasyonel bağlılığı arttırdığı düşünülmektedir (Meyer, Allen 1984, s.372; İlsev, 1997, s.32).

Zahra (1984, s.18-20) örgütsel bağlılık faktörlerini üç grupta toplamıştır.

Bunlar;

- 1) İşgörenin geçmişe ait birikimi (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, ırk),
- 2) Kişilik özellikleri (kendine güven, başarıma hevesi, iş merkezli kişilik),
- 3) Örgütsel faktörlerdir (algılanan iş özellikleri, liderlik, iş başarısı ve ilerleme, iş grubuna karşı tutum).

Gregersen ve Black (1996, s.212), kişisel faktörler (yatırım, kıdem), iş faktörleri (rol içeriği, açıklığı veya çatışması), örgütsel ve örgüt dışı faktörlerin örgütsel bağlılığı etkilediğini söylerken; Luthans (1992, s.125) buna ek olarak, kişisel faktörlerde yapının (negatif-pozitif duygusallık; içsel dışsal denetim noktası), örgütsel faktörlerde liderlik tipinin ve örgüt dışı faktörlerde de alternatif iş imkanlarının üzerinde durmuştur.

Mottaz (1989, s.158) örgütsel bağlılık faktörlerini kişisel ve örgütsel diye iki gruba ayırmayı uygun görmüşken, Greenberg ve Baron (1995, s.184) işin özellikleri, ödül mekanizması, alternatif iş imkanları, yeni katılanlara uygulanan prosedürler ve kişisel karakteristikler olarak beş gruba ayırmış, böylece kendinden önce yapılan çalışmaları da tek bir çatı altında toplamaya gayret etmiştir (Tekin, 2002, s.33). Gerald Salancik (1977, s.17) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri 4 ana gruba ayırmaktadır. Bunlar görünürlük, açıklık, davranışların geriye döndürülemezliği ve bizi davranışlarımıza bağlayan irade faktörleridir (Gregory ve Northcraft. 1990, s.465).

1.3.1 Görünürlük

Bir davranışın bağlılığı etkileyen en önemli belirleyicisi, davranışın diğerleri tarafından gözlemlenebilir oluşudur. Gizli yada gözlemlenemeyen davranışların bağlılık üzerindeki etkisi azdır. Bir kişiyi örgüte bağlamanın en basit ve güçlü yolu, kişi ve örgüt ilişkisinin örgüt toplumunun bilgisine açık olmasıdır.

1.3.2 Açıklık

Görünürlük kişileri örgüte bağlamak için yeterli değildir. Görünürlüğün açıklık ile desteklenmesi gerekmektedir. Bir davranış ne kadar açık ise, inkar edilmesi o kadar zordur. Açıklık, kişinin davranışını inkar edemeyeceği orandır. (Gregory ve Northcraft. 1990. s.465).

1.3.3 Geriye Döndürülemezlik

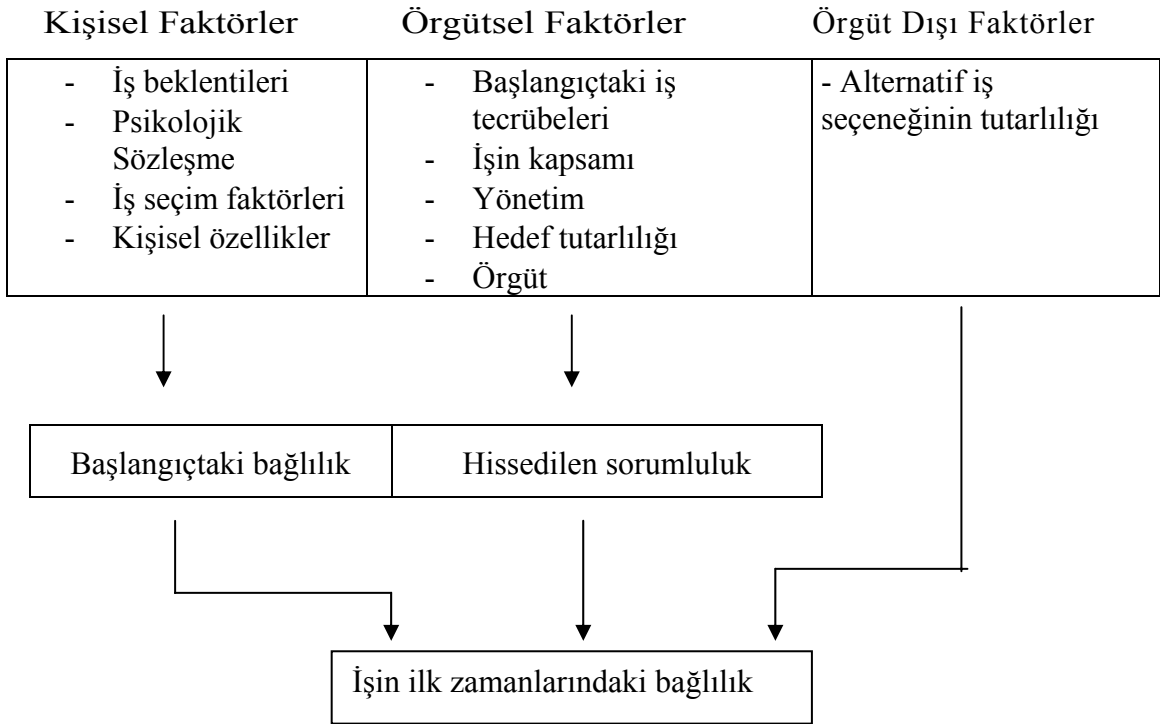
Davranışın geriye döndürülemezliği ise, kalıcılığı, iptal edilemezliğidir. Bir çok şirket işgörenlerine başka firmalara aktarılamaz yarar paketleri hazırlamaktadırlar. Bu yararların geri döndürülemezliğini yani kaybolacağını bilen işgören, ya bu yararlardan vazgeçecek ve şirketten ayrılacak yada şirkette çalışmaya devam edecektir (Gregory ve Northcraft. 1990. s.467).

1.3.4 İrade

Örgütsel bağlılıkta davranışların geri döndürülemezliği önemlidir. Ancak, zaman ve baskı altında çalışmak bazen örgütsel bağlılığı azaltabilir. Çünkü, kendi iradesi dışında, baskı gördüğü için bir görevi yerine getirmek zorunda kalan bir işgörenin örgüte bağlılığı azalabilmektedir (Gregory ve Northcraft. 1990. s.469).

Sonuç olarak görünürlük, açıklık, geri döndürülemezlik ve irade, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdir. Örgüte ve örgütsel bedellere bağlılık, işgörenlerin kendi tutum ve beklentilerini örgütteki durumlara göre ayarlaması açısından çok önemlidir.

Mowday, Porter ve Steers başlangıç ve uyum aşamasındaki faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin çok büyük olduğunu söylemektedirler. (Mowday, Porter ve Steers, 1982 s.471.) Bu faktörler; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olarak üç grupta toplanabilir.



Şekil 1. Örgüt Üyeliğinin Başlangıcındaki Önemli Örgütsel Bağlılık Faktörleri

Kaynak: Giregory B. Northcraft, Margaret A. Neale, Organizational Behavior, A Managament Challenge, The Dryden Press, USA, 1990. s. 471.

1.3.5 İşgörenin Kişisel Faktörleri

Bir işgörenin işe başlarken taşıdığı bağlılık seviyesi kişisel bir faktördür. İşgörenin; bir örgüte bağlı kalma eğilimi onun uzun yıllar o örgütte kalması için önemlidir. Bu tip kişiler örgütte daha çok sorumluluk alma ve örgüte katkıda bulunma eğilimini de taşırlar (Eren, 1993, s.85).

Bir üye çalışacağı örgüte bireysel ihtiyaç ve hedeflerini gerçekleştirmek üzere girer ve yapacağı işin bu ihtiyaç ve hedefleri gerçekleştirmede bir araç olup olmayacağı konusunda beklentileri vardır. İşgücü pazar şartları içinde işgören ile örgüt arasında imzalanan sözleşme örgütsel bağlılık ile ilişkilidir. Uzun süreli bir

sözleşme, iyi tanımlanmış bir görevin başlangıçta kabul edilmesi anlamını taşır. Bu da örgütün değerlerini paylaşmak ve örgütün üyesi olarak kalmak gibi davranışları beraberinde getirir (Arne ve Reve, 1992, s.43).

Kişisel özellikler örgütsel bağlılık üzerinde farklılıklar yaratabilir. Örneğin yaş, cinsiyet ve eğitim seviyesindeki farklılıklar örgütte elde edilecek ayrıcalıklar ile örgütsel gücün göstergeleri olabilmektedir. Bu ayrıcalıkların derecesi örgütsel bağlılıkta farklılıklar oluşturabilmektedir. Çünkü, örgütteki yan yararlar, statü ve diğer krediler arttıkça örgütsel bağlılık da artar (Becker, 1960; Meyer ve Allen, 1984; Aktaran: Aviad Bar-Hayim, ve Berman, 1992, s.379-387).

Örgütsel bağlılığın oluşmasında ve sürdürülmesinde özellikle ara kademe yöneticilerinin çok önemli bir ağırlığa sahip oldukları düşünülmektedir (Gökmen, 1996, s.12). Karizmatik yöneticiler, yani kendi kişiliklerini kullanarak işgörenlerini etkileme yeteneğine sahip liderler, işgörenlerin yaptıkları işlere anlam vermelerini sağlarlar.

İşgörenin örgütsel bağlılık derecesinde liderlerin yada yöneticilerin etkisinin yanı sıra, verimlilik-ödül zincirinin örgütsel bağlılığı artırmada örgütlerce kullanılabileceği ileri sürülmektedir (Gökmen, 1996, s.12).

İşin kapsamı, işin geribildirimi, otonomisi, iddialı ve önemli bir iş olarak algılanıp algılanmaması, örgütsel ödüller, yönetim, örgütsel adalet, örgütsel kültür ve takım çalışması, insan kaynakları yönetimi, güvenlik, ücret, iletişim, iş arkadaşları ile ilişkiler işle ilgili örgütsel faktörleri oluşturur. Ayrıca, yönetim, karar sürecine katılmak, iş grupları.örgütsel ödüller ve bedeller ile işgörelere verilen Önemi göstermesi nedeniyle ortaklık gibi örgüt özellikleri de örgütsel bağlılığı etkileyebilmektedir (Northcraft ve Neale, 1990. s.472; Meyer ve Allen, 1997, s.314; Cohen, 1992, s.539-554; Eren, 1993, s.85).

Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli unsurlardan bir kısmını örgüt dışı çevresel faktörler oluşturmaktadır. Bu alanda yer alan en önemli faktörler; iş olanaklarının varlığı ve profesyonelliktir (Varoğlu, 1993, s.83; Gunz & Gunz, 1994, s.802).

1.4 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DAVRANIŞLARI

Örgütü oluşturan bireyler arasında bir uyum yaratılamadığı takdirde örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi imkansız hale gelecektir. Örgütü oluşturan işgörenler, örgütsel amaçlara bağlılık derecelerine göre örgütü bu amaçları gerçekleştirmeye yönelteceklerdir.

Hem ekonomik hem de sosyal açıdan sorunlara yol açan örgütsel davranışları önceden tahmin edebilmek için işgörenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi işletmeler açısından hayati derecede önemli bir konudur. Bu bölümde örgütsel bağlılığın doğurduğu başlıca iş davranışları incelenecektir.

1.4.1 Örgütsel Bağlılık ve Performans

Meyer ve arkadaşları (1989, s.152) yaptıkları çalışma neticesinde, işgörenlerin duygusal bağlılığı ile iş performansları arasında olumlu ilişki bulmuşlardır. Devama yönelik bağlılık ile iş performansı arasında ise olumsuz ilişki tespit etmişlerdir. İşgörenler eğer Porter ve arkadaşlarının (1974, s.603) belirttiği gibi örgütsel amaçlarla özdeşleşerek bağlılık geliştirirlerse personel devri azalacak ve performans artacaktır. Bunun yanı sıra Becker'in (1960, s.32) yaklaşımı doğrultusunda yani ayrılmanın getireceği maliyetlerden kaçınmak adına bağlılık gösterilir ise belki personel devir oranı yine düşebilecektir ancak düşük iş performansı ile karşılaşmak kaçınılmaz olacaktır.

Şenkaş (1996, s.21) ise işletmeye bağlılığın iş gücü verimliliği üzerindeki etkilerini dört ana grupta ele almaktadır:

a. Örgütün amaçlarının büyümesi, işgörenlerin bu amaçları gerçekleştirmek için verdikleri çaba ile doğru orantılıdır. Kişi örgüt amaçlarına bağlılık duymazsa örgütü ilgilendiren sorunlara karşı duygu ve kaygılarını ortadan kaldırarak verimsizliğe yol açar.

b. Kişi örgütün amaçları ile özdeşleşirse yaptığı işten duyduğu memnuniyet derecesi artar. İşini seven kişi daha kaliteli ve üretken iş davranışları sergiler.

c. Örgütüne bağlı ve işini seven kişi, işine seyerek gidip gelir ve devamsızlık azalır.

d. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu işletmelerde işgücü devir oranı düşüktür. Bu durum örgüt açısından üretime doğrudan katkısı olmayan pek çok giderin (yeni personelin işe alınması ve yerleştirilmesi sürecindeki maliyetler,vb.) azalması anlamına gelir (Bulut, 2003, s.19).

Mathieu ve Zajac'ın 1990 yılında gerçekleştirdikleri meta-analiz sonuçlarına göre bağlılık ve performans arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur (Mathieu ve Zajac, 1990, s.184). Bunun başlıca iki nedeni olduğu ileri sürülmektedir. Birinci olarak performansın, işgörenlerin güdülenme düzeyleri, rol belirginliği ve yeteneklerine bağlı olması gösterilmektedir. Örgütsel bağlılık performans üzerinde sadece belirli bir açıdan etkili olmaktadır. Bu nedenle bu iki kavram arasında düşük düzeyde ilişki bulunması beklenen bir sonuçtur. Ancak örgüte bağlı işgörenlerin örgütte kalmaya devam etme çabalarının performans üzerinde az da olsa olumlu etkisinin olacağını söylemek mümkündür. Bu durumun tersi de mümkündür, şöyle ki; bazı işgörenler örgüt içerisinde yer almayı istemeseler dahi, mevcut durumlarını koruma, başarı hırsı gibi nedenlerle örgüt için fazladan çaba gösterme davranışı içine girebilirler (Yağcı, 2003, s.45).

1.4.2 Örgütsel Bağlılık ve İş Gücü Devri

Örgütsel bağlılık kavramının doğası gereği, bağlılık düzeyleri yüksek işgörenlerin örgüt içerisinde kalmaya devam etme isteğinde olmaları ve örgütün çıkarlarını da koruyacak şekilde çalışmaya devam etmeleri beklenir. Yapılan

araştırmalar örgüte bağlılık ile iş gücü devri arasında istatistiksel olarak ters bir ilişkinin olduğunu göstermiştir (Mathieu ve Zajac, 1990, s.184; Yağcı, 2003, s.45).

Örgütsel bağlılığın azlığı ve işten ayrılma niyeti ile ilgili diğer bir açıklama da Farrel ve Rusbult (1983, s.429) tarafından yapılmıştır. Bu modele göre işten ayrılma birkaç faktörlü bir fonksiyondur. İşten ayrılmayı engelleyen faktörler; örgütsel ödüller, işgörenin iş tatmini, alternatif için kalitesi, işgörenin işe yaptığı yatırımın büyüklüğü gibi faktörlerdir. Bu modele göre alternatif iş, örgütsel bağlılık ile olumsuz ilişki içindedir. Yani, alternatif iş daha kötü bir iş ise bağlılık artar. Bu modelde işgörenin örgütüne yaptığı yatırımlar ise hizmet yılı, başka örgütte kullanılmayacak beceriler, emeklilik programları gibi genel yatırımlardır. Bu tür yatırımlar işten ayrılmanın maliyetini artırır (Erol, 1998, s.67).

Personel devri, işgörenlerin bir kuruluşun kadrosunda istihdam edildikten sonra herhangi bir nedenle ayrılmalarını veya kuruluştan uzaklaştırılmalarını ifade eder. Kısaca, örgütün çeşitli nedenlerle personel kaybetmesidir.

Personel devrinin örgüt açısından oluşturduğu olumsuzluklar aşağıda özetlenmiştir. (Eren, 1998, s.209-210)

- a. Personelin kuruluş içinde yetiştirme ve kalifiye hale gelmesinin maliyeti ile acemilik devresinde yapmış olduğu hatalarının maliyeti,
- b. Tecrübeli personelin yerini alacak olan tecrübesiz personelin intibak esnasında yapacağı hataların maliyeti ve tecrübesizliğin vermiş olduğu verim düşüklüğü,
- c. Personel bölümü için yaratmış olduğu ek yardımcı hizmetler; personel alım ilanları, seçme sınavları, testler, işe alma, yerleştirme, ücretleme, vs.dir.

Mowday ve arkadaşlarına (1982, s.167) göre de örgütsel bağlılık, personel devir oranının belirleyicisi olarak iş tatminine göre daha güçlü bir etkiye sahiptir. Düşük ücretle işçi çalıştıran sanayilerde işsizliğin daha fazla olduğunu ve küçük örgütlerde işi bırakma eğiliminin daha yüksek olduğunu belirtilmiştir. Araştırmacıya göre yaş ile personel devir oranı ters orantılıdır. Jenkins'in (1971,

s.207) yaptığı araştırma sonucuna göre de yaş arttıkça personel devir oranı azalmaktadır.

Çalışma süresi de personel devir oranını etkileyen faktörlerden birisidir. Genel olarak çalışma süresi ile işi bırakma davranışının ters ilişkili olduğu kabul edilmektedir. (Jenkins, 1971, s.217; Davis ve Newstorm, 1987, s.84; Bulut, 2003, s.26).

1.4.3 Örgütsel Bağlılık, Devamsızlık ve İşe Geç Gelme

Örgüte bağlılık düzeyleri fazla olan işgörenlerin işe devamsızlıklarının bağlılığı az olan bireylere göre önemli derecede az olduğu tespit edilmiştir (Mathieu ve Zajac, 1990, s.184). Örgüte bağlılığın işe devamsızlık üzerinde doğrudan etkisi olduğunu söylemek yerine işe devamsızlığı etkileyen bir faktör olduğunu söylemek daha doğru olacaktır. Örgüte bağlılık ve işe geç gelme arasında zayıf bir ters ilişki mevcuttur. Bunun nedeni işe geç gelme davranışının nispeten göreceli bir eylem olması ve işgörenin kontrolü dışında çok fazla faktörden etkilenmesidir (Yağcı, 2003, s.39).

Devamsızlık, işgörenin çalışma programı ve planına göre çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir. İşletmeye bağlılığı yüksek olan işgörenin iş devamının da yüksek olacağı öngörülmektedir. Çünkü işine ve örgütüne bağlı olan işgörenler işine sevecek gidip gelecektirler. İşgörenlerin morali yüksek olduğu zaman, psikolojik rahatsızlıklardan yada hastalık bahanesiyle İşten uzaklaşmaya işgörenlerden kaynaklanan mazeretli izin sayıları azalacaktır (Şenkaş, 1996, s.51).

İşe bağlılık ile devamsızlık durumu arasında ilişki arayan araştırmaların sonuçları çelişkili çıksa da pek çok düşünür orta yaş grubundaki kimselerde devamsızlığın genç gruplara ve yaşlılara nazaran daha az olduğu konusunda hemfikirdirler (Eren, 1998, s.202).

Cinsiyet ile devamsızlık arasındaki ilişkiyi araştıranlar ortalama olarak kadınların erkeklerden daha fazla devamsız oldukları sonucuna varmışlardır. Bu

görüşü savunanların çıkış noktası kadınların erkeklere göre işlerine daha az bağlı olduklarını düşünmeleridir. Ayrıca bekar kadınların işe devamsızlık oranının evli ve özellikle çocuk sahibi kadınlara oranla daha az olacağı değerlendirilmektedir (Eren, 1998, s.203).

Bunlara ilave olarak işyerinde toplam çalışma süresi, işyerinin uzaklığı, günlük çalışma süresi, çalışma dönemi (yaz yada kış, haftanın ilk veya son günleri, sabah yada akşam vardiyası vb.), ücretlerin ödenme biçimine göre de devamsızlık oranları farklılık arz etmektedir. (Bulut,2003, s.22)

1.4.4 Örgütsel Bağlılık ve Stres

Örgütsel bağlılık ile stres-sonuç ilişkisini açıklayan bir bakış açısı getiren Mathieu ve Zajac (1990, s.186); yüksek örgütsel bağlılığa sahip işgörenlerin, diğerlerine göre stresten daha çok etkilendiklerini belirtmiştir. Bu işgörenler örgüte katkılarından, kimlik birliklerinden dolayı örgütsel zorluklardan daha çok etkilenebilirler. Örgütsel bağlılık kişinin örgütsel tehlikelerden ve problemlerden daha kolay etkilenmelerinin nedeni örgütsel bağlılığın onların hassasiyetini artırmasından kaynaklanmaktadır. (Leong, Furnham, ve Cooper, 1996, s.1345-1361).

Cooper ve Leong (1996, s.1345), örgütsel stresin; ruhsal ve fiziksel sağlık şikayetler, düşen iş tatmini, devamsızlık ve işten ayrılma gibi sonuçlar doğurduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel stres ile örgütsel bağlılığın ruhsal ve fiziksel sağlığı etkilemesi, baş edebilme becerisine bağlı olabilir. Bu nedenle örgütsel bağlılığın önemi, stresi yumuşatma etkisinden çok stres sonuçlarını direkt etkilemesidir. Örgütsel bağlılık sağlık bozukluğunu ve işten ayrılma niyetini olumsuz, iş tatminini ise olumlu etkilemektedir. Örgütsel stres ile baş edebilmede ise; sorumluluk alanına sahip olmak, baskı ile baş edebilme stratejilerini bilmek, kişisel demografik özellikler gibi farklı değişkenler rol oynamaktadır. Yazarlara göre örgütsel bağlılık da bu kişisel değişkenlerden birisidir ve işgörenin örgütsel strese karşı koymasını sağlar. Sonuç olarak yazarlar, kronik iş stresinin, yüksek örgütsel bağlılığa sahip işgörenlerde aynı derecede güçlü olumsuz sonuçlar doğurmayacağını ifade etmektedirler. Ayrıca, işyerindeki rol belirsizliği, aşırı iş

yükü, rol çatışması ve kaynak yetersizliği strese neden olmaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı olumsuz olarak etkilemektedir (Jamal, 1990, s:734).

1.4.5 Örgütü Yaşatma Davranışı

Örgütü yaşatma davranışı, işgörenin örgütsel amaçları benimseyerek örgüt için çalışmayı sürdürmesi ve kendisine örgütsel amaçlardan düşen kesimini gerçekleştirmesidir.

Örgüte bağlılık, örgütün amaçlarına, yasasına, görevin gereklerine uygun davranmayı içerir. İşgörenden, örgütün yararlarını kendi yararlarından üstün tutma, özveriyle çalışma; gereğinde örgüte daha çok çalışma süresi ayırma; yönetim buyruklarını tartışmasız yerine getirme gibi bağlılık eylemlerini yerine getirir. Böylece örgüt bir bakıma, işgöreni egemenliği altına alarak onun örgütte kalmasını güvenceye alır.

1.4.6 Örgütle Özdeşleşme

Örgüt, işgörenin bağlılığını, örgütle özdeşleşmeye dönüştürmeye çalışır. Örgütle özdeşleşen işgören örgütün yararlarını kendi yararlarından önde tutarak, elinden geldiğince özverili davranır. Yöneticiler için örgütle özdeşleşen bir işgören, bulunmaz bir işgören gücüdür (<http://egitim1.sitemynet.com>, 2004).

Örgütle özdeşleşme, bir bakıma, duygusal olarak örgütte tutkunlaşmadır. Bir başka deyişle işgören, örgütle özdeşleştiğinde kendini örgüte tutuklamıştır (Kaya, 2005, s. 49).

1.5 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN OLUMLU VE OLUMSUZ SONUÇLARI

Randall (1987, s.461) yaptığı araştırmada örgütsel bağlılığın olumlu ve olumsuz sonuçlarından bahsetmiş ve bu sonuçları düşük, ılımlı, yüksek örgütsel bağlılık olarak sınıflandırmıştır. Düşük örgütsel bağlılık durumunda örgüt ve bireyin karşılaşılabilecekleri olumlu sonuçları açıklamak gerekirse; düşük örgütsel bağlılık durumunda birey yaratıcılığını ortaya koyma fırsatları elde edebilir. Bunun yanı sıra birey düşük bağlılık seviyesi nedeni ile olası iş alternatifleri arayışı içinde

olacağından insan kaynaklarının etkili kullanılması söz konusu olabilir. Örgütsel anlamda düşük bağlılık ise, iş gücü devir hızının yüksekliği ve devamsızlık nedeni ile yararlı olabilir. Örgüte zarar verme ihtimali olan işgörenlerin örgüt amaçlarına zarar verme ihtimalleri bu sayede azalmış olacaktır. Düşük örgütsel bağlılık, uzun dönemde örgüte faydalı olabilecek küçük çaplı şikayet ve itiraflara neden olmaktadır. Bunun yararı, oluşacak gayri-resmi iletişim sistemi sayesinde örgütün kendisine karşı oluşabilecek olumsuz sonuçlara karşı önceden önlem almasına yardımcı olmasıdır.

Örgüte düşük bağlılığın birey açısından olumsuz sonuçlarını incelendiğinde, işgörenin bireysel görevlerini ihmal etmesinin yanı sıra grup bağlılığının sağlanması ve devamı için daha az çaba göstermektedirler. Bu işgörenlerin mesleki yaşamları da olumsuz etkilenmektedir; çünkü yöneticiler, güvendikleri işgörenleri tercih edip diğerlerini gözden çıkarmaktadırlar. Bu yüzden düşük bağlılığa sahip işgörenler için terfi olanaksız hale gelmektedir (Randall, 1987, s.461). Örgüt açısından olumsuz sonuçlar incelendiğinde ise, örgüt içerisinde şikayet ve itirazların artmasının örgütün imajı üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Örgüte düşük bağlılık gösterenler, örgüt dışı faaliyetlere daha eğilimli olacakları için bunlar üzerinde kontrol sağlamak zorlaşacak ve örgütün kendisine zarar verici yasa dışı faaliyetlere katlanması gerekebilecektir.

Örgüte ılımlı bağlılık ise, bireyin örgütüne sınırsız sadakat duymadığı durumdur. Bu seviyede bireyler, örgütün kendilerini yeniden şekillendirme çabalarına karşı çıkıp, kimliklerini korumak için çaba gösterebilmektedirler (Randall, 1987, s.463). Bu seviyede işgörenler, örgütün tüm değerlerini değil ancak bir kısmına sahip çıkmaktadır. Bir yandan örgütle bütünleşirken diğer yanda kişisel değerlerine sahip çıkabilmektedir. Bu nedenlerden dolayı da örgüte hizmet süresi artabilmekte, ayrılma isteği azalmakta ve iş doyumu seviyesi artabilmektedir (Randall, 1987, s.464)

Ilımlı bağlılığın en dikkat çekici olumsuz sonucu ise bireyin topluma sorumluluk ve örgüte sadakat arasında yaşayabilecekleri bocalama yada çatışmadır. Bu da örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir (Randall, 1987, s.464).

Yüksek örgütsel bağlılığın olumlu sonuçları ele alındığında, "örgüte sadakat,örgütün sadakatini sağlar" anlayışını görebilmek mümkündür. Örgütler, işgörenlerini sadakatlerine karşılık üst pozisyonlara yükselterek yada yetkilendirerek ödüllendirirler (Randall, 1987, s.464). Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler aynı zamanda yüksek derecede işlerine de bağlı iseler, kurumsal yıldızlar olarak adlandırılır. Bu işgörenlerin; işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından, ödemedeki eşitliğin bir yansıması olarak da ücretlerinden doyumları yüksektir. Kurumsal yıldızların örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığına uğramaları, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumsuzluk ve az ödülleniş veya mahrum bırakılmış hissine kapılmaları durumlarında olur (Blau ve Boal 1987, s.294).

Her şeyden önce işgörenin yüksek düzeyde bağlılığı, örgüte güven veren kararlı işgücünün oluşmasını sağlar. Bu işgücü, örgüt amaçlarını rahatlıkla benimser ve verimli olmak için çaba gösterir (Randall 1987, s.464).

Olumsuz sonuçlar konusunda ise Randall (1987, s.464)'a göre yüksek bağlılık bazen işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum aynı zamanda yenileşmeye engel olmakta, gelişime karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi bazen gelişimin yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı ve örgüt yararı için birleşik suçlar işleme gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Randall 1987, s.465). Yüksek bağlılık seviyesindeki bireyler kişisel yetersizliklerini kapatmak amacıyla grup içinde daha etkin olma çabası gösterdiklerinde, aile ilişkilerinde gerilim yaşamaları mümkündür. Yüksek örgütsel bağlılıkla birlikte yüksek iş bağlılığı olan bireyler, zamanlarının büyük bir bölümünü işlerine ve örgütlerine ayırdıkları için aile sorumluluklarını göz ardı etmekte, ev ve iş yaşantısında denge kuramamaktadır(Randall, 1987, s.465).

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın örgüt açısından da olumsuz sonuçları vardır. Örgüt yüksek derecede verim ve sorgulanmayan sadakatten yarar sağlasa da bu bağlılık türünün verimlilik üzerinde olumsuz etkileri olduğu ileri sürülmektedir. Böylece örgüt, kendisine yüksek düzeyde bağlılık gösteren, ancak örgütün

gerektirdiği koşullara uymayan işgörenleri kendisine çekebilir. Yüksek bağlılık düzeyi, örgütsel esnekliğin azalmasına, geçmişteki uygulama ve politikalara aşırı güven duymaya, bunun sonucunda geleneksel uygulamaların yerleşik hale gelmesine sebep olmaktadır. Çünkü örgüte tüm tepkime gücüyle bağlılık duyan bireyler alternatif tepkiler ortaya koyamazlar. Son olarak, örgüte yüksek düzeyde bağlılık göstermek, işgöreni zaman içerisinde yasal olmayan faaliyetler göstermesine neden olabilmektedir. Yasal çalışma sürelerinin çok üstünde iş saati geçirme gibi davranışlar birey tarafından normal karşılandığı gibi, örgütte bu davranışın karşılığını ödüllendirmede isteksiz davranabilmektedir (Randall, 1987, s.466).

TABLO 1: Bağlılık Düzeylerinin Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel geliştiricilik, yenilikçilik, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş Kariyer ilerlemesi ve terfi, dedikodu sonucu oluşan kişisel maliyetler, örgütten ihraç ya da örgütün amaçlarını bozma	Dedikodunun örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş gücü devri, işe geç gelme, devamsızlık, düşük iş kalitesi, örgüte karşı illegal faaliyetler, örgütte kalma isteksizliği
Orta Bağlılık	Gelişmiş aidiyet, güvenlik, yeterlik, sadakat duyguları, geliştirici bireysellik	Mesleki gelişme ve terfi fırsatlarının sınırlandırılması	Örgütten ayrılma isteğinin azalması, sınırlı iş gücü devri, daha yüksek iş doyumu	İşgörenin örgütsel istekleri ile örgüt dışı isteklerini dengelemesi. Örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel kariyer ilerlemesi ve davranışın örgütçe ödüllendirilmesi. Bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının kısıtlanması. Değişme, direnç, sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim.	Güvenli ve dengeli işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün işlemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi.	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik yenileşme ve uyum yoksunluğu geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, yüksek bağlı işgörenlerden örgüt adına yasadışı eylemlere girişme.

Kaynak: Randall, 1987, s.462

1.6 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Örgütsel bağlılık daha çok örgütün hedef ve değerlerinden etkilenirken, tatmin düzeyi daha çok görev çevresinden etkilenmektedir. Kişi örgütüne bağlı olabilir ama işinin belirli bölümlerinden memnun olmayabilir. Bazı araştırmalarda işletmeye bağlılığın iş doyumunun bir nedeni, bazı araştırmalarda ise işletmeye bağlılığın iş doyumunun bir sonucu olduğuna ilişkin bulgular mevcuttur. Bunun yanında, nedensellik arayışıyla başlayıp sadece güçlü ilişki bulan araştırmaların sayısı da oldukça fazladır. Bunun İçin, son yıllarda yapılan araştırmalarda işletmeye bağlılık ve iş tatmini birbirinin eş zamanlısı olarak ele alınıp değerlendirilmektedir. (Gökmen, 1996, s.13)

İş tatmini, işgörenin işi ile ilgili tutumlarını ele alırken örgütsel bağlılık işgörenin örgütle ilgili tutumlarına önem verir. Mowday ve arkadaşları (1982, s.114) bağlılığı, işgörenin örgüt hakkındaki olumlu duygu ve düşünceleri şeklinde tanımlarken belirli görev çevresiyle ilgili tecrübeler hakkındaki olumlu tepkilerini ise iş tatmini kapsamında ele almışlardır. Williams ve Hazer (1986, s.219) ise iş tatminini örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak kabul etmişlerdir.

İş tatmini ile karşılaştırıldığında örgütsel bağlılığın zamanla gelişeceğini ve bu yüzden gün be gün değişiklik göstermeyeceğini söylemek yanlış olmayacaktır, iş tatmini ise işyerindeki faaliyetlere ve olaylara karşı daha hassastır (Bulut,2003, s.34).

İki kavram arasındaki temel fark, "işimi seviyorum" ve "çalıştığım örgütü seviyorum" şeklinde özetlenebilir. İş tatmini, işgörenin yapmakta olduğu işine karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili iken, örgüte bağlılık işgörenin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği tutumlarla ilgilidir.

Mowday, Porter & Steers'e (1982, s.32) göre, örgüte bağlılık ve iş tatmini arasındaki temel fark, ilkinin örgüte bağlı düşüncelere karşı işgörenin geliştirdiği duygusal tepkiler iken, diğeri işgörenin belli bir işe karşı geliştirdiği tepkilerdir. Her iki değişkenin birbiri ile yüksek derecede ilişki içinde olduğu beklenirken, işgören

örgüte ve onun değerleri ile hedeflerine olumlu duygular beslerken; örgüt içinde yaptığı belli bir işten dolayı mutsuzluk duyabilir. İş tatmininin aksine, örgüte bağlılığın yavaşça geliştiği ve günlük iş akışlarından etkilenmediği düşünülmektedir, iş tatmini ise bu tarz olaylar karşısında daha çabuk etkilenebilmektedir. Son olarak araştırmacılara göre, örgüte bağlılık iş tatminine oranla personel devrini tahmin etmede daha iyi bir gösterge sayılmaktadır (Kaya, 2005, s.36).

2. BÖLÜM

2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SINIFLANDIRMALARI VE YAPILAN İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili olarak yapılan farklı tanımlamaları ortak noktaları itibariyle sınıflandırmak amacıyla çeşitli araştırmacılar farklı yaklaşımlar ileri sürmüşlerdir. Bu yaklaşımlardan önemli olanlar aşağıda açıklanmaktadır.

2.1 ETZİONİ’NİN SINIFLANDIRMASI

Etzioni (1975, s.46) bu sınıflandırmayı ilk yapan araştırmacılarıdır. Etzioni, bağlılık kavramının üç başlık altında incelenmesinin mümkün olduğunu belirtmiştir.

2.1.1 Ahlaki Bağlılık

Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanır. Bireyler toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanırlar.

2.1.2 Hesapçı Bağlılık

Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar.

2.1.3 Yabancılaştırıcı Bağlılık

Bireysel davranışların sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir (Mowday ve diğerleri, 1982, s.21-22).

Ahlaki açıdan yakınlaşma, örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesi ile örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir. Hesapçı bağlılıkta ise, örgütle daha az yoğun bir ilişki olup, örgütle alışveriş ilişkisine dayalıdır. İşgörenlerin katkıları ve örgütlerin sunduğu “katkı-karşılık” teorisine benzemektedir.

Yabancılaştırıcı bağlılıkta ise, bireysel davranışın sınırlandırıldığı durumlarda bulunan, örgüte olumsuz bir yönelişi temsil eder (Durmaz,2003, s.63).

2.2 MOWDAY' İN SINIFLANDIRMASI

Mowday, Porter ve Steers (1982, s.27) bağlılık literatüründe en çok başvurulan sınıflandırmayı hazırlamışlardır. Yaptıkları tanıma göre örgütsel bağlılık; bireylerin örgütleri ile özdeşleşmeleri ve o örgütle hangi dereceye kadar özdeşleşebildikleridir. Geliştirdikleri modele göre bağlılığın üç boyutu mevcuttur:

- a) Örgütün değer ve amaçlarını benimseme ve kabullenme
- b) Örgüte fayda sağlamak amacıyla dikkate değer derecede yüksek çaba gösterme isteği.
- c) Örgüt içerisinde kalmaya devam etme konusunda şiddetli istek duyma.

2.3 KANTER' İN SINIFLANDIRMASI

Örgütsel bağlılık sınıflandırmasında başka bir yaklaşım da Kanter'e aittir (1968, s.499-517). Kanter (1968, s.499-517), örgütsel bağlılığı üçe ayırmıştır (Mowday ve Diğerleri, 1982, s.23-24). Bunlar aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır:

2.3.1 Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, üyelerin kendilerini örgütün devamlılığı için adanmışlardır. Örgütlerine kişisel yatırımlar yaptıkları için üyelerin örgütten ayrılmaları maliyetli ve zor olmaktadır. Birey örgütü adına çok fedakarlık yaptığı için üyeliğini sürdürmek zorunda kalmaktadır.

2.3.2 Kenetlenme Bağlılığı

Örgütteki üyelerin örgüt içindeki sosyal ilişkilere bağlanmalarıdır. Grup üyeleri arasındaki dayanışma geliştirerek bir kenetlenme bağlılığı oluşturulur.

2.3.3 Kontrol Bağlılığı

Üyelerin davranışlarını istenilen yönde şekillendirmek için örgüt üyelerinin örgüt normlarına bağlanmasıdır. Kontrol bağlılığı, üyelerin örgütün değerlerini ve normlarının uygun davranışlar için önemli birer kılavuz olduklarını düşündüklerinde var olmaktadır.

Kanter (1968, s.499-517), bağlılığın geliştirilmesi için bu üç bağlılık yaklaşımının aynı anda kullanılabileceğini belirtir. Yaklaşımlar birbirleriyle ilişkilidirler. Örneğin, bir işgören örgütün devamlılığı için kendini adanmış olabilir, gruba kenetlenme hisleri taşıyabilir ve örgütün değer ve normlarıyla özdeşleşebilir (Mowday ve Diğerleri, 1982, s.24).

2.4 O'REILLY VE CHATMAN'IN SINIFLANDIRMASI

O'Reilly ve Chatman(1986, s.493) örgütsel bağlılığı, kişi ile örgüt arasındaki psikolojik bağ olarak ele almaktadırlar. Kişi ile örgüt arasındaki bu psikolojik bağın gelişmesini sağlayan önemli bir mekanizma özdeşleşmedir. Kişi örgütün amaçlarını, değerlerini, özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşir. Bu durumda örgütsel bağlılık, kişinin örgütün bakış açılarını veya özelliklerini kabul etme ve kendine uyarılama derecesini yansıtır. (İlsev, 1997, s.34) O'Reilly ve Chatman bağlılığı üçe ayırmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986, s. 493).

2.4.1 Uyum Bağlılığı

Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur (Güney, 2001, s.139).

2.4.2 Özdeşleşme Bağlılığı

Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan dolayı gurur

duyar. İşgören örgüte ait olmaktan gurur duyar ve başkalarının etkisini kabul ederek doyum sağlayıcı ilişkiler kurar (Güney, 2001, s.139).

2.4.3 İçselleştirme Bağlılığı

Bireyin ve örgütün değerlerinin uyuşmasıdır. İşgörenin, kendi bireysel değerleriyle örgütün değerlerini uyumlaştırması ve örgütün değerlerini kendisine içsel ödül sağladığını algılamasıdır (Güney, 2001, s.139; Kaya, 2005, s.59).

Kişi uyma süreciyle uyarladığı tutumları, sosyal ödüllere ulaşmada en iyi yol olduğuna artık inanmadığında değiştirir. Özdeşleşme süreciyle uyarlanan tutumlar, sosyal ilişkinin artık tatminkâr olarak algılanmadığında değiştirilir. Benimseme süreciyle uyarlanan tutumlar ise, önem verilen değerlerin en üst düzeye çıkarılması için benimsemenin artık en iyi yol olmadığına inanıldığında değiştirilir. Son olarak, kişinin davranışı uyma sürecinde ortamın dışsal isteklerine, özdeşleşme sürecinde rolün gerektirdiklerine ve benimseme sürecinde kişinin değer sistemine uygundur (Insko 1967, s. 338-340).Yukarıda belirtilen etmenler ve sonuçlar tablo 2’de özetlenmiştir.

TABLO 2: Sosyal Etkilenme Süreçleri Arasındaki Farklar

	UYMA	ÖZDEŞLEŞME	BENİMSEME
Süreçleri Etkileyen Etmenler			
Etkilenmenin güdüsel temelleri	Uyma davranışının sosyal etkileri	Uyarlanan davranışın sosyal bir güven ve dayanak yaratması	Uyarlanan davranışın değerlerle uyumu
Etkileyen tarafın güç kaynağı	Ödüllere ulaşma yollarının kontrolü	Çekicilik	Güvenilirlik
Etkinin oluşma şekli	Seçme davranışının sınırlandırılması	Rolün gerektirdiklerinin belirlenmesi	Araç-amaç çerçevesinin tekrar düzenlenmesi
Süreçlerin Sonuçları			
Tutumların ifade edilme şartları	Etkileyen tarafın gözetmesi	İlişkinin dikkat çekici olması	Tutum ve davranışların değerler uygunluğu
Tutumun değişme şartları	Sosyal ödüller ile ilgili algılamının değişmesi	Tatmin edici ilişki ile ilgili algılamının değişmesi	Değer maksimizasyonu ile ilgili algılamının değişmesi
Tutumun görüldüğü davranış sistemleri	Ortamin dışsal istekleri	Rolün beklentileri	Kişinin değer sistemi

Kaynak: Insko (1967, s.339)'dan uyarlanmıştır.

Yukarıda belirtilen bu üç model, O'Reilly ve Chatman(1986, s.493)'a göre örgütsel bağlılığın birbirinden farklı ve bağımsız olan boyutlarını temsil eder. Psikolojik bağın temellerinin ve boyutlarının kişiden kişiye ve kişinin kendi içinde değişebileceğidir.

O'Reilly ve Chatman (1986, s.493) ayrıca, örgütsel bağlılığın söz konusu boyutlarının, rol üstü davranışlar ve örgütte kalma isteği açısından farklı sonuçlar doğuracağını belirtmektedirler. Kişiyi bir çıkar sağlamayacak, örgüt yararına fazladan zaman ve çaba harcamayı gerektirecek nitelikteki bu davranışlar, özdeşleşme ve benimsemeye dayanan bağlılığın sonucunda görülmektedirler. Bu bağlılık türlerine sahip olan üyelere ayrıca örgütte kalma isteği de oldukça yüksektir. Uymaya dayalı bağlılık ile rol üstü davranışlar arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bağlılık türüne sahip üyeler yalnızca belirli ödüller elde edebilmek için, yani çıkarları için örgüt ile ilgilenirler. Bu nedenle, işin gerektirdiğinden daha fazlasını yapmak gibi bir eğilim taşımayabilirler. Bu tür üyelerin örgütte kalma istekleri de oldukça az olacaktır.

2.5 PENLEY VE GOULD'IN SINIFLANDIRMASI

Penley ve Gould (1988, s.43-59)'un sınıflandırması Etzioni (1966, s.92)'nin örgüte katılım modelinin bir uyarlamasıdır. Etzioni, modelinde örgütlerde bulunan uyum sistemleri ile kişilerin bu sistemlere yönelme şekillerini ele almıştır.

Etzioni (1966, s.5), kişilerin örgütün normlarına ve beklentilerine uygun davranmalarını sağlayan üç tür güç olduğunu belirtmektedir. Bunlar korkutma gücü, ödüllendirici güç ve sembolik güçtür. Korkutma gücü, normlara ve beklentilere uyulmadığında uygulanacak olan cezalara dayanır. Ödüllendirici güç, ücret, maaş, hizmet, yan gelir gibi kaynak ve ödüllerin kontrolüne dayanır. Sembolik güç ise prestij, kabul edilme gibi sembolik ödüllerin kontrolüne dayanır. Bu güç türleri örgütteki uyum sistemini oluşturmaktadırlar.

Etzioni (1966, s.9-10)'ye göre kişiler örgüt ile ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı olmak üzere üç şekilde ilgilenirler. Bunlardan ahlaki ve yabancılaştırıcı katılım duygusal temellere dayanan, çıkarıcı katılım ise örgütün bir araç olarak görüldüğü, değiş tokuşa dayanan katılımdır (Penley, Gould 1988, s.46-47).

Penley ve Gould (1988, s.45), Etzioni (1966, s.12)'nin örgüte katılım modelinin örgütsel bağlılığı kavramsallaştırma açısından oldukça uygun olduğunu, ancak bu

modelin literatürde yeteri kadar ilgi çekmediğini belirtmişlerdir. Bunun nedenlerinden biri, modelin karmaşıklığıdır. Modelde ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki adet duygusal temelli katılım mevcuttur. Ancak, bunların birbirlerinden bağımsız kavramlar mı, yoksa birbirlerine zıt kavramlar mı oldukları tam olarak anlaşılamamaktadır. Eğer bunlar birbirlerinin tersiyse yabancılaştırıcı katılım kavramına gerek olmayacaktır; çünkü yabancılaştırıcı katılım ahlaki katılımın olumsuzlu olacaktır. Penley ve Gould (1988, s.45), bu iki katılım şeklini birbirinden bağımsız kavramlar olarak ele almaktadırlar. Bu durumda, ahlaki katılımın tersi yabancılaştırıcı katılım değil, ahlaki katılımın olmamasıdır.

Bir başka neden ise modelin makro özelliğidir. Etzioni (1966, s.14), örgütlerde tek bir uyum sistemi ile bu sisteme uygun olan tek bir katılım şeklinin egemen olduğunu belirtmektedir. Gerçek hayatta ise örgütte farklı uyum sistemleri ve katılım şekilleri bir arada görülebilir. Bu nedenle, Penley ve Gould (1988, s.45-46) örgütlerde birden fazla uyum sisteminin ve katılım şeklinin bir arada bulunabileceğini varsaymaktadırlar.

Penley ve Gould (1988, s.46), Etzioni (1966, s.15)'nin modelindeki örgüte katılım şekillerini temel alarak örgütsel bağlılığın birbirinden farklı üç boyutu olduğunu ileri sürmektedirler. Bunlar ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaşana bağlılıktır.

Ahlaki bağlılık, örgütün amaçlarını kabul etme ve onlarla özdeşleşmeye dayanan bağlılıktır. Bu bağlılık şeklinde kişi, kendini örgüte adamakta, örgütün başarısı için kendini sorumlu hissetmekte ve örgütü desteklemektedir.

Çıkarıcı bağlılık, işgörenlerin kalkılan karşılığında ödüller ve teşvikler elde etmelerine dayanır. Bu bağlılık türünde örgüt, belli ödüllere ulaşmak için bir araç olarak görülür.

Yabancılaştırıcı bağlılık ise, kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı ve alternatif iş veya örgütlerin bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanır. Örgüte bu şekilde bağlı olan bir kişi örgütteki ödül ve cezaların, yaptığı işin

niteliği ve niceliğinden ziyade tesadüfî olarak verildiğini düşünmektedir. Bu da, kişi için örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı hissini doğurmaktadır. Öte yandan, alternatif iş veya örgütlerin bulunmaması da yabancılaştırıcı bağlılığın gelişmesine neden olabilir. Bu durumda kişi, örgütün dış çevresi üzerinde kontrolü olmadığını algılamaktadır. Kişinin örgütün iç ve dış çevresi üzerinde kontrolünün olmadığını algılaması, örgüt ile arasında olumsuz bir duygusal bağın oluşmasına neden olacaktır. Bütün bunlar, kişinin örgütte kapana kısıldığı hissini doğurmaktadır (Penley ve Gould; 1988, s.45-46)

Burada, çıkarıcı bağıllık ile yabancılaştırıcı bağıllık arasındaki fark ortaya çıkmaktadır. Çıkarıcı olarak bağlanan kişi çabalarının karşılığı olan ödülleri alamadığı takdirde örgütten ayrılırken, yabancılaştırıcı bağıllığı olan kişi bu ödülleri elde edemediği halde ayrıldığı takdirde maddi kayıplara uğrayacağını düşünmesi veya alternatif işlerin olmaması gibi dışsal baskılar nedeniyle örgütte kalır (Penley ve Gould; 1988, s.48)

Penley ve Gould(1988, s.56), belirledikleri üç bağıllık tipinin farklı değişkenlerle farklı ilişkilerinin olması nedeniyle bunların birbirlerinden farklı boyutlar olduğunu savunmaktadırlar (İlsev, 1997, s.19).

2.6 STAW VE SALANCİK'İN SINIFLANDIRMALARI

Staw ve Salancik'in örgütsel bağıllık sınıflandırılması kısaca aşağıda açıklanmıştır (Mowday ve Diğerleri, 1982, s.24) :

2.6.1 Tutumsal Bağıllık

Staw, tutumsal bağıllığı örgüt üyelerinin örgütün değer ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliklerini devam ettirme arzusu olarak ifade etmektedir(Mowday ve Diğerleri,1982, s.24). İşgören örgütüyle özdeşleşerek örgütün değerlerini içselleştirir ve örgütün taleplerine uyum sağlar (Schultz ve Schultz, 1990, s.291). Bireyin örgüte dönük olumlu eğilimleri mevcuttur. Bireyin örgütsel tutumsal bağıllığıyla ilgili dört özellik vardır (DeCotiis ve Summers, 1987, s.447):

- a. Örgütün amaç ve değerlerini içselleştirme,
- b. Amaç ve değerler bağlamında örgütteki rolü benimseme,
- c. Örgütün amaç ve değerlerine hizmet etmek için örgütte uzun süre kalma isteği,
- d. Bireysel amaçlara ulaşmak için gösterilen araçsal çabadan ayrı olarak örgütsel amaç ve değerler yararına çaba harcamak.

2.6.2 Davranışsal Bağlılık

Üyelerin örgütteki geçmişteki davranışları bağlılığı etkilemektedir (Mowday ve Diğerleri, 1982, s.25). İşgören örgütüne emeklilik ikramiyesi ve kıdem gibi çevresel faktörlerle bağlıdır. İşgören örgütünü terk ettiğinde bağlılığı da biter. Örgütün amaç ve değerleriyle kişisel bir özdeşleşmesi olmaz (Schultz ve Schultz, 1990, s.291).

2.7 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALANINDA DAVRANIŞSAL, TUTUMSAL VE NORMATİF YAKLAŞIM

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık konusunda üç temel yaklaşımın olduğu görülmektedir. Bunlardan birincisi örgütsel bağlılığı maliyetlerle ilişkilendiren “davranışsal yaklaşım”dır. İkincisi örgütsel bağlılığı örgüte karşı duygusal yönelme olarak ele alan "tutumsal yaklaşım"; üçüncüsü ise örgütsel bağlılığın yükümlülük veya ahlaki sorumluluk olduğunu ileri süren "normatif yaklaşım"dır.

2.7.1 Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal bağlılık, kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci ile ilgilidir (Mowday, Porter, Steers 1982, s.25). Burada örgüte bağlı kalma ile kastedilen, örgütte kalmaya niyetli olma (O'Reilly, Chatman 1986, s.492-499; Mottaz 1989, s.147), örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama (DeCotiis, Summers 1987, s.445-470) gibi davranışlardır.

Davranışsal bağlılık, örgütün kendisinden ziyade kişinin kendi davranışlarına karşı gelişir. Şöyle ki, kişi belli bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını devam ettirir. Kişi, davranışına bu şekilde bağlandıktan sonra ona uygun olan veya onu haklı çıkaran tutumlar geliştirir. Bu tutumlar da davranışın tekrarlanma olasılığını arttırır (Meyer, Allen 1991, s.62; Oliver 1990, s.20).

Üyelerin örgütteki geçmişteki davranışları bağlılığı etkilemektedir (Mowday ve Diğerleri, 1982, s.25). Birey ayrılmak istediğinde geçmişteki yatırımlarının ona pahalıya mal olacağını bildiği için örgütten ayrılmayıp bağlılık duyacaktır (Balay, 2000, s.25). İşgören örgütüne emeklilik ikramiyesi ve kıdem gibi çevresel faktörlerle bağlıdır. İşgören örgütünü terk ettiğinde bağlılığı da biter. Örgütün amaç ve değerleriyle kişisel bir özdeşleşmesi olmaz (Schultz ve Schultz, 1990, s.291; Kaya, 2005, s.58).

Literatürde davranışsal bağlılık konusunda Becker(1960, s.32-40)'ın Yan Bahis Kuramı ve Salancik'in (1979, s.318-325) yaklaşımı olmak üzere iki temel yaklaşıma rastlanmaktadır. Söz konusu iki yaklaşımın kısaca ele alınması, örgütsel bağlılığın tüm boyutlarıyla görülebilmesinde faydalı olacaktır (İlsev, 1997, s.34).

2.7.1.1 Becker'in Yan Bahis Kuramı

Davranışsal yaklaşım, örgütsel bağlılık konusunda ilk çalışmayı yapan Becker (1960, s.32-40) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılığı ekonomik bir temele dayandıran Becker'in yaklaşımı, literatürde yan-faydalar teorisi olarak adlandırılmış ve bağlılığın "davranışsal" yönü üzerinde odaklanmıştır.

Becker'e (1960, s.32)öre bağlılık, "yan-faydalar" elde eden bireylerin sergilediği birbiriyle tutarlı davranışlar bütünüdür. Buna göre bir birey, sosyal bir örgüte katılmakla bazı ekonomik ve sosyal yan-faydalar elde etmeye başlamaktadır. Elde edilen bu yan-faydalar, zaman içerisinde, bireyin davranışlarını sınırlandırarak belli bir doğrultuda hareket etme zorunluluğu

hissetmesine; diğerk bir ifadeyle ya yeni yan faydalar kazanma beklentisi ya da sahip olduğu yan-faydaları kaybetme korkusu ile örgüt üyeliğini sürdürmesine neden olabilmektedir. Bu bilgilere dayanarak davranışsal yaklaşımın, örgüte yüzeysel bir bağlılığı yansıttığını ifade etmek mümkündür (Tolay, 2003, s.41).

2.7.1.2 Salancik'in Yaklaşımı

Salancik, bağlılığın tanımını şöyle yapmaktadır: "Bağlılık, kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur" (Mowday, Porter, Steers 1982, s.20).

Salancik'in davranışsal bağlılığa olan yaklaşımı Festinger'in bilişsel çelişki kuramına dayanmaktadır. Bu kuramda, insanların tutumları ile davranışları arasındaki tutarlılığı koruma eğiliminde oldukları varsayılmaktadır. Kurama göre, kişinin tutumları ile davranışları birbirleriyle tutarsız olduğu zaman kişi gerilim duyacaktır. Çelişen tutum ve davranışlar kişi için ne kadar önemliyse gerilim de o kadar yüksek olacaktır. Bu gerilimi azaltmak için kişi çelişen tutum ve davranışlarından birini diğeriyle uyumlu hale getirecek şekilde değiştirecektir (Sears, Replau, Freedman, Taylor 1988, s.176).

Kişinin verdiği kararlar nedeniyle de tutum ve davranışları arasında uyumsuzluk oluşabilir. Eşdeğer iki alternatif arasında bir seçim yapıldığında genellikle seçilmeyen alternatifin olumlu özellikleri ile seçilmiş olan alternatifin olumsuz özellikleri kişide bilişsel çelişki yaratır; çünkü kişi bu özelliklerin yapmış olduğu seçim ile uyuşmadığını düşünür. Kişi bu çelişkiden dolayı duyduğu huzursuzluğu giderebilmek için seçimini haklı çıkarmaya çalışacak ve seçtiği alternatif ile ilgili tutumunu olumlu yönde değiştirecektir (Kimble 1990, s.164; Myers 1993, s.137). Örneğin, uzun süredir bir kurumda işgören bir kişi aldığı iş teklifini kabul etmediği zaman bu seçiminin doğru ve mantıklı olduğuna inanmaya çalışacaktır. Bu kuruma yıllarını verdiğini, isteseydi daha önce de ayrılabilceğini düşünerek kurumun kendisi için önemli olduğuna ve orada çalışmaktan memnun olduğuna inanmaya başlayacaktır.

Salancik, her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından bahseder. Kişinin davranışının bazı özellikleri bu davranışa olan bağlılığını etkiler (O'Reilly, Caldwell 1981, s.599). Bu etki, özellikle iş seçiminde görülmektedir. Kişinin çalıştığı işi ve dolayısıyla örgütü seçerken vermiş olduğu kararın nitelikleri, yapmış olduğu seçime olan bağlılığını etkileyecektir (O'Reilly, Caldwell 1981, s.599; O'Reilly, Caldwell 1989, s.560),

Bu özelliklerin ilki, davranışın açık, kesin ve kuşku götürmez olmasıdır. Davranış ne kadar açık ve kesinse, bu davranışa olan bağlılık da o kadar yüksek olacaktır. Örneğin, kişi işe girerken bir sözleşme imzalamışsa yada belirli bir süre o işte çalışması açıkla belirtilmişse ve kişi bunları kabul ederek o işi seçmişse bu seçimini inkar edemeyecektir. Dolayısıyla, seçimine olan bağlılığı da artacaktır (O'Reilly, Caldwell 1981, s.600).

Salancik (1979, s.318-325)'in yaklaşımı Becker (1960, s.32-40)'in yaklaşımından bazı noktalarda ayrılmaktadır. Her iki yazar da bağlılığı davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadır. Ancak Becker (1960, s.32-40), davranışa karşı bağlılığın oluşabilmesi için kişinin o davranıştan vazgeçtiği zaman uğrayacağı zararların farkına varması gerektiğini savunur.

Salancik'e göre ise, davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun, davranışı devam ettirme isteği olması gerekir. Bu istek de davranışı bağlayıcı kılan özelliklerin varlığı halinde oluşur. Davranışın geri dönülemez olması veya davranışta bulunma ile ilgili kararın herhangi bir baskı altında olmadan verilmesi gibi etmenler, kişinin örgütte çalışma kararını verdikten sonra örgüt üyeliğini sürdürme konusunda istek duymasını sağlayacaktır (Meyer, Allen 1991, s.65-66; İlsev, 1997, s.39).

2.7.2 Tutumsal Yaklaşım

Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin ikinci yaklaşım ise Porter, Steers ve Mowday tarafından geliştirilen "tutumsal yaklaşım"dır. Porter ve arkadaşları (1974, s.604) örgütsel bağlılığı "bir bireyin belli bir örgüt ile özdeşleşmesinin ve etkileşiminin derecesi" olarak

tanımlamışlardır. Yazarlara göre örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve bunları kabullenme, örgütsel amaçların başarılması yönünde yüksek performans göstermeye hazır olma ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duymayı ifade etmektedir. Bu tanıma göre örgütsel bağlılık, örgüte duyulan pasif bir sadakatin ötesinde, bireylerin örgütün çıkarlarına katkıda bulunmak için kendilerinden bir şeyler vermeye istekli oldukları aktif bir ilişki olduğu için bireylerin sadece inanç ve fikirlerinden değil, aynı zamanda, gözlemlenebilen davranışlarından da anlaşılabilir (Mowday ve diğerleri, 1982, s.27).

Tutumsal bağlılık iki temel psikolojik güdüye dayanmaktadır (Meyer ve Allen;1997, s.75). Bunlardan biri bireyin örgüte ve diğer işgörenlerine yakın olma isteğini yansıtan özdeşleşmedir. Özdeşleşme ise bireyin kendisini tanımlamasına olanak sağlayan ilişkilerin (fark edilme, değerli bulunma gibi) kurulması ve sürdürülmesi karşılığında örgütü ile bir anlamda kişilik bütünleşmesine girmesini ifade etmektedir. Diğer ise bireysel ve örgütsel değerler arasındaki karşılıklı uyuma dayanan içselleştirmedir ki bu durumda bireyin, örgütün değer ve normlarını kendi değer ve normları olarak görmesi ve benimsemesi söz konusudur. Birey ile örgüt arasında paylaşılan değerlerin sonucunda işgörenler, kendi değer sistemlerine uygun olduğu için örgüte bağlanmakta ve örgütün başarısı için çaba göstermektedirler. (Caldwell ve diğerleri, 1990, s.247; Becker ve Billings, 1993, s.177-178; Meyer ve Allen, 1997, s.75-76; Balcı, 2000, s.29-30; Çakır, 2001, s.3)

2.7.3 Normatif Yaklaşım

Davranışsal ve tutumsal bağlılık kadar yaygın olmayan, ancak, onlar kadar geçerliliği kanıtlanmış olan bir diğer bağlılık yaklaşımı da Wiener tarafından geliştirilen "normatif bağlılık"tır. Wiener (1982, s.419-421) bağlılığı, örgütün amaçları ve çıkarları doğrultusunda davranmayı sağlayan “içselleştirilmiş normatif inançlar bütünü” olarak tanımlamakta ve bireysel davranışın temelinde iki tür normatif inanç yattığını belirtmektedir. Wiener’e göre sosyal normatif inançlar, bireyin diğer insanların kendisinden nasıl davranmasını beklediğine ilişkin inançlarını; bireysel normatif inançlar ise belli bir davranış konusundaki bireysel ahlaki standartları ifade etmektedir. Bu normatif inançların birey

davranışı üzerindeki etkileri, ödöl ve cezalar gibi çevresel faktörlerden bağımsız olarak, uzun süreli olabilmektedir. Buna göre, bağılılığı yüksek olan bireyler, bir davranışı belli faydalar elde edecekleri beklentisi ile değil, yalnızca "doğru" ve "ahlaklı" buldukları için yapmaktadırlar.

Wiener'e göre (1982, s.418-423) bağılılık, içselleştirilmiş normatif inançların bir fonksiyonudur ve iki farklı unsurdan oluşmaktadır. Birincisi, bireyin, bağılılık duyduğu sosyal birimlere sadakat ve sorumluluk duygusu yöneltme konusunda ahlaki bir yükümlülük hissetmesidir. Böyle bir yükümlülük hisseden birey çalıştığı Örgüte bağılılık göstermesinin doğru ve ahlaklı olduğuna inanır. İkinci tür normatif inançlar ise, bireyin, örgütün misyonu, amaçları, politikaları ve iş yapma yöntemlerine ilişkin içselleştirilmiş inançlarını içermektedir. Wiener (1982, s.422-424), normatif bağılılığın, bireyin örgüte katılmadan önceki sosyalizasyon sürecinden ve örgütsel deneyimlerden de etkilendiğini ileri sürmektedir. Yazara göre, örgütte kalma yükümlülüğü hissetmek bireyin örgüte girişinden önceki (ailesel veya kültürel sosyalizasyon) ve örgüte girişi izleyen dönemdeki normatif inançların içselleştirilmesinden etkilenmektedir. Kültürel sosyalizasyon toplumsal değerlerin, inançların ve dünyayı algılama biçiminin bireyler tarafından içselleştirilmesi; örgütsel sosyalizasyon ise bireysel değerlerin, normların ve inançların örgütünkilerle uyumlaştırılması sürecidir.

Normatif bağılılığı yüksek olan insanlar, örgütten ayrıldıkları takdirde, diğer insanların ne düşüneceği konusuna çok büyük önem verirler. Böyle insanlar, işverenlerini hayal kırıklığına uğratmak istemezler ve örgütten ayrılmalarının çalışma arkadaşları tarafından başarısızlık olarak görülebileceğini düşünürler (Greenberg ve Baron, 2000, s.183).

2.8 Meyer ve Allen' in Üç Boyutlu Bağlılık Modeli:

Meyer ve Allen (1991, s.61-89; Meyer, Allen ve Smith. 1993, s.538) bağlılığın tanımını birbirinden ayrı üç temayla açıklamışlardır: Örgüte duygusal bağlanma (duygusal bağlılık); örgütten ayrılmanın algılanan maliyeti (örgütte kalmaya devam etme isteği) ve örgütte kalmanın bir zorunluluk olmasıdır (normatif bağlılık).

Bu üç yaklaşımda bağlılık, işgörenin örgütle olan ilişkilerini tanımlayan, örgüt üyesi olarak kalmaya ya da kalmamaya karar vermesini içeren psikolojik bir yapıdır. Ancak, bunun ötesinde, her bir bağlanma biçiminin, psikolojik doğası birbirinden bütünüyle farklıdır. Meyer ve Allen, bağlılığın üç biçiminin bir arada düşünüldüğü zaman, bir işgörenin örgütle olan ilişkisinin daha iyi anlaşılmasının mümkün olacağını ileri sürmektedirler ve buna bağlı olarak, üç boyutlu örgüte bağlılık modelini geliştirmişlerdir (Allen ve Meyer., 1990, s.710-720). Bu modele göre, işgörenler tüm bu üç bağlılık biçimini değişen derecelerde yaşayabilirler. Meyer ve Allen' in hipotezine göre, her bir boyut farklı yaşantılar sonucu ortaya çıkar ve bu yaşantıların iş davranışları üzerindeki farklı etkileriyle gelişir.

2.8.1 Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılığın öncülleri kişisel özellikler, yapısal özellikler, işle ilişkili özellikler ve iş yaşantılarıdır. Meyer ve Allen (1991, s.61-89: aktaran: Meyer, Allen ve Smith, 1993, s.538), duygusal bağlılıkla en tutarlı ve en güçlü ilişkinin, iş deneyimleriyle ilgili olduğunu ileri sürmektedirler. İşgörenin örgüt içindeki deneyimleri işgörenin beklentileriyle tutarlıdır. Ayrıca işgörenler temel ihtiyaçlarını gidermek için daha az doyum sağlayıcı deneyimlerden çok, örgüte daha güçlü bir şekilde duygusal bağlılık geliştirmelerini sağlayıcı deneyimlere yönelimlidirler (Yıldırım, 2002, s.56).

Duygusal bağlılıkta bireyin amaç ve değerlerinin örgütsel amaç ve değerlerle uyum içinde olması ve bireyin örgütün değer ve normlarını kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur (Balcı,

2000, s.29-30; Clugston ve diğerleri, 2000, s.478). Bu bakımdan duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler, ekonomik nedenleri göz ardı ederek, sadece örgütün temsil ettiği değerleri uygun buldukları ve onun misyonunu gerçekleştirmesine yardımcı olmayı isledikleri için örgütlerinde kalmak isterler. Bu durumda örgütün performansı ön planda, bireyin kişisel çıkarları ise arka planda olup, birey örgüt başarısını veya zararını kendisininmiş gibi hisseder (Baysal ve Paksoy. 1999, s.227). Bu nedenle örgütlerin gerçekleşmesini en çok arzu ettikleri ve işgörenlerine aşılacak isledikleri bağlılık biçimi "duygusal bağlılıktır" (Tolay, 2003, s.37).

2.8.2 Devamlılık Bağlılığı

Örgütte kalmaya devam etme isteği, işgörenin örgütteki yatırımlarının toplamını, örgütü terk ettiğinde kaybedeceklerini ve karşılaştırabilir alternatiflerin sınırlı olmasını değerlendirmesi yoluyla ortaya çıkar (Yıldırım,2002, s.57).

Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği yüksek maliyetlerden dolayı bireyin o örgütte kalma zorunluluğu hissetmesini ifade etmektedir. Bu maliyetler iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Birincisi, bireylerin belli bir örgütte çalıştıkları süre ne kadar uzun olursa, örgütten ayrılma durumunda feda edilecek olan bireysel yatırımlar da (emeklilik planlarına yapılan katkılar, teşvik edici ödüller, kıdeme, dayanan ödüller, vs) o derece fazla olmaktadır. İstihdam olanaklarının bulunmaması ise örgütten ayrılmanın maliyetlerini arttıran ikinci bir faktördür. İşgörenler, kendileri için uygun iş alternatiflerinin az olduğuna inandıkları takdirde, mevcut işverenlerine bağlılıkları çok daha yüksek olacaktır (Allen ve Meyer. 1990, s.4). Bu durum devamlılık bağlılığının iki alt boyutu olduğunu varsaymaktadır.

Meyer ve arkadaşları (1990, s.711) yaptıkları analizler sonucunda devamlılık bağlılığı ölçeğinin, varsayıldığı üzere, iki alt boyutu olduğunu saptamışlardır. Bu alt boyutlar, bireylerin diğer iş alternatifleri konusundaki algıları ve örgütten ayrılma durumunda gerçekleşmesi beklenen bireysel fedakarlıklardır. Daha sonra, bu sonuca, dayanarak Meyer ve arkadaşları (1993, s.539) devamlılık bağlılığını "işgörenlerin, örgütten ayrılmaları durumunda sahip oldukları yatırımları ve yan-faydaları kaybedeceklerine inanmaları ve iş alternatiflerinin sınırlı olduğunu dikkate almaları

sonucu zorunlu olarak o örgütte çalışmaya devam etmeleri" olarak tanımlamışlardır. Buna göre bir bireyin örgüte yaptığı yatırımlar arttıkça ve alternatif iş olanakları azaldıkça devamlılık bağlılığı artacaktır (Meyer ve Allen, 1991, s.72).

Duygusal bağlılık ile devamlılık bağlılığı arasındaki ilişkiler bazı araştırmacılar tarafından incelenmiş ve yapılan çalışmalarda devamlılık bağlılığının duygusal bağlılığı artırdığı; duygusal bağlılığın ise devamlılık bağlılığını azalttığı saptanmıştır. Buna göre bireyleri örgüte bağlayan önemli yatırımlar, birey ile örgüt arasındaki uyumsuzluğu azaltarak, yüksek düzeyde bir duygusal bağlılığa dönüşebilmektedir. Ayrıca, alternatif iş olanaklarının bulunmamasına dayanan devamlılık bağlılığı da duygusal bağlılık üzerinde benzer bir etkiye yol açmaktadır. Buna karşılık duygusal bağlılığı yüksek olan işgörenler, örgütte kalma kararlarının, iş alternatiflerinin eksikliğinden veya sahip oldukları yan-faydaları kaybetme korkusundan kaynaklandığını reddederek hissetlikleri uyumsuzluğu giderme yoluna gidebilmekte, böylece devamlılık bağlılıkları azalmaktadır (Meyer ve diğerleri, 1990, s.719).

Ancak, elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, bu iki örgütsel bağlılık koşulunun her zaman birbirlerini etkilemeyeceği söylenebilir. Duygusal ve devamlılık bağlılıkları, birbirlerinden büyük ölçüde bağımsız olan iki farklı psikolojik durumu yansıttığı için bir bireyin örgüte karşı duygusal bir bağlılık hissederken, aynı zamanda, örgütten ayrılmasının getireceği maliyetlerin farkında olması ve bu iki durumun birbiri üzerinde hiçbir etkisinin bulunmaması da mümkün görünmektedir (Tolay, 2003, s.40).

2.8.3 Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık işgörenin işverenine sadık kalmasının uygun olacağını vurgulayan sosyalleşme deneyimlerinin bir sonucu olarak gelişir ve örgütte kalmayı ahlaki ve doğru olarak niteleyen bir inanca dayalı sorumluluk duygusunu ifade eder (Meyer ve Allen, 1984, s.372-378; Allen, Meyer 1990, s.1-18; Meyer, Allen ve Smith, 1993, s.538-555, Wook-Ko, Price ve Mueller, 1997, s.961-973).

Normatif bağlılık, bireyin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermesinin doğru olduğunu düşünmesi yönüyle duygusal bağlılıktan; örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmediği için de devamlılık bağlılığından farklıdır (Wasti, 2000, s.201-202).

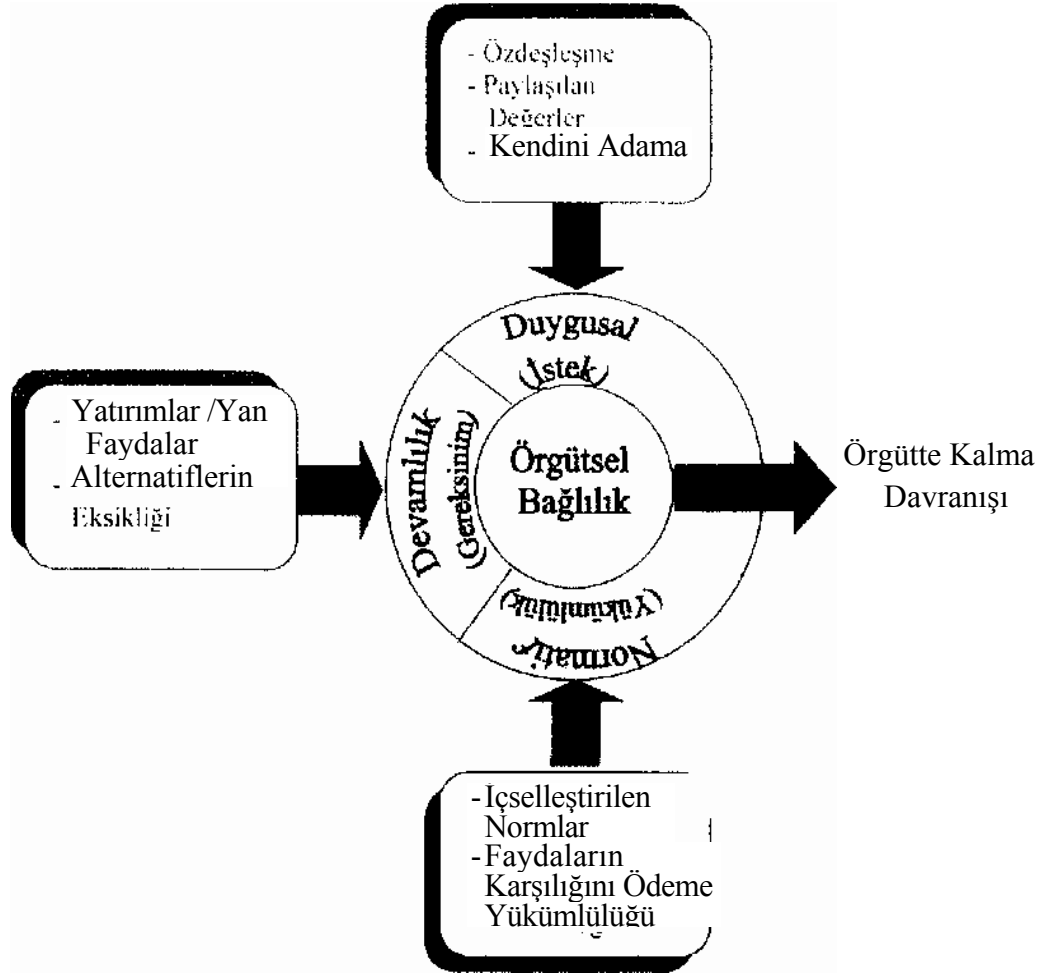
Meyer ve arkadaşları (1993, s.538-555) yaptıkları araştırmada, duygusal ve normatif bağlılık arasında yüksek bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bunun en önemli nedeni, her iki bağlılık boyutunun da birçok ortak belirleyicisinin bulunmasıdır. Buna karşılık araştırmacılar, normatif bağlılığın yararlı etkilerinin, duygusal bağlılığa göre daha kısa ömürlü olabileceği için bu iki boyutun sonuçları arasında önemli farklılıkların bulunabileceğini de belirtmektedirler. Bu sonuçların ışığında normatif bağlılığın gelişmesinin bir diğer nedeninin de işgörenlerin, örgütlerinin kendilerine sağlamış olduğu faydaların karşılığını ödeme yükümlülüğü hissetmeleri olduğu söylenebilir (Tolay, 2003, s.40).

Örgüte bağlılık ile pek çok kişisel değişken arasında ve rol yapısı ve iş özelliklerinden örgütsel yapının boyutlarına kadar iş çevresinin çeşitli yönleri arasında bir bağlantı olduğu ortaya konmuştur. Bir öncül olarak örgüte bağlılık işgörenin performansını, işçi devir hızını, işe devamsızlığını ve diğer davranışlarını anlamada kullanılmıştır. Ek olarak, iş doyumu ve işe katılım gibi değişkenlerin örgüte bağlılıkla ilişkili olduğu gözlenmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990, s.194; Yıldırım, 2002, s.34-67).

Meyer ve Allen'e göre (1997, s.1-18) örgütsel bağlılık boyutlarının dört ortak özelliği bulunmaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık boyutları;

- a. Psikolojik bir durumu yansıtmaktadır.
- b. Birey ve örgüt arasındaki ilişkileri göstermektedir.
- c. Örgüt üyeliğini sürdürme kararı ile ilgilidir.
- d. İş gücü devrini azaltıcı yönde etkileri bulunmaktadır.

Bu durumda herhangi bir tanım yapmadan, örgütlerine bağlılık duyan işgörenlerin örgütte kalma olasılığının daha yüksek olduğunu söylemek mümkün görünmektedir.



Şekil 2: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Meyer ve Herscovitch, 2001, s.317'den uyarlanmıştır.

Meyer ve Allen'a göre (1997, s.11) örgütsel bağlılık boyutları arasında ortak özellikler bulunmasına karşılık, her biri farklı deneyim ve uygulamalara bağlı olarak geliştiklerinden, psikolojik yapıları birbirlerinden farklıdır. Şekil 3'tede görüleceği gibi duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler "istedikleri için"; örgütle ilişkilerinin temeli devamlılık bağlılığına dayanan işgörenler "gereksinimleri" nedeniyle örgütte kalmaktadırlar. Normatif bağlılıkları yüksek olan işgörenler ise örgüte karşı "yükümlülük hissettikleri" için örgüt üyeliğini sürdürme kararı alabilmektedirler (Allen ve Meyer, 1990, s.3; Meyer ve diğerleri 1990, s.710; Meyer ve Allen, 1991, s.67; Meyer ve diğerleri, 1993, s.539; Meyer ve Hercovitch, 2001, s.316-317).

Meyer ve arkadaşlarına göre (1993, s.539) bir işgörenin örgütüyle olan ilişkisinin daha iyi anlaşılabilmesi için her üç bağlılık boyutunun birlikte ele alınması gerekir. Bu durum, işgörenlerin bağlılık türlerinin hepsini, aynı anda ve farklı derecelerde yaşayabilecek olmalarından kaynaklanmaktadır.

2.9 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALANINDA YAPILAN İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

- Şahinkuş (2006, s.65) tarafından yapılan yönetici davranışlarındaki farklılıkların eğitim düzeyleri ile ilişkisi ve sınır birim işgörenlerin aidiyet duyguları üzerine etkisi (konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama) konulu çalışmada elde edilen sonuçlar şöyledir;

- a. İşgörenlerin eğitim düzeyi ve yaş dışında diğer demografik özelliklerin işgörenleri aidiyet konusunda fazla etkilemediği görülmektedir.
- b. Medeni durum yanında, kıdem ve cinsiyetin de iş tatmini ve aidiyet açılarından fazla önemli olmadığı ortaya çıkmıştır.
- c. Erkekler bayanlara göre daha fazla işten ayrılma ve işsiz kalma korkusu yaşamaktadırlar. Bayanlar ise işten ayrılmak istemezken işlerinden erkeklere göre daha fazla tatminkâr görünmektedirler.

d. Yaş gruplarına göre işgörenlerin yaşları ilerledikçe bireylerin işlerini daha fazla sevdikleri ortaya çıkmaktadır. Yine işgörenlerin yaşları ilerledikçe ücret memnuniyeti de artmaktadır. Genç işgörenlerin yaşlılara göre işlerine bağlılıkları ve memnuniyetleri daha az görünmektedir.

e. İşgörenlerin eğitim durumları dikkate alındığında ilginç farklar ortaya çıkmaktadır. Üniversite mezunları bilgi ve yeteneklerine uygun bir işte çalıştığına inanmamaktayken yüksek okul mezunları buna en fazla inanan grup olmaktadır. Yine ücretinden yüksekokul mezunları daha çok memnun olurken en çok hoşnutsuzluk lise mezunlarında görülmektedir.

- Kaya (2005, s.95), tarafından yapılan iş doyumu ve örgütsel bağlılık Polis Akademisi Başkanlığında bir uygulama konulu çalışmada elde edilen sonuçlar şöyledir;

a. Polis Akademisi Başkanlığında görev yapan polislerin uyum boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları ile rütbeleri arasında anlamlı farklar vardır. Emniyet amirlerinin, komiser ve başkomiserler ile komiser yardımcılarının; uyum boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları polis memurlarına göre kademeli olarak daha fazla çıkmıştır. Polislerin meslekteki toplam hizmet yılları, aynı görevdeki hizmet yılları, ikametgâhları, medeni durumları ve cinsiyetleri uyum boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları ile anlamlı farklar göstermemektedir.

c. Özdeşleşme boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları ile rütbeleri arasında anlamlı farklar vardır. Komiser ve başkomiserlerin; komiser yardımcılarının ve polis memurlarına göre kademeli olarak örgütsel bağlılıklarının özdeşleşme boyutunda daha fazla olduğu görülmektedir. Özdeşleşme boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları; meslekteki toplam hizmet yılları, ikametgâhları, yaşları ile medeni durumları arasında anlamlı farklar göstermektedir. Polislerin; eğitim seviyeleri, aynı görevdeki hizmet yılları, ve cinsiyetleri özdeşleşme boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları ile anlamlı

farklar göstermemektedir. Evli polislerin özdeşleşme boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları, bekâr polislerden daha yüksektir. Emniyet müdürlerinin örgütsel bağlılıklarının; komiser yardımcılara ve polis memurlarına göre içselleştirme boyutunda daha fazla olduğu görülmektedir. Kendi evinde ikamet eden polislerin kirada oturan polislere göre içselleştirme boyutunda örgütsel bağlılıkları yüksektir.

- Yalçın ve İplik (2004, s.32-67) tarafından Adana ilindeki Beş Yıldızlı Otellerde İşgörenlerin Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Araştırma sonucunda şu neticelere ulaşılmıştır;

Örneklem kapsamındaki işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile yaşları, eğitim düzeyleri, bulundukları oteldeki ve pozisyonundaki toplam çalışma süreleri arasında negatif yönde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, işgörenlerin eğitim düzeyleri ve bulundukları pozisyonundaki toplam çalışma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin yönü, literatürde yer alan önceki çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Ancak, işgörenlerin yaşları ve bulundukları örgütteki toplam çalışma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide benzer sonuçlar elde edilememiştir.

-Yağcı (2003, s.45) tarafından yapılan Meyer-Allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel bağlılık ve hayat kalitesi düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma konulu çalışma neticesinde elde edilen bulgular şu şekildedir; işgörenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli değişkenin "zorunlu bağlılık" değişkeni olduğu ortaya çıkmıştır. Zorunlu bağlılık, işgörenlerin alternatif maliyetleri karşılayamama endişeleri nedeniyle, örgütlerine sadık kalmalarını ifade etmektedir.

- Bulut (2003, s.72) tarafından yapılan Kara Kuvvetleri Komutanlığı bünyesinde görev yapan subayların rasyonel, duygusal ve ahlaki bağlılık

derecelerinin ölçülerek hangi ögenin ağır bastığının belirlenmesi konulu çalışma sonucunda elde edilen veriler şu şekildedir; Bu noktadan hareketle; KKK'lığı mensubu subayların duygusal, ahlaki ve rasyonel bağlılık dereceleri karşılaştırılarak "duygusal ve ahlaki bağlılık derecelerinin rasyonel bağlılık derecelerinden yüksek olduğu" şeklindeki temel hipotezin doğruluğunun araştırılması amaçlanmıştır. KKK'lığı mensubu subayların duygusal ve ahlaki bağlılık derecelerinin rasyonel bağlılık derecelerinden yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş, kaynak, rütbe ve görevdeki toplam hizmet süresi şeklinde ele alınan dört adet kişisel değişkenin örgütsel bağlılık ile ilişkisinin anlamsız bulunmasında özellikle örneklemin yapısının etkili olduğu değerlendirilmektedir.

-Tolay (2003, s.41) tarafından yapılan eğitimin örgütsel bağlılığa etkileri konulu araştırma neticesinde elde edilen bulgular şu şekildedir;

a. Eğitim algı düzeylerinin incelenmesi sonucunda katılımcıların eğitim programlarının içeriğini öğrenmeye oldukça istekli oklukları ve çalışma arkadaşlarının eğilim faaliyetlerine katılma ve eğitimden kazanılan bilgi ve becerilerin kullanılması konusunda kendilerini oldukça destekledikleri görülmüştür. Buna karşılık, katılımcıların eğitim programlarına katılarak işle ilgili kazançlar elde edeceklerine ilişkin pek fazla beklentilerinin olmadığı söylenebilir.

b. Araştırmada eğitim düzeyinin katılımcıların amir ve çalışma arkadaşları desteği, iş ve bireysel kazanç algılarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle ilköğretim mezunlarının bu eğitim değişkenlerine ilişkin algı düzeylerinin, diğer katılımcılara göre. daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

e. Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda katılımcıların duygusal bağlılıklarının, normatif ve devamlılık bağlılıklarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

- Tekin (2002, s.46) tarafından yapılan Türkiye ve Pakistan Tekstil ve Konfeksiyon Sanayilerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi konulu araştırma sonucunda elde edilen veriler şu şekildedir;

a. Türk Tekstil ve Konfeksiyon Sanayinde işgören işgörenlerin genel olarak kurumları hakkında olumlu duygu, düşünce ve tutumlara sahip oldukları, işletmelerinin başarısı için beklenenden fazla gayret gösterme kararlılığı ve istekliliği gösterdikleri belirlenmiştir.

b. Pakistan Tekstil ve Konfeksiyon Sanayinde ise, işgörenlerin genelde kurumları hakkında olumlu duygu ve düşünceye sahip olmadıkları sonucuna varılmıştır.

-Yıldırım (2002, s.67) tarafından yapılan fabrikalara göre duygusal bağlılık, örgütte kalmaya devam etme isteği ve normatif bağlılıkla araştırmada yer alan değişkenlerin ilişkisi konulu araştırma sonuçları şu şekildedir;

a. Eğitim ile örgüte duygusal bağlılık ve örgütte kalmaya devam etme isteği arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken; örgüte normatif bağlılık ile eğitim arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

b. Unvan ile örgüte duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Buna, karşılık, örgütte kalmaya devam etme isteği ve örgüte normatif bağlılık ile unvan arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

e.Çalışma yılı ile Örgüte duygusal bağlılık ve örgüte normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki gözlenirken; örgütte kalmaya devam etme isteği ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

- Özsoy, Ergül ve Bayık (2001, s.34-45) tarafından yapılan Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu işgörenlerinin kuruma bağlılık boyutunu, tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışları ve bunlar arasındaki ilişkiyi, bazı sosyo-demografik özelliklerin kurumsal bağlılık üzerindeki etkisi ile ilgili çalışma sonucunda şu neticelere ulaşılmıştır;

Doçent ve teknisyen yardımcıları diğer gruplardan daha fazla rol davranışlarını benimserken, memur ve yardımcı hizmetlerde görevli personel en az benimseyen gruplar olarak saptanmıştır. Ayrıca yardımcı hizmetlerde görevli personelin diğer gruplara göre kuruma daha az bağlı olduğu, doçentlerin ise kuruma bağlılığı en yüksek grup olduğu belirlenmiştir.

2.10 ÇALIŞMADA BENİMSEYEN YAKLAŞIM

Örgütsel bağlılık konusunda geliştirilmiş olan tanımlar incelendiğinde, ekonomik, toplumsal ve teknolojik alanlarda yaşanan gelişmeler göz önüne alındığında, işgörenlerin örgütlerinde kalmalarını veya örgütlerine bağlı olmalarını sadece duygusal nedenlere bağlayarak, olaya tek bir boyuta göre yaklaşmanın, birtakım davranışları ve bunların sonuçlarını doğru bir biçimde değerlendirmeyi engelleyeceği düşünülmektedir.

Meyer ve Allen'in geliştirmiş olduğu "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli"nin, işgörenlerin örgütlerine duydukları bağlılığın türünü ve derecesini anlamada ve işgörelere istenilen davranışların kazandırılmasında yöneticilere yol gösterici olduğu söylenebilir. Nitekim Meyer ve arkadaşları (1993, s.539), işgörenlerin bağlılık tutumlarını daha iyi kavrayabilmek için her üç bağlılık

boyutunun birlikte değerlendirilmesi gerektiğini; çünkü bir bireyin bu boyutları aynı anda, farklı derecelerde yaşayabileceğini savunmaktadırlar.

Wasti (2000, s.216-217) Türk kültüründe örgütsel bağlılık kavramının ne anlama geldiğini, batı literatüründe geliştirilmiş modellerle ortak yönlerini ve bu modellerden farklılıklarını ortaya çıkarmak amacıyla yaptığı bir başka araştırmada ise Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık modelinin, ana hatlarıyla, Türk kültüründe ve ortamında geçerli olabileceği sonucuna ulaşmıştır. Diğer bir ifadeyle, Türk işgörenlerin duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç farklı örgütsel bağlılık türü sergilediklerini gözlemlemiştir. Ayrıca bu araştırmanın sonuçlarına göre normatif bağlılığın daha çok Türkiye gibi toplulukçu kültürlerde gözlenen bir bağlılık türü olduğu ve Türk işgörenlerin da korunup gözetildikleri. aile ortamına benzer örgüt kültürlerini tercih ettikleri saptanmıştır.

Baysal ve Paksoy (1999, s.10) ise örgütsel bağlılığın çok yönlü incelenmesinde yararlandıkları Meyer ve Allen Modelinin güvenilirliğini 0.81 olarak bulmuşlardır. Yazarlar, duygusal bağlılık ölçeğinin 0.81, normatif bağlılık ölçeğinin 0.66 ve devamlılık bağlılığı ölçeğinin 0.72 güvenilirlik katsayısına sahip olduğunu ve bu ölçme aracının Türkiye'de yapılacak araştırmalarda kullanılmasının uygun olacağını ifade etmektedirler.

Yukarıda belirtilen değerlendirmeler çerçevesinde araştırmada Allen ve Meyer bağlılık yaklaşımı temel alınarak çalışma yapılmıştır.

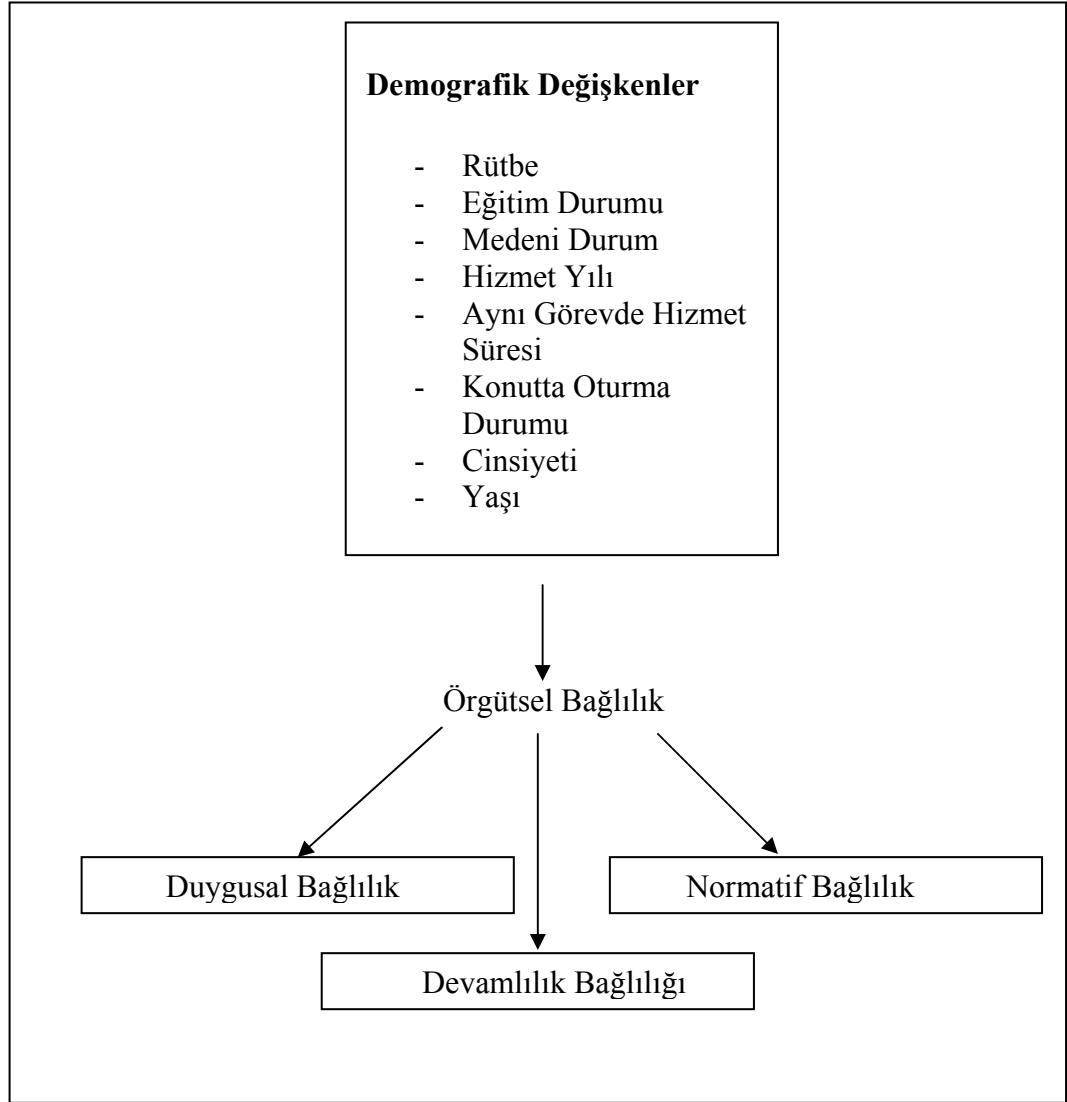
3. BÖLÜM

3 YÖNTEM

Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan personele yönelik örgütsel bağlılıklarının ölçümünü belirlemek amacıyla yapılan anket araştırmasında aşağıda yer alan unsurlar çerçevesinde çalışma yapılarak belirlenen sonuçlara ulaşılmıştır.

3.1 ARAŞTIRMA MODELİ

Polislerin örgütsel bağlılıklarını çeşitli faktörlere göre incelemeyi ve karşılaştırmayı amaçlayan bu çalışma, ilişkisel tarama modelindedir. Çünkü örgütsel bağlılık düzeylerinin; belirlenen çeşitli değişkenlerle ilişkileri irdelenmektedir. Bunun için istatistiki analiz olarak t-testi, tek faktör ANOVA modeli, Duncan testi ve korelasyon analizi yapılmıştır. Ele alınan örgütsel bağlılık değişkenleri Şekil-2’de ortaya konan model çerçevesinde incelenmektedir:



Şekil 3: Örgütsel Bağlılık Faktörleri İle Demografik Özellikler

3.2 ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI

Bu araştırma ile; toplumsal uyumsuzlukları çözmeye yönelik önemli bir mesleği icra eden polislerin örgütsel bağlılıklarının demografik değişkenlere göre ölçülmesi ve karşılaştıkları sorunlarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Örgütsel bağlılığının türlerini ve öğelerini belirleyen farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Emniyet teşkilatı üzerinde yapılan bu çalışmada ise; bu yaklaşımlardan Allen ve Meyer (1990, s.1-18)'a ait olan yaklaşım tercih edilmiştir.

Bu kapsamda, Emniyet teşkilatı işgörenlerinin örgüte bağlılık dereceleri; duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı kapsamında, demografik özellikler arasındaki ilişkilerinin incelenmesi şeklinde ölçülmektedir. Ele alınan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etki ve payları araştırılacaktır.

Araştırmada aşağıdaki problem ve alt problemlere yanıt bulunmaya çalışılmıştır;

Problem:

- Polislerin örgütsel bağlılık düzeyleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt Problemler:

- Emniyet Genel Müdürlüğünde görev yapan polislerin örgütsel bağlılık düzeyleri rütbelere göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Emniyet Genel Müdürlüğünde görev yapan polislerin örgütsel bağlılık düzeyleri; eğitim durumu, medeni durum, hizmet yılı, aynı görevde hizmet süresi ve ikametgah (konut) durumu gibi çeşitli demografik özelliklere göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3.3 ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmada test edilen hipotezler şunlardır;

H.1: Polislerin Duygusal Bağlılık düzeyleri rütbelere göre anlamlı farklar göstermektedir. Yüksek rütbedeki polislerin kuruma bağlılıkları alt rütbelere göre daha fazladır.

H.2: Polislerin Duygusal Bağlılık düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklar göstermektedir. Polislerin Duygusal bağlılık düzeylerinde; eğitim durumu, görev süreleri ve yaşları açısından kuruma bağlılıkları; diğer demografik özelliklerinin yanında daha yüksektir.

H.3: Polislerin Devamlılık Bağlılık düzeyleri rütbelere göre anlamlı farklar göstermektedir. Düşük rütbedeki polislerin kuruma bağlılıkları yüksek rütbedeki polislere göre daha fazladır.

H.4: Polislerin Devamlılık Bağlılık düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklar göstermektedir. Demografik özelliklere göre, eğitim seviyesi yüksek, kurumda daha uzun yıllar çalışan, daha yaşlı, lojmanda oturan ve evli polisler, diğerlerine göre devamlılık boyutunda daha fazla bağlılık hissetmektedirler.

H.5: Polislerin Normatif Bağlılık düzeyleri rütbelerine göre anlamlı farklar göstermektedir. Orta ve yüksek rütbedeki polisler normatif boyutta alt rütbelere göre daha fazla doyum hissetmektedirler.

H.6: Polislerin Normatif Bağlılık düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklar göstermektedir. Eğitim seviyesi yüksek, lojmanda oturan ve daha yaşlı polisler, diğerlerine göre devamlılık boyutunda daha fazla bağlılık hissetmektedirler.

3.4 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Değişim süreci içinde bulunan toplumumuzda bu değişmeye ayak uydurmak zorunda olan kurumlarımızdan en önemlisi Emniyet Teşkilatıdır. Emniyet Teşkilatı mensuplarının iş yerlerinde olan yaşantı ve tutumlarının onların örgütteki iş doyumları ve örgütsel bağlılık oranlarındaki yükseklik ile doğru orantılı olması gerekmektedir. Örgüte bağlılık, örgütsel psikolojide önemli bir yer tutmaktadır. Öncelikle personel devri ve iş tatmini üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Mowday, Porter ve Dubin 'in bulgularına göre yüksek örgüt bağlılığı olan işgörenler yüksek örgüt bağlılığı olmayan işgörelere göre örgüt içinde daha iyi bir performans göstermektedirler. (Yüksel, 1993, s.61)

Bu araştırmanın bulguları ile;

- Polislerin örgütsel bağlılık düzeyleri saptanarak bu konuda yapılabilecek çalışma ve gelişmelere veri sağlanabileceği düşünülmektedir..
- Bu araştırma Emniyet Teşkilatının değerlendirilmesine ve geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

3.5 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma, 2007 yılında Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan rütbeli personel ve polis memurları ile sınırlıdır. Araştırmada anket dışında veri toplama tekniği kullanılmamıştır.

3.6 ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Ankara ili Emniyet Genel Müdürlüğünde çalışan polisler (540 kişi) bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. İstenen niteliklere sahip emniyet mensubu rütbeli ve rütbesiz (Polis Memuru) (260 kişi) personele anket uygulanmış olup geri dönüş oranına göre örneklem “kendini örnekleyen evren” (Çilenti, 1988, s.102) durumuna gelmiş bulunmaktadır.

3.7 VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ

Bu araştırmada veri olarak polislerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları kullanılmaktadır. Bu algılar sayısal olarak ifade edilmiş olup, sürekli değişken cinsinden verilerdir. Örgütsel bağlılığa ilişkin verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplamak maksadıyla demografik bilgiler ve örgütsel bağlılık anketleri kullanılmıştır.

Ankette Örgütsel bağlılık anketi; Meyer, Allen ve Smith (1993, s.544) tarafından geliştirilen üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Anketi ölçeğinden uyarlanmıştır. Anket, bireyin örgütle bütünleşmedeki göreceli gücünü saptamak üzere üç faktörde hazırlanmıştır. Her bir faktör birer alt ölçek olarak tasarlanmıştır. Bu boyutlar, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

Örneklemdaki polislerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını belirlemede Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Anket, (1) hiç katılmıyorum, (2) az katılıyorum, (3) orta düzeyde katılıyorum, (4) çok katılıyorum ve (5) tam katılıyorum

seçeneklerinden oluşmaktadır. Anketi oluşturan alt faktörler ve soru numaraları aşağıdaki gibidir :

ANKET:ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1. Faktör :Duygusal Bağlılık | :1,2,3,4,5,6,7,8 |
| 2. Faktör :Devamlılık Bağlılığı | :9,10,11,12,13,14,15,16 |
| 3. Faktör :Normatif Bağlılık | :17,18,19, 20,21,22,23,24,25,26 |

3.8 ANKETİN GÜVENİLİRLİĞİ

Güvenilirlik, ölçme aracının duyarlı, birbiriyle tutarlı ve kararlı sonuçlar verebilmesi gücüdür. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa testi kullanılmıştır. Bu teste göre birbirleriyle yüksek ilişki gösteren maddelerden oluşan ölçeklerin alfa (α) katsayıları yüksek olur. (α) katsayısı ne kadar yüksek olursa bu ölçekte bulunan maddeler birbirleriyle o derece tutarlı ve aynı özelliğı ölçmeye işğören maddelerden oluşur (Durmaz, 2003, s.71). Güvenilirlik analiziyle, soru formu ile aynı örnekleme aynı zaman diliminde uygulama yapıldığında benzer sonuçların elde edilmesi, soru formundaki ölçütlerin ölçülmek istenen kavramın gerçek ölçütlerinin olması, soru formundaki göreceli olarak ölçüm hatalarının az olması veya olmaması ile belirlenebilmektedir (Durmaz, 2003, s.71). Meyer, Allen ve Smith (1993, s.544) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach Alfa katsayıları duygusal bağlılık boyutunda 0,87, devamlılık bağlılığı boyutunda 0,86, normatif bağlılık boyutunda ise 0,87'dir. Anketteki bütün maddelerin anketi desteklediğı görülmüştür. Bu sonuçlar anketin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

4. BÖLÜM

4 ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, ilk olarak araştırma kapsamındaki örnekleme oluşturan emniyet personeli demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarını gösteren bulgular sunulmuştur. Daha sonra örgütsel bağlılık ölçekleri ile toplanan verilerin analizinden elde edilen bulgularla yorumlara yer verilmiştir. Örgütsel bağlılığın rütbeye göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin tek faktör varyans analizi testi; örgütsel bağlılığın bazı demografik faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin t-testi ve tek faktör varyans analizi uygulanmıştır.

4.1 ÖRNEKLEMİN ÖZELLİKLERİ

Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerin rütbe, eğitim durumu, medeni durumu, hizmet yılı, aynı görevde hizmet süresi, ikametgâh (konut) durumu, cinsiyeti, yaşı ve çalışma saatlerine ilişkin dağılımları aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

TABLO 3: Ankete Katılan Polislerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Bulguları

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	DEĞİŞKENLER	f	%
RÜTBE	Polis Memuru	174	66,9
	Komiser Yardımcısı	28	10,8
	Komiser	38	14,6
	Başkomiser	14	5,4
	Emniyet Amiri	6	2,3
EĞİTİM DURUMU	Lise	18	6,9
	Lisans	86	33,1
	Yüksek Okul	118	45,4
	Yüksek Lisans ve üzeri	38	14,6
MEDENİ DURUM	Evli	198	76,2
	Bekar	62	23,8
MESLEK YILI	1-5 YIL	94	36,2
	6-10 YIL	82	31,5
	11-15 YIL	46	17,7
	16-20 YIL	20	7,7
	20 YIL ÜZERİ	18	6,9
KONUT DURUMU	Lojman	18	6,9
	Kira	160	61,5
	Kendi Evi	82	31,5
GÖREV YILI	1 Yıldan az	52	20
	1-3 Yıl	64	24,6
	4-5 Yıl	38	14,6
	5 Yıldan Fazla	106	40,8
YAŞ	18-25	38	14,6
	26-35	156	60
	36-45	54	23,8
	46-55	12	4,6
ÇALIŞMA SAATİ	Mesai (8-17)	182	70
	12/12	4	1,5
	12/24	16	6,2
	12/36	4	1,5
	Düzensiz	54	20,8
TOPLAM		260	100,0

Tablo 3’de görüldüğü üzere;

- a. Araştırmanın örnekleminde bütün rütbelerden polisler bulunmaktadır. Örneklemini teşkil eden polislerin rütbelere göre dağılımı şu şekildedir; 174 polis (%66,9) polis memuru (P.M.), 28 polis (%10,8) komiser yardımcısı (Kom. Yrd.), 38 polis (%14,6) komiser 14 polis başkomiser (%5,4.), 6 polis (%2,3) emniyet amiri rütbesinde bulunmaktadır. Örneklem kapsamındaki polislerden polis memuru rütbesinde bulunanların büyük çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.
- b. Araştırma örneklemini oluşturan polislerin 118’i (%45,4) Yüksek Okul düzeyinde eğitim durumuna, 86’sı (%33,1) lisans düzeyinde eğitim durumuna, 38’i (%14,6) yüksek lisans düzeyinde ve 18’i (%6,9) Lise eğitim seviyesine sahiptir. Örneklem kapsamındaki polislerden Yüksek okul eğitim seviyesine sahip olanların büyük çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.
- c. Araştırma örneklemini oluşturan polislerin büyük çoğunluğu evlidir. Polislerin 62’si (%23,8) bekar, 198’i (%76,2) evlidir.
- d. Araştırma örneklemini oluşturan polislerin 94’ü (%36,2) 1-5 yıl, 82’si (%31,5) 6-10 yıl, 46’sı (%17,7) 11-15 yıl, 20’si (%7,7) 16-20yıl ve 18’i (%6,9) 20 yıldan fazla hizmet yılına sahiptirler.
- e. Araştırma örneklemini oluşturan polislerin 18’i (%6,9) Lojmanda, 160’ ı (%61,5) Kirada, 82’si(%31,5) kendi evinde ikamet etmektedir.
- f. Araştırma örneklemini oluşturan polislerin 246’si (%94,6) erkek, 14’ ü (%5,4) kadındır.
- g. Araştırma örneklemini oluşturan polislerin 38’ i (%14,6) 18-25 yaş aralığında, 156’ sı (%60) 26-35 yaş aralığında, 54’ü (%20,8) 36-45 yaş aralığında ve 12’si (%4,6) 46-55 yaş aralığında bulunmaktadır. Örneklemde yer alan polislerin çoğunluğunun genç yaş grubuna dahil olduğu söylenebilir.
- h. Araştırma örneklemini oluşturan polislerin 182’si (%70) 8/17 (mesai) saatlerinde çalışmakta, 54’ünün (%20,8) düzenli bir çalışma saati yoktur, 4’ ü (%1,5) 12/12, 16 ‘sı (%6,2) 12/24 ve 4’ü (%1,5) 12/36 şeklinde çalışmaktadırlar.

4.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİNE İLİŞKİN BULGULAR

Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görevli rütbeli ve polis memuru personeline yönelik yapılan anket araştırması sonuçlarına göre elde edilen örgütsel bağlılık bulguları aşağıdadır.

4.2.1 Birinci Hipotezin Test Edilmesi

(H.1: Polislerin Duygusal Bağlılık düzeyleri rütbelerine göre anlamlı farklar göstermektedir. Yüksek rütbedeki polislerin kuruma bağlılıkları alt rütbelere göre daha fazladır.)

Duygusal bağlılık boyutuna ilişkin 1 nolu hipotez test edilmiştir. Bunun için Emniyet Genel Müdürlüğü'nde görev yapan polislerin örgütsel bağlılıklarında duygusal boyutta rütbelerine göre; aralarında anlamlı fark olup olmadığı yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonuçlarına göre tespit edilmiş ve Tablo 4'de gösterilmiştir;

TABLO 4: Polislerin Duygusal Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Rütbe”leri Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları.

Örgütsel Bağlılık	F	p	ANLAMLIL FARK
Duygusal Boyutu	4,513	,002*	Polis Memuru/Başkomiser Polis Memuru /Komiser Emniyet Amiri/Başkomiser Emniyet Amiri/Komiser

*($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı

Tablo 4'de görüldüğü gibi, görev unvanlarına göre oluşturulan grupların örgütsel bağlılıkta duygusal boyutunda; [$F_{(4-255)}=4,513$, $p<,05$] düzeyinde anlamlı farklar saptanmıştır. Farkların kaynağını saptamak amacıyla yapılan Duncan testi sonuçları şöyledir:

TABLO 5: Polislerin Duygusal Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Rütbe”leri Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.

RÜTBE	n	$\bar{X}$
BAŞKOMİSER	14	3,696
KOMİSER	38	3,914
KOMİSER YARDIMCISI	28	4,000
POLİS MEMURU	174	4,235
EMNİYET AMİRİ	6	4,541

Tablo-5’de ki Duncan testi sonuçlarına göre polis memurları ile baş komiserlerin; polis memurları ile komiserlerin ve Emniyet Amirleri ile Başkomiser ve Komiserlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları duygusal alt boyutunda $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı fark göstermektedir. Emniyet Amirleri ve Polis Memurları; Komiserler ve Başkomiserlere göre kademeli olarak daha fazla; bağlılık algılamışlardır. Ankette yer alan en yüksek rütbeli Emniyet Amirlerinin yaptıkları hizmetlerin fazla olması, yönetim sürecinde yer almaları, alınan kararlara ortak olmaları ve örgütün yaşamında etkin rol oynamaları nedeniyle bağlılıkları diğer rütbede olan polislere göre fazla çıkmıştır. Polis memurları ise farklı dairelerde işgören emsallerine nazaran daha fazla imkana sahip olduklarından diğer rütbedeki polislere göre daha fazla bağlılık hissetmektedirler.

4.2.2 İkinci Hipotezin Test Edilmesi

(H.2: Polislerin Duygusal Bağlılık düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklar göstermektedir. Polislerin Duygusal bağlılık düzeylerinde; eğitim durumu, görev süreleri ve yaşları açısından kuruma bağlılıkları; diğer demografik özelliklerinin yanında daha yüksektir.)

Duygusal bağlılık boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık konusunda ikinci hipotez test edilmiştir. Bunun için Emniyet Genel Müdürlüğünde görev yapan polislerin örgütsel bağlılıklarında, duygusal bağlılık boyutunda demografik özelliklerine göre;

eğitim durumuna, meslekteki toplam hizmet yılına, görevdeki hizmet yılına, konut türüne ve yaşa göre anlamlı fark olup olmadığı; yapılan tek yönlü varyans analizi ile medeni durumuna ve cinsiyete göre anlamlı fark olup olmadığı yapılan t testine göre tespit edilmiş olup; analiz sonuçlarında elde edilen bulgular aşağıda açıklanmıştır.

Eğitim durumu, hizmet yılı, aynı görevde hizmet süresi, ikametgah (konut) durumu ve yaş arasında anlamlı ilişki olup olmadığının test edilmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları Tablo 6’ da görülmektedir;

TABLO 6 :Bazı Demografik Değişkenlere Göre Duygusal Boyutundaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıların Varyans Analizi Sonuçları.

<u>Değişkenler</u>	F	p	Anlamlı Fark
Eğitim Durumu	7,066	,03*	Yüksek Lisans\Lisans Yüksek Lisans\Lise Yüksek Lisans\Yüksekokul
Meslek Yılı	,577	,680	_____
Görev Süresi	,658	,579	_____
İkametgah Durumu	,268	,765	_____
Yaş	2,577	,05*	36-45 /26-35 yaş

*(p< 0,05) düzeyinde anlamlı

a-Eğitim Durumu:

Tablo 6’da görüldüğü gibi, eğitim durumlarına göre oluşturulan grupların örgütsel bağlılıkta duygusal boyutunda; [$F_{(3-256)}=3,289$, $p<,05$] düzeyinde anlamlı farklar saptanmıştır. Farkların kaynağını saptamak amacıyla yapılan Duncan testi sonuçları şöyledir:

TABLO 7: Polislerin Duygusal Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Eğitimleri” Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.

EĞİTİM	n	$\bar{X}$
YÜK. LİS.	38	3,953
LİSANS	86	4,032
LİSE	18	4,250
YÜKSEK OKUL	118	4,264

Tablo-7’de ki Duncan testi sonuçlarına göre yüksek okul eğitimi alan polislerin; lise, lisans ve yüksek lisans ve üzeri eğitimi alan polislerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları arasında duygusal alt boyutunda $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı fark göstermektedir. Yüksek okul eğitimi alan polislerin lisans ve yüksek lisans eğitimi alan polislere göre kademeli olarak duygusal boyutunda örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan polisler düşük olanlara göre beklentilerinin yüksek ve farklı olması ile karşılanılabilirliğinin azlığı orantısında diğer polislere göre çalıştıkları örgüte karşı daha az bağlılık hissedebilmektedirler.

b-Meslekteki Toplam Hizmet Yılı:

Tablo 6’da görüldüğü gibi, meslekteki hizmet yıllarına göre oluşturulan grupların örgütsel bağlılıklarında duygusal boyutunda; $[F_{(4-255)}=,577, p>,05]$ düzeyinde anlamlı fark olmadığı saptanmıştır.

c-Görevdeki Hizmet Yılı:

Tablo 6’da görüldüğü gibi, görevdeki hizmet yıllarına göre oluşturulan grupların örgütsel bağlılıklarında duygusal boyutunda; $[F_{(2-257)}=,658, p>,05]$ düzeyinde anlamlı fark olmadığı saptanmıştır.

d-Konut (İkametgah) Durumu:

Tablo 6’da görüldüğü gibi, görevdeki hizmet yıllarına göre oluşturulan grupların örgütsel bağlılıklarında duygusal boyutunda; [$F_{(2-257)}=,268$, $p>,05$] düzeyinde anlamlı fark olmadığı saptanmıştır.

e-Yaş:

Tablo 6’da görüldüğü gibi, yaşlarına göre oluşturulan grupların örgütsel bağlılıklarında duygusal boyutunda; [$F_{(3-256)}=2,577$, $p<,05$] düzeyinde anlamlı farklar saptanmıştır. Farkların kaynağını saptamak amacıyla yapılan Duncan testi sonuçları şöyledir:

TABLO 8: Polislerin Duygusal Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Yaşları” Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.

YAŞ	n	$\bar{X}$
26-35	156	4,0673
18-25	38	4,1184
36-45	54	4,3009
46-55	12	4,4583

Tablo-8’deki Duncan testi sonuçlarına göre 36-45 yaş grubundaki polislerin 26-35 yaş grubundaki polislerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları arasında duygusal alt boyutunda $p<0,05$ düzeyinde anlamlı fark göstermektedir. 36-45 yaşları arasında bulunan polislerin duygusal boyutunda örgütsel bağlılıklarının 26-35 yaş grubuna göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Polislerin duygusal boyutunda örgütsel bağlılık algıları ile medeni durumları ve cinsiyetleri arasındaki ilişkiler için yapılan t testi sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir;

TABLO 9: BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE DUYGUSAL BOYUTUNDAKİ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN ALGILARININ T- TESTİ SONUÇLARI

Değişkenler	Düzey	n	$\bar{X}$	S	S.D.	T	P
Cinsiyet	Kadın	12	4,4167	,5871	256	-1,435	,670
	Erkek	246	4,1301	,6792			
Medeni Durum	Bekar	62	3,9919	,5707	258	-,1962	,098
	Evli	198	4,1881	,6988			

f. Medeni Durum:

Tablo 9’da görüldüğü gibi polislerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile medeni durumları arasında; duygusal [$t_{(256)}=-,1962$, $p>,05$] alt boyutunda anlamlı fark bulunmamaktadır.

g. Cinsiyet:

Tablo 9’da görüldüğü gibi polislerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile cinsiyetleri arasında; uyum [$t_{(256)}=1,435$, $p>,05$] alt boyutunda anlamlı fark bulunmamaktadır.

4.2.3 Üçüncü Hipotezin Test Edilmesi

(H.3: Polislerin Devamlılık Bağlılık düzeyleri rütbelerine göre anlamlı farklar göstermektedir. Düşük rütbedeki polislerin kuruma bağlılıkları yüksek rütbedeki polislere göre daha fazladır.)

Devamlılık bağlılık boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık konusunda 3 nolu hipotez test edilmiştir. Bunun için Emniyet Genel Müdürlüğünde görev yapan polislerin örgütsel bağlılıklarında devamlılık boyutunda rütbelerine göre; aralarında anlamlı fark olup olmadığı yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonuçlarına göre tespit edilmiş ve Tablo 10’da gösterilmiştir;

TABLO 10: Polislerin Devamlılık Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Rütbe”leri Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

<u>Örgütsel Bağlılık</u>	F	p	Anlamlı Fark
Devamlılık Boyutu	7,588	,000	Polis Memuru/Komiser Yardımcısı Polis Memuru /Komiser Polis Memuru/Başkomiser

*($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı

Tablo 10’da görüldüğü gibi, görev unvanlarına göre oluşturulan grupların örgütsel bağlılıklarında devamlılık boyutunda; [$F_{(4-255)}=7,588$, $p<,05$] düzeyinde anlamlı farklar saptanmıştır. Farkların kaynağını saptamak amacıyla yapılan Duncan testi sonuçları şöyledir:

TABLO 11: Polislerin Devamlılık Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Rütbe”leri Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.

RÜTBE	n	$\bar{X}$
BAŞKOMISER	14	2,7679
KOMISER	38	2,8355
KOMISER YARDIMCISI	28	2,9464
EMNİYET AMIRI	6	2,9583
POLIS MEMURU	174	3,3621

Tablo-11’deki Duncan testi sonuçlarına göre Polis Memurları ile komiser ve başkomiserler’ in örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları devamlılık alt boyutunda $p<0,05$ düzeyinde anlamlı fark göstermektedir. Polis Memurlarının; komiser yardımcılar, Komiser ve Başkomiserler’e göre kademeli olarak örgütsel bağlılıklarının devamlılık boyutunda daha fazla olduğu görülmektedir.

4.2.4 Dördüncü Hipotezin Test Edilmesi

(H.4: Polislerin Devamlılık Bağlılık düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklar göstermektedir. Demografik özelliklere göre, eğitim seviyesi yüksek, kurumda daha uzun yıllar çalışan, daha yaşlı, lojmanda oturan ve evli polisler, diğerlerine göre devamlılık boyutunda daha fazla bağlılık hissetmektedirler.)

Devamlılık boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık konusunda 4 nolu hipotez test edilmiştir. Bunun için Emniyet Genel Müdürlüğünde görev yapan polislerin örgütsel bağlılıklarında, duygusal bağlılık boyutunda demografik özelliklerine göre; eğitim durumuna, meslekteki toplam hizmet yılına, görevdeki hizmet yılına, konut türüne ve yaşa göre anlamlı fark olup olmadığı; yapılan tek yönlü varyans analizi ile medeni durumuna ve cinsiyete göre anlamlı fark olup olmadığı yapılan t testine göre tespit edilmiş olup; analiz sonuçlarında elde edilen bulgular aşağıda açıklanmıştır.

Eğitim durumu, hizmet yılı, aynı görevde hizmet süresi, ikametgah (konut) durumu ve yaş arasında anlamlı ilişki olup olmadığının test edilmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları Tablo 12’de görülmektedir;

TABLO 12: Bazı Demografik Değişkenlere Göre Devamlılık Boyutundaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları.

<u>Değişkenler</u>	F	p	Anlamlı Fark
Eğitim Durumu	4,705	,03*	Lise/ Yüksek Lisans ve Üzeri Yüksek Okul/ Yüksek Lisans ve Üzeri Lisans/ Yüksek Lisans ve Üzeri
Meslek Yılı	4,071	,03*	11-15 yıl/1-5 yıl 11-15 yıl/6-10 yıl 16-20 yıl/1-5 yıl 16-20 yıl/6-10 yıl 20 yıldan fazla/1-5 yıl 20 yıldan fazla/6-10 yıl
Görev Süresi	1,510	,212	—————

İkametgâh Durumu	1,763	,174	_____
Yaş	6,192	,000*	46-55 Yaş Grubu/18-25 Yaş Grubu 46-55 Yaş Grubu/26-35 Yaş Grubu 46-55 Yaş Grubu/36-45 Yaş Grubu 36-45 Yaş Grubu/26-35 Yaş Grubu

*($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı

a- Eğitim Durumu:

Tablo 12’de görüldüğü gibi, eğitim seviyelerine göre oluşturulan grupların Devamlılık boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları arasında [$F_{(3,256)}=4,705$, $p<,05$] düzeyinde anlamlı farklar saptanmıştır. Farkların kaynağını saptamak amacıyla yapılan Duncan testi sonuçları şöyledir:

TABLO 13: Polislerin Devamlılık Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Eğitimleri” Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.

EĞİTİM	n	$\bar{X}$
YÜKSEK LİSANS VE ÜZERİ	38	2,8553
LİSANS	86	3,1453
LİSE	18	3,2917
YÜKSEK OKUL	118	3,3347

Tablo-13’deki Duncan testi sonuçlarına göre; eğitimi lise olan polislerin yüksek lisans ve üzeri eğitim alanlarla, eğitimi yüksek okul olan polislerin yüksek lisans ve üzeri eğitim alanlarla ve eğitimi lisans olan polislerin yüksek lisans ve üzeri eğitim alanlarla örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları arasında devamlılık alt boyutunda $p<0,05$ düzeyinde anlamlı fark göstermektedir. Yüksek okul, Lise ve Lisans eğitimi alan polislerin, yüksek lisans ve üzeri eğitimi alan polislerle göre kademeli olarak devamlılık boyutunda örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan polisler düşük olanlara göre beklentilerinin yüksek ve farklı olması ile karşılanılabilirliğinin azlığı orantısında diğer polislerle göre çalıştıkları örgüte karşı daha az bağlılık hissedebilmektedirler.

b- Meslek Yılı:

Tablo 12’de görüldüğü gibi, meslek yılına göre oluşturulan grupların özdeşleşme boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları [$F_{(4;255)}=4,071$, $p<,05$] anlamlı fark bulunmuştur. Meslek Yılına göre yapılan Duncan testi sonuçları aşağıdadır:

TABLO 14: Polislerin Devamlılık Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Meslek Yılları” Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.

MESLEK YILI	n	$\bar{X}$
6-10 YIL	82	3,0762
1-5 YIL	94	3,0851
11-15 YIL	46	3,3750
20 YILDAN FAZLA	18	3,5278
16-20 YIL	20	3,5375

Tablo 14’ deki Duncan testi sonuçlarına göre; 16-20 yıl, 20 yıldan fazla ve 11-15 yıl hizmet yılına sahip polisler; 1-5 yıl ve 6-10 yıl hizmet yılına sahip polislerden devamlılık boyutunda örgütsel bağlılıkları anlamlı şekilde yüksektir. 16-20 yıl, 20 yıldan fazla ve 11-15 yıl hizmet yılına sahip polisler ise mesleklerinin doruk noktasındadırlar ve mesleklerine dair çok fazla yatırım yaptıklarını düşündüklerinden ötürü örgüte devamlılık anlamında bağlılık düzeyleri yüksektir. 1-5 yıl ve 6-10 yıl hizmet yılına sahip polisler ise mesleğe yeni girdiklerinden dolayı henüz örgütün kendisinden istediklerini karşılamaya başlamamıştır ve alışma dönemindedir. Bu nedenle bağlılıkları düşük olabilmektedir.

c- Aynı Hizmetteki Görev Süresi:

Tablo 12’de görüldüğü gibi, aynı hizmetteki görev süresine göre oluşturulan grupların devamlılık boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları arasında [$F_{(3;256)}=1,510$, $p>,05$] anlamlı fark bulunmamıştır.

d- Konut (İkametgah) Durumu:

Tablo 12’de görüldüğü gibi, konut durumuna göre oluşturulan grupların devamlılık boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları [$F_{(3;257)}=1,763$, $p>,05$] anlamlı fark bulunmamıştır.

e- Yaş Durumu:

Tablo 12’de görüldüğü gibi, yaşa göre oluşturulan grupların devamlılık boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları [$F_{(3;256)}=6,192$, $p<,05$] anlamlı fark bulunmuştur. Yaşa göre yapılan Duncan testi sonuçları aşağıdadır:

TABLO 15: Polislerin Devamlılık Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Yaşları” Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.

YAŞ	N	$\bar{X}$
26-35	156	3,1042
18-25	38	3,1184
36-45	54	3,3750
46-55	12	3,8958

Tablo 15’deki Duncan testi sonuçlarına göre; 46-55 yaş grubu arasında bulunan polislerin, 36-45,18-25 ve 26-35 yaş grubu arasında bulunan polislere göre ve 36-45 yaş grubuna sahip polislerin yine 26-35 yaş grubu arasında bulunan polislere göre devamlılık boyutunda örgütsel bağlılıkları anlamlı şekilde yüksektir. Yüksek yaş grubuna mensup polisler mesleğin kendilerinden istedikleri görevleri çok iyi anlamış ve karşılamaktadırlar. Yaşı yüksek olan polisler örgüt içinde oturmuş bir konuma sahiptir ve daha statükocu olabilmektedirler. Konumlarını değiştirmek ve belirsizlik içerisinde bulunmayı istememektedirler. Bu nedenle örgüte bağlılıkları daha yüksektir.

Polislerin devamlılık boyutunda örgütsel bağlılık algıları ile medeni

durumları ve cinsiyetleri arasındaki ilişkiler için yapılan t testi sonuçları Tablo 14’te gösterilmiştir;

TABLO 16: Bazı Demografik Değişkenlere Göre Devamlılık Boyutundaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının T- Testi Sonuçları

Değişkenler	Düzey	N	t	p
Cinsiyet	Kadın	12	-1,072	,755
	Erkek	246		
Medeni Durum	Bekar	62	-2,355	,113
	Evli	198		

*($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı

f- Cinsiyet:

Tablo-16’da görüldüğü gibi polislerin devamlılık boyutunda örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile cinsiyetleri arasında; [$t_{(258)}=-1,072$, $p>,05$] alt boyutunda anlamlı fark bulunmamaktadır.

g- Medeni Durum:

Tablo 16’da polislerin devamlılık boyutuna ilişkin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile medeni durumları arasında; [$t_{(258)}=2,531$, $p>,05$] anlamlı fark bulunmamaktadır.

4.2.5 Beşinci Hipotezin Test Edilmesi

(H.5: Polislerin Normatif Bağlılık düzeyleri rütbelerine göre anlamlı farklar göstermektedir. Orta ve yüksek rütbedeki polisler normatif boyutta alt rütbelere göre daha fazla doyum hissetmektedirler.)

Normatif bağlılık boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık konusunda 5 nolu hipotez test edilmiştir. Bunun için Emniyet Genel Müdürlüğünde görev yapan polislerin örgütsel bağlılıklarında normatif boyutunda rütbelerine göre; aralarında anlamlı fark

olup olmadığı yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonuçlarına göre tespit edilmiş ve Tablo 17’de gösterilmiştir;

TABLO 17: Polislerin Normatif Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Rütbe”leri Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları.

Örgütsel Bağlılık	F	p	Anlamlı Fark
Normatif Boyutu	5,146	,001*	Polis Memuru\ Komiser Polis Memuru\Başkomiser Komiser Yrd.\Komiser Komiser Yrd. \Başkomiser Emniyet Amiri \Komiser

*(p< 0,05) düzeyinde anlamlı

Tablo 17’ de görüldüğü gibi, görev unvanlarına göre oluşturulan grupların örgütsel bağlılıkta normatif boyutunda; [$F_{(4-255)}=5,146$ $p<,05$] düzeyinde anlamlı farklar saptanmıştır. Farkların kaynağını saptamak amacıyla yapılan Duncan testi sonuçları şöyledir:

TABLO 18: Polislerin Normatif Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Rütbe”leri Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.

RÜTBE	n	$\bar{x}$
Başkomiser	14	3,1000
Komiser	38	3,1105
Komiser Yardımcısı	28	3,5357
Polis Memuru	174	3,5747
Emniyet Amiri	6	3,7333

Tablo 18'deki Duncan testi sonuçlarına göre polis memurları ile komiserler ve başkomiserler, komiser yardımcıları ile komiserler ve başkomiserler, emniyet amirleri ile komiserler arasında örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarında normatif alt boyutunda $p<0,05$ düzeyinde anlamlı farklar vardır. Polis memurları ve komiser yardımcıları ve komiser ve başkomiserlere göre kademeli olarak örgütsel bağlılıklarının normatif boyutunda daha fazla olduğu görülmektedir.

4.2.6 Altıncı Hipotezin Test Edilmesi

(H.6: Polislerin Normatif Bağlılık düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklar göstermektedir. Eğitim seviyesi yüksek, lojmanda oturan ve daha yaşlı polisler, diğerlerine göre devamlılık boyutunda daha fazla bağlılık hissetmektedirler.)

Normatif boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık konusunda 6 nolu hipotez test edilmiştir. Bunun için Emniyet Genel Müdürlüğünde görev yapan polislerin örgütsel bağlılıklarında, normatif bağlılık boyutunda demografik özelliklerine göre; eğitim durumuna, meslekteki toplam hizmet yılına, görevdeki hizmet yılına, konut türüne ve yaşa göre anlamlı fark olup olmadığı; yapılan tek yönlü varyans analizi ile medeni durumuna ve cinsiyete göre anlamlı fark olup olmadığı yapılan t testine göre tespit edilmiş olup; analiz sonuçlarında elde edilen bulgular aşağıda açıklanmıştır.

Eğitim durumu, hizmet yılı, aynı görevde hizmet süresi, ikametgah (konut) durumu ve yaş arasında anlamlı ilişki olup olmadığının test edilmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları Tablo 19' de görülmektedir;

TABLO 19: Bazı Demografik Değişkenlere Göre Normatif Boyutundaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıların Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

Değişkenler	F	P	Anlamlı Fark
Eğitim Durumu	1,997	,115	—
Hizmet Yılı	,666	,616	—
Görev Süresi	1,693	,169	—

İkametgah Durumu	3,250	,040*	Lojman/ Kira
Yaş	1,022	,384	—

*($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı

a- Eğitim Durumu:

Tablo 19’da görüldüğü gibi, eğitim seviyelerine göre oluşturulan grupların normatif boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları arasında [$F_{(3;256)}=1,997$, $p > ,05$] anlamlı fark bulunmamıştır.

b- Hizmet Yılı:

Tablo 19’da görüldüğü gibi, hizmet yılına göre oluşturulan grupların normatif boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları [$F_{(4;345)}=,666$; $p > ,05$] anlamlı fark bulunmamıştır.

c- Aynı Hizmetteki Görev Süresi:

Tablo 19’da görüldüğü gibi, aynı hizmetteki görev süresine göre oluşturulan grupların normatif boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları arasında [$F_{(3;256)}=1,693$, $p > ,05$] anlamlı fark bulunmamıştır.

d- Konut (İkametgah) Durumu:

Tablo 19’da görüldüğü gibi, konut durumuna göre oluşturulan grupların normatif boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları [$F_{(2;257)}=3,250$, $p < ,05$] anlamlı fark bulunmuştur. Konut durumuna göre yapılan Duncan testi sonuçları aşağıdadır:

TABLO 20: Polislerin Normatif Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Konut Durumları” Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.

KONUT	N	$\bar{X}$
Kira	160	3,1359
Lojman	82	3,2805
Kendi Evi	18	3,3889

Tablo-20'deki Duncan testi sonuçlarına göre; Lojmanda ikamet eden polislerin kirada oturan polislere göre normatif boyutunda örgütsel bağlılıkları anlamlı şekilde yüksektir. Lojmanda oturan polislerin maddi anlamda kirada oturan polislere nazaran daha rahat olmalarından dolayı örgüt içindeki görevlerini daha çok kendilerini gerçekleştirme boyutunda yerine getirmektedirler. Maddi anlamda örgüte bağlanmadıklarından uzun yıllar aynı örgütte kalabilmekte ve bağlılıkları normatif boyutunda fazla olabilmektedir.

e- Yaş Durumu:

Tablo 19'da görüldüğü gibi, yaşa göre oluşturulan grupların içselleştirme boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları [$F_{(3;256)}=1,022$, $p>,05$] anlamlı fark bulunmamıştır.

Polislerin normatif boyutunda örgütsel bağlılık algıları ile medeni durumları ve cinsiyetleri arasındaki ilişkiler için yapılan t testi sonuçları Tablo 19'da gösterilmiştir;

TABLO 21: Bazı Demografik Değişkenlere Göre İçselleştirme Boyutundaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıların T- Testi Sonuçları

Değişkenler	Düzy	N	t	p
Cinsiyet	Kadın	12	-1,526	,460
	Erkek	246		
Medeni Durum	Bekar	62	-1,906	,177
	Evli	198		

f- Cinsiyet:

Tablo 21'de görüldüğü gibi polislerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile cinsiyetleri arasında; normatif [$t_{(258)}=-1,526$, $p>,05$] alt boyutunda anlamlı fark bulunmamaktadır.

g- Medeni Durum:

Tablo 21’de görüldüğü gibi polislerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile medeni durumları arasında; normatif [$t_{(258)}=-1,906$, $p>,05$] alt boyutunda anlamlı fark bulunmamaktadır.

4.3 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALT BOYUTLARI ARASINDAKİ KORELÂSYON KATSAYILARI

Örgütsel bağlılığa ilişkin korelasyon katsayıları aşağıda açıklanmıştır. Örneklem kapsamında ki polislerin örgütsel bağlılıklarının alt boyutları arasındaki ilişki katsayıları Tablo 22’ de gösterilmiştir:

TABLO 22: Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	Duygusal	Devamlılık	Normatif
Duygusal	1,000	,481*	,385*
Devamlılık	,481*	1,000	,596*
Normatif	,385*	,596*	1,000

* $p<,01$

Tablo 22’de görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Duygusal boyutunun devamlılık ve normatif boyutlarıyla pozitif ve anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Alt boyutlardaki bağlılık algısı arttıkça birbirleri arasındaki bağlılık algıları artmaktadır.

5. BÖLÜM

5 SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1 SONUÇLAR

Emniyet Genel Müdürlüğü biriminde görev yapan polisler üzerinde yapılan anket çalışması neticesinde elde edilen veriler ışığında aşağıda maddeler halinde sıralanan bulgulara ulaşılmıştır.

- 1- Araştırmanın sonuçlarına göre; Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerin duygusal boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları ile rütbeleri arasında anlamlı farklar vardır. Emniyet amirlerinin ve Polis memurlarının; duygusal boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları; Komiser ve Başkomiserlere göre kademeli olarak daha fazla çıkmıştır (Bkz: Tbl:5).
- 2- Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerin duygusal boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları; eğitim seviyeleri ve yaşları ile anlamlı farklar göstermektedir. Polislerin meslekteki toplam hizmet yılları, aynı görevdeki hizmet yılları, ikametgahları, medeni durumları ve cinsiyetleri duygusal boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları ile anlamlı farklar göstermemektedir (Bkz: Tbl:6).
 - Yüksek lisans eğitimi alan polislerin duygusal boyutunda örgütsel bağlılıklarının lisans, lise ve yüksek okul eğitimi alan polislerle göre kademeli olarak daha fazla olduğu görülmektedir (Bkz: Tbl:7).
 - 36-45 yaş grubuna sahip polislerin 26-35 yaşları arasında bulunan polislerle göre ve duygusal boyutunda örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu görülmektedir (Bkz: Tbl:8).

3- Araştırmanın sonuçlarına göre; Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerin devamlılık boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları ile rütbeleri arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Polis Memurlarının; Komiser Yardımcıları, Komiser ve Başkomiserlere göre kademeli olarak örgütsel bağlılıklarının devamlılık boyutunda daha fazla olduğu görülmektedir (Bkz: Tbl:11). Polis memurlarının kendi emsalleri açısından ve demografik özellikleri ile yaptıkları kıyaslamalar ile daha iyi bir konumda oldukları, iş alternatiflerinin azlığı ve kurum politikası gereği hizmet açısından aldıkları eğitime yapılan yatırımın ve emeğin fazlalığı devamlılık açısından bağlılıklarını artırmış olabilir.

4- Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerin devamlılık boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları; eğitim durumları, meslekteki toplam hizmet yılları, ve yaşları arasında anlamlı farklar göstermektedir. Polislerin; ikamet durumları, aynı görevdeki hizmet yılları, cinsiyetleri ve medeni durumlarının devamlılık boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları ile anlamlı farklar göstermemektedir (Bkz: Tbl:12, 16).

- 11-15 hizmet yılına sahip polislerin, 1-5 yıl ve 6-10 yıl hizmet yılına sahip polislerden; 16-20 hizmet yılına sahip polislerin 1-5 yıl ve 6-10 yıl hizmet yılına sahip polislerden; 20 yıldan fazla hizmet yılına sahip polislerin 1-5 yıl ve 6-10 yıl hizmet yılına sahip polislerden devamlılık boyutunda örgütsel bağlılıkları anlamlı şekilde yüksektir. (Bkz: Tbl:12).
- Yüksek Lisans ve üzeri eğitim durumuna sahip olan polisler; Lise, Lisans ve Yüksek Okul seviyesinde eğitime sahip olan polislerden devamlılık boyutunda örgütsel bağlılıkları daha düşüktür (Bkz: Tbl:13).
- 46-55 yaş grubu arasında bulunan polislerin, diğer tüm yaş grubu polislerle göre ve 36-45 yaş grubu polisler, 26-35 yaş grubu arasındaki polislerle göre devamlılık boyutunda örgütsel bağlılıkları anlamlı şekilde yüksektir (Bkz: Tbl:15).

- 5- Araştırmanın sonuçlarına göre; Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerin normatif boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları ile rütbeleri arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Polis memurları ve Komiser yardımcıları; Komiser ve Başkomiserlere göre normatif boyutunda örgütsel bağlılıkları daha fazla olduğu görülmektedir (Bkz: Tbl: 18).
- 6- Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerin normatif boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları ile ikametgahları arasında anlamlı farklar göstermektedir. Polislerin diğer tüm unsurlar ile normatif boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları ile anlamlı farklar göstermemektedir (Bkz: Tbl: 19, 20).
- Lojmanda oturan polisler kirada oturan polislere göre normatif boyutunda örgütsel bağlılıkları daha yüksektir (Bkz: Tbl:20).
- 7- Örgütsel Bağlılık alt boyutlarının kendi aralarında yüksek ve pozitif ilişkiler bulunmuştur (Bkz: Tbl:22). Diğer bir ifadeyle, bağlılığın alt boyutları birbirleri arasındaki ilişkiyi doğru yönde ve pozitif olarak etkilemektedirler.

5.2 ÖNERİLER

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında yapılan öneriler aşağıda sıralanmıştır:

1- Ara rütbede görev yapan polislerin;

- Çalıştıkları ortamlarda ilerleme ve kendilerini gerçekleştirme olanaklarının artırılması sağlanmalıdır.
- Kurumun hedeflerine ulaşmada etkin rol almalarını ve birim çalışmalarında gösterdikleri çabaların kurum misyonuna olan etkisinin birebir kendisine geri dönüş yapılması ile çalışmalarının neticesi görerek hissettikleri tatmin ve buna bağlı olarak duygusal bağlılıkları artırılabilir.
- Bu amaçla karşılaşılan problem veya teşkilatı ilgilendiren konularda orta kademe yöneticilerle düzenlenecek “**Ortak akıl toplantıları**” yapılabilir. Buradan oluşacak fikir ve düşünceler yine aynı düzeyden oluşturulacak bir komisyon tarafından takip edilerek sonuçları değişik toplantılar ile veya Pol-Net iletişim sisteminden veya Polis dergilerinde yayınlanarak başarılar paylaşılabilir.

2- Başkomiser ve Emniyet Amirlerinin gerek eğitim seviyelerinin yüksek oluşu gerekse işleri dışındaki alternatiflerin fazlalığı duygusal açıdan da bağlılıklarının düşük olması devamlılık boyutunda bağlılıklarının az olmasına yol açabilmektedir. Bu tür personelin devamlılık boyutundan ziyade duygusal boyutta bağlılığını artırıcı önlemler almak işgörenin bağlılık düzeyini artıracığı düşünülmektedir.

- Bu amaçla personelin önünü görmesini veya kariyer planı yapabilmesini temin edecek şekilde ilerleme ve **terfi olanaklarının** objektif kriterlerle personele anlatılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Başarılı olan personele bulunduğu konumdan daha iyi bir makam verilebilmeli ve bu durum tüm personele örnek olarak

gösterilebilmelidir. Teşkilatın rütbe terfi sistemine yönelik yeni düzenlemeler yapılmalı, orta ve alt kademe yöneticilerle yapılacak toplantılarla bu sınıfların da genel görüşü alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

- 3- Yapılan araştırmada yaşı, katılımcıların her üç bağlılık boyutunu da etkileyen bir faktör olduğu bulunmuştur. Bu sonucun kuramsal varsayımı ve yapılan diğer araştırma sonuçlarını destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Buna göre, **yaş ilerledikçe**, katılımcıların, özellikle, **duygusal ve devamlılık bağlılıklarının arttığı** görülmüştür. Yaşı ileri olan bireylerin duygusal bağlılıklarının, genç işgörenlere göre daha yüksek olması, onların daha iyi ve üst düzey pozisyonlarda görev yapmalarına, örgüt üyeliklerini ispatlamış olmalarına ve sonuçta iş doyumlarının, genç işgörenlere göre daha yüksek olmasına bağlanabilir. Genç işgörenlerin duygusal anlamda kuruma bağlılıklarının artırılması için kurum içi sosyal aktivitelere katılımın fazlalaştırılması, takım çalışmaları düzenlenmesi ve genç iş görenlerin etkin rol almasıyla kurumun uygun gördüğü davranış biçimi ve misyon ilgili iş görenlerce benimsenmesiyle kişisel çıkarlar ile kurum çıkarları birebir hale getirilebilir.
- 4- Meslekte hizmet yılı fazla olan polisler geçirdikleri seneler boyunca yaptıkları hizmetin, harcadıkları emeğin ve sahip oldukları pozisyonun kaybedilmesi korkusu yaşamakta ve buna bağlı olarak devamlılık anlamında bağlılıkları diğer işgörenlere göre fazla olmaktadır.
- 5- Bir bireyin kuruma yaptığı yatırımlar arttıkça ve alternatif iş olanakları azaldıkça devamlılık bağlılığı artmaktadır. Duygusal bağlılığın devamlılık bağlılığını azalttığı yapılan araştırmalarla (Meyer ve diğerleri, 1990, S:719) belirlenmiştir. Buna göre bireyin kurum içi yoğun eğitim seminerlerine tabii tutulması ve kendisini çalıştığı alanda oldukça fazla geliştirmesine imkan sağlayarak ileride kendisi ve mevcut işi için yaptığı yatırımlardan vazgeçmesi zorlaştırılabilir.

- 6- Genç işgörenlerin örgüt içi gruplarda etkin rol oynayabilmesi ve kurumsal kararlarda katılımının sağlanması örgüte bağlılıklarının yükseltilmesini sağlayabilir. Daha fazla karara katılım örgüte olan bağlılığı arttıracakı düşünülmektedir.
- 7- Kirada oturan polislere kira yardımı, teşvikler ve parasal yardım yapılarak iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri yükseltilmelidir.
- 8- Araştırma Emniyet Teşkilatının diğer birimlerine de uygulanarak; farklı çalışma şartlarına sahip polislerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırmalı olarak belirlenebilir.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
TABLOLAR LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vi

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ.....	1
1.1 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TANIMLARI.....	3
1.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE BENZER KAVRAMLAR.....	6
1.2.1 Mesleki Bağlılık.....	6
1.2.2 İş Arkadaşlarına Bağlılık.....	7
1.2.3 Sadakat.....	8
1.2.4 İtaat.....	8
1.3 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	10
1.3.1 Görünürlük.....	13
1.3.2 Açıklık.....	13
1.3.3 Geriye Döndürülemezlik.....	13
1.3.4 İrade.....	13
1.3.5 İşgörenin Kişisel Faktörleri.....	14
1.4 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DAVRANIŞLARI.....	16
1.4.1 Örgütsel Bağlılık ve Performans.....	16
1.4.2 Örgütsel Bağlılık ve İş Gücü Devri.....	17
1.4.3 Örgütsel Bağlılık, Devamsızlık ve İşe Geç Gelme.....	19
1.4.4 Örgütsel Bağlılık ve Stres.....	20
1.4.5 Örgütü Yaşatma Davranışı.....	21
1.4.6 Örgütle Özdeşleşme.....	21
1.5 ÖRGÜTSEL BAĞLILIKIN OLUMLU VE OLUMSUZ SONUÇLARI.....	21
1.6 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	26

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SINIFLANDIRMALARI VE YAPILAN İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	28
2.1 ETZİONİ'NİN SINIFLANDIRMASI.....	28
2.1.1 Ahlaki Bağlılık.....	28
2.1.2 Hesapçı Bağlılık.....	28
2.1.3 Yabancılaştırıcı Bağlılık.....	28
2.2 MOWDAY' İN SINIFLANDIRMASI.....	29
2.3 KANTER' İN SINIFLANDIRMASI.....	29
2.3.1 Devam Bağlılığı.....	29
2.3.2 Kenetlenme Bağlılığı.....	29
2.3.3 Kontrol Bağlılığı.....	30
2.4 O'REILLY VE CHATMAN'IN SINIFLANDIRMASI.....	30
2.4.1 Uyum Bağlılığı.....	30
2.4.2 Özdeşleşme Bağlılığı.....	30
2.4.3 İçselleştirme Bağlılığı.....	31
2.5 PENLEY VE GOULD'IN SINIFLANDIRMASI.....	33
2.6 STAW VE SALANCİK'İN SINIFLANDIRMALARI.....	35
2.6.1 Tutumsal Bağlılık.....	35
2.6.2 Davranışsal Bağlılık.....	36

2.7	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALANINDA DAVRANIŞSAL, TUTUMSAL VE NORMATİF YAKLAŞIM.....	36
2.7.1	<i>Davranışsal Yaklaşım</i>	36
2.7.2	<i>Tutumsal Yaklaşım</i>	39
2.7.3	<i>Normatif Yaklaşım</i>	40
2.8	MEYER VE ALLEN’ İN ÜÇ BOYUTLU BAĞLILIK MODELİ:	42
2.8.1	<i>Duygusal Bağlılık</i>	42
2.8.2	<i>Devamlılık Bağlılığı</i>	43
2.8.3	<i>Normatif Bağlılık</i>	44
2.9	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALANINDA YAPILAN İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	59
2.10	ÇALIŞMADA BENİMSENEN YAKLAŞIM.....	64
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		
3.	YÖNTEM	66
3.1	ARAŞTIRMA MODELİ	66
3.2	ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI	67
3.3	ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	68
3.4	ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	69
3.5	ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	70
3.6	ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	70
3.7	VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ	70
3.8	ANKETİN GÜVENİLİRLİĞİ	71
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM		
4.	ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN BULGULAR VE YORUM	72
4.1	ÖRNEKLEMİN ÖZELLİKLERİ.....	72
4.2	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİNE İLİŞKİN BULGULAR	75
4.3	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALT BOYUTLARI ARASINDAKİ KORELASYON KATSAYILARI.....	91
BEŞİNCİ BÖLÜM		
5.	SONUÇLAR VE ÖNERİLER	92
5.1	SONUÇLAR.....	92
5.2	ÖNERİLER.....	95
KAYNAKÇA		98
EK (ANKET SORULARI 3 SAYFA)		100

TABLOLAR LİSTESİ

TABLO 1: Bağlılık Düzeylerinin Sonuçları.....	25
TABLO 2: Sosyal Etkilenme Süreçleri Arasındaki Farklar	32
TABLO 3: Ankete Katılan Polislerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Bulguları	73
TABLO 4: Polislerin Uyum Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Rütbe”leri Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları.....	75
TABLO 5: Polislerin Duygusal Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Rütbe”leri Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.....	76
TABLO 6 :Bazı Demografik Değişkenlere Göre Duygusal Boyutundaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıların Varyans Analizi Sonuçları.....	77
TABLO 7: Polislerin Duygusal Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Eğitimleri” Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.....	78
TABLO 8: Polislerin Duygusal Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Yaşları” Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.....	79
TABLO 9: Bazı Demografik Değişkenlere Göre Duygusal Boyutundaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının T- Testi Sonuçları.....	80
TABLO 10: Polislerin Devamlılık Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Rütbe”leri Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	81
TABLO 11: Polislerin Devamlılık Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Rütbe”leri Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.....	81
TABLO 12: Bazı Demografik Değişkenlere Göre Devamlılık Boyutundaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları.....	82
TABLO 13: Polislerin Devamlılık Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Eğitimleri” Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.....	83
TABLO 14: Polislerin Devamlılık Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Meslek Yılları” Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.....	84
TABLO 15: Polislerin Devamlılık Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Yaşları” Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.....	85
TABLO 16: Bazı Demografik Değişkenlere Göre Devamlılık Boyutundaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının T- Testi Sonuçları.....	86
TABLO 17: Polislerin Normatif Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Rütbe”leri Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları.....	87
TABLO 18: Polislerin Normatif Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Rütbe”leri Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.....	87
TABLO 19: Bazı Demografik Değişkenlere Göre Normatif Boyutundaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıların Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları.....	88
TABLO 20: Polislerin Normatif Boyutunda Örgütsel Bağlılıkları İle “Konut Durumları” Arasındaki Anlamlılık Düzeyini Gösteren Duncan Testi Sonuçları.....	89
TABLO 21: Bazı Demografik Değişkenlere Göre İçselleştirme Boyutundaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıların T- Testi Sonuçları.....	90
TABLO 22: Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Katsayıları.....	91

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgüt Üyelığının Başlangıcındaki Önemli Örgütsel Bağlılık Faktörleri.....	14
Şekil 2: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli.....	46
Şekil 3: Örgütsel Bağlılık Faktörleri İle Demografik Özellikler	67

KAYNAKÇA

ALLEN, Natalie J. ve John P. MEYER (1990) "*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizations.*" **Journal of Occupational Psychology**, 63:1-18.

----- (1990). '*Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation.*' **Academy of Management Journal**. (4), 847-858.

ALUTTO, Joseph A. , Lawrence G. HREBINIAK ve Roman C. ALONSO (1973) "*On Operationalizing the Concept of Commitment.*" **Social Forces**, Vol. 51, June: 3-9, p.179.

ARANYA, N. ve D. JACOBSON (1975). "*An Empirical Study of Theories of Organizational and Occupational Commitment.*" **The Journal of Social Psychology**, 97:15-22.

ARNE L. Kalleberg, and Torger REVE. (1992) '*Contracts and Commitment: Economic and Sociological Perspectives on Employment Relations*', **Human Relations**. Vol 45, No. 9, p.43

AVEN, Forrest F. Jr.& Barbara Parker & Glenn M. Mc Evoy. (1993) '*Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta-Analysis*'. **The Journal of Business Research**, 26:63-73.

AVIAD Bar-Hayim, Gerald S. Berman, (1992) '*The Dimensions of Organizational Commitment*', **Journal of Organizational Behavior**. Vol. 13. s. 379-387

BALAY, Refik. (2000); **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

BALCI Ali (2000);**Örgütsel Gelişme Kuram ve Uygulama**, Pagem A Yayıncılık, Ankara.

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

BECKER, Howard S. (1960) "*Notes on the Concept of Commitment.*" **American Journal of Sociology**, 66; p:32-40

BECKER Thomas E. ve Robert S.BILLINGS. (1993) "*Profiles of Commitment: An Empirical Test*", **Journal of Organizational Behavior**, Vol.14: 177-190

BLAU, G. J., ve Boal, K. B. (1987). 'Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism', **Academy of Management Review**, 12,2, 288-300.

BULUT, M. (2003); **Örgütsel Bağlılık, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.19-72, Manisa.

ÇAKIR, Özlem. (2001). **Çalışma Yaşamında Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**. Seçkin Yayıncılık: Ankara.

CALDWELL, D.F., J. AChatman ve C.A. O'relly(1990) "*Building Organizational Commitment: A Multi-Firm Study.*" **Journal of Occupational Psychology**, 63: 245-261.

ÇİLENTİ, Kamuran, (1988), **Eğitim Teknolojisi ve Öğretim**, Kadioğlu Matbaası, s.102, Ankara,

CLUGSTON M., Howell J.P.D. ve Peter W., "*Does Cultural Socialization Predict Multiple Bases as Face of Commitment?*", **Journal of Management**, 2000, Vol.26, No.1, s.5-30,

COHEN, A. (1996). 'On the discriminant validity of the Meyer and Alien measure of organizational commitment: How does it fit with the work commitment construct?' **Educational and Psychological Measurement** 56(3), 494-504.

----- (1992) ‘*Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis*’, **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 13 ss. 539-554.

COHEN, Aaron ve Geula LOWENBERG (1990) “*A Reexamination of the Side-Bet Theory as Applied to Organizational Commitment: A Meta-Analysis.*” **Human Relations**, Vol.43, 10:1015-1050.

DAVIS, Keith ve NEWSTORM, John W. (1989); **Human Behavior at Work, Organizational Behavior**, Eighth Edition. McGraw Hill Book Company, New York, p. 179.

----- (1987). “**Human Behaviour At Work: Organizational Behaviour**”, 7th Edition, McGraw Hill, p.84 USA.

DECOTIIS, T.A. ve T.P. SUMMERS. (1987); “*A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment*”, **Human Relations**, 40, 7, 445-470

DICK, G. and METCALFE, B.(2001), ‘*Managerial Factors and Organizational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff,*’ **The International Journal of Public Sector Management**, Vol:14, No:2, 111-128.

DURMAZ, Irmak (2003). **İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık : Türk Silahlı Kuvvetlerinde Bir Uygulama**, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü , Yüksek Lisans Tezi., s.63-75, Ankara.

EREN, Erol (1993) **Yönetim ve Organizasyon**. Beta Basın Yayın ve Dağıtım A.Ş.İstanbul.

----- (1998); **Yönetim ve Organizasyon**, Beta Bas. Yay. Dağ. A.Ş., s.42-114, İstanbul

ERGUN, Turgay. (1975); “*Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı*”, **TODAİE, AİD**, 8, 4, 97-106

EROL, Vedat. (1998); İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

ETZIONI, Amitai (1966); **A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement and Their Correlates**. 401 printing, New York: The Free Press., p.5- 92

----- (1975). **Comparative Analysis of Complex Organizations**. New York, NY: Free Press of Glencoe., p.46

GAL, R.(1983), **The Military Profession: Between Commitment and Obedience, Commitment in the Military Profession: Report of a Symposium**, der. Donald Lang, Royal Roads Military College, 270-279, 1983.

GAERTNER, K.N. ve S.D. NOLLEN. (1989); “*Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to the Organization*”, **Human Relations**, 42, 11, S:975-991

GÖKMEN. Süheyla (1996); **İşletmeye Bağlılık Anketi'ni Türkçe'ye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenirlilik Katsayılarını Belirleme Çalışması** Hacettepe Üniversitesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s. 13-94 Ankara

GREENBERG, Jerald, BARON, Robert A. (2000). **Behavior in Organizations, Understanding and Managing the Human Side of Work**, Prentice-Hall, Inc.: New Jersey.

GREGERSEN, Hal B. ve J.S. BLACK (1996) “*Multiple Commitments Upon Repatriation: The Japanese Experience*” **Journal of Management**, 22 (6): 209-229

GREENBERG, Jerald, BARON, Robert A. (1995) **Behavior in Organizations** Prentice Hall, New Jersey

GREGORY B. Northcraft. Margaret A. Neale. (1990), **Organizational Behavior, A Managament Challenge**, The Dryden Press. s. 465. USA.

GUNZ, Hugh P. & Sarah P. Gunz, (1994); *Professional Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyers*, **Human Relations**, , Vol 47, No.7. s. 802

GÜL, H.(2003), **Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma**, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bil. Ens. Doktora Tezi,

GÜNEY, Salih. (2001); **Yönetim ve Organizasyon**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

HALL, Douglas T., SCHNEIDER Benjamin ve NYGREN, Harold T. (1970) *"Personal Factors in Organizational Identification."* **Administrative Science Quarterly**, 15; 376-190.

HARVEY, M. G., NOVICEVIC, M. M., and SPEIER, C. (1999), *Inpatriciate Managers : How to Increase the Probability of Success*, **Human Resource Management Review**, Vol: 9, No:1, 51-81.

HREBINIAK, Lawrence G. ve ALUTTO, Joseph A. (1972) *"Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment."* **Administrative Science Quarterly**, 18:555-573.

İLSEV, Arzu. (1997); **Örgütsel Bağlılık, Hizmet Sektöründe Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, s.17-45

INSKO, Chester A. (1967); **Theories of Attitude Change**. Century Psychological Series, Appleton Century Crafts. NewYork.

JAMAL, Muhammad (1990), *Relattonship ofJob Stress and Type-A Behavior to Employees' Job Satisfaction. Organizational Commitment. Psychosomatic Health Problems. and Turnover Motivation*. **Human Relations**. Vol. 43. No.8. s. 734.

JENKINS, D.C.(1971); "*Psychological and Social Procures of Coroner Disease II*". **New England Journal of Medicine** 284. pp:207- 217.

KANG, W. K., LEE, K. C., LEE, S., and CHOI, J. (2004), *Investigation of Line Community Voluntary Behavior Using Cognitive Map, Computers in Human Behavior*, p199-298, **Academy of Management Journal**.

KANTER, Rosabeth M. (1968) "*Commitment and Social Organization; A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities*. **American Sociological Review**, Vol. 33, 4: 499-517.

KAYA, F. Türkan (2005); **İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Polis Akademisi Başkanlığı'nda Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, s.12-114 Ankara.

KIMBLE, Charles Emerson (1990) **Social Psychology: Studying Human Interaction**. Dubuque, Indiana: Wm. C. Brown Publishers

LEE, S. M.(1971), *An Empirical Analysis of Organizational Identification*, **Academy of Management Journal**, Vol:14, 213-226, June,

LEONG, C.S., Adrian Furnham, ve Cary L. Cooper, (1996) '*The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship*', **Human Relations**, Vol. 49, No.10, s.1345-1361.

LUTHANS, Fred. (1995); **Organizational Behaviour** (Seventh Edition), New York, McGraw-Hill, p.130.

LUTHANS, Fred (1992) **Organizational Behavior** 6.ed., McGrawHill Inc New York. p.125.

MATHIEU, John E. ve ZAJAC, Dennis M. (1990) "*A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment*." **Psychological Bulletin**, Vol. 108, 2:171-194

MEYER, John. P., HERSCOVITCH, L. (2001). *Commitment in the Workplace Toward a General Model*. **Human Resource Management Review**, 11, 299-326.

MEYER. John P., ALLEN. Natalie J. (1997). **Commitment in the Workplace Theory: Research and Application**. Sage Publications, inc.: London, 314.

----- (1984) "*Testing the Side-Best Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations*." **Journal of Applied Psychology**, 69, 3: 372-378.

----- (1991) "*A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*." **Human Resource Management Review**, Vol. 1, 1:61-89.

MEYER. J. P., ALLEN, N. J., SMITH, C. A. (1993). *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*. **Journal of Applied Psychology**, 78(4), 538-555 i.

MEYER. J. P., ALLEN, N. J., (1990). *Affective and Ontimianc Commitment to the Organization: Revaluation of Measures and Analysis of Commitment and Time-lagged Relations*. **Journal of Applied Psychology**, 75(6), 710-720.

MORROW, P. C. and WIRTH, R. E. (1989), *Work Commitment Among Salaried Professionals*, **Journal of Vocational Behavior**, Vol:34, 40-56,

MOTTAZ, Clifford J.(1989) "*An Analysis of the Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment*." **The Sociological Quarterly**, Vol. 30, 1:143-158

MOWDAY, R.T., Porter,L.W.Steers,R.M. (1982). **Employee-Organization Linkages (The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover)**. New York: Academic Press., s.20-167.

MYERS, David G. (1993) **Social Psychology**. 4th edition, New York: McGraw-Hill Inc. International Edition.

NORTHCRAFT, Gregory B., Neale, Margaret a. (1990). **Organizational Behavior Management Challenge**. The Dryden Pres. s. 472. USA

OBERHOLSTER, F. R. and TAYLOR, J. W. (1999), **Spiritual Experience and The Organizational Commitment of College Faculty**, Info, Vol:2, No:1, 57-78,

OLIVER, Nick (1990) *"Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development."* **Journal of Occupation Psychology**, 63 19-31

O'REILLY C. ve J. CHATMAN. (1986); *"Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour"*, **Journal of Applied Psychology**, 71, 3, 492-499

O'REILLY, Charles A. ve David F. CALDWELL (1989) *"Job Choice: The Impact of Intrinsic and Extrinsic Factors on Subsequent Satisfaction and Commitment."* **Journal of Applied Psychology**, Vol. 65, 5: 539-565.

O'REILLY, Charles A. ve David F. CALDWELL (1981) *"The Commitment and Job Tenure of New Employees; Some Evidence of Postdecisional Justification."* **Administrative Science Quarterly**, Vol. 26, December:597-6J6.

ÖZSOY Süheyla A., ERGÜL Şafak, BAYIK Ayla (2001), Bir Yükseköğretim Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, İş,Güç Dergisi, Kasım, s.34-45, İzmir.

PENLEY, Larry E. ve Sam GOULD (1988) *"Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations."* **Journal of Organizational Behavior**, 9:43-59.

PORTER, Lyman W., Richard M. STEERS, Richard T. MOWDAY ve Paul V. BOULIAN. (1974) "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians", **Journal of Applied Psychology**, Vol.59,5: 603-609

RANDALL, D. M. (1987). *Commitment and the organization: The organization man revisited*. **Academy of Management Review**, 12, 460-471,

RANDALL, D. M. and COTE, J. A. (1991), *Interrelationships of Work Commitment Constructs*, **Work and Occupations**, Vol:18, No:2, 194-211,

REICHERS, A. E., A (1985); *Review and Reconceptualization of Organizational Commitment*, **Academy of Management Review**, Vol:10, No:3, 465-476

ROBBINS, Stephen. (1998); **Organizational Behaviour** (Eight Edition), Prentice Hall International Inc. New Jersey.

ROEHLING, M. V., CAVANAUGH, M. A., MOYNIHAN, L. M., and BOSWELL, W. R. (2000), *The Nature of the New Employment Relationship: A Content Analysis of The Practitioner and Academic Literatures*, **Human Resource Management**, Vol:39, No:4, 305-320, Winter

RUSBULT, Caryl E. ve Dan FARRELL.(1983); "A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact On Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover of Variations in Rewards, Costs, Alternatives, and Investments", **Journal of Applied Psychology**, Vol.68,3: 429-438

SALANCIK, G.R. (1977) "Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief" **New Directions in Organizational Behavior**. Der.B.M. Staw ve G.R. Salancik, Illinois: St. Clair Press: 1-53 Chicago.

SALANCIK. G. R. (1979). **Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief**. Slcers, Richard M.. Porter, Lyman W. (der.), **Motivation and Work Behavior** (318-325). McGraw-Hill Book Company: New York.

SAVERY, L. K. and SYME, P. D. (1996), '*Organizational Commitment and Hospital Pharmacists*', **Journal of Management Development**, Vol:15, No:1, 14-22.

SEARS, David O., L. Anne REPLAU, Jonathan L. FREEDMAN ve Shelley E TAYLOR (1988) **Social Psychology**. Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.

SHELDON, Mary E. (1971). "*Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to Organizations*." **Administrative Science Quarterly**, Vol. 71, 16:143-150.

SHOEMAKER, Donald J., William F. SNIZEK ve Clifton D. BRYANT (1977) "*Toward a Further Clarification of Becker's Side-Bet Hypothesis as Applied to Organizational and Occupational Commitment*." **Social Forces**, Vol. 56, 2:598-603.

SCHULTZ, D.P ve S.E. Schultz. (1990); **Psychology And Industry Today: An Introduction to Industrial And Organizational Psychology** (Fifth Edition), New York, Macmillian

ŞAHİNKUŞ, Yusuf (2006), **Yönetici Davranışlarındaki Farklılıkların Eğitim Düzeyleri İle İlişkisi Ve Sınır Birim İşgörenlerin Aidiyet Duyguları Üzerine Etkisi (Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama)**, s.10-70, Gazi Üniversitesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi). Ankara.

ŞENKAŞ, Mehmet.(1996) "**Grup Çalışmasının İşe Bağlılık ve İşgücü Verimliliği Üzerine Etkileri**", DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İlişkileri ve Yönetimi ABD, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.21-51, İzmir.

TEKİN, Ahmet. (2002); **İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Bir Karşılaştırma (Türkiye-Pakistan Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 14-46, Ankara.

TOLAY, Ebru. (2003); **Eğitimin Örgütsel Bağlılığa Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 29-41, İzmir.

TSUI, A. S., EGAN, T. D. ve O'REILLY, C. A., (1992), '*Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment*', **Administrative Science Quarterly**, Vol:37, 549-579.

VAROĞLU, Demet (1993) **Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşların Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri**, Ankara Üniversitesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara

VAROĞLU, Kadir. (1992); **Türk Bilgisayar Sektöründe Örgütlenme Yapıları ve Etkililik** (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

WASTİ, S. A. (2000). **Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış**. Ayçan, Zeynep (der.). *Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları* (201 -224). Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 21, Ankara.

WALLACE, J. E., (1995) '*Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations*', **Administrative Science Quarterly**, Vol:40, No:1-4, 228-255.

WEINER, Y. (1982). '*Commitment in organizations: A normative View.*' **Academy of Management Review**. 7(3), 418-428.

WILLIAMS, L.J. ve HAZER, J.T. (1986); "*Antecedents And Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods*", **Journal of Applied Psychology**, 71,2:219-231

Wook Ko. J., Price. J.L., Mueller, C.W. (1997). '*Assesment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea.*' **Journal of Applied Psychology**. 82(6), 961-973.

YAĞCI, Kamil. (2003); Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer- Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve Otel İşletmeleri Uygulaması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.34-45, İzmir.

YALÇIN, Azmi. ve İPLİK, F. Nur. (2004). **Adana ilindeki Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Araştırma**, s.32-67Adana.

YILDIRIM Fatma. (2002); Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 34-67, Ankara.

YÜKSEL, Y. (1993), A Study on The Relationship Between Organizational Climate and Organizational Commitment, Yayınlanmamış Yüksek Lisans, Marmara Üniversitesi, İstanbul, s.26- 79

ZAHRA, Shaker A. (1984) *"Understanding Organizational Management"* **Supervisory Management**. 29(3): 16-20

http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=221;Erişim: 04.01.2007

<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/166/index3-kurt.htm>; Erişim:05.12.2006

http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=233-Erişim:21.12.2006

<http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=564>

Erişim:19.02.2007

<http://egitim1.sitemynet.com>, Erişim: 14.11.2006

ARAşTIRMA SORU KÂĞIDI

Sayın İlgili;

Bu anketin amacı, Emniyet teşkilatına mensup rütbeli ve rütbesiz personelin örgütsel baēlılık düzeylerinin karşılaştırma bir analizini yapmaktır.

Sorular işaretleme test şeklinde hazırlandıēı için cevaplama kolay ve az zaman alıcıdır. Anketleri doldurmak 15 dakikadan fazla zamanınızı almayacaktır. Bu nedenle lütfen hiç bir soruyu atlamadan cevaplamaya çalışınız.

Anketleri dolduranın kişiliēine ilişkin bilgiler ve cevaplar tamamen gizli tutulacaktır. Bütün deēerlendirmeler genellenecek ve istatistiki kurallara uygun olarak yapılacaktır. Bu nedenle, sizden anketlerin herhangi bir yerine soruların dışında tanımlayıcı bilgi koymanız beklenmemektedir.

Yoēun çalışma tempoanız içinde zaman ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederim.

Onay KAYA

Başkomiser

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

GENEL BİLGİLER

Lütfen size uyan seçeneği “X” veya “√” simgesi ile işaretleyiniz.

1. Rütbeniz nedir?

- 1() Polis Memuru 2() Komiser Yardımcısı 3() Komiser
4() Başkomiser 5() Emniyet Amiri 6() Emniyet Müdürü

2. Eğitim durumunuz nedir?

- 1() Lise 2() Yüksek Okul 3() Lisans 4() Yük. Lisans ve üzeri

3. Medeni durumunuz nedir?

- 1() Bekar 2() Evli

4. Meslekteki toplam hizmet yılınız ne kadardır?

- 1() 1-5 yıl 2() 6-10 yıl 3() 11-15 yıl 4() 16-20 yıl 5() 20 yıldan fazla

5. Şu anki görevinizdeki hizmet süreniz nedir?

- 1() 1 yıldan az 2() 1-3 yıl 3() 4 - 5 yıl 4() 5 yıldan fazla

6. Oturduğunuz konut türü nedir?

- 1() Lojman 2() Kira 3() Kendi evi

7. Cinsiyetiniz:

- 1() Erkek 2() Kadın

8. Yaşınız?

- 1() 18-25 2() 26-35 3() 36-45 4() 45-55 5() 55 ve üzeri

9. Çalışma Saatleriniz:

- 1() 08.00/17.00 2() 12/12 3() 12/24 4() 12/36 5() Hiçbiri

10. Çalıştığınız birim adı nedir?

.....
.....

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ

Aşağıda kurumunuza ilişkin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen soruların yanındaki bölümde, size uygun gelen seçeneği işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok katılmıyorum	Tam Katılmıyorum
1. Kurumun karşılaştığı sorunları kendi sorunlarım gibi algıları.					
2. Kurumumun önem verdiği değerler benim değerlerim birbirine çok benziyor.					
3. Kendimi bu kuruma duygusal açıdan bağlı hissediyorum.					
4. Bu kurumun benim için çok özel bir anlamı vardır.					
5. Yeniden işe girecek olsam aynı kurumu tercih ederdim.					
6. Kurumumda kendimi ailenin bir üyesi gibi hissediyorum.					
7. İşimi severek yapıyorum.					
8. Arkadaşlarıma kurumumu övmekten mutluluk duyarım.					
9. Burada uzun süre çalıştım; görevimde ilerleme (terfi) olabilir. Eğer başka bir kuruma geçersen, bu kadar yıl daha çalışmak istemiyorum.					
10. Burada mesleki eğitim aldım. Mesleki deneyimlerimi başka kurumda kullanamam.					
11. Çalışma saatlerinden memnunum.					
12. İstesem bile şu an kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
13. Kurumumun personeline sağladığı faydalar benim için çok önemli.					
14. Mesleki eğitimimi kullanabileceğim alternatif iş seçeneğim çok az.					
15. Maaşım yeterince yüksek. Diğer kurumlarda bu kadar maaş alamam.					
16. Kurum değiştirdiğim takdirde ikamet ettiğim İl'i değiştirmem gerektirecek. Bu da yaşam düzenimi bozacak.					
17. Benim katkım kuruluşun varlığı açısından önemlidir.					
18. Şu anda kurumumdan ayrılma kararı alsam, hayatım büyük ölçüde alt üst olur.					
19. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri de mevcut iş seçeneklerimin kısıtlı olmasıdır.					
20. Bu kurumda çalışmayı devam etmemi gerektirecek birçok yükümlülük hissediyorum.					
21. Benim için avantajlı olsa da şu anda kurumumdan ayrılmayı doğru bulmuyorum.					
22. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
23. Şu anda kurumumdan ayrılısam suçluluk hissedirim.					
24. Kurumuma çok şey borçlu olduğumu düşünüyorum.					
25. Burada çalışan insanlara karşı kendimi sorumlu hissettiğim için kuruluşumdan ayrılmayı düşünmüyorum.					
26. İşim beni fazlasıyla tatmin ediyor.					