

**KAMU SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK: 11 10 2011 TARİH VE 663 SAYILI KHK
KAPSAMINDA YAPILANDIRILAN KAMU SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞIN ANALİZİ¹**

*ORGANIZATIONAL LABORITY IN THE PUBLIC SECTOR: ANALYSIS OF
ORGANIZATIONAL CONTEXT IN THE PUBLIC HEALTH SECTOR CONSTRUCTED
UNDER THE LAW ENACTED ON 11/10/2011 WITH NUMBER 663*

Murat AK

Dr. Öğretim Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu,
Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, efe_2288@hotmail.com

Özcan SEZER

Doç. Dr., Bülent Ecevit Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü,
ozcansezer67@yahoo.com

ÖZ

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine veya kurumlarına karşı hissettikleri aidiyet şeklinde tanımlanabilir. Söz konusu tanımdan da hareketle örgütsel bağlılık, gerek çalışanlar gerekse kurumlar için ortaya çok boyutlu ve kapsamlı sonuçlar doğurabilen stratejik bir konudur. Dolayısıyla bir örgüt veya kurum nezdinde görev yapan çalışanların bağlılıkları, hem kendi tatminleri ve performansları, hem de kurumsal verimlilik ve başarı için büyük önem taşımaktadır. 11.10.2011 tarih ve 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılandırılan Sağlık Bakanlığı teşkilatında; Türkiye Kamu Hastaneler Kurumu, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu ve Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatı olmak üzere üçlü yapı öngörülmüştür. Bu bağlamda merkezde bulunan söz konusu kurumların taşradaki teşkilatları ise sırayla Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterlikleri, Halk Sağlığı Müdürlükleri ve İl Sağlık Müdürlükleridir. Söz konusu üç kurumda çalışanların bağlılıklarının analizi, üçlü kurumsal yapının çalışanlar nezdinde oluşturduğu aidiyet algısının değişiminin tespit edilebilmesi için önem taşımaktadır. Bunun için bir örneklem oluşturabilme amacıyla, Bartın İl Kamu Sağlık Teşkilatı'nı oluşturan Bartın İl Sağlık Müdürlüğü, Bartın Kamu Hastaneler Birliği ve Bartın Halk Sağlığı Müdürlüğü'nde görev yapan ve anket uygulamasını kabul eden 212 kamu çalışanına, Allen ve Meyer tarafından (1990) geliştirilen ve Arzu Wasti (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel bağlılık anketi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen anket ve analiz sonucunda Bartın Kamu Sağlık Teşkilatı'nda görev yapan kamu çalışanlarının örgütsel bağlılıkları üç alt boyutta ve demografik değişkenler ekseninde değerlendirilmiştir. Bu bağlamda genel olarak duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt ölçekleri için yöneticilerin bağlılık düzeyi, memurlardan daha fazla iken, devam bağlılığında memurların bağlılık düzeyi yöneticilerden anlamlı derecede daha yüksektir. Bu bağlamda memurların bağlılıklarının daha çok kamunun öngördüğü iş güvencesi ve istihdam istikrarı nedeniyle devam bağlılığı şeklinde ortaya çıktığı söylenebilir. Yöneticilerde ise memurlara göre duygusal ve normatif bağlılığı daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Kamu Sağlık Sektörü, Kamu Sağlık Teşkilatı

ABSTRACT

Organizational commitment can be defined as a sense of belonging which employees feel towards their organizations or institutions. With this in mind, organizational commitment is a strategic issue that can result in multi-dimensional and comprehensive results for both employees and institutions. Therefore, the commitment of employees who work for an organization or an institution is of great importance both for their own satisfaction and performance, and for organizational or institutional productivity and success. Within the Ministry of Health organization structured by the Decree Law No. 663 dated 11.10.2011;

¹ Bu makale, Doç. Dr. Özcan SEZER danışmanlığında, BEÜ SBE'de 25.05.2017 tarihinde jüri önünde sunulup başarılı bulunan "Örgütsel Bağlılık ve Görevde Yükselme: Sağlık Sektöründe Çalışanların Görevde Yükselmeye İlişkin Adalet Algılarının Bartın ili Örneğinde İncelenmesi" konulu Doktora tez çalışmasından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Turkey Public Hospitals Organization, the Public Health Agency of Turkey and the Central Organization of the Ministry of Health are envisaged as a tripartite structure. According to this, the provincial organizations of the related institutions in the center are General Secretariat of Public Hospitals Association, Public Health Directorates and Provincial Health Directorates. The analysis of the loyalties of the employees working in this three institutions is crucial so that the change in the perception of belonging which the triple institutional structure has formed in the employees can be determined. In order to create a sample for this purpose, an organizational commitment questionnaire developed by Allen and Meyer (1990) and adopted to Turkish by Arzu Wasti (2002) was applied to 212 public employees working in the Bartın Provincial Health Directorate, Bartın Public Hospitals Association and Bartın Public Health Directorate, the Bartın Provincial Public Health Organization, As a result of the survey and analysis, the organizational commitment of public employees working in Bartın Public Health Service was evaluated in three sub-dimensions and on the axis of demographic variables. According to this, while the level of commitment of managers for emotional attachment and normative commitment subscales is higher than that of civil servants, the level of commitment of civil servants in terms of attendance is significantly higher than that of managers. It can also be said that the loyalties of the civil servants are more in terms of attendance due to the job security and employment stability prescribed by law. As for the executives, it is seen that their emotional and normative commitment is higher than that of civil servants.

Key words: Organizational Commitment, Public Health Sector, Public Health Organization.

1.GİRİŞ

İşgörenlerin çalıştıkları örgüte karşı duygusal, normatif (tutumusal) ve devamlılık gibi farklı şekillerde aidiyet hissetmeleri şeklinde tanımlanabilecek örgütsel bağlılık kavramının, örgüt yazınında çok önemli bir yeri bulunmaktadır. Nitekim örgütlerin piyasa koşullarında varlıklarını devam ettirebilmeleri için hedeflerine ulaşabilmeleri, misyonlarını yerine getirebilmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, önemli bir faktör olarak ifade edilebilir. Fiziksel sermaye, finansman, tedarik imkanlarının güçlü olması, müşteri memnuniyeti gibi faktörler örgütsel hedeflere ulaşmada önemli unsurlar olarak kabul edilirken, örgütsel bağlılık konusu da bu faktörlerle birlikte değerlendirilmektedir. Sonuçta örgütlerin piyasa koşullarında varlıklarını sürdürebilmeleri, kamusal örgütlerin ise etkin ve verimli hizmet sunabilmelerinde beşeri kaynak olan insan unsurunun önemli olduğu görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, stratejik bir kavram olarak değerlendirilebilir.

Örgütler ve çalışanlar için son derece stratejik ve önemli bir kavram olan örgütsel bağlılığın analizi ile ilgili literatürde çok sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Fakat bu çalışma, 11.10.2011 tarih ve 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılandırılan Sağlık Bakanlığı'nda örgütsel bağlılık ile ilgili gerçekleştirilen ilk çalışma niteliğindedir. Bu bağlamda teşkilat yapısıyla öngörülen üçlü yapıda görev yapan çalışanların bağlılıklarının analizi ve değişimin değerlendirilmesi amacıyla, Bartın Kamu Sağlık Teşkilatı evreninde Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Arzu Wasti (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel bağlılık anketi ve ölçeği uygulanmaktadır. Çalışmada ilk olarak örgütsel bağlılık konusuna kısaca değinilmekte daha sonra gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

2. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan ilk tanımlamalardan biri olarak kabul edilebilecek Grusky tarafından 1966 yılında yapılan tanımlamada, örgütsel bağlılık; işgörenin, işletmesine bağlılığının derecesi şeklinde ifade edilmektedir (Wahn, 1998:256). Leong ise örgütsel bağlılığı, işgörenin bir örgüt ile kimliğini birleştirmesi ve örgütüne karşı duyduğu bağlılığın birleşik gücü şeklinde tanımlamaktadır (Leong, 1996:5). Bir başka tanımlamada ise örgütsel bağlılık; çalışanın kimliğini örgütle bağdaştıran, örgüte karşı geliştirilen bir tutum, tavır veya yönelme olarak belirtilmektedir (Sheldon, 1971:143, aktaran: İnce ve Gül, 2005:4). Yine örgütsel bağlılığın, işgörenin üyesi bulunduğu örgütü ile kendisini özdeşleştirmesi ve böylelikle oluşan kimlik birliğinin gücü olduğu ifade edilmektedir (Bakan, 2011:7). Buchanan ise; örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi, işi kabullenmesi ve örgütüne kuvvetli bir sadakat duygusu ile bağlanma unsurlarından oluşan bir sistematik olgu olarak tanımlamaktadır. Buchanan'ın yaptığı bağlılık tanımlamasıyla, örgütün hedeflerine ve vizyonuna, çalışanın örgütteki misyonuna, maddi ve manevi çıkarlarına uyan duygusal bir bağlanma şekline vurgu yaptığı görülmektedir (Buchanan'dan aktaran Varoğlu, 1993:3). Kiesler, örgütsel bağlılığı; işgörenin örgütünde edindiği ve alışkanlık kazandığı tutum ve davranışlarına, kendisini bağlaması olarak tanımlamaktadır (Kiesler, 1971:5). Thornhill ise örgütsel bağlılığın, öncelikle çalışanın bireysel özelliklerini, kıdemini, başarı ihtiyacını ve sorumluluk bilinci ile uzmanlık duygusunu kapsadığını ifade etmektedir (Thornhill vd., 1996:15). Becker'in ise bağlılık tanımlamasında daha çok çıkarıcı bir yaklaşımı esas aldığı ve bu kapsamda bağlılığı, işgörenin örgütten ayrılması durumunda zaman, emek, ücret, makam gibi unsurları kaybedeceğini düşünmesi sonucunda oluşan zoraki bir bağ olarak belirtmektedir (Becker, 1960:14).

Örgüt-işgören bağlantısından kaynaklanan örgütsel bağlılık kavramının, işgörenlerin çalıştıkları örgüte karşı duydukları bağlılığın seviyesini ifade ettiği savunulabilir. Bu nedenle, örgüt yönetimlerinin kaliteli, verimli

mal ve hizmet üretimini sağlamayı hedeflemek kadar, çalışanlarını memnun ederek örgütsel bağlılıklarını artırmak da örgütsel yaşamda önemli görülmektedir (Çöl, 2004; Morrow, 1983, aktaran: Uygur, 2009:12-13). Böylelikle bir örgütte işgörenler arasında sağlanacak yüksek seviyede örgütsel bağlılığın, çalışan ve örgüt bazında ortaya son derece olumlu sonuçlar doğuracağı ifade edilmektedir (Kazan, 1985:24). Nitekim çalışan, ifa ettiği görevden ve bulunduğu örgütten memnuniyet duyarak haz aldığından, örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlerin görev yaptığı bir örgüt, hedeflerine daha kolay ve hızlı ulaşabilecektir (Ünal, 1999:11).

Birçok bilim adamı yapmış oldukları araştırmalarda, örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan işgörenlerin, işe geç kalma, işten ayrılma, devamsızlık, verimsizlik, motive olamama, çalışma barışına katkıda bulunamama gibi örgüt hayatında sıklıkla görülebilen birçok olumsuz durumların önlenmesinde etkin bir rol oynadığı yönünde sonuçlar elde etmişlerdir (Shore ve Martin, 1989; Meyer ve diğerleri, 2002; Siders ve diğerleri, 2001; Jaramillo ve diğerleri, 2005). Şüphesiz bu sonuçların, her örgüt yönetimince istenilen ve hedeflenen sonuçlar olacağı düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramının, aynı zamanda bir işgörenin, örgütle kendisini özdeşleştirme, bir nevi örgütün misyon ve vizyonu ile kendisini kaynaştırma seviyesi şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Araştırmacılar tarafından örgütsel bağlılık kavramının üç bileşen etrafında oluştuğu savunulmaktadır. Bunlar;

a) Örgütün belirlediği örgütsel hedeflerin benimsenmesi ve bu hedeflere kuvvetli bir bağlılık sergileme

b) Örgütün varlığını sürdürmesi ve güçlenmesi için kuvvetli bir irade sergileme

c) Örgütün bir parçası olma konumunu devam ettirmek için üstün bir gayretle çalışma şeklinde açıklanmaktadır (Agarwal ve diğerleri, 1999; Nijhof ve diğerleri, 1998; Elliott ve Hall, 1994; Allen ve Meyer, 1990; Chen ve diğerleri, 2002; Uygur, 2004; Haslam, 2004; Hafer ve Martin, 2006; Chughtai, 2008).

İnce ve Gül tarafından yayınlanan eserde (2005), örgütsel bağlılık ile ilgili özellikle üç sınıflandırma türünün ön plana çıktığı belirtilmektedir. Bunlar tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımı şeklinde değerlendirilmektedir. Bu çalışmamıza esas teşkil eden Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımlarında da üçlü bir tasnif yapıldığı görülmektedir. Bu kapsamda Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde değerlendirmektedirler. Literatürde de bu üçlü değerlendirmenin yaygın olarak kabul edildiği gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif (tutumsal) olarak üç farklı şekilde değerlendirilmesinin sebebi, örgütsel davranış uzmanlarının ve sosyal psikolog çalışanlarının konuya değişik bakış açılarıyla bakmaları gösterilmektedir. Nitekim örgütsel davranışçıların, tutumsal bağlılık konusunu daha çok irdeledikleri, sosyal psikologların ise davranışsal bağlılık üzerinde durdukları anlaşılmaktadır (İnce ve Gül, 2005:26). Bu kapsamda örgütsel bağlılık türlerini daha yakından irdeleyebilmek için Allen ve Meyer tarafından ortaya konulan ve literatürde de genel kabul gören; duygusal veya çoklu bağlılık, normatif, davranışsal veya tutumsal ve devam bağlılığı şeklinde detaylı biçimde değerlendirilebilir.

Örgütsel bağlılığın niteliksel farklarından birini oluşturduğu ifade edilen duygusal bağlılık, bir kimsenin bireysel olarak işletmesini kendisiyle içselleştirdiği, işyeriyle etkileşim sağladığı ve işletme üyeliği nedeniyle haz aldığı, gurur duyduğu bir oryantasyon durumu şeklinde açıklanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990:2). Normatif, tutumsal veya davranışsal bağlılıkta ise daha çok iş görenlerin örgütlerine bağlı olmayı, bir görev olarak benimsemesinden ve örgüte bağlılık duymanın, tutumsal bir algıyla doğru olduğuna inanması sonucunda geliştiğinden bahsedilebilir. Esas olarak normatif bağlılık yaklaşımında, işgörenin "bu örgütte kalmam gerekiyor" şeklinde ifade edilebilecek bir düşünce ve algı hissini taşıdığı belirtilmektedir. Bu kapsamda işgörenin, örgüt üyeliğini sürdürmeye mecbur olduğunu düşündüğü ve bu doğrultuda algı ve tutumlar taşıdığı düşünülmektedir (Kuvaas, 2003:195; Allen, 1990:513). Dolayısıyla örgüt bünyesinde güçlü normatif bağlılığa sahip işgörenlerin, örgüt üyeliğini sürdürmeyi ahlaki ve hissi bir anlayışla zorunlu gördükleri ifade edilebilir (Meyer ve Allen, 1991; Scholl, 1981:76; Wiener, 1982, 92). Kanter'in (1968) ifade ettiği devam bağlılığı yaklaşımı ile işgören, mensubu bulunduğu örgütünden ayrılması durumunda, kendisine çıkacak maliyetin, örgütünde kalması durumunda çıkacak maliyetten daha yüksek olacağı algısını taşımaktadır. Bu nedenle Kanter (1968) bu durumda işgörenin örgütüne karşı duyacağı bağlılığın, devam bağlılığı olacağını savunmaktadır (Kanter, 1968:504). Dolayısıyla devam bağlılığında çalışanın, daha çok geçmişteki emekleri ve çalışmaları nedeniyle akılcı bir tutum sergileyerek bu zamana kadar elde ettiği kazanımları yeni örgütünde bulamayabileceğini düşünerek örgütüne aidiyet hissetmek zorunda kalmasının söz konusu olduğu söylenebilir (Mowday vd., 1982:25). Böylelikle devam bağlılığı, çalışanın, örgütü için katlandığı fedakarlık, emek, zaman, kazandığı özgüven, tecrübe gibi nedenlerle örgütten ayrılmaya hevesli olmayıp, örgütüne bağlı kalmasını sağlayan bir süreci öngörmektedir.

3. Metodoloji

Çalışmanın metodolojisi kapsamında çalışmanın yöntemi ve verilerin analizi, çalışmanın evreni ve sınırlılıkları, çalışmanın modeli, çalışmanın güvenilirlik analizi, çalışmanın yöntemi, verilerin analizi, katılımcılara ait demografik bilgiler, çalışmanın hipotezleri aşağıda değerlendirilmektedir.

3.1. Çalışmanın Yöntemi ve Verilerin Analizi

Çalışmada, Bartın Sağlık Teşkilatını oluşturan; Bartın İl Sağlık Müdürlüğü, Bartın Halk Sağlığı Müdürlüğü ve Bartın Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği bünyesinde çalışan kamu personelinin örgütsel bağlılık konusunda tutum ile hislerini analiz edilmesi amacıyla kurumlar bazında ayrı ayrı gruplandırma yapılmak suretiyle kolayda örnekleme modeli tercih edilerek anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeği için 3 alt boyut olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak adlandırılan alt ölçekler, ölçeğin orijinalinde verilen madde dağılımına göre her bir katılımcı için hesaplanmış ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler SPSS 20.0 yazılımı ile % 95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

3.2. Çalışmanın Evreni ve Sınırlılıkları

Çalışmanın evreni, kamu sağlık teşkilatında bir örneklem model oluşturabilmek amacıyla, Bartın il kamu sağlık teşkilatını oluşturan Bartın İl Sağlık Müdürlüğü, Bartın Halk Sağlığı Müdürlüğü, Bartın Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği'nde çalışan toplam 1084 personelden oluşmaktadır. Toplam 1084 personelden kolayda örnekleme metoduyla 260 personele anket uygulaması yapılmak istenilmiş fakat bunlardan 212'sinden olumlu geri dönüş sağlanmıştır

Tablo 3.1. Bartın İli Kamu Sağlık Kurumlarına Göre Toplam Devlet Memuru Sayısı

KURUM	DEVLET MEMURU SAYISI		Toplam
	Erkek	Bayan	
İl Sağlık Müdürlüğü	71	80	151
Halk Sağlığı Müdürlüğü	91	136	227
Kamu Hastaneler Birliği	294	412	706
Toplam	456	628	1084

Çalışma kapsamındaki sağlık tesislerine ilişkin veriler, Bartın İl Sağlık Müdürlüğü Yönetim Hizmetleri Şube Müdürlüğü, Bartın Halk Sağlığı Müdürlüğü Destek Hizmetleri Şube Müdürlüğü ve Bartın Kamu Hastaneleri Birliği özlük işleri biriminden elde edilmiştir.

Tablo 3.2. Anket Katılımcılarının Kurumlara Göre Dağılımı

KURUM	KATILIMCI SAYISI	%
İl Sağlık Müdürlüğü	36	17,0
Halk Sağlığı Müdürlüğü	42	19,8
Kamu Hastaneler Birliği	134	63,2
Toplam	212	100

Çalışmanın bir takım kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle çalışma, yalnızca tek bir ildeki sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Değişik ortamlarda ve illerde uygulanacak benzer nitelikte çalışmalar, değişik sonuçların elde edilmesini sağlayabilir. İkinci olarak çalışma için kullanılan verilerin, Bartın ilinde halen görevini sürdürmekte olan kamu sağlık personelinin sağlanması nedeniyle, uygulamada kamu ve özel sağlık kurumları çalışanları arasında bir ayırım yapılamamıştır. Sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilecek çalışmalar noktasında, kamu kurumları ile özel kurumların karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi, değişik bakış açılarıyla analiz edilerek incelenmesini sağlayabilir.

3.3. Çalışmanın Modeli

Bartın Sağlık teşkilat yapısını oluşturan; Bartın İl Sağlık Müdürlüğü, Bartın Halk Sağlığı Müdürlüğü ve Bartın Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği bünyesinde çalışan kamu personelinin, örgütsel bağlılık konusunda tutum ve hislerini ölçerek analiz edilmesi amacıyla kurumlar bazında ayrı ayrı gruplandırma yapılmak suretiyle, kolayda örnekleme modeli tercih edilerek anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

3.4. Çalışmanın Güvenirlik Analizi

Çalışmada kullanılan ölçek ve alt boyutlara ilişkin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi amacıyla güvenilirlik analizi yapılmış ve cronbach alfa katsayısı elde edilmiştir. Buna göre örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli için

güvenilirlik düzeyi % 81,2'dir. Alt ölçeklerden duygusal bağlılık alt ölçeğinin % 80,9; normatif bağlılık alt ölçeğinin % 82,3; devam bağlılığı alt ölçeğinin güvenilirliği ise % 75,6'dır.

Tablo 3.3. Örgütsel Bağlılık Chronbach Alfa Katsayıları

	Chronbach Alfa
Örgütsel Bağlılık	0,812
Duygusal Bağlılık	0,809
Normatif Bağlılık	0,823
Devam Bağlılığı	0,756

3.5. Çalışmanın Yöntemi

Ölçme araçlarının seçilmesinde ilgili literatür taranmış, daha önce uygulanmış örgütsel bağlılık ile ilgili ölçme araçları incelenmiş ve Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği (OCQ) nın araştırma amacına uygun ölçme aracı olacağı sonucuna varılmıştır. Ölçme araçlarının belirlenmesinden sonra, örgütsel bağlılık ölçeği (OCQ)'nin kullanımı için John MEYER'dan e-mail yoluyla yazılı izinler alınmış; daha sonra ölçeği Türkçe'ye uyarlayan araştırmacının onayı için de gerekli iletişim e-mail yolu ile sağlanmış ve gerekli prosedürler tamamlanmıştır.

Sonuç olarak çalışmada, iki tip ölçme aracı (anket) kullanılmaktadır. Bunlar:

1. Kişisel Bilgi Formu: Ölçme araçları hakkında açıklayıcı kısa bir bilgi ile araştırmaya katılanlar hakkında bilgi toplamak amacıyla oluşturulan formdur. Bu ölçme aracında kamu personeli ve yöneticilerinin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim durumu, kadro durumu, çalışma süreleri, gelir seviyelerini içeren sorular bulunmaktadır.

2. Örgütsel Bağlılık Anketi: Kamu personelinin ve yöneticilerin örgüte bağlılıklarının, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ve Arzu Wasti tarafından Türkçe'ye adapte edilen üç boyutlu (Duygusal bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık) ve 18 ifadeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği ile ölçümü gerçekleştirilmektedir. Ölçüm aracının güvenilirlik, açıklayıcı faktör analizi ve geçerlilik testleri Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha), duygusal bağlılık için $\alpha=0,87$, devam bağlılığı için $\alpha =0,75$ ve normatif bağlılık için $\alpha =0,79$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, ölçme aracının oldukça güvenilir olduğunu ve yapılacak araştırmalarda kullanılabileceğini göstermektedir. Aynı zamanda Allen ve Meyer tarafından geliştirilen bu modelin, çok boyutlu örgütsel bağlılık modellerini de kapsadığı, örgütsel bağlılığı oluşturan farklı bileşenleri ifade ettiği ve bu bileşenlerin alt boyutlarının örgütsel bağlılığın bütünü oluşturduğu söylenebilir.

Çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğinin, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere, üç alt boyuttan oluşan 24 maddelik bir ölçme aracı olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılığın alt boyutu 8 maddeden oluşmakta ve 1. - 8. Maddeleri, devam bağlılığı alt boyutu ise 8 maddeden oluşmakta ve 9. - 16'ncı maddeleri ve normatif bağlılık alt boyutu 8 maddeden oluşmakta ve 17 ile 24. maddeleri kapsamaktadır. Bu sorulardan 4. 5. 6. 8. 9. 12. 18. 19. ve 24. sorular, anketin İngilizce orijinal metinde ters soru olarak düzenlendiği görülmekte ve Türkçeye çevrilip uygulanan şekilde de bu özelliklerin korunduğu görülmektedir.

Ölçme aracı, 1 "Hiç Katılmıyorum", 2 "Katılmıyorum", 3 "Kararsızım", 4 "Katılıyorum" ve 5 "Tamamen Katılıyorum" şeklinde beşli likert tipi bir derecelendirme niteliğini taşımaktadır.

Bu kapsamda düzenlenen anket formları, kolayda örnekleme modeli tercih edilerek Bartın İl Sağlık Müdürlüğü'nden 21 erkek ve 15 kadın, Bartın Kamu Hastaneler Birliği'nden 78 erkek ve 56 kadın, Bartın Halk Sağlığı Müdürlüğü'nden ise 25 erkek ve 17 kadın olmak üzere toplam 124 erkek ve 88 kadın personele yöneltilmiştir. Böylece toplam 212 personele anketin uygulanması sağlanmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Örgütsel bağlılık ölçeği için 3 alt boyut olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak adlandırılan alt ölçekler, ölçeğin orijinalinde verilen madde dağılımına göre her bir katılımcı için hesaplanmış ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

3.7. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Anket uygulamasına iştirak eden katılımcılara ait demografik bilgilerin dağılımı aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 3.4. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

		n	%
Cinsiyetiniz	Kadın	88	41,5
	Erkek	124	58,5
	Toplam	212	100,0
Yaşınız	20 yaşından küçük	5	2,4
	20-29 arası	46	21,7
	30-39 arası	88	41,5
	40-49 arası	59	27,8
	50-59 arası	11	5,2
	60 ve üzeri	3	1,4
	Toplam	212	100,0
Medeni durumunuz	Evli	145	68,4
	Bekar	67	31,6
	Toplam	212	100,0
Öğrenim durumunuz	İlköğretim	1	0,5
	Lise	46	21,7
	Ön lisans	67	31,6
	Lisans	85	40,1
	Yüksek lisans	13	6,1
	Toplam	212	100,0
Çalıştığınız Kurum	İl Sağlık Müdürlüğü	36	17,0
	Halk Sağlığı Müdürlüğü	42	19,8
	Kamu Hastaneler Birliği	134	63,2
	Toplam	212	100,0
Kadro durumunuz	İdari Hizmetler	56	26,4
	Sağlık Hizmetleri	127	59,9
	Yardımcı Hizmetler	29	13,7
	Toplam	212	100,0
Memuriyetteki çalışma süreniz	1-5 yıl	41	19,3
	6-10 yıl	35	16,5
	11-15 yıl	51	24,1
	16 yıldan fazla	85	40,1
	Toplam	212	100,0
Gelir seviyeniz	3000 TL ve altı	125	59,0
	3001-4000 TL	52	24,5
	4001-5000 TL	31	14,6
	5001 TL ve üstü	4	1,9
	Toplam	212	100,0
Çalıştığınız yerdeki statünüz	Yönetici	26	12,3
	Memur	186	87,7
	Toplam	212	100,0

3.8. Çalışmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Bartın ili kamu sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile cinsiyet değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H2: Bartın ili kamu sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile yaş değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H3: Bartın ili kamu sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile medeni durum değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H4: Bartın ili kamu sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile eğitim değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H5: Bartın ili kamu sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile çalışılan kurum değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H6: Bartın ili kamu sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile kadro durumu değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H7: Bartın ili kamu sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile çalışma süresi değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H8: Bartın ili kamu sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile gelir seviyesi değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H1: Bartın ili kamu sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile statü değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

4. Örgütsel Bağlılık leğinin Demografik Değişkenlerle Analizi

Çalışmada uygulanan örgütsel bağlılık leğinin demografik değişkenlere göre değişimi, bu bölümde verilmektedir. Bu kapsamda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kurum, kadro tipi, çalışma süresi, gelir ve statüye göre örgütsel bağlılık leğinin değişimine değinilmektedir.

4.1. Cinsiyete Göre rgtsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık leği alt boyutlarının cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız grupta t testi sonuçları aşağıda verilmektedir.

Tablo 4.1. Cinsiyete Göre rgtsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	88	2,23	0,71	-1,603	0,110
	Erkek	124	2,45	1,14		
Devam Bağlılığı	Kadın	88	2,80	0,73	0,994	0,321
	Erkek	124	2,70	0,73		
Normatif Bağlılık	Kadın	88	2,02	0,72	-1,625	0,106
	Erkek	124	2,23	1,05		

Analiz sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık alt leklerinin hiç birisi cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık alt boyutları düzeyi eşit seviyededir denilebilir.

4.2. Yaşa Göre rgtsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık leği alt boyutlarının yaşa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.2. Yaşa Göre rgtsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	20 yaşından küçük	5	2,06	0,39	2,673	0,023*
	20-29 arası	46	2,22	0,63		
	30-39 arası	88	2,25	0,92		
	40-49 arası	59	2,72	1,25		
	50-59 arası	11	2,10	1,08		
	60 ve zeri	3	1,60	0,10		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	20 yaşından küçük	5	2,33	0,53	1,370	0,237
	20-29 arası	46	2,71	0,69		
	30-39 arası	88	2,84	0,77		
	40-49 arası	59	2,62	0,69		
	50-59 arası	11	2,91	0,81		
	60 ve zeri	3	2,28	0,42		

	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	20 yaşından küçük	5	1,57	0,30	2,905	0,015*
	20-29 arası	46	1,84	0,49		
	30-39 arası	88	2,16	0,85		
	40-49 arası	59	2,44	1,24		
	50-59 arası	11	1,94	0,93		
	60 ve üzeri	3	1,72	0,69		
	Toplam	212	2,14	0,93		

Analiz sonuçlarına göre; duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt ölçekleri yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), devam bağlılığı yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklılık gösteren alt boyutlarda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal bağlılık alt boyutu için; 60 yaş ve üzeri kişilerin duygusal bağlılık düzeyi ile 40-49 yaş grubu kişilerin duygusal bağlılık düzeyleri diğer gruplardan anlamlı düzeyde farklı ($p<0,05$) olup, diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu bağlamda, yaş seviyesi yükseldikçe çalışanların duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Normatif bağlılık alt boyutu için; 20 yaşından küçüklerin normatif bağlılık düzeyi ile 40-49 yaş grubu kişilerin normatif bağlılık düzeyleri diğer gruplardan anlamlı düzeyde farklı olup diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu kapsamda, 20 yaşından küçüklerde normatif bağlılığın yüksek olması, örgütleriyle henüz duygusal ve tutumsal bağlılığın gelişmemiş olmasıyla açıklanabilir.

4.3. Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.3. Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Evli	145	2,53	1,11	3,845	0,000*
	Bekâr	67	1,98	0,48		
Devam Bağlılığı	Evli	145	2,67	0,70	-2,044	0,042*
	Bekâr	67	2,89	0,77		
Normatif Bağlılık	Evli	145	2,27	1,05	3,000	0,003*
	Bekâr	67	1,86	0,50		

Analiz sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının hepsi medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Duygusal ve normatif bağlılık alt boyutları için evlilerin bağlılık düzeyleri daha fazlayken, devam bağlılığında bekârların bağlılık düzeyleri anlamlı derecede daha yüksektir. Bu bağlamda, evliler için bağlılığın daha çok duygusal ve normatif boyutta geliştiği görülmektedir. Bekarlarda ise devam bağlılığının yüksek oluşu, kamuda istihdam edilmenin verdiği güven ve istikrar duygusu ile açıklanabilir.

4.4. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının yaşa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.4. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	1	3,70		5,553	0,000*
	Lise	46	2,26	0,68		
	Ön lisans	67	2,04	0,54		
	Lisans	85	2,52	1,22		
	Yüksek lisans	13	3,18	1,36		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	İlköğretim	1	2,67		1,040	0,387
	Lise	46	2,65	0,59		
	Ön lisans	67	2,82	0,70		
	Lisans	85	2,77	0,84		

	Yüksek lisans	13	2,41	0,46		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	İlköğretim	1	3,00		7,286	0,000*
	Lise	46	1,86	0,53		
	Ön lisans	67	1,84	0,47		
	Lisans	85	2,40	1,15		
	Yüksek lisans	13	2,86	1,37		
	Toplam	212	2,14	0,93		

Analiz sonuçlarına göre, duygusal ve normatif bağlılık eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), devam bağlılığı, eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklılık gösteren alt boyutlarda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal bağlılık için ilköğretim mezunlarının duygusal bağlılık düzeyi yüksek lisans, bunlar da diğer eğitim durumu kişilerin bağlılık düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir. Normatif bağlılık için, ilköğretim mezunlarının bağlılık düzeyi, lisans ve yüksek lisans mezunlarından, bunlar da lise ve ön lisans mezunlarının bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede daha fazladır ($p>0,05$).

Analiz sonuçları değerlendirildiğinde duygusal ve normatif bağlılığın ilköğretim mezunlarında daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, eğitim seviyesinin yükselmesinin duygusal ve normatif bağlılıkta etkili olmadığı, devam bağlılığında ise anlamlı bir farklılık oluşmadığı söylenebilir.

4.5. Çalışılan Kuruma Göre Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının çalışılan kuruma göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.5. Çalışılan Kuruma Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	İl Sağlık Müdürlüğü	36	2,60	0,96	3,865	0,022*
	Halk Sağlığı Müdürlüğü	42	2,60	1,16		
	Kamu Hastaneler Birliği	134	2,21	0,92		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	İl Sağlık Müdürlüğü	36	2,59	0,47	1,198	0,304
	Halk Sağlığı Müdürlüğü	42	2,69	0,92		
	Kamu Hastaneler Birliği	134	2,79	0,72		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	İl Sağlık Müdürlüğü	36	2,12	0,90	1,884	0,155
	Halk Sağlığı Müdürlüğü	42	2,39	1,12		
	Kamu Hastaneler Birliği	134	2,07	0,87		
	Toplam	212	2,14	0,93		

Analiz sonuçlarına göre, duygusal bağlılık alt ölçeği, çalışılan kuruma göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyi çalışılan kuruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklılık gösteren duygusal bağlılık alt boyutu için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; Kamu Hastaneler Birliği çalışanlarının devam bağlılığı düzeyi, İl Sağlık Müdürlüğü ve Halk Sağlığı Müdürlüğü personeli devam bağlılığı düzeyinden anlamlı derecede daha düşüktür. Bu bağlamda Kamu hastaneler birliğinde çalışan personellerin devam bağlılığının düşük olması kurumda yapılan son düzenlemeler ile sözleşmeli çalışma usulünün getirilmesi ile açıklanabilir.

4.6. Kadro Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının kadro durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.6. Kadro Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	İdari Hizmetler	56	2,55	1,12	2,538	0,081
	Sağlık Hizmetleri	127	2,34	0,99		
	Yardımcı Hizmetler	29	2,05	0,62		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	İdari Hizmetler	56	2,54	0,57	2,997	0,052
	Sağlık Hizmetleri	127	2,79	0,74		
	Yardımcı Hizmetler	29	2,87	0,88		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	İdari Hizmetler	56	2,30	1,14	2,042	0,132
	Sağlık Hizmetleri	127	2,13	0,89		
	Yardımcı Hizmetler	29	1,87	0,57		
	Toplam	212	2,14	0,93		

Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılık alt ölçeklerinin hiç birisi kadro durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile bütün kadro tipleri için duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri aynı seviyededir. Bu bağlamda bağlılık yaklaşımlarının bütün kadro tiplerinde aynı olduğu söylenebilir.

4.7. Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının çalışma süresine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.7. Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	41	2,26	0,57	4,398	0,005*
	6-10 yıl	35	2,03	0,57		
	11-15 yıl	51	2,18	0,95		
	16 yıldan fazla	85	2,64	1,22		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	41	2,58	0,66	2,056	0,107
	6-10 yıl	35	2,98	0,71		
	11-15 yıl	51	2,77	0,81		
	16 yıldan fazla	85	2,69	0,71		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	41	1,80	0,46	5,351	0,001*
	6-10 yıl	35	1,89	0,40		
	11-15 yıl	51	2,13	0,89		
	16 yıldan fazla	85	2,41	1,18		
	Toplam	212	2,14	0,93		

Analiz sonuçlarına göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt ölçekleri, çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), devam bağlılığı alt boyutu çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal bağıllık alt boyutu için; 6-10 yıl çalışma süresi olan kişilerin duygusal bağıllık düzeyi ile 16 yıldan fazla olanların bağıllık düzeyi diğer gruplardan anlamlı düzeyde farklı iken diğer gruplar arasında anlamlı derecede farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu bağlamda kamu hizmetine yeni başlamış çalışanlarda, duygusal bağıllığın düşük, 6-10 yıl arasında çalışanlar ile 16 yıldan fazla süreyle çalışanlarda ise daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Normatif bağıllık alt boyutu için 16 yıldan fazla süredir çalışanların bağıllık düzeyi 11-15 yıl süre ile çalışanlardan bunlar da, 6-10 yıl ve 1-5 yıl arası çalışanların bağıllık düzeyinden anlamlı derecede farklıdır. Bu durumda normatif bağıllığın tutumsal hislerin de gelişmesine bağlı olarak daha çok ileri yaş dilimlerinde oluştuğu söylenebilir.

4.8. Gelire Göre Örgütsel Bağıllık

Örgütsel bağıllık ölçeği alt boyutlarının çalışma süresine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.8. Gelire Göre Örgütsel Bağıllık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağıllık	3000 TL ve altı	125	2,15	0,66	16,723	0,000*
	3001-4000 TL	52	2,19	0,79		
	4001-5000 TL	31	3,32	1,57		
	5001 TL ve üstü	4	3,45	1,69		
	Toplam	212	2,36	0,99		
Devam Bağıllığı	3000 TL ve altı	125	2,66	0,72	2,296	0,079
	3001-4000 TL	52	2,90	0,77		
	4001-5000 TL	31	2,83	0,67		
	5001 TL ve üstü	4	2,17	0,36		
	Toplam	212	2,74	0,73		
Normatif Bağıllık	3000 TL ve altı	125	1,88	0,62	26,082	0,000*
	3001-4000 TL	52	2,04	0,70		
	4001-5000 TL	31	3,19	1,31		
	5001 TL ve üstü	4	3,46	1,73		
	Toplam	212	2,14	0,93		

Analiz sonuçlarına göre; duygusal bağıllık ve normatif bağıllık alt ölçekleri gelire göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), devam bağıllığı alt boyutu gelire göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal bağıllık ve normatif bağıllık alt boyutları için 4001-5000 TL gelire sahip kişiler ile 5000 TL üzeri kişilerin bağıllık düzeyi, 3001-4000 TL ile 3000 TL ve altı kişilerin bağıllık düzeylerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Bu bağlamda yüksek gelir sahibi kamu çalışanlarında duygusal ve normatif bağıllığın daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.9. Statüye Göre Örgütsel Bağıllık

Örgütsel bağıllık ölçeği alt boyutlarının statüye göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.9. Statüye Göre Örgütsel Bağıllık

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Duygusal Bağıllık	Yönetici	26	4,07	1,19	12,282	0,000*
	Memur	186	2,12	0,68		
Devam Bağıllığı	Yönetici	26	2,39	0,34	-2,610	0,010*
	Memur	186	2,79	0,76		
Normatif Bağıllık	Yönetici	26	3,80	1,15	13,000	0,000*
	Memur	186	1,91	0,61		

Analiz sonuçlarına göre; örgütsel bağıllık ölçeği alt boyutlarının hepsi statüye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Duygusal bağıllık ve normatif bağıllık alt ölçekleri için yöneticilerin bağıllık düzeyi, memurlardan daha fazla iken, devam bağıllığında memurların bağıllık düzeyi yöneticilerden anlamlı

derecede daha yüksektir. Bu bağlamda memurların bağlılıklarının daha çok kamunun öngördüğü iş güvencesi ve istihdam istikrarı nedeniyle devam bağlılığı şeklinde ortaya çıktığı söylenebilir. Yöneticilerde ise memurlara göre duygusal ve normatif bağlılığın daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

5. SONUÇ

Çalışanların faaliyette buldukları örgütlerine; duygusal, tutumsal veya devamsal bağlılık duymaları şeklinde tanımlanabilecek örgütsel bağlılık olgusunun, örgüt yaşamında çok önemli bir yerinin olduğu görülmektedir. Bu kapsamda örgütlerine güçlü bir bağlılık hissiyle bağlı olan işgörenlerin daha yüksek motivasyon ile üretkenlik ve verimlilik gösterecekleri, örgütsel yaşamda temel misyon olan örgütsel hedeflere ulaşmada rutinin üzerinde bir çaba sarf ederek katkıda bulunacakları ifade edilebilir. Gösterdiği etki ve sonuçlara yansımaları yönünden, oldukça önemli görülen örgütsel bağlılık kavramının birçok faktörle bağlantısının çok sayıda bilimsel araştırmaya ve çalışmaya konu olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim örgütsel bağlılığın, eğitim, kıdem, yaş gibi birçok değişkenden etkilendiği ifade edilmektedir. Bu çalışma için Bartın İli kamu sağlık kuruluşlarında gerçekleştirilen anket çalışması sonucunda örgütsel bağlılığın duygusal, normatif ve devamlılık şeklinde ifade edilebilecek alt boyutlarının demografik değişkenler etrafında değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bu kapsamda 11.10.2011 tarih ve 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yeniden yapılandırılan Sağlık Bakanlığı'nda taşra teşkilatı için öngörülen üçlü yapıda (İl Sağlık Müdürlüğü, Kamu Hastaneler Birliği, Halk Sağlığı Müdürlüğü) görev yapmakta olan kamu çalışanlarının bağlılıklarının Bartın İli evreninde ne yönde ve nasıl gerçekleştiği konusunda bir örneklem oluşturulmaktadır. Çalışmada belirtilen hipotezlerin sınaması anket uygulaması ile gerçekleştirilmiş olup elde edilen bulgulara aşağıda değinilmektedir.

Örgütsel bağlılık alt ölçeklerinin cinsiyet değişkenine göre analizi gerçekleştirilmiş ve hiçbir boyutun cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık alt boyutları düzeyi eşit seviyededir denilebilir.

Analiz sonuçlarına göre; duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt ölçekleri yaş gruplarına göre ise anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), devam bağlılığı yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklılık gösteren alt boyutlarda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal bağlılık alt boyutu için; 60 yaş ve üzeri kişilerin duygusal bağlılık düzeyi ile 40-49 yaş grubu kişilerin duygusal bağlılık düzeyleri diğer gruplardan anlamlı düzeyde farklı ($p<0,05$) olup, diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu bağlamda, yaş seviyesi yükseldikçe çalışanların duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Normatif bağlılık alt boyutu için; 20 yaşından küçüklerin normatif bağlılık düzeyi ile 40-49 yaş grubu kişilerin normatif bağlılık düzeyleri diğer gruplardan anlamlı düzeyde farklı olup diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu kapsamda, 20 yaşından küçüklerde normatif bağlılığın yüksek olması, örgütleriyle henüz duygusal ve tutumsal bağlılığın gelişmemiş olmasıyla açıklanabilir.

Analiz sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının hepsi medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Duygusal ve normatif bağlılık alt boyutları için evlilerin bağlılık düzeyleri daha fazlayken, devam bağlılığında bekârların bağlılık düzeyleri anlamlı derecede daha yüksektir. Bu bağlamda, evliler için bağlılığın daha çok duygusal ve normatif boyutta geliştiği görülmektedir. Bekarlarda ise devam bağlılığının yüksek oluşu, kamuda istihdam edilmenin verdiği güven ve istikrar duygusu ile açıklanabilir.

Analiz sonuçlarına göre, duygusal ve normatif bağlılık eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), devam bağlılığı, eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklılık gösteren alt boyutlarda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal bağlılık için ilköğretim mezunlarının duygusal bağlılık düzeyi yüksek lisans, bunlar da diğer eğitim durumu kişilerin bağlılık düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir. Normatif bağlılık için, ilköğretim mezunlarının bağlılık düzeyi, lisans ve yüksek lisans mezunlarından, bunlar da lise ve ön lisans mezunlarının bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede daha fazladır ($p>0,05$).

Analiz sonuçları değerlendirildiğinde duygusal ve normatif bağlılığın ilköğretim mezunlarında daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, eğitim seviyesinin yükselmesinin duygusal ve normatif bağlılıkta etkili olmadığı, devam bağlılığında ise anlamlı bir farklılık oluşmadığı söylenebilir.

Analiz sonuçlarına göre, duygusal bağlılık alt ölçeği, çalışılan kuruma göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyi çalışılan kuruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklılık gösteren duygusal bağlılık alt boyutu için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; Kamu Hastaneler Birliği çalışanlarının devam bağlılığı düzeyi, İl Sağlık Müdürlüğü ve Halk Sağlığı Müdürlüğü personeli devam bağlılığı düzeyinden anlamlı derecede daha düşüktür. Bu bağlamda Kamu hastaneler birliğinde çalışan personellerin devam bağlılığının düşük olması kurumda yapılan son düzenlemeler ile sözleşmeli çalışma usulünün getirilmesi ile açıklanabilir.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılık alt ölçeklerinin hiç birisi kadro durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile bütün kadro tipleri için duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri aynı seviyededir. Bu bağlamda bağlılık yaklaşımlarının bütün kadro tiplerinde aynı olduğu söylenebilir.

Analiz sonuçlarına göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt ölçekleri, çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), devam bağlılığı alt boyutu çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal bağlılık alt boyutu için; 6-10 yıl çalışma süresi olan kişilerin duygusal bağlılık düzeyi ile 16 yıldan fazla olanların bağlılık düzeyi diğer gruplardan anlamlı düzeyde farklı iken diğer gruplar arasında anlamlı derecede farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu bağlamda kamu hizmetine yeni başlamış çalışanlarda, duygusal bağlılığın düşük, 6-10 yıl arasında çalışanlar ile 16 yıldan fazla süreyle çalışanlarda ise daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Normatif bağlılık alt boyutu için 16 yıldan fazla süredir çalışanların bağlılık düzeyi 11-15 yıl süre ile çalışanlardan bunlar da, 6-10 yıl ve 1-5 yıl arası çalışanların bağlılık düzeyinden anlamlı derecede farklıdır. Bu durumda normatif bağlılığın tutumsal hislerin de gelişmesine bağlı olarak daha çok ileri yaş dilimlerinde oluştuğu söylenebilir.

Analiz sonuçlarına göre; duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt ölçekleri gelire göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0,05$), devam bağlılığı alt boyutu gelire göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları için 4001-5000 TL gelire sahip kişiler ile 5000 TL üzeri kişilerin bağlılık düzeyi, 3001-4000 TL ile 3000 TL ve altı kişilerin bağlılık düzeylerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Bu bağlamda yüksek gelir sahibi kamu çalışanlarında duygusal ve normatif bağlılığın daha yüksek olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının hepsi statüye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt ölçekleri için yöneticilerin bağlılık düzeyi, memurlardan daha fazla iken, devam bağlılığında memurların bağlılık düzeyi yöneticilerden anlamlı derecede daha yüksektir. Bu bağlamda memurların bağlılıklarının daha çok kamunun öngördüğü iş güvencesi ve istihdam istikrarı nedeniyle devam bağlılığı şeklinde ortaya çıktığı söylenebilir. Yöneticilerde ise memurlara göre duygusal ve normatif bağlılığın daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir

KAYNAKÇA

Agarwal, S., T. E. Decarlo ve S. B. Vyas (1999). "Leadership Behavior and Organizational Commitment: A Comparative Study of American and Indian Salespersons", Journal of International Business Studies, Vol.30(4), 724-741.

Allen, N.J. ve J.P. Meyer (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", Journal of Occupational Psychology, Vol.63, 1-18.

Allen, N.J. ve J.P. Meyer (1990). "Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation", Academy of Management Journal, Vol.33, 847-858.

Bakan, İsmail (2011). Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram Kuram Sebep ve Sonuçlar, Birinci Baskı, Gazi Kitapevi Yayınları, Ankara.

Becker, H.S. (1960). "Notes on the Concept of Commitment", American Journal of Sociology, Vol. 66, 32-42.

- Chen, Z. X. ve A. S. Tsui ve J. L. Farh (2002). "Loyalty to Supervisor vs. Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.75, 339-356.
- Çöl, Güner (2004). "Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları*, C. 6(2), 31-45.
- Elliott, K. ve M. Hall (1994). "Organizational Commitment and Job Involvement: Applying Blau and Boal's Typology to Purchasing Professionals", *American Business Review*, 6-14.
- İnce ve Gül (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Birinci Baskı, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya.
- Jaramillo, F., J. P. Mulki ve G. W. Marshall (2005). "A Meta Analysis of the Relationship Between Organizational Commitment and SalesPerson Job Performance: 25 Years of Research", *Journal of Business Research*, Vol. 58, 705-714.
- Kanter, R. M. (1968). "Commitment and Social Organizations", *American Sociological Review*, 449-517.
- Kazan, M. (1985). *Örgütsel Davranışta Sistem Tartışmaları*, Devran Yayınları, İstanbul.
- Kiesler, C. A. (1971). *The Psychology of Commitment: Experiments Linking Behaviour to Belief*, Academy Press, New York.
- Kuvaas, Bard (2003). "Employee Ownership and Affective Organizational Commitment Employee's Perceptions of Fairness and Their preference for Company Chores Over Cash", *Scandinavian Journal Management*, Vol:19, 193-212.
- Leong, C. S., A. Furnham ve C. L. Cooper (1996). "The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stres Outcome Relationship", *Human Relations*, Vol. 49(10), 1345-1361.
- Mowday, R.T., L.W. Porter ve R.M. Steers (1982). *Employee Organization Linkages*, Academic Press, ss.365, New York.
- Meyer, J.P. ve N.J. Allen (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resources Management Review*, C.1, 61-89.
- Meyer, J. P., D. J. Stanley, L. Herscovitch ve L. Topolnytsky (2002). "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 61, 20-52.
- Morrow, P. C. (1983). "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment", *Academy Of Management Review*, Vol:8, 486-500.
- Nijhof W. J., M. J. De Jong ve G. Beukhof (1998). "Employee Commitment In Changing Organizations: An Exploration", *Journal of European Industrial Training*, Vol:22, No:6, 243- 248.
- Scholl, Richard W. (1981). "Differentiating Organizational Commitment From Expectancy as a Motivating Force", *Academy of Management Review*, 6(4), 589-599.
- Sheldon, M.E. (1971). "Investments and Involvements as Mechanisims Producing Commitment to the Organization", *Administrative Science Quarterly*, Vol:16, 143-150.
- Shore, L. M. ve H.J. Martin (1989). "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions", *Human Relations*, Vol. 42(7), 625-638.
- Siders, M. A., G. George ve R. Dharwadkar (2001). "The Relationship of Internal and External Commitment Foci to Objective Job Performance Measures", *Academy of Management Journal*, Vol.44 (3), 570-579.
- Thornhill, A., P. Lewis, ve M.N.K. Saunders (1996). "The Role Of Employee Communication In Achieving Commitment And Quality In Higher Education", *Quality Assurance In Education*, Vol:4, No:1, 12-20.
- Uygur, Akyay (2004). "Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı, Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara.
- Uygur, Akyay (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Birinci Baskı, Barış Pilatin Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Ünal, Cemil (1989).. *Temel Bağlılık Yaklaşımları*, Doğu Yayınevi, İstanbul.

Varoğlu, Demet (1993). “Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri”, (Doktora Tezi), Ankara.

Wahn, J.C. (1998). “Sex Differences In The Continuance Component or Organization Commitment”, Group & Organizational Management, Vol: 23 Issue:3, 256-268.

Wiener, Y. (1982). “Commitment in Organizations: A Normative View”, Academy of Management Review, Vol:7, No:3, 418-428.