

## Bölüm 14

# MUŞ GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ İŞE BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Mustafa Önder ŞEKEROĞLU<sup>1</sup>

### ÖZET

Bu çalışma, 2018 yılında Muş Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının, işe bağlılık düzeylerini sosyo – ekonomik ve demografik özelliklerine göre incelenmesi amacıyla planlanmış ve yürütülmüştür.

Bu çalışmanın amacı, Muş Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nün farklı birimlerinde görev yapan personelin yaşam doyumu ve pozitiflik düzeylerini belirlemektir. 87 personel üzerinde yürütülen bu çalışmada; personelin işe bağlılık düzeyleri belirlenmiş, işe bağlılık düzeyleri sosyo-ekonomik, demografik ve tanımlayıcı özellikleri açısından incelenmiştir. Çalışmada, araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu ile Schaufeli ve ark. (2002) tarafından çalışanların işe bağlılıklarını ölçmek için geliştirilen, Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından Türkiye'ye uyarlanan "Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği (UWES-TR) kullanılmıştır.

Bu çalışmada katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin öğrenim durumu değişkeninden etkilendiği; yaş, cinsiyet, çalışma yılı, gelir düzeyi, medeni durum ve eş öğrenim durumları ile işe bağlılık düzeyi üzerinde istatistiksel olarak farklılığa neden olmadığı saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler: İşe Bağlılık, Personel, Gençlik ve Spor**

### GİRİŞ

Son yıllarda teknolojiye ve toplumsal hayatta yaşanan hızlı değişimlerle birlikte kurumların giderek daha karmaşık bir hal alması örgütsel bağlılık konusunu önemli bir duruma getirmiştir. Günümüzde örgütler çalışanlarından daha fazla çaba ortaya koymalarını, motive olmalarını ve sorumluluk almalarını beklemektedir. Bir örgütün başarısı yalnızca çalışanlarının kabiliyetlerini nasıl en üst seviyede geliştirdiğine değil, aynı zamanda çalışanlarını örgüte bağlanmalarını yönünde nasıl teşvik ettiğine de bağlıdır. Yetenekli bir işgücüyle birlikte çalışan-

<sup>1</sup> Dr.Öğr.Üyesi Mustafa Önder ŞEKEROĞLU - Muş Alparslan Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu mondersekeroglu@gmail.com

Çalışmamızda eş eğitim durumu ile işe bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $p > .05$ ). Alan yazında bu yönde yeterli çalışma olmadığından gerekli karşılaştırmalar yapılamamıştır.

Araştırmamızda elde edilen son bulgu da ise katılımcıların öğrenim durumuna göre işe bağlılık ölçeği toplamından aldığı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < .05$ ). Ceylan ve Demircan (2002), Cengiz (2001), Özkaya ve Ark. (2006)'nın çalışma bulguları araştırma bulgumuzu desteklemektedir.

Bireylerin sahip olduğu öğrenim durumu, çalışma hayatına bakışı ve çalışma yaşamından beklentilerini etkileyen bir faktördür. Örneğin, bir ilkokul mezunu genç ile üniversite mezunu gencin iş hayatına bakış açıları farklı olmaktadır. Üniversite mezunu bir genç, eğitim hayatı boyunca katlandığı maliyeti ve bitirdiği bölümlle ilgili sahip olduğu nitelikleri göz önünde bulundurarak, iş hayatında ücret, prim, terfi diğer imkanlarla ilgili talebini artırabilmektedir. İllkokul mezunu bir genç ise, küçük yaşta başladığı işte sadece hayatını iyi veya kötü idame ettirecek şekilde talepleri olabilmektedir (Güner, 2007: 36). Öğrenim durumu ile işe bağlılık arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ileri süren araştırmalara göre; öğrenim durumu düzeyi arttıka işe olan bağlılık azalmaktadır. Bunun nedeni ise, öğrenim durumu düzeyinin yükselmesiyle birlikte kişinin iş hayatından beklentilerinin de yükselmesi olarak ifade edilmektedir. (Yalçın ve İplik, 2005: 400; Özkaya ve ark, 2006: 80)

Sonuç olarak bu çalışmada yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma yılı, gelir düzeyi ve eş öğrenim durumu değişkenlerinin işe bağlılık düzeyi üzerinde farklılaşmaya neden olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte öğrenim durumunun işe bağlılık üzerinde etkili bir değişken olduğu saptanmıştır. Bireylerin işe bağlılık düzeylerinin daha farklı demografik faktörlerden etkilendiği de dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmalar bu yönde de yapılabilir. Kurumların, işe alım sürecinde ve çalışanlara özgü uygulamalarında çalışanların kişisel özelliklerini dikkate alarak kendilerine uygun işlerde çalıştırılmaları işe bağlanma düzeylerini arttırabilir.

## **KAYNAKÇA**

- Belli, E. (2014). Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması Ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum
- Benligiray S. Ve Sönmez H. (2011). Hemşirelerin Mesleki Bağlılıkları ile Diğer Bağlılık Formları Arasındaki İlişki: Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık ve Aileye Bağlılık Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi, 18( 1) : 28-40.
- Blau, G. and Boal, K. (1987). Conceptualizing How Job İnvolveement And Organizational Commitment Affect Turnover And Absenteeism. Academy of Management Review, 12(2), 288-300.

- Cengiz AA. (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri Ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir
- Ceylan A, Demircan N. (2002). Çalışanların Örgüte Bağlılığı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 1, (31). 53-65.
- Çakır A.(2007). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Diker, O. (2010). İş-Aile Çatışması Ve İşe Bağlılık İlişkinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir
- Elloy, D.E., Everett, J. E., Flynn, W. R. (1995). “Multidimensional Mapping of the Correlates of Job Involvement”, Canadian Journal of Behavioral Science, vol:27, no:1,
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. Klinik Psikiyatri. 15,49-55.
- Çiftçi, E. (2013). Genel Sinizmin Ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Güner, A. R. (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılığı, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya
- Huselid, Mark A. And Day, Nancy A. (1991).Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysisl, Journal of Applied Psychology, 71 (3), 380-391
- Kuruüzüm, A., Irmak, S., ve Çetin, E. İ. (2010). İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat Ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz. Bilig Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı 53, 183- 198.
- Lawler, Edward E. and Hall, Douglas T. (1970). Relations of characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. Journal of Applied Psychology,54 (4), 305-312.
- Lodahl, Thomas M. and Kejner, Matilde M. (1965). The Definition And Measurement Of Job Involvement. Journal of Applied Psychology, 49, 24-33.
- Morrow, P.C.(1983) Concep Redundancy İn Organizational Research: Thecase Of Work Commitment”, Academy of Management Review, 8, 486- 500.
- Nijhof, W. J. De Margrie, M. J. ve Beukhof, G. (1998). Employee Commitment İn Changing Organizations: An Exploration, Journal of European Industrial Training, 22 (6), 243-248
- Özkaya O., Deveci Kocakoç,İ.ve Karaa,,E.,(2006).Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,13 (2):76-96.
- Saleh, S. D. & Hosek, J. (1976), “Job İnvolvement: Concepts And Measurements,”, The Academy Og Management Journal, 2. (19). 213-215
- Reitz, Joseph H. ve Linda N. Jewell (1979). “Sex, Locus of Control, and Job Involvement: A Six-Country Investigation”. Academy of Management Journal 1: 72-80.
- Saal, F. E. “Job İnvolvement. (1978). A Multivariate Study Approach” Journal of Applied Psychology, 63, 53-61

- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Roma, V. G., ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Taşkıran, E., ve Özcan, E. D. (2007). Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. 15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 25-27 Mayıs, Sakarya Üniversitesi, 401-416
- Uygur A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Dergisi*, 1. 71-85.
- Wegge, J., Schmidt K. H., Dick, R. v., Parkes, C. (1994). "Taking A Sickle: Job Satisfaction and Job Involvement as Interactive Predictors of Absenteeism", *Interactions of Job Satisfaction and Job Involvement*, Dortmund University & Aston University,
- Yalçın, A. Ve İplik, F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14. 395-412.
- Yan, Xiaofei and Su, Jingkuan (2012). Core self-evaluations mediators of the influence of social support on job involvement in hospital nurses. *Social Indicators Research*, 113 (1), 299-306.
- Zeffane R. (1994). "Patterns of Organizational Commitment and Perceived Management Style: a Comparison of Public and Private Sectors Employees, *Human Relations*, 47 (8), 977-1007.
- Zellars KL, Teper, BJ, Duffy MK. (2002). Abusive Supervision And Subordinates' Organizational Citizenship Behavior, *Journal Of Applied Psychology*, 87 (6), 1068-1076.