

Submitted: November 2017
Revised: November 2017
Accepted: December 2017



TÜRK KAMU SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ETKİLERİ*

Murat Ak¹

Özcan Sezer²

Özet

Kamu sektörü, her ülke için büyük önem taşımaktadır. Devletin halkına sağladığı temel hizmetler ve beklediği ödevler, kamu sektörü vasıtasıyla sağlanmaktadır. Türkiye’de de kamu sektörü devletin ve halkın temel ihtiyaç ve düzenini sağlayacak şekilde özel sektörün uhdesinde olan alanları ise denetleyici ve düzenleyici bir misyonla yasal mevzuat çerçevesinde yapılandırılmış bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık konusu ise çalışanların işletmelerine veya kurumlarına karşı taşıdıkları duygusal, tutumsal ve davranışsal gibi değişik aidiyet hisleriyle açıklanabilmektedir. Türk kamu sektöründe örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde bazı çalışmaların yapıldığı fakat kamu yönetiminde ise çalışanların örgütsel bağlılığına ilişkin yeterli analizlerin ve uygulamaların yapılmadığı söylenebilir. Oysa kamuda görev yapan çalışanların bağlılık seviyeleri, kamunun hizmet verimliliği ve standartlarında oldukça etkili olabilmektedir. Bu bağlamda kamu sektöründe çalışanların bağlılıklarının güçlü veya düşük olmasının bir takım faktörleri olumlu veya olumsuz etkilemesinden söz edilebilir. Bu çalışmada “Türk Kamu Sektöründe Örgütsel Bağlılığın Etkileri” başlığı altında; kurumsal hizmet etkinliğinin ve verimliliğinin artması, devamsızlık, işe geç gelme, işgücü devri, kalifiye işgücünün örgüte kazandırılması, performans, iş tatmini, örgütsel güven konuları değerlendirilmektedir.

Anahtar kelimeler: Türk Kamu Sektörü, Örgütsel Bağlılık, Kamu Personeli

EFFECTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PUBLIC SECTOR

Abstract

Public sector is of significant importance for every country. Basic services of state and expected duties are provided by public sector. Public sector in Turkey has already been organized under a legal frame with a mission to supervise and regulate the fields which belong to the private sector and to meet the basic needs of the state and the public and to establish the order. As for subject of organizational commitment, it can be explained as the sense of belonging of the employees to their organizations or businesses in different ways such as emotional, attitudinal and behavioural acts. But commitment levels of public employees can heavily be influential on service efficiency and productivity of the governmental organizations. In this case whether loyalties of public sector employees are high or low can also be said to influence some factors positively or negatively. In this research, under the title “Effects of Organizational Commitment in Turkish Public Sector”, the topics such as increasing of institutional productivity and efficiency, lack of attendance, coming to work late, labour turnover, providing qualified workforce, performance, job satisfaction, organizational trust to the organization are analysed.

Key words: Turkish Public Sector, Organizational Commitment, Public Labour, Public staff

* Bu makale, Doç. Dr. Özcan SEZER danışmanlığında, BEÜ SBE’de 25.05.2017 tarihinde tamamlanan “Örgütsel Bağlılık ve Görevde Yükselme: Sağlık Sektöründe Çalışanların Görevde Yükselmeye İlişkin Adalet Algılarının Bartın ili Örneğinde İncelenmesi “ konulu Doktora tez çalışmasından yararlanılarak hazırlanmıştır.

¹ Dr., Sağlık Bakanlığı, Bartın il Sağlık Müdürlüğü, efe_2288@hotmail.com

² Doç. Dr., Bülent Ecevit Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Böl., ozcansezer67@yahoo.com

GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumlarına karşı hissettikleri aidiyeti ifade etmekte ve işletme literatüründe son yıllarda üzerinde durulan stratejik bir kavramdır. Gerçekleştirilen akademik çalışmalar ve uygulamalarda bağlılığın birçok etkenle ilişkisi değerlendirilmektedir. Bu çalışmalar turizm işletmeleri, sigortacılık gibi çoğu sektörde uygulanmış ve halen uygulanmaktadır. Bu çalışmalar sonucunda örgütsel yaşamda son derece önemli olan örgütsel bağlılığa etki eden faktörler ve bağlılığın doğurduğu sonuçlar analiz edilmektedir. Uygulanan analiz ve uygulamalar değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık konusunun daha çok özel sektör nezdinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Hâlbuki örgütsel bağlılık kamu sektörü için de büyük önem taşımaktadır. Fakat örgütsel bağlılık konusunun kamu sektöründe yeterince irdelenmediği anlaşılmaktadır. Bağlılığın, kamu sektöründe yeteri kadar analiz edilmeyişinin nedenlerinden biri kamuoyu nezdinde kamu çalışanları için oluşan statik bir algı olabilir. Buna göre kamuda görev yapan çalışanlar, devlet garantisinde iş ve ücret güvencesine sahip oldukları için kurumlarına bağlılık duymalarının çok fazla bir anlamı bulunmamaktadır. Kamu hizmetleri, özel sektör faaliyetleri gibi kar odaklı faaliyetler olmadığı için kamu çalışanlarının kurumlarına bağlılıklarının değerlendirilmesine yönelik bir ihtiyaçtan söz edilmemektedir. Fakat son yıllarda kamu hizmetlerinin etkinliği ve verimliliği, kamuoyu nezdinde sıkça tartışılmakta ve değerlendirilmektedir. Kamunun hizmet sunumunun en temel unsuru olan beşeri kaynak birikimi, bu bağlamda önem taşımaktadır. Bağlılığı yüksek seviyedeki kamu çalışanlarının, kamu hizmetlerinin etkinliği ve verimliliğinin artmasına, kalite standartlarının yükselmesine katkı sağlayacakları beklenmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık konusu, özel sektör kadar kamu sektörü için de son derece önemli bir olgudur ve değerlendirilmesi gerekmektedir.

Örgütsel bağlılığın, tıpkı özel sektörde olduğu gibi kamu sektörüne de bir takım etkilerinden, işgücüne ve sektöre etkilerinden söz etmek mümkündür. Sektörün, bağlılık seviyesi yüksek çalışanlardan meydana gelmesi durumunda bu yansımanın pozitif sonuçlar, bağlılık seviyesi düşük çalışanlardan meydana gelmesi durumunda ise ortaya negatif sonuçlar koyması beklenmektedir. Nitekim bağlılığı düşük seviyedeki işgörenler, bunu işgücü devrinin düşük olması, iş tatminsizliği, işe geç gelme, devamsızlık gibi sonuçlarla kurumlarına ve sektörlerine yansıtacaklardır.

Kamu Sektöründe Örgütsel Bağlılık

İşgörenlerin, çalıştıkları örgüte karşı duygusal, tutumsal ve davranışsal 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. Nitekim 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). Örgütsel bağlılığı yüksek seviyedeki çalışanlar için bağlılık, gerek kendileri gerekse örgütleri için ortaya son derece olumlu sonuçlar koyacaktır. Dolayısıyla bağlılığı yüksek çalışanın motivasyonu, iş tatmini de yüksek seviyede olacağı için örgüt hedeflerine kendisini daha çok adayacak, performans seviyesini yükseltecektir. Böylece örgüt, misyonunu daha kolay yerine getirebilecek, hedeflerini daha hızlı gerçekleştirebilecektir.

Birçok bilim adamı, yapmış oldukları araştırmalarda, örgütsel bağlılık seviyesi yüksek işgörenlerin, işe geç kalma, işten ayrılma, devamsızlık, verimsizlik, motive olamama, çalışma barışına katkıda bulunamama, iş tatminsizliği 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 vizyonuyla kendisini kaynaştırma seviyesi şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Araştırmacılar tarafından örgütsel bağlılık kavramının üç bileşen etrafında oluşturduğu 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).

Örgütler, çevreleri ile sürekli iletişim halinde bulunan ve farklı türlerde girdi çıktı alışverişi içerisinde olan, açık ve canlı sistemler veya organizmalardır. Dolayısıyla örgütler, içsel veya dışsal birçok faktörlerden etkilenmektedir (Erigüç ve Balçık, 2007:76). Bu faktörler, değişik nitelikler taşıyabilirken, örgütün en temel

unsurunu oluşturduğu söylenebilecek insana özgü faktörlere bu kapsamda daha fazla önem verildiği söylenebilir. Özellikle beşeri kaynakların, tarihsel süreç içerisinde, taşıdığı önemi artırması ve daha çetin hale gelen rekabet koşullarında, örgütleri en çok farklılaştırıcı özelliklerden biri olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle işgörenlerin örgütlerinde tutulması bir mecburiyet olarak algılanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007:38). Bu bağlamda örgütler de beşeri kaynak olgusunu kabul etmekte, işgörenlerin fiziki ve mental sağlık durumunun, işletmenin performansı ile aynı yönde seyir izleyeceğini benimsemektedirler. Bütün örgütlerdeki gibi kamusal örgütlerde de işgörenlerin örgüte iştiraki, verimi ve performansının, örgütsel bağlılıkları ile paralel olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda, örgütüne bağlı olan çalışanların bağlılık seviyelerinin yüksek olması beklenmektedir (Güneş, Bayraktaroglu ve Kutanis, 2009:482). Dolayısıyla kalifiye işgörenlerin, işletmelerine bağlı kalması, tüm kabiliyet, enerji ve birikimlerini örgütsel amaçları gerçekleştirmek için kullanması, geçmişte olduğu gibi günümüzde de örgütsel bağlılık bağlamında değerlendirilmektedir (Özdevecioğlu, 2003:113).

Fiziksel sermaye, finansman, tedarik imkânlarının 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.

Stratejik bir misyon üstlenmiş olan örgütsel bağlılık kavramının, son yıllarda örgütsel yazında ön planda olduğu ve bu konu ile ilgili analiz çalışmalarının sıklıkla yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu durum, örgütsel bağlılığın, rekabet ve piyasa koşullarının çok daha zorlaştığı pazarlarda, örgütler için hayati kavramlardan biri haline gelmesiyle ifade edilebilir. Dolayısıyla örgütsel bağlılığın, gerek örgütsel davranış kapsamında, gerekse işletmenin amaçlarına ulaşmasında önem atfedilen bir kavram olduğu görülmektedir. Sonuçta işgörenler nezdinde bağlılığı yüksek seviyede sağlayabilmiş örgütlerin, varlıklarını sürdürmelerinde ve hedeflerine ulaşabilmelerinde önemli bir avantaj yakaladıklarından bahsedilebilir.

Avantaj ve dezavantaj unsurlarının belirleyici olabildiği piyasa ortamında, genel olarak kamu ve özel günümüz örgütleri, faaliyetlerini çoğu zaman kar odaklı ve başarı hedefli yürütmektedirler. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde örgütlerin göz önüne almaları gereken önemli unsurlardan birini de rekabet koşulları oluşturmaktadır. Nitekim küreselleşen dünyada iletişim olanaklarının artması, bilgiye ulaşmanın son derece kolaylaşması rekabet koşullarının da artmasını sağlamıştır. Teknolojinin hızla gelişmesi ile birlikte örgütler rekabette öne çıkabilmek için bilgi işlem ve teknoloji yatırımları yanında beşeri sermaye gelişimine de önem vermeye başlamışlardır.

Beşeri sermaye, kamusal veya özel teşebbüse ait örgütlerin insan kaynağını oluşturan en önemli zenginlik kaynaklarından birini oluşturmaktadır. İşletmeler faaliyetlerini çoğu zaman işgörenlerin çalışmaları ve sergiledikleri performansları ile sürdürmektedirler. Bu kapsamda işgörenlerin performanslarının artırılması, örgütsel hedeflere ulaşmada büyük önem taşımaktadır. Beşeri sermayenin, etkin ve verimli değerlendirilmesi, niteliğinin artırılması, üretkenlik ve verimliliğinin bunlarla birlikte motivasyonunun geliştirilebilmesi için eğitim, sosyal ve ekonomik politikalar gibi birçok unsur belirleyici olmaktadır. Bunun yanı sıra örgütlerin en önemli kaynaklarından birini oluşturan beşeri sermayenin, yüksek bir bağlılık seviyesiyle örgütüne bağlı olması durumunda, örgütsel hedeflere çok daha kolay ve hızlı ulaşabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda stratejik bir önemi olan örgütsel bağlılık olgusunun, hangi değişkenlerle bağlantılı olduğu ve bu değişkenlerden hangi seviyede, ne yönde etkilendiği önem taşıyan hususlardan biridir.

Kamu sektörü, devlet tarafından halkın sağlık, eğitim, güvenlik, ulaşım gibi kamusal ihtiyaçlarının karşılandığı, adalet ve hukuk sisteminin düzenlendiği, dışişlerin ve uluslar arası örgütlerle ilişkilerin nizam edildiği çok boyutlu bir hizmet, düzenleme ve kontrol alanını kaplamaktadır. Bu iş ve işlemlerin sürdürülebilmesi için kamu sektörü, genellikle bakanlıklar, başkanlıklar, kurumlar, kuruluşlar şeklinde yapılabilmektedir. Türkiye’de de kamu sektörü devletin ve halkın temel ihtiyaç ve düzenini sağlayacak şekilde özel sektörün uhdesinde olan alanları ise denetleyici ve düzenleyici bir misyonla yasal mevzuat çerçevesinde yapılandırılmış bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ise işgörenlerin çalıştıkları örgüte karşı duygusal, tutumsal ve davranışsal gibi farklı şekillerde aidiyet hissetmeleri şeklinde tanımlanabilmektedir. Türk kamu sektöründe örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde bazı çalışmaların yapıldığı fakat kamu yönetiminde ise çalışanların örgütsel bağlılığına ilişkin yeterli analizlerin ve uygulamaların yapılmadığı söylenebilir. Nitekim birçok bilimsel çalışmada, kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyeleri ile iş tatmini, performans gibi değişkenlerin analiz edildiği görülmektedir. Ülkemizde kamu çalışanlarının, örgütsel bağlılık seviyelerinin artırılması bağlamında, yetki ve otorite sahibi yöneticiler tarafından genel olarak yeterince önem ve hassasiyetin gösterilmediği, bu konuda yeterli ve nitelikli uygulamaların yapılmadığı ifade edilebilir. Nitekim kamuoyunda oluşturulan algı, kamu çalışanlarının iş güvencesine ve belli bir ücret seviyesinde gelir elde etme olanağına sahip oldukları, bu nedenlerle kurumlarına bağlılık göstermelerinin bir nevi zorunluluk ve görev olduğu şeklindedir. Halbuki örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin, kamu sektöründe de etkin ve sağlıklı biçimde uygulanması halinde, bunun kamunun sunduğu hizmetlerden

yararlanan geniş kesimlerde yansımaları rahatlıkla görülebilecektir. Bu bağlamda kamuda görev yapan çalışanların bağlılık seviyeleri, kamunun hizmet verimliliği ve standartlarında oldukça etkili olabilmektedir. Kamu sektöründe çalışanların bağlılıklarının güçlü veya düşük olmasının bir takım faktörleri olumlu veya olumsuz etkilemesinden söz edilebilir. Çalışmanın konusunu oluşturan “Türk Kamu Sektöründe Örgütsel Bağlılığın Etkileri” başlığı altında; kurumsal hizmet etkinliğinin ve verimliliğinin artması, devamsızlık, işe geç gelme, işgücü devri, kalifiye işgücünün örgüte kazandırılması, performans, iş tatmini, örgütsel güven konuları değerlendirilmektedir

Kurumsal hizmet etkinliğinin ve verimliliğinin artması

Çalışanların, kurumlarına karşı güçlü bir bağlılık sergilemeleri, kurumların da daha etkin ve verimli hizmet sunma imkânlarını geliştireceği düşünülebilir. Nitekim bağlılığı kuvvetli çalışanların, kurumlarının hedeflerine ulaşabilmesi için yüksek bir performans sergilemelerinden ve yoğun gayretlerinin olmasından söz edilebilir (Steers, 1977:46-56). Böylelikle kamu çalışanları, kurumlarının hizmet standartlarının yükselmesinde, verilen kamu hizmetinin niteliğinin ve kalitesinin artmasında oldukça aktif bir rol üstlenebilmektedirler.

Son yıllarda kamu kurumlarının hizmet etkinliği ve verimliliği konusu üzerinde önemle durulmaktadır. Daha çok özel sektör örgütlerine mahsus bir değerlendirme gibi algılanabilen hizmet etkinliği ve verimliliği kamu kurum ve kuruluşları için de büyük önem taşımaktadır. Nitekim kamunun sunduğu hizmet ve faaliyetlerden, toplumun tamamı yararlanmaktadır. Bu denli toplumun tamamını ilgilendiren kamu hizmetlerinin etkinlik ve verimliliğinin değerlendirilmemesi, yükseltilmesi yönünde çaba sarf edilmemesi söz konusu olamaz. Örgütsel bağlılığı yüksek kamu çalışanların kurumları nezdinde oluşturacakları önemli yansımalarından biri kurumsal hizmet etkinliği ve verimliliğinin artmasına katkı sunmaları olacaktır. Örgütsel bağlılık bu doğrultuda kamu sektöründe de ele alınması ve değerlendirilmesi gereken önemli konu başlıklarından biridir.

Devamsızlık

Devamsızlık, iş hayatında örgütleri ve çalışanları karşı karşıya getiren sorun alanlarından biridir. Çalışanların rapor, ekstra izin talepleri, işe geç gelme, mesai saatleri içerisinde kendilerini işlerine vermemeleri şeklinde açıklanabilecek bu konu, örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında ve yüksek performans sergilemelerinde sorun oluşturmaktadır. Özel sektör örgütlerinde olduğu gibi kamu sektöründe de devamsızlık sıkça karşılaşılan bir sorun olarak görülebilmektedir.

Yüksek seviyede örgütsel bağlılığın, devamsızlık gibi örgütsel verimlilik ve etkinlik açısından istenmeyen sonuçları azaltabildiği ayrıca ürünlerin veya hizmetlerin kalite standartlarına pozitif katkıda bulunduğu belirtilmektedir (Bayram, 2006:125). Bu bağlamda yüksek seviyede kurumlarına bağlı kamu çalışanlarının, devamsızlık sergileme konusunda daha az meyilli oldukları savunulmaktadır. Ayrıca bağlılığı yüksek seviyede olan çalışanların, değişik nedenlerle işe gelmemeyi tercih edip devamsızlık yapmaları gibi bir durumun aksine ortaya koydukları gayretli çalışma ve azimle toplam verimliliklerinin marjinal seviyede artışı dahi söz konusu olabilmektedir (Mowday, Porter ve Dubin, 1990:231-248). Dolayısıyla bağlılıkları yüksek kamu çalışanlarının, daha az devamsızlık yaparak kamu hizmetlerinin yürütülmesinde ve hizmet standartlarının artırılmasında ortaya daha fazla katkı koydukları söylenebilir.

İşe geç gelme

İşe geç gelme, kamu sektöründe örgütsel bağlılık ile ilişkili bulunan kavramlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda kamuda çalışan işgörenlerin işe geç kalmasıyla, örgütsel bağlılıkları arasında yakın bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Nitekim Angle ve Perry'nin yaptıkları çalışmanın sonucunda, çalışanların bağlılığı ile işe geç kalma arasında yakın bir korelasyon bulunduğu ifade edilmektedir (Angle ve Perry, 1981:1-14).

Dolayısıyla kurumuna karşı bağlılık hissetmeyen çalışanın işine şevkle gelmek istemeyeceği, çeşitli mazeretlerle işe geç kalmayı tercih edebileceğinden söz edilebilir. Kurumların iş verimliliğini ve hizmet kalitesini olumsuz etkileyebilecek bu durum, çalışanlar için de motivasyon ve emek kaybına neden olabilecektir.

Bu öngörünün aksini savunan araştırmacılardan da söz etmek mümkündür. Örneğin Yağcı, işe geç kalma eylemi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü ilişkinin, Angle ve Perry'nin bulgularının aksine güçlü olmadığını, işe geç kalma eyleminin işgörenlere bağlı olarak göreceli bir faaliyet olduğunu ve işgörenin kendi inisiyatifi dışında birçok farklı faktörden de etkilenebildiğini ifade etmektedir (Yağcı, 2003:39).

İşgücü devri

İşgücü devri, örgütsel yaşamda en çok değerlendirilen ve nedenleri tartışılan konu başlıklarından biridir. İş ve işçi bulma kurumu, işgücü devrini “İşçi devri, işyerinde, istifa, terk, işten çıkarılma ve işe alınma neticesinde çalışanların sayısında meydana gelen değişikliklerdir (Erdoğan, 2002:2) şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımdan

hareketle işgücü devrinin sadece işgörene veya örgüte bağlı bir tasarruf olmadığı anlaşılmaktadır. İşgören, kendi arzusuyla işinden ayrılabilirdiği gibi, örgüt inisiyatifiyle de işine son verilebilmektedir. Tüm bunlar işgücü devri kapsamında değerlendirilmektedir.

Bağlılık seviyesi kuvvetli çalışanlardan oluşan örgütlerde, işgücü devrinin oldukça düşük seviyelerde olduğu bu bağlamda da güvenilir, istikrarlı bir beşeri kaynağın varlığından söz edilmektedir (Steers, 1977:46-56). Nitekim bağlılığı yüksek seviyedeki kamu çalışanlarının, kurumlarından ayrılmayı doğal olarak düşünmeyecekleri, kurumlarında ki görevlerini memnuniyetle sürdürmeleri beklenmektedir. Halbuki bağlılığı düşük olan çalışanların ise görevlerini memnuniyetsizlikle, tatmin olmadan sürdürmek zorunda kalacakları, daha iyi bir alternatif ile karşılaşır karşılaşmaz kurumlarından ayrılmayı tercih edebilecekleri, bunun sonucunda da ilgili kurumun yüksek bir işgücü devriyle karşılaşacağından söz edilebilir.

Kalifiye işgücünün örgüte kazandırılması

Kalifiye işgücü, iş piyasalarında ihtiyacı en çok hissedilen, en fazla talep gören işgücü sınıfıdır. Örgütler, vasıfsız işler için gerekli işgücünü iş piyasasından rahatlıkla temin edebilirken kalifiye işgücünün temininde zorluklarla karşılaşabilmektedirler. Kamu sektöründe de kalifiye işgücünün sektöre kazandırılabilmesi ve sektörde tutulabilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık büyük önem taşımaktadır. Yüksek ücret, zengin sosyal ve mali haklar kalifiye işgücünün kamu sektörüne kazandırılmasında önemli bir işlev görürken, bu tür işgücünün kamu sektöründe tutulmasında örgütsel bağlılık önemli bir misyon üstlenmektedir. Dolayısıyla kamunun sunduğu hizmet niteliği ve etkinliğinin artırılmasında önemli bir işlev üstlenecek olan kalifiye işgücünün bağlılığının yüksek seviyede olması durumunda bu işgücü sektörde kalacak aksi durumda ise kamu bu işgücünü sektörde tutmak için zorlanacaktır.

Örgütsel bağlılığı, yüksek düzeyde veya düşük seviyede olsun çalışanlar, bu tutumlarını, çevrelerinde tanıdıkları insanlara değişik yol ve yöntemlerle ifade edebilmektedirler. Bu durumda bağlılığı yüksek çalışanlar, kurumları için bir cazibe alanı oluşturmaktayken, düşük seviyede olan çalışanlar ise aksine negatif bir ortamın oluşmasına neden olabilmektedirler. Böylelikle kalifiye işgücü, edindiği algı ve tutumların da etkisiyle bağlılığın yüksek düzeyde olduğu kurumlara yönelebilmekte, aksi yöndeki kurumlardan ise uzaklaşabilmektedir. Nitekim kamu kurumlarında yeterince bağlılığı artırıcı faaliyetlere ve yöntemlere görece olarak yer verilmemesi nedeniyle, birçok yetenekli ve nitelikli işgücü, bağlılık seviyesi yüksek işgörenlerin görev yaptığı özel sektör işletmelerini tercih edebilmektedir.

Performans

Performans kavramı, son yıllarda örgütsel yazında güncelliğini sürekli korumaktadır. Bu bağlamda performans, performans değerlendirme ve izleme çalışmalarına literatürde sık sık rastlanmaktadır. Örgütlerin varlık sebebi belirlenmiş hedeflerine ulaşabilmektir. Hedeflerine ulaşabilmelerinde çalışanların ve birleşiminde örgütün performansı büyük önem taşımaktadır. Çalışanların ve örgütün performansı ne kadar yüksek olursa hedeflere de o kadar hızlı ve kolay ulaşılacağı açıktır. Dolayısıyla bu kadar önem taşıyan performans kavramı ile ilgili literatürde farklı tanımlamalara rastlanmaktadır. Performans, kişilerin veya örgütlerin belirlenmiş amaçlarına hangi ölçüde ulaştığının kıstas alınmasıdır (Sümer, 2000:59). Bir başka tanımlamada ise performans, bireyin taşıdığı potansiyel birikimi, bilgi ve yeteneklerini amaçlarına ulaşmak adına hangi seviyede ve ölçüde değerlendirebildiğini ifade etmektedir (Yıldız vd., 2008:239).

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların, yüksek bir performans sergilemeleri de beklenmektedir. Nitekim bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütlerinin hedeflerine ulaşmasını önemseyecek ve bağlılıklarının karşılığı olarak emeklerini yoğunlaştıracak, mal veya hizmet üretimine daha fazla katkı sunacaklardır. Bu durum sadece özel sektör örgütlerinde söz konusu olmayacak kamu kurum ve kuruluşlarında da benzer sonuçlar beklenecektir. Özellikle son dönemde kamu kurum ve kuruluşlarında yapılan performans değerlendirme analizlerinde, performans konusunun kamu sektörü için de büyük önem taşıdığı ve üzerinde durulduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla kamu sektöründe de örgütsel bağlılığın doğrudan sonuçlarından biri olarak değerlendirilebilecek performans olgusu kamu hizmetlerinin standartlarının ve hizmet verimliliğinin yükseltilmesinde büyük önem taşımaktadır.

İş tatmini

İş tatmini, literatürde üzerinde çok durulan ve kapsamlı araştırmaların yapıldığı bir kavramdır. Bu kapsamda iş tatmininin birçok kavramla ilişkisi irdelenmiş ve ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmalarda iş tatmininin birçok değişkenle ilişkisinin olabileceği değerlendirilmektedir. İş tatmini için yapılan tanımlamalarda da konunun çok boyutlu özellikler taşıdığı anlaşılmaktadır. Nitekim örgütlerde tüm işgörenlerin, ifa ettikleri görevler sonucunda bir takım tecrübe ve değerlendirmeleri oluşmaktadır. Böylece işgörenlerde, işlerine karşı memnuniyet veya memnuniyetsizlik duyma hissi gerçekleşmektedir. İş tatmini, bu hissiyatın genel değerlendirmesini oluşturmaktadır (Erdoğan, 1999:231).

Çalışanların ifa ettikleri işlerinden memnuniyet duymaları ve haz almaları şeklinde açıklanabilecek iş tatmini, işgörenler açısından son derece önemli bir kavramdır. İş tatmini yüksek seviyede olan çalışanların hizmet üretimi ve etkinliğinde ortaya daha pozitif sonuçlar koyacakları doğal olarak beklenmelidir. Aynı zamanda bağlılığı yüksek kamu çalışanlarının sorumlu oldukları işlerinden tatmin olmalarından söz etmek mümkündür. Bu bağlamda yüksek bir aidiyet hissiyle kurumlarına bağlı kamu çalışanları, görevlerinden haz alacak ifa ettikleri işleri sıradan bürokrasi faaliyetleri olarak görmeyecek tatmin seviyeleri, yüksek olduğu için hizmet sunumunda etkin ve verimli bir misyon üstleneceklerdir.

Örgütsel güven

Örgütsel güven, örgütler ve çalışanlar için büyük önem arz eden bir kavramdır. Günümüz dünyasında sadece bireyler için değil örgütler için de güven konusu önemini sürekli korumaktadır. Psikoloji ve sosyoloji bilim alanlarında güven kişilerarası bir nitelik sergilerken örgütsel güven kurumlara, kuruluşlara, tüzel kişiliklere kısaca örgütlere karşı olan güven duygusunu belirtmektedir. Örgütsel güven için yapılan tanımlamalarda, Nooderhaven (1992), örgütü, bir birey gibi özdeşleştirmiş ve örgütün kurumsal kişiliğine veya kimliğine karşı geliştirilen güven duygusunun örgütsel güveni tanımladığını belirtmiştir. Nooderhan, örgütsel güvenin yöneticilerin veya iş sahibinin kişilik yapısından, sistemleşmiş örgüt yapısı veya örgütsel kültür özelliklerinden kaynaklanabileceğini savunmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003:142).

Örgütsel güven, örgüt yaşamında tüm kurum ve kuruluşlar için önem taşıdığı gibi kamu kurum ve kuruluşları için de büyük önem arz etmektedir. Kurumlarına yüksek bir güven hissiyle bağlı olan kamu çalışanlarının hizmet üretimi ve performansının da doğal olarak yüksek olması beklenecektir. Örgütsel güvenin oluşmasında en önemli belirleyici faktörlerden birinin de örgütsel bağlılık olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim örgütsel bağlılık ile örgütsel güven arasında doğrudan bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Her ne kadar bürokratik bir sistem içerisinde çalıştıkları için bağlılık, iş tatmini gibi daha çok özel sektör çalışanları için irdelenen örgütsel davranış olguları kamu sektöründe çalışanlar için de önem taşımaktadır. Örgütsel güven kavramını da bunun dışında tutmak doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanoğlu, ilk çağlardan bu yana sosyal bir varlık olarak örgüt yaşamının hem bir parçası hem de yöneticisi olmuştur. İşgücünün en önemli kaynağını oluşturan insanoğlu, iktisadi hayatta daha çok beşeri sermaye kavramıyla tanımlanmaktadır. Batı da sanayileşme devrimiyle birlikte beşeri sermayenin daha çok mekanik bir unsur olarak kabul edildiği görülmektedir. Tıpkı fiziksel ekipmanlar gibi çalışması, üretimde bulunması, verimlilik sağlaması beklenen işgücünün; moral, motivasyon, memnuniyet, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi psiko-duygusal özellikleri genelde göz ardı edilmektedir. Bir makine gibi çalışıp üretim faaliyetinde bulunması ve örgütü hedeflerine ulaştırması beklenen beşeri sermayenin, daha çok bir maliyet unsuru olarak kabul edildiği, sosyal yönlerinin göz önüne alınmadığı, ücreti ödendikten sonra kendisinden beklenen performansı sergilemesi istenen bir meta olarak görüldüğü ifade edilebilir. Taylorizm ile başlayan beşeri sermayenin örgüt yaşamındaki rolünü ve işlevini sorgulayan çalışmalarla beraber işgücünün sosyo-psikolojik yönlerinin de ele alınmaya başladığı görülmektedir. Bu süreç içerisinde beşeri sermayenin, örgütsel verimlilikte ve hedeflere ulaşmada en önemli faktörlerden biri olduğunun anlaşıldığı, diğer faktörlerin aksine salt mekanik bir unsur olarak kabul edilemeyeceği, ücret yanında sosyal ve hissi beklentilerinin de karşılanması gerektiği sonuçlarına ulaşıldığı ifade edilebilir. Bu bağlamda, bunların maksimum ölçüde karşılanması durumunda, beşeri sermayenin örgütsel hedeflere ulaşmada çok etkin bir rol oynayacağı, verimliliğinin ve üretkenliğinin artacağı öngörülmektedir.

Beşeri sermayenin bu bağlamda üzerinde en çok durulan unsurlarından birinin de örgütsel bağlılık olduğu anlaşılmaktadır. 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.

Örgütsel bağlılık, ortaya koyduğu sonuçlar ve örgüt yaşamında meydana getirdiği yansımalar nedeniyle özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de büyük önem taşımaktadır. Kamu sektörünün dinamikleri ve yapısı, özel sektöre göre farklılıklar ve kendine has nitelikler taşıyabilmektedir. Nitekim kamu sektörünün sahip olduğu bu farklılıklar göz önüne alınarak örgütsel bağlılığın işlevleri, yansımaları ve sonuçları ile ilgili çeşitli çalışmaların yapıldığı bilinmektedir. Dolayısıyla kamu sektörünün sahip olduğu niteliklerin, özel sektörden

farklı olduğu olgusundan hareketle, kamu sektöründe eşitlik, objektiflik, hakkaniyet gibi ilkeler daha fazla ön planda yer alabilmektedir. Özel sektörde ise sermaye sahibinin öznel düşünceleri doğrultusunda, istihdam ve terfi kararları alınabilmektedir. Çünkü kar ve zarar ilişkisi doğrudan sermaye sahibine aittir ve alacağı kararlardan da sermaye sahibi kendisi sorumlu ve yetkilidir. Ayrıca sermaye sahibi dilediği çalışanına, dilediği ücreti ödeyebilme hakkına da kendisini haiz görebilmektedir. Ücret, özel sektörde bağlılığı sağlayan önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda sermaye sahibi, parça başı ücret ya da performans göre ücret gibi farklı prim uygulamalarıyla çalışanların bağlılıklarını ve performanslarını artırmayı hedefleyebilmektedir. Kamuda ise çalışanlara bireysel anlamda istenildiği gibi farklı ücretlerin ödenmesi mümkün değildir. Kamu çalışanlarına, meslek sınıfları, kademe derece göstergeleri doğrultusunda ve ek ders ya da nöbet ücreti gibi sınırları ve çerçevesi yasal düzenlemelerle belirlenmiş mesleğin gerektirdiği özellikler boyutunda ücret ödemesi gerçekleştirilebilmektedir. Böylelikle görevde yükselcek personelin hangi ücret seviyesinden gelir elde edeceği de öngörülmektedir ve konu subjektif değerlendirmelere kapalıdır. Dolayısıyla kamu sektörünün özel sektör gibi kar amaçlı bir sektör olmadığını, kamu kurumlarının sadece kar oranlarını maksimize etmek gibi bir misyonlarının bulunmadığını göz önüne almak gerekmektedir. Özel sektör çalışanlarına parça başı prim ödemek, üretim miktarı ve hacmine göre ödüller vermek gibi teşvik edici performans uygulamaları ile hizmet verimliliğini artırabilmek, hizmet sunumu ve kalite standartlarını yükseltebilmek mümkün olabilmektedir. Fakat kamu sektörünün dinamiklerinin ve şartlarının özel sektörden farklı olması nedeniyle bu tür uygulamalar ile çalışan verimliliğinin artırılması, örgütsel bağlılığın sağlanabilmesi kolay olmamaktadır. Örgütsel bağlılık olgusu, sahip olduğu dinamikler gereğince kamu sektörünü başarıya götürebilecek, vatandaş ve çalışan memnuniyetini artırabilecek, hizmet sunum kalitesini yükseltebilecek en önemli unsurlardan biri olarak görülmektedir.

Kar amacı taşımayan kamu örgütlerinin sunduğu hizmetlerden neredeyse toplumun tamamı faydalanmaktadır. Toplumun tamamının faydalandığı kamu hizmetlerinin, etkin ve verimli olması günümüz dünyasında hedeflenen ve istenilen bir olgudur. Benzer şekilde kamu hizmeti kalite standartları, güncelliğini hiç kaybetmeyen kamuoyunda sık sık gündeme gelen bir olgudur. Örgütsel bağlılık kavramının, bu olgular ile yakın bir ilişkisinden söz etmek mümkündür. Bu bağlamda bağlılığı yüksek seviyedeki kamu çalışanlarının, kamu hizmetlerinin etkin ve verimli sunulmasında son derece olumlu katkılar yapacakları düşünülmektedir.

Özel sektör gibi kar amaçlı faaliyetler sergilemeyen kamu sektöründe, bağlılık konusu uzun yıllar göz ardı edilmiştir. Nitekim kamunun hizmet sunumunda kalite anlayışı ülkemizde statik ve formel bir bakış açısıyla değerlendirilmiş, belli bir kalıbın ötesine geçilememiştir. Kamu çalışanlarının nitelikleri, hizmetleri ve bağlılıkları da bu kapsamda değerlendirilmiş kamu çalışanları her ay düzenli olarak aldıkları maaş karşılığında belli bürokratik işlemleri rutin olarak yürüten canlı bir makine gibi görülmüşlerdir. Günümüzün modern dünyasında artık özel sektör işletmeleri gibi kamu kurum ve kuruluşlarının misyonları da sorgulanmakta, hizmet standartları ve kalite konseptleri sıklıkla tartışılmaktadır. Bu çalışmada kamu sektöründe de örgütsel bağlılık son derece önemli ve stratejik bir olgu olarak değerlendirilmiş ve dolayısıyla örgütsel bağlılığın kamuda faaliyet gösteren işgücüne ve sektöre olası yansımaları ifade edilmiştir. Kamunun hizmet sunumunun daha etkin ve verimli olması hedefleniyorsa örgütsel bağlılık, göz ardı edilemeyecek ölçüde önemli bir konudur. Yasa koyucuların ve kamu yöneticilerinin bu konu üzerinde hassasiyetle durmaları, kamu çalışanlarının bağlılık seviyelerini ölçmeye yönelik çalışmalara ağırlık vermeleri veya bu konuda üniversitelerle ortak analiz çalışmaları gerçekleştirmeleri, ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda kamu çalışanlarının bağlılıklarını artırıcı faaliyetlere odaklanmaları ortaya son derece pozitif sonuçlar çıkarabilecektir.

KAYNAKÇA

- Agarwal, S., Decarlo T. E. ve Vyas S. B. (1999). *Leadership Behavior and Organizational Commitment: A Comparative Study of American and Indian Salespersons*. Journal of International Business Studies, 30(4), 724-741.
- Allen, N.J. ve Meyer J. P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology, 63,1-18.
- Angle, H. L. ve Perry J. L. (1981). *An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*. Administrative Science Quarterly, 26,1-13.
- Bayram, L. (2006). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Sayıştay Dergisi, 59, 125-139.
- Chen, Z. X., Tsui A. S. ve Farh J. L. (2002). *Loyalty to Supervisor vs. Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75, 339-356.

- Chughtai, A. A. (2008). *Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour*. Institute of Behavioral and Applied Management. 169-183.
- Çöl, G. (2004). *Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi*. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları, 6(2), 31-45.
- Demircan, N. ve Ceylan A. (2003). *Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları*. Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.BF. 10(2).
- Doğan, S. ve Kılıç S. (2007). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, 37-61.
- Elliott, K. ve Hall M. (1994). *Organizational Commitment and Job Involvement: Applying Blau and Boal's Typology to Purchasing Professionals*. American Business Review. 6-14.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul.
- Erdoğan, H. (2002). *Personel Devri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Master Tezi) İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Erigüç, G., Balçık Y. (2007). *Öğrenen Örgüt ve Hemşirelerin Değerlendirmelerine Yönelik Bir Uygulama*. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 10(1), 75-106.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu S. ve Kutanis R. Ö. (2009). *Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 14(3), 481-497.
- Hafer, J. C. ve Martin T. N. (2006). *Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility*. Institute of Behavioral and Applied Management. 2-19.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in Organizations The Social Identity Approach. Second Edition*. Sage Publications. London.
- Jaramillo, F., Mulki J. P. ve Marshall G. W. (2005). *A Meta Analysis of the Relationship Between Organizational Commitment and SalesPerson Job Performance: 25 Years of Research*. Journal of Business Research. 58, 705-714.
- Meyer, J. P., Stanley D. J., Herscovitch L. ve Topolnytsky L. (2002). *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*. Journal of Vocational Behavior. 61, 20-52.
- Morrow, P. C. (1983). *Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment*. Academy Of Management Review, 8, 486-500.
- Mowday, R. T., Porter L. W. ve Dubin R. (1990). *Unit Performance, Situational Factors and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units*. Organizational Behavior and Human Performance. pp. 231-248.
- Nijhof W. J., De Jong M. J. ve Beukhof G. (1998). *Employee Commitment In Changing Organizations: An Exploration*. Journal of European Industrial Training. 22(6), 243- 248.
- Özdevecioğlu, M. (2003). *Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi. 18(2), 113-130.
- Shore, L. M. ve Martin H. J. (1989). *Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions*. Human Relations. 42(7), 625-638.
- Siders, M. A., Gerard G. ve Dharwadkar R. (2001). *The Relationship of Internal and External Commitment Foci to Objective Job Performance Measures*. Academy of Management Journal. 44(3), 570-579.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly. 22, 46- 56.
- Sümer, C. H. (2000). *Performans Değerlendirmesine Tarihsel Bir Bakış ve Kültürel Bir Yaklaşım*. 57-90. Aycan, Z. (2000). *Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları İçinde*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Akyay, U. (2004). *Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*. Ankara. Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Pilatin Kitabevi Yayınları. Birinci Baskı.
- Yağcı, K. (2003). *Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
- Yıldız, O., Dağdeviren M. ve Çetinyokuş T. (2008). *İşgören Performansının Değerlendirilmesi İçin Bir Karar Destek Sistemi ve Uygulaması*. Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi. 23, 1.

EXTENDED ABSTRACT

The public sector involves multi-dimensional service regulation and control fields in which demands of the public for health, education, security, transportation are met, where the law system and justice are organized and where foreign affairs and international organizations are regulated by the government. Public sector can usually be organized in the form of ministries, presidencies, institutions and foundations so that these works and processes can be continued. Public sector is carry weight for every country. Basic services of state and expected duties are can be provided by means of public sector. Public sector in Turkey has already been organized under a legal frame with a mission to supervise and regulate the fields which belong to the private sector and to meet the basic needs of the state and the public and to establish the order.

As for subject of organizational commitment, it can be explained as the sense of belonging of the employees to their organizations or businesses in different ways such as affective, attitudinal and behavioural acts. Affective commitment is interested in to develop an emotional commitment for employees against their organizations. In this case, an employee could feel an affective commitment against his / her organization. Normative commitment is interested in attitudinal sense of employees. In this case an employee could feel a normative commitment against his / her organization. To see continuance dimension for commitment, it expresses continuance commitment. In this case sense of continuation is important for commitment of employees. Organizational commitment carries weights both for employees and organizations. If employees' organizational commitment is higher, employees may be satisfied for their organizations. Otherwise employees couldn't be unsatisfied from their organizations. At the same time if employees' organizational commitment is higher, organizations could achieve their targets easily. Otherwise organizations could hard to achieve their targets. For all that organizational commitment is important both public and private sector. Because all of organizations would like their employees to be both happy and to reach their targets easily. Public sector is not a profit focused sector. But activities of public sector could affect all of services in country. Therefore, organizations of public sector are very important for every country.

Organizational commitment is connected with a lot of organizational subjects. Thus, in many scientific works, it can be seen that some variables such as organizational commitments levels of government employees with their job satisfaction and performances are analysed. It can be said that executives with authority and responsibility do not pay enough attention and sensitivity in terms of increasing the organizational commitment levels of public employees in our country and there are not adequate and qualified applications for that. In fact, people in the street think that the government employees get a fair payment and have work security, therefore, it is a kind of obligation and duty for them to be loyal to their organizations. However, if the factors effecting organizational commitment are applied in public sector, as well, their positive reflection could easily be seen on large circles who benefit from services provided by the governmental organizations. Hence commitment levels of public employees can heavily be influential on service efficiency and productivity of the governmental organizations. In this case whether loyalties of public sector employees are high or low can also be said to influence some factors positively or negatively. In this research, under the title "Effects of Organizational Commitment to Turkish Public Sector", the topics such as increasing of institutional productivity and efficiency, lack of attendance, coming to work late, labour turnover, providing qualified workforce, performance, job satisfaction, organizational trust to the organization are analysed.