



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK:
GOÜ AKADEMİK PERSONELİ
ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Hazırlayan
Mehtap Aras

İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd. Doç.Dr. Yücel EROL

TOKAT – 2010

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK: GOÜ AKADEMİK PERSONELİ
ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 21...04 / 2010

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Başkan : Doc. Dr. Kadir ARDIÇ

Kadir Ardıç

Üye : Doc. Dr. Fethi YÜKSEL

Fethi Yüksel

Üye : Yrd. Doc. Dr. Yücel EROL (Donör)

Yücel Erol

Üye :

.....

Üye :

.....

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun
...../...../..... tarih ve sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul
edilmiştir.

Prof. Dr. Mustafa BALOĞLU
Enstitü Müdürü:

Mustafa Baloğlu
Mühür
İmza

T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçlara atıf yaptığımı ve kaynağımı gösterdiğimi beyan ederim.

(21./04/2000)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Meltem ARAŞ

İmzası

Meltem

TEŐEKKÖR

Tez çalıőmasının her aőamasında yaptığı katkılarla beni yönlendiren değerli hocam Sayın Yrd.Doç.Dr. Yücel EROL' a, araştırmanın yürütölmesi sırasında desteğini esirgemeyen Araştırma Görevlisi Ayőe Elif YAZGAN 'a ve Araştırma Görevlisi Pelin ÖZEK'e en içten teőekkürlerimi sunarım.

Nisan, 2010

Mehtap ARAS

ÖZET

Örgütsel bağlılık, son yıllarda sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış bilim dalları arasında popülerlik kazanmış bir konudur. Konunun öneminin artması, rekabet ortamının arttığı günümüz iş dünyasında örgütlerin çalışanlarını örgüte bağlayarak daha da güçlü olmak istemelerinden kaynaklanmaktadır. Örgüte bağlılıkları yüksek olan çalışanlar, örgütün amaç ve hedeflerine gönülden bağlanarak işlerini özveriyle yapmaya çalışmaktadırlar.

Çalışmanın amacı, akademik personelin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çerçevede Gaziosmanpaşa Üniversitesinde görev yapmakta olan 264 akademik personele anket uygulanmıştır. Uygulanan anket Allen ve Meyer (1997) tarafından geliştirilen, genel kabul görmüş Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCQ)'ni içermektedir.

Elde edilen verilerle yapılan analiz sonucunda örgütsel bağlılık ile cinsiyet, yaş, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, çalışılan birim, çalışma süreleri ve ünvan arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, medeni durum, memleket, idari görev, mesleklerini kendi istekleriyle seçme ve iş değişikliği yapmayı düşünme arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Akademik Personel, Demografik Özellikler

ABSTRACT

Organizational commitment have gained a popularity issue among science which is sociology, psychology, social psychology and organizational behavior, in recent years. The increasing competitive environment, increasing the importance of the issues that today's business organizations in the world by connecting employees to the organization wants to be stronger than is caused by. Employees with high organizational commitment have worked with sincere devotion to their job by connecting the organization's goals and objectives.

The aim of this study is reviewing the relationship between academic staff with the demographic characteristics and sub-dimensions (affective commitment, continuance commitment and normative commitment) of organizational commitment. Within this framework, questionnaire was administered to 264 academic staff in Gaziosmanpaşa University. Questionnaire developed by Allen and Meyer applied, generally accepted to include Organizational Commitment Scale (OCQ).

Result of analysis, it has been found a significant relationship between organizational commitment and sex, age, having children, educational status, department, tenure of office, title. It hasn't been found a significant relationship between organizational commitment and homeland, marital status, administrative tasks, choosing their job with an own initiative, thinking to make job changes.

Key Words: Organizational Commitment, Academic Staff, Demographic Characteristics.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI, TANIMI VE ÖNEMİ,

BENZER KAVRAMLAR VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

SINIFLANDIRMALARI

1.1.	Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi	4
1.2.	Örgütsel Bağlılığın Tanımı	6
1.3.	Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar	8
1.3.1.	Örgütsel Bağlılık Yerine Kullanılan İfadeler	8
1.3.1.1.	Mesleğe Bağlılık.....	8
1.3.1.2.	İşe Bağlılık.....	10
1.3.1.3.	Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık.....	12
1.3.2.	Örgütsel Bağlılığa Benzer Kavramlar	12
1.3.2.1.	İtaat	12
1.3.2.2.	Örgütsel Sadakat	13
1.3.2.3.	Örgütsel Özdeşleşme	14
1.3.2.4.	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	14
1.4.	Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	16
1.4.1.	Etzioni Sınıflandırması	16

1.4.2.	Penley ve Gould Sınıflandırması	18
1.4.3.	De Cotiis ve Summers Sınıflandırması.....	19
1.4.4.	O'Reilly ve Chatman Sınıflandırılması.....	20
1.4.5.	Katz ve Kahn Sınıflandırması.....	22
1.4.6.	Wiener Sınıflandırması.....	23
1.4.7.	Mowday, Porter ve Steers Sınıflandırması	24
1.4.8.	Becker (Side-Bet Theory) Sınıflandırması	25
1.4.9.	Buchanan Sınıflandırması.....	27
1.4.10.	Staw ve Salancik Sınıflandırması	28
1.4.11.	Kanter Sınıflandırması.....	29
1.4.12.	Argyris Sınıflandırması	31
1.4.13.	Allen ve Meyer Sınıflandırması.....	33

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİ EDEN FAKTÖRLER VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DÜZEYLERİ

2.1.	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	42
2.1.1.	Bireysel Faktörler	42
2.1.1.1.	Yaş ve Hizmet Süresi	42
2.1.1.2.	Cinsiyet ve Medeni Durum	43
2.1.1.3.	Kıdem.....	44
2.1.1.4.	Eğitim Düzeyi	45
2.1.1.5.	Bireyin Amaçları	45
2.1.2.	Örgütsel Faktörler	46
2.1.2.1.	Örgüt Kültürü	46
2.1.2.2.	Örgütsel Adalet	47
2.1.2.3.	Örgütün İnsan Kaynakları Yönetimi	47
2.1.2.4.	Örgütün Yönetim Tarzı/Liderlik	49
2.1.2.5.	Ücret ve Ödüller	49

2.1.3.	Örgüt Dışı Faktörler	50
2.1.3.1.	Alternatif İş İmkanları	50
2.1.3.2.	Sendikalar	51
2.2.	Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Sonuçları.....	51
2.2.1.	Düşük Örgütsel Bağlılık	52
2.2.2.	İlımlı Örgütsel Bağlılık	54
2.2.3.	Yüksek Örgütsel Bağlılık	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GOP ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK PERSONELİNİN

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE

BİR ARAŞTIRMA

3.1.	Araştırmanın Amacı.....	59
3.2.	Araştırmanın Önemi	59
3.3.	Araştırmanın Yöntemi	59
3.3.1.	Araştırmanın Sınırlılıkları.....	60
3.3.2.	Araştırmanın Hipotezleri	60
3.3.3.	Evren ve Örneklem	61
3.3.4.	Veri Toplama Yöntemi	62
3.3.5.	Güvenilirlik Analizi	63
3.3.6.	Verilerin Analizi	64
3.4.	Araştırmadan Elde Edilen Bulgular	65
3.4.1.	Genel Bulgular	65
3.4.2.	Özel Bulgular.....	69
4.	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	77
	LİTERATÜR ÖZETİ.....	83
	KAYNAKÇA.....	86
	EKLER.....	99

TABLolar LİSTESİ

Tablo.1.1. Örgütsel Bağlılık-İşe Bağlılık Modeli	11
Tablo.1.2. Etzioni'nin Güç Analizi	17
Tablo.1.3. Bağlılığın Farklılıkları	32
Tablo.3.1. Gaziosmanpaşa Üniversitesinde Çalışan Öğretim Üyesi	62
Tablo.3.2. Cronbach α Testi ile Elde Edilen Güvenilirlik Aralığı I.....	64
Tablo.3.3. Cronbach α Testi ile Elde Edilen Güvenilirlik Aralığı II	64
Tablo.3.4. Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri	65
Tablo.3.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İfadelerine Akademisyenlerin Aritmetik Ortamaları ve Standart Sapmaları	67
Tablo.3.6. Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları	68
Tablo.3.7. Cinsiyet ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi	69
Tablo.3.8. Yaş ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi.....	69
Tablo.3.9. Medeni Durum ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi	70
Tablo.3.10. Çocuk Sahibi Olma ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi ..	71
Tablo.3.11. Eğitim Durumu ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Anova	71
Tablo.3.12. Memleket ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi	72
Tablo.3.13. Ünvan ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi	73
Tablo.3.14. Çalışma Süresi ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi.	73
Tablo.3.15. Çalışılan Birim İle Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi	74
Tablo.3.16. Akademisyenlerin Mesleklerini Kendi İstekleri ile Seçmeleri ile Örgütsel Bağlılık Alt Düzeylerine İlişkin T-Testi	75
Tablo.3.17. Akademisyenlerin İş Değiştirme Düşünceleri ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi.....	75
Tablo.3.18. Akademisyenlerin İdari Görevlerinin Olup Olmaması ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi	76
Tablo.3.19. Çalışmanın Hipotezlerinin Kabul/Red Durumları	76

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil.1.1. :Bağlılığa Yol Açan Süreç ve Olayların Akış Şeması	24
Şekil.1.2. :Steers'ın Örgüte Bağlılık Modeli.....	25
Şekil.1.3. :Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli.....	35
Şekil.2.1. :İKY Uygulamaları ve Bağlılığın Basitleştirilmiş Süreci	48

KISALTMALAR LİSTESİ**İKY :İnsan Kaynakları Yönetimi****ÖVD : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı****TDK : Türk Dil Kurumu****Ar-Ge :Araştırma Geliştirme**

GİRİŞ

Küreselleşmenin ve teknolojik gelişmelerin hızla yaşandığı günümüzde örgütler insan kaynakları yönetimini ve örgütteki “ insan ” faktörünü ön plana çıkarmışlardır. Teknolojik gelişmeleri takip eden ve Ar-Ge çalışmalarına yatırım yapan örgütler bunları verimliliğe dönüştürecek olan insana da yatırım yapmayı örgütsel amaç olarak kabul etmektedirler.

Örgütsel bağlılığın çalışanlar üzerinde olumlu iş davranışlarına yol açtığı bilinen bir gerçektir. Örgütlerde verimliği ve performansı artırmak, personel devrinin düşük seviyede olması, devamsızlıkların azaltılması, çalışanın örgütün amaçlarını benimseyerek ve inanarak çalışmasıyla mümkün olmaktadır. Kar amacı güden örgütler için örgütsel bağlılık kavramı bu nedenlerden dolayı son yıllarda daha da önem kazanmıştır.

Örgütsel bağlılık kavramı ilk olarak William Whyte tarafından ele alınmıştır. William H. Whyte 1956 yılında yazdığı “The Organization Man” adlı kitabında insanların sadece örgütler için çalışmadıklarını aslında örgüte ait olduklarını ifade etmiştir.

Örgütsel bağlılık genel olarak; örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duyma, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç duyma, örgüt yararına gönüllü çaba sarf etme olarak tanımlanır.

Konu hakkında birçok yazar farklı sınıflandırmalar yapmıştır. En fazla kabul gören sınıflandırma ise Allen ve Meyer’e aittir. Örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif olarak üç alt boyutu olduğunu ileri süren Allen ve Meyer, bu boyutları içeren bir ölçek oluşturmuşlardır. Örgütsel bağlılığı ve alt boyutlarını ölçmede en çok bu ölçek kullanılmaktadır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından biri olan duygusal bağlılık; örgüt amaç ve değerlerini benimseme, çalışılan kurumda kariyerini sürdürmeye istekli olma ve örgüt için çaba sarf etmeye gönüllü olma anlamına gelmektedir. Devam bağlılığı ise örgüte devam etmenin sağlayacağı faydalar ve örgütten ayrılmanın getireceği maliyetten dolayı örgüte devam etmek olarak tanımlanmaktadır. Son olarak ise normatif bağlılık; kendini kuruma adanmayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlamasıyla, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimini vurgular.

Örgütsel bağlılığı inceleyen çalışmamız dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde örgütsel bağlılık kavramı, önemi ve tanımından bahsedilmekte ve bugüne kadar olan yazarların bağlılık sınıflandırmalarına yer verilmiştir.

Konunun sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve davranış bilimleri tarafından farklı çerçevelerde incelenmelerinden ötürü 1960'lardan bu yana incelenen örgütsel bağlılık tanımında ve sınıflandırmalarında fikir birliğine varılamamıştır. Fakat en çok kabul gören sınıflandırma yine Allen ve Meyer' e aittir.

Çalışmanın ikinci kısmında ise örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılık düzeyleri ve sonuçlarından bahsedilmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen bu faktörler üç grupta incelenmektedir. Bunlar; örgütsel faktörler, örgüt dışı faktörler ve kişisel faktörlerdir.

Çalışmanın üçüncü kısmında uygulamaya yer verilmiştir. Uygulamada veriler anket yoluyla elde edilmiş olup, Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademik personelin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Kullanılan ankette Allen ve Meyer (1997)'in üçboyutlu örgütsel bağlılık ölçeği (OCQ)'den yararlanılmıştır. Anket basit tesadüfî örnekleme yöntemiyle 264 akademik personele uygulanmıştır.

Çalışmada, anketin güvenilirlik oranının yeterli olup olmadığının ölçülmesi için 50 öğretim elemanına pilot bir uygulama yapılmış ve güvenilirliğin düşük çıkması nedeniyle orijinal anketten bazı ifadeler çıkarılmıştır. Bu ifadelerin çıkarılması ve tekrar analiz sonucunda güvenilirlik, sosyal bilimler alanında kabul edilen sınırlar içerisinde (0,717) olduğu kabul edilerek uygulamaya geçilmiştir.

Verilerin analizi SPSS programı yardımıyla One-Way Anova ve T-testleri ile test edilmiştir. Analiz sonucunda örgütsel bağlılık ile cinsiyet, yaş, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, çalışılan birim, çalışma süreleri ve unvan arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, medeni durum, memleket, idari görev, mesleklerini kendi istekleriyle seçme ve iş değişikliği yapmayı düşünme arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışmanın dördüncü kısımda ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI, ÖNEMİ VE TANIMI,

BENZER KAVRAMLAR VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

SINIFLANDIRMALARI

Bu bölümünde, örgütsel bağlılık kavramı ve önemi belirtilmekte beraber örgütsel bağlılık kavramının tanımına yer verilmekte ve son olarak örgütsel bağlılık yaklaşımları hakkında detaylı bilgi verilmektedir.

1.1.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI VE ÖNEMİ

Bilginin ve bilgiye sahip insanın önemli olduğu günümüzde, insan sermayesinin örgütün sahip olduğu en önemli değer olduğu kabul edilmektedir. Bu sebeple örgütlerin işgörenlerini örgütte tutması öncelikleri arasında yer almaktadır. Gerekli bilgi ve beceriye sahip, yetişmiş işgöreni bünyesinde bulundurmak örgütün verimliliğini artırmada faydalı olacaktır (Sarıdede ve Doyuran, 2004).

Örgüt ile örgüt için çalışanlar arasında sıkı bir bağ vardır ve biri olmadan diğeri var olamaz. Bir yandan örgüt, çalışanına psikolojik ve finansal destekte bulunurken profesyonelleşmesi için ona örgütte çeşitli fırsatlar sunar. Diğer yandan örgütün başarısı büyük oranda çalışanın örgüte katılımı ve bağlılığı ile sağlanır (Liou, 2008:116).

Kendisini çalıştığı örgütün bir parçası olarak algılayan ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek yoluyla kişisel amaçlarına da ulaşabileceğine inanan bir işgören, kıt kaynakları verimli bir biçimde kullanarak örgütsel amaçları başarma gayreti içerisine girecektir (Güney, 2007:234).

Örgütsel bağlılık, olumlu iş davranışları üzerinde önemli bir değişken olarak görülmektedir. Örgütsel bağlılıkları düşük olan bireylerin, olumlu iş davranışları

göstermekten kaçınacakları, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmemelerinin bir sonucu olarak devamsızlık, işe geç kalma gibi olumsuz iş davranışlarına yönelecekleri ve işi bırakma eğilimlerinin yüksek olacağı yapılan çalışmalarda görülmektedir. Kendilerini örgütün bir parçası olarak gören çalışanların performanslarının da yüksek olacağı bir gerçektir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, bireylerin kendilerini örgütün parçası olarak görmelerini sağlayarak örgütsel çıkarılara fayda sağlayacaktır (Kutunis ve Çetinel, 2008:623).

Bağlılık duyan işgörenler, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanır, emir ve beklentilere gönüllü bir şekilde hizmet ederler. Bu üyeler ayrıca, amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada istikrar gösterir. Bağlılık gösteren işgörenler içsel olarak güdülenir (Balay, 2000:3).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Bayram, 2006:126).

Örgütsel bağlılık, şu nedenlerden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bunlar (Balay 2000:16: akt: Çatır, 2009:36):

- a. İş bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri,
- b. İş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılar,
- c. Özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özellikler,

- d. Yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleri,
- e. Bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricileri.

Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın; örgütün değer, misyon ve vizyonunu kabullenme, örgütle özdeşleşme, motivasyon sağlama, takım ruhunu geliştirme, fazladan çaba sarf etme, gönüllü olarak örgütte kalma gibi çalışanların tutum ve davranışları ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak bu tutum ve davranışların da iş tatmini, personel devir oranı, işten ayrılma niyetini azaltma, devamsızlık, kişisel ve örgütsel performans üzerinde olumlu etkiler bıraktığı bilinmektedir (İnce ve Gül, 2005:1).

Örgütlerde verimliliği ve performansı artırmak personel devrinin düşük seviyede olması, devamsızlıkların azaltılması, çalışanın örgütün amaçlarını benimseyerek ve inanarak çalışmasıyla mümkün olmaktadır. Kar amacı güden örgütler için örgütsel bağlılık kavramı bu nedenlerden dolayı son yıllarda daha da önem kazanmıştır.

1.2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TANIMI

Örgütsel bağlılık, birçok araştırmanın konusu olmuştur. Fakat tanımı konusunda bir fikir birliğine varılamamıştır (Meyer ve Allen, 1991:61). Örgütsel bağlılığın tanımında farklılıkların olması konunun sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların kendi uzmanlık alanları doğrultusunda konuyu ele almalarından kaynaklanmaktadır (Bayram, 2006:128).

Bateman ve Strasser (1984:95–96), örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar yapılmasının çok çeşitli nedeni olduğunu öne sürmüştür. Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığın şu konularla ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır: a) iş arama, iş değişikliği, devamsızlık, performans etkinliği gibi personel davranışları, b) iş gerginliği, iş tatmini,

işe bağlılık gibi davranışsal, duygusal ve kavramsal konular, c) sorumluluk, imtiyaz, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi işe ve role ilişkin özellikler, d) yaş, kıdem, cinsiyet ve başarıma arzusu gibi kişisel özellikler.

Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından “The Organization Man” adı altında incelenmiş ve devamında Etzioni, Mowday, Porter, Steers, Becker, Kanter, Allen ve Meyer gibi pek çok araştırmacı tarafından ele alınmış ve geliştirilmiştir.

Bazı yazarların örgütsel bağlılık tanımları;

William H. Whyte 1956 yılında yazdığı “The Organization Man” adlı kitabında insanların sadece örgütler için çalışmadıklarını aslında örgüte ait olduklarını ifade etmiştir (Whyte, 2002). Randall (1987:460)’a göre organizasyon adamlar örgütlere; ihtiyaç duydukları aidiyet duygularını karşıladığı ve yaratıcılıklarının kaynağı olarak gördükleri için inanırlar.

Becker (1960)’a göre örgüte bağlılık, işgörenin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır (İnce ve Gül, 2005: 6).

Grusky (1966:489)’ ye göre bağlılığın doğası gereği örgütsel bağlılık, bir bütün olarak örgüt üyeliğinin sağlanmasıdır ve çalışanın örgüte bağlanmasını sağlayan iki genel faktör vardır: örgütten aldığı ödül ve kazançlar ve bunları hak etmek için katlanmak zorunda kaldığı deneyimlerdir.

Lyman Porter (1968) bağlılığı, çalışanın örgüt için yüksek derecede çaba sarf etme, örgütte kalmak için güçlü bir istek duyma ve örgütün amaç ve değerlerini kabullenme olarak tanımlamıştır (Buchanan, 1974:533).

Buchanan (1974:533)' a göre bağıllık, örgütün hedef ve değerlerine duygusal olarak bağlanarak, bu hedef ve değerlere ulaşmak için üstüne düşen görevi tamamen örgütün yararına yerine getirmektir.

Becker ve diğerleri (1996) işgörenin iş yerine psikolojik olarak bağlanması olarak tanımlamışlardır (Balay, 2000:16).

Bireyin örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesini ifade etmektedir (Sağlam Arı, 2003:23).

1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE BENZER KAVRAMLAR

1.3.1. Örgütsel Bağlılık Yerine Kullanılan İfadeler

1.3.1.1. Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağıllık kavramı yazını incelendiğinde, kavramın ilk kez Greenhaus (1971) tarafından 'bireylerin bir işe ya da bir kariyere önem vermeleri' olarak ifade edildiği görülmektedir. Bazı çalışmalarda ise kariyer, profesyonel ve meslek ifadelerinin kullanımı konusunda bazı tartışmalar ortaya çıkmıştır. Örneğin; Aranya ve arkadaşları mesleğe bağıllık kavramı yerine " profesyonel bağıllık" ifadesini kullanarak bu kavramı "mesleki kimliği ön plana çıkarmak, mensubu olunan meslek için çaba sarf etmek, mesleki hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağıllık" olarak tanımlamışlardır (Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 156–157). Ayrıca mesleğe bağıllığı bürokrasinin ve profesyonelliğin bir parçası olduğunu ifade etmişlerdir (Aranya ve Jacobson, 1975:16). Blau ise "kariyer bağıllığı" ifadesini tercih etmekte ve profesyonelliğin mesleğin bir alt kolu olduğunu belirterek profesyonel bağıllık ifadesinin kullanılmasını eleştirmektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 156-157).

Mesleki bağıllık, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini algılamasıdır (Can ve Paksoy, 1999:8).

Mesleğe bağıllık, çalışmaya bağıllığın değişik bir şekli olarak görülmekte ve kişinin mesleğiyle özdeşleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcayıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır. Bu şekilde gelişen mesleğe bağıllık üç farklı şekilde ele alınmaktadır (İnce ve Gül, 2005:16) :

a. *İşe yönelik genel tutum:* İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin; “işten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınamayacağı”, “işinin kendisi için her şey olduğu”, “dünyaya yeniden gelse yine aynı işi yapacağı” gibi söylemler çalışana hakim olur.

b. *Mesleki planlama düşüncesi:* Bu düzeyde kişi mesleğiyle ilgili olarak geleceğe yönelik çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir. Blau'a göre kişilerin bu türdeki çabalarını, çeşitli yayın organlarından, mesleki ve eğitim kurumlarından ve çeşitli olanaklardan yararlanmaları, mesleklerine ilişkin gelişmeleri ne ölçüde izledikleri, mesleki toplantılarına ve dernek etkinliklerine ne oranda katıldıklarını belirleyerek ölçmek mümkündür. Alutto ve arkadaşları mesleklerinde kendilerini daha fazla geliştirme ile ilgili planlar yapan kişilerin daha fazla bağıllık gösterdikleri ileri sürülmektedirler.

c. *İşin nispi önemi:* İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır. Kişinin arkadaşlarını memnun etmese ve eşine beğendiremese de işte çalışmayı sürdürmesi gibi. Mesleğine bağıllık duyan bireylerin, mesleğini geliştirmeye

yönelik araştırma etkinliklerine daha fazla çaba gösterdiği, işi içten gelen ödüllerle değerlendirdiği ve genellikle daha fazla iş-aile arası çatışma yaşadığı yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur.

1.3.1.2. İşe Bağlılık

Allport, işe bağlılık olgusuna ilk değinen kişilerden biri olarak bu konuya “benlik bağlılığı” şeklinde yaklaşmıştır. Allport’a göre işe benlik bağlılığı bireylerin özsaygılarının işlerindeki başarılarından etkilenmesiyle meydana gelmektedir (Çakır, 2001: 38).

Vroom (1962) da Allport’a benzeyen bir yaklaşımla işe bağlılığı, bireyin performans düzeyinin öz saygısını etkilediği ölçüde artan bir olgudur şeklinde tanımlamıştır. Bir bireyin işe bağlılık derecesini, işteki doyum ve doyumsuzluk kaynaklarını belirleyen dışsal faktörlerden çok bireyin “benliğinin” seçimi oluşturmaktadır. Doyum veya doyumsuzluğa neden olabilecek dışsal faktörler ancak bireyin “benlik” süzgecinden geçerek bağlılığı artırıp azaltabilecektir. Birey doyuma ulaştırmak istediği ihtiyaçlarını benliğinde seçecek, bunları işinde karşılayabildiği oranda da, yüksek performans gösterecek, öz saygısı artan birey işine benlik bağlılığı duyacaktır. Bu nedenle, Vroom’a göre işine yüksek derecede bağlı olan bireyin iş doyumunu ve performansı yüksek olacaktır. İşine benlik bağlılığı duyan bireylerin öz saygısı performans düzeyleri ile doğrudan ilgilidir, bu nedenle de benlik bağlılığı düşük olan bireylere göre işlerinde etkin çalışmaya daha çok motive olurlar. Bu motivasyon, yetenek ve bilgi eksikliği, makinelerin bozulması diğer insanlarla işbirliği eksikliği gibi bireyin istediği performans düzeyine ulaşmasını engelleyici olmadığında, yüksek performansa dönüşecektir. Vroom buna bağlı olarak yaptığı görgül araştırmada, işe bağlılığın büyük ölçüde bireylerin benlik seçimlerinden etkilenmekle beraber,

benliğinin belirlediği ihtiyaçların karşılanıp karşılanmaması durumundan yani çevre şartlarından da etkilendiğini tespit etmiştir (Çakır, 2001: 38–39).

Blau ve Boal (1987) ve Liou ve Bazemore (1994) ise işe bağlılık ve örgütsel bağlılığın birbirleriyle ilişkili ancak farklı anlamlarda olduğunu ileri sürmüşlerdir (Uygur, 2009:38).

Blau ve Boal (1989) çalışanları a) yüksek işe bağlılık-yüksek örgütsel bağlılık, b) yüksek işe bağlılık-düşük örgütsel bağlılık, c) düşük işe bağlılık-yüksek örgütsel bağlılık, d) düşük işe bağlılık-düşük örgütsel bağlılık, olmak üzere dört farklı kısımda sınıflandırmıştır. Birinci kısımdaki işgörenler “yıldızlar”, ikinci kısımdaki işgörenler “yalnız kurtlar”, üçüncü kısımdaki işgörenler “işbirlikçi yurttaşlar” ve dördüncü kısımdaki işgörenler ise “ilgisizler” olarak tanımlanmıştır. Bu sınıflandırma aşağıda Tablo 1.1’de örgütsel bağlılık-işe bağlılık modeli olarak yer almaktadır (Uygur, 2009:35-36):

Tablo 1.1.Örgütsel Bağlılık-İşe Bağlılık Modeli

	YILDIZLAR Tatmin-Yüksek Performans-Yüksek Çaba-Yüksek İşgücü Devir Hızı-Düşük	YALNIZ KURLAR Tatmin-Orta Performans-Orta Çaba-Orta İşgücü Devir Hızı-Yüksek/Orta
YÜKSEK İŞE BAĞLILIK	İŞBİRLİKÇİ YURTTAŞLAR Tatmin-Yüksek/Orta Performans-Orta Çaba-Orta İşgücü Devir Hızı-Orta	İLGİSİZLER Tatmin-Düşük Performans-Orta Çaba-Düşük İşgücü Devir Hızı-Yüksek
DÜŞÜK	YÜKSEK	DÜŞÜK
	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	

Kaynak: K.Elliott ve M.Hall,1994;akt: Uygur, 2009:36

1.3.1.3. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Çalışma arkadaşlarına bağlılık, bireyin örgütteki diğer çalışanlarla özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duygusu hissetmesidir. Örgüt çalışanları yeni gelen çalışma arkadaşlarına rehberlik ederek gereksinimlerini karşılayarak örgüte ilişkin tutumunda kalıcı etkiler meydana getirmektedir. Arkadaş bağlılığı bazen bir takım faydalar elde etmek için bir araç, bazen de kendisi bir amaç olarak ortaya çıkabilmektedir (Gündoğan, 2009:12).

İnsanlar bir takım çıkarlar sağlamak ya da hoşlandıkları için arkadaşlık kurabilirler. Bağlılık güdüsü yüksek olan çalışanlar arkadaşlık bağlarına önem verirler. Tsui ve arkadaşları (1992) çalışma arkadaşlarına bağlılığı ifade ederken, kişilerin diğer grupların üyelerinden çok kendi gruplarının üyeleriyle ilişki içerisine girdiklerini ileri sürmüşlerdir (İnce ve Gül, 2005:20).

1.3.2. Örgütsel Bağlılığa Benzer Kavramlar

1.3.2.1. İtaat

Örgütsel bağlılıkla karıştırılan diğer bir kavram da itaattir. İtaat dış kaynaklı bir görev duygusudur. Genellikle, itaat kavramı bağlılık kavramının kapsamı içinde değerlendirilmektedir. Ancak, tersini düşünmek diğer bir ifadeyle bağlılığı itaat kavramının içinde değerlendirmek her zaman mümkündür. İtaat olmazsa bağlılık anarşi getirir. Bağlılık olmadan itaat ise kişinin örgüt yararına yönelik katkı ve çabalarını içermeyeceğinden, örgütün ilerlemesini sağlayacak adımlar atılmasını engelleyecektir. Kısaca örgütsel bağlılık ve itaat birbirinin zıttı veya birbirinin yerine kullanılabilecek kavramlar değil, aksine birbirini tamamlayıcı nitelikteki kavramlardır (İnce ve Gül, 2005:23).

1.3.2.2. Örgütsel Sadakat

Sadakat genel anlamıyla, samimi ve sağlam dostluk, içten bağlılık, his ve duygularında sağlamlık, ihanet etmeme, hakikate uygunluk anlamlarına gelmektedir (Koç, 2002: 49–50, akt. Koç, 2009:203) .

Örgütsel sadakat kavramı ise; “bireyin çıkarlarından ziyade bağlı bulunduğu örgütün çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara aidiyet göstermeyi içeren üye davranışlarını ifade etmektedir. Örgütsel sadakat tıpkı örgütsel bağlılıkta olduğu gibi örgüte karşı duyulan, psikolojik bir aidiyet duygusudur. Bu duygu bireyin örgütüne karşı olan hislerinin yüksek seviyede olması ve buna karşın örgütte sürekli bulunma isteği ile kendisini göstermektedir (Koç, 2009: 203–204).

Sadakat yüksek olduğunda, kişi çalıştığı örgütün ihtiyaçlarını ile kendi ihtiyaçlarının ortak olduğunu görerek örgüt yararına özveride bulunur. Sadakat düşük olduğunda, birey bir miktar sorumluluk hissedebilir ama aynı zamanda kendi içinde çıkar çatışması yaşar. Bu durumda örgüt için özveride bulunma isteği sınırlıdır (Ceylan ve Özbal, 2008:88).

Bağlılık ile sadakat arasındaki ortak nokta, her ikisinin de bir nesne ya da organizasyona aidiyet içermesidir. Buradaki farklılık, sadakatin bağlılıktan daha güçlü ve tek yönlü olmasıdır. “Bir şeye sadakat gösteren bir kişi mutlak suretle bundan bir karşılık görmeyebilir. Bu anlamda sadakat güç ve itibarla ilişkilidir” . Diğer yandan, örgütsel bağlılık bireyin örgütünde, kendi bireysel amaç ve hedefleri gerçekleştiği ve çıkarları karşılandığı sürece kalmasını sağlayan bir faktör iken, örgütsel sadakat koşullar ne olursa olsun bireyin örgütten ayrılmayı düşünmediği bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla örgütsel sadakat duygusu, bağlılık duygusuna göre daha güçlü bir duygu olarak tanımlanabilir (Koç, 2009:205) .

1.3.2.3. Örgütsel Özdeşleşme

Geniş bir bakış açısıyla örgütsel özdeşleşme örgütle dayanışma duyguları içinde olmayı, örgüte tutumsal ve davranışsal destekte bulunmayı ve örgüt üyelerinin paylaştığı ayırt edici niteliklerin algılanmasını içerir. Bazı araştırmacılar örgütsel özdeşleşmeyi; örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci olarak ifade etmişlerdir. Başka bir ifade ile bireyler, örgütle özdeşleştiklerinde bir bakıma kendilerini örgütle kişileştirmektedirler. Örgüt üyeleri kendilerini farklı, merkezi ve kalıcı niteliklere sahip bir sosyal grup (örgüt) içinde sınıflandırdıkları zaman örgütsel özdeşleşme güçlenmektedir (İşcan, 2006: 162) .

Asforth ve Mael'e göre de özdeşleşme örgüte özgü iken, örgütsel bağlılık örgüte özgü olmayabilir. Örgütün değerleri ve hedefleri başka örgütler tarafından paylaşılabilir. Bu yüzden bir üye örgütüyle ortak bir kaderi paylaştığını düşünmeden de yüksek derecede bağlılık sergileyebilir. Ancak üye örgütüyle özdeşleşmişse, örgütten ayrıldığında ruhsal bir kayıp yaşayacaktır (Mael ve Asforth, 1992:105). Mael ve Asforth'a göre örgütsel özdeşleşmenin önemli bir yönü, bireyin örgüte duyduğu psikolojik yakınlığın, kişilerarası ilişkilerden daha fazlasını ifade etmesi ve özdeşleşmenin, kişilerarası ilişkiler veya etkileşim olmasa bile ortaya çıkabilmesidir. Özdeşleşmeden söz edebilmek için çalışanların gerçekten örgütte yer alması veya gelecekte yer almayı istemesi ve bazı grup üyelerini takdir etmesi veya bu üyeleri tanıması gerekmez (İşcan, 2006:162–163) .

1.3.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

“Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” (ÖVD) kavramı Dennis Organ ve arkadaşları tarafından ilk kez 1983 yılında kullanılmıştır. Organ ÖVD'nı, örgütün biçimsel ödül sistemince doğrudan ve açık bir biçimde tanımlanan ve bir bütün olarak örgütün etkili

çalışmasını destekleyen davranışlar olarak tanımlamıştır. Bu davranışlar görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlardır (Köse, Kartal ve Kayalı, 2003:2).

Örgütsel vatandaşlık davranışı aşağıdaki faaliyetlerden meydana gelmektedir (Özkalp ve Kırel, 2004:96):

a.Diğerlerini Düşünme: Çalışma arkadaşlarına bir görevde yardım etmek, işe gelemeyen iş arkadaşının işini üstlenmek bu davranışa örnek gösterilebilir.

b.İleri Görev Bilinci: İhtiyaç duyulduğunda gece geç saatlere kadar çalışmak, işe zamanından önce gelmek, işyerinde iş dışı sohbetlerden kaçınmak.

c.Sivil Erdem: İşyerindeki toplantı ve faaliyetlere gönüllü olarak katılmak, örgüt sorunlarına çözüm bulmaya çalışmak ve örgüt gelişimine katkıda bulunacak hareketlerde bulunmak bu davranışa örnek gösterilebilir.

d.Centilmenlik: Örgüt içindeki sıkıntılara karşı anlayışlı olarak şikayet etmemek centilmenlik davranışdır.

e.Nezakete Dayalı Bilgilendirme: Örgütteki sorunları önceden hissederek çözümü için harekete geçmek ve bu sorunlara karşı önlem almaya yönelik davranışlardır.

Organ ÖVD ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi bireyin bağlılığı nasıl algıladığına göre değiştiğini söylemiştir. Birey bağlılığı bir davranış niyet, tutum veya motivasyonel (güdüsel) bir etkileşim olarak görürse ÖVD sergilemesi yüksek olacaktır. Schappe (1998) yaptığı incelemede iş tatmini, algılanan adalet ve örgütsel bağlılığın ÖVD'nin bir öncülü (predictor) olduğunu bulmuştur. Dyne, Cummings ve Parks (1995) ise iş tatmini ile örgütsel bağlılığın ÖVD'ni etkileyen en önemli değişkenler olduğunu ortaya koymuşlardır. Bilindiği gibi duygusal bağlılık amaçlarına duyulan yüksek inanç

ve kabullenme ile örgüt üyeliğini devam ettirmek için duyulan yüksek istekle açıklanmaktadır. Çünkü duygusal bağlılık biçimsel ödül sisteminde tanımlanmayan davranışların gösterilmesine neden olmaktadır. Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri muhtemeldir (Gürbüz, 2006: 61).

1.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI

1.4.1. Etzioni Sınıflandırması

Etzioni, örgütsel bağlılık konusunda örgüt üyelerinin örgütün direktiflerine uyumu düşüncesine dayalı bir açıklama getirmiştir. O'na göre örgütün çalışanlar üzerinde otoritesi, gücü, çalışanlarda örgütsel bağlılığın temel sebebidir (Etzioni, 1961:3, akt. Çakır, 2001:51). Bu bağlılık üç şekilde ele alınabilir: ahlaki bağlılık, çıkarı dayalı bağlılık ve zorunlu (isteksiz) bağlılık (Çakır, 2001:51). Ahlaki açıdan yaklaşma örgütün amaç ve değerlerinin içselleştirilmesine ve yetkiyle özdeşleşmeye dayalı olarak ortaya çıkan ve örgüte pozitif bir yönelmeyi ifade eden bağlılıktır (Varoğlu, 1993:4). Çıkarı dayalı yaklaşma ise bireyler bağlılık düzeylerini güdülerini karşılayacak şekilde ayarlamaktadırlar. Yani bu bağlılık türünün temel felsefesi Kanter'in devama yönelik bağlılık türünde olduğu gibi örgüt ile üyeler arasında gelişen alış-veriş ilişkisidir. Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bağlılık gösterir (Balay, 2000:16). Zorunlu bağlılık ise, örgüte negatif hislerin duyulduğu ancak takım davranışlara ciddi olarak örgüt tarafından zorlanıldığı bir durumu ifade etmektedir. Örneğin; mahkumların sosyal hizmetlerde çalıştırılmaları (Çakır, 2001:51).

Etzioni'nin örgütsel bağlılığı üçe ayırması, örgütsel direktiflere ne şekilde uyumlu davranıldığı ile ilişkilendirilmiştir. Ancak olumsuz duyguların beslendiği, bir

zorlamanın olduğu durumlarda gerçek bir bağlılıktan söz etmenin ne derece doğru olduğu tartışmalıdır. Çünkü bağlılık, bireylerin örgütsel veya bireysel bazı faktörlerle örgütlerine olumlu bakış açısıyla yaklaşmalarının bir sonucudur (Çakır, 2001:51).

Etzioni, bağlılığın örgüt direktiflerine geniş bir üye uyumu ile sağlanacağını belirtmiştir. Örgütlerin bireyler üstünde kullandığı güç veya otorite, bireylerin örgüte katılma biçimlerinde köklenmektedir. Güç, normlara ve emirlere uyma konusunda karşısındaki etkileme yeteneğidir. Güç, uyumu sağlama konusunda kullandığı araçlara göre farklılık göstermektedir (Cengiz, 2001:27).

Etzioni güce sosyolojik yönden yaklaşmıştır ve üç çeşit örgütsel güç ile üç çeşit örgütsel bağlılık olduğunu savunmuştur (Can, 2006:269);

Cezalandırma güç, korkutma temellidir. Ceza ile gözdağı vererek çalışanları zor kullanarak etkilemeye çalışmak.

Ödüllendirici güç, bir takım ödül ve ikramiye gibi ödüllerle çalışanı istenilen yöne sevk etmek için kullanılan güç.

Normatif güç ise, itibar, kabul görme gibi sembolik şeylerle üzerinde kontrol kurma amaçlı güçtür.

Tablo1.2.Etzioni'nin Güç Analizi (Can, 2006:269)

	ÜYELİK TİPİ		
GÜÇ TİPİ	Zorunlu	Çıkarıcı	Ahlaki
Cezalandırma	•		
Ödüllendirme		•	
Normatif			•

1.4.2. Penley ve Gould Sınıflandırması

Penley ve Gould, Etzioni'nin örgüte bağlılık için hem araçsal hem de duygusal bir model oluşturan modelini temel almıştır. Bağlılığın bu iki biçimi hem bireyin ilave davranışlarını açıklamada bize imkan sağlar hem de çalışanın davranışlarının araçsal ve duygusal kaynaklardan ortaya çıktığının mümkün olduğunu gösterir (Penley ve Gould, 1988:45).

Etzioni'nin örgüte bağlılık modeli makro bir teori olmasına rağmen bu model çalışanların örgüte olan bağlılığını uygun bir şekilde kavramsallaştırmayı ortaya çıkarır (Penley ve Gould, 1988:45).

Çalışanın, örgütün amaçlarına ulaşması için uyum sistemine yönelmiş olması gerekir. Bu da örgüte katılım yoluyla olur. Bu katılım, yüksek veya düşük olabileceği gibi olumlu veya olumsuz da olabilir. Etzioni için olumlu katılım bağlılık; olumsuz katılım ise yabancılaşma olarak ifade edilmiştir (Cengiz, 2001:27).

Penley ve Gould (1988:46), Etzioni'nin örgütsel bağlılık tanımlamasından yola çıkarak 3 boyutlu bir model geliştirmişlerdir. Bunlar; ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır (Penley ve Gould, 1988:46-47):

a. Ahlaki bağlılık (moral commitment), örgütsel bağlılığın iki duygusal boyutundan biridir. Ahlaki bağlılık örgütün amaçlarını ve örgüt kimliğini benimsemiş olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle örgütle özdeşleşme olarak ta düşünülebilir. Wiener (1982) ahlaki bağlılığı, duygusal bağlılığın bir parçası olarak sınıflandırmıştır.

b. Hesapçı bağlılık (calculative commitment), çalışanın istek ve amaçları ile örgütün amaçlarının kesiştiği yerde oluşan bir bağlılıktır. Etzioni bu bağlılığı "değiş tokuş" olarak tanımlamıştır. Böylece bu ifade Barnard (1938) ve March ve Simon

(1958) tarafından “değiş tokuş teorisi” şeklinde adlandırılarak literatürde yerini almıştır.

c.Yabancılaştırıcı bağlılık (alienative commitment), ahlaki bağlılık gibi örgütsel bağlılığın iki duygusal boyutundan biridir. Etzioni (1961), bu bağlılığı içinde baskıcı bir itaat sistemi olan hapishaneye ya da askeri eğitim kampı olarak nitelendirmiştir. Birçok okuyucu için yabancılaşmayı, örgütsel bağlılığın bir parçası olarak algılamak zordur. Fakat çalışan, örgüt içinde kontrol eksikliğinin olduğunu ve örgüte bağlanma için alternatiflerin olmadığını düşünüyorsa, bunun bir sonucu olarak çalışanda yabancılaştırıcı bağlılık meydana gelir. Örgüte yabancılaşan çalışan tembelleşir ve örgütten ayrılmamasının nedeni, örgütten ayrıldığında ciddi finansal kayıplar yaşayacak olması(örneğin; maaş), iş alternatiflerinin olmaması ya da coğrafik olarak yer değiştirmesi gerekirse aile bağlarının kopmasından korktuğu için olabilir.

1.4.3. De Cotiis ve Summers Sınıflandırması

Birçok yazar örgütsel bağlılık teriminin farklı anlamını ele almıştır. De Cotiis ve Summers bu anlamlar üzerine tartışmıştır ve örgütsel bağlılığın dört karakteristik özelliğini ele almışlardır (Jans, 1989:247):

- 1) Örgütün amaç ve değerlerini benimsemek,
- 2) Bu amaç ve değerler çerçevesinde bir örgütsel role bağlanma,
- 3) Örgütün amaç ve değerlerine ulaşmak için uzun süre örgütte kalma isteği duyma,
- 4) Örgütsel amaç ve değerlere ulaşmak için ihtiyaç duyulandan daha fazla çaba harcama isteği.

De Cotiis ve Summers bu özelliklerden üçüncü ve dördüncüsünün bağlılığı kolayca ortaya çıkaracağını ve bu dört özellikten birinci ve ikincisi üzerine dayanan iki

boyutlu kavram olarak kavramsallaştırılması gerektiği sonucuna varmışlardır (Jans, 1989:247–248).

1.4.4.O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman için bağlılık, bireyin örgüte bağlanmasını yansıtan çok boyutlu bir yapıdır. Psikolojik bağın gelişmesindeki en önemli olgu özdeşleşmedir. Bir kimseye, bir objeye, gruba veya örgüte bağlanma, değer, amaç ve tutumlarla özdeşleşme sonucu oluşur. Tabii ki, bireyin özdeşleşme derecesi bağlanma nedenlerine ve bağlılığın ortaya koyuş biçimlerine göre değişmektedir (Cengiz, 2001:30). O'Reilly ve Chatman bağlılığı örgütün özelliklerinin veya bakış açısının çalışan tarafından içselleştirilmesi ve kabul edilme derecesini örgütsel bağlılık olarak tanımlamışlardır (Somuncu, 2008:5).

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı, üç boyutta değerlendirmişlerdir. Buna göre örgütsel bağlılık, kişisel çıkar ve kazanımlara ulaşmayı amaçlayan uyum, diğerleriyle yakın bağlar kurarak kendini ifade etmeye özendiren özdeşleşme ve örgütsel ve bireysel değerler sisteminin uygunluğuna dayanan içselleştirme boyutlarından meydana gelmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986:492:akt.Çatır, 2009:40-41).

a.Uyum (Compliance): Bazı durumlarda insanlar örgütü yüzeysel düzeyde destekler. Bunlar örgüte inanmaktan çok, uyumlu eylemler yoluyla bazı ödülleri kazanmayı ve bazı cezalardan kendilerini korumayı isterler. Bu yüzeysel bağlılık, uyum olarak adlandırılmaktadır. Uyum her zaman zorunluluk bildirir. Uyum ayrıca yetkiyi elinde bulunduranın avantajlı olduğu durum olup, genellikle acil bir çözüm olarak kısa dönemler için geçerlidir. Uyum bağlılıkta ilk aşamadır ve bu aşamada birey, diğerlerinin etkilerini, sadece onlardan bir şey elde etmek için kabul eder (Balay, 2000:96).

b.Özdeşleşme (Identification): Üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Üye, diğer üyelerle yakın ilişkiler içine girmektedir. Böylece bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini anlatmak ve doyum sağlamak amacıyla, diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde, özdeşleşme meydana gelmektedir. Birey, örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse bağlılık ortaya çıkmaktadır. Bu durumda örgütsel bağlılık, bireyin, örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve bunları kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır (İnce ve Gül, 2005:35).

c.İçselleştirme (Internalization): Bireysel ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumlu olmasına dayanır. Kişisel değerlerin örgütsel değerlerle uyumu ve örgütsel değerler sisteminin, bireyin tutum ve davranışları üzerindeki etkileri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Örgütlerin en çok arzuladığı bağlılık formu içselleştirmedir. Çünkü içselleştirme, kendi kendini devam ettirici (self-maintaining)olarak başlangıçtaki etki kaynağından bağımsızdır. Fakat başarılması hem daha zor hem de uzun zaman alıcıdır. İçselleştirme bir kez gerçekleştirildiğinde, bireyi etkilemek için yeni etki kaynaklarının devreye konulması gerekmez. Çünkü bu bağlılık boyutunda birey, yeni bir fikri, değişimi, tutum veya davranışı kendisinin olarak kabul eder. Bunun için zorlamasız ve baskısız davranır. Güçlü örgütsel değerler, hem içten gelerek benimsenen ve hem de yaygın şekilde paylaşılan değerlerdir. Böyle değerler eylemleri, tutum ve yargıları anlık amaçların ötesinde, daha nihai amaçlara yöneltirler (Balay, 2000:101).

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığın belirtilen boyutlarının rol üstü davranışlar ve örgütte kalma isteği açısından farklı sonuçlar meydana getireceğini belirtmiştir. Rol üstü davranışlar, örgütteki tüm işgörenlerin resmi olarak belirlenmiş rolleri ile ilgili davranışlarının ötesinde ve örgüt yararına olan davranışlardır. İş görene

doğrudan çıkar sağlamayan, tersine örgüt yararına fazladan zaman ve çaba harcamayı gerektiren bu davranışlar, özdeşleşme ve benimsemeye dayanan bağlılığın sonucunda görülmektedir. Bu bağlılık boyutlarına sahip olan işgörenlerde örgütte kalma isteği de oldukça yüksektir. Rol üstü davranışlar ile uyum gösterme arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bağlılığa sahip işgörenler sadece belirli ödüller elde edebilmek için, yani çıkarları için örgütle ilgilenmektedirler. Bu nedenle işlerinin gerektirdiğinden fazlasını yapmaya yönelik bir çaba içinde bulunmazlar. Bu düşüncedeki bireylerin örgütte kalma istekleri oldukça azdır (O'Reilly ve Chatman, 1986:493:akt.Bülül M., 2007:17).

1.4.5.Katz ve Kahn Sınıflandırması

Katz ve Kahn, örgüte bağlılığın bir örgüt ortamındaki kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye yani onları örgüte bağlılık duymaya yöneltten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir (Gözen, 2007:49).

İşgörenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayrımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin-adayışlarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Çünkü eylem, sistem içindeki kişilerin değer ve gereksinimlerini doğrudan anlatır. Diğer yandan kişiler, rollerini sadece aldıkları paralar karşılığında yapabilirler. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilir. Böyle, üyelerin araçsal-dışsal ödüllerle bağlandıkları örgütlerde kayıpların ortaya çıkma olasılığı fazladır (Balay, 2000:23–24).

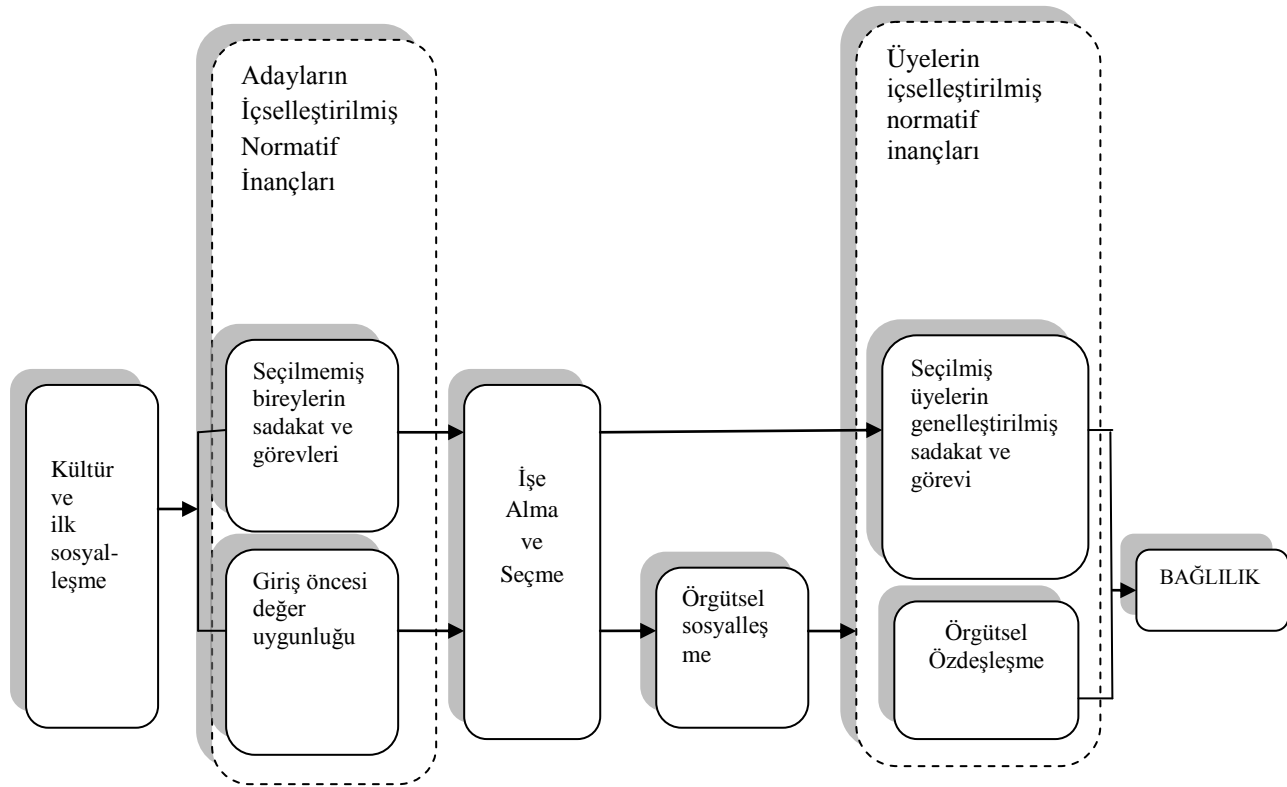
1.4.6. Weiner Sınıflandırması

Wiener (1982) örgütsel bağlılığı; “içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı olarak kuruluş amaçları ve çıkarlarına uygun bir şekilde hareket etmek için bir yol olarak görülür” şeklinde tanımlamıştır (Wiener, 1982:421).

Wiener’a göre (1982) örgütsel bağlılık; kişinin örgütün yararına yaptığı fedakârlığı devam ettirmesiyle yansır ve kişisel zamanını örgüt işleriyle harcayarak gösterir (Liou, 2008:118).

Wiener (1982) araçsal güdüleme (instrumental motivation) ve örgütsel bağlılık (normatif ve moral bağlılığı) şeklinde ayırım yaparak bir teorik model geliştirmiştir. Araçsal güdüleme; hesapçı (calculative), çıkarıcı (utilitarian) ve kişiye dönük ilgiye (self-oriented interest) dayanır (Newton ve Shore, 1992:277). Araçsal bağlılıkta çalışanların hareketleri daha çok kişisel bir özellik taşır. Bu sebeple araçsal motive edici hareketler bireysel çıkarlara yöneliktir. Bu bağlılıkta örgüt ve çalışanlar karşılıklı bağlılık içindedirler. Yani örgüt çalışanları bazı konularda tatmin ederken buna karşılık olarak onların da örgüte katkı yapmaları beklenmektedir. Bu karşılıklı bağlılık dengeli olduğu sürece çalışanlar örgütten ayrılmak istemezler ve örgüte olan bağlılıklar da devam eder (Güney, 2007:248).

Buna karşılık örgütsel bağlılık değer ve ahlaka dayalı bir motivasyonu (güdüyü) ifade eder (Newton ve Shore, 1992:277). Örgütsel normatif inançlar, içselleştirilmiş baskılar oluşturarak çalışanların belirlenmiş amaç ve hedefler doğrultusunda hareket etmelerini sağlar. Bu nedenle normatif motive edici hareketler örgütsel çıkara yöneliktir. Normatif bağlılık, örgüte psikolojik açıdan bağlılık demektir. Bu bağlılıkta çalışanlar, örgütün amaç ve hedefleri ile özdeşleşmiştir (Güney, 2007:248).



Şekil.1.1. Bağlılığa Yol Açan Süreç ve Olayların Akış Şeması (Wiener, 1982:422).

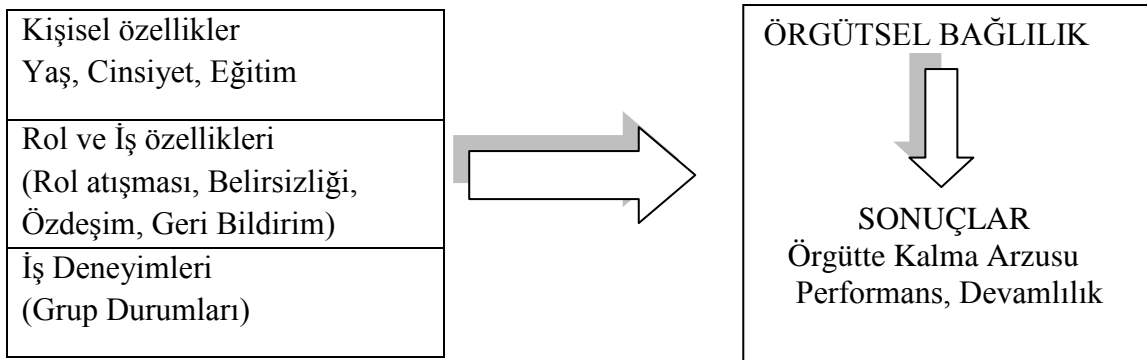
1.4.7.Mowday, Porter ve Steers Sınıflandırması

Porter ve diğerleri (1974) bağlılığı, sevgi ve sadakat olarak tanımlamışlardır. Bağlılık Porter ve diğerleri' ne göre üç farklı unsurdan meydana gelmektedir (Armstrong, 2006:271–272):

- Örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duyma,
- Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç duyma,
- Örgüt yararına gönüllü çaba sarf etme.

Mowday, Porter ve Steers örgütsel bağlılık kavramını ele alırken bireyin örgüte karşı olan tutumları üzerine odaklandıklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle, örgütsel

bağlılığı tutumsal bağlılık ile eş anlamlı bir biçimde ele alarak kullanmışlardır. Bireyin sahip olduğu bağlılık tutumu, bireyde bağlılık davranışlarını kuvvetlendirir; bağlılık davranışları da bağlılık tutumunu kuvvetlendirmektedir. Bu nedenle, örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında tutum ve davranış arasındaki bu doğal karşılıklı ilişkiden dolayı bir ayırımıda bulunulmamış, sadece tutum bağlılığını temel aldıklarını ifade etmişlerdir (Mowday, Porter ve Steers, 1982, s. 27; akt:Güçlü ,2006:13).



Şekil.1.2.Steers'ın Örgüte Bağlılık Modeli (Erdoğan, 2006:42).

1.4.8.Becker (Side-bet Theory) Sınıflandırması

Becker, bağlılığı “tutarlı bir davranış dizisi” sergileme eğiliminde olmak olarak tanımlamıştır (Powell ve Meyer, 2004:158). Örgüte bağlılığı açıklarken kullanılan “tutarlı bir davranış dizisi” terimi, “örgütte üyeliğin devamlılığı” olarak adlandırılabilir (Meyer ve Allen, 1984:372). Bir diğer ifadeyle bağlılık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini sergilemekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sürdürme eğilimidir. Becker’a göre kişi, çalıştığı örgütte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, bağlanmadığı takdirde kaybedeceklerini düşündüğü için bağlanmakta ve örgütte çalışmaya devam etmektedir (Gül, 2003:78).

Becker kişilerin tutarlı davranışlar sergilemesinin gerekçesini yan bahisle açıklamaktadır. Yan bahse girmek, bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir. Buna göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreçtir. Bağlılığın “bahse girme” kavramına göre, bir kişi değer verdiği bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak, yani bir nevi bahse girerek örgütüne yatırım yapar. Ortaya koydukları kendisi için ne kadar değerli ise bağlılığı da o derece artar. Kişinin yatırımları zaman içerisinde arttıkça alternatif iş olanaklarının çekiciliği azalmaktadır (İnce ve Gül, 2005:50–51).

Kişi davranışı ile tutarlı olma konusunda kendisi için önemli olan ve davranışlarıyla doğrudan ilgisi olmayan şeyler üzerine bahse girerken zaman, çaba, statü, ek gelirler gibi yatırımları ortaya koymaktadır. Eğer kişinin sergileyeceği davranış önceki davranışlarıyla tutarlı olmazsa bahsi kaybedecektir. Bu da kişi için önemli olan yatırımların kaybedilmesi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla kişi girdiği bahsi kaybetmemek için davranışları arasındaki tutarlılığı sağlamak zorunda kalacaktır. Kısacası, davranışların uyumlu tutumların geliştirilmesine sebep olduğu ve bunların gelecekteki davranışları belirlediği, kendini besleyen bir döngü meydana gelmektedir. Kişinin bu tutarlılığı sağlamaya çalışması, davranışlarına karşı bir bağlılığın gelişmesini ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1984:373; akt:Gül,2003:78).

Yan bahisler (side-bet) farklı formlarda olabilir fakat Becker bunları belli başlı şu beş kategoriye ayırmıştır: Genel toplumsal beklentiler, bireysel ilgiler, kişisel olmayan bürokratik düzenlemeler, sosyal pozisyona kişisel uyum ve iş dışı kaygılar (Powell ve Meyer, 2004:158):

Genel toplumsal beklentiler; kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu

tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür (Gül ve İnce, 2005:51).

Öz-sunum endişeleri; Kişinin kendini toplumsal veya kültürel açıdan kabul edilen eylem ve davranış normlarına uygun yollardan ve arzu edilen imajı bırakacak şekilde hareket etmeye çalıştığında ortaya çıkar.

Kişisel olmayan bürokratik düzenlemeler; uzun dönemli çalışanları teşvik etmek ve ödüllendirmek için örgütler tarafından düzenlenen çeşitli kurallar veya politikalar (Örneğin; kıdem tazminatı sistemi).

Sosyal pozisyona kişisel uyum; işgören, sosyal pozisyonun gereklerini yerine getirmek için davranışlarını değiştirebilmektedir. Böyle bir durum işgörenin başka bir pozisyona girme ihtimalini azaltmaktadır.

İş dışı kaygılar; çalışanın örgütten ayrılması veya başka bir coğrafi bölgede çalışmaya zorlanması durumunda iş aramak zorunda kalması gibi nedenlerle, örgütten bağımsız yaptığı yan bahislerdir.

Becker (1960) yan bahisleri bu beş kategoride değerlendirirken, bu listenin eksiksiz olmadığını da belirtmiştir (Powell ve Meyer, 2004:159).

1.4.9.Buchanan Sınıflandırması

Buchanan II (1974) bağlılığı; örgütün amaç ve değerlerine, bu amaç ve hedeflere ilişkin olarak kişinin rolüne olan duygusal bağlanma olarak tanımlamıştır. Buchanan'a göre örgütsel bağlılığı şu üç temel öğeden oluşur (Buchanan,1974:533);

a.*Özdeşleşme (identification);* bireyin örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi,

b.*Bağlanma (involvement);* bireyin işteki rolüne psikolojik bağlanması ya da kendini vermesi,

c.*Sadakat (loyalty)*; organizasyona duygusal olarak bağlanma ve içten bağlılık göstermedir.

Buchanan ayrıca bağlılığın her türlü organizasyon için kritik öneme sahip bir tutum olduğunu dile getirmiştir (Buchanan, 1974:340).

1.4.10.Staw and Salancik Sınıflandırması

Staw ve Salancik, örgütsel davranış araştırmacıları ve sosyal psikologlar açısından örgütsel bağlılığın farklı kavramlar olarak ele alındığına dikkat çekmişlerdir (Güçlü, 2006:12). Örgütsel davranış araştırmacıları “davranışsal bağlılık”, sosyal-psikoloji araştırmacıları tarafından da “tutumusal bağlılık” olarak ele alınmıştır (Staw ve Salancik, 1977;akt. Sığı, 2007:263). Salancik’in(1977) yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bireyin tutumları ile davranışları tutarsızlık gösterdiğinde birey kendi ile çatışarak stres ve gerilim yaşayabilecektir. Tutumlar ve davranışlar birbiriyle uyumlu olduğu zaman işe bağlılık oluşacaktır (İnce ve Gül, 2005:53).

Staw and Salancik (1977) örgütsel bağlılıkta üzerine en çok düşünülen şeyin, kişinin organizasyona ayrı bir psikolojik bağla bağlı olması olduğunu söylemiştir (Kadyschuk, 1997:19). Salancik (1977) her davranışa aynı derecede bağlanılamayacağını ve bireyin sahip olduğu bazı karakteristik özelliklerinden dolayı davranışlara olan bağlılık derecesinin etkilenebileceğini belirterek, davranışsal bağlılık derecesinin ya da bağlanmanın dört özelliğe bağlı olarak ortaya çıktığını öne sürmüştür (O’Reilly ve Caldwell, 1981, s.599). Salancik bağlılık derecesini belirleyen özellikleri şöyle sıralamıştır (Kılıç, 2008:72):

Davranışın Açık ve Net Olması: Bireyin davranışları ne kadar açık ve kesirse, davranışa olan bağlılık da o kadar yüksek olacaktır. Örneğin, birey bir işe girdiğinde

resmi bir anlaşma imzalamış ve belirli bir zaman içinde işletmede çalışacağı belirtilmiş ise örgütte kalacağı süre içerisinde kendini daha fazla bağlı hissedecektir.

Davranışın Geri Dönülemez Olması: Bir kere oluştuktan sonra iptal edilemeyen veya geri dönülemeyen davranışlar bağlılığı etkilemektedir. Örneğin, işe girmeyi kabul etmiş bir kişi, bu işten kolayca vazgeçilemeyeceğine inanırsa, iş değiştirmesi zor bir hale gelecek ve bu seçimi haklı çıkaracak şekilde işine karşı ve örgüte karşı davranışlar oluşturarak bağlılığının artmasına neden olacaktır.

Davranışın Başkalarının Önünde Gerçekleşmesi: Bireyin yaptığı davranış iş arkadaşları, dostları, ailesi ve yöneticileri tarafından biliniyorsa, kişi bu davranışa karşı kendisini sorumlu hissederek yaptığı davranışa karşı kendini bağlı hisseder.

Davranışın Gönüllü Olarak Yapılması: Gönüllü davranışlar, herhangi bir baskı hissetmeden özgürce ve istekli olarak yapılan davranışlardır. Davranışın gönüllü olarak yapılması bireyde davranışın sonuçları açısından kişisel olarak sorumluluk yaratır. Bunun sonucunda birey, davranışını sürdürme konusunda istekli davranarak ve yaptığı davranışı sahiplenerek o davranışa bağlanır.

1.4.11.Kanter Sınıflandırması

Kanter'e göre bağlılık; organizasyonun ihtiyaçları ile personelin tecrübesinin kesiştiği yerde ortaya çıkan bir durumdur. Bir yandan sosyal sistemler kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmek için kendilerini organize ederken diğer yandan da insanlar karşılaştıkları bu durumlara karşı kendilerini pozitif, negatif, duygusal olarak yaklaşarak kendilerini olaylara adapte ederler. İnsanları içinde bulunduğu sosyal yapılarda ortaya çıkan problemlerden biri, insanların bu sosyal topluluklara duydukları sadakat, tutku, kendini adanma, sadık ve itaatkar olma gibi hislerdir. Bağlılıkta buna bağlı olarak,

kişinin enerji ve sadakatini organizasyona gönüllü olarak vermesi olarak adlandırılabilir (Kanter, 1968:499).

Bağlılık Kanter'e göre iki farklı sistem içerisinde ortaya çıkar. Bunlar; sosyal sistem ve kişilik sistemidir. Sosyal sistemlerde kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar; sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden meydana gelmektedir (Özbek, 2008:45).

Kanter örgütsel bağlılığı üç boyutta değerlendirmiştir (Kanter, 1968:500):

Devamlılık bağlılığı (continuance commitment); işgörenin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendini adamasıdır. Diğer bir ifadeyle bir işgörenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adamasıdır. Ayrılmanın maliyetinin, kalmanın maliyetinden daha büyük olduğu fikrine dayanmaktadır. İşgören örgütten ayrılmanın bedelini örgütte kalmanın bedelinden yüksek olduğunu düşünürse, yani örgütte kalmayı karlı bulursa bağlılık gösterecektir. İşgören, kendisi için karlı olan şeylerin örgütteki üyeliğinin sürmesine bağlı olduğunu ve örgütteki pozisyonu ile ilgili olduğunu fark ettiğinde, örgütüne ve örgütsel rolüne bağlanacaktır (Çulha, 2008:79).

Devam bağlılığının özveri ve yatırım olmak üzere iki ögesi vardır. Özveri bağlılığında birey bazı özverilerde bulunmaya karar verdiğiğinde, buna bağlı olarak üyelik için duyacağı motivasyonunu artıracak ve üyeliği daha değerli ve anlamlı olacaktır. Yatırım boyutu ise bireyin mevcut ve potansiyel kaynaklarını örgüte bağlaması yüzünden örgütle bir çıkar ilişkisine girmesidir. Birey kazançlarının ve kaynaklarının gelecekteki durumunu örgütün başarısına emanet eder. Örgüt başarılı olduğu müddetçe kendilerine düşen payı alabileceklerinden ötürü birey örgütteki üyeliğini devam ettirerek örgüt için elinden geleni yapacaktır (Yalçın, 2009: 26–27)

Birleşme bağlılığı (cohesion commitment); çalışanın önceki toplumsal bağlardan açıkça feragat etme veya grup birliğini arttıran törenlere katılma gibi tekniklerle oluşturulan örgüt içi sosyal ilişkilere duyulan bağlıdır. Örneğin; kardeşlik veya kızlar birliği yemini gibi süreçler, bir yabancı olma durumundan, bir üye olma durumuna açık geçişi belirtir. Örgütler, üyelerinin örgüte psikolojik bağını geliştirmek adına, ilk gün oryantasyonları, yeni üyelerin açık bildirimini, üniformaların veya rozetlerin kullanılması gibi bu tarz pek çok faaliyette bulunurlar. İşte bu çabalar, grup üyeleri arasında daha fazla birlik ve böylece de birleşme bağlılığı oluşturmak adınadır. Kısaca, grup üyeleri arasındaki dayanışma geliştirilerek bir kenetlenme bağlılığı oluşturur (Güney, 2007:247).

Kontrol bağlılığı (control commitment); üyenin davranışı, arzu edilen yönde şekillendirmeye yarayan örgütsel normlara bağlı ifade etmektedir. Kontrol bağlılığı ancak işgören, örgütün normlarının ve değerlerinin uygun davranışlara götüren önemli bir rehber olduğuna inandığında ve günlük hareketlerinde bu normlardan etkilendiğinde vardır. Bu bağlılık, çalışanların, kendi öz kavramlarını, örgütün normları ve değerleri cinsinden yeniden formüle etmesi sonucu oluşmaktadır. Bu bağlılıkta üyeler önceki normları açıkça reddedip örgütün norm ve değerlerine göre kendi haklarındaki fikirlerini yeniden belirlemelerinden kaynaklandığını düşünürler (Güney, 2007:247).

1.4.12.Argyris Sınıflandırması

Argyris (1998: 99)'e göre bağlılık, sadece insan ilişkileri ile ilgili bir kavram değil aynı zamanda; ekonomi, strateji, finansal yönetim, enformasyon teknolojisi ve diğer uygulamalar hakkındaki düşüncelerimizin temelini oluşturan bir kavramdır. Bağlılık insanın enerji üretmesi ve insan beyninin harekete geçmesiyle ilgilidir. Bağlılık olmaksızın, herhangi bir fikrin ya da girişimin uygulanması ciddi şekilde riske atılmış

olacaktır. İnsanda bağıllık iki farklı temel yolla meydana gelir: içsel ve dışsal. Tablo 1.3’de bağıllığın farklılıkları gösterilmektedir.

Tablo1.3.Bağıllığın Farklılıkları (Argyris, 1998:100).

DIŞSAL BAĞLILIK	İÇSEL BAĞLILIK
Görevler başkaları tarafından belirlenir	Görevleri birey kendi belirler
Görevleri gerçekleştirmek için gerekli olan davranış tarzları başkaları tarafından belirlenir.	Görevleri gerçekleştirmek için gerekli olan davranışları birey kendi belirler.
Performans hedefleri yönetici tarafından belirlenir.	Performans hedefleri yönetici ve birey tarafından belirlenir.
Hedeflerin önemi başkaları tarafından belirlenir.	Hedeflerin önemi birey tarafından belirlenir.

Dışsal bağıllık, çalışanların kendi kariyerleri üzerinde kontrollerinin az olduğu durumlarda oluşur. Kendi hayatlarını şekillendirmede az güce sahip olan insanların bağıllıkları daha düşüktür. Bu insan doğasının ve psikolojisinin temel gerçeğidir. Örneğin; çalışan için çalışma koşullarını yönetici tek elden ayarluyorsa dışsal bağıllık meydana gelir. Çünkü çalışanın yapması gereken sadece ondan isteneni yapmaktır (Argyris, 1998: 99).

İçsel bağıllık, işgörenlerin görev yaptıkları örgüt ile ilgili tüm çabalara katılmayı gönüllü olarak kabul etmesidir. Eğer yönetim, işgörenlerin kendi kariyerleri üzerinde daha çok sorumluluk almalarını isterse, bu onların örgüte karşı içsel bağıllıklarını artırmaktadır. İşgörenler, örgütün kendilerinden beklediklerine, kendi istekleri ve içsel motivasyonları ile katkıda bulunmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007:48).

1.4.13.Allen ve Meyer Sınıflandırması

Allen ve Meyer (1991) bağlılığı; çalışanın organizasyonla olan ilişkisini karakterize eden ve örgütteki üyeliğini devam ettirme ya da bırakma kararı ile ilgili psikolojik bir durum olarak tanımlamaktadırlar (Wasti, 2002:526).

Meyer ve Allen, örgütsel bağlılık için ikili bir model geliştirmişlerdir; birinci tip bağlılığı “duygusal bağlılık”, ikinci tip bağlılığı “devamlılık bağlılığı” olarak tanımlamışlardır. Daha sonra bu modele “normatif ya da ahlaki bağlılık” olarak tanımlanan üçüncü bir boyut eklemişlerdir (Özutku, 2008:80). Örgüt üyeleri, duygusal bağlılıkta “severek, isteyerek”, devamlılık bağlılığında “zorunlu oldukları” için, normatif bağlılıkta ise “yükümlü oldukları” için bağlanmaktadır (Ağca ve Ertan, 2008:138–139).

Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı farklı formlara ayırmalarının en büyük sebebi olarak, bu üç boyutun çalışan davranışları üzerinde çok farklı etkileri olduğunu öne sürmüşlerdir (Meyer, Becker ve Vandenberghe, 2004:993). Örneğin, bir çalışan örgüte güçlü bir bağlılık hissederken aynı zamanda örgütte kalmayı zorunluluk ya da yükümlülük olarak düşünebilir. Bir diğer çalışan, örgütte olmaktan ve çalışmaktan mutluluk duyarken aynı zamanda örgütten ayrılmasının ona ciddi maddi zorluklar yaşatacağını düşünebilir ve son olarak bir çalışan örgütte çalışırken şu üç farklı duyguyu hissedebilir; istek, ihtiyaç ve zorunluluk (Meyer ve Allen, 1997:13).

Yaptıkları çalışmalarda oluşturdukları modeli test eden Allen ve Meyer (1996), araştırmalar sonucunda genellikle ortaya çıkan kanıtların kurdukları hipotezleri destekler nitelikte olduğu sonucuna varmışlardır. Ancak duygusal ve normatif bağlılığın gerçekten bağlılığın ayırt edilebilir formları olup olmadığı konusunda çelişkiler olduğu

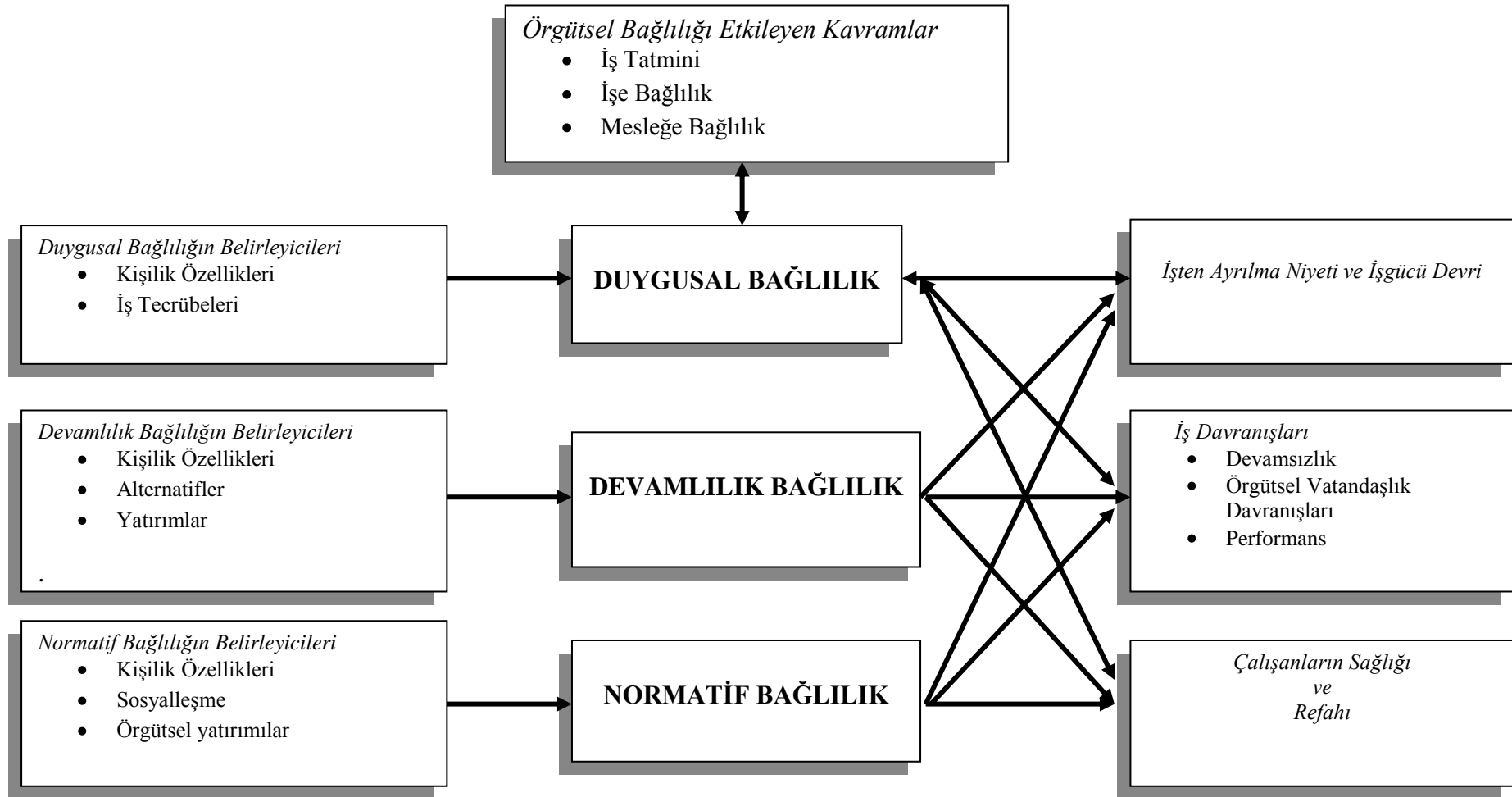
gibi, devamlılık bağıllığının da tek boyutlu bir yapı olup olmadığı konusunda bazı uyuşmazlıklar söz konusu olmuştur (Meyer ve Herscovitch, 2001:305).

Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağıllık modelini, örgütsel bağıllığın mevcut tek boyutlu düşüncesinin benzerlik ve farklılıklarını düşünerek geliştirmişlerdir. Meyer ve Allen (1991), tek boyutlu düşüncelerin hepsinde bağıllığın genel olarak; bireyin örgüte bağlanması inancını ve böylece işgören devrini azalttığını ileri sürmüşlerdir. Bireyin düşünce yapısındaki belirgin farklılıklar bağıllığın özelliklerini ortaya koymaktadır. Bu düşünce yapıları şu üç duyguyu yansıtır: a) örgüte olan duygusal bağıllık, b) ayrılma maliyetinin algısı, c) kalma zorunluluğu.

Meyer ve Allen (1991) bağıllığın bir ya da daha fazla yapıyla ilişkili olabileceğini ve bundan dolayı bu üç parçalı modeli kapsadığını ileri sürmüşlerdir (Sarıdede ve Doyuran, 2004).

Meyer ve Allen' e göre örgütsel bağıllık boyutları olarak değerlendirilen duygusal bağıllık, devamlılık bağıllığı ve normatif bağıllığın dört ortak özelliği bulunmaktadır (Sürgevil, 2007:21):

1. Psikolojik bir durumu yansıtmaktadır,
2. Birey ve örgüt arasındaki ilişkileri göstermektedir,
3. Örgüt üyeliğini sürdürme kararıyla ilgilidir,
4. İşgücü devrini azaltıcı yönde etkileri bulunmaktadır.



Şekil.1.3.Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer ve Diğerleri, 2002:22)

A.Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, örgüt amaç ve değerlerini benimseme, çalışılan kurumda kariyerini sürdürmeye istekli olma ve örgüt için çaba sarf etmeye gönüllü olma anlamına gelmektedir (Çekmecelioğlu, 2006:296).

Mowday ve diğerleri (1982) duygusal bağlılığı; kişisel özellikler, yapısal özellikler, mesleki özellikler ve iş deneyimi olmak üzere dört farklı kategoride tanımlamışlardır (Meyer ve Allen, 1991:69).

Meyer ve Allen en güçlü ve istikrarlı ilişkilerin iş deneyimi ile elde edildiğine dikkat çekmişlerdir. Beklentileri ve örgütteki iş deneyimleri uyum gösteren ve temel ihtiyaçları karşılanan işgörenler, örgütte iş deneyimleri daha az olanlardan daha fazla duygusal bağlılık gösterme eğiliminde olurlar. Örgüte duygusal bağlılık; kişisel faktörler, işe ilişkin faktörler, iş yaşantıları ve yapısal faktörler bağlamında ele alınmaktadır. Bunlardan iş yaşantıları, örgütte ve iş rolünde işgörenin kendisini rahat hissetmesini sağlayan psikolojik gereksinimlerine ilişkin yaşantılardır (Erdoğan, 2006:44).

Duygusal bağlılığı etkileyen faktörler Allen ve Meyer'in 1990 yılında yaptıkları araştırmalarında şu şekilde sıralanmıştır (Allen and Meyer, 1990a:14;akt.İnce ve Gül, 2005:89):

- İşin Zorluğu: Çalışana verilen işin zor ya da mücadele gerektiren bir yapıda olması
- Rol Açıklığı: Örgütün ve yönetimin çalışandan beklentilerini açıkça ortaya koyması
- Örgütün Yeni Fikirlerle Açık Olması: Örgütün üst yönetiminin, çalışanından örgütle ilgili düşüncelerine önem vermesi

- Amaç Açıklığı: Çalışanların örgütteki görevi ve yaptığı işleri niçin yaptığı konusunda açık bir fikre sahip olması
- Arkadaş Bağlılığı: Örgütteki çalışanlar arasında yakın ilişkilerin kurulması
- Eşitlik ve Adalet: Örgütsel görev ve kaynakların dağıtımında adaletin olması
- Kişisel Önem: Çalışanın yaptığı işin örgütün amaçlarına önemli katkılar sağladığı duygusunu sağlamaya yönelik teşviklerin olması
- Geri Bildirim: Çalışanlara performansları hakkında detaylı bilgi (feedback) verilmesi
- Katılım: Çalışanın iş yükü ve performans standartları konusunda kararlara katılması

B.Devamlılık Bağlılığı

Allen ve Meyer, Becker'ın (1960) Yan Bahis teorisinden yola çıkarak devamlılık bağlılığını geliştirmişlerdir (Gül, 2002:45). Becker'ın da (1960) "hesapçı bağlılık" olarak belirttiği bu bağlılık türünde işgörenler, örgütte kalmayı tercih ederler (Mathieu ve Zajac, 1990: 172, akt:Balay, 2000:76). Meyer ve Allen (1997) çalışanların örgütte kalmak isteme nedenini ayrılmanın getireceği maddi yükten kaynaklandığını belirtmişlerdir. Ayrıca örgüte güçlü devam bağlılığı duyan çalışanların "örgütte kalmak zorunda" olduklarına inanmalarına bağlamışlardır (Meyer ve Allen, 1997:56).

Kanter (1968) ise devam bağlılığını, örgüte devam etmenin sağlayacağı faydalar ve örgütten ayrılmanın getireceği maliyetten dolayı örgüte devam etmek olarak tanımlamıştır (Meyer ve Allen, 1991:65). Bu bağlılıkta birey istese de örgütten ayrılamamaktadır; çünkü ayrılmak onun için maliyetli olacak ve birtakım güçlükler doğuracaktır. Devamlılık bağlılığı, örgüte yapılan yatırımların sayısı ve miktarı ile

işgörenlerin algıladığı alternatif iş imkanlarının çok veya az oluşu gibi faktörlerce açıklanmaktadır (Ceylan, Çöl ve Gül, 2005:37).

Devamlılık bağlılığı yüksek olan bireyler finansal veya diğer kayıplardan kaçınmak için örgütte kalmayı bir zorunluluk olarak görürler. Algılanan iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle de koşullar gerektirdiği için örgüt üyeliğini sürdürürler ve örgüt üyeliğini sürdürmek için gerekli minimum çalışma düzeyinde performans sergilerler ama bu örgütlerin istemediği bir bağlılık türüdür. Bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde örgüt için harcadığı emek, zaman, çaba, edindiği para, statü gibi kazanımlar (yatırımlar) ne kadar fazla ise örgütten ayrıldığında ayrılmanın getireceği maliyetler o kadar fazla olur ve bu da bireyin örgüte bağlılığını artırır. Çalışanlar kendileri için uygun iş alternatiflerinin az olduğunu düşünüyorlarsa mevcut işlerine veya işverenlerine bağlılıkları daha yüksek olacaktır (Uyguç ve Çımrın, 2004:92).

Yapılan araştırmalar devamlılık bağlılığının “kişisel fedakarlıklar” ve “yüksek alternatifler” olmak üzere iki boyutu olduğunu göstermiştir. Fakat devamlılık bağlılığını bu iki boyutu üzerine çok az sayıda araştırma vardır. Teorik mantığın arkasında bu iki boyut, “kişisel fedakarlıkların” kişinin işten ayrıldığında kaybedeceği yan bahisler (yatırımlar) gibi değişkenlerle ilişkili olabileceğini ortaya koyar. Yaş ve çalışma süresi gibi demografik değişkenler devamlılık bağlılığında önemlidir. Örneğin; yaşlı ve kıdemli bir çalışan emeklilik planlarını ya da kıdem tazminatını kaybetmemek için organizasyondan ayrılmak için tereddüt eder (Cohen, 1999:287-288).

Devamlılık bağlılığı, çalışanın bir örgütteki kıdem ve kariyer yatırımları yüksekse ortaya çıkmaktadır. Örneğin; bir başka şehre taşınmanın getirebileceği potansiyel güçlükler, hak edilen kazanım ve tazminatlar ya da başka bir örgütün şartlarına adapte

olmak gibi yatırım ve maliyetler bu bağıllık türünün kaynağını oluşturmaktadır (İnce ve Gül, 2005:40)

Allen ve Meyer, devam bağıllığını etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamışlardır (Allen and Meyer, 1990a:18; akt. Somuncu, 2008:35):

- Yetenekler: Çalışanın sahip olduğu yetenekleri kendi örgütünden diğer örgütlere transfer edip edememesi veya diğer örgütler için faydalı olup olmaması.
- Eğitim: Çalışanın sahip olduğu eğitimin diğer örgütlerde yararlı olup olmaması.
- Yer değiştirme: Örgütten ayrıldığı zaman, başka bir yere yerleşme zorunluluğu olup olmaması.
- Bireysel Yatırım: Çalışanın örgütü için yoğun çaba ve zaman harcamış olması.
- Emeklilik Ücreti: Çalışanın örgütten ayrılması durumunda, emeklilik için birikmiş primleri kaybetme ihtimalinin olması.
- Topluluk: Çalışanın yaşadığı şehirde kaldığı süre.
- Alternatifler: Çalışanın örgütünden ayrıldığı zaman daha rahat ya da iyi bir iş bulmada zorlanması.

C.Normatif veya Ahlaki Bağıllık

Meyer ve Allen 1990 yılında duygusal ve devamlılık bağıllığına ek olarak Wiener ve Vardi (1980) tarafından önerilen ve Wiener (1982) tarafından geliştirilen “normatif” ya da “ahlaki” boyutunu da eklemek suretiyle üç boyutlu bir örgütsel bağıllık modeli geliştirmişlerdir (İnce ve Gül, 2005:41).

Normatif bağıllık, işgörenin hem örgüte girmeden önce (ailevi ve kültürel sosyalleşme) hem de örgütte kaldığı sürede içindeki (örgütsel sosyalleşme) yaşantılarının

bir sonucu olarak örgütte kalma konusunda hissettiği normatif baskılardan etkilenmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007:47).

Normatif bağlılık, kendini kuruma adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlanmasıyla, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimini vurgular. Ayrıca normatif bağlılık örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsar. Bu şekildeki birey-örgüt değerleri arasındaki ahenk, “örgütsel kimlik” sürecini ortaya koyar. Çalışanların bu tür bir bağlılığı sergilemesinin nedeni bunun doğru ve etik olduğuna inanmalarıdır (Durna ve Eren, 2005:211).

Ayrıca normatif bağlılık, örgütün işgörene yaptığı yatırımlar ve harcamalar sonucu (bireysel gelişim programları ile ilgili ödemeler, staj veya işe alım öncesinde verilen eğitim bursları ve diğer karşılıksız ödemeler), işgörenin kendisini örgüte karşı borçlu olarak hissetmesini sağlar. Bu durum işgöreni örgütte kalma konusunda zorlamakta ve işgöreni normatif olarak örgüte bağlamaktadır. Bu tarz bir bağlılık düşüncesi ancak işgörenin örgüte olan borcunu ödemesiyle son bulabilecektir (Doğan ve Kılıç, 2007:47).

Kişiler, minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar. Sebebi ise, işverenlerin onları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu zamanda işe alması ya da işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmalarıdır. Böyle kişiler, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve bundan dolayı da kendilerinin örgütte bir süre çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu düşünürler (Bayram, 2006:133).

Normatif bağlılık, bireyin örgütte çalışmayı, kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgüte bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünmesiyle duygusal bağlılıktan, örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak olan kayıpları düşünmemesinden dolayı da devamlılık bağlılığından farklıdır (Çakır, 2001:54).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİ EDEN FAKTÖRLER VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DÜZEYLERİ

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler bireysel, örgütsel ve örgüt dışı olarak üç bölüm altında incelenmektedir. Bunun yanı sıra örgütsel bağlılık düzeyleri hakkında bilgi verilmektedir.

2.1.ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.1.1.Bireysel Faktörler

2.1.1.1. Yaş ve Hizmet Süresi

Yapılan araştırmalarda yaş ve hizmet süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yaş ilerledikçe beklentiler azalarak yeni iş bulma ihtimalinin de azalması örgüte bağlılık artmaktadır. Uzun süre aynı örgütte çalışan bireyler, iş değiştirmeleri halinde mevcut iş yerindeki kıdem tazminatlarından feragat edeceklerinden ötürü örgütteki üyeliklerini devam ettirirler.

İşgören, bulunduğu örgüt için zaman ve çaba harcamakta ve bu kişi örgütte belirli bir süre çalıştıktan sonra kıdem almaktadır. İşgörenin örgütten ayrılması durumunda tüm bu çaba ve emeğin boşa gideceği düşüncesiyle, bulunduğu örgüte daha fazla bağlı olmaktadır. Yaş ve hizmet süresi, zaman ile ilişkili faktörlerdir. Bu nedenle yaş ve örgütte bulunulan süre, bir çalışanın örgüte bağlılığının en önemli göstergelerinden birisidir (Yalçın ve İplik, 2005:400).

Allen ve Meyer (1993) yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin örgütsel bağlılığın her alt boyutu için ayrı ayrı incelenmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Buna

göre duygusal bağlılık, çalışanın yaşıyla birlikte artış gösterirken, devamlılık bağlılığı çalışanın yaşından etkilenmemektedir (Çöl ve Gül, 2005:294–295).

Mesleklerine yatırım yapmamış ve daha genç yaştaki işgörenlerin, mesleki başarıları gelişmiş olan daha yaşlı işgörelere oranla örgütlerine daha az bağlı oldukları belirlenmiştir (Hrebiniak ve Alutto, 1972:562). Yaşlı çalışınların genç çalışınlardan daha fazla bağlılık göstermelerinin nedenlerini şu şekilde özetlemek mümkündür (Samadov, 2006:95):

- Bir çalışının örgüt kaldığı süre arttıkça daha iyi görevlere getirilme olasılığı fazla olmaktadır. Diğer bir ifadeyle kariyer yapma imkânları hizmet süresi ile paralellik arz etmektedir.
- Yaşlı çalışınlar daha cazip işlere atılmayı genç çalışınlara göre daha riskli bulmaktadırlar.
- Yaşlı çalışınlar işlerini yaparken kendilerine ve tecrübelerine güvendiklerinden iş tatminleri daha yüksektir.

İşgörelerin kişisel yatırımları onları güçlü bir şekilde örgüte bağlamaktadır. İstihdam öncesi yapılan fedakârlıklar, emeklilik maaşı ve ikramiyesi, statü, artan yaş, kıdem, alınan hizmet ve benzeri örgütsel yatırımlar, geçirilen zamanın fazlalığı ile birlikte örgütten ayrılma maliyetini arttırırken, örgüte sadakati kuvvetlendirmeye hizmet etmektedir (Balay, 2000:58).

2.1.1.2.Cinsiyet ve Medeni Durum

Yapılan araştırmaların bazılarında cinsiyetin örgütsel bağlılığı etkilediği yönünde görüş birliğine varılırken, bunların bazıları kadınların, bazıları erkeklerin örgütsel bağlılık derecelerinin yüksek olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunun tersine bazı çalışmalarda örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte bazı araştırmacılar örgütsel bağlılığın farklı boyutlarını incelemiş ve bunların bazılarının

cinsiyetle anlamlı ilişki içinde olduğu, bazılarının ise olmadığını savunmuşlardır (Özcan, 2008:17).

Örgütsel bağlılığın iki boyutu ve cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde, kadınların örgüte erkeklerden daha fazla bağlandıkları, fakat bunun genelde devam bağlılığı olduğu ve cinsiyetle duygusal bağlılığın ilişkili olmadığı belirlenmiştir (Yalçın ve İplik, 2007:488).

Hrebiniak ve Alutto (1972:557), evli ya da ayrılmış bireylerin, özellikle kadınların, bekârlara göre örgütten ayrılma maliyetleri daha yüksektir ve benzer şekilde, cinsiyet, medeni durum ve mesleki roller, bireyin iş alternatiflerini karşılaştırmasını da etkileyebileceğini savunmuştur.

2.1.1.3.Kıdem

Kıdem, bir görevde geçirilen süredir (TDK). Çakır'a göre (2001:114) aynı işte uzun süre kalan, yani kıdemi yüksek olan bir bireyin bağlılığının daha yüksek olması beklenebilir. İşine alışamayan, işinden tatmin olamayan, psikolojik olarak özdeşleşmeyen bireyin işinden ayrılma eğilimi göstereceği kabul edilirse, kıdemin örgüte bağlılıkla ilişkisi açıkça görülebilir. Başka iş alternatifleri ve bireyin işten ayrılmasını güçleştiren ekonomik sorunlar göz önüne alınırsa, kıdemin örgüte bağlılıkla daha önemsiz bir ilişkisi olduğu ortaya çıkabilir. Bu sebepten dolayı, kıdemin tek başına örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktör olarak ele alınması yanıltıcı olabilecektir.

Buchanan, kıdemin işgörenlerin bağlılığını nasıl etkilediğini açıklamak için geliştirdiği modelde hizmet süresiyle ilgili bazı sonuçlara varmıştır. Bu modelde ilk yıl bireylerin güvenlik ihtiyacı ve beklentilerinin karşılanıp karşılanmayacağı zihinde önemli yer tutmaktadır. Örgütteki ikinci ve dördüncü yıllar arasında birey statüsünü geliştirmeye çaba

göstermekte ve başarısızlık korkusu duymaktadır. Beşinci yıldan sonra olgunluk aşaması gelmekte ve bu aşamadan sonra bağlılık artmaktadır (Erdoğan, 2006:56).

2.1.1.4.Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde, ikisi arasında ters ilişki olduğu saptanmıştır. Eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık azalmaktadır. Bunun nedeni, yüksek eğitim görenlerin, örgütün karşılayamayacağı daha yüksek beklentiler içerisinde olmaları ve daha fazla iş alternatiflerine sahip olmalarıdır (Yalçın ve İplik, 2005:400).

2.1.1.5.Bireyin Amaçları

Eren, örgüte çalışmak için katılan yönetici ve işçilerin, belirli bir takım kişisel amaçlarını gerçekleştirmek için işbirliğine boyun eğdiklerini ifade etmektedir. Bu amaçlara örnek olarak mevki sahibi olma, belirli ve devamlı bir kazançta sahip olma veya işte terfi etme gibi durumlar verilebilir. Kişisel amaçlarına en uygun ve kısa yoldan ulaşmak isteyen bireyler, örgütün varlığını devam ettirmeye yönelik amaçlarıyla uyumsuz olabilirler. Bazı durumlarda ortaya çıkan bu uyumsuzluklar örgütteki bireylerin kişisel amaçları açısından ortaya çıkabilir. Bireylerin amaçlarına bağlılığında iki yöne dikkat çeken Eren, ilk olarak amaçlara bağlılığın arzulanan amaca erişmek için çaba harcamayı gerektirmesi ve böylece amaç gerçekleştiğinde hoşnutluk vermesi, tersi durumda ise hoşnutsuzluk vermesi, ikinci noktayı da amaçlara bağlılığın kişiye tatmin sağlaması olarak ifade etmektedir. Eren' e göre bazı kişiler özlem, arzu ve isteklerini gerçekçi beklentilerde yumuşatabildiği ölçüde, amaçlara bağlılık açısından örgüte uyum sağlar. Bazıları ise arzu ve ihtiyaçlarına tamamen ulaşamayacaklarını bilirler ve koşullara göre bazı fedakarlıklarda bulunması gerektiğine inanarak esnek davranırlar (Eren, 2008:40).

2.1.2.Örgütsel Faktörler

2.1.2.1. Örgüt Kültürü

Sosyologlar kültür kavramını genişleterek bir toplumun genel yaşam biçimi olarak ifade ederler. Dünyaya gelen her canlı zamanla kültürleşmektedir. Kültür bu nedenle, bir toplumda yaşayanların öğrendikleri ve paylaştıkları her şeyi kapsar ve davranış bilimlerinde incelenen hemen her şey kültür tarafından etkilenmiştir (Özkalp, 2004:59).

Örgüt kültürü, bir örgüt içinde ortaklaşa paylaşılan inançlar, tutumlar ve değerler olarak tanımlanabilir ve yazılmamış kuralları, örgütün duygusal yönünü oluşturur. Örgüt kültürü, bir dizi sembol, tören ve mite olarak örgütün inanç ve değerlerini çalışanlara aktarır (Erdem, 2007:64).

Örgüt kültürü; kurallar, politikalar, adet ve gelenekler gibi resmi yapı ve kişiler arası ilişkilerde açıklık, güven, kabul etme ve grup süreçlerine katılma gibi birtakım değer ve tutumlardan meydana gelir. Kültür, örgüt içindeki güçleri birbirine bağlayan, tanımlayan ve güçlendirmeye yardım eden ve hiyerarşideki rolleri tutan, yaygın bir manyetik alan gibidir; dolayısıyla kişinin, grubun ve bütün olarak örgütün verimliliğine etki eder (Hasanoğlu, 2004:47).

Örgüt kültürünün çalışanlarca algılanması, benimsenmesi ve paylaşılması, örgütsel bağlılığın kazanılmasında etkin rol oynamaktadır. Paylaşılan ortak değerler, normlar, davranış biçimleri, çalışanların örgüte bağlılığını geliştirip, işgören davranışlarında tutarlılığı artırarak örgütte birliktelik duygusu oluşmasını sağlar ve işgörende “biz” duygusunun gelişmesine katkıda bulunur (Tiryaki, 2005:135).

2.1.2.2. Örgütsel Adalet

Örgütlerde adalet, ortaya çıkan ödül ve cezaların nasıl yönetileceğine ve dağıtılacağına dair kurallar ve sosyal normlardır. Bu kural ve normlar, ödül ve cezaların nasıl dağıtılacağını, bazı dağıtım kanallarının nasıl alındığını gösteren işletme ve kişilerarası uygulamalara ilişkin kural ve normlardır (Yıldırım, 2003:376).

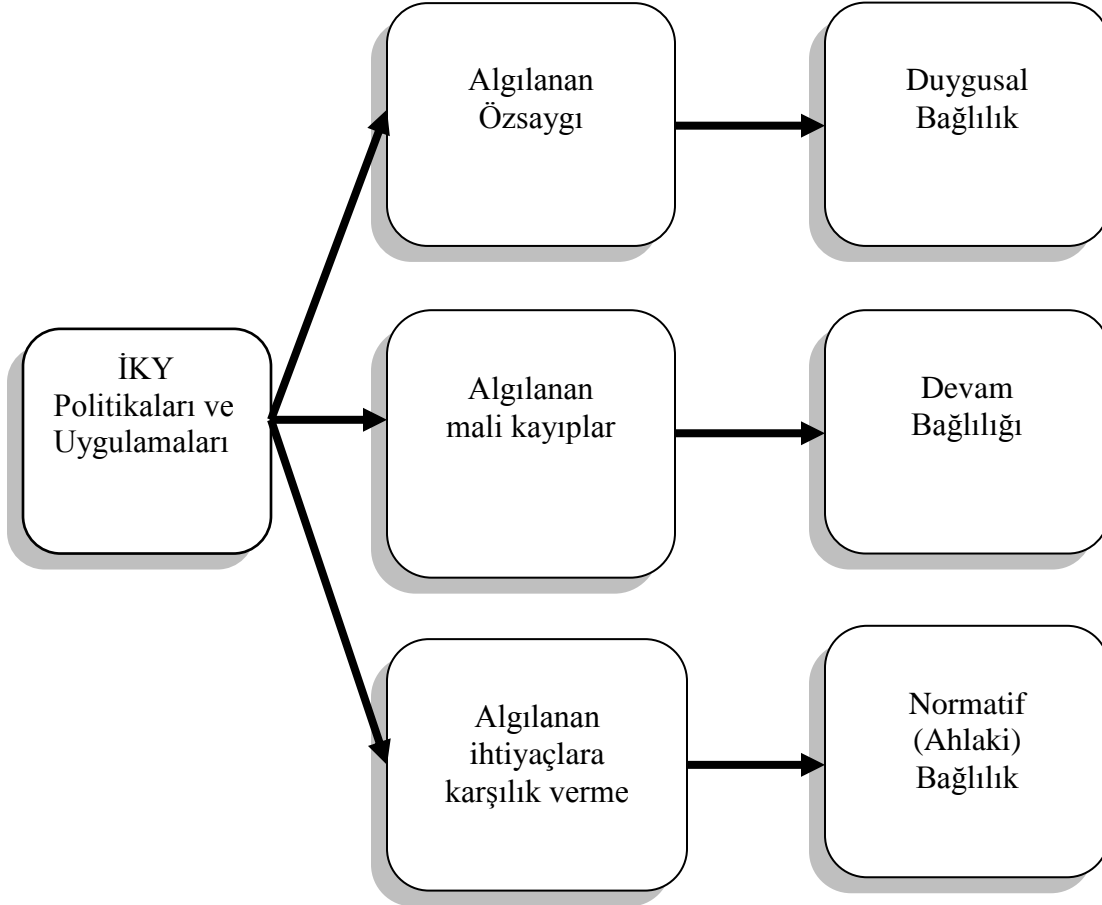
Çalışanlar, örgütlerinde kendileri ile başkalarını birçok yönden karşılaştırır. Kuralların herkese eşit uygulanmasını, aynı görevdekilere eşit ücret ödenmesini, izinlerde eşit haklara sahip olmayı, bir takım sosyal imkânlardan kendisinin de diğerleriyle eşit şekilde yararlanmasını bekler. Ancak, adalet algılamasının odak noktası sadece çıktılar ve bu çıktıların karşılaştırılması değildir. Örgütteki kurallar, bu kuralların uygulanış biçimi ve bireyler arasındaki etkileşim de adalet algılamasının odağında bulunmaktadır (Güven, 2006:14).

İş görenlerin adalet algılarının onların bağlılıkları üzerine olan etkisinin belirlenmesi örgütler için büyük önem arz etmektedir. Çünkü işgörenlerin adil olunmadığını düşündüğü bir örgüte kendisini bağlı hissetmesi kendisini örgütle özdeşleştirmesi mümkün olmayacaktır. Bağlılığın düşük olması örgütü her an terk etmeye hazır bireyleri ifade etmektedir. Bu durum örgütte personel devir hızının artmasına dolayısıyla verimliliğin düşmesine neden olmaktadır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009:7).

2.1.2.3. Örgütün İnsan Kaynakları Yönetimi

Yapılan çalışmalar insan kaynakları yönetiminin (İKY) duygusal bağlılık üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Meyer ve Allen (1997) , İKY'nin aynı zamanda devamlılık ve normatif bağlılığı da etkilediğini ileri sürmüşlerdir. İKY' nin faydalarını

örnekle açıklamak gerekirse, kariyer fırsatlarından yararlanacak olan çalışanlar a) örgütü yardımsever ve destekleyici görür ve böylece duygusal bağlılığı güçlenir, b) kariyer fırsatlarını kaybetmenin maliyetlerini düşünerek çalışmada devam bağlılığı oluşur ya da c) örgüte minnettarlık hissi duyarak örgüte karşı normatif bağlılık duygusu geliştirirler (Meyer ve Smith, 2000:320).



Şekil.2.1. İKY Uygulamaları ve Bağlılığın Basitleştirilmiş Süreci (Meyer ve Allen, 1997:69)

2.1.2.4.Yönetim Tarzı/Liderlik

Yönetim tarzı, başkaları aracılığı ile amaçlara ulaşmaya çalışan yöneticinin iş yapma tarzı olarak ifade edilir. Başka bir deyişle yönetim tarzı, yöneticinin çalışanlar ile ilişki kurma ve onları harekete geçirmede kullandığı yöntemi belirtir. Yöneticiler meslektaşları ve işgörenleri ile ilişki kurmak, aynı zamanda onların sorumluluklarını nasıl yerine getirebileceklerini bildirmek için bir yönetim tarzı geliştirirler. Yöneticinin kullandığı yönetim tarzının işgörenlerin tutumları üzerine önemli bir etkisinin olduğu ve bunun da işgörenlerin örgütsel bağlılık seviyelerini etkilediği belirtilmektedir (Güçlü, 2006:65).

Liderlikle ilgili pek çok teori geliştirilmiştir. Bass ve arkadaşları liderlik çalışmalarının eski Yunanlılara kadar uzanan bir geçmişe sahip bulunduğunu, ancak geçen süre içerisinde araştırmaların amaç, kapsam ve boyutlarının değiştiğini vurgulamışlardır. Liderlik teorileri tarihsel süreç içerisinde davranışsal liderlik teorileri, durumsal liderlik teorileri ve özellikler teorisi olmak üzere üç sınıfa ayrılmıştır (Cinel, 2008:6).

2.1.2.5.Ücret ve Ödüller

Örgütsel ödül sistemi, çalışanların işyerine katkılarına karşılık, işverenin vermeye istekli ve yeterli olduğu, kişinin arzu ve değerlerini içeren her şeydir. Daha özel olarak, ödül sistemi maddi ve maddi olmayan ödülleri içerir. Ödüller, organizasyon amaçları ve kişisel umut ve arzular arasında bir köprüdür. Ücret ve ödüllendirme sistemleri, araç olma değerlerinin ötesinde, yönetimin felsefesini, tutumunu ve niyetini ifade eden güçlü sembelleri içerir. Bunlar, örgütün hedeflerine ulaşmasına doğrudan katkıda bulunacak

davranışı, isteklendirmek üzere tasarlanmaktadır. Ödüllendirme stratejileri şu özelliklere sahip olmalıdır (Kuyzu, 2007:60-61):

- Kuruluşun değer ve inançlarına paralel olmalı,
- Örgüt stratejilerinden ve hedeflerinden kaynaklanmalı,
- Örgütsel performans ile bağlantılı olmalı,
- İstenen davranışı yönlendirmeli ve desteklemeli,
- Gereken yönetim biçimine uymalıdır.

2.1.3.Örgüt Dışı Faktörler

2.1.3.1. Alternatif İş İmkanları

Alternatif iş imkânlarının olmaması çalışanların örgüte bağlılığını artırmakta önemli bir noktadır (Ekinci, 2006: 41). Örgütsel bağlılık literatüründe, yeni iş bulma olanaklarının az olmasının örgütsel bağlılığı artırdığı konusunda görüş birliği bulunmaktadır (İnce ve Gül, 2005:85). Çalışanın başka iş fırsatları arttıkça, duygusal olarak mevcut işine olan bağlılığı azalmaktadır.

Griffeth ve Hom (2001:120) göre çalışan işinden memnun olmadığında veya örgütüne bağlılığı azaldığında başka iş alternatiflerini araştırmaya başlar. Eğer başka iş alternatifleri bulursa ve mevcut işinden daha fazla çekici olursa örgütünü bırakır. Aksi takdirde zorunlu bir şekilde örgütünde kalmaya devam eder (Allanazarov, 2008: 88).

Iverson ve Buttigieg (1998) alternatif iş imkanlarının örgütsel bağlılık üzerinde etkisini belirlemek için yaptıkları bir çalışmada, işgücü pazarındaki iş fırsatları fazlalığının, örgütsel bağlılığın bütün boyutları (duygusal, normatif ve devam bağlılığı) üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Fakat örgütlerin, işgücü

piyasası üzerinde fazla kontrol gücüne sahip olmamasına rağmen, işgörenlere, insan kaynakları planlamaları gibi politikaların zamanında geribildirimini yapılması, yükselme fırsatları ve rekabetçi ücret olanaklarının temin edilmesi, işgücü piyasasının işgörenler üzerindeki etkisini azaltabileceği belirtilmiştir (Çulha, 2008:107).

Ayrıca yüksek eğitilmiş çalışanların alternatif iş imkanları daha fazla olduğundan iş beklentileri de o oranda yüksektir. Bir araştırmaya göre yüksek lisans yapmış öğrencilerin yüksek olmayan bir ücretle işe başladıktan altı ay sonra, başka iş teklifi almadıklarında örgüte bağlılıkları artmaktadır. Yüksek ücretle başladıklarında ise alternatif iş imkanı olup olmaması fark etmeden aynı örgütsel bağlılığı göstermektedirler (Ekinci, 2006: 41).

2.1.3.2. *Sendikalar*

Bireyin hem çalıştığı örgüte hem de üyesi olduğu sendikaya bağlılık gösterip göstermeyeceği ikili bağlılık kavramı ile açıklanmaktadır. İkili bağlılık araştırmalarının temeli Purcell'in (1954) " bireyin bir yandan örgütün tüm politikalarını, amaçlarını ve varlığını benimserken aynı zamanda üyesi bulunduğu sendikanın da politika, amaç ve varlığına sahip çıkması" olarak yaptığı ikili bağlılık tanımına dayanmaktadır (Demirbilek ve Çakır, 128–129).

2.2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ VE SONUÇLARI

Örgüt bağlılığın pozitif ya da negatif olması öncelikle çalışanın örgütten beklentilerine ve örgütün amaçlarına bağlıdır. Örgüt amaçları çalışana göre "yanlış" ise yani örgüt amaçlarıyla bireyin amaçları paralel değilse yüksek bağlılık seviyesi hızlı bir şekilde dağılır. Çünkü çalışan yanlış nedenlerle kişisel fedakarlıklarda bulunarak bu

amaç için çaba sarf edebilir. Diğer yandan eğer örgüt amaçları “doğru” ise yüksek bağlılık seviyesi örgüt üyeliğinin devamı ve üye davranışlarını kontrol rahatlığı gibi örgüt yararına etkili çalışan davranışlarıyla olumlu sonuçlanabilir (Wiener, 1982: 421–422).

Randall (1987) örgütsel bağlılığın düzeylerini düşük, ılımlı ve yüksek olarak üçe ayırarak, bu bağlılık seviyelerinin hem birey hem de örgüt için olumlu ve olumsuz sonuçlarını araştırmıştır.

2.2.1.Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük bağlılık, bireyin örgüt ile arasındaki bağın oldukça zayıf olduğu ve örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için göstermesi gereken tutum ve davranışları sergilemediği bir durumdur. Bu bağlılık düzeyi “zorunluluk bağlılığı” ya da Allen ve Meyer’in (1990) örgütsel bağlılık sınıflamasında yer alan “devamlılık bağlılığı (continuance commitment)” olarak da adlandırılabilir. Devamlılık bağlılığı, bireyin örgütüne yapmış olduğu yatırımlardan dolayı kalma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu yatırımlar maddi ya da manevi olabilir. Örneğin; emeklilik hakkı, kıdem, kariyer, iş arkadaşları ile yakın ilişkiler ve yaptığı işe ilişkin edindiği özel yetenekler (Koç, 2009:205–206).

Düşük bağlılık düzeyi, bireyin örgütü ile olan psikolojik aidiyet duygusunun zayıflığını ifade etmektedir. Bu nedenle düşük bağlılık düzeyine sahip işgörenler, ilk fırsatta buldukları örgütten başka bir örgüte geçebilmeyi arzuladıklarından dolayı örgütler için arzu edilmeyen işgörenler olarak nitelendirilebilir (Koç, 2009:205–206).

Bu bağlılık düzeyindeki işgörenler için iş çok önemli değildir ve yüksek seviyede bağlı işgörenler gibi yapmaları gereken görevler için çok fazla çaba sarf etmezler. Örgüte çok güçlü bir şekilde özdeşleşmediklerinden dolayı görevlerinde ve grup ilişkileri için çok az çaba sarf ederler. Örgüt için en az değerli olan bu çalışanlar “duyarsız” ya da “duygusuz” çalışan olarak adlandırılırlar (Blau ve Boal, 1987:296).

Randall (1987) düşük seviyedeki örgütsel bağlılığın bireysel ve örgütsel sonuçlarını şu şekilde açıklamıştır:

Birey için olumlu sonuçlar: Düşük seviyedeki bağlılık çatışma ve belirsizlik ortamına yol açarak, yaratıcılığın ve yenilikçiliğin gelişmesine yardımcı olabilir. Düşük bağlı bireyler alternatif iş arama eğiliminde olacaklarından bu durum insan kaynaklarının daha etkili olmasını sağlar ve işten ayrılan işgörenler böylece psikolojik olarak kendilerini iyileştirebilirler (Randall, 1987:461).

Örgüt için olumlu sonuçlar: Düşük örgütsel bağlılığı olan bireyler şayet işleri aksatıyorlarsa ve düşük performans gösteriyorlarsa, onlardan ötürü personel devir hızının yüksek olması ve devamsızlıkların meydana gelmesi işlevsel olabilir. Örgüte düşük seviyede bağlı işgörenler tarafından oluşabilecek olası zararlar bu kişilerin ayrılmasıyla sınırlandırılabilir ve bu işgörenlerin yerine gelecek kişiler örgüte yeni beceriler kazandırabilirler (Randall, 1987:461).

Örgüte bağlılıkları düşük olan çalışanlar, üst yöneticilerine karşı hissettikleri korkuyu bir kenara bırakarak, hataları ve yanlışları rahatlıkla ifade eder hale gelebilmektedirler. Böylece gizlenen ya da ortaya konulması istenmeyen ve çekinilen konular ifade edilerek, örgütün bu konulara dikkatini çekilmesini sağlayabilmektedirler (Somuncu, 2008:41).

Bu tip bağlılık uzun vadede örgüte olumlu sonuçlar doğurabilecek itiraz, şikayet ve söylenmelerle sonuçlanabilir (Balay, 2000:85).

Birey için olumsuz sonuçlar: En belirgin olumsuz sonuçlarından biri çalışanın kariyerini olumsuz yönde etkiler. Kanter (1977) yöneticilerin güvenilir insanları tercih edip, ne istediğini bilmeyen ve örgüte azimle bağlanamayan kişileri dışladıklarını

belirterek bağıllığını inandırıcı bir şekilde ispatlamayan kişilerin çok yüksek kademelere terfi etmek için şanslarının olmadığını savunmuştur (Randall, 1987:461–463).

Örgüte bu tür bağıllık duyanlar genelde gelir kaybı, iş güvenliği kaybı, yalnızlık, iş yemeklerinden dışlanma, ikramiye (ek ödeme) kaybı, istenmeyen işleri yaptırma, ağır iş yükü, taciz boyutunda rahatsız edilme gibi ağır kişisel kayıplara uğrarlar (Randall, 1987:463).

Örgüt için olumsuz sonuçlar: Genel işgücünde bağıllığın düşük seviyede olması, örgütün zararına olabilecek şu durumlara yol açabilir (Randall, 1987:463);

- İşgücü devir oranının ve devamsızlık oranının yüksek olması,
- Geç kalmaların artması,
- Örgütte kalma niyetinin olmaması,
- Düşük iş kalitesi,
- Örgüte karşı sadakatin olmaması,
- Örgüte karşı suç işleme,
- Zimmete para geçirme ya da görevi kötüye kullanma .

2.2.2.İlimli Örgütsel Bağıllık

Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağıllığın tam olmadığı bağıllık düzeyidir. İlimli bağıllık düzeyinde olan işgörenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki işgörenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler (Bayram, 2006:136).

Birey için olumlu sonuçları: İşgörenlerin örgüte olan bağlılıkları arttırıldıkça çalışanların sadakat ve görev duyguları daha da güçlenir. Daha fazla bağlanma ayrıca çalışanların aidiyet, güven ve etkinlik gibi duygularını da artırmaktadır (Randall, 1987:463).

Aslında bağlılığın orta düzeyi örgüte aşırı sadakat hissetmek anlamına gelmez. Bu seviyede bağlı olan bireyler, örgüt tarafından yutulmaktan kaçınırlar ve birey olarak kimliklerini korumak için savaşırlar. Örgütün tamamına olmasa da bazı değerlerini kabul ederler (Randall, 1987:463–464).

Örgüt için olumlu sonuçlar: İlimli örgütsel bağlılığın örgüt için olumlu sonuçları, işgörenlerin görev sürelerinin uzun olması, işten ayrılma niyetinde azalma, personel devir hızında azalma ve artan iş tatmini olarak sıralanabilir (Randall, 1987:464).

Birey için olumsuz sonuçlar: Üst yönetim ve işverenlerine yeterince önem vermeyen bu bireyler, yönetimde üst kademelere geldiklerinde kısmi bağlılıklarından dolayı kendilerini kolayca başaramayacakları bir uzlaşma zorunluluğu içinde bulurlar (Balay, 2000:89).

Örgüt için olumsuz sonuçlar: Örgüte ılımlı düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkarmayabilir (Doğan ve Kılıç, 2007:54). İşgörenlerden beklenen yaratıcılık, yardımseverlik, fikir öne sürme, irade ve fedakarlık gibi davranışlar, örgütü beklenmeyen durumsallıklardan koruyacağı için önemlidir. Çünkü bu şekilde örgütün açık işleyişi net bir şekilde görülebilir (Balay, 2000:89). Ancak bu düzeydeki işgörenler, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ya da çatışma yaşayabileceklerinden bu durum, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilecektir (Doğan ve Kılıç, 2007:54).

2.2.3.Yüksek Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde bireyler, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterirler. Yüksek örgütsel bağlılık bireye, meslekte başarı ve ücrette doyum sağlayabileceği gibi örgüt, işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek bir şekilde ödüllendirilecektir. Bu işgörenlerin; işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından doyumları yüksektir. Bu kişilerin örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumсуuzluk ve az ödüllенmiş veya mahrum bırakılmış hissine kapılmaları durumlarında gerçekleşebilecektir (Bayram, 2006:136).

Örgüt için çok kıymetli olan bu çalışanlara “kurumsallaşmış starlar” adı verilir. Uzun vadeli bir kariyer gelişiminden sonra bu kişilerin örgüt için danışmanlık ya da akıl hocalığı yapmaları beklenir. Eğer bu kişiler örgütten gönüllü olarak ayrılırlarsa, bu ayrılmanın örgüte etkisi çok yıkıcı olur çünkü onların yerinin doldurulması hem maliyetli hem de çok zordur (Blau ve Boal, 1987: 294).

Birey için olumlu sonuçları: Bu bağlılık düzeyi bireye meslekte başarı ve ücretten doyum sağladığı gibi, dış baskılara karşı örgüte olan yüksek sadakatini de devam ettirir. “Örgüte sadık olursan örgütte sana sadık olur” anlayışı vardır. Örgüt, işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek onu ödüllendirir (Balay, 2000: 89).

Örgüt için olumlu sonuçlar: Yüksek bağlılığı olan işgörenler örgüte güvenilir ve istikrarlı işgücü sağlarlar. Bazı örgütler için kayıtsız şartsız bağlılık sadece arzu edilen bir şey değil aynı zamanda kendi amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli olarak görürler. Aşırı sadakatten dolayı, yüksek bağlı çalışanlar örgütün fazla üretim ihtiyacını karşılamak

için çalışmayı gönüllü olarak kabul ederler. Böylece örgüt görev tamamlamayı ve yüksek düzeyde performansı garanti eder (Randall, 1987: 464).

Birey için olumsuz sonuçları: Yüksek bağlılık bazen işgörenin bireysel gelişimini ve değişim fırsatlarını sınırlayabilir. Bu durum aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Durkheim (1951)' e göre bireyin aşırı derecede grupla bütünleşmesine ve kimliğinin grup içinde erimesine yol açmaktadır. (Balay, 2000:91).

Yüksek düzeyde bağlılık aile ilişkilerinde strese yol açabilir. Çünkü kariyerde başarılı olmak çok uzun zaman ve işteki role bağlılık gerektirir. Bu sıklıkla aile içi çatışmaya ya da ailenin bu duruma itirazına neden olur (Randall, 1987:465). Bireysel yetersizliklerini kapatmak amacıyla grup içinde daha fazla etkin olma çabası gösterdiklerinde, bazen aile ilişkilerinde gerilim yaşarlar. Yüksek örgütsel bağlılıkla birlikte yüksek iş bağlılığı olan bireyler, zamanlarının büyük bir bölümünü işlerine ve örgütlerine ayırdıklarından ailelerine karşı sorumluluklarını göz ardı etmekte, ev ve iş yaşantısında denge kuramamaktadır (Balay, 2000:91–92).

Schein (1978) örgütlerine yüksek düzeyde bağlı olan akademisyenlerin ve bilim adamlarının, mühendislerin tersine düşük aile bağlılığına sahip olma eğilimde olduklarını saptamıştır. Bartolome ve Evans (1979) yöneticilerin hem ailelerine hem de örgütlerine yüksek derecede bağlı olduklarını ortaya koymuştur. Fakat yöneticiler enerji ve zamanlarını kişisel hayatları için değil de profesyonel iş yaşantıları için harcarlar (Randall, 1987:465).

Örgüt için olumsuz sonuçları: Rowan (1981) yanlış türden çok yüksek bağlılığın fayda yerine zararlı olabileceği fikrini ortaya atmıştır. Kendilerini körü körüne

örgütüne adanmış genç yöneticiler, enerji ve yeteneklerini zevk almadıkları işlerle boşa harcayarak hem sosyal hayatları hem de örgüt için verimsiz hale gelebilirler. Böylece firma örgüte güçlü bir şekilde bağlanmış olan bireyleri etkileyebilirler fakat bu firma ihtiyaçlarına uygun bir durum değildir (Randall, 1987:465).

Olumsuz sonuçlardan bir diğeri ise bazen örgütün işgörenleri örgüt adına yasal ve etik olmayan eylem ve davranışlara yöneltmesidir. Standart çalışma usullerinden sapma örgüte yüksek düzeyde bağlı bir işgören tarafından sorgulanmaz. Fakat bu tür davranış ve eylemlerin sonuçları genellikle, şimdiki ve gelecekteki müşterileri ve ortakları kaybetme, kamu baskısı ve hükümet düzenlemeleriyle karşı karşıya kalmak şeklinde olmaktadır (Balay, 2000:93).

Aşırı bağlılık aynı zamanda örgütün esnekliğini azaltır. Bu durum geçmişte uygulanan politika, prosedür ve geleneksel uygulamaların kökleşmesi ile sonuçlanabilir (Randall, 1987:465).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GOP ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK PERSONELİNİN

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE

BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personelinin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla yapılmış olan araştırmanın amacı ifade edilerek, yapılan araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi, verilerin analiz ve yorumları detaylı şekilde incelenmektedir.

3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde görev yapmakta olan Akademik Personelin örgütsel bağlılık düzeylerini belirleyerek, bağlılıklarının demografik özelliklerle ilişkilerinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Elde edilen bulgular ışığında bağlılığı artırıcı çözümler üretmek ve çalışanlarının örgüte bağlılıklarını güçlendirmek isteyen üniversitelerdeki yöneticilere yol gösterici nitelikte olması amaçlanmaktadır.

3.2.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Artan rekabet koşullarında, büyük bilgi birikimine sahip bireyleri örgütte tutmanın tek yolu maddi olanaklarla sınırlı değildir. Bazı durumlarda nitelikli çalışanların işletmelerinden ayrılarak daha düşük ücretle başka firmalarda çalıştıkları görülmektedir. Bunun nedenlerinden biri, işletmenin ve onun yöneticilerinin, çalışanları örgüte bağlama başarısızlığından kaynaklandığı konuyla ilgili yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007:56).

Sürekli farklılaşan bireysel ihtiyaçlar yüzünden çalışanları örgütte tutmak giderek zorlaşmaktadır. Bir çalışanın örgütte yetiştikten sonra ayrılmasının örgüte ciddi maliyetleri vardır. Bununla beraber, toplam istihdam içinde eğitilmiş ve uzman işgücü ihtiyacının artması ve nitelikli işgücü arzındaki yetersizlikler konuyu daha da önemli hale getirmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeylerde olması, örgüte güçlü bir şekilde bağlanmaları örgütler için çok önemli bir hale gelmiştir (Durna ve Eren, 2005:211).

3.3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.3.1.Araştırmanın Sınırlılıkları

Gaziosmanpaşa Üniversitesinde çalışmakta olan öğretim elemanlarıyla bizzat yüz yüze görüşmek suretiyle anket uygulanmıştır. Öğretim elemanlarının büyük bir kısmının anketi doldurmaları beklenmiş, iş yoğunluğundan dolayı da bazılarından ileri bir tarihte alınmak üzere anketler verilmiştir. Dağıtılan 302 anketten 272 tanesi geri dönmüştür. Geri dönüş oranı %90,06'dır. Boş bırakılanlar ve eksik doldurulan anketler çıkarıldıktan sonra 264 anket değerlendirmeye alınmıştır.

3.3.2.Araştırmanın Hipotezleri

H₁. Akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.

H₂. Akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri yaşlarına göre farklılık gösterir.

H₃. Akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir.

H₄. Akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri çocuk sahibi olmalarına göre farklılık gösterir.

H₅. Akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılık gösterir.

H₆. Akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri memleketlerinde çalışmalarına göre farklılık gösterir.

H₇. Akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri ünvanlarına göre farklılık gösterir.

H₈. Akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri çalışma sürelerine göre farklılık gösterir.

H₉. Akademisyenlerin çalıştıkları birimler ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₀. Akademisyenlerin mesleklerini kendi istekleriyle seçmeleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₁. Akademisyenlerin iş değiştirmeyi düşünmeleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₂. Akademisyenlerin idari görevlerinin olup olmaması ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Gaziosmanpaşa Üniversitesinde çalışan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Üniversitede çalışan öğretim elemanlarını sayıları Aralık 2009 tarihinde GOÜ Personel Daire Başkanlığı'ndan alınmıştır ve şu şekildedir:

Tablo.3.1.Gaziosmanpaşa Üniversitesinde Çalışan Öğretim Üyesi Sayısı

ÜN VAN	SAYI
Profesör	42
Doçent	76
Yardımcı Doçent	192
Öğretim Görevlisi	194
Okutman	56
Araştırma Görevlisi	216
Uzman	26
Toplam	802

Örnekleme büyüklüğünün belirlenmesinde Altunışık ve diğerleri (2005:127)'nin yazdığı “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları” adlı kitapta bulunan “Belli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örnek Büyüklükleri” tablosundan yararlanılarak, %95 güven aralığında %5 hata ile örneklem büyüklüğü 260 olarak saptanmıştır.

Örnekleme tekniği olarak Basit Tesadüfî Örnekleme tekniği kullanılmıştır.

3.3.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada, veri toplama aracı olarak *anket tekniği* kullanılmıştır.

Araştırmada uygulanan anket 2 ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci kısımda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, memleket, unvan gibi kişi hakkında bilgi sahibi olunacak sorular yöneltilmiştir. İkinci kısımda Allen ve Meyer (1997) ‘in oluşturdukları ve revize ettikleri Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCQ) kullanılmıştır. Ölçek duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyutludur. Duygusal bağlılıkta 6 ifade, devam bağlılığında 7 ifade ve normatif yani ahlaki bağlılıkta ise 5 ifade

olmak üzere toplam 18 ifadeye yer verilmiştir. Örgütsel bağlılığı ölçmek üzere hazırlanan ifadeler 5'li likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Katılımcılardan 1 ile 5 arasında kendilerine en uygun şıkkı işaretlemeleri istenmiştir (1: Tamamen Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum). Anket ifadeleri Türkçeye çevrilmiş ve daha önce çevrilen anketlerle karşılaştırılarak uyum sağlanmıştır. Orijinal ölçekte bulunan *örgüt* kelimesi bir kamu kurumu olan üniversiteye uygulandığı için bu ifade *kurum* olarak değiştirilmiştir. Anketi kullanmak için John P. Meyer ile elektronik ortamda iletişime geçilerek anketin bu çalışmada kullanılması için e-posta yoluyla izin alınmıştır. E-posta örneği ekte sunulmuştur.

3.3.5.Güvenilirlik Analizi

Cronbach Alfa katsayısı, ölçekte yer alan soruların homojen bir yapıyı açıklamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmadıklarını araştırır. Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıda verilmiştir:

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Akgül ve Çevik, 2005: 435–436).

Güvenilirlik analizi Gaziosmanpaşa Üniversitesi İ.İ.B.F. de çalışan 50 öğretim elemanına uygulanmıştır. Sonuç aşağıdaki gibidir:

Tablo.3.2. Cronbach α Testi ile Elde Edilen Güvenilirlik Aralığı I**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,576	,578	22

Bu sonuçtan yola çıkarak, 22 ifadeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinden güvenilirliği düşüren 4 ifade anketten çıkarılarak 18 ifadeden oluşan yeni bir anket oluşturulmuştur. 18 ifadeden oluşan anketin güvenilirliği aşağıdaki gibidir;

Tablo.3.3. Cronbach α Testi ile Elde Edilen Güvenilirlik Aralığı II**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,717	,721	18

Cronbach α sayısı $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında olduğu için anket güvenilirdir.

3.3.6. Verilerin Analizi

Örneklemden elde edilen verilerin analizi; SPSS programı ile yapılmıştır. Analizde bağlılık düzeyini ölçmek ve örgütsel bağlılıkla ilgili hipotezleri test etmek için; güvenilirlik analizi, “T testi”, “One Way Anova (Tek Yön Anova)” ve “Korelasyon Analizi” analizlerinden yararlanılmıştır.

3.4.ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN BULGULAR

3.4.1.Genel Bulgular

Anketi cevaplayan öğretim elemanlarının demografik özelliklerinin frekans dağılımı ve görüşlerinin ortalamalarının aşağıdaki gibidir.

3.4.1.1.Değişkenlerin Frekans Dağılımı

Tablo.3.4.Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Kadın	65	24,6	24,6
	Erkek	199	75,4	100,0
	Toplam	264	100	
Yaş	18–25	18	6,8	6,8
	26–35	107	40,5	47,3
	36–45	84	31,8	79,2
	45+	55	20,8	100,0
	Toplam	264	100	
Medeni durum	Evli	201	76,1	76,1
	Bekar	63	23,9	100,0
	Toplam	264	100	
Çocuk	Çocuğu olanlar	167	63,3	63,3
	Çocuğu olmayanlar	97	36,7	100,0
	Toplam	264	100,0	
Eğitim	Lisans	38	14,4	14,4
	Yüksek Lisans	91	34,5	48,9
	Doktora	135	51,1	100,0
	Toplam	264	100,0	
Memleket	Tokat	112	42,4	42,4
	Diğer	152	57,6	100,0
	Toplam	264	100	
Ünvan	Prof.Dr.	14	5,3	5,3
	Doç.Dr.	35	13,3	18,6
	Yard.Doç.Dr.	57	21,6	40,2
	Öğretim Görevlisi	62	23,5	63,6
	Araştırma Görevlisi	73	27,7	91,3
	Okutman	23	8,7	100,0
	Toplam	264	100	
Birim	Fakülte	175	66,3	66,3
	Yüksekokul	27	10,2	76,5
	MYO	47	17,8	94,3
	Rektörlüğe Bağlı Birimler	15	5,7	100,0
	Toplam	264	100	

Çalışma Yılı	1 yıldan az	32	12,1	12,1
	1-5 yıl	54	20,5	32,6
	6-10 yıl	52	19,7	52,3
	10 yıldan fazla	126	47,7	100,0
	Toplam	264	100	
Mesleğini kendi isteği ile seçme	Kendi isteği ile seçenler	253	95,8	95,8
	Kendi isteği ile seçmeyenler	11	4,2	100,0
	Toplam	264	100	
İş değişikliği	İş değişikliği düşünenler	38	14,4	14,4
	İş değişikliği düşünmeyenler	226	85,6	100
	Toplam	264	100	
İdari Görev	İdari görevi olanlar	46	17,4	17,4
	İdari görevi olmayanlar	218	82,6	100
	Toplam	264	100	

Anketi cevaplayan öğretim elemanlarının % 24,6'sı kadın, % 75,4'ü erkektir. Anketi cevaplayan öğretim elemanlarının % 6,8'i 18-25 yaş arası, % 40,5'i 26-35 yaş arası, % 31,8'i 36-45 yaşları arası ve % 20,8'lik kısmı da 45 yaş ve üzerindedir.

Anketi cevaplayan öğretim elemanlarının % 76,1'i evli ve % 23,9'u ise bekârdır. Anketi cevaplayan öğretim elemanlarının % 63,3'ü çocuk sahibi iken %36,7'si çocuk sahibi değildir.

Anketi cevaplayan öğretim elemanlarının % 42,4'ünün memleketi Tokat olup %57,6'sının memleketi diğer illerimizdir.

Anketi cevaplayan öğretim elemanlarının % 5,3'ü Profesör, % 13,3'ü Doçent, %21,6'sı Yardımcı Doçent, % 23,5'i Öğretim Görevlisi, % 27,7'si Araştırma Görevlisi ve % 8,7'si Okutman olarak çalışmaktadırlar.

Anketi cevaplayan öğretim elemanlarının %12,1'i 1 yıldan az, %20,5'i 1-5 yıl arası, %19,7'si 6-10 yıl arası ve %47,7'si ise 10 yıldan fazla bir süredir bu kurumda çalışmaktadır.

Tablo.3.5.Örgütsel Bağlılık Ölçeği İfadelerine Akademisyenlerin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İFADELER	Ort. n=264	Std. Sapma
DUYGUSAL BAĞLILIK	3,32	0,54
1.Kariyerimin bundan sonraki kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.	3,53	1,11
2.Kurumun sorunlarını kendi sorunum gibi görürüm.	3,74	1,03
3.Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	3,35	1,25
4. Bu kuruma kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.	3,54	1,11
5. Bu kurumun benim için çok özel bir yeri var.	3,32	1,16
6. Başka bir kuruma bu kuruma bağlandığım gibi kolayca bağlanabilirim.	2,44	1,08
DEVAM BAĞLILIĞI	2,83	0,71
7. Başka bir iş bulmadan bu kurumdan ayrılırsam, ne olur diye korkmuyorum.	3,09	1,27
8.İsteyerek olsa bile, şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	3,31	1,16
9.Şu an bu kurumdan ayrılmaya karar verirsem, hayatım alt üst olur.	2,52	1,21
10.Şu anda bu kurumda kalmak benim için gereklilik kadar zorunluluktur.	2,88	1,24
11. Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğuna inanıyorum.	2,66	1,22
12. Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de mevcut alternatiflerin az olmasıdır.	2,56	1,19
13.Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri, ayrılmanın ciddi fedakârlıklar gerektirmesidir.	2,77	1,18
NORMATİF BAĞLILIK	3,02	0,81
14.Benim avantajıma olsa bile, bu kurumdan şu anda ayrılmak doğru olmazdı diye düşünüyorum.	3,13	1,21
15.Şu anda bu kurumdan ayrılırsam suçluluk duyuyum.	2,78	1,21
16.Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	3,12	1,14
17. Kurumumdan şu anda ayrılamam çünkü çalışma arkadaşlarıma karşı kendimi sorumlu hissediyorum.	2,90	1,20
18.Bu kuruma çok şey borçluyum.	3,17	1,10
TOPLAM	3,04	0,50

*(1)Kesinlikle Katılmıyorum.....(5)Tamamen Katılıyorum

Tablo.3.6. Demografik Özelliklere Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları

Demografik Değişkenler	n	%	Duygusal	Devam	Normatif
			Bağlılık	Bağlılığı	Bağlılık
			Ortalama	Ortalama	Ortalama
CİNSİYET					
Kadın	65	24,6	3,32	2,87	3,03
Erkek	199	75,4	3,32	2,81	3,04
YAŞ					
18-25	18	6,8	3,18	2,94	3,4
26-35	107	40,5	3,29	2,82	3,03
36-45	84	31,8	3,31	2,67	2,92
45+	55	20,8	3,45	3,04	3,02
MEDENİ DURUM					
Evli	201	76,1	3,31	2,80	2,96
Bekar	63	23,9	3,36	2,91	3,21
ÇOCUK SAHİBİ OLMA					
Evet	167	63,3	3,34	2,79	2,92
Hayır	97	36,7	3,29	2,88	3,19
EĞİTİM DURUMU					
Lisans	38	14,4	3,36	2,94	3,03
Yüksek Lisans	91	34,5	3,21	2,94	3,07
Doktora	135	51,1	3,39	2,72	2,98
MEMLEKET					
Tokat	112	42,4	3,34	2,83	2,94
Diğer	152	57,6	3,31	2,82	3,08
ÜN VAN					
Prof.Dr.	14	5,3	3,34	2,65	2,78
Doç.Dr.	35	13,3	3,40	2,57	2,81
Yard.Doç.Dr.	57	21,6	3,37	2,75	3,10
Öğretim Görevlisi	62	23,5	3,21	2,83	2,99
Araştırma Görevlisi	73	27,7	3,31	2,91	3,15
Okutman	23	8,7	3,43	3,23	2,92
ÇALIŞILAN BİRİM					
Fakülte	175	66,3	3,33	2,77	3,04
Yüksekokul	27	10,2	3,17	2,90	2,97
MYO	47	17,8	3,29	2,79	3,02
Rektörlüğe Bağlı Birimler	15	5,7	3,56	3,42	2,92
GÖREV SÜRESİ					
1 yıldan az	32	12,1	3,45	2,66	3,42
1-5 yıl	54	20,5	3,28	2,98	3,05
6-10 yıl	52	19,7	3,20	2,87	3,01
10 yıldan fazla	126	47,7	3,36	2,78	2,90
İDARİ GÖREV					
Var	46	17,4	3,36	2,72	3,09
Yok	218	82,6	3,31	2,85	3,00

3.4.2.Özel Bulgular

H₁.Akademisyenlerin örgütsel bağlılık alt boyutları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Erkek ve kadın akademisyenlerin örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına “bağımsız örneklem için t-testi” ile bakılmıştır. Cinsiyete göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarına bakıldığında duygusal bağlılıkta farklılık görülmektedir. İstatistiksel olarak bakıldığında, duygusal bağlılık alt boyutu açısından ($t = -0.002$, $p < 0.05$) anlamlı bir sonuç bulunmuştur.

Tablo.3.7.Cinsiyet ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi

	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	T Değeri	Anlamlılık (p)	T Değeri	Anlamlılık (p)	T Değeri	Anlamlılık (p)
Cinsiyet	-0.002	0.022	0.630	0.945	0.161	0.146

H₂. Akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri yaşlarına göre farklılık gösterir.

Yaş grubu açısından, akademisyenlerin örgüte bağlılık alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına “tek yönlü varyans analizi” ile bakılmıştır.

Tablo.3.8.Yaş ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi

	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	F Değeri	Anlamlılık (p)	F Değeri	Anlamlılık (p)	F Değeri	Anlamlılık (p)
Yaş	1.521	0.209	3.250	0.022	1.690	0.170

Yapılan Anova testinde sadece devam bağıllığı ($F=3.250$, $p<0.05$) alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Hangi gruplar arasında fark olduğunu tespit etmek için yapılan “Scheffe testi”nde devam bağıllığında farklılık ortaya çıkmıştır. 36–45 yaş arası akademisyenlerle 45+ yaş arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır.

H₃. Akademisyenlerin örgüte bağıllık düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir.

Tablo 3.6.’da görüldüğü gibi Akademisyenlerin %76,1’i evlidir. Evli ve bekar akademisyenlerin örgüte bağıllık alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına “bağımsız örneklem için t-testi” ile bakılmıştır. Medeni duruma göre duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalarına bakıldığında ortalamalar arasında farklılık görülmemektedir.

Tablo.3.9. Medeni Durum ile Örgütsel Bağıllık Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi

	Duygusal Bağıllık		Devam Bağıllığı		Normatif Bağıllık	
	T Değeri	Anlamlılık (p)	T Değeri	Anlamlılık (p)	T Değeri	Anlamlılık (p)
Medeni D.	-0.609	0.681	-1.090	0.902	-2.166	0.645

H₄. Akademisyenlerin örgüte bağıllık düzeyleri çocuk sahibi olmalarına göre farklılık gösterir.

Tablo.3.6.’ya bakıldığında ankete katılan akademisyenlerin %63,3’ü çocuk sahibidir. Çocuk sahibi olan ve olmayan akademisyenlerin arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına “bağımsız örneklem için t-testi” ile bakılmıştır. Yapılan testte duygusal bağıllık ($t=0.605$) ile çocuk sahibi olma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo.3.10.Çocuk Sahibi Olma ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi

	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	T Değeri	Anlamlılık (p)	T Değeri	Anlamlılık (p)	T Değeri	Anlamlılık (p)
Çocuk	0.605	0.040	-1.023	0.367	-2.623	0.968

H₅. Akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılık gösterir.

Tablo.3,6'ya bakıldığında akademisyenlerin % 14,4'ü lisans mezunu, %34,5'i yüksek lisans mezunu ve %51,1'i ise doktora mezunudur. Eğitim düzeyleri bakımından örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına “tek yönlü varyans analizi” ile bakılmıştır. Anova testinde eğitim durumu ile duygusal bağlılık (F=3,061, p<0.05) ve devam bağlılığı (F=3,277, p<0.05) açısından anlamlı bir fark görülmüştür. “Scheffe Testi” sonucunda eğitim düzeyleri ile bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo.3.11.Eğitim Durumu ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları İlişkin Anova Testi

	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	F Değeri	Anlamlılık (p)	F Değeri	Anlamlılık (p)	F Değeri	Anlamlılık (p)
Eğitim	3.061	0.049	3.277	0.039	0.290	0.748

H₆. Akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri memleketlerinde çalışmalarına göre farklılık gösterir.

Tablo.3.6.'da görüldüğü gibi ankete katılan akademisyenlerin % 42,4'ünün memleketi Tokat, %57,6'sının ise memleketleri başka illerimizdir. Memleketlerinde çalışan ya da memleketlerinden farklı bir ilde çalışan akademisyenlerin arasında anlamlı bir fark olup olmadığına “bağımsız örneklem için t-testi” ile bakılmıştır. Yapılan analizde memleket ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo.3.12.Memleket ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi

	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	T Değeri	Anlamlılık (p)	T Değeri	Anlamlılık (p)	T Değeri	Anlamlılık (p)
Memleket	0.382	0.711	0.119	0.153	-1.366	0.403

H₇. Akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri ünvanlarına göre farklılık gösterir.

Ankete katılan akademisyenlerin % 5,3'ü Prof.Dr. , %13,3'ü Doç.Dr. , %21,6'sı Doç., %23,5'i Öğretim Görevlisi, %27,7'si Araştırma Görevlisi ve %8,7'si ise okutmandır.

Ünvan ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına “tek yönlü varyans analizi” ile bakılmıştır. Anova testinde ünvan ile devam bağlılığı alt düzeyi arasında (F=2,942, p<0.05) anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan “Scheffe Testi” sonucunda devam bağlılığı alt boyutu açısından Doçentler ile Okutmanlar arasında (p=0,035 , $\alpha=0.05$) 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Tablo.3.13.Ünvan ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına ilişkin Anova Testi

	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	F Değeri	Anlamlılık (p)	F Değeri	Anlamlılık (p)	F Değeri	Anlamlılık (p)
Ünvan	0.954	0.447	2.942	0.013	1.331	0.251

H₈. Akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri çalışma sürelerine göre farklılık gösterir.

Tablo.3.6.'da görüldüğü gibi, katılımcıların % 12,1'i 1 yıldan az bir süredir, %20,5'i 1-5 yıl arası, % 19,7'si 6-10 yıl arası ve % 47,7'si ise 10 yıldan fazla bir süredir aynı üniversitede çalışmaktadırlar.

Çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık alt boyutlarının farklılaşıp farklılaşmadığına “tek yönlü varyans analizi” ile bakılmıştır. Anova testinde çalışma süreleri ile normatif bağlılık alt düzeyi arasında (F=3,523, p<0.05) anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan “Scheffe Testi” sonucunda normatif bağlılığı alt boyutu açısından 1 yıldan az bir süredir çalışanlar ile çalışma süreleri 10 yıldan fazla olanlar arasında (p=0,035 < α =0.016) 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Tablo.3.14. Çalışma süresi ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına ilişkin Anova Testi

	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	F Değeri	Anlamlılık (p)	F Değeri	Anlamlılık (p)	F Değeri	Anlamlılık (p)
Yıl	1,841	0,140	1,579	0,195	3,523	0,016

H₉.Akademisyenlerin çalıştıkları birimler ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Akademisyenlerin çalıştıkları birim ile örgütsel bağlılık alt boyutlarının farklılaşp farklılaşmadığına “tek yönlü varyans analizi” ile bakılmıştır. Anova testinde çalışma süreleri ile devam bağlılığı alt düzeyi arasında (F=4,118, p<0.05) anlamlı bir fark bulunmuştur. “Scheffe Testi” sonuçlarına bakıldığında ise Fakülte’de çalışanlar ile Rektörlüğe bağlı birimlerde çalışanlar arasında (p=0,008 < α=0,05) 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bir diğer farklılık ise, MYO’ da çalışanlar ile yine Rektörlüğe bağlı birimlerde çalışanlar arasında (p=0,029 < α=0,05) 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır.

Tablo.3.15. Çalışılan Birim İle Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Anova Testi

	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	F Değeri	Anlamlılık (p)	F Değeri	Anlamlılık (p)	F Değeri	Anlamlılık (p)
Ç.Birim	1,703	0,167	4,118	0.007	0,141	0,935

H₁₀.Akademisyenlerin mesleklerini kendi istekleriyle seçmeleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Akademisyenlerin mesleklerini kendi istekleriyle seçmeleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye T-testi ile bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda aralarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo.3.16.Akademisyenlerin Mesleklerini Kendi İstekleri ile Seçmeleri İle Örgütsel Bağlılık Alt Düzeylerine İlişkin T-Testi

	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	T Değeri	Anlamlılık (p)	T Değeri	Anlamlılık (p)	T Değeri	Anlamlılık (p)
M. Seçimi	1,079	0.903	-0,372	0,746	0,471	0,360

H₁₁.Akademisyenlerin iş değiştirmeyi düşünmeleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Akademisyenlerin iş değiştirmeyi düşünmeleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye T-testi ile bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda aralarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo.3.17.Akademisyenlerin İş Değiştirme Düşünceleri ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi

	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	T Değeri	Anlamlılık (p)	T Değeri	Anlamlılık (p)	T Değeri	Anlamlılık (p)
İş Değiştirme Düşüncesi	-1,893	0,282	-0,805	0,424	-2,618	0,802

H₁₂.Akademisyenlerin idari görevlerinin olup olmaması ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Akademisyenlerin idari görevlerinin olup olmaması ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye T-testi ile bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda aralarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo.3.18.Akademisyenlerin İdari Görevlerinin Olup Olmaması ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi

	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	T Değeri	Anlamlılık (p)	T Değeri	Anlamlılık (p)	T Değeri	Anlamlılık (p)
İdari Görev	0,597	0,598	-1,087	0,410	0,626	0,518

Tablo.3.19.Çalışmanın Hipotezlerinin Kabul/Red Durumları

Hipotez	H ₁	H ₂	H ₃	H ₄	H ₅	H ₆	H ₇	H ₈	H ₉	H ₁₀	H ₁₁	H ₁₂
Duygusal	Kabul	Red	Red	Kabul	Kabul	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Devam	Red	Kabul	Red	Red	Kabul	Red	Kabul	Red	Kabul	Red	Red	Red
Normatif	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Kabul	Red	Red	Red	Red

4.SONUÇ ve ÖNERİLER

Rekabetin hayatımızın her alanında hissedildiği günümüzde, iş yaşamı rekabetin en çok hissedildiği alanların başını çekmektedir. İş yaşamında rekabet, “insan sermayesinin” öneminin artmasıyla daha da sert bir hal almıştır. İşverenler için, bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olan ve emek verdikleri çalışanlarını kaybetmek büyük bir maliyet ve zaman kaybı demektir. Bu kayba uğramamak için örgütlerin çalışanlarını örgüte bağlamaları önemli hedeflerinden biri haline gelmiştir. Örgüte bağlı olan çalışanlar hem daha üretken hem de daha özverili çalışacaklarından, yoğun rekabet şartlarında örgütler rakiplerinden daha avantajlı duruma geçeceklerdir.

Örgütsel bağlılık genel olarak; örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duyma, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç duyma, örgüt yararına gönüllü çaba sarf etme olarak tanımlanır.

Örgütsel bağlılık sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış bilimlerinin ilgi alanında olduğundan örgütsel bağlılık çok farklı yönleriyle çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Bu çalışmanın amacı ise Tokat ilinde bulunan Gaziosmanpaşa Üniversitesi’nde çalışan akademisyenlerin, örgütsel bağlılıklarını kişisel özelliklerinin (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, ünvan, çalışma süresi gibi) etkileyip etkilemediğini ölçmektir.

Çalışmanın ilk hipotezi; akademisyenlerin örgütsel bağlılık alt boyutları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğudur. Daha önce yapılan çalışmaların bazılarında kadınların erkeklerden daha fazla bağlı oldukları, bazılarında ise cinsiyetin örgütsel bağlılığı etkilemediği sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışmamızda ise analizler sonucunda örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılıkla cinsiyet arasında

anlamli bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın diğer alt boyutları olan devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile cinsiyet arasında anlamli bir ilişki bulunamazken ilk hipotezimiz desteklenmiştir.

Çalışmanın ikinci hipotezi, akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri yaşlarına göre farklılık gösterdiğidir. Daha önce yapılan araştırmalarda yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde farklı sonuçlar bulunmuştur. Bunların ilki, yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın arttığı yönündedir. Bunun sebeplerinden biri, uzun süre aynı işyerinde çalışan kişilerin örgütlerinden ayrılmaları hak ettikleri tazminattan vazgeçmeleri anlamına gelmektedir. Bu maddi kazançtan yoksun olmamak için, isteyerek ya da istemeyerek çalışmaya zorunlu hissedeceklerinden devam bağlılıkları oluşmaktadır. Bir diğer sebep ise, iş tecrübelerini edindikleri ve kendilerine değer veren örgütten ayrılarak, örgüte ihanet edeceklerini düşünerek normatif (ahlaki) bağlılıkları oluşabilir. Kendilerine önem veren, çeşitli sosyal imkanlar sunan bu işyerinden ayrılmayı etik bulmayabilirler.

Elde edilen bir diğer sonuç ise, genç ve tecrübesiz çalışanların örgüte bağlılıklarının daha yüksek olduğudur. Bunun sebebi ise, tecrübeli ve iş hakkında yeterince bilgi ve beceriye sahip olduklarını düşünen çalışanlar iş bulma kaygısı çekmeyeceklerinden örgüte bağlılıkları düşük olacaktır. Yani tecrübesiz işgörenler iş deneyimlerini arttırmak için çalıştıkları iş yerinde özveriyle çalışarak, yüksek bağlılıkla örgütlerine bağlanacaklardır.

Bu nedenlerle yapılan çalışmalarda yaş ile örgütsel bağlılığın arasındaki ilişkiye bakılırken, bağlılığın alt boyutlarıyla ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği yönündedir. Akademisyenler üzerine yaptığımız çalışmamızda yaş ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı arasında anlamli bir ilişki bulunmuştur. 36–45 yaş arası

akademisyenlerle 45+ yaş arası akademisyenler arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. İleri yaş grubunda olan akademisyenlerin devam bağlılıklarının diğerlerine göre farklı çıkmasının nedeni, maddi ve manevi kayıplardan korkmalarından kaynaklanabilir. Tokat ilinde başka bir Üniversite olmadığından kurum değiştirmeleri demek başka bir ile taşınmak ve orada yaşamak anlamına gelmektedir. Başka bir kuruma geçerek yeniden çevre edinmek, kuruma adapte olmak ve başka bir ilde yaşama kaygıları güderek devam bağlılığı ile kurumlarında çalışmaya devam ediyor olabilirler. İkinci hipotezimiz de desteklenmiştir.

Üçüncü hipotezimiz, akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterdiğiidir. Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında yapılan araştırmaların bazılarında anlamlı bir ilişki bulunmuş, bazılarında ise bulunamamıştır. Bazı çalışmalarda evli bayanların duygusal bağlılıklarının bekarlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmamızda yapılan T-testi sonucunda akademisyenlerin medeni durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışmamızın dördüncü hipotezi akademisyenlerin örgütsel bağlılık alt boyutları ile çocuk sahibi olmalarına göre farklılık gösterdiğiidir. Çocuk sahibi olan çalışanların duygusal bağlılıklarının çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla olduğu düşünülerek kurulan hipotezimiz desteklenmiştir.

Beşinci hipotezimiz, akademisyenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının eğitim düzeylerine göre farklılık gösterdiğiidir. Daha önce yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasında ters bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yüksek eğitim görenlerin beklentileri diğerlerinden fazla olacağından ve iş bulma kaygısı taşımadıklarından ötürü, eğitim seviyesi arttıkça bağlılık seviyesi artmaktadır. Akademisyenlerin eğitim

seviyelerinin yüksek olduğunu göz önünde bulundurulursa, literatürle paralellik göstermesi normal sayılabilir. Bu konudaki hipotezimizi desteklemiştir.

Altıncı hipotezimiz, akademisyenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının memleketlerinde çalışmalarına göre farklılık gösterdiğidir. Daha önce literatürde bu yönde bir çalışma yapılmamıştır. Üniversitede çalışan akademisyenlerin kariyerlerinde belirli bir yere geldikten sonra memleketlerinde olan Üniversitelere gitmeleri ya da gitmek istemelerinden yola çıkarak bu faktör incelenmiştir. Ankete katılan akademisyenlerin yarısından fazlasının memleketleri Tokat dışındaki illerimizdir. Buna bağlı olarak çalışmamızda örgütsel bağlılığın alt boyutlarıyla memleket arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığından altıncı hipotezimiz desteklenmemiştir.

Yedinci hipotezimiz, akademisyenlerin örgüte bağlılık düzeyleri ünvanlarına göre farklılık gösterdiğidir. Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı ile unvan (Doçentlerle-Okutmanlar)arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Sekizinci hipotezimiz, akademisyenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının çalışma sürelerine (hizmet yılına) göre farklılık gösterdiğidir. Literatürde hizmet süresi ile yaşın paralel olduğu ve aralarında pozitif bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. Akademisyenler üzerinde yapılan çalışmamız bu sonucu doğrular niteliktedir. Normatif (ahlaki) bağlılık ile çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Dokuzuncu hipotezimiz, örgütsel bağlılık alt boyutları ile çalıştıkları birim arasında anlamlı bir ilişki olduğudur. Yapılan analizler sonucunda devam bağlılığı alt boyutu ile çalışılan birim arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Rektörlüğe bağlı birimlerde çalışanlar ile Fakültede ve Meslek Yüksekokullarında çalışanlar arasında farklılık görülmüştür.

Onuncu hipotezimiz, akademisyenlerin örgütsel bağlılık alt boyutları ile mesleklerini kendi istekleriyle seçmeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğudur. Mesleğe bağlılık kavramı ile örgütsel bağlılık kavramı birbirinden oldukça farklıdır. Fakat bu hipotez, meslek seçimlerini kendi istekleriyle yapan akademisyenlerin, zorunluluktan ya da tesadüfi şekilde bu meslekte çalışmakta olan akademisyenler arasında anlamlı bir fark çıkabileceği düşünülerek kurulmuştur. Yapılan analizler sonucunda örgütsel bağlılığının alt boyutlarıyla arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığından hipotezimiz desteklenmemiştir.

Çalışmanın on birinci hipotezi, akademisyenlerin iş değiştirmeyi düşünmeleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğudur. İş değişikliği yapmayı düşünen insanların bağlılıklarının az olacağı düşünülerek bu hipotez kurulmuştur. Ancak yapılan analiz sonucunda örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş değişikliğini düşünmeleri açısından anlamlı bir ilişki bulunamadığından hipotezimiz desteklenmemiştir.

Son hipotezimiz ise, akademisyenlerin idari görevlerinin olup olmaması ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğudur. İdari görevi olan akademisyenlerin diğer akademisyenlere göre bağlılıklarının daha yüksek olacağı düşünülerek kurulan hipotezimiz desteklenmemiştir.

Örgütsel bağlılığın düşük olmasının örgüt için olumsuz sonuçlarından olan devamsızlık, işe geç kalma, düşük iş kalitesi, iş yavaşlatma, işten ayrılma niyeti ve görevi kötüye kullanma gibi durumlardan kaçınmak için örgütsel bağlılık örgütler için önem taşımaktadır. Akademisyenler üzerine yapılan bu çalışmadan hareketle üniversite yöneticileri örgütsel bağlılığı arttırmak için çeşitli önlemler alabilirler.

Elde edilen sonuçlar ışığında, sunulabilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir;

- Üniversite yöneticileri örgütsel bağlılığı artırıcı faktörleri tespit ederek, iyileştirme yoluna gidebilirler.
- Diğer üniversitelerde yapılacak örgütsel bağlılık araştırmalarına yol gösterici olabilir.
- Yaş ile örgütsel bağlılık ve unvan ile örgütsel bağlılık arasındaki anlamlı ilişkinin nedeni araştırılabilir.
- Memlekette çalışmak ile diğer illerde çalışma arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığı, diğer üniversitelerde ya da diğer sektörlerde araştırılabilir.
- Belirli süre aralığında anket tekrarlanarak, örgütsel bağlılıkla ilgili iyileştirme olup olmadığı araştırılabilir.

LİTERATÜR ÖZETİ

YIL	ARAŞTIRMACI	BULGULAR
1960	Becker	Yan bahis kuramını geliştirdi.
1968	Kanter	Örgütsel bağlılığı; devam bağlılığı, birlik bağlılığı ve kontrol bağlılığı olmak üzere üç alt başlıkta inceledi.
1972	<i>Hrebiniak ve Alutto</i>	Kadınların erkeklerden daha yüksek seviyede örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucunu bulmuşlardır.
1974	<i>Buchanan</i>	İşin nitelikleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir.
1984	<i>Meyer ve Allen</i>	Çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.
	<i>Meyer ve Allen</i>	Yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.
	<i>Meyer ve Allen</i>	Örgütteki çalışma süresi ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.
1985	<i>Hunt, Chonko ve Wood</i>	Eğitim ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır.
	<i>Hunt, Chonko ve Wood</i>	Üst ve alt kademedeki çalışanların bağlılığının orta kademedeki çalışanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.
	<i>Hunt, Chonko ve Wood</i>	Ücret düzeyi ile bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.
1988	<i>Penley ve Gould</i>	Örgütsel bağlılık modelini, ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak üç başlık altında incelediler.
1999	<i>Baysal ve Paksoy</i>	Çalışma süresi ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.

YIL	ARAŞTIRMACI	BULGULAR
2001	<i>Cengiz</i>	Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
	<i>Cengiz</i>	Çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
	<i>Cengiz</i>	Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
2003	<i>Oktay ve Gül</i>	Karizmatik liderlik ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.
2004	Uyguç ve Çımrın	İşten ayrılma niyeti ile duygusal ve normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki saptanmıştır.
	Uyguç ve Çımrın	Duygusal bağlılığın iş doyumunu ile, normatif bağlılığın işe bağlılık ve iş doyumunu ile pozitif ilişkisi olduğu saptanmıştır.
	Uyguç ve Çımrın	Devam bağlılığının işten ayrılma niyeti ile arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.
2005	<i>Yalçın ve İplik</i>	Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
	<i>Yalçın ve İplik</i>	Yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.
	<i>Çöl ve Güner</i>	Akademisyenlerde, yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
	<i>Çöl ve Güner</i>	Akademisyenlerde, eğitim düzeyi arttıkça duygusal ve normatif bağlılığın azaldığı sonucuna ulaşmışlardır.
	<i>Çöl ve Güner</i>	Akademisyenlerde, ücretin duygusal bağlılığı artırırken devam bağlılığını azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.
2007	Uygun	Örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur.

YIL	ARAŞTIRMACI	BULGULAR
2007	Pelit, Boylu ve Güçer	41 ve üstü yaş grubundaki akademisyenlerin devam bağlılığının diğerlerine göre fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır.
	Pelit, Boylu ve Güçer	Akademisyenlerde, çalışılan birim ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.
2008	Bolat ve Bolat	Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.
	Aşan ve Özyer	Duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir.
	Ağca ve Ertan	Duygusal bağlılık ile içsel motivasyon arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.
	Demir, Usta ve Okan	Ödüllendirme ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir
2009	Yazıcıoğlu ve Topaloğlu	Konaklama işletmelerinde örgütsel adalet duygusu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
	Koç	Örgütsel bağlılık ile sadakat arasında güçlü bir ilişki tespit etmiştir.

KAYNAKÇA

MAKALELER

- Ağca V. ve H.Ertan (2008), “Duygusal Bağlılık İçsel Motivasyon İlişkisi: Antalya’da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2): 135–156.
- Allen, Natalie J. Ve John P. Meyer (1990a), “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, (63):1–18.(aktarma)
- Aranya, N. ve D.Jacobson (1975), “An Empirical Study Of Theories Of Organizational And Occupational Commitment”, *The Journal of Psychology*, 97: 15–22.
- Argyris, C.(1998), “Empowerment: The Emperor’s New Clothes”, *Harvard Business Review*, 98–105.
- Aşan, Ö. ve K.Özyer (2008), “Duygusal Bağlılık İle İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3):129–151.
- Bateman, T.S. and S.Strasser (1984), “ A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment”, *The Academy of Management Journal*, 27(1):95–112.
- Bayram, L.(2006), “Yönetimde Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı:59, 125–139.
- Baysal, A.C. ve M. Paksoy (1999), “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü incelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1): 7–15.
- Blau, G.J ve K.B.Boal (1987), “Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism”, *The Academy of Management Review*, 12(2):288-300.

- Bolat, O.İ. ve T. Bolat (2008), “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19):75–94.
- Boylu, Y., E.Pelit ve E.Güçer (2007), “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511):55-74.
- Buchanan, B.(1974), “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, 19(4):533-546.
- Buchanan, B.(1974), “Government Managers, Business Executives, and Organizational Commitment”, *Public Administration Review*, 34(4):339–347.
- Çekmecelioğlu, H.(2006), “Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2): 295–310.
- Ceylan, A. , G. Çöl ve H. Gül (2005), “İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal-Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1): 35–51.
- Ceylan A.ve S.Özbal(2008), “Özdeşleşme Yoluyla Sadakat Oluşturmak Üzerine Üniversite Mezunları Arasında Yapılan Bir Araştırma”, *C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1): 81–110.
- Cohen, A.(1999), “Relationships Among Five Forms of Commitment: An Emprical Assessment”, *Journal Of Organizational Behaviour*, 20(3): 285–308.
- Çöl G. ve H. Gül (2005), “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 1, 291–306.
- Demir, H., R.Usta ve T.Okan (2008), “İçsel Pazarlamanın Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi”, *H.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2):135-161.

- Demirbilek, T. ve Ö.Çakır (2006), “İkili Bağlılık: Hem Sendikaya Hem De İşletmeye Bağlı Olunabilir Mi?”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt:55, Sayı:1, 125-141.
- (<http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/11.pdf>)
- 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.
- Durna, U. ve V.Eren (2005), “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210–219.
- Dyne, L. Van; Cummings L. L ve Parks, J. M.: (1995) “Extra-Role Behaviors: In Pursuit Of Construct And Definitional Clarity (A Bridge Over Muddied Waters)”, *Research In Organizational Behavior* içinde, B. M. Staw & L. L. Cummings, Greenwich, CT: JAI Press, 17, 218.(aktarma)
- Erdem, R.(2007), “Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(2):63–79.
- Gül, H.(2002), “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi” , *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1):37–56.
- Gül, H.(2003), “Davranışsal bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirilmesi” , *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1):73–83.
- Gürbüz, S.(2006), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1):48–75.

- Grusky, O.(1966), “Career Mobility and Organization Commitment”, *Administrative Science Quarterly*, 10(4):488–503.
- Hasanoğlu, M.(2004), “Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi”, *Sayıştay Dergisi*, 52: 43–60.
- Hunt, S.D., L.B.Chonko ve V.R. Wood (1985), “Organizational Commitment and Marketig”, *Journal of Marketing*, 49:112-126.
- Hrebiniak, L.G. ve J.A.Alutto (1972), “Personal and Role-Related Factors in The Development Of Organizational Commitment”, *Administrative Science Quarterly*, 17(4): 555–573.
- İşcan, Ö.F. (2006), “Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü”, *Akdeniz İ.İ.B.F.Dergisi*, 11: 160–177.
- Jans N.A. (1989), “Organizational Commitment, Career Factors and Career/Life Stage” *Journal of Organizational Behavior*,10(3): 247–266.
- Kanter, Rosabeth M.(1968), “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”. *American Sociological Review*. 33(4): 499–517.
- Koç, E.(2002), “İnsan ve Sadakat”, *Felsefe Dünyası Dergisi*, 1(35):48–58.
- Koç, H.(2009), ”Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28):200–211.
- Köse S., B.Kartal ve N.Kayalı (2003), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20:1-19.
- Kutunis, R.Ö. ve E. Çetinel (2008), “Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Örnek Olay”, *I. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi*, Sakarya Üniversitesi, 619–634.
- Liou S.(2008), “An Analysis of the Concept of Organizational Commitment”, *Nursing Forum*, 43(3):116–125.

- Mael, F. And Ashforth, B. E. (1992) “Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification”, *Journal of Organizational Behaviour*, 13: 103–123.
- Meyer J.P. ve Allen J.A.(1984), “Testing The “Side-Bet Theory” Of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations”, *Journal of Applied Psychology*, 69(3): 372–378.
- Meyer, J.P. ve Allen N.J.(1991) “A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment” , *Human Resource management Review*, Vol:1, Number:1, p.61–89.
- Meyer J.P. and C.A.Smith (2000), “HRM Practices and Organizational Commitment: Test of A Mediation Model”, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17(4): 319–331.
- Meyer J.P ve Herscovitch L.(2001), “Commitment in Workplace Toward a General Model”, *Human Resource Management Review*, 11:299–326.
- Meyer J.P.,Stanley D.J.,Herscovitct L. and Topolnytsky L.(2002)“Affective, Continuance, and Normative Commitment to tha Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”, *Journal of Vocational Behaviour*, 61:20-52.
- Meyer, J.P.,Becker, T.E. ve Vandenberghe,C (2004), “Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model” , *Journal of Applied Psychology*, Vol.89, No.6, 991-1007.
- Newton L.A. ve Shore L.M.(1992), “A Model of Union Membership Instrumentality, Commitment, and Opposition”, *Academy of Management Review*, 17(2):275–298.
- Oktay, E. ve H.Gül (2003), “Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo’nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10: 403–427.

- O'Reilly, C. ve Caldwell D. (1981), "The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification", *Administrative Science Quarterly*, 26(4):597–616.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment the Effects of Compliance, Identification and Internalisation on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*,31(3):492.(aktarma)
- Özutku, H.(2008), "Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2):79–97.
- Penley, L.E. ve S.Gould (1988), "Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment", *Journal of Organizational Behaviour*, 9(1): 43–59.
- Powell D.M. ve Meyer J.P.(2004), "Side-Bet Theory and The Three-Component Model Of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behaviour*, 65:157–177.
- Randall, D.M.(1987), "Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited", *Academy of Management Review*, 12(3):460–471.
- Sağlam Arı, G.(2003), "Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı?", *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2:17–36.
- Sarıdede, U. ve Doyuran Ş.(2004), "Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi", *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Schappe, S.P. (1998) "The Influence Of Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Fairness perceptions On Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Psychology*, 132, 277–290.(aktarma)

- Sıgır, Ü.(2007),“İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2):261–278.
- Tak, B. ve B.A. Çiftçioğlu (2008), “Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(4):155–178.
- Uyguç, N. ve D.Çımrın (2004), “DEÜ Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarını Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, *DEÜ İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1): 91–99.
- Uygun, A.(2007), “Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1:71-85.
- Yalçın, A. ve F.N. İplik (2005), “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1):395–412.
- Yalçın, A. ve F.N. İplik (2007), “A Grubu Seyahat Acentelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18:483–500.
- Yazıcıoğlu İ. ve I.G.Topaloğlu (2009), “Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *İşletme Araştırma Dergisi*, 1(1):3–16.
- Yıldırım, F. (2003), “Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık İle Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli Özsaygı ve Bazı Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi”, *Mülkiye Dergisi*, 27(239): 371–402.
- Wasti, A.(2002), “Affective and Continuance Commitment To The Organization: Test Of an Integrated Model in The Turkish Context” *International Journal of Intercultural Relations*, 26:525-550.

Wiener Y.(1982), “Commitment in Organizations:A Normative View”, *Academy of Management Review*, 7(3):418-428.

TEZLER

Allanazarov, Y.(2008), “ Personel Güçlendirme ve Algılanan Kontrolün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kültürlerarası Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Balay, R.(2000), *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.(aktarma)

Bülbül M.(2007), *Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Cengiz A.A.(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.

Cinel, M.O.(2008), “*Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Unsurları Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Çatır O.(2009), *Modern Lider Tipleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Çulha, O.(2008), *Konaklama İşletmelerinde Hizmet İçi Eğitim İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ekinci, K.(2006), “*Örgütsel iletişim ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Erdoğan, H.(2006), “*Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul Örneği)*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gözen E.(2007), “*İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güçlü, H.(2006), “*Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gündoğan, T.(2009), “*Örgütsel Bağlılık Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*”, Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- <http://www.tcmb.gov.tr/kutuphane/TURKCE/tezler/tamergundogan.pdf>
- Güven, M.(2006), *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kadyschuk, R.(1997), “*Teacher Commitment: A Study Of The Organizational Commitment, Professional Commitment, and Union Commitment of The Teachers İn Public Schools*

- İn Saskatchewan”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Saskatchewan Üniversitesi Eğitim Bilimleri, Saskatchewan.
- Kılıç, G.(2008), “*Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*”,Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kuyzu, Ş.D.(2007), “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Ücret ve Ödüllendirme Yöntemleri Konusunda İşgören Algılamaları: Kahramanmaraş Tekstil İşletmelerinde Bir Alan Çalışması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, 2007.
- Özbek, A.(2008), “*İşgören Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İşletme İçi Birimler ve Demografik Faktörler Açısından Analizi*”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özcan, E.B.(2008), “Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Samadov, S.(2006), “İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Somuncu, F.(2008), “*Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sürgevil, O.(2007), “*Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tiryaki, T.(2005), “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Varoğlu, D.(1993), *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yalçın, B.(2009), “Eğitim Örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

KİTAPLAR

Akgül, A. ve O.Çevik (2005), İstatiksel Analiz Teknikleri “SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları”, Emek Ofset Ltd.Şti., Ankara.

Balay, R.(2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Can, H.(2006), *Örgütsel Davranış*, Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul.

Çakır, Ö.(2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Eren, E.(2008), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Etzioni, A.(1961), *A Comparative Analysis Of Complex Organizations*, New York Free Press (aktarma).

Güney, S.(2007), *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 2.Basım, Ankara.

İnce, M. ve H. Gül (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi, Ankara.

Mowday, Richard T., Lyman W. Porter ve Richard M. Steers.(1982), *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.(aktarma)

Meyer J.P. and N.J.Allen (1997), *Commitment in The Workplace: Theory, Research And Application*, Sage Publications, Inc. , International Educational and Professional Publisher, London, New Delhi. (<http://books.google.com.tr>, Erişim tarihi:20.10.2009, saat: 00.10).

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, and Turnover., *Organizational and Occupational Psychology*, New York. Academic Press. (aktarma)

Staw, B. and Salancik, G. (1977), *New Directions in Organisational Behaviour*, Chicago: St Clair Press.(aktarma)

Özkalp, E.(2004), *Davranış Bilimlerine Giriş*, T.C.Anadolu Üniversitesi Yayını No:1355, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:722, Eskişehir.

Özkalp, E. ve Ç. Kirel (2004), *Örgütsel Davranış*, T.C.Anadolu Üniversitesi Yayını No:1468, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:782, Eskişehir.

Uygur, A.(2009), *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Barış Platin Kitabevi, Ankara.

İNTERNET KAYNAKLARI

Erişim adresi: www.tdk.gov.tr Erişim tarihi:18.10.2009 saat:18:20.

Erişim adresi: www.ikademi.com Erişim tarihi:06.01.2010 saat: 14:15.

http://melezzg.blogcu.com/orgutsel-baglilik_6423421.html ,Erişim tarihi:09.10.2009

Armstrong, M.(2006), *A Handbook of Human Resource Management Practice, 10th ed.*, Cambridge University Press, Great Britain.(Erişim adresi: <http://books.google.com.tr> , Erişim Tarihi:20.10.2009 saat: 01.44)

Whyte, W.H.(2002), *The Organization Man*, University of Pennsylvania Press, Philadelphia, Originally Published 1956 by Simon and Schuster, Inc.(<http://www.uow.edu.au>)

Erişim Adresi: Meyer ve Allen

<http://books.google.com/books?id=jn4VFpFJ2qQC&pg=PA11&dq=organizational+commitment+meyer&lr=&hl=tr#v=onepage&q=organizational%20commitment%20meyer&f=false>

Erişim tarihi:20.10.2009, saat: 00.10

<http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/11.pdf> Erişim Tarihi:15.12.09 saat:14:17

EK-ANKET FORMU

Değerli Öğretim Elemanı,

Bu anket çalışması Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında yürütülen “Örgütsel Bağlılık” konulu yüksek lisans tezi için bilimsel veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Ankete katılımınız ve duyarlılığınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla.

Arş. Gör. Mehtap ARAS
İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
mehtap_aras@hotmail.com

- 1. Cinsiyetiniz** : Kadın Erkek
- 2. Yaşınız** : 18–25 26–35 36–45 45 +
- 3. Medeni Durumunuz** : Evli Bekâr
- 4. Çocuğunuz var mı?** : Evet Hayır
- 5. Eğitim Durumunuz** : Lisans Yüksek Lisans Doktora
- 6. Memleketiniz** : Tokat Diğer
- 7. Ünvanınız:**
- Prof.Dr. Yrd. Doç.Dr. Öğr. Gör. Okutman
- Doç.Dr. Arş. Gör. Uzman
- 8. Çalıştığınız birim:**
- Fakülte Yüksekokul MYO Rektörlüğe Bağlı Birimler
- 9. Kaç yıldır bu işte çalışıyorsunuz?**
- 1 yıldan az 6–10 yıl
- 1–5 yıl 10 yıldan fazla
- 10. Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz?** Evet Hayır
- 11. Fırsatınız olsa, işinizi değiştirmeyi düşünür müsünüz?** Evet Hayır
- 12. Çalıştığınız kurumda idari göreviniz var mı?** Evet Hayır

1.Tamamen Katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3.Kararsızım 4.Katılıyorum 5.Tamamen Katılıyorum

Bu bölümdeki her bir soruyu yandaki derecelendirme ölçeğine bakarak size en yakın olan seçeneği işaretleyiniz.	1	2	3	4	5
1.Kariyerimin bundan sonraki kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.					
2.Kurumun sorunlarını kendi sorunum gibi görürüm.					
3.Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.					
4. Bu kuruma kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.					
5. Bu kurumun benim için çok özel bir yeri var.					
6. Başka bir kuruma bu kuruma bağlandığım gibi kolayca bağlanabilirim.					
7. Başka bir iş bulmadan bu kurumdan ayrılırsam, ne olur diye korkmuyorum.					
8.İsteyerek olsa bile, şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
9.Şu an bu kurumdan ayrılmaya karar verirsem, hayatım alt üst olur.					
10.Şu anda bu kurumda kalmak benim için gereklilik kadar zorunluluktur.					
11. Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğuna inanıyorum.					
12. Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de mevcut alternatiflerin az olmasıdır.					
13.Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri, ayrılmanın ciddi fedakarlıklar gerektirmesidir.					
14.Benim avantajıma olsa bile, bu kurumdan şu anda ayrılmak doğru olmazdı diye düşünüyorum.					
15.Şu anda bu kurumdan ayrılırsam suçluluk duyarım.					
16.Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
17. Kurumumdan şu anda ayrılamam çünkü çalışma arkadaşlarıma karşı kendimi sorumlu hissediyorum.					
18.Bu kuruma çok şey borçluyum.					