



Örgütsel Bağlılık – Mesleki Bağlılık

Örgütsel Bağlılık Kavramı

2

Örgütsel Bağlılık, 1960'lardan buyana çalışanların işyerlerindeki verimlilikleri ve işyerinden ayrılma niyetlerini açıklaması sebebiyle çalışan hayatını araştırmada ve örgüt araştırmalarında önemli bir konu olmuştur. (Wasti,2012).

Örgütsel bağlılık kavramı farklı yazarlar tarafından birçok farklı şekilde tanımlanmış olmasına rağmen her birinin üzerinde durduğu ortak nokta kişinin örgütte kalmasını sağlama çabalarıdır. Aşağıda bu tanımlamalara yer verilecektir.

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir⁴. Örgütsel çıkarlara yönelik hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamıdır. Bireyin, örgütün amaç ve değerlerine çıkar gözetmeksizin duygusal olarak bağlanmasıdır.

Bireyin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir.

Bu tanımlamalardan hareketle örgütsel bağlılığın kavram olarak ele alındığı ve örgütsel bağlılığın ilişkilendirildiği konular aşağıdaki gibi sıralanabilir.

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Tablo 1. Örgütsel Bağlılığın Gelişim Süreci

YIL	ARAŞTIRMACI	BULGULAR
1956	Whyte	Örgüte bağlı işgörenin tanımını yaptı ve örgüt için önemine yönelik çalışmalar yaptı.
1958	Morris ve Sherman	Örgüte bağlılığın değişimsel modeli üzerinde araştırma yaptılar.
1960	Gouldner	Örgüte bağlılığı güçlendirmek için çalışan ve örgütün karşılıklı iletişimini araştırdı.
1964	Etzioni	Sosyal ilişkilerin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediğini buldu.
1966	Grusky	Eğitim, cinsiyet ve bağlılık ilişkilerini inceledi.
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisini belirtti.
1972	Herbiniak ve Alutto	Cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde çalıştılar.

Örgütsel Bağlılık Kavramı

5

1974	Porter	Örgüt bağlılığına tutumsal yaklaşım modelini öne sürdü.
1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin kötü etkilerini belirtti.
1977	Salancik	Rol belirsizliğinin sorumluluğu getirdiğini ve dolayısı ile örgüte bağlılığı düşürdüğünü buldu.
1978	Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldu.
1979	Mowday	Örgüt bağlılığına psikolojik olarak yaklaşma üzerinde durdu.
1981	Morris ve Sherman	Yaş ve kıdemin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1982	Mowday	Örgüt bağlılığının süreç modelini geliştirdi.
1983	Rusbult ve Farrell	Örgüt bağlılığı ile ilgili yetki modelini geliştirdiler.

Kaynak: Yağcı, 2003:50

Örgütsel Bağlılık Kavramı

6

Örgütsel bağlılık bir tutum olarak ele alındığında, bağlılık çoğunlukla örgüte duygusal/veya hissi bağlılık olarak dikkate alınmıştır. Örgüte güçlü bir biçimde bağlı olan kişilerin örgütle bütünleştiği, katılımcı oldukları ve örgütün üyesi olmaktan hoşnut oldukları kabul edilmiştir.

Duygusal bağlılık yaklaşımı en iyi Mowday, Steers ve Porter tarafından tanıtılmıştır. Mowday vd. örgütsel bağlılığı "bireyin örgütün amaçlarını ve değerlerini kabullenmesi, örgüt için çaba sarf etmeye ve örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olması ile nitelenen, kendisini bir örgütle bütünleştirmesinin ve o örgüte katılmasının nispi gücü" olarak tanımlamışlardır.

Tutumsal bağlılık işgörenin örgütle olan ilişkileri hakkında düşündükleriyle ilişkilendirilerek bireylerin kendi değerlerinin ve amaçlarının örgütün değerleri ve amaçları ile uygunluğunu dikkate almaları biçiminde düşünülmüştür.

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılığı davranışsal bakış açısıyla ele alan araştırmacılar bağlılığı, işgörenlerin bir örgütte kalıp kalmamaya ilişkin seçimleri ile ilişkilendirmişlerdir. (Deconinck v.d.,1994)

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile; ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakından ilişkilidir (Balay, 2000: 1).

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık duyan işgörenler, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanır, emir ve beklentilere gönüllüce uyarlar.

Bu üyeler ayrıca, amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterirler. Bağlılık gösteren işgörenler, içsel olarak güdülenirler. Bunların içsel ödülleri, başkaları tarafından denetlenen koşullardan çok, eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlarından gelmektedir (Balay, 2000: 3).

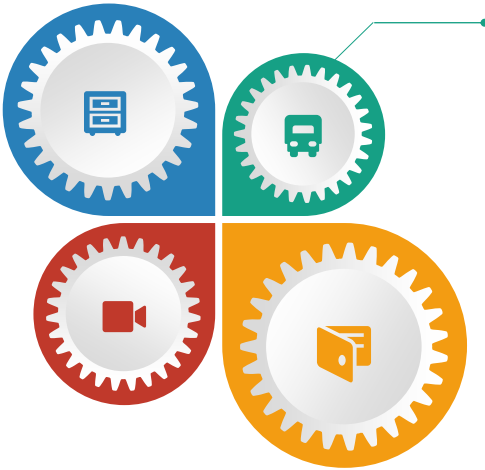
Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılığın tarihçesine baktığımızda, 1960'li yıllardan günümüze pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttüğünü görmekteyiz. Bu çalışmalar günümüzde, giderek artan bir önem kazanmıştır.

Bunun bazı nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz (Özsoy, 2004):

1. Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
2. Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
3. Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
4. Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
5. Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Örgütsel Bağlılık Kavramı

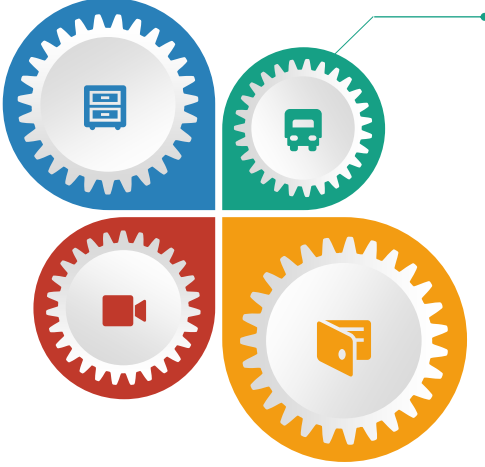


Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve ona katılmasının göreceli gücüdür. **Örgütsel bağlılık**, üç faktörle karakterize edilmektedir (Balci, 2003):

1. Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme.
2. Örgüt adına anlamlı çaba göstermeye isteklilik gösterme.
3. Örgütte üyeliğin sürdürülmesine güçlü bir arzu duyma. Buradan da anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüte basit bir inanış ve bağlılıklarından daha fazlasını ifade etmektedir.

Örgütsel Bağlılık Kavramı

11



Örgüte bağlanmanın, iş görenin davranışını etkilemesiyle ilgili dört tür çıktıdan söz edilebilmektedir (Balci, 2003: 28):

1. Örgütün amaç ve değerlerine tam olarak kendini adayanlar, örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar.
2. Kendilerini örgüte adayan işgörenler, genelde örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya güçlü istek duyarlar.
3. Örgüte bağlılık ile işten ayrılma arasında tutarlı ters bir ilişki bulunmaktadır.
4. İşten doyum, işten ayrılmanın başlangıç döneminde önemli kestiricisi iken, zaman geçtikçe bağlılık, işten ayrılmanın doyumdan daha güçlü bir kestiricisi olmaktadır.

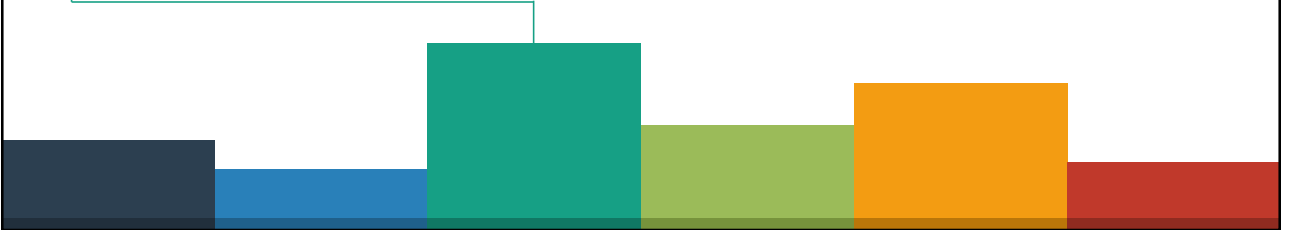
Örgüte Bağlılığı Oluşturan Unsurlar

12

Duygusal Bağlılık

İşgörenlerin örgütlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda hissettikleri bağlılıktır. Bu durumda işgören, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister.

Bu durum, işgörenin örgüte bağlılığının en iyi şeklidir. Aslında bu kişiler, her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadık işgörenlerdir. Böyle işgörenler, işe karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdırlar.

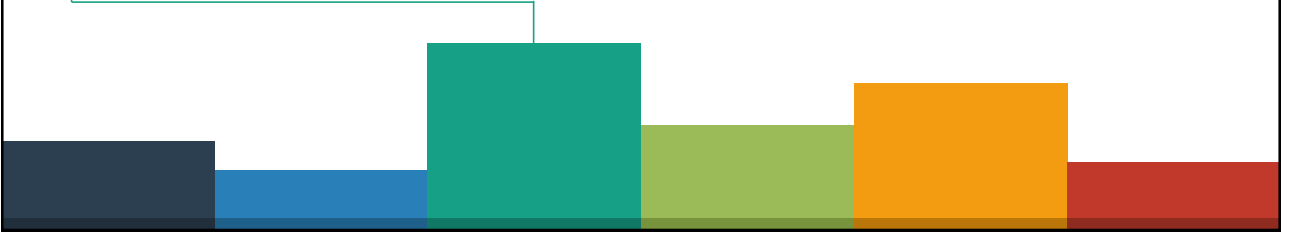


Örgüte Bağlılığı Oluşturan Unsurlar

Devamlı Bağlılık

İşgörenlerin, örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılıktır. Bu durumda işgören, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir. Örgüte devamlı bağlılık duyan bir kişi, örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir.

Bu kişilerden bazıları, başka iş bulamadıklarından dolayı örgütte kalırlar. Bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri vardır. Kötü iş alışkanlıkları yanında olumsuz tavır sergilerler ve yöneticiler için bir sorun kaynağı oluştururlar.



Örgüte Bağlılığı Oluşturan Unsurlar

Normatif Bağlılık

Kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesi olup, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmemektedir. Kişiler, bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar.

Bunun sebebi, işverenlerin onları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu bir 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 kanısındadırlar.



Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler

15

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler vardır. İşgörenlerin örgüte bağlılığını etkileyen bu faktörler şöyle sıralanmaktadır (Çetin, 2004, 99):

1. Yaş, cinsiyet ve deneyim.
2. Örgütsel adalet, güven, iş tatmini.
3. Rol belirliliği, rol çatışması.
4. Yapılan işin önemi, alınan destek.
5. Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma.
6. İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma.
7. Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar.
8. Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik.
9. Terfi olanakları, ücret, diğer işgörenler.
10. Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörelere gösterilen ilgi.



Mesleki Bağlılık

16

Meslek, bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve maddi kazanç sağlamak amacıyla bir işte belirli bir süre çalışmaları olarak tanımlanmaktadır (Lee vd., 2000: 800). Mesleki bağlılığa ilişkin çalışmalar incelendiğinde kavramın ilk kez Greenhaus (1971) tarafından "bireylerin bir işe ya da bir kariyere önem vermeleri" olarak ifade edildiği görülmektedir.

Morrow ilgili alanda temel referans kaynağı olarak kabul edilen İş Bağlılığı Modeli'nde Greenhaus'un tanımlamasından yol çıkarak kavramı kariyer bağlılığı olarak adlandırmakta ve diğer bağlılık türleri ile ilişkilendirmektedir (Morrow, 1983:487; Morrow, 1993:21).

Mesleki Bağılılık

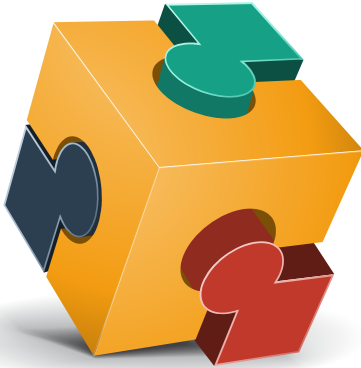
17

Mesleğe bağılılık, kişinin deneyimleri sonucu mesleğinin hayatındaki önemi kavramasıyla ilişkilidir.

Mesleki bağılılık ; bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalarının sonucunda mesleğini, yaşamında ne derece merkezi bir yerde değerlendirdiğidir.

Mesleki Bağılılık

18



Gelişen mesleki bağılılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır .

1. İşe yönelik genel tutum: İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin, "İşten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınmayacağı" gibi söylemler geliştirir.
2. Mesleki planlama düşüncesi: Bu düzeyde kişi, mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fi kir ve planlar geliştirmektedir. Blau G.'ye göre kişilerin bu türdeki çabaları, çeşitli yayın organlarından, mesleki ve eğitim kurumlarından ve çeşitli olanaklardan yararlanmaları, mesleklerine ilişkin toplantılara katılmalarıyla ölçülebilmektedir.
3. İşin nispi önemi: İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır. Mesleki bağılılık bireyin yaşam tatminini artıracaktır. Çünkü iş yaşamı ve bireyin mesleği onun yaşamının bir parçasıdır.

Mesleki Bağlılığın Boyutları

Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık kişinin mesleğini sevmesi, mesleğini hayatının merkezinde görmesi ve mesleğini geliştirmek için çaba harcaması olarak ifade edilebilir. Duygusal mesleki bağlılık, kişinin kendini mesleğine adanmasıyla ilgilidir. Özellikle kişinin mesleğiyle özdeşleşmesini, mesleğine karşı büyük bir coşkuyla heves duymasını kapsayan değer temelli bir boyuttur .

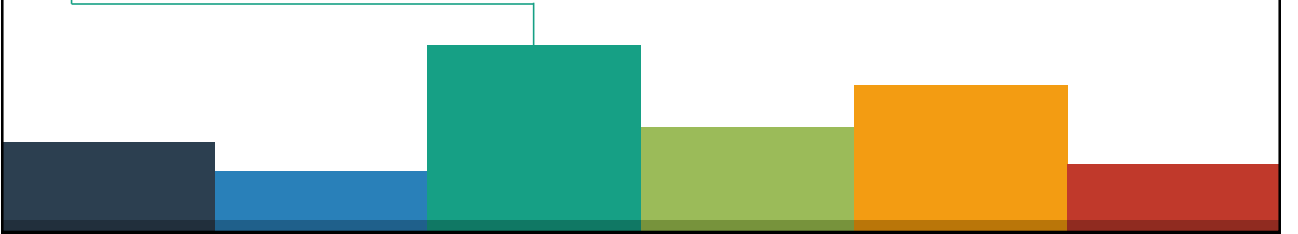
Kişi mesleğinin gerektirdiği amaçları gerçekleştirmek için isteklidir ve mesleki gelişimi için çaba harcar.



Mesleki Bağlılığın Boyutları

Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılığı yüksek bir banka çalışanının, daha düşük duygusal bağlılık gösteren banka çalışanına nispeten işini severek yapması ve mesleğinin imajını korumaya çalışması beklenir. Olumlu mesleki duygular duygusal mesleki bağlılığı geliştirir.

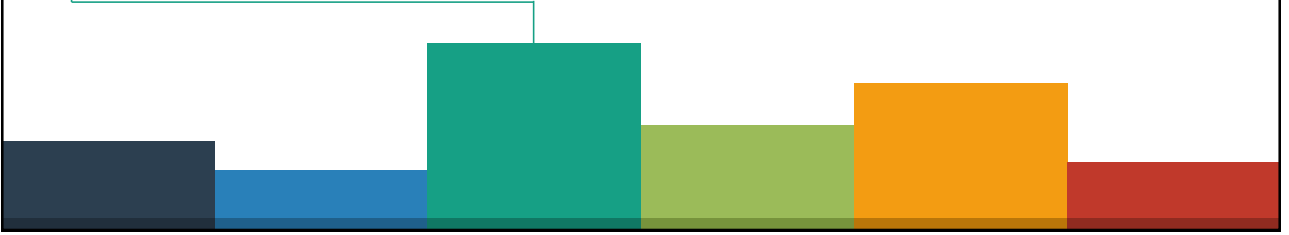


Mesleki Bağlılığın Boyutları

Devamlılık Bağlılığı

Mesleki bağlılığın devamlılık boyutu, bireyin mesleğini devam etme zorunluluğu duymasını ifade etmektedir. Bu zorunluluk, değiştirme maliyetlerinden veya mesleğe yapılan yatırımlardan dolayı ortaya çıkmaktadır. Kişi duygusal veya normatif sebeplerden dolayı değil zorunluluklardan dolayı mesleğinde kalmaya devam etmektedir.

Bu bağlılıkta bireyin yeni bir meslek seçmek için elinde uygun seçenekler yoktur. Birey mesleğine yönelik yatırımlarını korumak ve mesleğinden ayrılmanın sebep olacağı duygusal bedelleri asgariye indirmek için yeni alternatifleri takip etmeyecektir.



Mesleki Bağlılığın Boyutları

Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, kişinin mesleğine devam etmek için bir zorunluluk hissetmesidir. Bireyler belirli bir davranış şeklini benimsemeye ilişkin normatif baskıları özümstediklerinde ve bunun sonuçlarından faydalandıklarında mesleklerine normatif şekilde bir bağlılık geliştirmektedirler.



Mesleki Bağılılığın Önemi

23

Mesleği kişinin yaşantısının önemli bir parçasıdır. Buna bağlı olması onun yaşam tatminini artırır. Mesleğinin beklentilerini karşılıyor olması, mesleğinden ayrılmayı düşünmemesi yaşamının diğer alanlarına da pozitif etki eder.

Yaşamdan zevk almak, hayatından memnun olmak, huzurlu bir yaşama sahip olmak şüphesiz insanların çok eskiden bu yana arzu ettikleri bir durumdur. Bu duruma ulaşmak için birçok fedakarlığa katlanılmak durumunda kalınabilmektedir.



Mesleki Bağılılığın Önemi

24

Sonuçta herkesin huzura ve mutluluğa, kısacası yaşama dair yeterli tatmin duygusuna ulaşmaya çalışması, bu yönde çabalaması anlaşılır bir durumdur.

Mesleği de kişinin en önemli vasfı, birikim ve değerlerinden biri olduğuna göre mesleğine bağlılığı özellikle duygusal bağlılığı yaşamındaki tatmin düzeyine de yansıyacaktır. Bu durumda mesleki bağlılığın artırılmaya çalışılmasının olumlu olarak algılanması doğaldır.



Mesleki Bağlılığın Önemi

25

Mesleki bağlılık, insan hayatında hayatta önemli sayılacak birçok faktör ile ilgili olmasından ve birçok davranışsal sonucu olması açısından önemlidir. Bireyin bir şekilde mesleğinde kalmasına sebep olur.

Mesleki bağlılığın duygusal boyutu güçlü olan kişi, mesleğinde çalışmaya devam eder, çünkü bunu kendisi ister. Devamlılık boyutu güçlü olan ihtiyaç duyduğundan mesleğinde kalır.

Normatif boyutu güçlü olan kişiye, mesleğinde kalma konusunda yükümlülüğü hissettiğinden kalır.



Kaynaklar

26

- R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter, The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247 (1979).
- J. P. Meyer, N. J. Allen, A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89 (1991).
- J. B. Deconinck, D. P. Bachmann, Organizational Commitment and Turnover Intentions of Marketing Managers", 10 (3), 87-96 (1994).
- Özutku, Hatice. "Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi." *Istanbul University Journal of the School of Business* 37.2 (2008): 79-97.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özsoy, A.S. (2004). Bir Yükseköğretim Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, Cilt. 6. Sayı:2. S. 13-19.
- Bozkurt, Öznur, and Y. U. R. T. İrfan. "Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma." *Yönetim Bilimleri Dergisi* 11.22 (2013).
- Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baysal AC, Paksoy M. Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi* 1999; 28: 1-15.

Kaynaklar

27

- Çetin, M.Ö. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım,
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Sayıştay Dergisi, Sayı: 59 .
- LEE, K./ CARSWELL, J.J. /ALLEN, N.J. (2000), "A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment :Relation With Person and Work-Related Variables," *Journal of Applied Psychology*, 85: 799-811.
- MORROW, P.C. (1983), "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment," *The Academy of Management Review*, 8/ 3: 486-500.
- Çetin, M., Cihangiroğlu, N., & Türk, Y. Z. (2010). Bir grup eczacının mesleki bağlılık algılarının incelenmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 3(3), 125-130.
- MORROW, P.C. (1993), *The Theory and Measurement of Work Commitment* (Greenwich: JAI Press).
- TAK B. VE Çiçioğlu B.A. MESLEKİ BAĞLILIK İLE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTTE KALMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEMeye YÖNELİK.
- Fırat, Z. M.(2015), "Tükenmişlik Ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma" Haliç Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi.



28

Teşekkürler

Öğr. Gör. Zümral GÜLTEKİN



Çalışma Psikolojisi



Örgütsel Bağlılık – Mesleki Bağlılık



Ünite 4