



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ
Yayın No: 80

PROF. DR. CİHANGİR AKIN'A ARMAĞAN

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ ve İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Yılmaz Özkan

Yrd. Doç. Dr. Fatma Fidan

Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman Benli

Yrd. Doç. Dr. Tuncay Yılmaz

Yrd. Doç. Dr. M. Çağlar Özdemir

Yrd. Doç. Dr. Cihan Selek Öz

Yrd. Doç. Dr. Ekrem Erdoğan

Yrd. Doç. Dr. Cemal İyem

Arş. Gör. Onur Metin

Arş. Gör. Mert Öner

Arş. Gör. Elif Alp

Arş. Gör. Özge Alev Sönmez

Arş. Gör. Cihan Durmuşkaya

Arş. Gör. Abdülkadir Altınsoy

Uzm. Dilek Nam

HAKEM KURULU

| | |
|-------------------------------|-----------------------|
| Prof. Dr. Mustafa AKAL | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Tekin AKGEYİK | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ömer Alparslan AKSU | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT | Uludağ Üniversitesi |
| Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Yusuf ALPER | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Kadir ARDIÇ | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ | Tekirdağ Üniversitesi |
| Prof. Dr. Serpil AYTAÇ | Uludağ Üniversitesi |
| Prof. Dr. Yusuf BALCI | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Orhan BATMAN | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Erhan BİRGİLİ | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Musa EKEN | Sakarya Üniversitesi |

| | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| Prof. Dr. Bilal ERYILMAZ | Medeniyet Üniversitesi |
| Prof. Dr. Naci GÜNDOĞAN | Anadolu Üniversitesi |
| Prof. Dr. Kemal İNAT | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Halil KALABALIK | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Aziz KUTLAR | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Sedat MURAT | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Zeki PARLAK | Saraybosna Üniversitesi |
| Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ali SEYYAR | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Sami ŞENER | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Salih ŞİMŞEK | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Musa TAŞDELEN | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Harun TAŞKIN | Sakarya Üniversitesi |

| | |
|--|---------------------------------------|
| Prof. Dr. Adem UĞUR | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Alaaddin YALÇINKAYA | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Gültekin YILDIZ | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Bünyamin BACAĞ | Çanakkale 18 Mart Üniversitesi |
| Doç. Dr. Mustafa Kemal BİÇERLİ | MEB |
| Doç. Dr. Ayhan GENÇLER | Trakya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Tuncay GÜLOĞLU | Yalova Üniversitesi |
| Doç. Dr. Temel GÜRDAL | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Aşkın KESER | Uludağ Üniversitesi |
| Doç. Dr. Adem KORKMAZ | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Doç. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI | Cumhuriyet Üniversitesi |
| Doç. Dr. Kenan ÖREN | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Doç. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU | İstanbul Üniversitesi |
| Doç. Dr. Fuat SEKMEN | Sakarya Üniversitesi |

Doç. Dr. Abdülkadir ŞENKAL

Kocaeli Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. İrem AKDUMAN

Süleyman Şah Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Nurullah ALTUN

Sakarya Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Muharrem ES

Yalova Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. İrfan HAŞLAK

Sakarya Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Osman SARI

Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ

ÖNSÖZ

Prof. Dr. Cihangir Akın'ın Özgeçmişi ve Yayınları

Teşekkür

I. KISIM

Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN.....3

Esnek Bağlı Değerlendirme Sistemi

Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN, Öğr. Gör. Osman YAKIT.....9

Kalite Fonksiyon Göçerimi (KFG)'Nin Yeni Ürün Geliştirmedeki
Yeri Ve Önemine Farklı Bir Bakış

Prof. Dr. Ali SEYYAR, Yunus KÖLEOĞLU.....25

Gazilere Yönelik Yeni Sosyal Politika Açılımları

Prof. Dr. Adem UĞUR, Öğr. Gör. Saim Alper AYAS.....37

Sosyallik ve Dayanışma Ekseninde Örgüt Kültürü ve Değişim

Doç. Dr. H. LATİF, Yrd. Doç. Dr. F. FİDAN, M.ROŽNĪATA.....61

The Influence of The Leadership Style on The Manager-
Subordinates Relations

| | |
|--|------------|
| Doç. Dr. Verda Canbey ÖZGÜLER..... | 77 |
| Okuldan Çalışma Yaşamına Geçiş: Teorik Yönler Ve Uygulama Örnekleri | |
| Yrd. Doç Dr. Aydın YILMAZER..... | 115 |
| İnsan Kaynakları Yönetimi: İçeride Bir Birim Mi, Dışarıdan Alınması Gereken (Outsourcing) Bir Hizmet Mi? | |
| Yrd. Doç. Dr. Ömer BOSNALI..... | 147 |
| Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Finansmanı | |
| Yrd. Doç. Dr. Engin HEPAKSAZ, Bülent ARPAT, Yunus KÖLEOĞLU..... | 163 |
| Türkiye’ de Sendikal Güvence Ve Sendika Yöneticilerinin Görevde Kalma Sürelerine İlişkin Bir Araştırma | |
| Yrd. Doç. Dr. Osman SARI..... | 181 |
| Sosyal Güvenlik Hukukunda Prim Kavramı | |
| Yrd. Doç. Dr. M.Çağlar ÖZDEMİR..... | 193 |
| Türkiye’de Sağlık Sektörü İşgücü Piyasası Analizi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri | |
| Yrd. Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN..... | 217 |
| Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Katılımı | |

Yrd. Doç. Dr. Tuncay YILMAZ, Arş. Gör. Bora YENİHAN...235

Kurumsal Bağlılık ve Sonuçları

Arş. Gör. Ahmet Utku ERDAYI.....251

Beyaz Yakalı İşçilerin Örgütlenme Karakteri

Arş. Gör. Hayrettin ŞAHİN.....269

UMEM Beceri'10 Projesinin Vasıflı İşgücü Oluşturulmasına
Katkısı

Arş. Gör. Serhat ÖZGÖKÇELER.....283

Genişleyen Sosyal Politika Disiplininde “Sosyal-Risk Yönetimi”

Arş. Gör. Mustafa ŞEN.....303

Mobbing Kavramı Ve Araştırma Görevlilerine Yönelik Mobbing
Araştırması

Metin İNCELER.....331

İşçi Konfederasyonlarının İşsizliğe Bakış Açısının Söylem
Analizi İle Değerlendirilmesi – Hak-İş Örneği

II. KISIM

Prof. Dr. Cihangir AKIN.....347

Liberalizm, Laiklik Ve Demokrasi Üçgeninde Yeni-Kapitalizm
Ve Ahlak Paradoksu

Yrd. Doç. Dr. Şafak KAYPAK.....363

Kadın Dostu Kentler ve Kent Konseyi İlişkileri

Öğr. Gör. Dilay GÜVENÇ.....381

Enformel Sektörde Kadın Emeği: Ev Eksenli Çalışma

Dr. Faruk TAŞCI.....401

Felsefi Ve Dinî Arka planıyla Topluma Karşı Ahlâkî Sorumluluk
Olarak İşletmelerin Sosyal Yardım Fonksiyonları

Arş. Gör. Özge Alev SÖNMEZ.....425

Kırsal Kalkınmada Kadının Önemi: Iğdır İli Örneği

Öğr. Gör. Emel DEMİRGEN.....437

Romantik Dönem Kapsamında Avrupa Toplumunu ve Müzik

III. KISIM

**Prof. Dr. Sedat MURAT, Yrd. Doç. Dr. Levent ŞAHİN, Arş. Gör.
Mehmet GÜLER.....449**

Nedenleri Ve Sonuçları Bakımından Çalışan Yoksulluğu

**Doç. Dr. Kenan ÖREN, Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK, Merve
DARIYEMEZ.....485**

Türkiye’de Sosyal Dışlanma Ekseninde Ötekileştir Olgusu

Doç. Dr. Tuncay GÜLOĞLU, Gülnihal BOZOĞLU.....513

Eğitim Sektöründe Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık: Yalova İlinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma

Yrd. Doç. Dr. Muharrem ES.....537

Bilgi Toplumunun Yeni Yüzü Bilgi Kentleri

Yrd. Doç. Dr. Dilek AYGİN , Hem. Hande CENGİZ.....561

Kozmetik Ürünler, Kadınların Yaşamındaki Yeri Ve Yol Açtığı Sağlık Sorunları

Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ, Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN, Zühal SARI.....579

Nedenleri Ve Sonuçlarıyla Türkiye’de Mobbing Vakaları

Arş. Gör. Cihan DURMUŞKAYA, Arş. Gör. Mert ÖNER.....597

Çoğulcu Teori Ve Sistem Teorisi Açısından Türk Endüstri İlişkilerinin Teorik Temelleri

Arş. Gör. Elif ALP.....617

Yeni Yasal Düzenlemeler Bağlamında Evde Çalışma

Emina VİLDİÇ.....637

Bosna Savaşı’nı Görmüş Çocuk (Şehit) Ların Şiirleri: Hasan Akay ve Yılmaz Taşcıoğlu Örnekleri

İshak TURAN.....653

Çocuk Suçluluğunun Önlenmesinde Türk Polis Teşkilatı: 167
Gülen Yüz Projesi

Prof. Dr. Süleyman Özdemir.....667

Alan Araştırmaları Işığında Türkiye’de Esnek Çalışma

Yrd. Doç. Dr. Fuat Man, Yrd. Doç. Dr. Cemal İyem.....699

Boş Zaman Aktörleri: “Futbol Emekçileri”

KURUMSAL BAĞLILIK VE SONUÇLARI

Yrd. Doç. Dr. Tuncay YILMAZ

Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü

tyilmaz@sakarya.edu.tr

Arş. Gör. Bora YENİHAN

Kırklareli Üniversitesi Çal. Eko. Ve End. İliş. Bölümü

borayenihan@gmail.com

Özet

Kurumsal bağlılık günümüz şartlarında (ilerleyen teknoloji, iletişim kanallarının artması ve yaygınlaşması vb.) organizasyonların rekabet ortamında ayakta kalabilmesi adına önemli bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır. Üretim faktörlerinden “emek” her sektörde ön plana çıkarken artık bir maliyet unsuru değil aksine yatırım unsuru olarak kabul görmeye başlamıştır. Bunun sonucunda organizasyonlar yatırım yaptıkları “emek” unsurundan maksimum verimi alabilmek ve devamında organizasyon bünyesinde muhafaza edebilmek için çeşitli stratejiler geliştirerek çeşitli araçlar vasıtasıyla bu stratejileri uygulamaya koymaktadırlar. Kurumsal bağlılık, özellikle bir örgüt kültürü oluşturup çalışanları bu kültüre dahil ederek tesis edilebilecek ve çalışanlardan yüksek verim almayı ve çalışanları organizasyon bünyesinde tutmayı kolaylaştıracak bir araçtır. Kurumsal bağlılığın tesis edildiği ve tesis edilmediği durumlarda karşılaşılabilecek sonuçlar (olumlu veya olumsuz yönde) çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Bağlılık, Performans, İşgören Devir Hızı, Stres

Giriş

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerın yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş şekliyle sadakat, sadık olma durumudur. Bağlılık, bir kişiye, bir düşünceye ya da bir kuruma karşı gösterilen ve yerine getirilmek zorunda olunan bir yükümlülüğü ifade etmektedir (Balay, 2000: 14).

Kuruma bağlılık gösteren bir çalışan, kurumla arasındaki ilişki, nasıl olursa olsun orada kalan, işe düzenli gelen, günün tümünü çalışarak geçiren, şirketin varlığını koruyan ve şirketin hedeflerini paylaşan birisi şeklinde ifade edilmektedir. Kuşkusuz bir çalışanın, kuruma bağlılık gösterebilmesi için kurumdaki uygulamaların, değerler hiyerarşisinin ve örgüt kültürünün, bireyin bakış açısıyla uyumlu olması gerekmektedir (Sürgevil, 2007: 1; İbicioğlu, 2000: 19). Bağlılık bir kuruma olabileceği gibi bir kişiye, bir fikre ya da inancada ait olabilir. Ancak bu çalışmada kurumsal bağlılık olgusu üzerinde durulduğu için kurumsal bağlılığın tanımı ve kapsamından ayrıntılı olarak bahsedilecektir.

1. Kurumsal Bağlılığın Tanımı

Günümüzde kurumların başarısında insan faktörü daha fazla önem kazanmıştır. Bu anlayış çalışana kurum için bir maliyet unsuru olmaktan çıkarmıştır. Kurumların amaçları doğrultusunda başarılı bir şekilde çalışmalarını sürdürebilmeleri için en önemli konulardan birisi, çalışanların devamlılığını sağlayabilmeleridir. İşte bu noktada “kurumsal bağlılık” ögesi önem kazanmaktadır.

Kurumsal bağlılık, bir kişinin belirli bir kurum ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir. Kurumsal bağlılık, çalışanın kurum çıkarlarını kendi çıkarlarından daha üstün görmesi hali olarak tanımlanabilir. Bağlılık düzeyi yükseldikçe çalışanlar kurumun amaç ve değerlerini daha çok benimseyecekler ve kurum için daha fazla çaba göstermeye ve kurumda kalmaya istekli olacaklardır. Ancak kurumsal bağlılık kavramı literatürde farklı odaklar çerçevesinde incelenmektedir. Bu konuda araştırmalarıyla

bilinen Morrow 1969-1980 yılları arasında Social Science Citation Index'de yer alan yayınları incelemiş, "bağlılık" anahtar sözcüğü adı altında yirmi dokuz ayrı kavram yer aldığını belirtmektedir. Morrow kariyer, iş, örgüt ve sendika kavramları ile ilişkilendirilen bağlılık ile işe katılım, mesleki katılım, örgütsel katılım gibi kavramların örgütsel bağlılık başlığı altında yer aldığını söylemektedir (Dağdemir, 2008: 22; Tiryaki, 2005: 85). Kurumsal bağlılık kavramını incelerken ve tanımlarken tek bir tanıma bağlanıp kalmak ve tek bir kavram etrafında hareket etmek eksik olacağı gibi yanlış da olabilir. Çünkü kurumsal bağlılığı etkileyen bir çok değişken bulunmaktadır. Bunlar demografik özellikler olabileceği gibi, kariyer, iş doyumu, kurumun yapısı gibi değişkenlerde olabilmektedir.

Türkiye de yapılan araştırmalarda kurumsal bağlılık teriminin "organizational commitment" kavramının karşılığı olarak başlıca iki anlamda kullanıldığı görülmektedir. Buna göre 1993 yılında Varoğlu, 1995 yılında Tuncer bu kavramı, "örgütsel bağlılık", 1996 yılında Celep ve 2000 yılında Balcı, "örgütsel adanmışlık" şeklinde adlandırmışlardır (İnce ve Gül, 2005: 2). Bu açıklamaların ışığında kurumsal bağlılığın tanımını yapmak gerekirse: "iş görenlerin örgütsel amaç ve hedefleri gönülden kabul etmeleri, bu hedef ve amaçlara ulaşabilmek için çok çalışmaları ve örgütün sürekli elemanı olmak istemeleri" biçiminde ifade edilebilir (Karatepe ve Halıcı, 1998: 19). Kurumsal bağlılık, Türkiye de ve dünyada yapılan tanımlarından yola çıkılarak, iş görenlerin çalıştıkları kurumu kendi özel iş yerleri gibi algılamaları, hedeflerini benimsemeleri ve gerektiğinde bütün güçleri ile çalışmaları gerektiğini hissetmeleri olarak tanımlamak da mümkündür.

2. Kurumsal Bağlılığın Oluşumu

Kurumsal bağlılık hem bireysel eğilimlerden hem de örgütsel kararlardan etkilenmektedir. Bu sebeple, personel seçme, yerleştirme ve sosyalleşmenin çalışanların kurumsal bağlılıklarını etkilemedeki rolü araştırmalar için inceleme konusu olmuştur. Mowday ve arkadaşları, kurumsal bağlılık sürecini; giriş aşaması, erken çalışma veya başlangıç aşaması, orta ve geç çalışma ya da yerleşme aşaması olarak üç aşamada ele almışlardır (Tella, 2007; 6).

Kurumsal bağıllık sürecinde çalışan, başlangıç aşamasında çeşitli iş fırsatları için çevreyi araştırarak, seçeneklerden birini kabul edip örgüte girer. Sonrasında örgüt içinde sosyalleşme deneyimi geçirerek, örgütü etkiler ve örgütten etkilenir. Bu aşama çalışanın belli düzeydeki iş doyumu, başarı algısı ve örgütsel bağıllıkla sonuçlanır. Çalışanın kurumsal bağıllığı bir dereceye kadar düşük olduğunda ayrılma isteği ya da değişik iş fırsatları için yeni bir araştırma yapma tutumu gözlenir. İş gören kendisine uygun bir iş önerisiyle karşılaştığında, yeni iş fırsatını kabul ederek önceki örgütünden ayrılır.

Bazı çalışanların örgüte karşı daha fazla bağıllık geliştirmeleri, kurumsal bağıllığın birdenbire değil, zaman içinde, gelişen bir durum olduğunu ortaya koymaktadır. Kurumsal bağıllığın oluşması için bir süre gerekmektedir ve bu süre çalışanın işe seçilmesiyle başlamakta, sosyalleşmesiyle gelişmektedir (Tiryaki, 2005: 101-102-103; Somuncu, 2008: 23). İşe yerleşme ve sosyalleşmenin bir süreç olduğu kabul edilirse, bu sürecin her çalışan için farklı bir şekilde ve farklı sürelerle işleyeceğini kabul etmek gerekir. Ayrıca çalışanın kurumsal bağıllığın yüksek olmadığı ve daha uygun iş fırsatlarını değerlendirmek adına iş yerini değiştirmeye karar verdiği zaman bu süreçlerin (işe seçme ve yerleşme, sosyalleşme) en baştan başlayarak işlemesi de normal olacaktır.

- İşe uygun adayların bulunması, seçilmesi:uygun niteliklere sahip çalışanların araştırılması ve seçilmesi, bir organizasyonun gelişmesi ve ilerlemesi için önemli olduğu kadar, çalışanların kuruma bağlı hale gelmeleri ve kurumun gelişmesi için çaba harcamaları konusunda da oldukça etkilidir. Araştırma süreci, sayı ve nitelik olarak uygun adayların bulunmasını ve organizasyona çekilmesini sağlamaktır. Seçme süreci ise, yetenekleri, becerileri, tutumları ve ilgileri organizasyonun ihtiyaçlarına en uygun olan adayların sistematik bir şekilde belirlenmesi çalışmalarını ifade etmektedir (Barutçugil, 2004: 257).

Uygun adayları işe alma süreci, bu adayların bulunması ve seçilmesi sürecidir. Kurumun işe uygun adayları bulma ve seçme politika ve uygulamaları, çalışanların kuruma bağlı olmalarında etkili olmaktadır. Çünkü bağıllık, çalışan ile kurum arasındaki etkileşimin esasını oluşturmaktadır. Çalışan ve kurum

birlikte çalışmayı kabul etmeli ve ortak güç oluşturmalıdır. Bu durum sağlandığı zaman ,kurumsal bağlılık oluşacaktır.

İşe seçimlerde çalışanın kurumuna bağlılık oluşturacağı düşüncesiyle yapılan seçimler “bağlılık merkezli seçimler” olmaktadır. Bağlılık merkezli işe alma, açık iletişime bağlıdır ve değerler ile inançlara dayanmaktadır. Bağlılık odaklı seçimler ise değer ve inançların, örgütün değer ve inançlarıyla uygunluğu konusuna odaklanmaktadır. İşe seçme etkinliği, çalışanın kuruma bağlılığını, iş doyumunu ve iş devir hızını etkileyecektir. Eğer işe başvuran adayın, çalışmaya başladıktan sonra beklentileri kurumun gerçeklerinden fazlaysa, çalışanın iş doyumunu azalacak ve kurumsal bağlılığın oluşması gerçekleşmeyecektir. Aynı zamanda iş devir hızında da artma yaşanacaktır. İşe seçme etkinliği aynı zamanda, iş performansını da etkilemektedir. Performansı arttırabilmek için bireyin yetenekleriyle örgütteki işin gerektirdiklerinin örtüşmesi gerekmektedir. İşin gerektirdikleri yerine getirilmediği zaman çalışan işten çıkarılacaktır (Barutçugil, 2004: 257; Tiryaki, 2005: 104; Somuncu, 2008: 24). İşe alma sürecinin çok dikkatli değerlendirilmesi gerektiği ortadadır. Kurumsal bağlılığı sağlamak adına işe alınacak çalışanların beklentileri ile kurumun beklentilerinin uyumlu olması şarttır. Aksi takdirde kurumsal bağlılık oluşturulamayacağı gibi hem çalışanın hem de kurumun başarılı olması söz konusu olamaz. Bunun temel sebebi çalışanın iş doyumunun düşük olacağı ve mutlaka diğer iş fırsatlarını değerlendirmeye çalışacağı ve kurumunda iş gören devir hızının artacağıdır. İş gören devir hızı artmış kurumlarda istikrarı yakalamak zorlaşacaktır.

- Sosyalleşme: Kurumsal sosyalleşme, kuralları öğrenme, telkin etme ve eğitime, bir kurumda ya da bazı alt birimlerde nelerin önemli olduğunu öğrenme sürecidir. Kurumsal sosyalleşmenin temel amacı, çalışanı kurumun etkili bir üyesi durumuna getirmektir. Sosyalleşme çalışanın, belirli bir sosyal grubun ya da toplumun oluşturulmuş kurallarını ve yollarını öğrenmesi ya da bunları genel olarak kabul etmesi süreci olarak tanımlanabilir. Kurumsal sosyalleşme,

işe yeni başlayan çalışanın kurumda bulunan diğer çalışanlar gibi olabilmek için davranış ve tutumlarını değiştirdiği süreçtir. Kurum, çalışana sosyalleşme sürecini başarı ile tamamlar ise çalışan, kurumla arasındaki ilişkiden tatmin olacaktır.

Kurum ile çalışan uyumu, iş bulma-seçme (işe alma) ve sosyalleşme ile yaratılabilir. Sosyalleşme, kurumun çalışanın, kurumun üyesi olduğu süre boyunca değerlerini, tutumlarını ve davranışlarını nasıl etkilediğidir. Çalışanın başarılı bir sosyalleşme süreci yaşaması, onun işe bağlılığını ve uyumunu arttırmaktadır. Eğer çalışan sosyalleşme sürecinde sorunlar yaşıyorsa, bu durum çalışanın işten ayrılmasına dahi sebep olmaktadır. Kurumsal sosyalleşme, kurumun kendisindeki değişimlerden çok, yeni çalışanlardaki değişimleri ifade etmektedir. Balcı, kurumsal sosyalleşmeyi “insanlar kuralları, normları, örgütün kültürünü, katıldığı örgüt tarafından sağlanan rolleri, işlerini iyi yapmaları için kaçınılmaz teknik becerileri öğrendikleri süreç” olarak tanımlamaktadır (Balcı, 2000: 11).

Sosyalleşme, iş hakkındaki gerçek beklentilerin oluşmasına, çalışanda olumlu tutumların geliştirilmesine ve çalışanın iş doyumuna ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Sosyalleşme tüm çalışma sürecinin bir parçası olmalı, özellikle yöneticiler ve kıdemli diğer çalışanlar da bu süreçte görev almalı, davranışlarıyla yeni çalışanlar için model oluşturmalarıdır. Çalışanın kuruma uyumu, başarısı ve kariyerinde başarılı olması sosyalleşme sürecinin işlevleridir. Çalışanın başarılı bir sosyalleşme süreci yaşaması ise onun işe bağlılığını ve başarısını arttıracaktır. Buna karşılık çalışanın başarısız bir sosyalleşme yaşantısı geçirmesi, onun işten ayrılmasına neden olacaktır (Can ve diğ., 2001: 154; Balcı, 2000: 7; Çalık, 2006: 5; Barutçugil, 2004: 259; Tiryaki, 2005: 107; Somuncu, 2008: 25-26-27; Balay, 2000: 112). Sosyalleşme, kurumsal bağlılığın oluşturulması kadar çalışanın iş doyumuna da önemlidir. Bunun bir döngü olduğu kabul edilirse sosyalleşme süreci başarılı geçmemiş bir çalışanın kurumsal bağlılığının da sağlanması çok zordur. Kurumsal bağlılık anlamında zayıf olan bir çalışan, en azından sosyal

ihtiyaçları adına gereken ihtiyaçlarını karşılayamayacağı için iş doyumu düşük olacaktır. Bu durum çalışanın yeni işler aramasına ve kurumdaki iş gören devir hızının artmasına yol açacaktır.

3. Kurumsal Bağlılığın Boyutları

Kurumsal bağlılığın yapısına ilişkin olarak genel kabul gören yaklaşım, 1990 yılında Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ve kurumsal bağlılığın psikolojik yönüne vurgu yapan üç boyuttan oluşan bir modeldir. Allen ve Meyer'in geliştirdiği "Üç Boyutlu Örgütte Bağlılık Modeli", kuruma bağlılığı çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirir ve modele göre kuruma bağlılık boyutları üç farklı şekilde ortaya çıkar (Meyer ve Allen, 1997; 11). Bunlar;

1. Duygusal bağlılık boyutu,
2. Devam bağlılığı boyutu,
3. Zorunlu (Normatif) bağlılık boyutudur.

Meyer ve Allen 1997 yılındaki çalışmasında, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve zorunlu bağlılığın birer bağlılık çeşidinden çok, bağlılığın bileşenleri olarak düşünülmesi gerektiğini öne sürmektedirler. Çünkü bir çalışanın kurumla ilişkisi, bu üçünün farklı düzeylerini içerebilir. Örneğin bir çalışan kurum için çalışmaktan zevk duyarken, kurumdan ayrılmanın ekonomik olarak getireceklerini dikkate almayabilir. Başka bir çalışan ise, işyeriyle çalışmayı sürdürmek için büyük bir arzu, ihtiyaç, zorunluluk hislerini aynı anda taşıyabilir. Meyer ve Allen 'e göre kurumsal bağlılık boyutlarının dört ortak özelliği bulunmaktadır. Bunlar (Erdil ve Keskin, 2003: 14; Uyguç ve Çimrin, 2004: 91; Demircan ve Ceylan, 2003: 55; Köse, 2008: 24, Meyer ve Allen, 1997; 11)

- Psikolojik durumu yansıtırlar.
- Çalışan ve kurum arasındaki ilişkileri gösterirler.

- Kurum üyeliğini sürdürme kararı ile ilgilidirler.
- İş gücü devrini azaltıcı yönde etkileri vardır.

4. Kurumsal Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanın kurumun amaç ve değerlerini kabul etmesi, çalıştığı kurum yararına gönüllü ve istekli çalışma gayreti içinde bulunması ve çalıştığı kurumda üyeliğinin devam etmesi arzusunu ifade eden kurumsal bağlılık kavramı üzerinde yapılan bir çok araştırmada kurumsal bağlılık düzeyini etkileyen ve belirleyen faktörlerin değişik sınıflandırmalara tabi tutulduğu görülmektedir. Bu bağlamda kurumsal bağlılığı etkileyen faktörleri “Kişisel Faktörler” ve “Kurumsal Faktörler” adı altında iki grupta toplayabiliriz (Özalp ve Kirel, 2003: 97; Köse, 2008: 31). Kişisel faktörler:

- Yaş
- Cinsiyet
- Eğitim seviyesi
- Çalışma süresi

Kurumsal faktörleri ise şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Kurumun boyutu
- Kurumun kültürel yapısı
- Ücretlendirme
- Kurumsal ödüller
- Yönetim ve yönetime katılma
- Ekip çalışması

5. Kurumsal Bağlılığın sonuçları

Kurumsal bağlılık adına gerçekleştirilen ilk çalışmalar, yüksek kurumsal bağlılığın, iş performansı ve dolayısıyla verimliliği arttıracığı düşüncesinden yola çıkılarak gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda çalışmalar kurumsal bağlılığın sonuçlarının ortaya çıkarılması yönünde başlamıştır(Sürgevil, 2007: 35).

Kurumsal bağlılığa ilişkin davranışsal sonuçların bağlılıkla güçlü ilişkiler içinde olduğu bulunmuştur. Bunlardan özellikle iş doyumu, motivasyon, katılım ve kurumda kalma arzusu kurumsal bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir. Konuyla ilgili meta analitik çalışmalar incelendiğinde, iş devamsızlığın, performansın, iş gören devir hızının ve stresin kurumsal bağlılığın üzerinde önemle durulan temel sonuçları olduğu görülmektedir (Arbak ve Kesken, 2005: 97, Sürgevil, 2007: 37).

5.1. Performans

İş görenler, kurumlarda yer aldıkları pozisyonlara ilişkin olarak üstlendikleri rolleri yerine getirerek kuruma katkıda bulunmaktadırlar. Üstlendikleri bu roller onların işleridir. İşlerini ne kadar etkin ve başarılı olarak yerine getirdikleri ise onların performansını göstermeleridir. Görev tanımları doğrultusunda çalışanlardan beklenen, gerekli performansı göstermektir. Çalışanlardan beklenen bu performans “normal performans” olarak nitelendirilirken, bunun üzerinde bir etkinlik ve başarı ile çalışan iş görenlerin durumu ise “üstün performans” olarak nitelendirilmektedir. Yüksek performans bireyin, görev ve sorumluluklarını ne kadar etkili bir biçimde yerine getirdiğidir.

Performansın ölçülmesi, performans değerlendirilmesi olarak adlandırılmaktadır. Başka bir deyişle, bireyin görevindeki başarısını, işteki tutum ve davranışlarını, ahlaki durumunu ve özelliklerini bütünleyen ve çalışanın kurumun başarısına olan katkılarını değerlendiren planlı bir araçtır. Kuruma bağlılık ve performans ilişkisine yönelik

an bir araştırmada performans ile kuruma bağlılık arasında olumlu yönde ve gçlt bir ilişkinin bulunduğu ileri sürülmüştür. Hall ve Lawler, performansın iş görenlerin üstleri tarafından yapılan değerlendirmelere dayalı olarak ölçüldüğü durumlarda, performansın kuruma bağlılıktan etkilendiğini ileri srmşlerdir (Keleş, 2006: 95; Budak, 1999: 25; Barutçugil, 2002: 179; akır, 2001: 170). Kurumsal bağlılığın sağlandığı durumlarda ortaya çıkan performans artışı beklenen ve arzu edilendir. İş doyumunu ve bunun sonucunda kurumsal bağlılık algıları güçlenen çalışanlar, iş yerlerini kendi özel işleri gibi görecek bir başka deyişle kendilerini aileden birisi gibi hissedeceklerdir. Bunun sonucunda kendilerinden beklenenin üzerinde bir gayret ve istekle çalışarak verimliliklerini ve performanslarını arttıracaklardır.

5.2. Devam ve Devamsızlık

Devamsızlık, çalışanın çalışma programı ya da planına göre çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesi olarak ifade edilebilir. Kuruma bağlılıkları olmayan veya düşük olan çalışanların, kendilerini kurumun bir parçası olarak görmedikleri için, işe gelmeme, işe geç gelme ve işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olması beklenmektedir. Araştırma sonuçları da, varsayıldığı üzere bağlılığı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Kurumsal bağlılık, devamsızlığın düşük olmasını sağlamaktadır fakat önemli değişkenlerin, geri çekilme, devamsızlık ve çalışan devri gibi bu karar üzerinde etki ettiği belirtilmelidir.

Kurumsal bağlılık ve devamsızlık arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan çalışmalar bir birinden farklı sonuçları ortaya koymaktadır. Ancak bu konuyla ilgili genel düşünce, kurumsal bağlılığın çalışanların devamsızlığını azalttığı yönündedir. Yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanlar iş ortamında daha az devamsızlık ile daha fazla iş motivasyonu eğilimindedirler. Fakat devam bağlılığına sahip çalışanlar yalnız kendilerinden bekleneni yapar ve yüksek oranda devamsızlığa sahiptirler (Eren, 2000: 267; Uyguç ve imrin, 2004: 3; etin, 2004: 91). Kurumsal bağlılığın işletmeler açısından en önemli sonuçlarından bir tanesi de devamsızlığı azaltmasıdır. Kurumsal bağlılık algısı yüksek olan çalışanlar, özellikle duygusal bağlılık durumunda işlerini ve

iş yerlerini sahiplenip kendileri ile özdeşleştirdikleri için devamsızlık yapmamaya çalışırlar. Bunun sonucunda verimlilikleri artar.

5.3. İş Gören Devir Hızı

Kurumsal bağlılık kavramının gereği olarak bağlılık düzeyi yüksek çalışanların kurum içerisinde kalmaya devam etme isteğinde olmaları ve kurumun çıkarlarını da koruyacak şekilde çalışmaya devam etmeleri beklenir. Bu konu üzerine yapılan araştırmalarda kurumsal bağlılık ile iş gücü kaybı arasında ters yönlü bir orantı tespit edilmiştir. Kurumsal bağlılığın zaman içerisinde geliştiğini ve bağlılık düzeyleri düşük çalışanların işten ayrılma zamanları yaklaştıkça bağlılık seviyelerinin daha da alt seviyelere indiği gözlemlenmiştir. Genel olarak, işi bırakma dört boyutta gerçekleşmektedir (Çakır, 2001: 95-96; Cengiz, 2001: 84; Köse, 2008: 49):

- Kaçınılabılır isteğe bağlı işi bırakma. Daha iyi bir ücret, kurumla yaşanan sorunlar, alınan iş teklifleri gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır.
- Kaçınılmaz isteğe bağlı işi bırakma. Evlilik, yer değişiklikleri gibi faktörlerden etkilenmektedir.
- Kaçınılabılır istek dışı işi bırakma. İşten çıkarma gibi faktörlerden kaynaklanır.
- Kaçınılmaz istek dışı işi bırakma. Sağlık problemleri, ölüm gibi faktörler etkindir.

Kurumsal bağlılığın sağlandığı durumlarda zorunlu haller dışında iş gören devri azalmaktadır. Bunun sebebi: çalışanların iş yerlerinde mutlu olmaları ve kendilerini huzurlu hissetmeleridir. Duygusal bağlılık algısı ile ilişkilendirilebilecek bu durum çalışanların iş yerlerini benimsemeleri ile ortaya çıkar.

5.4. Stres

Stres ve sonuçları arasındaki ilişki ile kurumsal bağlılığı inceleyen pek çok araştırma bulunmaktadır. Bunlardan 1990 yılında Mathieu ve Zajac tarafından yapılan bir araştırmada, yüksek kurumsal bağlılığa sahip çalışanların diğerlerine göre stresten daha fazla etkilendiği belirtilmiştir. Kurumsal bağlılık, kişinin kurumsal tehlikelerden ve problemlerden daha kolay etkilenmesine neden olur. Bu da çalışanların hassasiyetini arttırarak strese neden olabilmektedir. Stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi ile ilgili bir karşıt görüş de Kobasa ile Mowday ve arkadaşları tarafından ileri sürülmüş olup, araştırmacılar kurumsal bağlılığın, çalışanı stresin olumsuz etkilerinden koruduğunu belirtmişlerdir. Ait olma duygusunun güven yarattığı ve bu güvenin kişiyi stresin olumsuz etkilerinden koruduğu iddia edilmiştir (Şen, 2008: 68, Barling ve diğ, 1987; 684). Yapılan araştırmaların farklı sonuçlar vermesi, araştırılan iş kolları ve demografik özelliklerle ilgili olabilmektedir. Ancak iş stresi açısından bakıldığında kurumsal bağlılık algısı yüksek çalışanların bu stres duygusunu daha az hissedecekleri aşikardır. Bunun sebebi işlerine ve iş yerlerine olan bağlılıkları, kurumlarının amaçlarına hizmet etmek adına gösterecekleri fazladan çaba kendilerini olumsuz duygulardan uzak tutacaktır. Ancak bir de şu vardır ki bu bağlılık kendilerini kurumlarının amaç ve hedefleri için yetersiz hissetmeleri ya da başarısız olmaları durumunda fazladan bir stres duygusuyla baş başa bırakacaktır. Bu durumda verimlilikleri düşecek ve kendilerini yararsız hissedebilecekleridir.

Sonuç

Rekabet ortamının hızlı bir ivme ile arttığı günümüz de organizasyonların başarı seviyelerini arttırmak, faaliyet gösterdikleri sektörde kendilerine yer bulmak ve bazen de konumlarını korumak için sürekli bir yarış içinde oldukları, yüksek maliyetli de olsa yatırım yapmaktan kaçınmadıkları bilinmektedir. Bu açıdan en önemli yatırım unsuru olan “insan” ön plana çıkmakta, insan unsuruna yapılan yatırımlarla organizasyonların başarı seviyeleri arttırılmaya çalışılmaktadır.

Kurumsal bağıllık bu açıdan büyük önem taşımaktadır. Çalıştıkları organizasyona sevgi ve/veya saygı bağı ile bağlı olan işgörenler her zaman için daha başarılı olmakta, motivasyon seviyeleri artmakta ve işletmenin sağladığı toplam faydayı hem bireysel olarak hem de yarattıkları sinerji ile arttırmaktadırlar.

Kurumsal bağıllığı yüksek olan işgörenlerin sağlayacağı faydalar öncelikle bireysel performansların daha yüksek seviyelere taşınması ile fark edilecektir. Bireysel performansını sürekli yükselten işgörenler kendilerine (bazen bireysel olarak bazen de kurumsal desteklerle) daha yüksek hedefler belirleyecek ve bu hedefler de organizasyonları daha yüksek seviyelere taşıyacaktır. Ancak kurumsal bağıllık algısı düşük olan işgörenler doğru orantı ile daha düşük performans sergileyeceklerdir. Bu aynı zaman da toplam performansı da olumsuz yönde etkileyecektir. Diğer bir açıdan bakmak gerekirse kurumsal bağıllık seviyesi yüksek olan işgörenlerin devamsızlıkları daha düşük olacak ve işyerlerinde bulunmaktan dolayı duydukları mutluluk hissi işgören devir hızını da düşürecektir. Organizasyonlar açısından bunun en önemli faydası yetişmiş iş gücünü ellerinde tutmak konusunda sıkıntı çekmeyecekler ve zamanla örgüt kültürü oluşturarak insan kaynakları politikalarını da bu yönde belirleyebileceklerdir.

İşgören devir hızı yüksek olan organizasyonlar insan kaynakları açısından sürekli yeni bir yapılanma içinde bulunmak zorunda kaldıkları için örgüt kültürünü tesis etmekte zorluklar yaşayacaklar ve yetişmiş insan gücünü kendi kaynakları ile değil zaman zaman dışarıdan temin etmek zorunda kalacaklardır. Bu da doğal olarak maliyetlerini arttıracaktır. Organizasyonların maliyetlerini azaltarak başarı seviyelerini arttırmannın yolu (insan unsuru göz önüne alındığında) aktif ve sürekli kendini yenileyen bir insan kaynakları yönetimi sistemi kurmalarından geçer. İnsan kaynakları sistemi oturmuş organizasyonlar hem kurum kültürü oluşturmak konusunda daha sağlıklı sonuçlar elde edebilirler hem de bunun yansınası olarak işgörenlerin kurumsal bağıllık düzeylerini yükseltebilirler.

4. Şevgi
Stre
sel
br
- ken Jülide. (2005), "Örgütsel Bağlılık, Sağlık Hizmetlerinde,
aşım İçin Davranışsal Bir Yaklaşım", *Dokuz Eylül Üniversitesi*
İzmir
- Refik. (2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın
Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.
- Barling Julian, Bluen Stephen, Fain Rolene.(1987), *Psychological Functioning
Following An Acute Disaster*, *Journal Of Applied Psychology*, Volume 72, No 4.
- Barutçugil, İsmet Sabit. (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer
Yayımları, İstanbul
- Budak, Gülay.(1999), "İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol: Organizasyon Yapısı-Birey
İş Doyumu-Uyumu", *İzmir Ticaret Odası Yayınları*, No 61, İzmir
- Can Halil, Akgün Ahmet, Kavuncubaşı Şahin. (1998), *Kamu ve Özel Kesimde
Personel Yönetimi*, Siyasal Kitapevi, Ankara
- Çalık, Cemal. (2006), "Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve
Önemi", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Vol: 14, No: 1, Kastamonu, Mart
- Çetin, Münevver. (2004), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım,
Ankara
- Dağdemir, Ali. (2008), *Kurum Kimliği ve Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişki, Kurum
Kimliğinin Çalışanların Kurumsal Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Bir
İşletmede Araştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi,
S.B.E., Eskişehir
- Demircan Nigar, Ceylan Adnan. (2003), "Örgütsel Güven Kavramı, Nedenleri ve
Sonuçları", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2

- Erdil Orhan, Keskin Hasan.** (2003), "Güçlendirmeyle İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir alan Araştırması", *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 32, Sayı 1, İstanbul
- Eren, Erol.** (2000), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul
- İbicioğlu, Hasan.** (2000), "Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri", *Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, İzmir
- İnce Mehmet, Gül Hasan.** (2005), *Örgütsel Bağlılık: Yönetimde Yeni Bir Paradigma*, Çizgi Yayınları, İstanbul, Nisan
- Karatepe Osman, Halıcı Ali.** (1998), "İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Ampirik Bir Değerlendirme", *VI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir
- Keleş Çelik, Hatice Necla.** (2006), *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*, Yayınlanmamış doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, S.B.E., Konya
- Köse, Suna.** (2008), *Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Gıda İşletmesinde Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, S.B.E., Kütahya
- Meyer John, Allen Natalie.** (1997), *Commitment In The Workplace Theory, Research And Application*, SAGE Publications Inc, California, Usa.
- Somuncu, Funda.** (2008), *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, S.B.E., Eskişehir
- Sürgevil, Olca.** (2007), *Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, S.B.E., İzmir

- Şen, Tuğba.** (2008), *İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, S.B.E., İstanbul
- Tell, Adyinka.** (2007), *Work Motivation, Job Satisfaction And Organisational Commitment Of Library Personnel In Academic And Research Libraries In Oyo State, Nigeria*, Library Philosphy And Practice 2007, ISSN 1522-0222.
- Tiryaki, Tuğba.** (2005), *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, S.B.E., Kütahya
- Özalp, İnan.** (1995), *Yönetim ve Organizasyon*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir
- Uyguç Nermin, Çimrin Dilek.** (2004), "Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler", *Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 19, Sayı 1, İzmir