

Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı Ve Değerlendirmesi

Araş. Gör. Hasan GÜL

Gazi Osman Paşa Üniversitesi, Zile Meslek Yüksek Okulu, ZİLE

ÖZET

Örgütsel bağlılık, örgütsel başarıya ulaşmada en önemli argümanlardan biri olarak görülmektedir. Çalışanların iş ve örgütlerine yönelik davranışları son otuz yıl içerisinde pek çok araştırmanın konusu olmuştur. Özellikle araştırmacılar önemli örgütsel çıktılarla ilişkili olan tutum ve davranışları açıklamaya çalışmışlardır. Bu çalışmanın amacı, davranışsal bağlılık konusunda bugüne kadar yapılmış olan çalışmalar hakkında bir özet ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Davranışsal Bağlılık, Yan Bahis Yaklaşımı

The Behavioural Commitment Approach And Evaluation

ABSTRACT

Organizational commitment can be an important instrument for improving the performance of organizations. Employee's behaviours toward their work and their organization have been the subject of a great deal of research work over the past three decades. Specifically, researchers have attempted to determine those behaviours which are related to important organizational outcomes. The purpose of this article is to provide a summary of recent research concerning the behavioural commitment approaches.

Keywords: Organizational Commitment, Behavioural Commitment, Side-Bet Theory

1.GİRİŞ

Son yıllarda örgütsel bağlılık, örgütsel davranış ve örgütsel psikolojinin en önemli konularından birisi haline gelmiştir. Örgütsel bağlılık konusunda yıllardır çok sayıda araştırma yapılmış olmasına rağmen araştırmacıların ilgisi azalmamış aksine artmıştır. Örgütsel bağlılık örgütler için anahtar bir konudur ve yöneticiler için daima problem arz etmektedir (Brewer, 1996, p.24). Özellikle son 20 yıldan beri hem kamu hem de özel sektör araştırmacı ve uygulayıcıları örgütsel bağlılık konusuna, üzerinde fikir birliği olmamasına ve birtakım metodolojik belirsizliklere rağmen ilgi duymaktadırlar (Awamleh, 1996, p.65; Suliman and Iles, 2000 (a), p.407).

Konu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılığın çeşitli yönleri çeşitli araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Genel olarak örgütsel bağlılık (Meyer and et al., 1993; Mowday and et al., 1982; Steers, 1977), bağlılık ve motivasyon (Katz, 1964; Locke, 1991), iş başarımı (Fried and Ferris, 1987; Hackman and Oldhan, 1976), bağlılık ve güçlendirme (Conger and Kanungo, 1988; Greenberg, 1990; Sussmann and Vecchio, 1982; Thomas and Velthousde, 1990) tarafından incelenmiştir.

1956 yılından beri süre gelen araştırmalar, çalışanların bağlılıkları ile ilgili çok sayıda ve birbirinden farklı kavramın bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bunlardan en çok kullanılan bazıları şunlardır: Hıristiyan inancına dayalı olarak

Protestan iş ahlakı; mesleğe değer ve önem verme; örgütsel bağlılık ve işe sarılma. Bu kavramlar birbirine denk kavramlar olmayıp, önemli ölçüde farklılıklar içermektedir (Morrow and McElroy, 1986, p.139).

Örgütsel bağlılık konusuna, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgisinin artması, bu alanlardan gelen araştırmacıların konuya kendi bakış açılarını getirmeleri, örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını güçleştirmektedir. Bu çerçevede, Morrow literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili yirmi beşin üzerinde değişik tanımın bulunduğunu belirtmektedir (Oliver, 1990, p.10). İşletmeye bağlılığın çalışan ile işletme arasındaki doğrudan ilişki veya bağlantı olduğu konusunda fikir birliği bulunmasına rağmen, bu ilişki veya bağlantının yapısı ve oluşumuyla ilgili görüş farklılıkları bulunmaktadır. Bu farklılık, örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasına yansımakta ve farklı tanımların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Literatürde çok sayıda örgütsel bağlılık tanımı vardır. Bunlardan birisinde örgütsel bağlılık, kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür diye tanımlanmaktadır (Leong and et al., 1996, pp.1345-1361). Bir başka tanıma göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır (Davis and Newstrom, 1989, p.179). Schermerhorn ve arkadaşları da örgütsel bağlılığı, “kişinin çalıştığı örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir” şeklinde tanımlamışlardır (Schermerhorn and et al., 1994, p.144). Bu tanımların dışında bireyin bir örgüt ile özdeşleşmesi ve kimlik birliğinin göreceli gücü olarak da tanımlanmaktadır.

Örgütsel bağlılık bir çalışanın kabulü ve onun psikolojik bir sözleşmeyle işe girmesiyle başlar. Örgütün bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi edinmesiyle gelişir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık, bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir .

Başka bir tanım ise Becker (1960) tarafından; “işletmeye bağlılık, kişinin 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” şeklinde yapılmıştır. Becker’e göre kişi, örgüte karşı duygusal olarak bir bağlılık hissetmez, bağlanmadığı takdirde kaybedeceklerini düşündüğü için örgüte bağlanır ve örgütte çalışmaya devam eder (Gökmen, 1999, ss.1-2). Bağlılık, kişinin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarlarıyla birleştirmesiyle oluşur.

Örgütsel bağlılık genellikle “*kişinin çalıştığı işletmeye karşı hissettikleri olarak*” tanımlanmaktadır. İşletmeye bağlılığın öğeleri ise şunlardır (Porter and et al., 1974, pp.603-609; Mowday and et al., 1979, pp.224-247; Nijhof and et al., 1998, p.243; Scott, 1993, pp.279-305; Allen and Meyer, 1990, p.848; D.Camp,

1993, p.286; Agarwal and et al., 1999, pp.728-729; Seel and A.Knight, 1987, p.317):

a. örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,

b. örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama,

c. örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma.

Çalışanın örgüte olan bağlılığı, çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir. Çalışan bağlılığını, o örgütün bir üyesi olabilmek için güçlü istek duyarak, örgütün yararı için yüksek seviyelerde çaba sarf ederek ya da örgüt değerlerini, vizyonunu ve hedeflerini benimseyip kabullenerek gösterebilir. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Baysal ve Paksoy, 1999, ss.7-15).

Modern öğrenen örgütlerdeki çalışanların çaba, motivasyon ve girişimciliklerini artırmaları beklenilmektedir. Bir örgütün başarısı sadece insan rekabetini değil, aynı zamanda bağlılığı nasıl sağladığına bağlıdır. Son 15-20 yıl içerisinde örgütlerin ihtiyaç duyduğu yetenekler yeni teknolojilerin ve otomasyonun neticesinde büyük bir değişime uğramıştır. Örgütlerdeki yeniden yapılanma yaratıcılık ve süreçlerin öğrenilmesine dayanmakta ve çalışanların daha fazla sorumluluk almalarını gerektirmektedir (Nijhof and et al., 1998, p.243).

Örgütsel bağlılığın istenilen düzeyde sağlanabilmesi öğrenmeyi, değişimi ve katılımı teşvik eden bir örgüt kültürünün varlığını gerektirir. Zira örgüt kültürü, örgütü kendisine özgü değer ve kişiliği ile ortaya koyan ve örgütü diğer örgütlerden farklılaştıran ve ayıran varsayımlar, değerler ve sembollerdir (İpek, 1999, s.13). Örgütsel kültür, işlerin yapılış şekillerini ve örgütü etkileyen özelliklerin çalışanlarca paylaşılan algılarını içermektedir (Balay, 2000, ss.98-98).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel kültür, değer ve hedefleri benimsemesi anlamına gelmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip bir örgüt, güçlü bir örgüt kültürüne sahip demektir. Bu da yeni işe başlayan çalışanların bu kültürün bir parçası olma isteğini artırmak ve örgütsel beklentilerin yerine getirilmesi sorumluluğunu doğurur. Bu başarıldığında çalışanlar örgütsel kültürü kabul eder, benimser ve onun bir parçası olur (Northcraft and Neale, 1990, p.472).

Örgüt kültürü çalışanların öncelikleri ile örgütün hedefleri arasında bir köprü işlevi görerek örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Çalışanlar arasında bir kimlik duygusunun gelişmesini sağlayarak ve örgütsel amaçlara katılımı teşvik ederek örgütsel bağlılığın oluşmasına veya kuvvetlenmesine destek olmaktadır (Bennett, 1999, pp.123-124; DeCotiis and Summers, 1987, pp.445-470).

Örgütsel bağlılık metali kendisine çeken güçlü bir mıknatıs gibi, örgütün çalışanı gelecekte de örgütte kalmaya cezbetmesi ve kişinin de buna istekli olmasının bir ölçөгüdür. Bu ölçөг genellikle kişinin örgütsel hedef ve görevlere olan inancını ölçmektedir.

Çalışanların bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en kritik faktör olarak görülmektedir (Dick and Metcalfe, 2001, p.112). Her örgüt, üyelerinin örgütsel bağlılığını artırmak ister. Örgütler eğer refah içerisinde olmak veya varlıklarını idame ettirmek istiyorlarsa mutlaka üyelerinin bağlılıklarını sağlamalıdır (Savery and Syme, 1996, p.14). Örgütsel etki ve çıktılar üzerinde çok önemli bir değişken olarak görülen unsur örgütsel bağlılıktır (Beck and Wilson, 1997, p.175). Araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların görev ve hedefleri gerçekleştirmede daha çok diğer bir ifadeyle ekstra çaba harcadığını göstermektedir. Bu tür çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu bir ilişki yürüttükleri ifade edilmektedir. Daha da önemlisi çalışanlar örgütlerine “benim örgütüm” diye sarılabilmektedirler. Düşük bağlılığı olan çalışanlar ise yeterince başarılı olamamaktadırlar. Bu tür çalışanlar işlerine kendilerini yürekten verememekte ve kendilerini örgüt misyonuna adayamamaktadırlar (Oberholster and Taylor, 1999, p.57).

Özellikle Japonların giderek büyüyen yüksek verimlilikleri çalışanların örgütlerine ithaf ve sadakatleri ile açıklanmaktadır. Genellikle çalışanların yüksek bağlılıklarının yüksek sadakat, yüksek verimlilik ve yüksek sorumluluk sahibi olma ile sonuçlandığı kabul edilmektedir (Chow, 1994, p.3). Sonuç olarak yüksek performanslı, eğitilmiş bir çalışanın uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar, çünkü örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (Northcraft and Neale, 1990, p.465).

Son zamanlarda yapılan çeşitli araştırmalarda günümüzün Batı Dünyası'nın hızla değişen çevresinde örgütsel bağlılığın uygunluğu ve sürekliliğine şüpheyle bakılmaya başlanılmıştır. Çalışanların bu çağda küçülerek büyüme, yeniden yapılanma, şirket evliliği gibi unsurlarla örgütsel bağlılık yolu ile uzun süre mücadele edemeyeceklerini düşünmektedirler (Suliman and Iles, 2000 (b), p.71).

Örgütsel bağlılığın aleyhinde olan bu tür bazı araştırmalara rağmen pek çok araştırmacı da 2000'li yılların en önemli tartışma konularından birisinin örgütsel bağlılık olacağını iddia etmektedirler. Her türlü organizasyonun amacı değişen iş ve çevre şartlarında örgütsel bağlılık oluşturabilmektir. Zira bugünün iş yaşamı, düşük iş güvenliği, teknoloji ve stres nedeniyle gittikçe kötüleşmektedir. Bundan dolayı yöneticiler iş güvenliği sağlamak amacıyla her zamankinden daha fazla çalışanların bağlılığını sağlamaya çalışmaktadırlar (ADL Associates, 1998, p.6).

Örgütsel bağlılığın, devamsızlık, iş gücü devir hızı, iş başarısı ve lider-ast ilişkileri gibi çok önemli iş ilişkili yapılarla münasebeti araştırıldıkça örgütler için çok önemli bir konu olduğu daha fazla ciddiye alınmaktadır (Eby and Freeman, 1999, p.463).

2.DAVRANIŞSAL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında yaşanan karışıklık, bu kavramın sınıflandırılmasında da ortaya çıkmaktadır. Çeşitli araştırmacılar, farklı

yaklaşımların ele alınabileceği sınıflandırmalar önermişlerdir. Örneğin; Huang (2000) bağlılıkla ilgili olarak geliştirilen farklı teorileri dört grupta sınıflandırmıştır (Huang, 2000, pp.7-12). Bunlar: davranışsal, sosyolojik, moral ve tutumsal bağlılık türleridir. Bağlılıkla ilgili birbirinden değişik sınıflandırmalar yapmak mümkünse de literatürde özellikle üç sınıflandırma türü ön plana çıkmaktadır. Bu üç önemli sınıflandırma; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıklar şeklinde ortaya konulabilir.

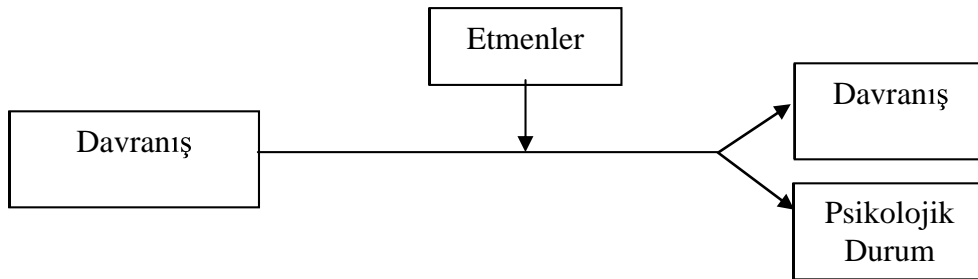
Örgütsel bağlılığın tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı şekilde incelenmesinin sebebi, örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuya farklı açılardan yaklaşmış olmalarıdır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğun olarak durmuşlarken, sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır (Mowday and et al., 1982, p.24).

Davranışsal bağlılık, bağlılığın dışavurumu veya normatif beklentileri aşan davranışlar olarak ele alınabilir. Bu kavram, kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci ile ilgilidir (Mowday and et al., 1982, p.25). Burada örgüte bağlı kalmaktan kastedilen, örgütte kalmaya niyetli olma (O'Reilly and Chatman, 1986; Mottaz, 1989), örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama (DeCottis and Summers, 1987) gibi davranışlardır.

Belli bir örgüte katılmak için kişinin özveride bulunması gereği, örgüte bağlılığın başlangıç noktası olarak ele alınmıştır. Bunun yaygın biçimi üyeliğe kabul törenleridir. Çeşitli sosyal kulüpler, askeri kurumlar ve dini tarikatlarda üyeliğe kabul törenleri yoğun olarak kullanılmaktadır.

Davranışsal bağlılık, örgütten ziyade kişinin kendi davranışlarına karşı gelişir. Kişi belli bir davranışta bulunduktan sonra bu davranışlarını devam ettirir. Davranışlarına bu şekilde bir bağlılık gösterdikten sonra ona uygun veya onu meşru ve haklı çıkaran tutumlar geliştirir. Bu tutumlar da davranışın tekrarlanma olasılığını artırır (Meyer and Allen, 1991, p.62; Oliver, 1990, p.20). Davranışsal bağlılık süreci şekil 1.'deki gibi özetlenebilir.

Şekil 1. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı



Kaynak: Meyer, J.P. and Allen, N.J., (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resources Management Review*, Vol:1, p.63.

Literatürde davranışsal bağlılık konusunda Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı ile Salancik'in Yaklaşımları bulunmaktadır. Aşağıda bu iki yaklaşım detaylı olarak ele alınacaktır.

2.1.Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker'e göre örgütsel bağlılık, üyenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir (Becker, 1960, p.32). Bir diğer ifadeyle davranışsal bağlılık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini sergilemekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sürdürme eğilimidir (Meyer and Allen, 1984, p.372). Dolayısıyla Becker'e göre kişi, çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, bağlanmadığı takdirde kaybedeceklerini düşündüğü için bağlanmakta ve örgütte çalışmaya devam etmektedir (Gökmen, 1996, ss.1-2; Porter and et al., 1974, pp.603-609; Becker, 1960, pp.32-42).

Becker, kişinin davranışlarına bağlılık göstermesinin sebebinin tutarlı davranışlarda bulunması ile ilgili olduğunu kabul etmektedir. Tutarlı davranışlar, uzun zamandan beri süregelen ve farklı faaliyetler içerseler dahi aynı amacı sağlamaya yönelik davranışlardır. Birey bu davranışları amaçlarına ulaşmada bir araç olarak gördüğü için tekrarlama eğilimi göstermektedir (Becker, 1960, p.33).

Becker kişilerin tutarlı davranışlar sergilemesinin gerekçesini yan bahisle açıklamaktadır. Yan bahse girmekle ifade edilmek istenilen, 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 (Becker, 1960, p.35).

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 (Becker, p.35; Meyer and Allen, 1984, p.373). Sonuç olarak, kişi yavaş yavaş örgütle davranışsal ve psikolojik bağlarını artırmaktadır.

Becker'e göre çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları dört tanedir (Becker, 1960, pp.36-38). Bunlar:

a. 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.

b. Bürokratik düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, emeklilik aylığı için her ay aylığından belli bir miktar kesinti yapılan bir kişiyi düşünelim. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur. Çünkü örgütten ayrıldığı takdirde yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır.

c. Sosyal etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır. Örneğin, kişi kendisini sözüne güvenilir biri olarak göstermişse, sözüne güvenilir kanaatinin bozulmaması için yalan söylememesi gerekmektedir. Bu durumda, dürüst davranışlara karşı bir bağlılık geliştirecektir.

d. Sosyal roller: Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayacaktır.

Becker'e göre sözü edilen kaynaklardan dolayı girilmiş olan yan bahisler ve bunlara yapılan yatırımlar zaman içinde giderek artmaktadır. Bu nedenle kişinin yaşı ve kıdemi, yaptığı yatırımların temel göstergeleri olarak kabul edilmektedir. Buna göre, kişinin yaşı ilerledikçe ve kıdemi arttıkça yatırımları da buna paralel olarak artacak ve kişinin örgütten ayrılması zorlaşacaktır (Becker, 1960).

Özetlemek gerekirse Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı işletmeye bağlılığın davranışsal boyutu olarak ele alınmaktadır ve genellikle tasarlanmış bağlılık olarak da adlandırılmaktadır (Somers, 1993, pp.185-192; Mathieu and Zajac, pp.171-194; Meyer and Allen, 1990, pp.372-378). Becker'in de belirttiği gibi, bu tür bağlılığın temelini ekonomik temeller oluşturmakta ve kişi, işletmeden ayrılmanın parasal, sosyal ve psikolojik yönlerinin götürüsü fazla olduğu için örgüte bağlanmaya kendisini zorunlu hissetmektedir. Ekonomik götürülerin sayısı ve miktarı arttıkça çalışanın örgüte bağlılığı da o derece artmakta ve örgüt üyeliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmaktadır (Mayer and Schoorman, 1992, pp.671-684).

2.2.Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımında örgütsel bağlılık, kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımda da Becker'in yaklaşımında olduğu gibi kişi, önceki davranışlarına bağlanarak, bunlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir (O'Reilly and Caldwell, 1981, p.598; Oliver, 1990, p.20).

Salancik'e göre bağlılık; kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur (Mowday and et al., 1982, p.20).

Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir. Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından söz etmektedir. Kişinin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkiler (O'Reilly and Caldwell, 1981, p.560). Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkilemektedir.

Gerek Becker gerekse Salancik bağlılığı, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadırlar. Ancak Becker'in yaklaşımında kişinin davranışlarına karşı bağlılık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiği zaman kaybedeceği yatırımların farkında olması gerekmektedir. Oysa, Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun diğer bir ifadeyle davranış devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir.

3.DAVRANIŞSAL BAĞLILIĞIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Örgütsel bağlılıkla ilgili yaklaşımlarından herhangi birinin diğerine göre daha üstün, daha geçerli ve uygulanabilir olduğunu ileri sürmek tartışmaya açıktır (Varoğlu, 1993, s.18). Her örgütsel bağlılık türünün de geçerli olduğu farklı ortamlar vardır. Örgüt kültürü, yönetim ve liderlik biçimi, çalışanların kişisel ve demografik özellikleri, örgütün içinde faaliyet gösterdiği sosyo-ekonomik yapı, toplumsal özellikler ve çevresel şartlar, örgütsel bağlılık türünün uygulanmasında son derece önemli içsel ve dışsal faktörler konumundadır. Bütün bu faktörler örgütsel bağlılık türünün seçiminde önemli ölçüde rol oynamaktadır.

Davranışsal bağlılık yaklaşımları kişilerin örgüt üyeliklerini sürdürmek için nasıl çaba sarf etmeleri ve nasıl davranışlar sergilemeleri gerektiği ile ilgili sürece dayanmaktadır. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı ve Salancik'in Yaklaşımı alış-veriş ilişkisine, diğer bir ifadeyle çıkar-maliyet ilişkisine dayanmaktadır. Her iki davranışsal bağlılık yaklaşımının sadece davranışlara odaklanıp, çalışanların tutum, değer, hedef, misyon ve vizyonlarını göz ardı etmesi bu yaklaşımların eksik yönlerini oluşturmaktadır. Oysa bilinmektedir ki çalışanların örgütlerine bağlılık göstermelerinde onların örgütleriyle özdeşleşebilmeleri, örgütsel hedefleri içselleştirebilmeleri ve "benim örgütüm" felsefesine sahip olabilmeleri de oldukça önemlidir.

Ancak yine de örgütsel bağlılık sınıflandırmaları sayısı her geçen gün artan örgütsel bağlılık tanımlarını daha basite indirgemeye yardım etmektedir. Bu tanımlar da ya tutum ya da davranış faktörü ön plana çıkmaktadır. Örneğin; bir kişinin normatif beklentileri aşan davranışlarından bahsedildiğinde aslında bağlılığın dışı durumundan yani davranışlardan söz edilmektedir. Buna karşın,

kişinin kimliğinin örgüte iliştilmesinden bahsedildiğinde ise, tutumlar ön plana çıkmaktadır (Varoğlu, 1993, s.18).

KAYNAKLAR

- ADL ASSOCIATES, (1998), **Commitment: If You Build it.....Results Will Come**, ADL Associates, Lewistelle, TX.
- AGARWAL, S., DeCARLO, T. E. and B.VYAS, S. (1999), "Leadership Behavior and Organizational Commitment: A Comparative Study of American and Indian Salaspersons", *Journal of International Business Studies*, Vol.30, No.4, p.727, Winter.
- ALLEN, N.J. and MEYER, J.P. (1990), "Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links To Newcomers' Commitment and Role Orientation", *Academy of Management Journal*, Vol:33, No:4, pp.847-858.
- AWAMLEH, A.K.H.N. (1996), "Organizational Commitment of Civil Service Managers in Jordan: a Field Study", *Journal of Management Development*, Vol:15 No:5, pp.65-74.
- BALAY, R. (2000), **Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- BAYSAL, A.C. and PAKSOY, M. (1999), "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli", *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, C:28, S:1, ss.7-15, Nisan.
- BECK, K. and WILSON, C. (1997), "Police Officers' Views On Cultivating Organizational Commitment Implications For Police Managers", *Policing: An International Journal Of Police Strategy and Management*, Vol:20, No:1, pp.175-195.
- BECKER, H. S. (1960), "Notes on the Concept of Commitment", *American Journal of Sociology*, Vol:66, pp.32-42.
- BENNETT, R. (1999), **Corporate Strategy**, Financial Times Pitmon Publishing, 2nd. Edition, London.
- BREWER, A.M. (1996), "Developing Commitment Between Managers and Employees", *Journal Of Managerial Psychology*, Vol:11, No:4, pp.24-34.
- CAMP, S.D. (1993), "Assessing the Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover: An Event History Approach", *The Prison Journal*, Vol:74, No:3, pp.279-305.
- CHOW, I.H.S. (1994), "Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan", *The International Journal of Career Management*, Vol:6, No:4, pp.3-9.
- DAVIS, K. and NEWSTROM, J.W. (1989), **Human Behavior at Work, Organizational Behavior**, Eight Edition, McGraw Hill Book Company, New York.
- DeCOTTIS, T.A. and SUMMERS, T.P. (1987), "A Path Analysis of Organizational Commitment", *Human Relations*, Vol:40, No:7, pp.445-470.
- DICK, G. and METCALFE, B. (2001), "Managerial Factors and Organisational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff", *The International Journal of Public Sector Management*, Vol:14, No:2, pp.111-128.
- EBY, L.T. and FREEMAN, D.M. (1999), "Motivational Bases of Affective Organizational Commitment: A Partial Test Of An..., Organizational Commitment; Psychology", *Journal Of Occupational & Organizational Psychology*, Vol:72, Issue:4, pp.463-484.
- GÖKMEN, S. (1996), **İşletmeye Bağlılık Anketini Türkçe'ye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenirlilik Katsayılarını Belirleme Çalışması**, Hacettepe Üniversitesi, Sos.Bil.Ens., Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- HUANG, L.H. (2000), **The Perceived Leadership Behaviour and Organizational Commitment At CPA Firms**, DBA, Nova Southeastern University, Publication Number:AAT 9954698, www.lib.umi.com.
- İPEK, C. (1999), **Resmi Liseler ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

- LEONG, C.S., FURNHAM, A. and COOPER, C.L. (1996), "The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship", *Human Relations*, Vol:49, No:10, pp.1345-1361.
- MATHIEU, J.E. and ZAJAC, D.M. (1990), "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, Vol:108, No:2, pp.171-194.
- MAYER, R.C. and SCHOORMAN, F.D. (1992), "Predicting Participation and Production Outcomes Through a Two-Dimensional Model of Organizational Commitment", *Academy of Management Journal*, Vol:35, No:3, pp.671-684.
- MEYER, J.P. and ALLEN, N.J. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resources Management Review*, Vol:1, pp.61-89.
- MEYER, J.P. and ALLEN, N.J. (1984), "Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, Vol:69, ss.372-378.
- MEYER, J.P., ALLEN, N.J. and SMITH, C.A. (1993), "Commitment to Organization's and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol:78, No:4, pp.538-551.
- MORROW, P.C. and McELROY, J.C. (1986), "Research Notes on Assessing Measures of Work Commitment", *Journal of Vocational Behaviors*, Vol:7, pp.139-145.
- MOTTAZ, C.J. (1989), "An Analysis of The Relationship Between Education and Organizational Commitment in a Variety of Occupational Groups", *Journal of Vocational Behavior*, Vol:28, No:3, pp.214-228.
- MOWDAY, R.T., STEERS, R.M. and PORTER, L.W. (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol:14, ss.224-247.
- MOWDAY, R.T., PORTER, L.W. and STEERS, R.M. (1982), "Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover", New York, Academic Press. In Reichers, A.E. A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*, Vol:10, No:3, pp.465-476.
- NIJHOF, W.J., DE JONG, M.J. and BEUKHOF, G. (1998), "Employee Commitment in Changing Organizations: An Exploration", *Journal of European Industrial Training*, Vol:22, No:6, pp.243-248.
- NORTHCRAFT, G.B. and NEALE, M.A. (1990), **Organizational Behavior, A Management Challenge**, The Dryden Press: USA.
- OBERHOLSTER, F.R. and TAYLOR, J.W., "Spiritual Experience and The Organizational Commitment of College Faculty", *Info*, Vol:2, No:1, pp.57-58.
- OLIVER, N. (1990), "Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development", *Journal of Occupational Psychology*, Vol:63, No:1, pp.19-31.
- O'REILLY, C. and CHATMAN, J. (1986), Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalisation on Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, Vol:71, No:3, pp.492-499.
- O'REILLY, C. and CALDWELL, D.F. (1981), "The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification", *Administrative Science Quarterly*, Vol:26, pp.597-616.
- PORTER, L.W., STEERS, R.M., MOWDAY, R.T. and BOULIAN, P.V. (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, Vol:59, No:5, pp.603-609.
- SAAL, F.E. and KNIGHT, P.A. (1987), **Industrial-Organizational Psychology, Science and Practice**, Brooks/Cole Publishing Comp: Pacific Grove.
- SAVERY, L.K. and SYME, P.D. (1996), "Organizational Commitment And Hospital Pharmacists", *Journal of Management Development*, Vol:15, No:1, p.14.
- SCHERMERHORN, J.R., HUNT, J.G. and OSBORN, R.N. (1994), **Managing Organization Behavior**, Fifth Edition, John Wiley & Sons, Inc: New-York.

- SCOTT, D.C. (1993), "Assessing The Effects Of Organizational Commitment And Job Satisfaction On Turnover: An Event History Approach", *The Prison Journal*, Vol:74, No:3, pp.279-305.
- SOMERS, M. J. (1993), "A Test of the Relationship Between Affective and Continuance Commitment Using Non-Recursive Models", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol:66, pp.185-192.
- SULİMAN, M.A. and İLES, P. (2000a), "Is Continuance Commitment Beneficial to Organizations?Commitment-Performance Relationship: A New Look", *Journal Of Managerial Psychology*, Vol:15, No:5, pp. 407-426.
- SULİMAN, M.A. and İLES, P. (2000b), "The Multi-Dimensional Nature of Organizational Commitment in A Non-Western Context", *Journal of Management Development*, Vol:19, No:1, pp.71-72.
- VAROĞLU, D. (1993), **Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.