

# ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

ÖĞR. GÖR. AYSU GÜL ŞANLI



“TÜM YOLLAR DENENDİĞİ HALDE FABRİKA İŞÇİLERİNİ  
DESTEKLEYEMEM BİLE ONLARLA YEMEĞİMİ PAYLAŞIRDIM.  
“SAKİCHİ TOYODA

- **Toyota sıfır işten çıkarma politikası:** 1929’da işten çıkarma travması yaşamışlardır. Sonrasında bu bir politikaya dönüşmüştür. Ekonomik koşullar ne olursa olsun, toplu işçi çıkarılmaları **kurumda ilk maliyet kısma seçeneği olarak görülmemekte.** 2008 de yaşanan daralmaya rağmen boşta kalan işçiler ve üretim hattı teknikerleri, hem mevcut fabrikada eğitimlere tabi tutularak hem Japonya ya gönderilerek gelişmeleri için değerlendirilmiştir.



**TOYOTA**



# ÖRGÜTSEL BAĞLILIK NEDİR?

- Örgütsel bağlılık çalışanın örgütü ile girdiği **kimlik birliğinin** derecesidir.
- Örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır.
- İnsanların bir bütün olarak örgütleri hakkında sahip oldukları duygu ve inançların toplamıdır.

- Bağlılık, son derece yüksek olandan son derece düşük düzeylere kadar değişebilir.
- Örgütlerin;
  - terfi uygulamaları,
  - ürünlerinin kalitesi ve
  - etik konulardaki tutumları gibi çeşitli yönleri insanların örgüte karşı bağlılık seviyelerine etki edecektir.

■ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK  
BAŞARIYA ULAŞMADA EN  
KRİTİK FAKTÖR OLARAK  
GÖRÜLMEKTEDİR

- Örgütsel bağlılığın en önemli özelliği örgüt devamlılığının sağlanmasında ihtiyaç duyulan «**insan kaynağından**» en üst düzeyde yararlanılabilmesine imkan tanımasıdır

Birbirinize kardeřlik sevgisiyle  
bağlı olun. Birbirinize saygı  
göstermekte yarışın. Romalılar 12:10

# ÖRGÜTSEL BAĞLILIK MODELİ:

- Uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarından oluşur;
  - **Uyum:** belirli dış ödüllere kavuşma amacı.
  - **Özdeşleşme:** örgütün bir parçası olarak kalma isteği
  - **İçselleştirme:** bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyum



# ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BOYUTLARI

- 1. Duygusal bağlılık
- 2. Devam bağı
- 3. Normatif bağlılık

# DUYGUSAL BAĞLILIK

- Çalışanın örgütüne duygusal anlamda bağlanması, örgütüyle **özdeşleşmesi ve örgüte katılımını** ifade eder
  - Örgütsel amaçlara ve değerlere duyulan saygı,
  - yöneticilere duyulan sevgi,
  - örgütün vizyon ve misyonunun içselleştirilmesi ile ortaya çıkan bağlılıktır
- «sadakət, sevgi, aidiyet»



# DUYGUSAL BAĞLILIK

- **En iyi arkadaşlarım benimle aynı ofiste çalışıyor**
- **Yaptığım işin sorumluluğu çok ödüllendirici, her gün işime zevkle geliyorum**

# DEVAM BAĞLILIĞI

- Çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda katlanacakları **maliyetlere dayanan** bağlılık anlamına gelir.
- Çalışanın örgütü bırakmasının çok maliyetli olacağını fark etmesine yöneliktir
- **Mantığa dayanmaktadır.** Kişi her an örgütü yarı yolda bırakabilir

## DEVAM BAĞLILIĞI

- **Aldığım ücretle iyi bir ev aldım. Gideceği yeni işte bunları yapabilir miyim?**
- **Yakında terfi alacağım**
- Futbolcuların transferler karşısında duygusal bağlılığı değil de devam bağlılığına uygun özellikler göstermesi

# NORMATİF BAĞLILIK

- Çalışanın **ahlaki ve kültürel nedenlerden** dolayı örgüte olan yükümlülüğünü ifade eder.
- Buna göre örgütte kalmak çalışan açısından **doğru şeydir.**
- **Manevi bağlılık ve zorunluluk hakimdir**
- Etik ilkeler önemlidir

# NORMATİF BAĞLILIK

- Patronum bana çok yardım etti, bana mentorluk yaptı, eğitti, yükselmenin yollarını gösterdi!
- Patronuma/ kuruma borçluyum

Zorunluluk  
ve vicdan  
temelli

# ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN KİŞİSEL FAKTÖRLER

- **İş beklentileri:** İşe yüksek beklentiyle başlayanların daha fazla bağlanma eğilimine karşın, süreç içinde deneyimleriyle oluşan beklentilerin daha da önemli olduğu görülmektedir
- **Psikolojik sözleşme:** Hem çalışanın hem de örgütün **karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerini kapsar.**
- Çalışan beklentilerinin karşılanmadığını düşündüğünde bağlılık düşecektir
- **Kişisel özellikler:** Cinsiyet (fark yok değişken)- medeni durum (evlilerde yüksek bağlılık)- eğitim (ters orantılı)- Yaş (doğru orantılı)- Çalışma süresi (doğru orantılı)



# ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

- İşin niteliği(kapsamlı iş-yüksek bağlılık)
- Liderlik tarzı (kararlara katılım-yenilikçilik-esneklik-çalışanlara güven-sorumluluk veren yönetim)
- Ücret düzeyi (doğru orantılı)
- Ödül sistemi (içsel ödül: ücret psikolojik ödül: iş-arkadaş tatmini)
- Denetim (yakın denetim-düşük bağlılık)
- Takım çalışması (doğru orantılı)
- Rol belirsizliği (iş ve sorumluluk belirsiz)
- Rol çatışması (aynı anda zıt talepleri yerine getirme)
- Örgüt kültürü (değerler-inançlar)

# ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN ÖRGÜT DIŐI FAKTÖRLER

- Yeni iş imkânları
- Profesyonellik



# ÖRGÜTSEL BAĞLILIK NASIL OLUŞTURULUR?

- Adalet ve destek
- Paylaşılan değerler
- Güven
- Örgütsel kavrama (örgütün geçmiş-şimdi-geleceği)
- Çalışan katılımı

# ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

- Performans düzeyi
- İş Stresi
- Devamsızlık (işe geç kalma)
- İşten Ayrılma Niyeti ve İşten Ayrılma



- Hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılık çalışanın işten ayrılmasının öngörücüleri olarak araştırılmıştır.
- Meta-analizler düşük düzeyde iş tatmini ve örgütsel bağlılığın her ikisinin de daha yüksek işten ayrılma oranlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir