

Örgütsel Bağlılık ve Ekstra Rol Davranışı Arasındaki İlişkiler: İmalat Sektöründe Bir Araştırma

Aydın YILMAZER

Yrd.Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi
Sapanca Meslek Yüksekokulu
yilmazer@sakarya.edu.tr

Örgütsel Bağlılık ve Ekstra Rol Davranışı Arasındaki İlişkiler: İmalat Sektöründe Bir Araştırma

The Relationships of Organizational Commitment and Extra Role Behaviors: A Study on Manufacturing Sector

Özet

Bu çalışmanın amacı, Sakarya'da faaliyet gösteren OTOKAR firmasında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ve rol davranışları arasındaki ilişkileri demografik özellikleri bakımından incelemektir. Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümü, ankete katılanların bireysel özelliklerini tespit etmek için tanıtıcı bilgi formundan, ikinci bölümü çalışanların kuruma bağlılık düzeylerini ölçen Porter ve arkadaşları (1973) tarafından geliştirilen 15 maddelik örgütsel bağlılık ölçeğinden oluşmaktadır. Anket formunun üçüncü bölümünde ise, çalışanların tanımlanmış (4 soru) ve tanımlanmamış (4 soru) rol davranışlarını belirlemek için Smith ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirilen 8 maddelik ekstra rol davranışı ölçeği kullanılmıştır. Çalışma, örgütsel bağlılık ile ekstra rol davranışları arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu ve örgütsel bağlılığın artmasına paralel olarak çalışanların fazladan rol davranışlarına gönüllü katılımlarının artacağı varsayımı üzerine kurulmuştur. Analiz sonuçlarından varsayımın doğrulandığı ve kurumsal bağlılığın, tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışı göstermeyi olumlu yönde etkilediği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, ekstra rol davranışı, tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışları.

Abstract

The aim of this study is to define the institutional devotion and role behaviors among the employees of OTOKAR company operating in Sakarya, taking account to their personal characteristics. Research was conducted by using a questionnaire made up of three sections in order to collect data. The first section is an introductory information form to determine their personal characteristics and in the second section a scale of commitment to institution consisted of 15 items developed by Porter et al (1973) to determine the extent of devotion to institution is used. In the final section of survey a scale consisted of 8 statements related to defined (4 questions) and undefined (4 questions) role behaviors, developed by Smith et al (1983) in order to measure role behaviors is used. It was observed that there is a direct relation between working, institutional devotion and extra role behaviors based on the assumption of parallel increase of the voluntary role behaviors with the increasing institutional devotion. Under the light of data obtained from research the assumption made above was approved and it is determined that the institutional devotion has positive effect on defined and undefined role behaviors.

Keywords: Institutional devotion, extra role behavior, defined and undefined role behavior.

1. Giriş

Globalleşme, müşteri beklentilerindeki değişim gibi pek çok gelişme, örgütlerde insan kaynaklarının önemini giderek artırmaktadır. Günümüzde örgütler, yaşamlarını devam ettirebilmek ve stratejik amaçlarına ulaşabilmek için, iş tanımlarında biçimsel olarak belirlenmiş görevlerin ötesinde davranış sergileyen ve örgütlerine bu yönüyle önemli katkılar sağlayan çalışanlara daha çok ihtiyaç duymakta ve çalışanların örgüt içi girişimciliğinden ve yaratıcılığından daha fazla yararlanmaya çalışmaktadır. Bunun sağlanmasında bir yandan örgütsel bağlılık olarak bilinen davranış kalıplarının teşvik edilmesi; diğer yandan bu davranışları etkileyen örgütsel bağlılık belirleyiciler daha fazla önem kazanmaktadır. Örgütsel bağlılığın sonuçları ve belirleyicilerinin neler olduğu konusu, son 15-20 yıldır üzerinde yoğun bir şekilde araştırma yapılan konulardan biri olmuştur. Bu kapsamda, iş tatmini, rol davranışları, bireysel özellikler gibi pek çok değişkenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Bu çalışmanın amacı, bir imalat işletmesinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ve rol davranışları arasındaki ilişkileri demografik özellikleri bakımından incelemektir. Bu amaçla hazırlanan çalışmada, öncelikle örgütsel bağlılık kavramı üzerinde durulmuş, daha sonra örgütsel bağlılık ve rol davranışları arasındaki ilişki kuramsal ve görgül olarak araştırılmıştır.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalar kavramın farklı biçimlerde tanımlandığını göstermektedir. Bununla birlikte konu üzerinde çalışan bilim adamlarının örgütsel bağlılık konusunda yaptıkları bazı tanımlar şöyledir: Mowday kurumsal bağlılığı, (Mowday ve vd., 1982: 47) “örgüt ile çalışanın amaçlarının bütünlük ve uyum içinde olması” şeklinde açıklamıştır. Örgütsel bağlılığı “kişinin çalıştığı kurumu pozitif değerlendirmesi ve onun amaçları doğrultusunda hareket etmesi” olarak tanımlayan Sheldon’un tanımı kısa ancak kapsayıcıdır (Sheldon, 1971: 143). Robbins (Robbins, 1998: 43) ise örgütsel bağlılığı, “çalışanın kurumuyla ve onun amaçlarıyla uyumlu olması ve kurumdaki üyeliğini devam ettirme arzusu” olarak tanımlamıştır. Örgütsel bağlılığın kapsamlı bir tanımı, Wiener tarafından yapılmış ve Wiener örgütsel bağlılığı “örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak şekilde davranmak için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı” şeklinde belirtmiştir (Wiener, 1982: 7). Tanımlardan, örgütsel bağlılığın iş ve başarıyla yakından ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Bir örgüte olan bağlılık, çalışanın o örgüte olan üyeliğini sürdürme isteğini artırır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık, bireyin, örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi,

örgüt için ekstra çaba harcamaya hazır olması ve örgütte kalmaya istekli olması anlamında kullanılmıştır.

Mowday ve Porter'ın örgütsel bağlılık sınıflamasına göre, örgüte bağlılığı belirleyen dört faktör bulunmaktadır (Mowday ve vd, 1982: 47; <http://www.insankaynaklari.com>). Bunlar: "Kişisel özellikler", "Rol ve iş özellikleri", "Yapısal özellikler" ve "İş deneyimi" dir. Bunun yanı sıra, işe ve örgüte yönelik tutum araştırmalarında birbirleri ile ilişkisi olan, ancak birbirlerinden ayırt edilme özelliğine sahip beş farklı tutum boyutuna rastlanmaktadır. Bunlar; "iş doyumunu", "örgüte bağlılık", "işle bütünleşme", "motivasyon" ve "iş sürdürmeye yönelik tutum" olarak adlandırılmaktadır. İfade edilen bu tutum boyutları üzerinde yapılan araştırmalar, kavramların tanımı, dinamikleri ve birbirleriyle olan ilişkileri açısından, bireyin performans düzeyini etkilemede kuruma bağlılığın daha belirleyici rolü olduğu varsayılmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999: 7–15; Türköz, 2000: 4).

Öte yandan çalışanların örgütsel bir sorunu algılamaları durumunda buna verecekleri üç tür tepki vardır: Haksızlığa karşı fiili müdahalede bulunmak, sözlü olarak itiraz etmek ve tepkisiz kalmaktır. Ancak tepkisiz kalanlar rahatsızlıklarını kendi içlerinde yaşarlar. Bu durumda çalışanların iş tatminleri düşer, örgütsel bağlılıkları zayıflar. Çünkü, algılama-tutum-davranış örgüsü, bireysel ve örgütsel davranışın temelini oluşturur (Özmen, vd., 1997: 490-503).

Ayrıca, örgütsel bağlılık araştırmacılar tarafından; ahlaki bağlılık, çıkara dayalı bağlılık, zorunlu bağlılık gibi sınıflamalarının yanında, devamlılık bağlılığı, uyum bağlılığı, kontrol bağlılığı şeklinde de sınıflandırılmıştır. Ancak yapılan araştırmalarda literatürde en çok benimsenen bağlılık sınıflandırılması Allen–Meyer tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık sınıflandırılmasıdır (Meyer ve Allen, 1997: 126). Örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinde; "devam bağlılığı", "normatif bağlılık" ve "duygusal bağlılık", ve alt boyutlarıyla örgütsel bağlılık ölçülmüştür.

Devam Bağlılığı (Continuance Commitment); Devam bağlılığı zorunlu bağlılıktır; maddi ve manevi faktörlere bağlı olarak ortaya çıkar. Bu tür bağlılıkta çalışan kurum için harcadığı emek, zaman ve çabanın karşılığında edindiği statü, ücret, yetki gibi maddi ve manevi tatmin unsurlarını, kurumdan ayrılmasıyla birlikte kaybedeceğine inanır ve bu inanç onun örgütsel bağlılığını sağlar. Devam bağlılığı içten gelen bağlılık değil, dış faktörlere dayalı bağlılıktır (Obeng ve Ugboro, 2003: 83).

Normatif (Kuralsal) Bağlılık (Normative Commitment); Çalışanların ahlaki bir yükümlülük duygusu ile örgütsel amaçlara bağlanmayı zorunluluk olarak gördükleri için, gösterdikleri bağlılık türüdür. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar bireysel değerlere veya kurumda kalma yükümlülüğünün oluşmasını sağlayan inanca dayanarak, örgütte çalışmayı kendisi için bir "görev" olarak görürler. Çalışanlar norma-

tif bağlılıkta örgütte kalmanın veya bağlılık göstermenin “doğru” olduğunu inanmışlardır (Dunham vd., 1994: 370).

Duygusal/Tutumsal Bağlılık (Affective Commitment); örgütsel amaçları benimseme, onlara bağlanma ve onunla özdeşleşme ile ilgili olumlu duygulara sahip olmaktır. Duygusal bağlılık, örgütsel amaçlara ve kurallara karşı duyulan saygı, yöneticilere duyulan sevgi ve saygı, duygusal yakınlık, örgütsel vizyon ve misyonun paylaşılması ile oluşan bağlılık türüdür (Mowday vd., 1979: 224). Boyutların incelenmesinden çıkartılabilecek sonuç, bağlılığın işe bağlılık, işyerine bağlılık ve kurumsal amaçlara bağlılık şeklinde ortaya çıktığıdır.

Diğer taraftan, alan yazın incelendiğinde örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen pek çok ölçek çalışmaları yapılmıştır ve bu çalışmalar, günümüzde giderek artan bir önem kazanmıştır. Bunun pek çok nedeni bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Özmen vd., 1997: 490-503):

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, kurumsal etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
5. Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi kurumsal rol davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

2.2. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini

Günümüzde kurumların çalışma barışı, iş tatmini, güven, bilgi, takım çalışması örgütsel iklim, örgütsel kültür, öz yetkinlik gibi fiziksel özelliği olmayan veya patent alma olanağı bulunmayan örgütsel yetenekler, rekabet üstünlüğü sağlayan faktörler olarak öne çıkmaktadır (Fiol, 1991: 191). Bu durum, bilgi ve becerinin, akıl ve gönül gücünün örgüt amaçları doğrultusunda harekete geçirilmesinin, kısaca insan unsurunun örgüt başarısındaki kritik rolünün önemini ortaya koymaktadır. İş tatmininin doğal bir sonucu olarak görülen örgütsel bağlılık, kurum lehine özveride bulunma, örgütsel amaçlar uğruna kendini adama ve örgütsel yarara katılma gibi anlamlara gelmektedir (Marchiori ve Henkin, 2004: 353). Örgütsel bağlılık, örgüte değer katan örgütsel tutum ve davranışların genel adıdır (Marchiori ve Henkin, 2004: 353). Herhangi bir değere bağlılık, onu yürekten benimseme, onun yararına hareket etmeyi gerektirir.

Çalışanlar örgütsel kurallara karşı iki tür olumlu davranış gösterebilirler; bunlardan biri “uyuma” davranışı diğeri, “bağlanma” davranışıdır. Çalışanların örgütsel kuralla-

rı benimsemeyen yerine getirmeleri “uyuma davranışı” iken, onların örgütsel kuralları, amaç ve hedefleri, örgütsel tüm çıkarları gönüllü olarak benimsemeleri ve bunun gereğini yapmaları, “bağlanma davranışı”dır (Tutar, 2007: 101–112).

İş tatmini, çalışanların yaptığı işlerden, kurumlarından ve yönetim anlayışından duydukları memnuniyet derecesidir. İş tatmini tanımı, konu üzerine yapılan incelemelerinin, işe, çalışana ve örgütsel yapı ve yönetime ilişkin faktörlerle birlikte ele alınması gereğini ortaya koymaktadır. İşe, çalışana ve kuruma yönelik tutum araştırmalarında genellikle birbirini etkileyen ve birbirine bağlı faktörler bulunmaktadır. Tutum araştırmalarında iş tatmini, örgüte bağlılık ve örgütsel motivasyon boyutları genellikle birbirine bağlı olarak ele alınmaktadır. İş tatmini, çalışanların işlerine gösterdikleri memnuniyet düzeyidir. İş tatminini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlar; ücret, iş güvencesi, terfi, fiziksel çalışma koşulları, kişinin kendini gerçekleştirme olanağı, cinsiyet, yaş, medeni durum gibi demografik göstergeler ile yönetim yapısı, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, ait olma duygusu gibi örgütsel faktörler kişinin kurumda iş tatminini etkileyen faktörlerdir (Morgan ve Richard, 1980: 35). Kişi işinden doyum buluyor ise, işine ve örgütüne karşı örgütsel bağlılık ve pozitif rol davranışlarını ona göre gösterir; aksi halde işine ve örgütüne karşı ilgisi azalır. Kişinin iş tatmini bulması bakımından işe ilişkin beş boyutun bulunduğunu ileri süren Luthans, (Luthans, 1994: 114–115) söz konusu boyutları aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

1. İşin kendisi
2. Ücret
3. Yükselme fırsatı
4. Yönetim anlayışı
5. İş arkadaşları

İş tatmininin, iş performansı, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, his ve davranışlarının üzerinde etkili olmaktadır. İş tatminin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma, izin isteme, işe devamsızlık gibi davranışlara daha az rastlanıldığı, iş doyumunun yüksek olmasının ise, örgütsel bağlılığın, ilgililiğin, sadakatin ve örgütsel özdeşim kurmanın artmasına katkı sağladığı anlaşılmaktadır (Shalley vd., 2000: 215).

Ayrıca, örgütsel bağlılık, bireyin, kurumuyla farklı yönlerden özdeşleşme derecesini yansıtmaktadır. Bir örgütte, çalışanların örgütsel bağlılığa önem verip vermediklerinin anlaşılmasını sağlayan üç genel ölçüt bulunmaktadır. Reichers, (Reichers, 1985: 465) bu ölçütler şunlardır:

- Çalışanın örgütün üyesi olmak için “güçlü istek” duyması,

- Çalışanın örgütün “yararı için gönüllü çaba” göstermesi,
- Çalışanın “örgütün değerlerini, amaç ve hedeflerini benimseme”sidir.

İş tatminini etkileyen faktörler olduğu gibi çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen çeşitli faktörler de bulunmaktadır. Bunlar; “kişiyeye ait faktörler” ve “kuruma ait faktörler” dir (Lok ve Crawford, 2004: 321; Kwon ve Banks, 2004: 606). Kişiyeye ait faktörler; yaş, cinsiyet, aile yapısı, eğitim düzeyi, çalışma süresi, beklentiler gibi faktörlerdir. Örgüte ait faktörler (Boshoff ve Mels, 1995: 23) ise; kurumsal ödüller, yönetim tarzı, örgütsel kültür, örgütsel iklim, örgütsel tasarım, işin türü, işin bulunduğu yer, liderlik tarzı, yönetim anlayışı, örgütsel rol çatışması ve rol belirsizliği, demokratik yönetim anlayışı, örgütsel güven, örgütsel adalet gibi faktörlerdir. Buna ilave olarak alan yazında örgütsel bağlılığın iş tatmini, motivasyon, verimlilik, personel devir hızı, örgütsel amaçlarla özdeşlik kurma gibi kavramlarla ilişkilendirildiği görülmektedir.

2.3. Örgütsel Bağlılık ve Rol Davranışı

Örgütsel bağlılık davranışları "tanımlanmamış rol davranışları" ve "tanımlanmış rol davranışları" şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Tanımlanmamış rol davranışları; biçimsel rol tanımlarında yer almayan pozitif sosyal davranışlardır. Bireyin kendine belirtilenin dışında örgüt yararına faaliyet göstermesidir. Tanımlanmış rol davranışı ise; bir işin gereği olarak yapılan ve onun bir parçası olan davranışlardır. Ayrıca rol tanımlarında belirtilen iş davranış özelliklerini de yansıtmaktadır (İşbaşı 2000: 359-370 ; Özmen vd., 1997: 490-503). Rol, bireyin diğer bireylerle ilgili davranışlarında beklenen hareket kalıplarını ifade eder. Rol, statünün dinamik yönü olarak görülmektedir.

Bu kapsamda, yapılan araştırmalardan ve alan yazından elde edilen bilgiler ışığında, Sakarya İlinde faaliyet gösteren bir imalat işletmesinde çalışanların örgütsel bağlılıklarının rol davranışları ve demografik özellikleri bakımından ne düzeyde olduğu, araştırmanın sorunsalını oluşturmuştur.

3. Sakarya’ da İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Firmada Çalışanların Üzerinde Bir Araştırma

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Çalışmanın amacı, Sakarya İlinde faaliyet gösteren OTOKAR Firmasının çalışanlarının kuruma bağlılık düzeylerini bireysel özellikler bakımından incelemektir. Araştırmanın, örgütsel verimlilik ve etkinliğe katkısı olan örgütsel bağlılığın önemini ortaya koymak gibi önemli bir sonucu olacaktır.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları: Araştırma kapsamını Sakarya’da faaliyette bulunan OTOKAR firması ve firma çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma grubundan “örgütsel bağlılık” ve “rol davranışları” ölçeğini cevaplandırmaları istenmiştir. Araştırma, OTOKAR firması çalışanlarından kendilerine ulaşılanlarla sınırlıdır. Araştırmanın ana kütlesi, OTOKAR firmasının 600 çalışanıdır. Tesadüfi örneklem yöntemine göre belirlenen araştırma grubu 210 kişiden oluşmaktadır. 250 kişiye ulaştırılan anketlerden geri dönen ve değerlendirmeye uygun anket sayısı 210’dur. Örneklem büyüklüğü (n=210) çalışma evrenini (N=600) temsil edecek büyüklüktedir. Araştırma (P) = 0,05 anlamlılık düzeyi ile yapılmıştır. Örneklemen frekans ve yüzde değerleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan ölçek toplam 28 sorudan oluşmaktadır. Anket formunda birinci grup sorular cevaplayıcıların demografik özelliklerini, ikinci grup “örgütsel bağlılık ölçeği” ve üçüncü grup sorular “rol davranışları ölçeği”nden oluşmaktadır. Araştırmada beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmede Porter ve arkadaşları (1974) tarafından geliştirilen 15 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği ve çalışanların tanımlanmış (4 soru) ve tanımlanmamış (4 soru) rol davranışlarını belirlemek için Smith ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirilen 8 maddelik ekstra rol davranışı ölçeğinden yararlanılmıştır. Ekstra rol davranışlarına ilişkin ölçeğin Alpha katsayısı 0.88, örgüte bağlılık ölçeğinin Alpha katsayısı ise 0.85 olarak saptanmıştır. Daha önce yapılan çalışmalarda bu ölçeğin Alpha değeri meslek gruplarına göre 0.82 ile 0.93 arasında bulunmuştur (Yüksel, vd., 1998: 10).

Araştırmanın Hipotezleri:

- **H₁:** Çalışanların yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- **H₂:**Çalışanların bireysel özellikleri ile rol davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- **H₃:**Örgütsel bağlılık ile rol davranışları arasında anlamlı ilişki vardır.

Verilerin Analizi: Veriler SPSS 11,5 programıyla analiz edilmiştir. Analizde; frekans dağılımları, ortalama, standart sapma, bağlantısız örneklem için t testi, varyans analizi ve korelasyon analizleri gibi analiz yöntemleri kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Bulguları

Tablo. 1. Cevaplayıcıların Demografik Özellikleri

Bağımsız Değişkenler	Frekans	Yüzde	Bağımsız Değişkenler	Frekans	Yüzde
Yaş			Cinsiyet		
20–30	68	32,4	Eğitim durumu		
31–40	70	33,3	İlkokul	41	19,5
41–50	70	33,3	Ortaokul	42	20,0
51+	2	1,0	Lise	111	52,9
Medeni durum			Üniversite	16	7,7
Evli	180	85,7			
Bekâr	30	14,3			
Çalışma süresi (yıl)	1–5	6–10	11–15	16–20	20+
Frekans	60	50	48	32	20
Yüzde	28,5	23,0	22,0	16,0	10,5

Araştırmaya katılanların 31–40 ve 41–50 yaş grubunda olanlar eşit sayıdadır (%33,3). Ankete katılanlardan evli olanların oranı (%85,7)'dir. Çalışma grubunun çoğunluğu lise mezunudur (%52,9).

3.3. Örgütsel Bağlılık ve Rol Davranışları Ölçek Puanlarının

Değerlendirilmesi

Tablo.2: Örgütsel Bağlılık ile Tanımlanmış ve Tanımlanmamış Rol Davranışları Ölçek Puanları

ÖLÇEKLER	N	X	SS
Örgütsel Bağlılık	210	3,38	0,517
Tanımlanmış Rol Davranışı		4,45	0,932
Tanımlanmamış Rol Davranışı		3,88	0,939

Örgütsel Bağlılık ile Tanımlanmış ve Tanımlanmamış rol davranışları ölçek puanlarının ortalama ve standart sapmaları Tablo 2’te gösterilmiştir. Cevaplayıcıların Örgütsel Bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları değerlendirildiğinde; ortalama puanlarının (3,38) orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Cevaplayıcıların tanımlanmış rol davranışlarından aldıkları puan ortalaması oldukça yüksek çıkmıştır (4,45). Cevaplayıcıların tanımlanmamış rol davranışlarından aldıkları ise (3,88)’dir. Bu ortalama değerler, çalışanlarda örgütsel bağlılık puan ortalaması ile tanımlanmamış rol davranışı gösterme puan ortalamalarının birbirine yakın olduğunu göstermektedir.

3.4. Örgütsel Bağlılık ve Rol Davranışlarının Bağımsız Değişkenlerle İlişkisi

Çalışanların yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan “tek faktörlü varyans analizi” sonuçlarına göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde yaş değişkeni bakımından anlamlı bir ilişkinin olmadığı anlaşılmıştır. Çalışanların yaşları ile tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışları bakımından ise “tek faktörlü varyans analizi” sonuçlarına göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmıştır.

Tablo.3. Çalışanların Yaşları ile Tanımlanmış ve Tanımlanmamış Rol Davranışları Arasındaki İlişki Tablosu

	Varyans'ın Kaynağı	s.d	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P
Tanımlanmış Rol Davranışları	Genel	209	181,649		8,037	0,008
	Gruplar arası	3	19,033	6,344		
	Gruplar içi	206	162,615	,789		
Tanımlanmamış Rol Davranışları	Genel	209	184,646		1,780	0,002
	Gruplar arası	3	4,665	1,555		
	Gruplar içi	206	179,981	,874		

Çalışanların **yaşları** ile **tanımlanmış rol davranışlarındaki** anlamlı farklılığın hangi yaş grubundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla **Scheffe** çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır (Tablo 3). Buna göre yaşları 20–30 ile 41–50 olanlar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu anlaşılmıştır. Yaşları 20–30 olanların “tanımlanmış rol davranışları” ortalamaları ($X=4,018$; $SS=1,24$), yaşları 41–50 olanların puan ortalamalarından ($X=4,68$; $SS=,49$) daha düşük çıkmıştır. Çalışanların medeni durumları ile örgütsel bağlılık ve tanımlanmış rol davranışları ile tanımlanmamış rol davranışları bakımından $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olmadığı tek yönlü varyans analizi sonuçlarından anlaşılmıştır. Çalışanların eğitim durumları ile örgütsel bağlılık ve tanımlanmış rol davranışları ile tanımlanmamış rol davranışları bakımından $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılığın olmadığı tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre eğitim durumu ilkökul olanlar ile üniversite olanlar arasında tanımlanmamış rol davranışları bakımından anlamlı bir farklılığın olduğu anlaşılmıştır.

Tablo.4. Çalışanların Eğitim Düzeyleri ile Tanımlanmamış Rol Davranışları Arasındaki İlişki Tablosu

	Varyansın Kaynağı	s.d	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P
Tanımlanmamış Rol Davranışları	Genel	209	184,646		6,495	0,000
	Gruplar arası	4	20,768	5,192		
	Gruplar içi	205	163,878	,799		

Çalışanların **eğitim düzeyleri** ile **tanımlanmamış rol davranışları** arasındaki anlamlı farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla **Scheffe** çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Buna göre eğitim durumları ilkokul olanlar ile üniversite olanlar arasında anlamlı farklılığın olduğu anlaşılmıştır. Eğitim durumları ilkokul olanların ortalamaları ($X=4,45$; $s=,19$), eğitim durumu üniversite olanların puan ortalamalarından ($X=3,53$; $s=,27$) daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Eğitim durumu düşük olanların işlerine daha fazla bağlanmaları beklenen bir durumdur. Ayrıca, araştırmaya katılanların **görev süresi** ile kurumsal bağlılıkları ile rol davranışları arasında, puan ortalamaları bakımından anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla, “tek yönlü Varyans analizi” yapılmıştır. Analiz sonuçlarından çalışma süresi ile örgütsel bağlılık ve tanımlanmış rol davranışları bakımından $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu anlaşılmıştır (tablo 4).

3.5.Örgütsel Bağlılık ile rol davranışları arasında Korelasyon Analizi

Bulguları

Korelasyon analizi ile araştırmada ileri sürülen, “Örgütsel bağlılık ile rol davranışları arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığı” araştırılmış. Araştırmada verileri değerlendirmeye uygunluğu bakımından Pearson korelasyon analizi tercih edilmiştir. Araştırmanın değişkenleri arası korelasyon değerleri aşağıdaki gibidir.

Tablo.5. Örgütsel Bağlılık ile Rol Davranışları Arasında Korelasyon Tablosu

		Bağlanma	Tanımlanmış Rol Davranışı	Tanımlanmamış Rol Davranışı
Bağlı	Pearson Korelasyonu	1	,509(**)	,431(**)
	Anlamlılık		,000	,000
Tanımlanmış	Pearson Korelasyonu	,509(**)	1	,569(**)
	Anlamlılık	,000		,000
Tanımlanmamış	Pearson Korelasyonu	,431(**)	,569(**)	1
	Anlamlılık	,000	,000	

Örgütsel bağlılık ile rol davranışları arasında ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile tanımlanmış rol davranışları arasında $r= 0,509$ düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre “Örgütsel bağlılık ile tanımlanmış rol davranışları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.” Şeklindeki H_5 hipotezi reddedilmiş ve H_6 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılık ile tanımlanmamış rol davranışı arasında ise $r=0,431$ düzeyinde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki vardır (Tablo 5).

4. Sonuç ve Değerlendirme

Kurumların etkin bir şekilde sürdürülebilir rekabetin sağlanması için nitelikli, motivasyonu yüksek ve tatmin edilmiş çalışanlara sahip olması oldukça önemlidir. Dolayısıyla çalışanların kuruma yönelik tutumlarının doğru teknikler kullanılarak belirli aralıklarla ölçülmesi gerekir. Bu amaçla, Sakarya ilinde faaliyet gösteren bir üretim firmasında çalışanların kuruma bağlılık boyutlarının incelendiği bu çalışma sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Cevaplayıcıların kurumsal bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının değerlendirilmesi sonucunda ortalama puanlarının (3,38) orta düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Cevaplayıcıların tanımlanmış rol davranışlarından aldıkları puan ortalaması oldukça yüksek çıkmıştır (4,45). Tanımlanmamış rol davranışlarından aldıkları puan ortalaması ise 3,88'dir. Bu ortalama değerlerden, çalışanlarda örgütsel bağlılık puan ortalaması ile tanımlanmamış rol davranışı gösterme puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu anlaşılmıştır. Söz konusu ortalama değerler, çalışanların kurumsal bağlılıkları oranında tanımlanmamış rol davranışı gösterdikleri anlamına gelir.

Çalışanların yaşları ile kurumsal bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan "tek faktörlü varyans analizi" sonuçlarına göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılığın olmadığı anlaşılmıştır. Çalışanların yaşları ile tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışları bakımından ise anlamlı bir farklılığın olduğu anlaşılmıştır. Çalışanların **yaşları** ile "tanımlanmış rol davranışları" ndaki anlamlı farklılığın 20–30 ile 41–50 olanlar arasında olduğu anlaşılmıştır. Yaşları 20–30 olanların "tanımlanmış rol davranışları" ortalamaları ($X=4,018$; $s=1,24$), yaşları 41–50 olanların puan ortalamalarından ($X=4,68$; $s=,49$) daha düşük çıkmıştır. İstihdam açığının çok yüksek olduğu ülkemizin durumu dikkate alındığında bu sonucun beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Çalışanların **medeni durumları** ile örgütsel bağlılık ve tanımlanmış rol davranışları ile, tanımlanmamış rol davranışları bakımından $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılığın olmadığı diğer bir ifadeyle çalışanların evli veya bekar olma durumu rol davranışlarına farklı etki yapmadığı anlaşılmıştır. Çalışanların eğitim durumları ile örgütsel bağlılık ve tanımlanmış rol davranışları ve tanımlanmamış rol davranışları bakımından $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılığın olmadığı tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre eğitim durumu ilkökul olanlar ile üniversite olanlar arasında tanımlanmamış rol davranışları bakımından anlamlı bir farklılığın olduğu anlaşılmıştır. Çalışanların **eğitim durumları** ile tanımlanmamış rol davranışları arasındaki anlamlı farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan test sonucuna göre, eğitim durumu ilkökul olanlar ile üniversite olanlar arasında anlamlı farklılığın olduğu anlaşılmıştır. Eğitim durumları ilkökul olanların ortalamaları ($X=4,45$; $s=,19$), eğitim durumu üniversite olanların puan ortalamalarından ($X=3,53$; $s=,27$) daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Eğitim durumu düşük olanların işlerine daha fazla bağlanma-

ları beklenen bir durumdur. Araştırmaya katılanların **görev süresi** ile örgütsel bağlılıkları ile rol davranışları arasında, puan ortalamaları bakımından anlamlı bir farklılığın olup olmadığı analiz edilmiş, analiz sonuçlarından çalışma süresi ile örgütsel bağlılık ve tanımlanmış rol davranışları bakımından $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılığın olmadığı anlaşılmıştır. Kurumsal bağlılık ile rol davranışları arasında ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçlarına göre kurumsal bağlılık ile tanımlanmış rol davranışları arasında $r = 0,509$ düzeyinde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Kurumsal bağlılık ile tanımlanmamış rol davranışı arasında ise $r = 0,431$ düzeyinde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki vardır.

Sonuç olarak, kurumsal bağlılık ile rol davranışları arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu ve kurumsal bağlılığın artmasına paralel olarak çalışanların fazladan rol davranışlarına gönüllü katılımlarının artacağı anlaşılmıştır. Bunun yanında, araştırma sonucunda elde edilen bilgiler bu firma ile sınırlı olup, genellememiz mümkün değildir. Fakat bu bilgilerin, diğer kurumlarda yapılacak çalışmalara ışık tutacağı ve çalışanların kuruma yönelik tutum ölçümlerinden elde edilen bulguların kurumun güçlü ya da iyileştirmeye açık yönlerini belirlemede yöneticiler için yol göstermede katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aktan C. C. ve Tutar. H. (2006), "Organizasyonlarda Kurallar ve Kurumlar: Kurumsal Kültür" içinde: C. C. Aktan, Kurumsal Kültür, Ankara: SPK Yayını.
- Baysal C. A, ve M. Paksoy (1999), "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli", İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, 28(1), 7-15.
- Boshoff, C. ve G. Mels (1995), "A Causal Model to Evaluate the Relationships Among Supervision, Role Stres, Organizational Commitment and Internal Service Quality", European Journal of Marketing, 29(2), 23-42.
- Dunham, R.B., Grube, J.A., Castaneda, M.B.(1994), "Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition", Journal of Applied Psychology, 79(3), 370-380.
- Fiol, Marlene, (1991), "Managing Culture as a Competitive Resource: An Identity-Based View of Sustainable Competitive Advantage", Journal of Management, 17(1), 191-211.
- İşbaşı Ö. J. (2000). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı; Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma", Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 25-27 Mayıs, Nevşehir, 359-370.
- Kwon, W. G., ve D.W. Banks (2004), "Factors Related to the Organizational and Professional Commitment of Internal Auditors", Managerial Auditing Journal, 19 (5), 606-622.
- Lok, P. ve J. Crawford, (2004), "The Effect of Organizational Cultura and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment. A Cross-National Comparison", Journal Of Management Development, 23 (4), 321-338.
- Luthans, F. (1994), Organizational Behavior, Newyork: McGraw-Hill.
- Marchiori, D. ve A. Henkin (2004), "Organizational Commitment of Health Profession Faculty: Dimensions, Correlates and Conditions", Medical Teacher, 26(4), 353-358.
- Mathieu, J. E., ve D. M. Zajac (1990), "A Review and Meta-Analiysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment", Psychological Bulletin, 108(2), 171-194.
- Mellor, S., J. Barnes-Farrel ve J. M. Stanton (1999), "Unions as Justice-Promoting Organizations: The Interactive Effect of Ethnicity, Gender, and Perceived Union Effectiveness." Sex Roles: A Journal of Research, 40(33), 331-346.
- Meyer, J. P. ve N. J. Allen (1997), Commitment in the Workplace: Theory Research and Application, London: Sage Publications.

- Morgan, C. T. ve A. K. Richard (1980), *Introduction to Psychology*, New York: McGraw-Hill.
- Mowday, R. T., L. W. Porter ve R.M. Steers, (1982), *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnovers*, New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., R. M. Steers ve L. W. Porter (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-247.
- Obeng, K. ve I. Ugboro, (2003), "Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study", *Journal of The Transportation Research Forum*, 57(2), 83-98.
- Özmen, T.Ö, Y. Arbak ve Ö. Saatçioğlu (1997), "Örgütsel Bağlılığın Neden ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Analizi", 3. Verimlilik Kongresi Bildirileri, 14-16 Mayıs, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 599, Ankara, 490-503.
- Porter, L., R. Steers, R. Mowday ve P. Boulian (1973), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Reichers, A. E. (1985), "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Robbins, S. (1998), *Organizational Behaviour* (8. Ed.), New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Shalley, C., L. Gilson ve T. Blum (2000), "Matching Creativity Requirements and the Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave", *Academy of Management Journal*, 43(2), 215-223.
- Sheldon, M. E. (1971), "Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to Organization" *Administrative Science Quarterly*, 16: 142-150.
- Smith, C. A., D.W. Organ ve J. P. Near (1983) "Organizational Citizenship Behavior: It's Nature and Antecedents", *Journal of Applied Psychology*, 68: 655-663.
- Tutar, H. (2007), "Erzurumda Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi", *Süleyman Demirel Ün. İ.İ.B.F.*, 12(3), 97-120.
- Türköz Y., (2000), "İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Hangi Boyutlarda Ölçülmektedir?", *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, 4(1), 4-6.
- Wiener, Y. (1982), "Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.

Yiğitođlu, V. (2001), "Eğitim, Geliřtirme ve Deđerleme, Sosyalizasyon S¼reci", http://www.geocities.com/vedat5_2000/insankaynaklari8.html, (Eriřim: 11.09.2008).

Y¼ksel, İ., M. Kurt ve H. nder (1998), "İř G¼çl¼đ¼n¼n İř Doyumu, İř Gerilimine Bağlılık zerindeki Etkisinin Stepwise Regresyon Analizi ile Belirlenmesi", Verimlilik Dergisi, MPM Yayını, 4: 43-53.