

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖRGÜTSEL ETKİLİLİK ÜZERİNDE ETKİSİ: BİR DEĞERLENDİRME

The Effect of Organizational Commitment on the Organizational Effectiveness: A Review

Murat Ak*

Geliş Tarihi:16.11.2017

Kabul Tarihi:20.12.2017

Öz

Örgütsel bağlılık, son yıllarda işletme yazınında üzerinde durulan stratejik bir kavramdır. Etkileri ve nedensel sonuçları itibarıyla hem çalışanlar hem örgütler için büyük önem taşımaktadır. Örgütler için örgütsel bağlılık önemlidir. Çünkü örgütler bağlılığı yüksek seviyede işgörenlere sahip ise hedeflerine daha hızlı ulaşabileceklerdir. Çalışanlar açısından da örgütsel bağlılık önem taşımaktadır. Çünkü bağlılığı yüksek işgörenler, yaptıkları işten ve örgütlerinden haz alacaklar, iş hayatlarında mutlu olabileceklerdir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, işgörenler ve örgütler için son derece önemli bir konudur. Örgütsel etkililik; verimlilik, etkinlik gibi kavramlar ile eş anlamlı kullanılabilen bir kavramdır. Örgütsel etkililik daha çok örgütün faaliyetlerini sürdürürken kaynakların ne derece etkin ve verimli kullandığı ile ilgili olmaktadır. Her örgüt için örgütsel etkililik önem taşımaktadır ve yüksek seviyede olması istenilmektedir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel etkililik birbirleri ile yakın ilişkili kavramlardır. Çalışmada, örgütsel bağlılık ve örgütsel etkililik konuları değerlendirilmekte ve çalışanların örgütsel bağlılıklarının örgütsel etkililik üzerindeki etkisi teorik düzeyde açıklanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Etkililik, Verimlilik

Abstract

Organizational commitment is a strategic concept that emphasized on business administration of late years. It carries big weight with its effects and outcomes both for employees and organizations. Organizational commitment is important for organizations. Because if organizations have employees whose commitment highly level, they may achieve their organizations. Organizational commitment is also important for employees. Because employees whose commitment is highly may take pleasure from their organizations and making jobs, could be happy in their business life. Therefore organizational commitment is an important subject for both employees and organizations extremely. Organizational effectiveness may be used synonyms like these with concept of productivity, prolificacy. Organizational effectiveness may be interested with using resources which level effectively and productively anymore while an organization is carrying on the activities. Organizational effectiveness carry weight for every organizations and is wanted to be high level. Organizational commitment and organizational effectiveness are concepts closely related with each other. Subjects of both organizational commitment and organizational effectiveness are evaluated in this article and effect of employees's organizational commitment for organizational efficiency are explained at the theoretical level.

Key Words: Organizational Commitment, Organizational Effectiveness, Productivity.

* Dr., Sağlık Bakanlığı, Bartın İl Sağlık Müdürlüğü, efe_2288@hotmail.com

1. GİRİŞ

Örgütlerin en temel misyonlarından biri hedeflerine en kısa sürede, en verimli şekilde ulaşabilmektir. Örgütsel etkililiğin bu misyonda önemli bir yeri bulunmaktadır. Etkililik seviyesi yüksek olan örgütler, çıktı ve hizmet hacimlerinin yüksek ve daha nitelikli olması nedeniyle hedeflerine daha hızlı ve etkin ulaşabileceklerdir. Çoğu zaman etkililik kavramının literatürde verimlilik kavramı ile birlikte kullanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla etkililik sağlanabildiğinde verimlilik de sağlanmış olacaktır. Örgütsel etkililiği sağlayabilmiş örgütler aynı zamanda verimliliği de elde etmiş organizasyonlardır.

Örgütsel bağlılık, son yıllarda çalışanlar ve örgütler nezdinde üzerinde durulan ve önem verilen stratejik bir kavramdır. Çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri aidiyet seviyesini ifade eden örgütsel bağlılık, duygusal, tutumsal ve davranışsal bağlılık isimleriyle alt dallara ayrılmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek işgörenler için iş tatmininin yüksek olması, verimliliğin artması, devamsızlığın azalması, iş motivasyonunun artması gibi faktörlerden söz etmek mümkündür. Aksi durumda ise bu faktörlerin olumsuz bir konuma gelmesi bahse konu olacaktır. Örgütler için ise bağlılığın yüksek olması işgücü devir oranlarını düşürebilecek, hizmet ve çıktı hacmini artıracak, örgütün misyon ve hedeflerini yerine getirmesine katkı sunacaktır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, örgütler ve çalışanlar için son derece önemli işlevleri olan stratejik bir kavramdır.

Örgütsel bağlılık ile örgütsel etkililik kavramlarının, birbirini etkileyen konu başlıkları olduğunu söylemek mümkündür. Çalışanların bağlılık seviyeleri, örgütsel etkililik üzerinde doğru orantıda etkili olabilmektedir. Dolayısıyla yüksek seviyede bağlılığa sahip bir çalışan daha verimli olacak örgütsel etkililiği artırarak örgütsel hedef ve amaçlara ulaşılmasına daha fazla katkı sağlayacaktır. Çalışmada bu olgu, kavramlar ekseninde değerlendirilmektedir.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık kavramının, uzun yıllardır yönetim literatüründe gündemde olduğu, üzerinde yoğun çalışmaların yapıldığı ve halen güncelliğini koruduğu görülmektedir. Bu kapsamda örgütsel bağlılık konusu, çeşitli çalışmalarda çok yönlü olarak ele alınmakta, değişik faktörlerle ilişkisi analiz edilmekte ve farklı boyutlarda değişik tanımlamaları yapılmaktadır. Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte ve örgüt değerlerine çeşitli nedenlerle bağlı olmasını ifade eden stratejik bir kavramdır. Bu noktadan hareketle çalışanların, ücret, rasyonel ve adil bir kariyer ve terfi sistemi, kıdem, işyerinde saygınlık görme, çalışma barışının olması gibi değişik nedenlerle örgüte aidiyet duygusunu kuvvetli bir

şekilde hissedebilmeleri durumunda, örgütsel bağlılığın olduğu ve örgütün başarıya ulaşmasında hayati bir kavram niteliğini kazandığı söylenebilir. Dolayısıyla örgüt-işgören bağlantısından kaynaklanan örgütsel bağlılık kavramının, işgörenlerin çalıştıkları örgüte karşı duydukları bağlılığın seviyesini ifade ettiği savunulabilir. Bu nedenle, örgüt yönetimlerinin kaliteli, verimli mal ve hizmet üretimini sağlamayı hedeflemek kadar, çalışanlarını memnun ederek örgütsel bağlılıklarını artırmak da örgütsel yaşamda önemli görülmektedir (Çöl, 2004; Morrow, 1983, aktaran: Uygur, 2009:12-13). Böylelikle bir örgütte işgörenler arasında sağlanacak yüksek seviyede örgütsel bağlılığın, çalışan ve örgüt bazında ortaya son derece olumlu sonuçlar doğuracağı ifade edilmektedir (Kazan, 1985:24). Nitekim çalışan, ifa ettiği görevden ve bulunduğu örgütten memnuniyet duyarak haz aldığından, örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlerin görev yaptığı bir örgüt, hedeflerine daha kolay ve hızlı ulaşabilecektir (Ünal, 1988:11).

Birçok bilim adamı yapmış oldukları araştırmalarda, örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan işgörenlerin, işe geç kalma, işten ayrılma, devamsızlık, verimsizlik, motive olamama, çalışma barışına katkıda bulunamama gibi örgüt hayatında sıklıkla görülebilen birçok olumsuz durumların önlenmesinde etkin bir rol oynadığı yönünde sonuçlar elde etmişlerdir (Shore ve Martin, 1989; Meyer ve diğerleri, 2002; Siders ve diğerleri, 2001; Jaramillo ve diğerleri, 2005). Şüphesiz bu sonuçların, her örgüt yönetimince istenilen ve hedeflenen sonuçlar olacağı düşünülmektedir.

2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan ilk tanımlamalardan biri olarak kabul edilebilecek Grusky tarafından 1966 yılında yapılan tanımlamada, örgütsel bağlılık; işgörenin, işletmesine bağlılığının derecesi şeklinde ifade edilmektedir (Wahn, 1998:256). Leong ise örgütsel bağlılığı, işgörenin bir örgüt ile kimliğini birleştirmesi ve örgütüne karşı duyduğu bağlılığın birleşik gücü şeklinde tanımlamaktadır (Leong, 1996:5). Bir başka tanımlamada ise örgütsel bağlılık; çalışanın kimliğini örgütle bağdaştıran, örgüte karşı geliştirilen bir tutum, tavır veya yönelme olarak belirtilmektedir (Sheldon, 1971:143, aktaran: İnce ve Gül, 2005:4). Yine örgütsel bağlılığın, işgörenin üyesi bulunduğu örgütü ile kendisini özdeşleştirmesi ve böylelikle oluşan kimlik birliğinin gücü olduğu ifade edilmektedir (Bakan, 2011:7). Buchanan ise; örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi, işi kabullenmesi ve örgütüne kuvvetli bir sadakat duygusu ile bağlanma unsurlarından oluşan bir sistematik olgu olarak

tanımlamaktadır. Buchanan'ın yaptığı bağlılık tanımlamasıyla, örgütün hedeflerine ve vizyonuna, çalışanın örgütteki misyonuna, maddi ve manevi çıkarlarına uyan duygusal bir bağlanma şekline vurgu yaptığı görülmektedir (Buchanan'dan aktaran Varoğlu, 1993:3). Kiesler, örgütsel bağlılığı; işgörenin örgütünde edindiği ve alışkanlık kazandığı tutum ve davranışlarına, kendisini bağlaması olarak tanımlamaktadır (Kiesler, 1971:5). Thornhill ise örgütsel bağlılığın, öncelikle çalışanın bireysel özelliklerini, kıdemini, başarı ihtiyacını ve sorumluluk bilinci ile uzmanlık duygusunu kapsadığını ifade etmektedir (Thornhill vd., 1996:15). Becker'ın ise bağlılık tanımlamasında daha çok çıkarıcı bir yaklaşımı esas aldığı ve bu kapsamda bağlılığı, işgörenin örgütten ayrılması durumunda zaman, emek, ücret, makam gibi unsurları kaybedeceğini düşünmesi sonucunda oluşan zoraki bir bağ olarak belirtmektedir (Becker, 1960:14).

Örgütsel bağlılık kavramı için yapılan bu tanımlamalardan, çalışanın, örgütüne duyduğu bağ ölçüsünde, kendisini işine daha çok adayacağı ve hizmet kalitesini ve performansını aynı orantıda artırmasının beklendiği ve özünde işgörenin, işletmeyle ve işletmenin hedefleri ile kendisini içselleştirip, bu hedeflere ulaşılabilmesi için kendisini işletmeye bağlaması düşüncesini içermektedir. Dolayısıyla bağlılığın, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde oldukça önemli bir görev üstlendiği anlaşılmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramının, değişik bileşenlerin bir araya gelmesiyle daha güçlü bir anlam kazandığı da söylenebilir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık, işgörenin, işletmenin hedefleri için kuvvetli inancı ve benimsemesi, bütün gayretini ve emeğini, işletmenin avantajlı olmasını sağlayacak şekilde sarf etmesi ve işletme mensubiyetliğini sürdürmeye gönüllü olma şeklinde üç ortak öğeyi içermektedir (Lyons vd., 2006:609). Yapılan bağlılık tanımlamalarında da işgörenin kendisini örgütüne adanması, örgütsel hedeflerle kendisini bütünleşmesi, ortaya daha fazla çaba ve emek koyması gibi nitelendirmelerin sıklıkla yapıldığı anlaşılmaktadır (Bakan, 2011:10).

2.2. Örgütsel Bağlılığın Bileşenleri

Örgütsel bağlılık kavramının, aynı zamanda bir işgörenin, örgütle kendisini özdeşleştirme, bir nevi örgütün misyon ve vizyonu ile kendisini kaynaştırma seviyesi şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Araştırmacılar tarafından örgütsel bağlılık kavramının üç bileşen etrafında oluştuğu savunulmaktadır. Bunlar;

- a) Örgütün belirlediği örgütsel hedeflerin benimsenmesi ve bu hedeflere kuvvetli bir bağlılık sergileme
- b) Örgütün varlığını sürdürmesi ve güçlenmesi için kuvvetli bir irade sergileme

- c) Örgütün bir parçası olma konumunu devam ettirmek için üstün bir gayretle çalışma şeklinde açıklanmaktadır (Agarwal ve diğerleri, 1999; Nijhof ve diğerleri, 1998; Elliott ve Hall, 1994; Allen ve Meyer, 1990; Chen ve diğerleri, 2002; Uygur, 2004; Haslam, 2004; Hafer ve Martin, 2006; Chughtai, 2008).

Örgütler, çevreleri ile sürekli iletişim halinde bulunan ve farklı türlerde girdi çıktı alışverişi içerisinde olan, açık ve canlı sistemler veya organizmalardır. Dolayısıyla örgütler içsel veya dışsal birçok faktörlerden etkilenebilmektedir (Erigüç ve Balçık, 2007:76). Bu faktörler, değişik nitelikler taşıyabilirken, örgütün en temel unsurunu oluşturduğu söylenebilecek insana özgü faktörlere bu kapsamda daha fazla önem verildiği söylenebilir. Özellikle beşeri kaynakların, tarihsel süreç içerisinde, taşıdığı önemi artırması ve daha çetin hale gelen rekabet koşullarında, örgütleri en çok farklılaştırıcı özelliklerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle işgörenlerin örgütlerinde tutulması bir mecburiyet olarak algılanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007:38). Bu bağlamda örgütler de beşeri kaynak olgusunu kabul etmekte, işgörenlerin fiziki ve mental sağlık durumunun, işletmenin performansı ile aynı yönde seyir izleyeceğini benimsemektedirler. Bütün örgütlerdeki gibi kamusal örgütlerde de işgörenlerin örgüte iştiraki, verimi ve performansının, örgütsel bağlılıkları ile paralel olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda örgütüne bağlı olan çalışanların da örgütsel bağlılık seviyelerinin yüksek olması beklenmektedir (Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009:482). Dolayısıyla kalifiye işgörenlerin, işletmelerine bağlı kalması, tüm kabiliyet, enerji ve birikimlerini örgütsel amaçları gerçekleştirmek için kullanması, geçmişte olduğu gibi günümüzde de örgütsel bağlılık bağlamında değerlendirilmektedir (Özdevecioğlu, 2003:113). Nitelikli iş gücünün potansiyelinden ve mevcut birikiminden en yüksek seviyede, örgütsel bağlamda istifade edebilmek bir takım motive edici kavramları da gündeme getirmektedir. Bu noktada, işgücünün motivasyonunun, iş veriminin ve hizmet standardının artırılmasında örgütsel bağlılık kavramının önemli bir yeri olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütleriyle ilişkilerini şekillendiren ve örgüt mensubiyetini sürdürme noktasında etken olabilen ruhsal bir durumu yansıtmaktadır (Bağcı, 2013:168). Nitekim Reitzer ve Trice (1969) örgütsel bağlılığın, çalışanlar için bir nevi anlamlılık düzeyine dayanan örgüte karşı hissettikleri psikolojik hisler olduğunu belirtmektedirler (Reitzer ve Trice'den aktaran: İnce ve Gül, 2005:24). Öyle ki bir kısım işgörenler, örgüt üyeliğini sürdürme noktasında kuvvetli bir gereksinim ve bir mecburiyet hissi taşımalarına rağmen, bu doğrultuda hareket etmek için gönüllü davranmayabilirler ya da örgüt üyeliğini sürdürmek için herhangi bir mecburiyet hissetmedikleri halde, örgüt

üyeliklerini sürdürmeyi talep edebilirler (Çöl ve Gül, 2005:294). Nitekim örgütsel bağlılığın, çalışanın işletmesine içtenlik ile bağlanması ve işletmenin hedeflerine ulaşabilmesi için sergilediği tutum ve davranışlar olduğu ifade edilmektedir (Bayram, 2006:125). Bu bağlamda değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık kavramının, örgüt içerisinde bir takım olumsuz durumlar mevcut olsa bile çalışanları, örgütte tutabilmek ve işletme hedeflerini motive edebilmek açısından son derece önemli bir işlev üstlendiği görülmektedir. Bu nedenle yöneticilerin, çalışanların örgütsel bağlılık derecelerini artırmayı öngörecektir tavır ve hareketler içerisinde bulunmalarının önem taşıdığı savunulmaktadır (Bağcı, 2013:168).

3. ÖRGÜTSEL ETKİLİLİK KAVRAMI

Etkililik, 20.yüzyıla gelinceye kadar, verimlilikle eş anlamlı bir sözcük olarak kullanılmıştır. Bu nedenle de Klasik Okulun kurucuları, daha çok verimliliği artırmak üzere, evrensel ilkeler geliştirmekle yetinmişlerdir (Tosun, 1981:1). Örgütsel etkililik, birçok yazar tarafından bakış açılarındaki farklılıklar nedeniyle farklı şekillerde ele alınmıştır. Bazı yazarlar içsel güçleri ve onların örgütsel etkililik üzerindeki etkilerini vurgulamışlar, örgütün, ilgili kısıtlayıcılar tatmin edildiğinde ve örgütsel sonuçların amaçlara yaklaşımı ya da onları geçmesi halinde etkili olabileceğini belirtmişlerdir. Diğer yandan Pfeffer ve Salancik örgütsel etkililiği, örgütün çeşitli grupların taleplerini ne ölçüde iyi karşıladığının dışsal bir standardı olarak ele almışlardır. Bu yazarlar, örgütün yaptığı işin yararlılığını ve bu işin yapılması sırasında kaynaklarının ne ölçüde iyi değerlendirildiğini de örgütsel etkililik kavramına dahil etmişlerdir. Yaklaşım farklılıklarına rağmen örgütsel etkililik, literatürde örgütün ulaşmayı amaçladığı “sonu” elde etme düzeyi olarak açıklanmaktadır (Ergeneli, 1995:188).

Bütün örgütlerin amacı etkili olabilmektir. Etkililiğin anlamı, amacın istenen düzeyde gerçekleştirilmesidir. İstenen düzeyde amaçların gerçekleştirilebilmesi için de insanın ve örgütün yeterli ve etkin olabilmesi gerekir. Örgütün etkili olabilmesi için, tüm alt sistemlerin örgütün amaçlarından kendi paylarına düşen kesimini gerçekleştirmeleri gerekir (Başaran, 1982:29). Örgütsel etkililik, örgütün sistem öğelerinin değişkenlerini, örgütsel amaçların planlanan düzeyde gerçekleştirilmesi için etkileyip geliştirerek eyleme geçirebilmedir (Başaran, 1992:134).

İlk örgüt kuramlarında etkililiği belirlemede ölçüt olarak “kârın en yüksek haddine çıkarılması” “tatmin edici ve ekonomik bir hizmet sağlanması,” “yüksek verimlilik” ve “işgörenin moralinin yüksekliğini” ölçüt olarak koymuşlardır. Ancak kâr ya da iyi bir hizmet sağlanması tek ölçüt alındığında, ussal gibi görünen örgütlerin bile etkili olarak işlemedikleri

anlaşılmiş ve yine örgütlerin, bazıları birbirleriyle çatışan çok yönlü işlevler yaptıklarının ve çok yönlü amaçları bulunduğunun ortaya konması bu ölçütlerin geçerliğini şüpheli hale getirmiştir (Schein, 2000:137).

3.1. Örgütsel Etkililiği Oluşturan Öğeler

Örgütsel etkililiği oluşturan bir takım unsurlardan söz etmek mümkündür. Bunlar örgütsel, bireysel, çevresel unsurlar başlıkları altında değerlendirilmektedir.

3.1.1. Örgütsel Öğeler

Örgütsel faktörler, örgütsel etkililiği oluşturan önemli faktörlerdendir. Bu kapsamda örgütsel etkililiği oluşturan örgütsel öğeler kapsamında, örgütün verimliliği, örgütün sağlığı, örgütün dinamikliği, örgütün yararlılığı ve örgütün performansı konuları değerlendirilmektedir.

a) Örgütün Verimliliği

Örgütlerde verimlilik, daha çok işgörenlerin teşvik edilmeleri ve davranışlarının örgüt amaçlarına yönlendirilmesiyle ortaya çıkar. Çalışanlar, kendi amaçlarına ulaşmalarının, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesiyle ayrılmaz bir bütün olduğunu anladığı zaman, etkin biçimde çalışma eğilimi göstermeyeceklerdir. Bu durumda işgörenler yaptıkları işe sadece yaşamlarını kazandıkları bir araç olarak bakacaklar. Bu şekildeki bir davranış ise örgütlerin verimliliğini ciddi bir biçimde sınırlandırmaktadır (Dinçer ve Fidan, 1996:53). Herhangi bir verimlilik artırma sürecinde, kişilerin değişikliklere tam desteğini sağlamak çok önemlidir. Bu nedenle iyi verimlilik programlarının yöneticileri, iki temel, birbiriyle ilişkili, birbirine destekleyen etkinlik kullanırlar: Güdüsel ve teknik. Güdüsel etkinlikler, insanlarda geliştirme arzusu yaratır ve bunun sürmesini sağlar. Teknik etkinlikler, insanların bir soruna çözüm aradıklarında ve buldukları çözümü uyguladıklarında ihtiyaç duydukları, analitik, davranışsal, örgütsel ve teknik araçları sağlar. İyi bir verimlilik programı yöneticisi, bu iki grup etkinliğini dengede tutar ve devamlı kullanır (Prokopenko, 1995:76).

b) Örgütün Sağlığı

Örgütün kimlik duygusu, sağlıklı olmasının gereğidir. Örgütün kimlik duygusu, işgörenlerin çoğunluğunun örgüte ilişkin konularda aynı duyguları paylaşmalarıdır. Örgütün sağlıklı oluşunun sürekliliği, işgörenlerin aralarındaki çatışmaların az olmasına bağlıdır. Çatışmaların en aza indirilerek yönetilmesi örgütün birlik içinde olduğunun bir göstergesidir. Katılımcı bir yönetim anlayışını, sağlıklı bir örgütte gerçekleştirmek daha kolay olmaktadır. Örgütte

katılımcı bir yönetim anlayışının oluşması, işgörenlerin birlik içinde olmaları, örgütü benimsemelerine, zor günlerde, darboğazlarda örgütü yaşatmak için özveride bulunmalarına yol açmaktadır (Başaran, 1982:36-37).

c) Örgütün Dinamikliği

Dinamik bir örgüt, aynı zamanda örgütsel olarak etkilidir. Günümüzde gittikçe karmaşıklaşan koşullarıyla etkin biçimde başa çıkabilmek için birçok örgüt yapısı geliştirilmiştir. Profesyonel yöneticiler, bu yüzyılın başından itibaren basit örgüt yapılarından başlayarak, gittikçe daha hızlı değişen çevre koşullarına uyum sağlamayı kolaylaştırmak için daha karmaşık ve esnek örgüt yapıları oluşturdular. Çevre koşullarındaki belirsizlik ve değişim devam ettikçe, örgüt yapılarının daha esnek hale gelmesi kaçınılmaz olacaktır (Nemli, 1998:77).

d) Örgütün Yararlılığı

Örgütün etkililiğini belirlemede bir başka kavram da örgütün yararlılığıdır. Örgütün yararlılığının anlamı çıktılarıyla içinde yaşadığı topluma yararlı olması, çevresini yıkıma uğratmamasıdır. Yararlılık kavramı, topluma hizmet ile çevreye zarara uğratmamayı içermektedir. Toplumsal açıdan en etkili örgüt, toplumdaki aldıkları girdileri işleyerek, erişebileceği en yüksek değerlerde çıktılarına dönüştürecek topluma sunan örgüttür (Başaran, 1982:41).

e) Örgütün Performansı

Örgütsel performans, örgütlerin belirlenmiş hedeflerini ulaşabilme gayesiyle gösterdiği çabanın kalitatif ve kantitatif olarak ifade edilmesidir (Şimşek ve Nursoy, 2002:43). Dolayısıyla örgütsel performans kavramı belli bir çabanın ve emeğin değişik yöntemlerle ölçülmesini vurgulamaktadır. Bu konuda değişik yöntemlerden söz etmek mümkündür. Örgütler, yapıları gereği gerek kar amaçlı olsun gerek olmasın belli hedeflere ulaşma amacı taşıyan organizasyonlardır. Örgütlerin belirlenmiş hedeflerine ulaşmalarında sergiledikleri veya sergileyecekleri performans büyük önem taşımaktadır. Günümüzde özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de performans konusu üzerinde yoğun bir şekilde durulmakta konu ile ilgili analizler ve planlamalar yapılmaktadır.

3.1.2. Bireysel Öğeler

Bireysel faktörler, örgütsel etkililiğin oluşmasında ve belirlenmesinde belirleyici olan faktörlerdendir. Bu kapsamda, örgütsel etkililiği oluşturan bireysel öğeler kapsamında; iş tatmini, örgütsel adalet ve çalışma barışı konuları değerlendirilmektedir.

a) İş Tatmini

İş tatmini literatürde üzerinde çok durulan ve kapsamlı araştırmaların yapıldığı bir kavramdır. Bu kapsamda iş tatmininin birçok kavramla ilişkisi irdelenmiş ve ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmalarda iş tatmininin birçok değişkenle ilişkisinin olabileceği değerlendirilmektedir. İş tatmini için yapılan tanımlamalarda da konunun çok boyutlu özellikler taşıdığı anlaşılmaktadır. Nitekim örgütlerde tüm işgörenlerin, ifa ettikleri görevler sonucunda bir takım tecrübe ve değerlendirmeleri oluşmaktadır. Böylece işgörenlerde, işlerine karşı memnuniyet veya memnuniyetsizlik duyma hissi gerçekleşmektedir. İş tatmini, bu hissiyatın genel değerlendirmesini oluşturmaktadır (Erdoğan, 1999:231). İşgörenlerin iş tatminlerinin oluşmasında, iş süreci ile ilgili pek çok değişken belirleyici olabilmektedir. İş tatmininin yüksek veya düşük olması ise performans, etkinlik ve etkililik gibi pek çok olguyu etkileyebilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini, örgütsel etkililiği oluşturan bireysel öğeler kapsamında üzerinde önemle durulması gereken kavramlardan biridir.

b) Örgütsel Adalet

İşgörenler, örgütlerindeki kendi durumları ile diğer çalışanların durumlarını karşılaştırmakta ve değerlendirme yapmaktadırlar. Bu değerlendirme de ödüller, maaş, ücret, izin, sosyal imkanlar gibi birçok faktör mukayese konusu olabilmektedir. Fakat işgörenlerin adalet algısı sadece bu faktörlerden ibare olmamakta örgüt hiyerarşisinde uygulanan kurallar, yasaklar ve bunların yönetimce icra edilmiş yöntemi de önem taşımaktadır. Örgütsel adalet konusunda işgörenler birbirlerinden de etkilenebilmekte, algılarını paylaşarak bu konuda etkileşim sağlayabilmektedirler (Barling ve Michelle, 1993: 651).

c) Çalışma Barışı

Çalışma barışı, işgörenlerin örgütlerinde karşılıklı olarak uyum ve iş birlikteliğini sağlamalarını ifade etmektedir. Böyle bir örgüt ortamında adaletsiz ve çelişkili uygulamalardan kaçınılmakta, işgörenler güven ve uyum anlayışıyla görevlerini yerine

getirmektedirler. Çalışma barışının sağlandığı örgütlerde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu da yüksek seviyelerde gerçekleşmektedir.

Çalışma barışı, örgütsel etkililik ile de yakın bir ilişki içerisinde. Çalışma barışının sağlanması durumunda örgütsel etkililik artacaktır. Aksi durumda ise çalışanların motivasyonu ve iş tatminleri de azalacağından bu durumdan örgütsel etkililik olumsuz etkilenecektir. Dolayısıyla çalışma barışı ile örgütsel etkililik arasında doğrudan bir ilişki mevcuttur. Örgütsel etkililiğin yüksek olmasını hedefleyen örgütler, çalışma barışına önem vermeli, örgüt içerisinde eşit işe eşit ücret, ortak sosyal imkanlardan yararlanma, terfi, disiplin ve ödül uygulamalarının adil olması, kişiye göre muamele yapılmaması gibi objektif ilkelerin üzerinde durmalıdır. Bu durumda çalışma barışı sağlanabilecek, motivasyonu ve bağlılığı yüksek işgörenler örgütsel etkililiği oluşturarak güç katacaklardır.

3.1.3. Çevresel Ögeler

Çevresel ögeler, örgütsel etkililiğin oluşmasında ve belirlenmesinde belirleyici ve etkili olabilmektedir. Bu kapsamda, örgütsel etkililiği oluşturan çevresel ögeler kapsamında, yakın çevre, ulusal çevre ve küresel çevre konuları değerlendirilmektedir.

a) Yakın Çevre

Örgütler, tedarikçiler, pazarlamacılar, hissedarlar gibi yakın çevrelerini oluşturan unsurlar ile yakın bir ilişki içerisinde bulunmaktadırlar. Örgütler, yakın çevrelerini oluşturan bu unsurların bir takım beklenti ve istekleri ile karşılaşmaktadırlar. Örgütler, bu beklentileri karşılayabildikleri ölçüde etkinliklerini sağlayabilmekte ve artırabilmektedir. Karşılıklı çıkar ve beklentilerin esas olduğu yakın çevre ile ilişkilerde örgüt bu beklenti ve istekleri etkinliğini sergileyebilmek için karşılayabilme durumundadır. Benzer şekilde örgütün de yakın çevresinden bir takım beklenti ve istekleri bulunmaktadır. Bu beklenti ve isteklerin karşılanma derecesi de örgütün etkililiğinin belirlenmesinde belirleyici olabilmektedir.

b) Ulusal Çevre

Her örgüt, bir ulusal çevrede faaliyet göstermektedir. Herhangi bir ulusal çevresi olmayan örgüt söz konusu olmamaktadır. Örgütler içerisinde buldukları ulusal çevreden etkilenmekte ve etkileşimde bulunmaktadırlar. Örneğin ekonomi, teknolojik imkanlar, ulaşım ve tedarik imkanları, rekabet bu kapsamda belirleyici olabilmektedir. Ulusal çevre kapsamında değerlendirilen ekonomi başlığından etkilenmeyecek herhangi bir örgüt söz konusu olmayacaktır. Ekonominin iyi olduğu, enflasyon ve faiz oranlarının düşük seviyede

olduğu bir çevre ortamından örgütsel etkililik son derece olumlu etkilenecektir. Aksi durumda ise çevresel koşulların zorluğu söz konusu olacak örgütsel performans düşecek bu durumdan örgütsel etkililik de olumsuz etkilenecektir. Benzer şekilde ulusal çevre unsurlarından teknolojik imkânların veya ulaşım koşullarının zayıf olmasının, örgütsel etkililik üzerinde yansımaları negatif olacaktır. Dolayısıyla ulusal çevreyi oluşturan unsurların, örgütsel etkililiğin belirlenmesinde oldukça büyük önemi vardır.

c) Küresel Çevre

Örgütlerin kendilerini küresellikten soyutlamaları, sadece yakın çevreleri ile münasebette bulunmaları günümüz dünyasında mümkün gözükmemektedir. Bu bağlamda örgütler, küresel çevre ile de yakın bir ilişki ve etkileşim içerisinde bulunmaktadırlar. Küresel çevreyi oluşturan siyasi, ekonomik ve teknolojik unsurların olumlu olması durumunda örgütlerin etkililiği ve etkinliği de artabilecektir. Küresel likiditenin darlığı, ekonomik darboğazlar ve krizler, finans kuruluşlarının iflası, ülkelerin borç batağına sürüklenmesi gibi küresel çapta görülebilecek olumsuz koşullar örgütlerin etkililiği üzerinde de yansımalar gerçekleştirecek etkililik ve etkinlik azalacaktır. Dolayısıyla küresel çevre faktörleri de diğer öğeler gibi örgütsel etkililik üzerinde etkileyici ve belirleyici olabilmektedir.

4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖRGÜTSEL ETKİLİLİK ÜZERİNDE ETKİSİ

Çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri aidiyet duygusu ile açıklanabilecek örgütsel bağlılık etkenleri ve doğurduğu sonuçlar itibari ile son derece önemli bir konudur. Çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri bağlılığın seviyesi, örgüt yaşamında birçok değişkeni çok yakından etkileyebilmektedir. Bunlardan biri de örgütsel etkililik kavramıdır. Verimlilik, etkinlik gibi kavramlar ile eş anlamlı kullanılabilen örgütsel etkililik, kaynakların rasyonel ve üretken kullanılması ile ilgilidir. Müşteriler gibi örgütün ilişki içerisinde olduğu kesimlerin beklenti ve ihtiyaçlarının hangi ölçüde karşılanması ile ilgili açıklanabilecek örgütsel etkililik kavramı, her örgüt için büyük önem taşımaktadır. Nitekim her örgüt için etkililiğin yüksek olması beklenen ve istenilen bir olgudur. Etkililiği yüksek olan örgütler, verimliliği ve etkinliği de sağlayabilecek örgütsel hedeflerine daha hızlı ve kolay ulaşabileceklerdir.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel etkililik arasında doğru orantılı bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Bir örgütün yüksek seviyede bağlılığa sahip işgörenlere sahip olması durumunda bunun yansımalarının etkililik üzerinde görülmesi beklenen bir sonuç olacaktır. Aksi durumda

ise yine bunun etkililik üzerinde yansımaları son derece olumsuz olabilecektir. Bir örgüt, yüksek seviyede bir etkililiği sağlamak istiyorsa örgütsel bağlılık bunun önemli bileşenlerinden biri olmak zorundadır. Dolayısıyla çalışanlar nezdinde örgütsel bağlılığın sağlanması örgütler için büyük önem taşımaktadır.

Çalışanlar nezdinde bağlılığın yüksek olmasının doğuracağı sonuçlar, sadece örgütsel etkililik olgusu üzerinde olmayacaktır. İş tatmini, verimlilik, örgütsel kültür gibi birçok değişkenden söz etmek bu bağlamda mümkündür. Örgütsel etkililik, bu değişkenlerden biridir ve her örgüt için stratejik bir misyon taşımaktadır. Kaynakların etkin ve verimli kullanılmasında beşeri sermayenin önemli bir işlevi ve rolü bulunmaktadır. Beşeri sermayeyi oluşturan işgücünün bağlılığı bu kapsamda önem taşımaktadır. Çünkü bağlılığı yüksek çalışanlar, kaynakların etkin ve verimli kullanılmasında emek sarf edecekler ve gayretlerini artıracaklardır. Aksi durumda ise işgören, kendisinden beklenildiği seviyede çaba sarf edecek, performansını artırma gayretine girmeyecektir.

Örgütün varmak istediği hedefe ulaşma seviyesi olarak da ifade edilebilen örgütsel etkililik kavramı için bu seviye önem taşımaktadır. Etkililiğin bu misyonunda örgütsel bağlılığın önemli bir işlevi bulunmaktadır. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için sadece otomasyon programları ve makineler yeterli olmamaktadır. İşgücünün örgütsel hedeflere ulaşma misyonunda vazgeçilmez ve yadsınamaz bir rolü günümüz dünyasında da bulunmakta ve kabul edilmektedir. Bu bağlamda çalışanların bağlılıkları stratejik bir rol oynamaktadır. Bağlılık seviyesi yüksek işgörenler, örgütsel hedeflere ulaşılabilirliği ve ulaşma seviyesinin yüksek olabilmesi için emeklerini yoğunlaştırmakta, ekstra bir çabanın içerisine girebilmektedirler. Aksi durumda ise örgütsel hedeflere ulaşılması ve ulaşılma seviyesinin niteliği, çalışanlar için önem taşımayabilmektedir.

Örgütsel bağlılığın taşıdığı boyut ve etkileri itibariyle örgütsel etkililik üzerinde son derece belirleyici ve tanımlayıcı olabilmektedir. Örgütsel etkililik için yapılan tanımlamalar ve örgütsel etkililiğin işlevleri bunu doğrular niteliktedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ve örgütsel etkililik olguları arasında yakın bir iletişim ve ilişkiden söz etmek mümkündür.

5. SONUÇ

Örgütsel bağlılık kavramının, uzun yıllardır yönetim literatüründe gündemde olduğu, üzerinde yoğun çalışmalar yapıldığı ve halen güncelliğini koruduğu görülmektedir. Bu kapsamda örgütsel bağlılık konusu, çeşitli çalışmalarda çok yönlü olarak ele alınmakta, değişik

faktörlerle ilişkisi analiz edilmekte ve farklı boyutlarda değişik tanımlamaları yapılmaktadır. Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte ve örgüt değerlerine çeşitli nedenlerle bağlı olmasını ifade eden stratejik bir kavramdır. Bu nedenle, örgüt yönetimlerinin kaliteli, verimli mal ve hizmet üretimini sağlamayı hedeflemek kadar, çalışanlarını memnun ederek örgütsel bağlılıklarını artırmak da örgütsel yaşamda önemli görülmektedir (Çöl, 2004; Morrow, 1983, aktaran: Uygur, 2009:12-13).

Bir örgütte işgörenler arasında sağlanacak yüksek seviyede örgütsel bağlılığın, çalışan ve örgüt bazında ortaya son derece olumlu sonuçlar doğuracaktır. Nitekim çalışan, ifa ettiği görevden ve bulunduğu örgütten memnuniyet duyarak haz aldığından, örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlerin görev yaptığı bir örgüt, hedeflerine daha kolay ve hızlı ulaşabilecektir (Ünal, 1988:11). Hedeflerine hızlı ve etkin ulaşabilen bir örgütte örgütsel etkililiğin de yüksek olması beklenen bir sonuç olacaktır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık faktörü de örgütsel etkililiği belirleyen önemli etkenlerden biridir. Örgütler, bağlılığı yüksek işgörenleri bünyesinde tutmayı başarabilmeleri durumunda örgütsel etkililik de yüksek seviyede gerçekleşebilecektir. Aksi durumda bağlılık seviyesi düşük işgörenler ile örgütsel etkililiğin sağlanabilmesi son derece güç olacaktır.

KAYNAKÇA

- Agarwal, S., T. E. Decarlo ve S. B. Vyas (1999). Leadership behavior and organizational commitment: a comparative study of American and Indian salespersons, *Journal of International Business Studies*, 30 (4), 724-741.
- Allen, N.J. ve J.P. Meyer (1990). Organizational socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation, *Academy of Management Journal*, 33, 847-858.
- Ünal, A. (1988). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Ofset Basın Yayım.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: tekstil sektöründe bir inceleme, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9 (19), 164-168.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavram kuram sebep ve sonuçlar*, birinci baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Barling, J. & Michelle, P. (1993). Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: an exploratory study, *The Journal of Psychology*, 127 (6), 649-656.

- Başaran, İ.E. (1982). Örgütsel davranışın yönetimi. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Başaran, İ.E. (1992). Yönetimde insan ilişkileri (Yönetim Davranış). Ankara.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, 59, 125–139.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment, *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Chen, Z. X. ve A. S. Tsui ve J. L. Farh (2002). Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: relationships to employee performance in China, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 339-356.
- Chughtai, A. A. (2008). Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behaviour, *Institute of Behavioral and Applied Management*, 169-183.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları*, 6(2), 31-45.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291–306.
- Dinçer, Ö. & Fidan, Y. (1996). İşletme yönetimine giriş, 2.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Elliott, K. ve M. Hall (1994). Organizational Commitment and Job Involvement: Applying Blau and Boal's Typology to Purchasing Professionals, *American Business Review*, 6-14.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul.
- Ergeneli, A. (1995). Örgütsel etkililik kriteri olarak lider davranışının örgütsel iklim ile ilişkisi: görev karmaşıklığı bakımından farklılaşan iki örgüte ilişkin bir uygulama. *AÜSBF Dergisi*. 50, Ocak-Haziran, 187-199.
- Erigüç, G., Yalçın Balçık, P. (2007). Öğrenen Örgüt ve Hemşirelerin Değerlendirmelerine Yönelik Bir Uygulama, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 10 (1), 75-106.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R.Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: bir devlet üniversitesi örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 481-497.
- Hafer, J. C. ve T. N. Martin (2006). Job involvement or affective commitment: a sensitivity analysis study of apathetic employee mobility, *Institute of Behavioral and Applied Management*, 2-19.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations the social identity approach*, Second Edition, Sage Publications, London.

- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*, Birinci Baskı, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Jaramillo, F., J. P. Mulki ve G. W. Marshall (2005). A meta analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research, *Journal of Business Research*, 58, 705-714.
- Kiesler, C. A. (1971). *The psychology of commitment: experiments linking behaviour to belief*, Academy Press, New York.
- Leong, C. S., A. Furnham ve C. L. Cooper (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship, *Human Relations*, 49 (10), 1345-1361.
- Lyons, S. T., L.E. Duxbury & C.A. Higgins (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees, *Public Administration Review*, 66(4), 605–618.
- Meyer, J. P., D. J. Stanley, L. Herscovitch ve L. Topolnytsky (2002); “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 61, 20-52.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment, *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Nemli, E. (1998). Rekabet avantajı kazanmada örgütsel esnekliğin önemi. *Amme İdaresi Dergisi*, 31 (3), 75-86.
- Nijhof W. J., M. J. De Jong ve G. Beukhof (1998). Employee commitment in changing organizations: an exploration”, *Journal of European Industrial Training*, 22, 6, 243-248.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Prokopenko, J. (1995). Verimlik yönetimi uygulamalı el kitabı. (Çev: O. Baykal- J. L. Price-N. Atalay-E. Fidan). The study of organizational effectiveness, sociological quarterly, 2. Basım. Ankara: NPM Yayınları, 13. 3-15.
- Schein, E. H. (2000). Örgüt psikolojisi, Çev. (Mustafa Tosun), Ankara: TODAİE.
- Shore, L. M. ve H.J. Martin (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions, *Human Relations*, 42(7), 625-638.
- Sheldon, M.E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization, *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.

- Siders, M. A., G. George ve R. Dharwadkar (2001). The relationship of internal and external commitment foci to objective job performance measures, *Academy of Management Journal*, 44 (3), 570-579.
- Şimşek, M. ve Nursoy, M. (2002). *Toplam kalite yönetiminde performans ölçümü*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Thornhill, A., P. Lewis, ve M.N.K. Saunders (1996). The role of employee communication in achieving commitment and quality in higher education, *Quality Assurance In Education*, 4 (1), 12-20.
- Tosun, M. (1981). *Örgütsel etkililik*. Ankara: TODAİE yayını.
- Uygur, A. (2004). *Örgütsel bağlılık ve işgören performansı, Türkiye vakıflar bankası Ankara, İstanbul ve İzmir ili şubelerine yönelik alan araştırması*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*, Birinci Baskı, Ankara: Barış Pilatin Kitabevi Yayınları.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Wahn, J.C. (1998). Sex differences in the continuance component or organization commitment, *Group & Organizational Management*, 23(3), 256-268.