

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZ LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: BİR DEVLET HASTANESİNDE
ARAŞTIRMA

İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Merve ERGÖZ

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Adnan DUYGUN

İSTANBUL-2018

TEZ TANITIM FORMU

ADI SOYADI : Merve ERGÖZ

TEZİN DİLİ : Türkçe

TEZİN ADI : Öz Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin
İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma

ENSTİTÜ : İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

ANABİLİM DALI : İşletme

TEZİN TÜRÜ : Yüksek Lisans

TEZİN TARİHİ : 17.07.2018

SAYFA SAYISI : 82

TEZ DANIŞMANI : Dr. Öğr. Üyesi Adnan DUYGUN

DİZİN TERİMLERİ : Lider, Öz Liderlik, Bağlılık, Örgütsel Bağlılık

TÜRKÇE ÖZET : Öz Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin
İncelenmesi hakkında hazırlanmış bir çalışmadır.

DAĞITIM LİSTESİ : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
2. YÖK Ulusal Tez Merkezi

Merve ERGÖZ

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZ LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: BİR DEVLET HASTANESİNDE
ARAŞTIRMA

İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Merve ERGÖZ

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Adnan DUYGUN

İSTANBUL-2018

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Merve ERGÖZ

.../... /2018



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Merve ERGÖZ'ün "Öz Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Doç.Dr. S. Ahmet MENTEŞ

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Adnan DUYGUN
(Danışman)

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Serdar ÇÖP

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2018

.....

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu tez çalışmasının temel amacı, öz liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin varlığını araştırmaktır. Günümüzde birçok firma, ekonomik belirsizlik ve şiddetli rekabetin gölgesinde, örgütsel seviyedeki tüm çalışanları, kendi işleri ile ilgili daha fazla sorumluluk almaya iten yeni bir liderlik modeli benimsemeyi amaçlamaktadır. Bu sebeple, geleneksel üst liderlik paradigmasından uzaklaşıp, farklı liderlik davranış türleri arayışına girilmiştir. Bu farklı liderlik türlerinden biri de öz liderliktir. Günümüz şartlarında en uygun lider, başkalarını da kendi liderliğine yönlendirebilen, ayrıca bir yönlendiriciye ihtiyaç duymadan başarıya odaklanabilen çalışana dönüşmüştür. Bu durumda, öz liderlik kavramı ortaya çıkmaktadır.

Öz liderlik, özellikle artan esnek çalışma saatleri ve çalışma hayatındaki değişkenlikler düşünüldüğünde, kendisini motive edebilen ve otokontrolü gelişmiş çalışanların önemi dolayısıyla öne çıkmaktadır. Bir diğer önemli konu ise örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, işten ayrılma, işi yavaşlatma, işten kaçınma ve devamsızlık gibi, işverenler tarafından istenmeyecek davranışların oluşmamasını sağlayan tutumları anlatmaktadır. Çalışanlar birbirlerini etkileyebileceğinden, örgüt içinde bağlılığı gelişmiş çalışanların tespiti ve bunların desteklenmesi önemli hale gelmiştir.

Araştırmanın uygulama bölümü için, İstanbul Esenyurt Necmi Kadioğlu Devlet Hastanesi seçilmiştir. Veriler, yüzyüze yapılan anketler ile elde edilerek, analizi istatistiksel yöntemlerle yapılmıştır. Hasta trafiğinin yoğunluğu nedeniyle 142 çalışana anket uygulanabilmiştir. Veri analizleri, SPSS 20 programında yapılmış, ortaya çıkan sonuçlar yorumlanmıştır. Araştırmada, öz liderlik ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen verilerin ışığında öz liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimin yöneticilere yol gösterici olması ve bu çalışmanın literatüre katkıda bulunması amaçlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Lider, Liderlik, Öz Liderlik, Bağlılık, Örgütsel Bağlılık.

SUMMARY

The purpose of this thesis is to investigate the existence of the relationship between self-leadership and organizational commitment. Nowadays, many firms aim to adopt a new leadership model that drives all employees at the organizational level to be more responsible for their own work, in the shadow of economic uncertainty and fierce competition. For this reason, the traditional upper leadership paradigm has moved away from the search for different types of leadership behaviors. One of these different types of leadership is self-leadership. In today's conditions, the most suitable leader has turned into a worker who can direct others to his leadership and also focus on success without the need for a director. In the first part of this study, leadership, leadership and self-leadership were conceptually addressed and different self-leadership strategies were included.

Self-leadership comes to the forefront because of the importance of employees who are motivated and autocontrolled, especially considering increased flexibility in working hours and variations in working life. The concept of organizational commitment describes attitudes that prevent the behavior that would not be desired by employers, such as job separation, job slowdown, job avoidance and absenteeism. Since employees can influence each other, it has become important to identify and support employees who are highly committed within the organization. In the second part of this study, the concept of organizational commitment was examined, the main loyalty approaches were discussed and the importance of organizational commitment was mentioned.

For the application part of the research, Istanbul Esenyurt Necmi Kadioğlu State Hospital was chosen. The data were obtained by questionnaires and statistical analysis was performed. Due to the intensity of the patient traffic, 142 employee questionnaires could be administered. Data analyzes were done in SPSS 20 program and the result tables were interpreted. In the study, it is concluded that there is a moderate and positive relationship between self-leadership and organizational commitment. It is envisaged that the interaction between self-leadership and organizational commitment in the light of the data obtained leads the directors.

Keywords: Leader, Leadership, Self-Leadership, Commitment, Organizational Commitment.

İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖZET.....	I
SUMMARY.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
TABLolar LİSTESİ	V
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VIII
EKLER LİSTESİ.....	IX
ÖNSÖZ.....	X
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
LİDER, LİDERLİK VE ÖZ LİDERLİK	
1.1. LİDER VE LİDERLİK KAVRAMI.....	3
1.2. LİDER ÖZELLİKLERİ VE DAVRANIŞLARI.....	6
1.3. LİDERLİĞİN GÜÇ KAYNAKLARI.....	7
1.4. ÖZ LİDERLİK KAVRAMI VE ÖNEMİ.....	9
1.5. ÖZ LİDERLİĞİN FAYDALARI.....	11
1.6. ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ.....	12
1.6.1. Davranış Odaklı Stratejiler.....	12
1.6.1.1. Kendini Gözleme.....	13
1.6.1.2. Hedef Belirleme.....	13
1.6.1.3. Kendini Ödüllendirme.....	14
1.6.1.4. Kendini Cezalandırma.....	14
1.6.1.5. Kendine Hatırlatıcılar Belirleme.....	15
1.6.2. Doğal Ödüllendirme Stratejisi.....	15
1.6.3. Yapıcı Düşünce Modeli.....	16
1.7. ÖZ LİDERLİK KONUSUNDA YAPILMIŞ BAŞLICA ÇALIŞMALAR.....	17
İKİNCİ BÖLÜM	20
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	
2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	20
2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ VE SÜRECİ.....	22
2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	23
2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI.....	26
2.4.1. Tutumsal Yaklaşımlar.....	26
2.4.1.1. Kanter.....	27
2.4.1.2. Etzioni.....	28
2.4.1.3. Katz ve Khan.....	29
2.4.1.4. Penley ve Gould	29
2.4.1.5. O'reilly ve Chatman.....	30
2.4.1.6. Allen ve Meyer.....	30
2.4.1.6.1. Duygusal Bağlılık.....	31
2.4.1.6.2. Devam Bağlılığı.....	31
2.4.1.6.3. Normatif Bağlılık.....	32
2.4.2. Davranışsal Yaklaşımlar.....	33
2.4.2.1. Becker'ın Yan Bahis Yaklaşımı.....	33
2.4.2.2. Salancik Yaklaşımı.....	34
2.4.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	35

2.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KONUSUNDA YAPILMIŞ BAŞLICA ÇALIŞMALAR.....	36
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	40
ÖZ LİDERLİK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ	
3.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	40
3.1.1. Araştırmanın Amacı.....	40
3.1.2. Araştırmanın Önemi.....	40
3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	41
3.1.4. Araştırmanın Evreni ve Büyüklüğü	41
3.1.5. Araştırmanın Modeli.....	41
3.1.6. Araştırmanın Hipotezleri.....	42
3.1.7. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı.....	43
3.1.8. Araştırmada Yapılan Analizler.....	44
3.2. SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER İLE İLGİLİ FREKANS ANALİZLERİ.....	44
3.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERİN GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ.....	46
3.3.1. Öz Liderlik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	47
3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	47
3.4. ÖLÇEK PUANLARININ NORMALLİK ANALİZİ.....	47
3.5. ÖZ LİDERLİK AÇISINDAN ÇALIŞANLARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	47
3.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK AÇISINDAN ÇALIŞANLARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	54
3.7. ÖZ LİDERLİK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ.....	63
SONUÇ.....	64
KAYNAKÇA.....	68
EKLER.....	-

TABLolar LİSTESİ

	SAYFA
Tablo 1 Başlıca Liderlik Tanımları.....	3
Tablo 2 Başlıca Öz Liderlik Tanımları	9
Tablo 3 Başlıca Örgütsel Bağlılık Tanımları	20
Tablo 4 Sosyo-Demografik Özelliklerin Frekans Analizleri	44
Tablo 5 Ölçek Puanlarının Normallik Analizi	47
Tablo 6 Öz Liderlik Açısından Çalışanların Cinsiyetlerinin Karşılaştırılması	48
Tablo 7 Öz Liderlik Açısından Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Bağımsız Örneklem T-Testi	48
Tablo 8 Öz Liderlik Açısından Çalışanların Yaşlarının Karşılaştırılması.....	49
Tablo 9 Öz Liderlik Açısından Çalışanların Medeni Durumlarının Karşılaştırılması.....	49
Tablo 10 Çalışanların Medeni Durumlarının Bağımsız Örneklem Testi	49
Tablo 11 Öz Liderlik Açısından Çalışanların Eğitim Durumlarının Karşılaştırılması.....	50
Tablo 12 Öz Liderlik Açısından Çalışanların Toplam Çalışma Sürelerinin Karşılaştırılması	50
Tablo 13 Öz Liderlik Açısından Çalışanların Kurumdaki Çalışma Sürelerinin Karşılaştırılması	51
Tablo 14 Öz Liderlik Açısından Çalışanların Kurumda Yönetici Olma Durumlarının Karşılaştırılması	51
Tablo 15 Çalışanların Kurumda Yönetici Olma Durumlarının Bağımsız Örneklem Testi	52
Tablo 16 Öz Liderlik Açısından Çalışanların Meslek Seçimlerinin Karşılaştırılması.....	52

Tablo 17 Çalışanların Meslek Seçimlerine Göre Bağımsız Örneklem Testi.....	53
Tablo 18 Öz Liderlik Açısından Çalışanların Gelir Durumlarının Karşılaştırılması.....	53
Tablo 19 Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Cinsiyetlerinin Karşılaştırılması.....	54
Tablo 20 Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Bağımsız Örneklem Testi.....	54
Tablo 21 Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Yaşlarının Karşılaştırılması.....	55
Tablo 22 Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Medeni Durumlarının Karşılaştırılması	55
Tablo 23 Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Açısından Bağımsız Örneklem Testi.....	56
Tablo 24 Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Eğitim Durumlarının Karşılaştırılması.....	56
Tablo 25 Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Toplam Çalışma Sürelerinin Karşılaştırılması.....	57
Tablo 26 Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Kurumdaki Çalışma Sürelerinin Karşılaştırılması.....	57
Tablo 27 Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Kurumda Yönetici Olma Durumlarının Karşılaştırılması.....	58
Tablo 28 Çalışanların Kurumda Yönetici Olma Durumlarının Bağımsız Örneklem Testi	58
Tablo 29 Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Meslek Seçimlerinin Karşılaştırılması	59
Tablo 30 Çalışanların Meslek Seçimlerine Göre Bağımsız Örneklem Testi.....	59
Tablo 31 Varyansların Homojenliği Testi Tablosu.....	60

Tablo 32 Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Gelir Durumlarının Karşılaştırılması	60
Tablo 33 Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Gelir Durumu Gruplarının Tukey Testi	61
Tablo 34 Örgütsel Bağlılık Açısından Gelir Grupları.....	62
Tablo 35 Öz Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Korelasyon.....	63



ŞEKİLLER LİSTESİ

SAYFA

Şekil 1 Araştırmanın Modeli.....	41
----------------------------------	----



EKLER LİSTESİ

EK-A ANKET FORMU



ÖNSÖZ

Eğitim hayatımın en büyük destekçisi annem, Neriman HELVACIOğLU'na, tezimin her aşamasında tecrübeleriyle beni yönlendiren tez danışmanım sayın Hocam Dr. Öğr. Üyesi Adnan DUYGUN'a, tezimin yazım aşamasında ihtiyaç duyduğum imkanları bana sağlayan İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu Müdürü Dr. Öğr. Üyesi A. Yüksel BARUT'a, Müdür Yardımcıları Dr. Öğr. Üyesi S. Arda ÖZTÜRKCAN'a, Öğr. Gör. A. Mücella SOYDAN'a ve bu süreçte manevi desteklerini benden esirgemeyen dostum Uzm. Dyt. Gizem UZLU ve tüm arkadaşlarıma teşekkürü borç bilirim.



GİRİŞ

Geçtiğimiz yüzyılda bilgi toplumuna dönüşümle beraber hizmet sunumu ve üretim sektöründe temel sermaye olan insanın, diğer bir ifadeyle çalışanın önemi giderek artmıştır. Çalışanlardan, verimliliği arttıracak hamleler yapabilmeleri, örgüte adapte çalışma anlayışına sahip olmaları, kurum kültürü ve bağlılık duygusu gelişmiş birer örgüt üyeleri olmaları beklenmektedir. Bunu sağlamak için de örgütteki bireylerin etkin şekilde yönetilebilmesini sağlayacak liderlik kavramlarının devreye sokulması gerekmektedir.

Liderlik, farklı disiplinler ve yaklaşımlar tarafından üzerinde çalışılan bir kavramdır. Liderlik, salt bir unvan kavramından farklı olarak, örgüt içinde bireyleri etkili ve verimli olarak yönetebilme becerisine sahip olmayı ifade etmektedir.¹ Buna göre bir yöneticinin, lider olma şartı taşıması gerekmediğini, ancak her liderin yüksek potansiyel sahibi bir yönetici olabileceğini söylemek mümkündür. Günümüz liderlerinden, çalışanları motive etmesi, çalışanların yaratıcılık ve bağlılıklarını pekiştirmesi, başarılarıyla övünebilen çalışan olgusunu desteklemesi beklenmektedir.

Örgütlerin yeniden yapılanma aşamalarında öne çıkan personel güçlendirme, katılımcı yönetim anlayışı, kendi kendini yöneten takım kavramı, toplam kalite yönetimi uygulamaları gibi kavramlar, örgüt ve çalışanın yeni bakış açıları geliştirmesine sebep olmuştur. Çalışanlar artık örgüt içinde aktif rol oynayan katılımcılar olarak görülmektedir. Bununla beraber, kontrol sisteminde, yukarıdan yönetim anlayışı ve dış kaynakların yerini, aşağı doğru ve çalışanın kendisine yöneltilen yeni bir düzen almıştır.² Ortak bir amaç doğrultusunda ilerleyen lider ve astları arasındaki etkileşim süreci olarak da tanımlanan liderlik kavramı³, örgüt yapısında ve iş yapma şekillerinde yaşanan değişimler neticesinde sorgulanmaya başlanmıştır.⁴ Liderlik rollerinden birçoğunun örgüt üyeleri tarafından paylaşıldığı ya da ortak kullanıldığı örgütsel yapılara yönelmeler olduğu görülmektedir. Bu tip örgütlerde çalışanların en önemli özelliklerinden birisi olarak öz liderlik becerisi karşımıza çıkmaktadır.⁵

¹ Charles Manz, "Self-Leadership: Toward An Expanded Theory of Selfinfluence Processes in Organizations", *Academy of Management Review*, 11, 3, 1986, 585-600, p.589.

² Joe S. Anderson and Gregory E. Prussia, "The Self-leadership Questionnaire: Preliminary Assessment of Construct Validity", *The Journal of Leadership Studies*, 1997, 4 (2), 119-143, p.120.

³ Peter G. Northouse, *Leadership*, London: Sage Publications, 1997.

⁴ Charles M. Carson and James E. King, "Leaving Leadership: Solving Leadership Problems through Empowerment", *Management Decision*, 43, 7/8, 2005, 1049-1053, p.1033.

⁵ David F. Elloy, "The Relationship Between Self-Leadership Behaviors and Organization Variables in a Self-Managed Work Team Environment", *Management Research News*, 31, 11, 2008, 801-810, p.803.

Liderlik ve öz liderlik kavramları kadar kurum kültürünü, iş verimini ve yönetim yapısını etkileyen bir diğer kavram, örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, çağdaş yönetim yaklaşımları arasında önemli bir yere sahiptir. İşletme verimliliği ve yenilikçiliği açılarından oldukça önemi olan örgütsel bağlılığın, örgütsel başarı üzerinde de etkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır.⁶ Bir örgüt, sahip olduğu insan sermayesini verimli kullanabildiği ölçüde rekabet avantajı sağlayacaktır. Bu sebeple, çalıştığı kuruma güvenen, örgütünü bir aile gibi sahiplenen çalışanlar, dolayısıyla insanı anlayabilen işletmeler, hem rakiplerine hem de müşterilerine karşı olumlu imaja sahip olacaklardır.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, lider, liderlik ve öz liderlik konuları kavramsal olarak ele alınmış ve farklı öz liderlik stratejilerine yer verilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde örgütsel bağlılık kavramı incelenmiş, başlıca bağlılık yaklaşımları konu edilmiş ve örgütsel bağlılığın öneminden bahsedilmiştir. Araştırmanın uygulama bölümü için, İstanbul Esenyurt Necmi Kadioğlu Devlet Hastanesi seçilmiştir. Veriler, yüzyüze yapılan anketler ile elde edilerek, analizi istatistiksel yöntemlerle yapılmıştır.

⁶ Nihat Kaya ve Seçil Selçuk, "Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), s.179.

BİRİNCİ BÖLÜM

LİDER, LİDERLİK VE ÖZ LİDERLİK

1.1. LİDER ve LİDERLİK KAVRAMI

Liderlik, insanlık tarihi boyunca var olan ve tartışılan kavramlardan biri olmuştur. Bir Çin filozofu Lao Tzu M.Ö.500' lerde, liderlikle ilgili görüşlerini "En iyi lider, insanların kendisinden haberdar olunmayan liderdir. Liderin görevi tamamlandığı ve amacı gerçekleştiği zaman, diğer insanlar, bu işi kendi kendimize yaptık, diyeceklerdir" şeklinde ortaya koymuştur.⁷

Lider ve liderlik kavramları, her araştırmacı için sezgisel olarak bir anlam ifade etmektedir.⁸ Literatürde yer verilmiş başlıca liderlik tanımları, aşağıda tablo halinde görülmektedir.

Tablo 1: Başlıca Liderlik Tanımları

Araştırmacı/Düşünür	Tanım
Panagopoulos and Ogilvie	Bireysel etkilene amacıyla yapılan eylemlere odaklanmak yerine, başkalarını etkileyen davranışları da içermektedir. ⁹
Eren	Bir grubu ortak amaçları doğrultusunda, harekete geçirmek için sahip olunan bilgi ve yeteneklerdir. ¹⁰
Vries	Önde yürüyen ve beraberinde seyahat ettiği kişilere rehberlik eden kişinin eylemleridir. ¹¹
Hurst	Öğrenmenin gerçekleşebilmesi için gereken şartları oluşturmaktır. ¹²
Özkalp ve Kirel	Süreç kapsamında, örgütteki üyeleri, örgüt amaçlarına yönlendirerek, bu faaliyetleri düzenlemektir. ¹³

⁷ Akif Tabak, "Tarihsel Gelişimi İçerisinde Liderlik Tanımları ve Liderlik Kavramının Günümüzdeki Yeri", *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 2001.

⁸ Peter Guy Northouse, *Introduction to Leadership: Concepts and Practice*, 2014, (3rd ed.).

⁹ Nikolaos G. Panagopoulos and Jessica Ogilvie, "Can salespeople lead themselves? Thought self-leadership strategies and their influence on sales performance", *Industrial Marketing Management*, 2015, 47, 190-203, p.197.

¹⁰ Erol Eren, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2008, s.58.

¹¹ Manfred Vries, *Liderliğin Gizemi: İşletmelerde Liderlik Davranışı*, İstanbul, MESS Yayınları, 2007, s.84.

¹² David K. Hurst, *Kriz ve Yenilenme*, İstanbul, Alfa Yayınları, 2000, s.34.

¹³ Enver Özkalp ve Çiğdem Kirel, *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2004, s. 47.

Güney	Örgütün yaşam seyrini düzenleme yoluyla potansiyel gücünden fayda sağlama sürecidir. ¹⁴
Kempner	Baskı kurmaya gerek duymadan, ekip üyelerinin davranışlarını olumlu yönde etkileme sürecidir. ¹⁵
Soydan	Saygınlık, otorite, kıdem, ileri yaş gibi çeşitli unsurlardan yetki almakta, örgüt üyeleri tarafından kontrol ve temsil edilmektedir. ¹⁶
Keçecioglu	Etkileme fonksiyonunun en temel eylemidir. ¹⁷
Werner	Belirli durum, zaman ve şartlarda, örgüt üyelerinin belirlenmiş hedeflere ulaşmak amacıyla gönüllü olarak çalışmasını teşvik eden, örgüt hedeflerine ulaşmada diğer üyelere yardımcı olan, deneyimlerini paylaşırken, uyguladığı liderlik türünden memnun kalınmasını sağlayan bir süreçtir. ¹⁸
Koçel	Lider, belirlenen hedefler doğrultusunda, diğerlerinin davranışlarını etkileyen ve yönlendiren kişidir. ¹⁹

Lider ve liderlikle ilgili görüşlerin değişimine bakmak için 1900'lü yılların başlarından sonlarına doğru gitmekte fayda vardır. 1900-1929 yılları arasında lider gücün merkezinde dururken, kontrol ve etkileme söz konusudur. 1930'lu yıllarda; lider ve takipçiler kavramı ile birlikte liderin takipçilerini etkilemesi üzerine kurulu bir bakış açısı oluşmuştur. Bu etkileme kişilik özellikleri ile ilişkilendirilmiştir. Liderin sahip olduğu kişilik özellikleriyle, grubun potansiyelini etkilediği bir süreç olarak liderlik açıklanmaya çalışılmıştır. 1940'lı yıllarda; grubu yönlendiren lider yapısı ele alınmış ve ayrıca grup yaklaşımı üzerinde durulmuştur. 1950'li yıllarda; liderlik üç temele dayandırılmıştır. Bunlar; grubun varlığı, ortak amaçlar oluşturma ve grubu doğru etkilemedir. Bu yıllarda ortak amaçların oluşturulması sürecindeki liderlik, liderin davranışına bağlı olarak açıklanmıştır. 1960'lı yıllarda; liderlik araştırmacıları, "ortak amaçlara sahip bir grubu etkileme" tanımında hemfikir olmuşlardır. 1970'li yıllarda; liderlik, örgütsel bakış açısıyla ele alınmıştır. Bu dönemde Burns, yaptığı tanımla önemli bir fark yaratmıştır. Burns ile birlikte liderlik kavramının içine motivasyon ve ahlaki değer kazanma da girmiştir. Son olarak 1980'li yıllarda; liderlik oldukça fazla

¹⁴ Salih Güney, "Fiedler'in Durumsal Önderlik Modeli Açısından Atatürk'ün Önderliğinin Değerlendirilmesi", *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 1992, Cilt:8, Sayı: 23, s.310.

¹⁵ Thomas Kempner, *A Handbook of Management*, England, Penguin Books Inc., 1976, p. 221.

¹⁶ Sait Soydan, "Klasik ve Psiko-Sosyal Yaklaşımlar Açısından Önderlik ve Uygulamaya Ait Bir Örnek", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 1973, s.10. (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*)

¹⁷ Tamer Keçecioglu, *Liderlik ve Liderler*, 1998, İstanbul, KalDer Yayınları, s. 11.

¹⁸ Isabel Werner, *Liderlik ve Yönetim*, Çev: Vedat Üner, Rota Yayınları, İstanbul, 1993, s. 17.

¹⁹ Tamer Koçel, *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul, BETA Basım Yayım, 2015, s.782.

ilgi duyulan, açıklanmaya çalışılan bir kavram olmuştur. Bu yıllarda liderin etkisi üzerinde durulmuştur. Araştırmacılar liderin bu etkisinin, yönetimin etkisinden farklı ve zorlayıcı olmayan bir etki olduğu üzerinde durmuşlardır.^{20,21}

Toplumsal yapılanma ile doğrudan ilgilisi olan liderlik, toplumun ihtiyaç duyduğu ve arzu ettiği lider tipini yetiştirmiştir. Bu liderlerden, toplumun kültürel alışkanlıklarını takip etmesi ve toplumsal beklentileri karşılaması beklenmiştir. Toplumların tarihleri incelendiğinde, birçoğunun çeşitli baskılara, zulümlere ve soykırımlara uğradıkları görülmektedir. Bu süreçleri, güçlü kültürel özelliklerinin yanı sıra sahip oldukları başarılı liderler sayesinde atlattıkları düşünülmektedir.²²

Toplumların temel inançları ve değerleri farklılıklar taşıdığından, liderlik kavramları kültürleriyle ilişkili olarak değişkenlik göstermektedir. Dolayısıyla, liderlik, hiyerarşi ve yapılanmayı, aynı şekilde gören iki toplumun bulunması mümkün değildir.²³

Grup yaşamının devamı için lider, bir ihtiyacı ifade etmektedir. Liderin ortaya çıkması için bir sosyal örgüt, grup ya da toplumun olması gerekmektedir. Bu sosyal örgüt, grup ya da toplumun bir anlamda ürünü olan lider, iki koşulda ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki, liderin resmi olarak yönetim tarafından atanması şeklindedir. Bu durumda lider, gruba zorla veya başka bir ifade ile dışarıdan müdahale yoluyla benimsetilmektedir. İkinci koşulda, örgüt veya grup içindeki ilişkilerin sonucu olarak, resmi bir müdahale olmadan, uygun şartlar oluştuğunda ve örgütün kendi isteği doğrultusunda lider ortaya çıkmaktadır.²⁴

Etkileyen organ ve etkilenen kişiler olarak ifade edilen iki bağlantısal kavramı ifade eden liderlik, sosyal bilim araştırmacıları tarafından üç temel anlamda kullanılmaktadır. Bunlar; bir pozisyon sayesinde kazanılan nitelik, bir kişilik özelliği ve bir davranış şekli olarak sıralanmaktadır.²⁵

²⁰ Damla Sarpbalkan, "Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma", Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2017, s.76. (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

²¹ Northouse, a.g.e., p. 78.

²² İsmet Barutçugil, **Liderlik**, 2014, İstanbul, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri, s.23

²³ Barutçugil, a.g.e., s.24

²⁴ Salih Güney, **Liderlik**, 2015, İstanbul, Nobel Akademik Yayıncılık, s.45.

²⁵ D.Katz and R. Khan, **Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi**, Çev. Halil Can, Yavuz Bayar, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Ankara, 1977, s. 334.

1.2. LİDER ÖZELLİKLERİ VE DAVRANIŞLARI

Lider, kendisini tanıyan, yeteneklerini geliştirmeye odaklı, birçok alanda geniş bilgi sahibi, kriz anlarında bile sorumluluğunun bilincinde davranabilen, yeni hedefler belirleyebilen, hızlı karar verip uygulatabilen, değişim sürecinden kaçınmayan, zorluklarla mücadele edebilecek yapıda, sabırlı ve her zaman liderlik özelliklerini taşıyabilen kişidir.²⁶

Liderliğin temeli olarak kabul edilen bazı tutum ve yetenekler, eğitimle veya öğretimle değiştirilip geliştirilebilir sayılmaktadır. Bu tutum ve yetenekler içinde planlama, eyleme geçme ve geçirme, sorunları çözebilme, iletişim ve haberleşme kanallarını aktif tutma ve doğru şekilde çalıştırma, sorumluluk alabilme gibi davranışlar sıralanmaktadır. Yaygın görüş, liderlik becerilerinin deneyimle kazanılacağı ve eğitimle parlatılacağı şeklindedir.²⁷ Liderliğin kazanılması konusunda kabul edilen düşünce ise; liderliğin doğal olarak doğuştan gelen, eğitim ve deneyimle kazanılan niteliklerle bezenmiş ve karmaşık nitelikli bir fonksiyon olduğu yönündedir.²⁸

Liderden, kişileri, fikirleri, enerjiyi ve becerileri harekete geçirmesi, örgüt üyelerinin bağlılıklarını arttırarak üretkenliği ve yaratıcılığı geliştirmesi beklenmektedir. İzleyicilerini etkin biçimde yöneten liderler başarılı lider olarak nitelendirilmektedir. Liderin, beraberinde çalıştığı kişilerle ilişkileri ve bu kişilere karşı tutumu, birbirleriyle ve çalışan başarısıyla doğrudan ilişkilendirilmektedir.^{29,30}

Değişik izleyici, kültür ve sektörlerde etkin liderliği sağlayacak davranışlar ve özellikler, sınırsız liderlik türünün ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Dolayısıyla, değişken durumlara göre şekil alan, liderlik davranışları ve özellikleri, başarılı lider olgusunu ifade etmektedir. Lider, örgütteki diğer birimlerin ilişkilerinde birleştirici rol oynamakta, çözüm odaklı düşünce yapısını geliştirmekte ve karar alırken yöneticilik yeteneklerini, sahip olduğu bilgi ve becerileri göz önünde bulundurmaktadır. Liderin kararlarının, birimler arasında dengeli ve tutarlı olması beklenmektedir.³¹

Liderler, "koçluk ve iletişimsel destek" davranışları sergilediklerinde güçlendirici olarak nitelendirilmektedirler.³² Bu sayede çalışanlar, daha derin örgütsel

²⁶ Güney, a.g.e., s. 54.

²⁷ Danny Cox and John Hoover, *Kızısan Ortamda Liderlik*, Çev: Mahmut Tuna, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003, s. 12.

²⁸ Kemal Tosun, *İşletme Yönetimi*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1971, s. 147.

²⁹ Barutçugil, a.g.e., s.38

³⁰ Robert H. Rosen, *İnsan Yönetimi*, İstanbul, MESS Yayınları, 1998, s.58.

³¹ Barutçugil, a.g.e., s. 29.

³² Sibylle Georgianna et.al., "Entrepreneurs' Job Satisfaction on Its Relationship to Super-Leadership and Self-Leadership", *Journal of Research in Business, Economics and Management*, 2016, 6 (3).

bağlılık göstermekte ve kendilerini belirlenmiş hedeflere yönlendirmede başarılı hissetmektedirler.³³ Ayrıca liderler tarafından güçlendirilen çalışanlar, işlerinden daha memnun olduklarını belirtmektedirler.³⁴

1.3. LİDERLİĞİN GÜÇ KAYNAKLARI

Kişisel özellikler ve davranış tarzlarının temelinde liderliğin güç kaynaklarından bahsedilmektedir. Güç kaynakları, diğer bir ifadeyle güç temellerinin yoğunluğu, lideri etkin kılmaktadır. Süreç, organizasyon başarısı, ilişkilerin doğru yönetilmesi, kişisel beklentilerin ulaşmasıyla tamamlanmaktadır. Liderin gücünü etkili bir şekilde kullanabilmesi, örgüt motivasyonu ve yetkinliklerinin de geliştirilmesini ve zenginleştirilmesini sağlamaktadır. Aksi durumda veya gücün yanlış kullanılması durumunda, örgütün tüm enerjisinin kaybına neden olabileceğinden, liderin, gücü akılcı kullanması gerekmektedir.³⁵

Liderin izleyicilerini etkilemesi, tercih ettiği güç kaynakları ile doğrudan ilgilidir. Rawen ve French (1959) ile Yukl (2002) 'in sınıflandırmasına göre liderliğin güç kaynaklarını, pozisyondan kaynaklı güçler ve bireysel güçler şeklinde ayırmak gerekmektedir. Bunlardan ödüllendirme gücü, zorlayıcı güç ve yasal güç pozisyondan kaynaklı güçler sayılmaktadır. Uzmanlık gücü ve karizmatik güç ise bireyden kaynaklı güçler olarak kabul edilmektedir.^{36,37}

Ödüllendirme gücü, liderin ekip üyelerini ödüllendirme davranışını anlatmaktadır. Ödüllendirme gücü, fayda sağlayıcı güç olarak da ifade edilmekte ve maddi kaynakların kontrolü, bu güce dayandırılmaktadır.³⁸ Ödüllendirmeyi kapsayan araçlar, ücret artışı, terfi imkanı, ek ödemeler, sorumluluk artışı, daha önemli bir iş için görevlendirme, statü değişimi, takdir, grup içinde övgü ve onurlandırma şeklinde gerçekleştirilebilir.³⁹

Zorlayıcı güç, ödüllendirme gücünün tersine, liderin ekip üyelerini cezalandırma yetkisini ifade etmektedir. Cezalandırma gücü olarak da literatürde yer bulan zorlayıcı güç, korku duygusuna dayanmaktadır. İşe son verme, başka bir işe

³³ Günter F. Müller et.al., "Super-leadership and work enjoyment: direct and mediated influences", *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*, 2013, 113 (3), p.811.

³⁴ Günter F. Müller et.al., "Leading by self-leadership: Concept, measurement, and correlates", *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 2011, 42, 377-390, p.382.

³⁵ Barutçugil, a.g.e., s. 55.

³⁶ Güneş Berberoğlu, *Yetki, Güç ve Liderlik*, 2003, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, s. 146.

³⁷ Cem H. Meydan ve Mustafa Polat, "Liderin Güç Kaynakları Üzerine Kültürel Bağlamda Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2010, 65(4), s. 130.

³⁸ Amitai Etzioni, *Comparative Analysis of Complex Organizations on Power, Involvement and their Correlates*, 1961, Free Press, New York.

³⁹ Tamer Koçel, *İşletme Yöneticiliği*, 2007, İstanbul, Arıkan Yayınevi, 11. Baskı.

atama, ücret artışından mahrum bırakma gibi uygulamalar, bu tip güce örnek verilmektedir. ⁴⁰ Zorlayıcı güç, fiziksel güç kullanımı, örgüt içinde reddedilme veya kabul görmeme, rütbe düşüşü, olası ücret artışını engelleme, cezalandırma, örgütle ilişkileri kesme gibi maddi ve manevi araçları içermektedir.⁴¹

Yasal güç, liderin kişiliğinden bağımsız olarak kabul edilen ve hiyerarşik pozisyonundan kaynaklanan bir güç olarak kabul edilmektedir.⁴² Meşru güç olarak da ifade edilen yasal güç, seçim veya atama yoluyla belirli bir mevki veya göreve getirilen liderin, astlarına yönelik kullandığı otoriteyi ve astların bu otoriteyi algılarını anlatmaktadır.⁴³ Bu tip güç söz konusu olduğunda, astlar liderin gücünü, makamı ile özdeşleştirmektedirler. Dolayısıyla, makam sahibi liderin doğal olarak belirli bir otoriteye sahip olacağını da kabul etmektedirler.⁴⁴

Uzmanlık gücü, astların bakış açısıyla, liderin sahip olduğu tecrübe ve bilgi birikimi algısı olarak tanımlanmaktadır. Bu algı doğrultusunda, bireyler, liderlerini kendilerinden daha bilgili görmekte ve liderlerinin kendilerinden daha tecrübeli olduğunu varsaymaktadırlar.⁴⁵ Liderin, teknik olarak iş konusunda, planlama becerisinde, yöneltme kabiliyetinde ve koordinasyon gibi konularda yeterli donanıma sahip olduğu düşünülmektedir.⁴⁶

Beğeniye dayanan güç şeklinde ifade edilen karizmatik güç ise; dinamik bir liderlik anlayışını ve kişilik özelliklerini kapsamaktadır. ⁴⁷ Benzeşim gücü olarak da literatürde karşılık bulan karizmatik güç, liderin doğrudan kişiliği ile ilgili bir kavramdır. Karizmatik gücün temelinde, astların liderlerine bağlılık, sadakat ve saygı duyguları beslemesi bulunmaktadır. ⁴⁸ Lideri ile özdeşleşmeyi amaçlayan ast, sadakat ve duygu paylaşımı gibi kişisel ilişkiler geliştirmeye odaklanmakta, liderine sevgi duyduğu ve liderini iyi bir insan olarak gördüğü için, liderin isteklerini yerine getirmeye öncelik vermektedir.⁴⁹

⁴⁰ Güney, a.g.e., s. 62.

⁴¹ Mehmet Şerif Şimşek, **Yönetim ve Organizasyon**, 1998, Konya, Günay Ofset Baskı, s.168.

⁴² Kevin W Mossholder, et.al., "Relationships between bases of power and work reactions: The mediational role of procedural justice", **Journal of Management**, 1998, 24(4), p. 541.

⁴³ Ghee Soon Lim, and Richard L. Daft, **The Leadership Experience in Asia**, 2004, Thomson Learning, p. 174.

⁴⁴ Sabahat Bayrak, "Yönetimde Bir İhmal Konusu Olarak Güç ve Güç Yönetimi-II", **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, 2001, 6(1), p.31.

⁴⁵ Meydan ve Polat, a.g.e., s. 130.

⁴⁶ Laurie J. Mullins, **Management and Organisational Behaviour**, 2007, Pearson Education.

⁴⁷ Mina Özevren, **İşletme Yönetimi**, 2009, İstanbul, Türkmen Kitabevi, s. 233.

⁴⁸ Gary Yukl, et.al., "A hierarchical taxonomy of leadership behavior: Integrating a half century of behavior research", **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 2002, 9(1), p.21.

⁴⁹ Abraham Kaplan, **The Conduct of Inquiry: Methodology for Behavioral Sciences**, 1964, San Francisco: Chandler, p. 29.

1.4. ÖZ LİDERLİK KAVRAMI VE ÖNEMİ

Liderlik kavramı, yönetim ve tepe yöneticiler ile ilgili alanları açıklarken; öz liderlik kavramı yönetici özelliklerinin ve görevlerinin alt kademelere indirgenmiş şeklini içermektedir.⁵⁰ Öz liderlik ile ilgili literatürde yer alan başlıca tanımlamalar, Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Başlıca Öz Liderlik Tanımları

Araştırmacı/Düşünür	Tanım
Pearce	Bir işin nasıl yapılması gerektiğine ilaveten ne yapılmalı ve niçin yapılmalı konularına vurgu yapan bir yaklaşımdır. ⁵¹
Nel and Van Zyl	Kendini gerçekleştirmede daha faydalı bulunan, bir etkileme sürecidir. ⁵²
Doğan ve Şahin	Çalışanın kendisini yönlendirmesi ve başarı için kendisini motive etmesi, yapmayı ertelediği işleri kendine yaptırabilmesi, kendi kendisini motive ederek, yapabileceği en iyi performansı gösterebilmesidir. ⁵³
Pearce and Manz	Kontrol ve etkileme gücünün atanmış liderlerde olduğu geleneksel liderlik ve örgüt yapılarına alternatif bir bakış açısını temsil etmektedir. ⁵⁴
Houghton et.al.,	Genel performansı arttırmak amacıyla, davranışları pozitif yollarla şekillendirmek için kendine yön veren ve bireysel güdülenmeyi sağlayan, davranışsal ve bilişsel olarak kendi kendini değerlendirme ve öz etkileme süreci olarak ifade edilmektedir. ⁵⁵
Anderson and Prussia	Kişisel etkinliği pozitif yönde etkilemek için tasarlanan belirli bilişsel ve davranışsal stratejilerden oluşmaktadır. ⁵⁶

⁵⁰ Christopher P. Neck et.al. , “Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisers”, *Journal of Applied Behavioral Science*, 1995, 31(3), 278-302, p.279.

⁵¹ Craig L. Pearce and Charles C. Manz, “The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self and Shared Leadership in Knowledge Work”, *Organizational Dynamics*, 2005, 34, 2, 130-140, p.137.

⁵² Petrus Nel and Ebben Van Zyl, “Assessing the psychometric properties of the revised and abbreviated self-leadership questionnaires”, *SA Journal of Human Resource Management*, 2015, (13)1, p.26.

⁵³ Selen Doğan ve Faruk Şahin, “Bireysel Performansı ve Verimliliği Arttırmada Kendi Kendine Liderlik Yaklaşımının Önemi”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2008, 10(1), 77-95, s.83.

⁵⁴ Pearce and Manz, a.g.e., p.138.

⁵⁵ Houghton et.al., a.g.e., p. 219.

⁵⁶ Anderson and Prussia, a.g.e., p. 131.

Öz liderlik, bireyin çalışma standartlarını kendi koymasına dayanmaktadır. Bunlar bağlı bulunduğu örgütün standartlarının ve bireyin profesyonel yaşamının ötesine geçerek yerleşmiş kişisel hedeflere ve öz düzenleme kavramına kadar uzanmaktadır.⁵⁷ Kendini etkilemekten daha kapsamlı bir bakış açısıyla ele alındığında çalışanlar üzerindeki etkileri ile kavramsallaştırılmıştır. Öz liderliği, hem doğal olarak ödül içeren işlerin yapılmasını hem de yapılması zorunlu olmasına rağmen doğal ödül içermeyen işlerin yapılmasını etkileyen bir süreç olarak açıklamak mümkündür.⁵⁸

Örgütün belirlediği kurallar, standartlar ve ödüllendirmeler dışında teşvik ve otonom yönetme ödülü sağlamaktadır. Öz liderlik davranışı gösteren bireyde, olumlu tutumlar ve verimli çalışma hayatının yanı sıra, mesleki bilgileri yenileme ve geliştirme fırsatları ile sorumluluk alma eğiliminde artış görülmektedir.⁵⁹ Bu sebeplerle öz liderliğin, kişisel sorumluluk geliştirme ve performans artışı da sağlayacağı söylenebilir.

Liderlik yapıları ve uygulama odaklı kendi kendine liderlik kavramı olarak popüler çalışmalara konu olan öz liderliğin, liderlik konusunun farklı bir çalışma kolu olduğu da düşünülebilir. Öz liderliğin motivasyon sağlamada bir bileşen olarak, kişisel motivasyonu geliştirmede önemli rolü olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte öz liderliğin, hedef belirlemede motive edici yönü olduğu da düşünülmektedir.⁶⁰

Liderlik ve öz liderlik çalışmalarının, temelde iletişim biçimleri, kişilik özellikleri, iş performansı ve duygusal bağlılık gibi pozitif ilişkili davranışların başarıyı etkileyen faktörlerini de araştırdığı söylenebilir. Bunun yanı sıra öz liderlik, geleneksel liderlik modelinin bir unsuru olarak da incelenen bir kavramdır. Öz liderlik çalışmalarının esas amacı, kavramın iş süreçlerine katkısını ortaya çıkarmak ve öz liderlik davranışlarını liderlik modellerine entegre etmektir.⁶¹

⁵⁷ Christyn L. Dolbier et.al., "The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes", *The Journal of Psychology*, 2001, 135(5), p. 469-485, p. 478.

⁵⁸ Christopher P. Neck and Jeffery D. Houghton, "Two Decades of Self-leadership Theory and Research", *Journal of Managerial Psychology*, 2006, 21 (4), 270-295, p.285.

⁵⁹ Elloy, a.g.e., p.802

⁶⁰ Tolga Türköz, "Çalışanların Öz Liderlik Algısının İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımlarına Olan Etkileri: Savunma Sanayinde Uygulamalı Bir Araştırma", KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

⁶¹ Charles C. Manz, "Self-Leadership.....The Heart of Empowerment", *The Journal for Quality and Participation*, 1992, 15, 4, 80-86, p.82.

1.5. ÖZ LİDERLİĞİN FAYDALARI

Yapılan çalışmalarda, öz liderliğin çalışanlara ve örgüte sağladığı faydalar üzerinde de durulmuştur. Başlıca faydaları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Öz liderlik davranışı gösteren çalışanlar, kendi birimlerini etkileme gücüne sahip olduklarından, eş pozisyonlarda çalışanları da olumlu yönde etkilemektedir.⁶² Bu kişilere bağlı çalışanların, performans artırma stratejileri geliştirebilecekleri ve beklentileri karşılamak için hedef odaklı çalışacakları düşünülebilir.
- Öz liderlik davranışını geliştiren çalışanlarda göreve, amaçlara ve organizasyona yüksek seviyede bağlılık davranışı beklenmektedir.⁶³
- Örgüt içi süreçlerde sonuca hızlı ulaşma, iş süreçlerine etkin ve yüksek katılım, verimli çalışanlar gibi sonuçlar sıralanabilir.⁶⁴
- Öz liderlik becerileri örgüt üyelerinin proaktifliğini çeşitli şekillerde geliştirmektedir.⁶⁵ Çalışma ve gelişme alanlarının bilincinde olunması, süregelen yönetim tarzını değiştirmek veya revize etmek için motivasyon kaynağı bulunması, örgüt hedeflerinin iyileştirilmesi, örgüt üyelerini doğru zamanlama ve optimum verimle çalışması gibi faydalar, öz liderlik davranışı gösteren örgüt üyelerinin bireysel başarı algılarında da önem arz ettiğini göstermektedir.⁶⁶
- Öz liderlik davranışı yüksek olan çalışan, bilinçli davranmakta, davranışlarını kontrol edebilmekte, ileriye yönelik planlar yapmakta, bu planları zihninde prova edebilmekte, iç dünyasında kendi başarılarına yönelik hayaller kurarak yeni ve çeşitli hedefler belirleyebilmektedir. Bununla birlikte, bu hedeflere ulaşmak için stratejiler geliştirmekte, geliştirdiği stratejileri başarıyla uygulamakta, kendisini kontrol edebilmekte ve sürecin devamlılığını sağlayabilmektedir.⁶⁷

⁶² Christopher P. Neck et.al. , "Thought Self-Leadership: Mind Management for Entrepreneurs", *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 1997, 2a, 25-36, p.37.

⁶³ Jeffrey L. Godwin et.al., "The Impact of Thought Self-leadership on Individual Goal Performance: A Cognitive Perspective", *The Journal of Management Development*, 1999, 18, 2, 153-169, p.155.

⁶⁴ Christopher P. Neck et.al. , "How Self-leadership Affects The Goal-setting Process", *Human Resource Management Review*, 2003, 13, 691-707, p.694.

⁶⁵ Abraham Carmeli et.al., "Self-leadership skills and innovative behavior at work", *International Journal of Manpower*, 2006, 27, p.75-90, p. 79.

⁶⁶ Greg L. Stewart et.al., "The joint effects of conscientiousness and self-leadership training on employee self-directed behavior in a service setting", *Personnel Psychology*, 1996, 49 (1), p. 143-164, p. 158.

⁶⁷ Charles C. Manz, *Mastering Self-leadership: Empowering Yourself For Personal Excellence*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1992.

- Öz liderlik stratejileri, kişinin motivasyonunu, davranışlarını ve düşüncesini iyileştirmek için tasarlanmıştır.⁶⁸
- Öz liderlik ile bireysel performans ve takım performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, öz liderliğin, otonom liderlik, verimlilik, performans ve bireysel çabanın algılanması ile arasındaki ilişkilere boyut kattığını savunan çalışmalar bulunmaktadır.⁶⁹

1.6. ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

Öz liderlik, performansı artırmaya yardımcı olacak stratejiler ve normatif eylemler içermektedir.⁷⁰ Öz liderlik ile ilgili stratejiler, davranış odaklı stratejiler, yapıcı düşünce stratejileri ve doğal ödül stratejileri olarak sınıflandırılmaktadır.⁷¹

1.6.1. DAVRANIŞ ODAKLI STRATEJİLER

Davranış odaklı öz liderlik stratejileri, benlik tespiti (kendini gözleme), benlik ödülü (doğal ödüllendirme), kendini cezalandırma ve ipuçlarını kapsamaktadır.⁷² Davranış odaklı stratejilerle bireylerin öz farkındalığının artırılarak özellikle yapılması gerekli, fakat çekici olmayan işlerle ilgili davranış yönetiminin sağlanması amaçlanmaktadır.⁷³ Bu kapsamda, davranış odaklı öz liderlik stratejileri bireyin kendini değerlendirmesi, kendini ödüllendirmesi ve kendini disipline etmesine odaklanan belirli davranışları öngörmektedir.⁷⁴

Davranış odaklı stratejiler, hedef belirleme, kendini gözleme, kendini ödüllendirme, kendine hatırlatıcılar belirleme ve kendini cezalandırma stratejilerinden oluşmaktadır.⁷⁵

⁶⁸ Scott E. Seibert et.al., "Taking empowerment to the next level: A multiple-level model of empowerment, performance, and satisfaction", *Academy of Management Journal*, 2004, 47(3), 332-349, p.335.

⁶⁹ Koen Dewettinck and Maaïke van Aemijde, "Linking leadership empowerment behaviour to employee attitudes and behavioural intentions: Testing the mediating role of psychological empowerment", *Personnel Review*, 2011, 40(3), 284-305, p.286.

⁷⁰ Uğurluoğlu vd., a.g.e., p. 5.

⁷¹ Sharon E. Norris, "An examination of self-leadership", *Emerging Leadership Journeys*, 2008, 2, 43-61, p.52.

⁷² Neck and Houghton, a.g.e., p. 284.

⁷³ Houghton, J.D., Neck, C.P., The Revised Self-leadership Questionnaire: Testing A Hierarchical Factor Structure For Self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 2002, 17 (8), 672-692, p.675.

⁷⁴ Anderson and Prussia, a.g.e., p. 139.

⁷⁵ Neck and Houghton, a.g.e., p. 288.

1.6.1.1. KENDİNİ GÖZLEMLEME

Kendini gözleme, kişilerin belirli davranışlara nasıl, ne zaman ve neden katıldıklarına ilişkin farkındalıklarını ifade etmektedir.⁷⁶ Kendi kendini gözleme davranışında, kişinin belirli davranışları neden ve ne zaman yaptığı ile ilgili farkındalığının artırılması amaçlanmaktadır.⁷⁷

Kendi kendine gözlem, insanların belirli davranışları neden ve ne zaman sergilediğine dair farkındalıklarını artırmalarını gerektirmektedir. Böylesi bir farkındalığın, etkili ancak verimsiz davranışları aşmaya yardımcı olabileceği beklenmektedir.⁷⁸ Mevcut davranış ve performans seviyeleri ile ilgili doğru geribildirim sayesinde bireylerin davranışlarını değiştirerek, hedefleri kendileri için daha başarılı şekilde ayarlamaları öngörülmektedir.⁷⁹

1.6.1.2. HEDEF BELİRLEME

Hedef belirleme kavramı, bireyin öz liderlik davranışına doğru yönelmesini sağlayan stratejilerden biri olarak ifade edilmektedir. Kişinin günlük hedefleri ile birlikte kısa ve uzun vadeli hedeflerinin de davranışlarını etkileme durumu düşünüldüğünde, hedef belirleme stratejisi kişiler tarafından günlük yaşamda sıklıkla uygulanmaktadır.⁸⁰

Yapılan çalışmalarına göre:

- Uzun vadeli hedefler için bireysel değerlendirmeler yapma
- Değerlendirme sonucuna göre kariyer ve yaşam hedeflerini belirleme
- Hızla sonuç alınabilecek ve kısa vadede kazanılabilecek hedefleri tespit etme
- Hedefleri açık ve uygulanabilir şekilde koruyabilme
- Hedefleri mantık doğrultusunda kolaylık veya zorluğa göre sınıflandırma
- Motivasyon amacıyla belirlenen hedefleri başka insanlarla paylaşma

Şeklinde altı aşama önerilmektedir.⁸¹

⁷⁶ D'Intino et al., a.g.e., p. 27.

⁷⁷ Neck and Houghton, a.g.e., p. 273.

⁷⁸ Uğurluoğlu vd., a.g.e., s. 9.

⁷⁹ Christopher P. Neck and Charles C. Manz, **Mastering self-leadership: Empowering yourself for personnel excellence**, (2nd ed.), 2004, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

⁸⁰ Norris, a.g.e., p. 57.

⁸¹ Craig L. Pearce, "The future of leadership development: The importance of identity, multi-level approaches, self-leadership, physical fitness, shared leadership, networking, creativity, emotions, spirituality and on-boarding processes", **Human Resource Management Review**, 2007, 17(4), p. 355-359.

1.6.1.3. KENDİNİ ÖDÜLENDİRME

Kendini ödüllendirme, yeni başarılarla odaklanmada en yüksek motivasyon kaynağı olarak kabul edilmektedir.⁸² Kendini ödüllendirme stratejisi, kişiyi en iyi motive eden soyut veya somut kavramların belirlenmesiyle başlamaktadır. Sonraki aşamada kişinin hoşuna giden veya beğenisini kazanan tutumlar ile davranışlar belirlenmektedir. Plana uygun ve istenildiği gibi davranıldığında, kendini ödüllendirme gerçekleştirilmektedir. Son aşamada ise planlanan hedeflere başarıyla ulaşıldığında, kişi kendini ödüllendirmenin yanı sıra kendini övme hareketine de geçmektedir.⁸³

Kendini ödüllendirmek, iyi yapılmış bir iş için zihinsel olarak övmek kadar basit olabilirken, kendine yeni bir kıyafet almak ya da sinemaya gitmek gibi daha somut şeyler de olabilmektedir.⁸⁴

1.6.1.4. KENDİNİ CEZALANDIRMA

Kişilerin, başarıya odaklanmada tercih ettikleri öz liderlik stratejilerinden bir diğeri, kendini cezalandırmadır.⁸⁵ Hatalarını kendisi düzelterek, otonom geri besleme davranışı sayesinde kişi, başarısızlık sebeplerini gözlemleyip, davranışlarını yeniden organize etme veya şekillendirme yoluna gitmektedir.⁸⁶

Kendini cezalandırma stratejisi, beş adımda incelenmektedir. İlk adımda, kişide suçluluk hissine sebep olan davranışlar belirlenmektedir. İkinci adımda, öz eleştiri yapmaya sebep olan hareketler saptanmaktadır. Üçüncü adımda kişinin kendini cezalandırmasını gerektirecek veya hissettirecek derecede büyük yıkıcı düşüncelerin veya yönelimlerin belirlenmesi gerekmektedir. Dördüncü adımda kişi, belirlenen yıkıcı düşünce ve hareketlerin içinden alışkanlık haline getirdiklerini saptayıp, bunları azaltma veya sıfırlama yoluna gitmektedir. Son adım olan beşinci aşamada ise, kişi alternatif stratejiler üretmek durumundadır.⁸⁷ Bir başka anlatımla, kişi olumsuz sonuçlar getiren davranış ve tutumları ödüllendirmek yerine, yıkıcı ve olumsuz davranışları cezalandırma stratejisini seçmektedir.

⁸² Manz, a.g.e., p. 88.

⁸³ Karen Hardy, "Self-leadership As A Tool in Management Succession Planning", *The Public Manager*, 2004, 33, 41-44, 42.

⁸⁴ Houghton et.al., a.g.e., p. 224.

⁸⁵ Türköz, a.g.e., s. 76.

⁸⁶ Neck and Houghton, a.g.e., p. 279.

⁸⁷ Manz, a.g.e., p. 81.

1.6.1.5. KENDİNE HATIRLATICILAR BELİRLEME

Kendine hatırlatıcılar belirleme stratejisi, iç ve dış kaynaklı stratejiler şeklinde ikiye ayrılmaktadır.⁸⁸ İç kaynaklı stratejiler arasında analiz yapabilme, ipuçlarını izleme, yapıcı yöndeki davranışları teşvik etme ve yıkıcı olabilecek potansiyeldeki davranışları ortadan kaldırmanın, kişiye fayda sağlayacağı düşünülmektedir.⁸⁹ Dış kaynaklı stratejiler ise; çeşitli listeler, hatırlatıcı notlar, dikkat çekecek ekran koruyucuları veya arka plan görselleri, motivasyon sağlayacak afiş veya posterler olarak sıralanmaktadır.⁹⁰

Kendine hatırlatıcı belirleme stratejisi, beş aşamada incelenmektedir. İlk aşama, günlük faaliyetleri doğru planlama amacıyla önceliklerin belirleneceği çeşitli listelerin hazırlanmasını içermektedir. İkinci aşama, listelenen, öncelikli görev ve davranışlara yönelik uygun ipuçlarının saptanmasını anlatmaktadır. Üçüncü aşama, örgütte kişiyi olumsuz etkileyen konuların belirlenip, mümkün olduğunca azaltılmasını amaçlamaktadır. Dördüncü aşamada kişiyi olumlu yönde etkileyen konular belirlenmekte ve bu hususlar artırılmaya çalışılmaktadır. Son aşamada, istenilen sonuçlara ve pozitif davranışlara katkı sağlayabileceği düşünülen örgütün diğer üyelerle biraraya gelmesi bulunmaktadır.⁹¹

1.6.2. DOĞAL ÖDÜLENDİRME STRATEJİSİ

Doğal ödüllendirme stratejileri, kişiye verilen iş veya görevde performans artışı sağlayabilmek amacıyla tasarlanmıştır.⁹² Doğal ödüllendirme stratejileri, performans için hayati önem taşıyan içsel motivasyonu artırmak için tasarlanmış stratejiler olarak da tanımlanmaktadır.⁹³ Bu tür stratejiler, bireylerin faaliyetlerine güzel ve eğlenceli özellikler kazandırarak, görevlerin kendiliğinden ödüle dönüşmesine yardımcı olmaktadır.⁹⁴

Temelde iki önemli stratejiden oluşan doğal ödüllendirme stratejileri, iç motivasyonun, yeterlilik ve bağımsız karar verme hislerinin oluşmasına

⁸⁸ Christopher P. Neck et.al. , "Employee Self-Leadership: Enhancing The Effectiveness of Nonprofits", *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 1998, 1, 521-529, p.522.

⁸⁹ Manz and Sims, a.g.e., p. 365.

⁹⁰ Neck and Houghton, a.g.e., p. 275.

⁹¹ Charles C. Manz, "*Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself For Personal Excellence*", 3rd ed., 2004.

⁹² Robert S. D'Intino et al., "Self-leadership: A process for entrepreneurial success", *Journal of Leadership and Organisational Studies*, 2007, 13, 24-32, p.26.

⁹³ Bright Mahembe et.al., "A confirmatory factor analytic study of a self-leadership measure in South Africa", *Journal of Human Resource Management*, 2013, 11, 1-10, p.5.

⁹⁴ Norris, a.g.e., p. 58.

dayanmaktadır.⁹⁵ Yapılacak işin, bireye ödül gibi hissettirmesini sağlayacak işe zevk verecek özellikler katma stratejisi, birinci önemli doğal ödüllendirme stratejisidir. Bundan farklı olarak diğer önemli strateji de işin rahatsız eden ya da hoş gitmeyen taraflarını görmek yerine esasta var olan pozitif taraflara odaklanmayı anlatmaktadır. Böylelikle kişinin algısı, doğal ödüllere odaklanarak biçimlendirilmiş olacaktır.⁹⁶

Houghton'a göre bireyler, bilişsel odaklanmayı işin kendine özgü ödüllendirici yönlerine kaydırarak doğal ödülleri de kullanabilmektedirler.⁹⁷ Ayrıca görevler için keyifli ve eğlenceli özellikler oluşturmaya odaklanmak, içsel motivasyonu destekleyen duygulara sebep olmaktadır.⁹⁸

1.6.3. YAPICI DÜŞÜNCE MODELİ

Öz liderlik kavramının bir diğer stratejisi olan yapıcı düşünce modeli stratejileri, kişinin belirli bazı bilişsel stratejiler aracılığıyla kendini etkilemesi ve yönlendirmesine dayanmaktadır.⁹⁹

Yapıcı düşünce stratejileri, başarılı performansı görselleştirmeyi, olumlu kendi kendine konuşmayı ve kişilerin inançları ile varsayımlarını da inceleyerek, kavramları istenen davranışlarla kesiştirmeyi içermektedir.¹⁰⁰

Olumlu bireysel motivasyonlar, mevcut alışkanlıkların değerlendirilmesi ve düşünme biçimleri (örneğin, fırsat düşünürüyüm) yapıcı düşünce kalıplarını geliştirebilmektedir. Yapıcı düşünce stratejilerine örnek olarak; olumsuz benlik ve zihinsel düşüncenin pozitif inanç ve beklentilerle değiştirilmesi, irade gücü ve isteğin kasıtlı olarak harekete geçirilip yönlendirilmesi ve başarılı görev performansının zihinsel imgesinin kullanılması verilmektedir.¹⁰¹

Çalışanlar, pozitif kendi kendine konuşma yöntemini kullanarak, olumlu duygusal durumları ve kavramları geliştirmek ve etkilemek amacıyla içsel diyaloglar sürdürmektedirler. Ayrıca, çalışanların gizli olarak kendilerine ne söyleyeceklerine

⁹⁵ John Denis Politis, "Entrepreneurial Orientation, Creativity, and Productivity: The Influence of Self-leadership Strategies", *Management Studies*, 2015, 3 (7-8), 203-213, p.209.

⁹⁶ Manz and Sims, a.g.e.

⁹⁷ Jeffery D. Houghton et.al., "We Think We Can, We Think We Can, We Think We Can: The Impact of Thinking Patterns and SelfEfficacy on Work Team Sustainability", *Team Performance Management*, 2003, 9, 31-41, p.33.

⁹⁸ D'Intino et al., a.g.e., p. 29.

⁹⁹ Godwin et.al., a.g.e., p. 157.

¹⁰⁰ Jessie Ho and Paul L. Nesbit, "Exploring self-leadership across Eastern and Western cultures", *Journal of Service Science and Management*, 2013, 6, 241-249, p.244.

¹⁰¹ Ebben S. Van Zyl, "The relation between self-leadership and stress amongst a group of workers working in a state organization", *Journal of Industrial Psychology*, 2008, 3, 14-19, p.17.

dayanarak, daha iyimser öz diyalogu teşvik etmek ve olumsuz veya kötümser iç konuşmayı bastırabilmek mümkündür.¹⁰²

Olumlu benlik stratejileri, hedef odaklanma ve hedef motivasyonunu düzenleyen stratejik bilişsel düşünce kalıplarını geliştirmekle birlikte, kendini yönetme yeteneğini etkilemektedir. Bunun yanı sıra düşünce kalıpları, alışılmış düşüncenin yansıtıcısı olma eğilimi gösterirken, bireyin işyeri içinde tekrarlanan düşünce zincirlerine/döngülerine sebep olmaktadır. Dolayısıyla, önceye oranla daha fazla pozitif iç konuşma yapan çalışanlar, olumlu düşünce kalıplarını etkileyebilmekte ve öz liderlik rollerine daha fazla eğilim gösterebilmektedirler.¹⁰³

Benzer şekilde olumlu zihinsel imgeler, çalışanların kendi yapıcı düşünce kalıplarını geliştirerek öz liderlik yeteneklerini de etkilemektedir.¹⁰⁴ Zihinsel imgelem, hayal edilen hedefe ulaşma başarısının sembolik olarak yaşanmasını içermektedir. Çalışanlar pozitif zihinsel imgeleme çalıştıklarında, süreç dahilinde gerçekten etkileşimde bulunmadan veya hedefe ulaşmada gerekli görevleri yerine getirmeden önce, kendilerini spesifik bir davranış süreci içerisinde istenen sonuçlara odaklamaktadırlar.¹⁰⁵

1.7. ÖZ LİDERLİK KONUSUNDA YAPILMIŞ BAŞLICA ÇALIŞMALAR

Öz liderlik alanındaki çoğu akademik çalışma, kavramsal araştırmaya odaklı yapılmıştır. Ancak, Öz Liderlik Ölçeğinin geliştirilmesinden sonra, daha fazla ampirik çalışma yürütüldüğü görülmektedir. Bu çalışmaların çoğu ABD, Avrupa ve Asya'da yapılırken, Mahembe, Engelbrecht ve De Kock (2015) tarafından Güney Afrika'da tek bir çalışma yapıldığı görülmektedir.¹⁰⁶

- Furtner ve arkadaşlarının 2012 yılında yaptığı çalışma ile, akademik bağlamda öz liderlik eğitimi başlatılmış ve öz liderliğin öğrenilebilir bir yetenek olduğu sonucuna varılmıştır.¹⁰⁷
- Sampl ve arkadaşları (2017), tesadüfen seçilmiş bir kontrol grubu üzerinde, öz liderlik eğitiminin stres ve performans üzerindeki etkisini incelemişlerdir.

¹⁰² Enis Hemedoğlu ve Fetullah Evliyaoğlu, "Çalışanların Dönüşümcü Liderlik Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2012, 4(1), s.59.

¹⁰³ Seokhwa Yun et.al., "The forgotten follower: A contingency model of leadership and follower self-leadership", *Journal of Managerial Psychology*, 2006, 21 (4), 374-388, p.383.

¹⁰⁴ Charles Manz and Christopher Neck, *Mastering teacher-leadership: Empowering yourself for personal excellence*, 1999.

¹⁰⁵ Christopher P. Neck et.al. , "Thought Self-Leadership: A Self-Regulatory Approach to Diversity Management", *Journal of Managerial Psychology*, 1997, 12, 3b, 190-203, p.194.

¹⁰⁶ Nel and Van Zyl, a.g.e., p. 29.

¹⁰⁷ Juliane Sampl et.al., "A randomized Controlled Pilot Intervention Study of a Mindfulness-Based Self-Leadership Training (MBSLT) on Stress and Performance", *Mindfulness*, 2017, 8, 1393-1407, p.1396.

Çalışmanın sonucunda, öz-yeterlik ve öz liderlik kavramlarının, davranışları pozitif etkilediğini, bilişsel performans değerlerini arttığını ve olumsuz duyguların azaltılmasında etkili olduğunu tespit etmişlerdir.¹⁰⁸

- Lucke ve Furtner (2015), askerler üzerinde yaptıkları çalışmada, öz liderlik eğitiminin askeri bağlamdaki etkilerini incelemişlerdir. Çalışma sonunda, öz liderliğin askerlerin gerginlik seviyelerini düşürdüğü, bilişsel ve fiziksel performanslarını iyileştirdiği gözlemlenmiştir.¹⁰⁹
- Stewart ve arkadaşlarının (1996) yaptıkları çalışmada ise, dürüstlük ve vicdan kriterleri düşük olan kişilerin öz liderlik eğitimlerinden diğerlerine göre daha çok fayda sağladığı ortaya konmuştur.¹¹⁰
- Öz liderlik literatürü, performans iyileştirmelerine daha fazla odaklanmaktadır.¹¹¹ Bu bağlamda, öz liderliğin gücünü başarıya ulaşma ile ilişkilendiren araştırmalar¹¹², öz liderlik uygulamalarının stresi azaltmak için de faydalı olduğunu göstermektedir.¹¹³
- Politis ve Breman'ın (2011) öz liderlik araştırmaları sonucunda, olumlu düşünce kalıpları stratejilerinin, yaratıcılık ve üretkenlik arasındaki ilişkiyi ve girişimciliği büyük ölçüde desteklediği bulunmuştur.¹¹⁴
- Yang ve Moon'un (2011) Hemşirelik Öğrencilerinin Klinik Uygulamalarında Öz Liderlik, Stres ve Memnuniyet İlişkisi isimli araştırmaları sonucunda elde edilen bulgular, hemşirelik öğrencilerinin klinik uygulamadaki memnuniyetini arttırmak için kendi kendine liderliği geliştirmeye ve klinik uygulamadaki stresi azaltmak

¹⁰⁸ Sampl et.al., a.g.e., p. 1398.

¹⁰⁹ Gerhard A. Lucke and Marco R. Furtner, "Soldiers lead themselves to more succes: a self-leadership intervention study", *Military Psychology*, 2015, 27 (5), 311-324, p.315.

¹¹⁰ Stewart et.al., a.g.e., p. 147.

¹¹¹ Neck & Manz, 2013.

¹¹² Gregory E Prussia, et.al., "Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy", *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 1998, 19 (5) p.532.

¹¹³ Sampl et.al., a.g.e., p. 1401.

¹¹⁴ John Politis and Paul Breman, "Self-leadership, entrepreneurship, creativity and productivity in the Netherlands and the United Arab Emirates", *Proceedings from ICSB '11:The 56th International Council for Small Business World Conference*, 2011, Stockholm, Sweden.

gerektiğine işaret etmektedir. Yukarıda belirtilen sonuçlar klinik uygulama için etkili öğretim yöntemlerinin geliştirilmesine yansıtılmalıdır.¹¹⁵

- Kang ve arkadaşlarının (2010), hemşirelik öğrencileri ile yaptığı araştırmada, sağlık çalışanları arasında önemli rol oynayan hemşirelerin, öz liderlik eğitimi almaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Öz liderlik becerilerini geliştiren hemşirelerin, örgüt ile olan ilişkilerinin olumlu yönde etkilendiği, örgütsel verimlilik düzeyinin arttığı ve eğitimin, motivasyon aracı olarak görüldüğü sonuçlarına da ulaşılmıştır.¹¹⁶
- Göksoy ve arkadaşları (2014), devlet okullarında çalışan öğretmenlerin öz liderlik rolleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışları ile öz liderlik davranışlarının boyutları arasında pozitif yönde ve orta derecede anlamlı bir ilişki olduğunu saptanmıştır.¹¹⁷

¹¹⁵ Nam-Young Yang and Sun-Young Moon, "Relationship of self-leadership, stress and satisfaction in clinical practice of nursing students", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2011, 17(2), p. 216-225.

¹¹⁶ Yoon-Sook Kang, et al., "A study on nurses' self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2010, no. 2, p.149.

¹¹⁷ Süleyman Göksoy vd., "Öğretmenlerin Öz Liderlik Rollerini İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2014, 11, no. 1, s. 109.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Örgütsel bağlılık kavramına değinmeden önce, bağlılık üzerinde durmakta yarar vardır. Bağlılık, bir şeyler yapma ya da verme sözü anlamına gelmekte ve bir şeye sadakat, bir kişinin bir kişiye, iş ya da kuruluşa olan bağlılığını ifade etmektedir.¹¹⁸ Bağlılık, yaşamdaki kutsal bir antlaşma kadar güçlü duyguları barındırmaktadır.¹¹⁹

1956 yılında, Whyte ilk kez örgütsel bağlılık kavramını ele almış, daha sonra Porter, Mowday, Steers, Becker, Allen ve Meyer gibi birçok araştırmacı da örgütsel bağlılığı incelemişlerdir. Ancak, örgütsel bağlılığın tanımı ile ilgili literatürde fikir birliğine varılamamıştır.¹²⁰ Başlıca örgütsel bağlılık tanımları Tablo 3'te görülebilir.

Tablo 3: Başlıca Örgütsel Bağlılık Tanımları

Araştırmacı / Düşünür	Tanım
Porter	Çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullendikleri ve bunlara güçlü şekilde inandıkları, örgüt için fazladan çaba harcamaya ve örgütün üyesi olarak kalmaya duydukları kuvvetli bir arzudur. ¹²¹
Yılmaz ve Yenihan	İş görenlerin, çalıştıkları kurumu kendi özel iş yerleri gibi algılamaları, hedeflerini benimsemeleri ve gerektiğinde bütün güçleri ile çalışmalarını gerektiğini hissetmeleridir. ¹²²
Meyer ve Allen	Bireyin örgüte olan bağının gücüdür. ¹²³

¹¹⁸ Levent Bayram, "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Sayıştay Dergisi*, 2005, Sayı 59, s. 131.

¹¹⁹ Rebecca C. Tolentino, "Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel", *International Journal of Information Technology and Business Management*, 2013, 15(1), 51-59, p.53.

¹²⁰ Thomas E. Becker et.al., "Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance", *Academy of Management Journal*, 1996, Vol:39, No:2, 464-482, p.478.

¹²¹ Lyman W. Porter, "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians", *Journal of Applied Psychology*, 1974, 59, 603-609, p.607.

¹²² Tuncay Yılmaz ve Bora Yenihan, "Kurumsal Bağlılık ve Sonuçları", *Sakarya Üniversitesi Yayınları*, 2012, 80, 235-251, s.239.

¹²³ John P. Meyer and Natalie J. Allen, "Commitment In The Workplace", *Theory, Research and Application*, 1997, Sage Publications.

Wahn	Bireylerin bağlılık tutumları neticesinde ortaya çıkan davranışsal eylemler bütünüdür. ¹²⁴
Reichers	Çalışanın, daha çekici alternatifler erişilebilir olduğunda dahi örgüt üyeliğini sürdürme niyetidir. ¹²⁵
Penley ve Gould	Birey ile örgüt arasında algılanan ahengin bir fonksiyonu, sonucudur. ¹²⁶
Bateman ve Strasser	İşe ait değerler toplamı ile örgütsel ödül uygulamaları arasındaki uyumun bir fonksiyonudur. ¹²⁷
Putti	İş görenin işyerine psikolojik olarak bağlanmasıdır. ¹²⁸
Yüksel	Kişinin, kurumsal amaçları ve değerleri kabul etmesiyle, bu yönde çalışması ve kurumdaki varlığını devam ettirme isteğidir. ¹²⁹
Klinsontorn	Bireyin sosyal sisteme duyduğu bağlılık, bu sisteme ait olma arzusu, sosyal ilişkilere olan becerisidir. ¹³⁰
Haigh	Fayda ve ödüllerin karşılıklı olacak şekildeki rasyonel değişimidir. ¹³¹
Song	Örgütün iyi ve kötü gününü yaşayan, mesai saatlerine riayet eden, kurumun tüm varlıklarını benimseyen, kurum hedeflerini paylaşan çalışanların beslediği duygulardır. ¹³²

¹²⁴ Judy C. Wahn, "Sex Differences in the Continuance Component or Organization Commitment", **Group & Organizational Management**, 1998, Vol:23 Issue:3, 256-268, p.259.

¹²⁵ Arnon E. Reichers, "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", **Academy of Management Review**, 1985, Vol:10, No:3, 465-476, p.467.

¹²⁶ Larry E. Penley and Sam Gould, "Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations", **Journal of Organizational Behavior**, 1988, Vol:9, 43-59, p.48.

¹²⁷ Thomas S. Bateman and Stephen Strasser, "A Longitudinal Antecedents of Organizational Commitment", **Academy of Management Journal**, 1984, Vol:27, No:1, 95-112, p.99.

¹²⁸ Joseph M. Putti et.al., "Work Values and Organizational Commitment: A Study in the Asian Context", **Human Relations**, 1989, Vol:42, No:3, 275-288, p.279.

¹²⁹ İlhan Yüksel, "Hemşirelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi", 2003, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi**, 5 (20), s. 133.

¹³⁰ Saksith Klinsontorn, "The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment and Employee Performances", **PhD Thesis**, Nova Southeastern University, 2005.

¹³¹ Michael M.S. Haigh, "Organizational Culture, Identity, Commitment, and Citizenship Behaviors: Antecedents, Change Over Time, Interrelationships, and Potential of Inoculation to Bolster Identity, Commitment, and Citizenship Behaviors", **PhD Thesis**, University of Oklahoma.

¹³² Ji Hoon Song et.al., "The effect of learning organization culture on the relationship between interpersonal trust and organizational commitment", **Human Resource Development Quarterly**, 20(2), p. 149.

Örgütsel bağlılık kavramı, içerdığı aidiyet duygusu ile çalışanla örgüt arasında bir bağ oluşturmakta ve bu sayede örgütte çalışanların, ortak amaç, değer ve kültürü benimsemelerini sağlamaktadır. Aynı zamanda örgütün verimliliği, işgücü devri gibi örgütler için önem arz eden kavramları da etkilemektedir.¹³³ Çalışanın bulunduğu örgütü benimseme derecesi ve örgütte aktif olarak kendini göstermeye devam etme isteği olarak tanımlanmaktadır.¹³⁴

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ VE SÜRECİ

Çağdaş örgütlerin en önemli amaç ve ihtiyacı, örgüte bağlı çalışanlar yaratmaktır.¹³⁵ Örgütsel bağlılık, örgüt değerlerini kabullenmek ve bu değerlere inanmakla ilgili bir kavramdır. Bir organizasyon, bireylerin bağlı oldukları organizasyondaki ruh hali ve derecesine göre seviyelendirilmektedir.¹³⁶ Bu durumda çalışanlar, örgütteki pozisyonlarına isteksiz, özensiz yaklaşır, görevlerini gönülsüzce yapacaklarından organizasyon amaçlarından uzaklaşacak, örgüt olabileceğinden daha düşük seviyede çalışacaktır. Böyle bir örgütte verim almak, iş doyumunu sağlamak, hizmet kalitesinden bahsetmek mümkün değildir.¹³⁷

Örgütsel bağlılık, çalışanın işe girmesiyle başlayan bir süreçtir. Bu aşamada, kişinin işe kabulü ve psikolojik sözleşmelerin etkisi söz konusudur. Daha sonra, çalışanın örgütü, örgütün hedeflerini ve getirilerini öğrenmeye başlamasıyla gelişmektedir. Örgütsel bağlılık bu anlamda, çalışanın örgüt ile kimlik birliği oluşturmasıdır.¹³⁸ Mowday ve arkadaşları (1979), örgütsel bağlılık için gerekli olan bu süreci üçe ayırmışlardır.¹³⁹ Bunlar; giriş aşaması, erken çalışma/başlangıç aşaması ve son olarak da orta ve geç çalışma/yerleşme aşamasıdır. Çalışanlar, araştırdıkları iş fırsatlarından kendileri için uygun olduğunu düşündükleri işi seçmektedirler. Çalışmaya başlamaları ile birlikte örgütten etkilenmektedirler. Bu sosyalleşme süreci

¹³³ Ünsal Sığırı, "İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007, 7(2), 261-278, s.265.

¹³⁴ Michael Ricketta, "Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis", *Journal of Organizational Behavior*, 2002, 23(3), p. 257-266, p. 260.

¹³⁵ Derya Deniz Aktay, "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir Uygulama", 2010, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹³⁶ Norman T. Feather and Katrin A. Rauter, "Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2004, 77(1), p. 81-94, p.88.

¹³⁷ John P. Meyer and Lynne Herscovitch, "Commitment in the workplace: Toward a general model", *Human resource management review*, 2001, 11 (3), 299-326, p.307.

¹³⁸ Hasan Gül, "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56, s.48.

¹³⁹ Ronald E. Riggio, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş*, 2014, Çev. Belkıs Özkara, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, s.227.

ile birlikte ve yaşadıkları iş doyumunu belli bir seviyeye ulaştığında örgütsel bağlılık gerçekleşmektedir. Aksi takdirde, kişi işten ayrılma eğilimi göstermektedir.¹⁴⁰

1990'lı yılların sonlarına kadar yapılan araştırmalarda ve tanımlamalarda, örgütsel bağlılık ile ilgili olarak tek boyutlu bir bakış açısının hâkim olduğu görülmektedir.¹⁴¹ Bu dönem içerisinde Porter ve arkadaşları (1974) psikolojik boyuta, Becker ve diğerleri (1960) fayda-maliyet analizine, Wiener (1980) ise normatif boyuta odaklanan birbirinden bağımsız tanımlar yapmışlardır.¹⁴² Bu dönemde örgütsel bağlılığın ölçülmesi de tek boyut olarak ele alınmıştır. Örgütsel bağlılık çok boyutlu bir kavram olarak ise, ilk olarak Angle ve Perry'nin (1981) kavramı değer bağlılığı ve örgütte kalma bağlılığı olarak boyutlandırılmasıyla ele alınmıştır.¹⁴³ Sonrasında, örgütsel bağlılığın, boyutlarının oluşturulması, bağlılığı oluşturan sebeplerin anlaşılması açısından önem taşımaktadır.¹⁴⁴

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılığın kavramsallaştırılması gibi, örgütsel bağlılık duygusunun oluşmasını etkileyen faktörleri belirlemek, çalışanlarının bağlılıklarını arttırmayı amaçlayan örgütler açısından büyük önem taşımaktadır.¹⁴⁵

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri aşağıdaki başlıklar altında incelemek mümkündür. Demografik değişkenler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, ücret, çalışma süresi ve yeni iş bulma ihtimali olarak sayılabilir. Bunların, örgütsel bağlılığı olumlu ve/veya olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.¹⁴⁶

Yaşın, örgütsel bağlılık yaklaşımlarından, devam bağlılığı ile doğrudan ilişkilendiren çalışmalar bulunmaktadır. Çalışanların yıllar ilerledikçe mesleklerine yaptıkları yatırımın ve dolayısıyla maliyetin artacağı ve bu sebeple kişinin zorunluluk duyarak örgütsel bağlılığını da olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.¹⁴⁷ Bunun

¹⁴⁰ John P. Meyer and N.J. Allen, *Employee Commitment in Aamodt, M. G., Industrial/Organizational Psychology: An applied approach*, 1991, Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.

¹⁴¹ Natalie J. Allen and Douglas B. Grisaffe. "Employee commitment to the organization and customer reactions: Mapping the linkages" *Human Resource Management Review* , 2001, 11(3), 209-236, p.214.

¹⁴² Çoğaltay vd., a.g.e., s. 494.

¹⁴³ Aydem Çiftçioğlu, *Kurumsal İtibar Yönetimi*, Dora Yayınları, Bursa, 2009.

¹⁴⁴ Aşkın Keser ve Burcu Kümbül Güler, *Çalışma Psikolojisi*, 2016, Umuttepe Yayınları, İstanbul, 229-259, s.237.

¹⁴⁵ Charles H. Schwepker, "Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce", *Journal of Business Research*, 2001, 54(1), p. 39-52, p. 41.

¹⁴⁶ Sean Valentine et.al., "Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit", *Journal of Business Ethics*, 2002, 41(4), p. 349-360, p. 357.

¹⁴⁷ Robert W. Rowden et.al., "The impact of workplace learning on job satisfaction in small US commercial banks", *Journal of Workplace Learning*, 2005, Vol. 17 Issue: 4, 215-230, p.222.

yanı sıra Meyer ve Allen (1990), yaş değişkenini, farklı şekilde yorumlamışlardır. Kariyer planları yapılırken çalışanın hizmet süresi, göz önünde bulundurulmuş en önemli kriterlerden biridir. Bu sebeple çalışanın örgütte kalma süresi arttıkça, mesleki alanda ilerlemesinin daha rahat olacağı düşünülmektedir. Bir başka ifadeyle; çalışanın örgütte kaldığı süre, mevcut örgütte daha iyi pozisyonlara gelme ihtimalini de arttırmaktadır.¹⁴⁸

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi iki farklı yaklaşımla açıklamak mümkündür. Bunlardan ilki, iş modeli adı altında, kadın ve erkek çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olmadığını ifade etmektedir. Diğer yaklaşım olan cinsiyet modeline göre ise; kadınların örgütsel bağlılıklarının erkeklerle oranla daha düşük seviyede olduğu savunulmaktadır. Buna göre; kadınların toplumsal sorumlulukları ve görevlerinin işlerine ve örgütlerine duydukları bağlılığı olumsuz etkilediği iddia edilmektedir.¹⁴⁹ Bu görüşün aksini savunan, kadın çalışanların, aile bağları, evlilik ve çocuk sorumlulukları gibi değişkenlerden etkilenmeleri sebebiyle yeni iş fırsatlarına daha çekingin baktıkları sonucuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır.¹⁵⁰

Medeni durum, çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir diğer kişisel faktör olmasına rağmen, örgütsel bağlılık araştırmalarında kontrol değişkeni olarak incelenmiştir. Medeni durum, evli çalışanların, bekar çalışanlara göre finansal yüklerinin fazla olması sebebiyle devam bağlılığı ile ilişkilendirilmektedir.¹⁵¹

Eğitim düzeyi, işgörenin işe ve örgüte bakış açısını, hayattan beklentisini şekillendirecek güçte bir faktördür. Eğitimi için maddi manevi çeşitli sorumluluklar alan ve yatırım yapan kişi, iş hayatında nitelikli pozisyonlarda çalışma beklentisine girmektedir.¹⁵² Beklentilerin karşılanması durumunda kişinin örgütsel bağlılığı yükselirken, aksi durumda örgütsel bağlılık zayıf olmaktadır. Örgütler, eğitim düzeyi yüksek işgörenlerinin bağlılıklarının güçlü olmasını istemektedirler. Bağımsız olarak sağlıklı ve doğru karar verebilme, sorumluluktan kaçmama ve sorumluluklarını tam

¹⁴⁸ Canan Hoş ve Aygen Oksay, "Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2015, C.20, S.4, s. 5.

¹⁴⁹ John P. Meyer and Natalie J. Allen, "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, 1991, No. 1, p.71.

¹⁵⁰ Hilal Özden Özdemir, "Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi: OPET çalışanlarına yönelik uygulama", 2007, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul (*Yayımlanmış Doktora Tezi*)

¹⁵¹ Hasan Gül vd., , "İş tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Akademik Bakış*, 2008, no. 11, s.9.

¹⁵² Akyay Uygur, Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı, Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması, 2004, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, (*Yayımlanmamış Doktora Tezi*).

olarak yerine getirme, gerekli zaman ve durumlarda inisiyatif kullabilme gibi olumlu davranışlar, eğitim düzeyi yüksek çalışanlarda daha sık görülmektedir.¹⁵³ Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki zayıf düzeyde ve olumsuz yönde bulunurken, bunun nedenini; eğitim düzeyi yüksek olan çalışanın talep ve beklentilerinin karşılanamaması olasılığı şeklinde açıklanmaktadır.¹⁵⁴

Ücret, bir iş karşılığında kazanılan maddi kaynak anlamında kullanılmaktadır.¹⁵⁵ Ücret, işgörenin en önemli bağlılık kaynağı ve örgütte bulunmasının temel amaçlarından biri olarak kabul edilmektedir.¹⁵⁶ Ücret ile işgörenden beklenenler, işin niteliği ve ekonomik yapı arasında uyum ve denklik olmalıdır. Aksi durumda işgören, emeklerinin karşılığını alamadığını düşünecek ve örgüte bağlılığı zayıflayacaktır.^{157,158}

Çalışma süresi, mevki yükselişi ile doğru orantılıdır.¹⁵⁹ Becker'ın yan bahis yaklaşımına göre, örgütte çalışılan süre, işgörenin örgüt yatırımını aynı oranda arttıracığından işgören, bu yatırımlarının sonucu olarak emeklilik hakkı ve primi, terfi alma, tatil gibi çeşitli imkanlara sahip olmaktadır. Bu fırsatları kaybetmemek için çalışan, örgüte bağlılık hissetmektedir.¹⁶⁰

Yeni iş bulma ihtimali düşük olan kişilerde işe ve örgüte daha yoğun bağlılık olacağı beklenmektedir.¹⁶¹ Aksi durumdaki kişilerde ise alternatifleri değerlendirme ve sonrasında yapılan tekliflerin kişinin beklentilerini karşılaması oranında, mevcut örgütüne bağlılık derecesi yeniden şekillenmektedir. Gelecek tekliflerin sıklığı ve sundukları, zamanla örgüte bağlılık derecesinde azalmaya sebep olabilmektedir.¹⁶²

¹⁵³ Çimentepe, a.g.e., s. 97.

¹⁵⁴ Mahmut Demir, "Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma", *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 2012, s. 62.

¹⁵⁵ Sezai Türk, *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2007.

¹⁵⁶ Osman Dağcı, "Havacılık Sektöründe Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Hava Aracı Bakım Teknisyenleri Üzerine Bir Araştırma", 2017, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁵⁷ Türk, a.g.e., s. 49.

¹⁵⁸ Seçgin, a.g.e., s. 57.

¹⁵⁹ Saniye Seçgin, "Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Havacılık Sektöründe Yapılan Bir Araştırma", 2013, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

¹⁶⁰ Howard S. Becker, "Notes on the concept of commitment", *American Journal of Sociology*, 1960, 66, 32-42, p.35.

¹⁶¹ Adeyinka Tella, et.al., "Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria", *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 2007, p. 118.

¹⁶² Aaron Cohen, "Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment", *Human resource management review* 17, 2007, p.348.

2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI

Örgütsel bağlılık, genel olarak üç şekilde incelenmiştir. ¹⁶³ Bunlar; tutumsal yaklaşımlar, davranışsal yaklaşımlar ve çoklu bağlılık yaklaşımlarıdır.

Literatürde davranışsal ve tutumsal yaklaşımlar rağbet görse de çoklu yaklaşımdan bahsetmek de gerekir. Sosyal psikologların özellikle incelediği davranışsal bağlılık, bireysel davranışlarla ilgiliyken, örgüte etkilerinin ikinci plana atıldığı görülmektedir. ¹⁶⁴

2.4.1. TUTUMSAL YAKLAŞIMLAR

Tutum, kişiyi belli davranışlara yönlendiren eğilimler anlamına gelmektedir. Tutum kavramı, bilişsel, davranışsal ve duygusal tutum olarak üç bileşene ayrılmaktadır. ¹⁶⁵ Bunlardan bilişsel unsur, herhangi bir nesne hakkında bilinen bilgileri ve duyulan inancı içermektedir. Duygusal unsur, tutumun bireyde oluşturduğu duygu karşılığını anlatırken, davranışsal unsur ise tutum doğrultusunda davranışa geçmeyi anlatmaktadır. ¹⁶⁶

Tutumsal yaklaşıma göre bağlılığın tanımı, çalışanın kurumu değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkması beklenen bağın, duygusal karşılığı olarak da yapılmaktadır. Buchanan 2000 yılında yaptığı çalışmada tutumsal bağlılığı açıklarken, üç bileşeni olan, bir çeşit yol gösterici ifadesi kullanmıştır. Bunlar; örgütün amaç ve değerleri ile özdeş olma, işle ilgili konulara yüksek katılım gösterme ve örgüte karşı sadık olma şeklinde sıralanmaktadır. ¹⁶⁷

Tutumsal bağlılık, çalışanın kendisini örgüt ve örgütün amaçlarıyla özdeşleştirmesi ve amaçları gerçekleştirmede çaba sarf etmesi, örgütte kalmaya isteği olarak da ifade edilebilir. ¹⁶⁸

¹⁶³ Joan E. Finegan, "The impact of person and organizational values on organizational commitment", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2000, 73(2), p. 149-169, p. 151.

¹⁶⁴ Daan Van Knippenberg and Ed Sleebos, "Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes", *Journal of Organizational Behavior*, 2006, 27 (5), p. 571-584, p.578.

¹⁶⁵ Kenneth R. Bartlett, "The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field", *Human Resource Development Quarterly*, 2001, 12(4), p.335-352, p. 338.

¹⁶⁶ Mehmet İnce ve Hasan Gül, *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitapevi, Konya, 2005.

¹⁶⁷ Soner Urhan, "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması", Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

¹⁶⁸ Knippenberg and Sleebos, a.g.e., p. 577.

Tutumsal bağlılık yaklaşımı, çalışanların örgüt ile bir duygusal bağ kurduklarını ve çalışanların kendilerini örgüt ile ilişkilendirdiklerini temel almaktadır.¹⁶⁹ Bu konuda çalışan başlıca düşünürler; Kanter, Etzioni, Katz ve Kahn, Penley ve Gould, O'Reilly ve Chatman ile Allen ve Meyer'dir.

2.4.1.1. KANTER

Tutumsal bağlılık çalışmalarında en yaygın yaklaşımlardan biri Kanter'in (1968) yaklaşımı olarak bilinmektedir.¹⁷⁰ Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık, çalışanların enerjileri ve sadakat göstergelerini sosyal bir sisteme aktarma arzuları şeklinde ifade edilmektedir.¹⁷¹ Örgütler, başlıbaşına sosyal sistemler olduklarından, çalışanların örgüte adanmışlık duyması ve duygusal bağlar kurma gibi davranışları örgütsel bağlılık kapsamında değerlendirilebilir.¹⁷²

Kanter'e (1968) göre örgütün çalışanlara dikte ettiği davranışsal talepleri, farklı bağlılık çeşitlerini ortaya çıkarmaktadır. Bunlar, karlılık açısından devama yönelik bağlılık, sosyal ilişkilere bağlılık açısından kenetlenme bağlılığı, örgüt norm, amaç ve değerlerine bağlılık kapsamında kontrol bağlılığı kavramlarıyla açıklanabilir.¹⁷³

İşten ayrılma maliyetinin işte kalma maliyetinden fazla olduğu fikrine dayanan devama yönelik bağlılık, çalışanın örgütte kalma arzusu ve bu niyetin sürekliliği için kendini adama davranışı olarak ifade edilmektedir.¹⁷⁴ Bu bağlılık çeşidinde özveri ve yatırım iki önemli unsur olarak kabul edilmektedir. Özverili davranan çalışan, örgüt içi motivasyonu ve dolayısıyla devam bağlılığı duyarlılığını arttırmaktadır. Yatırım unsuru ise, çalışanın örgütle ilişkisini çıkar paydasına oturtmasını ifade etmektedir.¹⁷⁵ Bu bağlamda birey, örgütte kalmayı isterken örgütten de beklenti içine girmektedir. Bu beklentiler kıdem gibi maddi bir sebep olabilirken, örgütte kalınan süre gibi manevi bir sebep de olabilmektedir.¹⁷⁶

¹⁶⁹ Ercan Yavuz, "İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2009, 1(2), 51-69, s.57.

¹⁷⁰ Rosabeth Moss Kanter, *Men and women of the corporation*: New edition. Basic books, 2008.

¹⁷¹ Rosabeth Moss Kanter, "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Communities", *American Sociological Review*, 1968, 33, 499-517, p.504.

¹⁷² Schwepker, a.g.e., p.40.

¹⁷³ Jason Colquitt et.al., *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*, McGraw-Hill Irwin, 2011.

¹⁷⁴ John B. Cullen et.al., "The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis", *Journal of Business Ethics*, 2003, 46(2), p. 127-141, p. 132.

¹⁷⁵ Zhen Xiong Chen et.al., "Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2002, 75(3), p. 339-356, p. 347.

¹⁷⁶ Feyza Taşkın ve Dilek Roşan, "Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2010,2, s.37-46, s.39.

Kenetlenme bağıllığında, birey kendini bir gruba ait hissetmekte ve duygusal olarak olumlu tepki göstermektedir.¹⁷⁷ Aidiyet hissettiği grup üyeleriyle sosyalleşerek oluşan tatmin ile bu kişilerle aynı ortamda çalışmaya devam etme isteği ve grup üyeleriyle paylaştığı olumlu deneyimler sonucu bir çeşit bağlılık geliştirmektedir. Kenetlenme bağıllığı, rozet, ödül, üniforma gibi simgesel anlam taşıyan törenler vasıtasıyla da ortaya çıkmaktadır.¹⁷⁸

Kontrol bağıllığı ise çalışanın davranışlarını, örgütün istekleri doğrultusunda gerçekleştirerek, süreç sonucunda örgüt kurallarına da bağıllığı ile oluşmaktadır.¹⁷⁹ Kişi, örgüt kurallarının varlığını ve sürdürülmesini olumlu sonuçlar için gerekli görmektedir.¹⁸⁰

Kanter'in (1968) yaklaşımlarına göre; örgütte devama yönelik bağlılık besleyen çalışan mevcutsa, personel devir hızı düşük olmaktadır.¹⁸¹ Çalışanlarda kenetlenme bağıllığını yakalayabilmiş örgütler, rakiplerden veya dışardan gelebilecek tehditlere karşı korumacı politikalarla, örgütün devamlılığını sağlayabilmektedir. Kontrol bağıllığı yüksek çalışanların olduğu örgütlerde çalışan ile örgüt uyumundan söz edileceğinden, uzun vadeli bağlılıklar oluşması beklenmektedir.¹⁸²

2.4.1.2. ETZIONI

Etzioni (1975), örgütsel bağıllığın sınıflandırılması konusunda ilk çalışan araştırmacılardan biridir. Ahlaki açıdan örgütle yaklaşmayı işe değer verme kavramıyla birleştiren Etzioni (1975), karlılık anlamında çıkara dayalı yaklaşmayı nitelerken, yabancılaştırıcı yaklaşma ile cezalandırıcı, örgütte kalmaya zorlanma ve duygusal bağlanma yoksunluğunu açıklamıştır.¹⁸³

Etzioni'nin (1975) yaklaşımına göre bağlılık, pozitiften başlayarak negatif yöne doğru sınıflandırılmaktadır.¹⁸⁴ Ahlaki açıdan yaklaşma kavramı, kişinin örgütüyle

¹⁷⁷ Susan C. Eaton, "If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 2003, 42(2), p. 145-167, p.151.

¹⁷⁸ Mark R. Testa, "Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment", *The Journal of Psychology*, 2001, 135(2), p. 226-236, p. 233.

¹⁷⁹ Jane Sturges et.al., "Managing the career deal: The psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 2005, 26(7), p. 821-838, p. 829.

¹⁸⁰ Bartlett, a.g.e., p. 339.

¹⁸¹ Hasan Gül, "Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, (Yayımlanmamış Doktora Tezi).

¹⁸² Valentine et.al., a.g.e., p. 355.

¹⁸³ Meyer and Herscovitch, a.g.e., p. 303.

¹⁸⁴ William B. Carper and William E. Snizek, "The nature and types of organizational taxonomies: An overview", *Academy of management review* 5.1, 1980, 65-75, p. 67.

tam anlamıyla bütünleşmesi sonucu oluşan pozitif yönlü bir davranış eğilimi olarak kabul edilmektedir. Çıkara dayalı yakınlaşmada ise örgüt ile kişi arasında menfaat ilişkisi görülmektedir. Yabancılaştırıcı yakınlaşma kavramında, kişi psikolojik açıdan örgütüne herhangi bir bağlılık hissetmese de mecburi olarak bağlılığı devam ettirme yoluna gitmektedir.¹⁸⁵

2.4.1.3. KATZ VE KAHN

Katz ve Khan (1978), çalışanların ödüllendirilmesi açısından, örgütsel bağlılığın oluşmasını ele almışlardır. İç ödüller, diğer bir ifadeyle; çalışanın kendini ödüllendirmesi ve dış ödüller, başka bir ifadeyle; yönetim tarafından çalışanın ödüllendirilmesi sayesinde, örgütsel bağlılığı oluşturmaktadır.¹⁸⁶ Ödüllendirilmenin yanı sıra; işin, çalışana, kendini gerçekleştirme olanağı tanınmasının, örgütsel bağlılığa katkı sağladığını savunmuşlardır.¹⁸⁷

2.4.1.4. PENLEY VE GOULD

Penley ve Gould'un (1988) bağlılık yaklaşımı Etzioni'nin (1978) çalıştığı örgüte katılım modelinden esinlenerek geliştirilmiştir. Penley ve Gould'a göre Etzioni'nin yaklaşımı, örgütsel bağlılık kavramını açıklama açısından yeterli olmasına rağmen karmaşık yapısı sebebiyle literatürde yer bulamamıştır.¹⁸⁸ Ahlaki ve yabancılaştırıcı duygusal bağlılık boyutları için, birbirlerinden ayrı veya birbirlerine zıt olma durumlarına dair açık bir ifade olmaması sebebiyle Penley ve Gould'un (1988) yaklaşımında bu boyutlar, bağımsız olarak incelenmektedir.¹⁸⁹

Etzioni'nin (1978) örgütte sadece tek çeşit bağlılık türü olduğuna değinmesine rağmen; örgüt içinde birbirinden farklı uyum sistemleri ve/veya bağlılık türleri birlikte görülebilmektedir. Bu yaklaşıma göre, örgütte birden fazla bağlılık ve uyum sisteminin varlığı iddia edilmektedir. Penley ve Gould (1988) çalışmalarında, Etzioni'nin (1978) bakış açısından farklı olarak duygusal bağlılık ile çıkarıcı bağlılığı beraber ele almaktadır.¹⁹⁰

¹⁸⁵ Müller et.al., a.g.e., p. 815.

¹⁸⁶ Keser ve Kümbül Güler, a.g.e., s. 253.

¹⁸⁷ Kofi Obeng and Isaiah Ugboro, "Organizational commitment among public transit employees: An assessment study", *Journal of the Transportation Research Forum*, 2003, vol. 57.

¹⁸⁸ Gül, a.g.e., s. 78.

¹⁸⁹ I. E. Jernigan, et. al., "Dimensions of work satisfaction as predictors of commitment type", *Journal of Managerial Psychology*, 2002, 17(2), p. 569.

¹⁹⁰ Penley and Gould, a.g.e., p. 51.

2.4.1.5. O'REILLY VE CHATMAN

O'Reilly ve Chatman'ın (1986) bağıllık anlayışına göre, bireyin örgütüne karşı duyduğu psikolojik bir bağ bulunmaktadır. Kişi ile örgüt arasındaki bu bağın gelişmesinde kilit unsur özdeşleşmedir. Özdeşleşme derecesi kişinin örgüte bağıllığının derecesini de ifade etmektedir.¹⁹¹ Kişinin bağıllığının temel amacı belirli ödüllere ulaşmak ve belirli cezalardan kaçınmaktır.¹⁹²

Uyum, örgütsel bağıllığın ilk boyutunu oluşturmaktadır. Bu boyut, kişinin daha çok belirli ödüller yoluyla güdülenmesiyle; özdeşleşme şeklinde, örgüt kültürü ile çalışan arasında uyumluluk olduğunda; içselleştirme şeklinde, kişi ile örgüt değerlerinin örtüşmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır.¹⁹³

Özdeşleşme; örgütsel bağıllığın ikinci boyutudur. Kişinin çalışma arkadaşlarıyla geliştirdiği samimi ilişkiler sonucunda, özdeşleşme oluşmaktadır. Ayrıca, kurum kimliği, değerleri ve amaçlarını benimseyen çalışanda da bağıllık söz konusu olmaktadır.¹⁹⁴

İçselleştirme; bağıllığın üçüncü ve son boyutudur. Kişi ve örgüt değerlerinin tam uyumu söz konusudur. Bu boyutta örgütsel değerler, kişinin tutum ve davranışları üzerinde etkilenmeye sebep olmaktadır. İçselleştirmede kişi bir baskı ya da dayatma olmadan örgütün değer ve amaçlarını koşulsuz onaylamaktadır.¹⁹⁵

2.4.1.6. ALLEN ve MEYER

Örgütsel bağıllık konusu ile ilgili çalışmalar ve görüşler arasında en ilgi çeken ve araştırmacılar tarafından destek gören görüş, Allen ve Meyer'in (1996) geliştirdiği, çok boyutlu örgütsel bağıllık modelidir. Üç bileşene dayandırılan bu modelde, örgütsel bağıllığın, psikolojik bir durumu ifade ettiği anlatılmaktadır.¹⁹⁶

Allen ve Meyer'in (1996) geliştirdiği sınıflandırmaya göre örgütsel bağıllık, duygusal bağıllık, devam bağıllığı, normatif bağıllık olarak üç ayrı bileşenden etkilenmektedir. Bu çalışmada kullanılan Örgütsel Bağıllık Ölçeği'nin, Allen ve Meyer

¹⁹¹ Güner Çöl, "Örgütsel Bağıllık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi", *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2004, 6, 87-90, s.88.

¹⁹² Gül, a.g.e., s. 72.

¹⁹³ Dağcı, a.g.e., s. 37.

¹⁹⁴ Balay, a.g.e., s. 83.

¹⁹⁵ Balay, a.g.e., s. 85.

¹⁹⁶ Arzu S. Wasti, "Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 2005, 67 (2), 290-308, p. 295.

tarafından geliştirilmiş olması sebebiyle, çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli daha detaylı anlatılmıştır.

2.4.1.6.1. DUYGUSAL BAĞLILIK

Duygusal bağlılık boyutu, çalışanların, örgüte duygusal ilgisini, örgütle özdeşleşmesini ve bağ kurmasını ifade etmektedir.¹⁹⁷ Duygusal bağlılık, çalışanların istedikleri için örgütte kaldıkları bir bağlılıktır ve örgütler açısından tercih edilen bir bağlılık çeşididir. Bu bağlılık türünde çalışanlar, kendilerini örgütle özdeşleştirmekte ve örgütün üyesi olmaktan büyük mutluluk duymaktadırlar.¹⁹⁸

Çalışanların örgütü tanımladığı, örgüte dâhil olduğu ve örgütle duygusal bağ kurduğu duygusal bağlılıkta, çalışanların örgüt amaçlarına, kurallarına ve liderlerine saygı duyduğu görülmektedir.¹⁹⁹ Bu bağlılık türünde çalışanın örgütü ile arasında bir çeşit sevgi bağı vardır. Örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için gönülden çaba harcayan çalışanın, işine karşı heyecan duyması, hedeflerin net bir şekilde belirlenmesi, çalışanların kararlara katılımı, çalışanların adil bir karar mekanizmasının varlığına inanması ve karar süreçleri için öneri getirebilmesi, güçlü bir iletişim sisteminin varlığı ile duygusal bağlılık oluşturduğu görülmektedir.²⁰⁰

“Yüksek örgütsel bağlılık” olarak da literatürde yer alan duygusal bağlılığa sahip çalışanların performansları, düşük bağlılık duyan çalışanlara oranla daha yüksek olmaktadır.²⁰¹ Çalışanların, gönülden bağlılık duyması ve örgütün hedefleri doğrultusunda çaba sarf etmeleri gibi davranışlar, duygusal bağlılığın örgütler açısından aranan bir bağlılık boyutu olmasına neden olmaktadır.²⁰²

2.4.1.6.2. DEVAM BAĞLILIĞI

Devam bağlılığı, çalışanların, işten ayrılma ile ilişkilendirdikleri maliyeti temel alan bağlılık boyutudur. Bağlılığın bu boyutunu, “algılanan maliyetler” başlığı altında

¹⁹⁷ Natalie J Allen and John P. Meyer, “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63, 1-18, p.10.

¹⁹⁸ Nermin Uyguç ve Dilek Çımrın, “DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 2004, 19(1), s. 57.

¹⁹⁹ Gail L. Ingersoll et.al., “Nurses’ job satisfaction, organizational commitment, and career intent”, *Journal of Nursing Administration*, 2002, 32(5), p.250-263, p. 257.

²⁰⁰ Handan Eren ve Meltem Demirgöz Bal, “Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık”, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2015 (2), s.44-50, s.47.

²⁰¹ Demir ve Öztürk, a.g.e., s. 25.

²⁰² İsmail Sevinç ve Ali Şahin, “Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı: Karşılaştırmalı bir çalışma”, *Maliye Dergisi*, 2012 (162), s.266-281, s. 274.

ele alan araştırmacılar bulunmaktadır. Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, Jackson ve Douglas (1989) bunlar arasındadır.^{203,204}

Çalışanlar örgüte devamlılık kararını, örgüte yaptıkları yatırımlar ve ayrılmaları halinde kaybedecekleri imkânları değerlendirmeleri sonucunda almaktadırlar. İş arkadaşlarıyla kurdukları sosyal ilişkiler, kıdem, emeklilik, kariyer imkânları, örgütten edinilen bilgi, tecrübe gibi kazanımlar, çalışanların örgüte bağlılıklarını devam ettirme sebeplerini oluşturmaktadır.²⁰⁵

Devam bağlılığı düzeyi yüksek bireyin davranış şekli, ihtiyaçları dahilinde ve koşullara bağlı olarak değişkenlik göstereceğinden, örgütün bir parçası olarak devam edebilmek için gereken asgari şartları yerine getirmek olmaktadır.²⁰⁶

2.4.1.6.3. NORMATİF BAğLILIK

Normatif bağlılık, bireyin, çalışma arkadaşlarına gösterdiği sosyal ilişki ve görev algıları ile yönetime karşı sorumluluk duyduğu görevleri, yükümlölükleri ve etik algıları ile ilgili duygularını ifade eden bağlılıktır.²⁰⁷ Kuruma bağlılık ve örgüte sadık olma eğilimine vurgu yapan bu bağlılık, kendini kuruma adamayı ve sadakat duygusunu ön plana çıkaran bir örgütte sosyal ilişkiler kurmayı gerektirmektedir.²⁰⁸

Normatif bağlılıkta çalışanlar, mevcut işte ve örgütte bulunmayı sürdürmeyi en doğru davranış olarak düşünmektedir. Bununla beraber, mevcut örgütte kalmak bir yükümlölüğün sonucu olarak görülmektedir. Minnettarlık duygusu ve kendi kişisel değerlerinden kaynaklanarak örgütte kalma sorumluluğu hissetmesi neticesinde bir bağlılık sergilenmektedir.²⁰⁹

"İlimli örgütsel bağlılık" ya da "şekilsel bağlılık" olarak da literatürde yer alan normatif bağlılıkta; çalışanlar, örgütün amaçlarını, hedeflerini kabul etmek ve bunları gerçeğeleştirmeye yönelik davranışta bulunmakla beraber, kendilerini örgütle

²⁰³ Allen and Meyer, a.g.e., p. 8.

²⁰⁴ John P. Meyer et.al.. "Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts", *Journal of applied Psychology*, 1989, No:74, p.152.

²⁰⁵ Arzu Çakınberk ve Erkan T. Demirel, "Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2010, 24, 103-119, s.108.

²⁰⁶ Jennifer Chiok Foong Loke, "Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment", *Journal of Nursing Management*, 2001, 9(4), p. 191-204, p. 197.

²⁰⁷ Hatice Özutku, "Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi." *Istanbul University Journal of the School of Business*, 2008, 37, s.79-97.

²⁰⁸ Ingersoll et.al., a.g.e., p. 259.

²⁰⁹ Çakınberk ve Demirel, a.g.e., s. 108.

özdeşleştiremezler ve değerleriyle, örgütün beklentileri çatıştığında sorunlar ortaya çıkmaktadır.²¹⁰

2.4.2. DAVRANIŞSAL YAKLAŞIMLAR

Davranışsal yaklaşımlarda temel kavram, bağlılığın dışı vurmuş hali olarak kabul edilmektedir. Çalışan, örgütten ayrılmama eğilimi, örgütte kalma niyeti ve devamsızlık yapmama gibi olumlu davranışlar sergilemektedir.²¹¹

Davranışsal bağlılık, çalışanın elde ettiği ödüller ve yatırımları sonucu örgütte kalmaya devam ettiğini savunmakta ve bağlılığın çalışan davranışlarını kontrol etmede bir araç olduğunu söylemektedir.²¹²

Davranışsal bağlılıkta, örgüt üyeliğine kabul için bireyin özveride bulunması, örgütsel bağlılığın temelini oluşturmaktadır. Örgüte kabul törenleri bu bağlılığı pekiştirmektedir. Örgütten ziyade kişinin kendi davranışlarına bağlılığı söz konusudur. Kişi davranışlarını destekleyecek tutumlar geliştirir ve bu tutumlar sayesinde tekrar aynı davranışları sergilemektedir.²¹³

Davranışsal bağlılıkta söz konusu olan, örgüt üyeliği sonlandırıldığında çalışanın kaybedeceklerinin maliyetidir. Çalışan bunları göze alamadığından örgüte bağlılık davranışını devam ettirmektedir.²¹⁴ Bu yönüyle, davranışsal bağlılık tutumsal bağlılığın aksine, daha çıkar odaklı bir bakış açısı olarak nitelendirilebilir. Davranışsal yaklaşımlar konusunda çalışmış başlıca düşünürler; Becker ve Salancik'tir.

2.4.2.1. BECKER'IN YAN BAHİS YAKLAŞIMI

Becker'in (1960) yaklaşımına göre bir örgütte çalışan iş gören, çalıştığı süre boyunca örgütte kalması karşılığında emekliliğine yönelik tazminat ve aylık, terfi, sosyal ilişkiler gibi bazı faydalar sağlamaktadır.²¹⁵ İş gören yaptığı manevi yatırımlar sebebiyle özgürlüğünü kaybettiği hissine kapılarak kendisini örgüte bağımlı görebilmektedir. Bu hissiyata kapılma nedenleri, işgörenin örgütten kazandığı yan faydalar olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla, işgören örgütte kalmaya devam etmesini mantıklı ve haklı çıkaracak tutumlar sergilemektedir.²¹⁶

²¹⁰ Demir ve Öztürk, a.g.e., s. 23.

²¹¹ Çöl, a.g.e., s. 79.

²¹² Sığı, a.g.e., s. 271.

²¹³ Hans De Witte and Katharina Näswall, "Objective\vs subjective\job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries", *Economic and Industrial Democracy*, 2003, 24(2), p. 149-188, p.154.

²¹⁴ Gül, a.g.e., s. 47.

²¹⁵ Valentine et.al., a.g.e., p. 357.

²¹⁶ Çöl, a.g.e., s. 87.

Tutarlı davranış modeli, işgörenin bireysel hedeflerine ulaşmak amacıyla tekrar ettiği tutum ve davranışları içermektedir. Bireyler, önemsedikleri konuları ortaya koyarak, örgütle bahse girerek örgüte yatırım yapmış kabul edilmektedir. Ortaya konan kavram işgören için ne kadar kıymetli olursa, örgüte bağlılığı da aynı derecede fazla olmaktadır. Zaman içinde işgören yatırımları arttıkça, olası iş olanaklarına yönelme davranışında azalma olması beklenmektedir.²¹⁷

Becker'a (1960) göre bağlılık gösteren işgörenlerin davranışları; toplumsal beklentilere, bürokratik düzenlemelere, sosyal etkileşimlere ve sosyal rollere dayanmaktadır. Bireyler ait oldukları toplumun ve topluluğun istekleri, manevi dayatmaları gibi sebepler ile bireysel hareketlerini sınırlandırma yoluna gidebilmektedir. Örneğin; sık iş değiştiren kişilere toplumdaki bakış, güvenilmez oldukları şeklindedir.²¹⁸

Yan bahisler için yapılan yatırımların yıllar geçtikçe artması beklenmektedir.²¹⁹ Dolayısıyla, kişinin yaşı ilerledikçe ve kıdemi arttıkça yatırımı da fazla olacaktır. Bu durumda kişinin işten ayrılma niyetinde düşüş görülebilmektedir.²²⁰

2.4.2.2. SALANCIK'IN YAKLAŞIMI

Salancik'in (1981) örgütsel bağlılık yaklaşımına göre örgütsel bağlılık, kişinin kendi davranışlarına bağlılık geliştirmesi olarak kabul edilmektedir.²²¹ Bu yaklaşım kapsamında, Becker'ın yaklaşımındaki gibi kişi, önceden sergilediği davranışları devam ettirerek tutarlı davranışlar göstermektedir. Kişinin tutum ve davranışları uyum gösterdiğinde, bağlılığın varlığından söz etmek mümkündür.²²²

Becker'ın (1960) yaklaşımında; kişinin örgüte bağlılığı, örgütten ayrılma durumunda uğraması muhtemel maddi ve manevi zararın farkına vardığında oluşmaktadır. Ancak, Salancik (1981), kişiyle örgüt arasında öncelikle örgütte kalma isteği olması gerekliliğini savunmaktadır.²²³ Örgütte kalma niyeti, kişinin davranışlarından kaynaklanmaktadır. Diğer örgüt üyeleri önünde yapılan veya iptal

²¹⁷ Arzu İlsev, "Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma", Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

²¹⁸ Dağcı, a.g.e., s. 87.

²¹⁹ Ioannis Nikolaou and Ioannis Tsaousis, "Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment", *The International Journal of Organizational Analysis*, 2002, 10(4), p. 327-342, p. 331.

²²⁰ Gül, a.g.e., s. 97

²²¹ Vedat Bal, "Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Manisa'daki eğitim kurumlarında bir araştırma", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2014 (6), s.1-9, s.5.

²²² Chiok Foong Loke, a.g.e., p. 197.

²²³ Stephen Swailes, "Organizational commitment: a critique of the construct and measures", *International Journal of Management Reviews*, 2002, 4(2), p. 155-178, p. 163.

edilemeyecek kararlar, gönüllülük ilkesiyle yapılmış işler, kişide örgütsel bağlılığa dayanak oluşturmaktadır.²²⁴

Salancik'in (1981) yaklaşımında her davranışa bağlılık hissedilmeyeceği öngörülmektedir. Kişinin hal ve hareketleri, tutumları ve bunlara bağlı olarak bağlılığı da değişkenlik göstermektedir. Bir işe başvurup, örgütle anlaşıp, sözleşme imzalayan kişi, aldığı karardan kolay dönemediği için işine bir bağlılık duymaktadır.²²⁵

2.4.3. ÇOKLU BAĞLILIK YAKLAŞIMI

Çoklu bağlılık yaklaşımında örgüt içi ve örgüt dışı olmak üzere iki farklı unsur grubundan söz etmek mümkündür. Örgüt içi unsurlar, referans gruplarını, iş arkadaşlarını, üst yöneticileri; örgüt dışı unsurlar, müşterileri, mesleki kuruluşları, sendikaları, toplumu ifade etmektedir. Çoklu bağlılık yaklaşımı, kişinin örgüte, müşterilere, iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve mesleklerine farklı bağlılıklar duyabileceğini anlatmaktadır.²²⁶ Bir başka ifadeyle, kişi eş zamanlı olarak, her unsura farklı düzeylerde bağlılık göstermektedir. Bunun sonucunda örgüt içi ve dışı unsurlara karşı oluşan çoklu bağlılık, örgütsel bağlılığı oluşturmaktadır.²²⁷

Reichers'in (1985) çalışması, örgüt teorisyenlerinin, örgütün dinamik yapısıyla ve örgüt doğasıyla yeterince ilgilenmediklerini göstermektedir.²²⁸ Kişilerin çoklu bağlılıklarını incelerken, örgüt ortamı, örgüt içi farklı gruplaşmalar ve bu grupların hedeflerini de dahil etmek gerekmektedir.²²⁹ Dolayısıyla, çoklu bağlılık kavramını açıklarken, örgütleri makro değerlendirmelere tabi tutmanın yanında, referans gruplar teorisi ve rol teorisi kavramlarını da dahil etmek gerekmektedir.²³⁰

Referans gruplar teorisi, mesleki hedefler ile örgütsel hedeflere bağlılığın bir çatışmaya sebep olacağını öngörmektedir. Rol teorisinde ise işveren hedefleri ile aynı doğrultuda olmayan işgören hedeflerinin sebep olacağı çatışma anlatılmaktadır. Kişinin, çalıştığı kurumun amaçlarına bağlılık gösterirken sendika amaçlarına da bağlılık göstermesi, rol teorisine örnek verilebilir.²³¹

²²⁴ M. Jae. Moon, "Organizational commitment revisited in new public management: Motivation, organizational culture, sector, and managerial level", *Public Performance & Management Review*, 2000, p. 177-194, p. 182.

²²⁵ Çöl, a.g.e., s. 88.

²²⁶ Balay, a.g.e., s. 79.

²²⁷ Balay, a.g.e., s. 77.

²²⁸ Reichers, a.g.e., p. 469.

²²⁹ Dağcı, a.g.e., s. 51.

²³⁰ Ayşe Aytül Cengiz, "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

²³¹ Gül, a.g.e., s.104.

2.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KONUSUNDA YAPILMIŞ BAŞLICA ÇALIŞMALAR

Örgütsel bağlılık konusunda yapılmış önemli çalışmalardan bazılarına aşağıda değinilmektedir.

- Hallberg ve Schaufeli (2006), yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılık geliştiren çalışanların daha fazla sorumluluk aldıklarını, işten ayrılma niyetinde olmadıklarını, örgüt hedefleri doğrultusunda hareket ettiklerini ve yaptıkları işten memnun olduklarını ortaya koymuşlardır.²³²
- Brammer ve arkadaşlarının (2007) örgütsel bağlılığı incelediği çalışmada, bağlılığı oluşmamış çalışanların, örgüte maddi ve/veya manevi zararlar verebilecekleri sonucuna ulaşılmıştır.²³³
- Demir ve Öztürk'ün (2011), örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkilerini inceledikleri çalışmada, örgütünü benimseyememiş, hatta örgütüne karşı öfke besleyen çalışanların, işyerindeki taşınmazlara zarar verme eğiliminde olduğu ve çalışma arkadaşlarının motivasyonlarını düşürecekleri ve performanslarını olumsuz yönde etkileyecekleri sonucuna varılmıştır.²³⁴
- Shore ve arkadaşlarının (1995), örgüt ilişkilerinde çalışan bağlılığının yönetsel algılarını inceledikleri çalışmada, artan yaş ve kıdem, emeklilik planları, örgüt için yapılan fedakârlıklar ve statü ihtiyacı neticesinde, çalışanların örgütten ayrılma maliyetini yüksek bulup, örgüte bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.²³⁵
- Hackett (1994), aile ve akrabalara karşı sorumluluk duygusu yüksek olan çalışanların, örgütsel bağlılıklarının da yüksek olacağını savunmaktadır. Başka bir

²³² Ulrika E. Hallberg and Wilmar B. Schaufeli, "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?", *European Psychologist*, 2006, 11(2), p. 119-127, p.121.

²³³ Stephen Brammer et.al., "The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment", *The International Journal of Human Resource Management*, 2007, 18(10), p. 1701-1719, p.1709.

²³⁴ Cengiz Demir ve Umut Can Öztürk, "Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama" *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2011, 26(1), 17-41, s.22.

²³⁵ Lynn M. Shore, "Managerial Perceptions of Employee Commitment in Relations to the Organization", *Academy of Management Journal*, 1995, 38(6), 1593-1615, p. 1597.

ifadeyle, kişinin özel yaşamındaki ilişki ve tutumları, çalışma hayatına doğrudan yansımakta ve örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemektedir.²³⁶

- Laschinger ve arkadaşlarının (2002) çalışmasında, çalışanın işiyle alakalı geri bildirimler alıyor olması, örgüt içinde diğer kişilerle sosyal etkileşimde bulunabileceği bir işin varlığı, görevinin açıklığı ve anlaşılabilirliği gibi faktörlerin örgütsel bağlılığı arttırdığı yönünde sonuçlara rastlanmıştır.²³⁷
- Judge ve arkadaşlarının (2001), iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, örgütsel bağlılık ve performans arasında pozitif ilişkisinin olduğunu belirtmişlerdir.²³⁸
- Aamodt'un (2012) çalışmasında, bağlılık gösteren çalışanların işe katılma, bir örgütte kalma, zamanında çalışmaya başlama, iyi performans gösterme gibi olumlu yönde hareket ettikleri ve örgüt için işe yaramayan çalışma arkadaşlarına kıyasla yararlı davranışlar oluşturma eğiliminde oldukları saptanmıştır.²³⁹
- Loke (2001), hemşireler ve hastane yöneticileri ile yaptığı liderlik davranışlarının iş tatmini, verimlilik ve örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelediği çalışmada, araştırmaya katılanların örgüte bağlılığı yeterli seviyede olan çalışanların %22'sinin, liderlik davranışlarından etkilendiği sonucuna varılmıştır.²⁴⁰
- Dick ve Metcalfe (2001) tarafından yürütülen ve polis memurları ile yapılan çalışmada, araştırmaya katılan memurların örgütsel bağlılıkları ile liderlik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, çalışanların desteklenmesi ve yöneticilerinin liderlik davranışlarının, memurların örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür.²⁴¹

²³⁶ Rick D Hackett, et.al., "Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment", *Journal of Applied Psychology*, 1994, 79, 1, p. 18.

²³⁷ Heather K. Spence Laschinger et.al., "The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment", *In Advances in Health Care Management*, 2002, pp. 59-85, p. 62.

²³⁸ Timothy A. Judge et.al., "The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review", *Psychological Bulletin*, 2001, 127(3), 376- 407, p.381.

²³⁹ Michael Aamodt, *Industrial/Organizational Psychology: An applied approach*, (6th ed.), 2012, Nelson Education, Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.

²⁴⁰ Chiock Foong Loke, "Leadership Behaviours: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment", *Journal of Nursing Management*, 2001, 9, p. 201.

²⁴¹ Gavin Dick and Beverly Metcalfe, "Managerial Factors and Organizational Commitment- A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff", *International Journal of Public Sector Management*, 2001, 14 (2), p. 127.

- Panaccio ve Vandenberghe (2012) ise, arabuluculuk rolü ile örgütsel bağlılığın ilişkisini, 5 faktörlü kişilik modeli ile incelemişlerdir. Sonuç olarak; dışa dönük kişilik özelliği taşıyan çalışanların duygusal, normatif ve devam bağlılığı ile pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.²⁴²
- Loi ve arkadaşları (2012), üstlerin ve amirlerin, örgütteki duygusal bağlılıklarının astlarının duygusal bağlılık seviyelerine etkisini araştırdıkları çalışmada; astların işyükü ve rol performanslarının, duygusal bağlılıkları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkide olduğu sonucuna ulaşmışlardır.²⁴³
- Karahan (2008), hastanelerde liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, Afyonkarahisar Devlet Hastanesinde farklı ünvanlara sahip 321 sağlık çalışanı üzerinde anket çalışması yapmıştır. Korelasyon analizi sonucuna göre, liderlik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Liderliğin, çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.²⁴⁴
- Karahan (2009), hekimlerin örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri ilişkisini incelediği araştırmasında, Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan 249 hekim ile anket çalışmasını yürütmüştür. Çalışmanın sonucunda, örgütsel bağlılığın, hekimlerin iş tatminleri üzerinde olumlu etkiye yol açtığı ve örgütsel bağlılık düzeyi ile iş tatmini arasında doğru orantı olduğu görülmüştür.²⁴⁵
- Çakınberk ve Demirel'in (2010) Tunceli ve Malatya'da devlet hastaneleri çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Analiz sonuçlarına göre, dönüşümcü liderlik tarzının örgütsel bağlılık üzerinde güçlü etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.²⁴⁶
- Poyraz ve Kama (2008), algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmada, kamuda

²⁴² Alexandra Panaccio and Christian Vandenberghe, "Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states", *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 80, no:3, p.656.

²⁴³ Raymond Loi, et.al., "Working under a committed boss: A test of the relationship between supervisors' and subordinates' affective commitment", *The Leadership Quarterly*, 2012, 23, no. 3, p.473.

²⁴⁴ Atila Karahan, "Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008, 10(1), s. 159.

²⁴⁵ Atila Karahan, "Hekimlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009, 23, s. 421.

²⁴⁶ Çakınberk ve Demirel, a.g.e., s. 103.

Çalışanlar ile özel sektörde çalışanlar üzerinde anket çalışması yürütmüşlerdir. İş güvencesi algısının, kamuda çalışanlarda çok daha yüksek olduğu sonucu görülmüştür. İş güvencesi algısının, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve orta kuvvette bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.²⁴⁷

- Tutar (2007), Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde yaptığı araştırmada, çoğunluğunu devlet hastanesi çalışanlarının oluşturduğu katılımcıların, iş tatminlerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık üzerinde orta şiddette bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.²⁴⁸



²⁴⁷ Kemal Poyraz ve Bülent Kama, "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, rgtsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti zerindeki Etkilerinin İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2008, 13(2), s.155-158.

²⁴⁸ Hasan Tutar, "Erzurum'da Devlet ve zel Hastanelerde alışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2007, 12(3), s. 114.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZ LİDERLİK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

3.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, öz liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Temel amaç doğrultusunda araştırmanın alt hedefleri ise şu şekildedir:

- İşgörenlerin öz liderlik ile ilgili algılarını belirlemek
- İşgörenlerin örgütsel bağlılık algılarını saptamak
- İşgörenlerin sosyo-demografik özelliklerini belirlemek
- Öz liderlik açısından işgörenlerin sosyo-demografik özellikleri arasında fark olup olmadığını ortaya koymak
- Örgütsel bağlılık açısından işgörenlerin sosyo-demografik özellikleri arasında fark olup olmadığını saptamak

3.1.2. Araştırmanın Önemi

Öz liderlik kavramı, son yıllarda literatürde kendine yer bulan yeni bir kavram olmakla birlikte, örgütsel başarıya ulaşabilmek için çalışanın önce bireysel başarıya ulaşması gerekliliğini savunan bir yaklaşımdır. Örgütlerin temel gereksinimlerinden birisi olan örgütsel bağlılık kavramı ise çalışanların örgüte çekilmesi, örgütte kalması ve örgütsel gerekleri yerine getirmeleri açısından önem taşımaktadır.

Çalışanların öz liderlik ile örgüte bağlılığı arasındaki ilişki, incelenmesinde yarar görülen konulardan biridir. Literatür incelemesi yapıldığında, öz liderlik ile ilgili sınırlı sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Ayrıca öz liderlik ile örgütsel bağlılığın ilişkilendirildiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, sağlık kuruluşlarında çalışanların öz liderlik ile duydukları örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi, literatüre katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan anket çalışmasına kişiler gönüllülük esasına göre katılım göstermiştir. 18 yaşından büyük ve İstanbul Esenyurt Necmi Kadioğlu Devlet Hastanesi'nde çalışıyor olmak, araştırmanın sınırlılıklarındandır. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla, çalışmada kullanılan ölçeklere bağlı kalınmıştır. Araştırma için ayrılan süre, gerekli izinlerin alınmasıyla birlikte 2 ay ile sınırlandırılmış olup; araştırma, 1 Mayıs 2017-30 Haziran 2017 tarihleri arasında yapılmıştır.

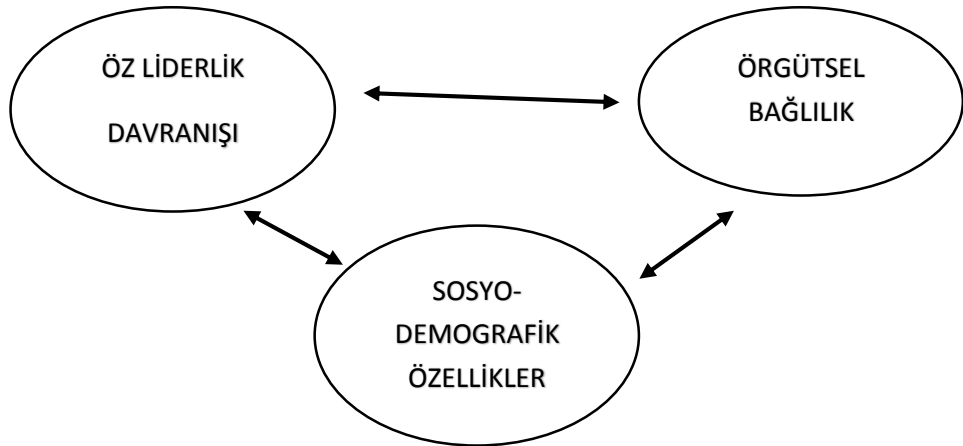
3.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örnek Büyüklüğü

Araştırmanın evrenini İstanbul Esenyurt Necmi Kadioğlu Devlet Hastanesi çalışanları oluşturmaktadır. Anketlerin yapılabilmesi için Çekmece Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği ile gerekli yazışmalar yapılmıştır. Yazılı izinler alındıktan sonra araştırmaya 387 çalışan dahil olmuştur.

Hastane çalışanları içinden katılımcılar, hekimler ve hemşirelerden oluşmaktadır. Hastanenin çalışma koşulları, hasta yoğunluğu ve her çalışanın ankete gönüllü olmaması sebebiyle, anket her çalışana dağıtılmış olup, 142 kişiyle anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

3.1.5. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, sağlık çalışanlarının öz liderlik düzeyi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ve öz liderlik ile örgütsel bağlılık açısından çalışanların sosyo-demografik özellikleri arasında fark olup olmadığı incelenmiştir. Buna bağlı olarak, araştırma modeli Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

3.1.6. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma modeli dikkate alınarak, hipotezler aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

Birinci Hipotez:

H₁: Öz liderlik açısından çalışanların sosyo-demografik özellikleri arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Birinci hipoteze ait alt hipotezler şu şekilde sıralanabilir:

H_{1a}: Öz liderlik açısından çalışanların cinsiyetleri arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{1b}: Öz liderlik açısından çalışanların yaşları arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{1c}: Öz liderlik açısından çalışanların medeni durumları arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{1d}: Öz liderlik açısından çalışanların eğitim durumları arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{1e}: Öz liderlik açısından çalışanların toplam çalışma süreleri arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{1f}: Öz liderlik açısından çalışanların kurumdaki çalışma süresi arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{1g}: Öz liderlik açısından çalışanların kurumda yönetici olmaları arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{1h}: Öz liderlik açısından çalışanların mesleklerini kendileri seçmesi arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{1i}: Öz liderlik açısından çalışanların gelir durumları arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

İkinci Hipotez:

H₂: Örgütsel bağlılık açısından çalışanların sosyo-demografik özellikleri arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

İkinci hipoteze ait alt hipotezler şu şekilde sıralanabilir:

H_{2a}: Örgütsel bağlılık açısından çalışanların cinsiyetleri arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{2b}: Örgütsel bağlılık açısından çalışanların yaşları arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{2c}: Örgütsel bağlılık açısından çalışanların medeni durumları arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{2d}: Örgütsel bağlılık açısından çalışanların eğitim durumları arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{2e}: Örgütsel bağlılık açısından çalışanların toplam çalışma süreleri arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{2f}: Örgütsel bağlılık açısından çalışanların kurumdaki çalışma süresi arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{2g}: Örgütsel bağlılık açısından çalışanların kurumda yönetici olmaları arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{2h}: Örgütsel bağlılık açısından çalışanların mesleklerini kendileri seçmesi arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H_{2i}: Örgütsel bağlılık açısından çalışanların gelir durumları arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Üçüncü Hipotez:

H₃: Öz liderlik ile örgütsel bağlılık arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

3.1.7. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmanın verileri, anket yoluyla toplanmıştır. Kullanılan ankette yer alan ölçeklerin ve sosyo-demografik değişkenlerin belirlenmesi amacıyla literatür taraması yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan parametreler; sosyo-demografik özellikleri kapsayan 9 soru, Örgütsel Bağlılık Ölçeği 18 soru, Öz Liderlik Ölçeği 29 soru olmak üzere toplam 56 sorudan oluşmaktadır.

Öz liderlik ölçeğini Türkçe'ye uyarlayan Tabak vd (2013), üç örneklem üzerinde çalışmışlardır. İlk örneklem, Ankara'da savunma sanayinde çalışan 60 kişiden, ikinci örneklem Ankara'da özel ve kamuda faaliyet gösteren beş farklı şirkette çalışan 202 kişiden, son olarak, üçüncü örneklem ise Ankara'da özel sektörde ve

kamuda faaliyet gösteren 386 çalışandan oluşmaktadır.²⁴⁹ Örgütsel bağlılık ölçeğini Türkçe'ye uyarlayan Wasti (2000) ise, 351 kamu ve 916 özel sektör çalışanı ile anket çalışması gerçekleştirmiştir.²⁵⁰ Dolayısıyla, ölçekleri hem kamuda hem özel sektörde yapılan araştırmalarda kullanmak mümkündür. Bu araştırma, bir devlet hastanesinde yapılmış ve uyarlanan ölçekler, hastane çalışanlarına göre düzenlenip, kullanılmıştır.

Ölçek soruları 5'li likert ölçümüne/sistemine göre hazırlanmış olup sorularla ilgili seçenekler, II. Bölüm için; (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Kısmen katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Kısmen katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde, III. Bölüm için; 1) Hiçbir Zaman, (2) Nadiren, (3) Ara Sıra, (4) Genellikle, (5) Her Zaman şeklinde hazırlanmıştır. Anket formunun düzenlenmesinden sonra, soruların anlaşılır olduğunun test edilmesi, güvenilirliğinin saptanması ve ankete son halinin verilebilmesi için 30 katılımcı ile pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Soruların anlaşılabilir olduğuna kanaat edilmesi ve güvenilirlik analizinin pozitif sonuçlanması ile birlikte anket formu katılımcılara dağıtılmıştır.

3.1.8. Araştırmada Yapılan Analizler

Araştırmada toplanan verilerin analizi için, SPSS20 paket programı kullanılmıştır. Analizler, %95 güven aralığı temel alınarak çalışılmıştır. Öz liderlik ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin sosyo-demografik değişkenler açısından fark gösterip göstermediği sonucuna ulaşmak için T-testi ve ANOVA testleri kullanılmıştır. Öz liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizine başvurulmuştur.

3.2. SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER İLE İLGİLİ FREKANS ANALİZLERİ

Bu bölümde, anket formunda yer alan sosyo-demografik değişkenlere ilişkin frekans analizleri yer almaktadır. İncelenen sosyo-demografik özellikler ise; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, kurumda yönetici olma durumu, meslek seçim şekli ve gelir durumudur.

Tablo 4: Sosyo-Demografik Özelliklerin Frekans Analizleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Cinsiyet	Kadın	107	75,4	75,4	75,4
	Erkek	35	24,6	24,6	100,0
	Toplam	142	100,0	100,0	

²⁴⁹ Akif Tabak vd, "Öz Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması", *Bilgi*, 2013, 67, s. 219-220.

²⁵⁰ S. Arzu Wasti, "Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi", *8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 2000, s.402.

Yaş	18-25	25	17,6	17,6	17,6
	26-30	30	21,1	21,1	38,7
	31-35	25	17,6	17,6	56,3
	36-40	22	15,5	15,5	71,8
	41 ve üzeri	10	28,2	28,2	100,0
	Toplam	142	100,0	100,0	
Medeni Durum	Evli	94	66,2	66,2	66,2
	Bekar	48	33,8	33,8	100,0
	Toplam	142	100,0	100,0	
Eğitim Durumu	Lise	41	28,9	28,9	28,9
	Ön Lisans/Lisans	77	54,2	54,2	83,1
	Lisansüstü	24	16,9	16,9	100,0
	Toplam	142	100,0	100,0	
Toplam Çalışma Süresi	0-5 yıl arası	39	27,5	27,5	27,5
	6-10 yıl arası	40	28,2	28,2	55,6
	11-15 yıl arası	20	14,1	14,1	69,7
	16 yıl ve üzeri	43	30,3	30,3	100,0
	Toplam	142	100,0	100,0	
Kurumda Çalışma Süresi	0-3 yıl arası	43	30,3	30,3	30,3
	4-6 yıl arası	36	25,4	25,4	55,6
	7-9 yıl arası	50	35,2	35,2	90,8
	10 yıl ve üzeri	13	9,2	9,2	100,0
	Toplam	142	100,0	100,0	
Yönetici Olma Durumu	Evet	13	9,2	9,2	9,2
	Hayır	129	90,8	90,8	100,0
	Toplam	142	100,0	100,0	
Meslek Seçimi	Evet	114	80,3	81,4	81,4
	Hayır	26	18,3	18,6	100,0
	Toplam	140	98,6	100,0	
Gelir Durumu	1500 TL altı	13	9,2	9,2	9,2
	1501-2000 TL	25	17,6	17,6	26,8
	2001-2500 TL	25	17,6	17,6	44,4
	2501-3000 TL	30	21,1	21,1	65,5
	3001 TL ve üzeri	49	34,5	34,5	100,0
	Toplam	142	100,0	100,0	

Tablo 4'te görüldüğü gibi, ankete katılan 142 kişiden, 107'si kadın, 35'i erkek olarak belirlenmiştir. Ankete katılanlar %75,4 düzeyinde kadın, %24,6 düzeyinde erkek şeklindedir. Anket çalışmasına katılan 142 kişinin yaş dağılımları; 18-25 yaş aralığında 25 kişi (%17,6), 26-30 yaş aralığında 30 kişi (%21,1), 31-35 yaş aralığında 25 kişi (%17,6), 36-40 yaş aralığında 22 kişi (%15,5) ve 41 yaş üzeri 10 kişi (%28,2) şeklindedir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımlarını göstermektedir. Tabloya göre anket katılımcısı olan 94 kişi (%66,2) evli, 48 kişi (%33,8) ise bekar. Tabloda görüleceği üzere; katılımcıların %28,9'u lise mezunuyken, %54,2'si bir ön lisans veya lisans programından mezun durumdadır. Katılımcıların %16,9'unun ise lisansüstü eğitim aldığı görülmektedir. Toplam çalışma süresine göre dağılımda, ankete katılanların 39'u, 5 yıl veya daha az iş tecrübesine sahipken, 6-10 yıldır arası çalışan sayısı 40, 11-15 yıldır çalışan sayısı 20, 16 yıl ve daha uzun süre çalışan sayısı 43 olarak görülmektedir. Anket katılımcılarının söz konusu kurumdaki çalışma süreleri görülmektedir. Kurumda 3 yıldan kısa süredir çalışanların oranı %30,3, 4 ile 6 yıl arası süredir çalışanların oranı %25,4, 6 ile 10 yıl arası süredir çalışanların oranı %35,2 ve 10 yıldan uzun süredir çalışanların oranı %9,2 şeklindedir. Ankete katılanların %90,8 i (129 kişi) kurumda yönetici olmadığını belirtmiştir. Tabloda, meslek seçimi ile ilgili soruya 140 kişinin cevap verdiği görülmektedir. Bu kişilerden 114'ü (%80,3) mesleğini kendi isteğiyle seçmiş olup, 26'sı (%18,3) mesleğini kendi isteğiyle seçmediğini belirtmiştir. Katılımcıların %9,2'si 1500 TL altında maaş alırken, %17,6'sı 1501-2000 TL arasında, yine %17,6'sı 2001-2500 TL arasında, %21,1'i 2501-3000 TL arasında, %34,5'i 3001 TL ve üzeri maaş aldığını belirtmiştir.

3.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERİN GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ

Güvenilirlik analizlerinde genellikle Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmaktadır. Araştırmadaki anket sorularının ne kadar güvenilir olduğunu test etmeye yarayan bir analiz yöntemidir. Bu analiz neticesinde ortaya çıkan Cronbach's Alpha katsayısı, şöyle yorumlanabilir.^{251,252}

0,00 < Cronbach's Alpha < 0,40; güvenilir değil

0,40 < Cronbach's Alpha < 0,60; düşük güvenilirlik

0,60 < Cronbach's Alpha < 0,80; oldukça güvenilir

²⁵¹ Vahit Bademci, "Güvenirliği Doğru Anlamak ve Bazı Klişeleri Yıkarak: Bilinenlerin Aksine, Cronbach'ın Alfa Katsayısı, Negatif ve "-1"den Küçük Olabilir", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 557:1, ss. 1-10.

²⁵² Şenel Büyükoztürk, *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Akademi Y., Ankara, s. 78.

0,80 < Cronbach's Alpha < 1,00; yüksek derecede güvenilir.

3.3.1. Öz Liderlik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Öz Liderlik ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Cronbach's Alpha değeri, 0,946 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla öz liderlik ölçeğinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Örgütsel Bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Cronbach's Alpha değeri, 0,816 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ölçeğinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

3.4. ÖLÇEK PUANLARININ NORMALLİK ANALİZİ

Tablo 5'te görüleceği üzere, ölçek puanlarının normalliği için yapılan Kolmogorov-Smirnov testine göre, ölçek puanları normal dağılım göstermektedir. Buna göre fark analizleri ve korelasyon analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır (P > 0,05).

Tablo 5: Ölçek Puanlarının Normallik Analizi Tablosu

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	İstatistik	sd	P
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	,068	142	,200*
Öz Liderlik Ölçeği	,071	142	,076

a: Lilliefors Anlam Düzeltmesi

3.5. ÖZ LİDERLİK AÇISINDAN ÇALIŞANLARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Bu bölümde, birinci hipotezin alt hipotezleri test edilmiştir. Öz liderlik açısından çalışanların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim durumları, toplam çalışma süreleri, kurumda çalışma süreleri, yönetici pozisyonunda olma durumları, mesleklerini seçme durumları ve gelir durumları arasındaki dağılımlar incelenmiştir.

H₁: Öz liderlik açısından çalışanların sosyo-demografik özellikler arasında $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

3.5.1. Öz Liderlik Açısından Sağlık Çalışanlarının Cinsiyetlerinin Karşılaştırılması

Tablo 6'da görüldüğü gibi, erkek katılımcıların öz liderlik düzeyi, kadın katılımcılara kıyasla daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 6: Öz Liderlik Açısından Çalışanların Cinsiyetlerinin Karşılaştırılması Tablosu

Cinsiyet		N	Ortalama	Standart Sapma
Öz Liderlik	Kadın	107	3,7454	,66164
	Erkek	35	3,8079	,76839

Tablo 7: Öz Liderlik Açısından Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Bağımsız Örneklem T-Testi

Bağımsız Örneklem T-Test										
		Varyansların Eşitliği Levene Testi		t-testi ortalamalarının eşitliği						
		F	Sig.	t	df	Sig.(2- uçlu)	Ortalama Farklılık	Std. Hata Farklılık	95% Farklılık ve Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Öz Liderlik	Eşit varyanslar varsayma	2,966	,087	-,466	140	,642	-,06247	,13418	-,32776	,20281
	Eşit varyanslar varsaymama			-,432	51,520	,668	-,06247	,14478	-,35306	,22811

Tablo 7'de görüldüğü üzere, grupların varyansları 0,05'ten büyük (Sig.=0,087) olduğundan, grupların varyansları homojendir. T-testi sonucuna göre, %95 güvenle, Sig. (2- uçlu) değeri 0,05'ten büyük (0,642) olduğu için ise öz liderlik açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_{1a} hipotezi reddedilmektedir. Bir başka ifadeyle; çalışanların öz liderlik düzeyleri, cinsiyetleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.5.2. Öz Liderlik Açısından Çalışanların Yaşlarının Karşılaştırılması

Tablo 8'de görülebileceği gibi yapılan One-Way ANOVA Testi sonucuna göre anlamlılık değeri 0,05'ten büyük (Sig.=0,754) olduğundan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_{1b} hipotezi

reddedilmektedir. Bir başka ifadeyle; öz liderlik açısından çalışanların yaşları bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 8: Öz Liderlik Açısından Çalışanların Yaşlarının Karşılaştırılması Tablosu

ANOVA					
Öz Liderlik					
	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arasında	1,269	5	,254	,529	,754
Gruplar İçinde	65,311	136	,480		
Toplam	66,581	141			

3.5.3. Öz Liderlik Açısından Çalışanların Medeni Durumlarının Karşılaştırılması

Evli katılımcıların öz liderlik ortalamasının, bekar katılımcılardan küçük bir farkla da olsa daha yüksek çıktığı Tablo 9'da görülmektedir.

Tablo 9: Öz Liderlik Açısından Çalışanların Medeni Durumlarının Karşılaştırılması Tablosu

Medeni Durum		N	Ortalama	Standart Sapma
Öz Liderlik	Evli	94	3,7795	,71555
	Bekar	48	3,7241	,63356

Tablo 10: Çalışanların Medeni Durumlarının Bağımsız Örneklem Testi Tablosu

Bağımsız Örneklem T-Test										
		Varyansların Eşitliği Levene Testi		t-testi ortalamalarının eşitliği						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-uçlu)	Ortalama Farklılık	Std. Hata Farklılık	95% Farklılık ve Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Öz Liderlik	Eşit varyanslar varsayma	,038	,847	,453	140	,651	,05539	,12225	-,18630	,29709
	Eşit varyanslar varsaymama			,471	105,540	,638	,05539	,11751	-,17760	,28839

Tablo 10'da görüldüğü üzere, grupların varyansları 0,05'ten büyük (Sig.=0,847) olduğundan, dağılım homojendir. T-test i sonucuna göre, %95 güvenle, Sig. (2-uçlu) değeri 0,05'ten büyük (0,651) olduğundan, öz liderlik açısından medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_{1c} hipotezi reddedilmektedir. Bir diğer ifadeyle, çalışanların öz liderlik düzeyleri, medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.5.4. Öz Liderlik Açısından Çalışanların Eğitim Durumlarının Karşılaştırılması

Tablo 11'de görüldüğü üzere, yapılan One-Way ANOVA Testi sonucuna göre anlamlılık değeri 0,05'ten büyük (Sig.=0,641) olduğundan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_{1d} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 11: Öz Liderlik Açısından Çalışanların Eğitim Durumlarının Karşılaştırılması Tablosu

ANOVA					
Öz Liderlik					
	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arasında	,429	2	,215	,446	,641
Gruplar İçinde	65,959	137	,481		
Toplam	66,388	139			

3.5.5. Öz Liderlik Açısından Çalışanların Toplam Çalışma Sürelerinin Karşılaştırılması

Tablo 12'den de anlaşılacağı üzere yapılan One-Way ANOVA Testi sonucuna göre anlamlılık değeri 0,05'ten büyük (Sig.=0,762) olduğundan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_{1e} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 12: Öz Liderlik Açısından Çalışanların Toplam Çalışma Sürelerinin Karşılaştırılması Tablosu

ANOVA					
Öz Liderlik					
	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arasında	,559	3	,186	,388	,762
Gruplar İçinde	65,755	137	,480		
Toplam	66,314	140			

3.5.6. Öz Liderlik Açısından Çalışanların Kurumdaki Çalışma Sürelerinin Karşılaştırılması

Tablo 13'te görüldüğü üzere, yapılan One-Way ANOVA Testi sonucuna göre anlamlılık değeri 0,05'ten büyük (Sig.=0,707) olduğundan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_{1f} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 13: Öz Liderlik Açısından Çalışanların Kurumdaki Çalışma Sürelerinin Karşılaştırılması Tablosu

ANOVA					
Öz Liderlik					
	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arasında	,673	3	,224	,465	,707
Gruplar İçinde	65,598	136	,482		
Toplam	66,271	139			

3.5.7. Öz Liderlik Açısından Çalışanların Kurumda Yönetici Olma Durumunun Karşılaştırılması

Tablo 14'te görülebileceği gibi, katılımcılar arasında yönetici olarak çalışanların öz liderlik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 14: Öz Liderlik Açısından Çalışanların Kurumda Yönetici Olma Durumlarının Karşılaştırılması Tablosu

Yönetici Olma Durumu		N	Ortalama	Standart Sapma
Öz Liderlik	Evet	12	4,1667	,55618
	Hayır	127	3,7176	,69328

Tablo 15: Çalışanların Kurumda Yönetici Olma Durumlarının Bağımsız Örneklem Testi Tablosu

Bağımsız Örneklem T-Test										
		Varyansların Eşitliği Levene Testi		t-testi ortalamalarının eşitliği						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- uçlu)	Ortalama Farklılık	Std. Hata Farklılık	95% Farklılık ve Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Öz Liderlik	Eşit varyanslar varsayma	,580	,448	2,176	137	,031	,44905	,20636	,04099	,85710
	Eşit varyanslar varsaymama			2,612	14,440	,020	,44905	,17194	,08133	,81676

Tablo 15'e göre, grupların varyansları 0,05'ten büyük (Sig.=0,448) olduğundan, dağılım homojendir. T-test i sonucuna göre, %95 güven aralığında, Sig. (2- uçlu) değeri 0,05'ten küçük (0,031) olduğu için, öz liderlik açısından çalışanların kurumda yönetici olma durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Dolayısıyla H_{1g} hipotezi kabul edilmektedir.

3.5.8. Öz Liderlik Açısından Çalışanların Meslek Seçimlerinin Karşılaştırılması

Mesleğini kendi isteğiyle seçen çalışanların öz liderlik ortalamalarının, çok küçük bir farkla, mesleğini kendi isteğiyle seçmeyenlerden daha yüksek olduğu Tablo 16'da görülmektedir.

Tablo 16: Öz Liderlik Açısından Çalışanların Meslek Seçimlerinin Karşılaştırılması Tablosu

Mesleğini Kendi Seçme Durumu		N	Ortalama	Standart Sapma
Öz Liderlik	Evet	114	3,7695	,66854
	Hayır	25	3,7462	,80093

Tablo 17: Çalışanların Meslek Seçimlerine Göre Bağımsız Örneklem Testi
Tablosu

Bağımsız Örneklem T-Test										
		Varyansların Eşitliği		t-testi ortalamalarının eşitliği						
		Levene Testi		t	df	Sig. (2-uçlu)	Ortalama Farklılık	Std. Hata Farklılık	95% Farklılık ve Güven Aralığı	
		F	Sig.						Alt	Üst
Öz Liderlik	Eşit varyanslar varsayma	,407	,524	,152	137	,879	,02330	,15317	-,27958	,32618
	Eşit varyanslar varsaymama			,135	31,737	,893	,02330	,17199	-,32714	,37375

Tablo 17’de görüldüğü üzere, grupların varyansları 0,05’ten büyük (Sig.=0,524) olduğundan, dağılım homojendir. T-test i sonucuna göre, %95 güven aralığında, Sig. (2-uçlu) değeri 0,05’ten büyük (0,879) olduğu için, öz liderlik açısından mesleklerini kendilerinin seçmesine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_{1h} hipotezi reddedilmektedir. Başka bir ifadeyle; çalışanların öz liderlik düzeyleri, meslek seçimleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.5.9. Öz Liderlik Açısından Çalışanların Gelir Durumlarının Karşılaştırılması

Tablo 18’de görülen One-Way ANOVA Testi sonucuna göre anlamlılık değeri 0,05’ten büyük (Sig.=0,375) olduğundan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_{1i} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 18: Öz Liderlik Açısından Çalışanların Gelir Durumlarının Karşılaştırılması
Tablosu

ANOVA					
Öz Liderlik					
	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arasında	2,048	4	,512	1,068	,375
Gruplar İçinde	64,223	134	,479		
Toplam	66,271	138			

3.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK AÇISINDAN ÇALIŞANLARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Bu bölümde, ikinci hipotezin alt hipotezleri test edilmiştir. Örgütsel bağlılık açısından çalışanların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim durumları, toplam çalışma süreleri, kurumda çalışma süreleri, yönetici pozisyonunda olma durumları, mesleklerini seçme durumları ve gelir durumları arasındaki dağılımlar incelenmiştir.

3.6.1. Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Cinsiyetlerinin Karşılaştırılması

Tablo 19'da görüldüğü üzere, erkek katılımcıların örgütsel bağlılığı, kadın katılımcılara kıyasla daha yüksektir.

Tablo 19: Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Cinsiyetlerinin Karşılaştırılması Tablosu

Cinsiyet		N	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Bağlılık	Kadın	107	3,1030	,66748
	Erkek	35	3,2762	,67861

Tablo 20: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Bağımsız Örneklem Testi Tablosu

Bağımsız Örneklem T-Test										
		Varyansların Eşitliği		t-testi ortalamalarının eşitliği						
		Levene Testi								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-uçlu)	Ortalama Farklılık	Std. Hata Farklılık	95% Farklılık ve Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Örgütsel Bağlılık	Eşit varyanslar varsayma	,122	,728	-1,327	140	,187	-,17317	,13050	-,43119	,08484
	Eşit varyanslar varsaymama			-1,316	57,090	,193	-,17317	,13161	-,43671	,09036

Tablo 20'de görüldüğü üzere, anlamlılık değeri 0,05'ten büyük (Sig.=0,728) olduğundan, dağılım homojendir. T-test i sonucuna göre, %95 güvenle, Sig. (2-uçlu) değeri 0,05'ten büyük (0,187) olduğundan, örgütsel bağlılık açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_{2a} hipotezi reddedilmektedir. Diğer

bir ifadeyle, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri, cinsiyetleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.6.2. Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Yaşlarının Karşılaştırılması

Tablo 21’de de görülebileceği gibi yapılan One-Way ANOVA Testi sonucuna göre anlamlılık değeri 0,05’ten büyük (Sig.=0,990) olduğundan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_{2b} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 21: Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Yaşlarının Karşılaştırılması Tablosu

ANOVA					
Örgütsel Bağlılık					
	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arasında	,260	5	,052	,112	,990
Gruplar İçinde	63,414	136	,466		
Toplam	63,674	141			

3.6.3. Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Medeni Durumlarının Karşılaştırılması

Evli katılımcıların, örgütsel bağlılık düzeylerinin, bekar katılımcılara oranla daha yüksek olduğu Tablo 22’de görülmektedir.

Tablo 22: Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Medeni Durumlarının Karşılaştırılması Tablosu

Medeni Durum		N	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Bağlılık	Evli	94	3,1894	,74046
	Bekar	48	3,0602	,50851

Tablo 23: Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Açısından Bağımsız Örneklem Testi Tablosu

Bağımsız Örneklem T-Test										
		Varyansların Eşitliği		t-testi ortalamalarının eşitliği						
		Levene Testi		t	df	Sig. (2-uçlu)	Ortalama Farklılık	Std. Hata Farklılık	95% Farklılık ve Güven Aralığı	
		F	Sig.						Alt	Üst
Örgütsel Bağlılık	Eşit varyanslar varsayma	5,052	,026	1,084	140	,280	,12918	,11914	-,10636	,36473
	Eşit varyanslar varsaymama			1,220	128,026	,225	,12918	,10592	-,08041	,33877

Tablo 23'te görüldüğü üzere, grupların varyansları 0,05'ten küçük (Sig.=0,026) olduğundan, dağılım homojen değildir. Dağılım homojen olmadığında, T-testine karar verirken ikinci satırdaki değerler dikkate alınmaktadır. Tabloda görüldüğü üzere Sig. (2-uçlu) değeri 0,05'ten büyük (0,225) olduğundan, H_{2c} hipotezi reddedilmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri, medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.6.4. Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Eğitim Durumlarının Karşılaştırılması

Tablo 24'te görüldüğü gibi, yapılan One-Way ANOVA Testi sonucuna göre anlamlılık değeri 0,05'ten büyük (Sig.=0,600) olduğundan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_{2d} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 24: Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Eğitim Durumlarının Karşılaştırılması Tablosu

ANOVA					
Örgütsel Bağlılık					
	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arasında	,471	2	,236	,513	,600
Gruplar İçinde	62,994	137	,460		
Toplam	63,465	139			

3.6.5. Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Toplam Çalışma Sürelerinin Karşılaştırılması

Tablo 25'te görüldüğü üzere, yapılan One-Way ANOVA Testi sonucuna göre anlamlılık değeri 0,05'ten büyük (Sig.=0,922) olduğundan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla, H_{2e} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 25: Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Toplam Çalışma Sürelerinin Karşılaştırılması Tablosu

ANOVA					
Örgütsel Bağlılık					
	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arasında	,221	3	,074	,161	,922
Gruplar İçinde	62,619	137	,457		
Toplam	62,840	140			

3.6.6. Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Kurumdaki Çalışma Sürelerinin Karşılaştırılması

Tablo 26'da görülebileceği gibi, yapılan One-Way ANOVA Testi sonucuna göre anlamlılık değeri 0,05'ten büyük (Sig.=0,676) olduğundan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_{2f} hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 26: Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Kurumdaki Çalışma Sürelerinin Karşılaştırılması Tablosu

ANOVA					
Örgütsel Bağlılık					
	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arasında	,698	3	,233	,509	,676
Gruplar İçinde	62,141	136	,457		
Toplam	62,840	139			

3.6.7. Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Kurumda Yönetici Olma Durumunun Karşılaştırılması

Tablo 27’de, kurumda yönetici olarak çalışan katılımcıların, yönetici olmayanlara oranla, örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 27: Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Kurumda Yönetici Olma Durumlarının Karşılaştırılması Tablosu

Yönetici Olma Durumu		N	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Bağlılık	Evet	12	3,4120	,92855
	Hayır	127	3,1052	,63709

Tablo 28: Çalışanların Kurumda Yönetici Olma Durumlarının Bağımsız Örneklem Testi Tablosu

Bağımsız Örneklem T-Test										
		Varyansların Eşitliği Levene Testi		t-testi ortalamalarının eşitliği						
		F	Sig.	t	df	Sig.(2-üçlü)	Ortalama Farklılık	Std. Hata Farklılık	95% Farklılık ve Güven Aralığı	
Örgütsel Bağlılık	Eşit varyanslar varsayma	3,124	,079	1,527	137	,129	,30687	,20090	Alt	Üst
	Eşit varyanslar varsaymama			1,120	11,998	,285	,30687	,27395	-,29002	,90376

Tablo 28’de görüldüğü üzere, grupların varyansları 0,05’ten büyük (Sig.=0,079) olduğundan, dağılım homojendir. T-test i sonucuna göre, %95 güven aralığında, Sig. (2-üçlü) değeri 0,05’ten büyük (0,129) olduğundan, örgütsel bağlılık açısından çalışanların kurumda yönetici olma durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_{2g} hipotezi reddedilmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri, yönetici olmaları açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.6.8. Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Meslek Seçimlerinin Karşılaştırılması

Tablo 29'da görüleceği üzere, mesleğini kendi isteğiyle seçen katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin, mesleğini kendi isteğiyle seçmeyen katılımcılardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 29: Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Meslek Seçimlerinin Karşılaştırılması Tablosu

Mesleğini Kendi Seçme Durumu		N	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Bağlılık	Evet	114	3,1881	,67236
	Hayır	25	3,0098	,65952

Tablo 30: Çalışanların Meslek Seçimlerine Göre Bağımsız Örneklem Testi Tablosu

Bağımsız Örneklem T-Test										
		Varyansların Eşitliği		t-testi ortalamalarının eşitliği						
		Levene Testi								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-uçlu)	Ortalama Farklılık	Std. Hata Farklılık	95% Farklılık ve Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Örgütsel Bağlılık	Eşit varyanslar varsayma	,143	,706	1,205	137	,230	,17831	,14799	-,11434	,47095
	Eşit varyanslar varsaymama			1,220	35,792	,230	,17831	,14617	-,11819	,47480

Tablo 30'da görüldüğü üzere, grupların varyansları 0,05'ten büyük (Sig.=0,706) olduğundan, dağılım homojendir. T-testi sonucuna göre, %95 güven aralığında, Sig. (2-uçlu) değeri 0,05'ten büyük (0,230) olduğu için, örgütsel bağlılık açısından çalışanların mesleklerini kendilerinin seçmesine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_{2h} hipotezi reddedilmektedir. Bir başka ifadeyle, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri, meslek seçimleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.6.9. Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Gelir Durumlarının Karşılaştırılması

Tablo 31’de, Sig. Değeri 0,197>0,05 olduğundan, %95 güvenle grupların homojen dağıldığı görülmektedir.

Tablo 31: Varyansların Homojenliği Testi Tablosu

İstatistik	df1	df2	Sig.
1,531	4	134	,197

Tablo 32’de belirtilen One-Way ANOVA Testi sonucuna göre anlamlılık değeri 0,05’ten küçük (Sig.=0,000) olduğundan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Dolayısıyla H_{2i} hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 32: Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Gelir Durumlarının Karşılaştırılması Tablosu

ANOVA					
Örgütsel Bağlılık					
	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arasında	8,798	4	2,199	5,463	,000
Gruplar İçinde	53,948	134	,403		
Toplam	62,746	138			

Tablo 33’te yapılan Tukey Test sonuçları görüldüğü üzere, “Sig.” değeri 0,01 < 0,05 olduğundan, geliri 2001-2500 TL arasında olan çalışanlar ile 2501-3000 TL arasında olan çalışanların arasında örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Aynı şekilde “Sig.” değeri 0,01 < 0,05 olduğundan, geliri 2001-2500 TL arasında olan çalışanlar ile 3001 TL ve üzeri olan çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark olduğu görülebilir. Bir diğer sonuca göre, “Sig.” değeri 0,01 < 0,05 olduğundan, geliri 2501-3000 TL arasında olan çalışanlar ile 2001-2500 TL arasında olan çalışanların arasında örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Aynı şekilde “Sig.” değeri 0,01 < 0,05 olduğundan, geliri 3001 TL ve üzeri olan çalışanlar ile 2001-2500 TL arasında olan çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark olduğu görülebilir.

Tablo 33: Örgütsel Bağlılık Açısından Çalışanların Gelir Durumu Gruplarının Tukey Testi

					%95 Farklılık ve Güven Aralığı	
Gelir Durumu	Gelir Durumu	Ortalamalar Arasındaki Fark*	Standart Hata	Sig.	Alt Değer	Üst Değer
1500 TL altı	1501 - 2000 TL arası	-,00929	,22957	1,000	-,6441	,6255
	2001-2500 TL arası	-,37374	,23103	,489	-1,0126	,2651
	2501-3000 TL arası	,33106	,22365	,577	-,2874	,9495
	3001 TL ve üzeri	,26912	,21170	,709	-,3163	,8545
1501 - 2000 TL arası	1500 TL altı	,00929	,22957	1,000	-,6255	,6441
	2001-2500 TL arası	-,36444	,18132	,267	-,8659	,1370
	2501-3000 TL arası	,34035	,17182	,281	-,1348	,8155
	3001 TL ve üzeri	,27841	,15595	,386	-,1528	,7097
2001-2500 TL arası	1500 TL altı	,37374	,23103	,489	-,2651	1,0126
	1501 - 2000 TL arası	,36444	,18132	,267	-,1370	,8659
	2501-3000 TL arası	,70479*	,17377	,001	,2243	1,1853
	3001 TL ve üzeri	,64286*	,15809	,001	,2057	1,0800
2501-3000 TL arası	1500 TL altı	-,33106	,22365	,577	-,9495	,2874
	1501 - 2000 TL arası	-,34035	,17182	,281	-,8155	,1348
	2001-2500 TL arası	-,70479*	,17377	,001	-1,1853	-,2243
	3001 TL ve üzeri	-,06194	,14709	,993	-,4687	,3448
3001 TL ve üzeri	1500 TL altı	-,26912	,21170	,709	-,8545	,3163
	1501 - 2000 TL arası	-,27841	,15595	,386	-,7097	,1528
	2001-2500 TL arası	-,64286*	,15809	,001	-1,0800	-,2057
	2501-3000 TL arası	,06194	,14709	,993	-,3448	,4687

*. Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 34 incelendiğinde; 2001-2500 TL arası grubun ortalamasının (3,6111) diğer gruplardan daha büyük olduğu görülebilir. Bir diğer ifadeyle; 2001-2500 TL arası geliri olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının, diğer gelir gruplarındaki çalışanlardan daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca, 2501-3000 TL arasında geliri olan çalışanların örgütsel bağlılığının gruplar arasında en düşük seviyede olduğu da görülebilir.

Tablo 34: Örgütsel Bağlılık Açısından Gelir Grupları Tablosu

Gruplar								
Örgütsel Bağlılık								
	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	%95 Farklılık ve Güven Aralığı		Minimum	Maximum
					Alt Değer	Üst Değer		
1500 TL altı	11	3,2374	,73832	,22261	2,7414	3,7334	1,94	4,78
1501 - 2000 TL arası	25	3,2467	,48936	,09787	3,0447	3,4487	2,11	3,94
2001-2500 TL arası	24	3,6111	,75466	,15404	3,2924	3,9298	2,11	5,00
2501-3000 TL arası	30	2,9063	,67530	,12329	2,6542	3,1585	1,22	4,33
3001 TL ve üzeri	49	2,9683	,58498	,08357	2,8002	3,1363	2,06	5,00
Total	139	3,1373	,67430	,05719	3,0242	3,2503	1,22	5,00

3.7. ÖZ LİDERLİK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Öz liderlik ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunduğunu söylemek mümkündür. Bu durumda, H_3 hipotezi kabul edilmektedir. Bir diğer ifadeyle; değişkenlerden biri artarken diğeri de artmakta veya biri azalırken diğeri de azalmaktadır.

Tablo 35: Öz Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Korelasyon Tablosu

	Örgütsel Bağlılık	
Öz Liderlik	Pearson (r)	
	Korelasyon Katsayısı	,462
	Anlamlılık Düzeyi (Çift Yönlü)	,000

SONUÇ

Öz liderlik, çalışanların, liderlik uygulama stratejilerini kendi üzerlerinde uygulamaları ve kendilerini lider gibi güdülemelerini öngören bir süreçtir. Dolayısıyla öz liderlik, örgüte dinamik ve verimli bir çalışan profili sunmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasının ise çalışanların performansını ve dolayısıyla verimliliğini arttırdığı; işe devamsızlığı ve personel devir hızını da azalttığı bilinmektedir. Çalışanların örgüte karşı tutum ve niyetlerinin davranışsal yansıması olarak kabul edilen örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün değerlerini özümseme derecelerini ve örgütte kalma isteklerini ortaya koymaktadır.

Örgütsel bağlılık, işveren tarafından arzu edilen çalışma şekli, işten ayrılma nedeni, çalışan üzerinde iş doyumundan daha etkili olması, çalışan performansını doğrudan etkilemesi, örgütsel etkililik üzerinde olumlu yansımalar göstermesi ve örgüt vatandaşlığı gibi dürüstlük ve özveriyi kapsayan güçlü kavramları desteklemesi sebebiyle günden güne artan bir ilgi ve önem kazanmıştır.

Sağlık sektörünün son on yılı incelendiğinde, hizmet anlayışı ve müşteri kavramının değişkenlik gösterdiği görülebilmektedir. Sağlık personellerinin tutum ve davranışları, sağlık hizmetleri kalitesi ile müşteri memnuniyetini doğrudan etkilemektedir. Bunun yanı sıra, devletin sağlık politikaları ve özel sektör teşvikleri ile sağlık hizmetleri, devlet tekeline çıkmıştır. Yaşanan değişimler, sağlık sektöründe faaliyet gösteren tüm kurum ve kuruluşları etkilemiş olup, yöneticilerin insan kaynağını en önemli sermaye olarak görmesine sebep olmuştur.²⁵³

Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ile öz liderliğin ilişkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmadaki amaç, öz liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın veri toplama yöntemi ve aracı kısmında da belirtildiği üzere, öz liderlik ölçeğini Türkçe'ye uyarlayan Tabak vd (2013), Ankara'da üç örneklem üzerinde çalışmışlardır. İlk örneklem, 60 savunma sanayi çalışanından, ikinci örneklem özel sektörde ve kamuda faaliyet gösteren beş farklı şirketin toplam 202 çalışanından, son olarak, üçüncü örneklem ise özel sektörde ve kamuda faaliyet gösteren 386 çalışandan oluşturulmuştur.²⁵⁴ Örgütsel bağlılık ölçeğini Türkçe'ye uyarlayan Wasti (2000) 'nin araştırması ise, 351 kamu ve 916 özel sektör çalışanı ile gerçekleştirmiştir.²⁵⁵ Dolayısıyla, ölçekleri hem kamuda hem özel sektörde

²⁵³ Şerife Alev Uysal vd., "Hastane Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri İle Çalışanların İş Üretkenlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2012, 15 (1).

²⁵⁴ Tabak vd., a.g.e., s. 219-220.

²⁵⁵ Wasti, a.g.e., s. 402.

yapılan araştırmalarda kullanmak m¼mk¼nd¼r. Bu araştırma, bir devlet hastanesinde yapılmış ve uyarlanan ¼lçekler, hastane çalışanlarına göre d¼zenlenip, kullanılmıştır.

Araştırmada ortaya atılan hipotezlerin test edilmesi nihayetinde ulaşılan sonuçları aşağıdaki gibi ¼zetlemek m¼mk¼nd¼r:

- ¼z liderlik açısından çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- ¼z liderlik açısından çalışanların medeni durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- ¼z liderlik açısından çalışanların eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- ¼z liderlik açısından çalışanların toplam çalışma s¼relerine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- ¼z liderlik açısından çalışanların kurumdaki çalışma s¼resine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- ¼z liderlik açısından çalışanların kurumda y¼netici olmalarına göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Y¼neticilerin, ¼z liderlik d¼zeyleri daha y¼ksektir.
- ¼z liderlik açısından çalışanların mesleklerini kendileri seçmesine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- ¼z liderlik açısından çalışanların gelir durumuna göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- ¼rg¼tsel bağlılık açısından çalışanların cinsiyetine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- ¼rg¼tsel bağlılık açısından çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- ¼rg¼tsel bağlılık açısından çalışanların medeni durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- ¼rg¼tsel bağlılık açısından çalışanların eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- ¼rg¼tsel bağlılık açısından çalışanların toplam çalışma s¼relerine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- ¼rg¼tsel bağlılık açısından çalışanların kurumdaki çalışma s¼resine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- ¼rg¼tsel bağlılık açısından çalışanların kurumda y¼netici olmalarına göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

- Örgütsel bağlılık açısından çalışanların mesleklerini kendileri seçmesine göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
- Örgütsel bağlılık açısından çalışanların gelir durumuna göre anlamlı bir fark bulunmaktadır. 2501-3000 TL arası ve 3001 TL ve üzeri gelire sahip olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının diğerlerine göre daha düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bu araştırma, bir devlet hastanesinde çalışan hekimler ve hemşireler ile yapılmıştır. Kişiler devlet kadrosunda olmaları ve devlet kadrolarındaki ihtiyacın devam etmesi sebepleriyle herhangi bir işsizlik korkusu taşımamaktadırlar. Poyraz ve Kama (2008) tarafından yapılan araştırmada da kamuda çalışanların özel sektöre göre iş güvencesi algılarının çok daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.²⁵⁶ Ayrıca, söz konusu uzman gruba mensup bu kişiler, özel sektörde çalışmaları halinde, mevcut durumdan daha yüksek maaşlar alabileceklerini tahmin etmektedirler. Bu durum diğerlerine göre daha yüksek gelirlere sahip çalışanların neden daha düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduğunu izah edebilmektedir.
- Son olarak, öz liderlik ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde, pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Öz liderlik ya da örgütsel bağlılık arttıkça diğeri de artmakta, biri azaldıkça diğeri de azalmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık düzeyleri açısından, geliri yüksek grupta olan çalışanların, en düşük örgütsel bağlılığı gösterenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla çalışanın aldığı gelir ile örgüte bağlılık düzeyinin aynı yönde artmadığı görülmektedir.

Ayrıca bu çalışma ve sonuçları doğrultusunda bazı önerilerde bulunmak mümkündür. Öncelikle öz liderlik, literatür çalışmalarında çok rastlanmayan bir konu olduğundan, kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği ile ilgili farklı alanlarda çalışmalar yapılabilir. Anket katılımcı sayısı artırılarak ve çeşitlendirilerek sonuçlar yeniden incelenebilir.

Bu çalışma, kamu çalışanlarına yapılan bir araştırmaya dayandırılmıştır. Araştırma kamu kurumu yerine özel sektörde hizmet veren bir sağlık işletmesinde yapılarak sonuçları karşılaştırılabilir. Ayrıca araştırma, sağlık hizmetleri dışında faaliyet gösteren başka bir kamu kurumunda da yürütülebilir.

Çalışanların yaşı, cinsiyeti medeni durumu, eğitim düzeyi gibi değişkenlerden etkilenmeyen öz liderlik, farklı kavramlarla ilişkilendirilebilir. Örneğin; öz liderlik ölçeği,

²⁵⁶ Poyraz ve Kama, a.g.e., s. 155.

sosyo-demografik özelliklerden bağımsız çıktığından, öz liderlik davranışı ile kişilik envanteri ilişkisi incelenebilir.

Yapılan analizlerde örgütsel bağlılık düzeylerine bakıldığında, gelir dağılımı açısından yüksek grupta olan çalışanların, en düşük örgütsel bağlılığı gösterenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla çalışanın aldığı gelir ile örgüte bağlılık düzeyinin aynı yönde artmadığı söylenebilir. Yüksek gelir grubundaki çalışanların örgüte bağlılıklarını zayıflatan sebepler araştırılabilir.

Bu araştırma, İstanbul'da sınırlı bir bölgede gerçekleştirilmiştir. Başka bir il veya bölgede yeniden yapılması, sonuçları karşılaştırmak ve farklılıkları incelemek açısından faydalı olabilir. İstanbul gibi metropollerde, çalışanlar örgütsel bağlılık duymayabilir, yeni iş fırsatları bağlılık düzeylerini olumsuz etkileyebilir. Aynı şekilde, gelişim fırsatlarının bol, yaşam kalitesinin yüksek olduğu bölgelerde, öz liderlik düzeyinde olumlu etkiler görülebilir.

Son olarak, farklı sektör ve alanlar için öz liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek isteyen araştırmacılara, öz liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracı rolü üstlenebilecek bir başka değişkenin olup olmadığını incelemeleri de tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

AAMODT Michael, Industrial/Organizational Psychology: An applied approach, (6th ed.), Nelson Education, Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning, 2012

BARUTÇUGİL İsmet, Liderlik, İstanbul, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri, 2014

BERBEROĞLU Güneş, Yetki, Güç ve Liderlik, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2003

COLQUITT Jason et.all., Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace, McGraw-Hill Irwin, 2011

COX Danny and HOOVER John, Kızırgan Ortamda Liderlik, Çev: Mahmut Tuna, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003

ÇİFTÇİOĞLU Aydem, Kurumsal İtibar Yönetimi, Dora Yayınları, Bursa, 2009

EREN Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2008

AMITAI Etzioni, Comparative Analysis of Complex Organizations on Power, Involvement and their Correlates, Free Press, New York, 1961

GÜNEY Salih, Liderlik, İstanbul, Nobel Akademik Yayıncılık, 2015

HURST David K., Kriz ve Yenilenme, Alfa Yayınları, İstanbul, 2000

İNCE Mehmet ve GÜL Hasan, Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitapevi, Konya, 2005

KANTER Rosabeth Moss, Men and Women Of The Corporation: New edition, Basic Books, 2008

KATZ D. and KHAN R., Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi, Çev. Halil Can, Yavuz Bayar, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Ankara , 1977

KAPLAN Abraham, The Conduct of Inquiry: Methodology for Behavioral Sciences, San Francisco: Chandler, 1964

KEÇECİOĞLU Tamer, Liderlik ve Liderler, İstanbul, KalDer Yayınları, 1998

KEMPNER Thomas, A Handbook of Management, England, Penguin Books Inc. , 1976

KESER Aşkın ve KÜMBÜL Güler Burcu, Çalışma Psikolojisi, Umuttepe Yayınları, İstanbul, 2016

KOÇEL Tamer, İşletme Yöneticiliği, İstanbul, BETA Basım Yayım, 2015

LIM Ghee Soon, and DAFT Richard L., The Leadership Experience in Asia, Thomson Learning, 2004

MANZ Charles C., Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself For Personal Excellence, 3rd ed. , 2004

MANZ Charles and NECK Chistopher, Mastering Teacher-Leadership: Empowering Yourself For Personal Excellence, 1999.

MANZ Charles C., Mastering Self-leadership: Empowering Yourself For Personal Excellence, Prentice–Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1992

MEYER John P. and ALLEN N.J., Employee Commitment in Aamodt, M. G., Industrial/Organizational Psychology:An Applied Approach, Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning , 1991

MULLINS Laurie J., Management and Organisational Behaviour, Pearson Education , 2007

NECK Christopher P. and MANZ Charles C., Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself For Personal Excellence (6th ed.), Boston: Pearson Publications, 2013

NECK Christopher P. and MANZ Charles C., Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself For Personnel Excellence, (2nd ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2004

NORTHOUSE Peter G., Leadership, London: Sage Publications, 1997

NORTHOUSE Peter G., Introduction To Leadership: Concepts And Practice, Sage Publications, 2017

ÖZEVREN Mina, İşletme Yönetimi, İstanbul, Türkmen Kitabevi, 2009

ÖZKALP Enver ve KIREL Çiğdem, Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2004

RIGGIO Ronald E., Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş, Çev. Belkıs Özkara, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, 2014

ROSEN Robert H., İnsan Yönetimi, MESS Yayınları, İstanbul, 1998

ŞİMŞEK Mehmet Şerif, Yönetim ve Organizasyon, Konya, Günay Ofset Baskı, 1998

TOSUN Kemal, İşletme Yönetimi, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1971

TÜRK Sezai, Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Gazi Kitabevi, Ankara, 2007

WERNER Isabel, Liderlik ve Yönetim, Çev: Vedat Üner, Rota Yayınları, İstanbul, 1993

VRIES Manfred, Liderliğin Gizemi: İşletmelerde Liderlik Davranışı, MESS Yayınları, İstanbul, 2007

MAKALELER

ALLEN Natalie J. and GRISAFFE Douglas B., Employee Commitment To The Organization And Customer Reactions: Mapping The Linkages, Human Resource Management Review, 2001, 11(3), p. 209-236

ALLEN Natalie J and MEYER John P., The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, Journal of Occupational Psychology, 1990, 63, p. 1-18

ANDERSON Joe S. and PRUSSIA Gregory E., The Self-Leadership Questionnaire: Preliminary Assessment Of Construct Validity, Journal of Leadership Studies 4.2, 1997, p. 119-143

BAL Vedat, Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa'daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2014 (6), s.1-9.

BARTLETT Kenneth R., The Relationship Between Training And Organizational Commitment: A Study in The Health Care Field, Human Resource Development Quarterly, 2001, 12(4), p. 335-352

BATEMAN Thomas S. and STRASSER Stephen, A Longitudinal Antecedents of Organizational Commitment, Academy of Management Journal, 1984, Vol:27, No:1, p. 95-112

BAYRAK Sabahat, Yönetimde Bir İhmal Konusu Olarak Güç ve Güç Yönetimi-II, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 2001, 6(1), s. 23-42

BAYRAM Levent, Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Sayıştay Dergisi, 2005 (59), s. 125-139

BECKER Howard S., Notes on the concept of commitment, American Journal of Sociology, 1960, 66, p. 32-42

BECKER Thomas E. et.al., Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance, *Academy of Management Journal*, 1996, Vol:39, No:2, p. 464-482

BRAMMER Stephen et.al., The Contribution Of Corporate Social Responsibility To Organizational Commitment, *The International Journal of Human Resource Management*, 2007, 18(10), p. 1701-1719

CARPER, William B. and SNIZEK William E., The Nature And Types Of Organizational Taxonomies: An Overview, *Academy of Management Review*, 1980, 5(1), p. 65-75

CARMELI Abraham et.al., Self-leadership Skills and Innovative Behavior at Work, *International Journal of Manpower*, 2006, 27, p. 75-90

CARSON Charles M. and JAMES E. King Jr., Leaving Leadership: Solving Leadership Problems Through Empowerment, *Management Decision*, 2005, 43.7/8, p. 1049-1053

CHEN Zhen Xiong et.al., Loyalty to Supervisor vs. Organizational Commitment: Relationships To Employee Performance In China, *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 2002, 75(3), p. 339-356

CHIOK Foong Loke Jennifer, Leadership Behaviours: Effects On Job Satisfaction, Productivity And Organizational Commitment, *Journal of Nursing Management*, 2001, 9(4), p. 191-204

COHEN Aaron, Commitment Before And After: An Evaluation And Reconceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review* 17, 2007, p. 336-354

CULLEN John B. et.al., The effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A two-study analysis, *Journal of Business Ethics*, 2003, 46(2), p. 127-141

ÇAKINBERK Arzu ve DEMİREL Erkan, Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2010, 24, s. 103-119

ÇOĞALTAY Nazım vd., Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2014, 20(4), s. 483-500

ÇÖL Güner, Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2004, 6, s. 87-90

ÇÖL Güner ve GÜL Hasan, Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2005, 19, No:1, s. 291-306

DEMİR Cengiz ve ÖZTÜRK Umut Can, Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2011, 26(1), s.17-41

DEMİR Mahmut, Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources, 2012, s. 47-64

DEWETTINCK Koen and VAN AMEIJDE Maaïke, Linking Leadership Empowerment Behaviour To Employee Attitudes And Behavioural Intentions: Testing The Mediating Role Of Psychological Empowerment, Personnel Review, 2011, 40(3), p. 284-305

DE WITTE Hans and NÄSWALL Katharina, Objective'vssubjective'job insecurity: Consequences of Temporary Work For Job Satisfaction And Organizational Commitment in Four European Countries, Economic and Industrial Democracy, 2003, 24(2), p. 149-188

DICK Gavin and METCALFE Beverly, Managerial Factors and Organizational Commitment- A Comperative Study of Police Officers and Civilian Staff, International Journal of Public Sector Management, 2001, 14 (2), p. 111-128

D'INTINO Robert S. Et. al., Self-leadership: A Process For Entrepreneurial Success, Journal of Leadership and Organisational Studies, 2007, 13, p. 24-32

DOĞAN Selen ve ŞAHİN Faruk, Bireysel Performansı ve Verimliliği Arttırmada Kendi Kendine Liderlik Yaklaşımının Önemi, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2008, 10(1), s. 77-95

DOLBIER Christyn L. et.al., The Relationships Between Self-Leadership and Enhanced Psychological, Health, and Work Outcomes, The Journal of Psychology, 2001, 135(5), p. 469-485

EATON Susan C., If You Can Use Them: Flexibility Policies, Organizational Commitment, and Perceived Performance, Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 2003, 42(2), p.145-167

ELLOY David F., The Relationship Between Self-Leadership Behaviors and Organization Variables in a Self-Managed Work Team Environment, Management Research News, 2008, 31(11), p.801-810

EREN Handan ve DEMİRGÖZ BAL Meltem, Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2015 (2), s.44-50

FEATHER Norman T. and RAUTER Katrin A., Organizational Citizenship Behaviours in Relation To Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment And Identification, Job Satisfaction And Work Values, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2004, 77(1), p.81-94

FINEGAN Joan E., The impact of person and organizational values on organizational commitment, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2000, 73(2), p. 149-169

GEORGIANNA Sibylle et.al., Entrepreneurs' Job Satisfaction on Its Relationship to Super-Leadership and Self-Leadership, Journal of Research in Business, Economics and Management, 2016, 6(3), p. 928-940

GODWIN Jeffrey L. et.al., The Impact of Thought Self-leadership on Individual Goal Performance: A Cognitive Perspective, The Journal of Management Development, 1999, 18, 2, p.153-169

GÖKSOY Süleyman vd., Öğretmenlerin Öz Liderlik Rollerini İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2014, 11, No. 1, s.103-116

GÜL Hasan, Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi, Ege Akademik Bakış Dergisi, 2(1), s.37-56

GÜL Hasan vd., İş tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Akademik Bakış, 2008, no. 11, s.1-11

GÜNEY Salih, Fiedler'in Durumsal Önderlik Modeli Açısından Atatürk'ün Önderliğinin Değerlendirilmesi, Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, 1992, Cilt:8, Sayı: 23, s.309-315

HACKETT Rick D, et.al., Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment, Journal of Applied Psychology, 1994, 79, 1, p. 15-23

HALLBERG Ulrika E. and SCHAUFELI Wilmar B., "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?, *European Psychologist*, 2006, 11(2), p.119-127

HARDY Karen, Self-leadership As a Tool in Management Succession Planning, *The Public Manager*, 2004, 33, p. 41-44

HEMEDOĞLU Enis ve EVLİYAĞLU Fetullah, Çalışanların Dönüşümcü Liderlik Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2012, 4(1), s.58-77

HO Jessie and NESBIT Paul L., Exploring Self-Leadership Across Eastern And Western Cultures, *Journal of Service Science and Management*, 2013, 6, p.241-249

HOŞ Canan ve OKSAY Aygen, Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2015, C.20, S.4, s.1-24

HOUGHTON Jeffery D. et.al., The Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ): A More Concise Measure Of Self-Leadership, *International Journal of Leadership Studies*, 2012, 7, p.216-232

HOUGHTON Jeffery D. et.al., We Think We Can, We Think We Can, We Think We Can: The Impact of Thinking Patterns and SelfEfficacy on Work Team Sustainability, *Team Performance Management*, 2003, 9, p.31-41

HOUGHTON, J.D. and NECK, C.P., The Revised Self-leadership Questionnaire: Testing A Hierarchical Factor Structure For Self-leadership, *Journal of Managerial Psychology*, 2002, 17 (8), p.672-692

INGERSOLL Gail L. et.al., Nurses' Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Career Intent, *Journal of Nursing Administration*, 2002, 32(5), p. 250-263

JERNIGAN I. E., et. al., Dimensions of Work Satisfaction As Predictors Of Commitment Type, *Journal of Managerial Psychology*, 2002, 17(2), p. 564-579

JUDGE Timothy A. et.al., The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review, *Psychological Bulletin*, 2001, 127(3), p.376- 407

KANG Yoon-Sook, et.al., A Study On Nurses' Self-Leadership, Self-Esteem, and Organizational Effectiveness, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2010, 16(2), p.143-151

KANTER Rosabeth Moss, Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Communities, *American Sociological Review*, 1968, 33, p.499-517

KARAHAN Atila, Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008, 10(1), s. 145-162

KARAHAN Atila, Hekimlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009, 23, s.431-432

KAYA Nihat ve SELÇUK Seçil, Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?”, *Doğuş Ünivesitesi Dergisi*, 2011, 8 (2), s.175-190

LOI Raymond, et.al., Working Under A Committed Boss: A Test Of The Relationship Between Supervisors' And Subordinates' Affective Commitment, *The Leadership Quarterly*, 2012, 23, No. 3, p.466-475

LOKE Chiock Foong, Leadership Behaviours: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment, *Journal of Nursing Management*, 2001, 9, p. 191-204

LUCKE Gerhard A. and FURTNER Marco R., Soldiers Lead Themselves To More Succes: A Self-Leadership Intervention Study, *Military Psychology*, 2015, 27 (5), p.311-324

MAHEMBE Bright et.al., A Confirmatory Factor Analytic Study of a Self-Leadership Measure in South Africa, *Journal of Human Resource Management*, 2013, 11, p.1-10

MANZ Charles C., Self-Leadership.....The Heart of Empowerment, *The Journal for Quality and Participation*, 1992, 15, 4, p.80-86

MEYER John P. and HERSCOVITCH Lynne, Commitment in the Workplace: Toward a General Model, *Human Resource Management Review*, 2001, 11 (3), p.299-326

MEYER John P. and ALLEN Natalie J., A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1991, No.1, p.61-89

MEYDAN Cem H. ve POLAT Mustafa, Liderin Güç Kaynakları Üzerine Kültürel Bağlamda Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2010, 65(4), s. 123-140

MOON M. Jae., Organizational Commitment Revisited in New Public Management: Motivation, Organizational Culture, Sector, and Managerial Level, *Public Performance & Management Review*, 2000, p. 177-194

MOSSHOLDER Kevin W, et.al., Relationships between bases of power and work reactions: The mediational role of procedural justice, *Journal of Management*, 1998, 24(4), p. 533-552

MULLER Günter F. et.al., Super-Leadership and Work Enjoyment: Direct and Mediated Influences, *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*, 2013, 113 (3), p.804-821

MULLER Günter F. et.al., Leading By Self-Leadership: Concept, Measurement, and Correlates, *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 2011, 42, p.377-390

NECK Christopher P. and HOUGHTON Jeffery D., Two Decades of Self-leadership Theory and Research, *Journal of Managerial Psychology*, 2006, 21 (4), p.270-295

NECK Christopher P. et.al., How Self-leadership Affects The Goal-setting Process, *Human Resource Management Review*, 2003, 13, p.691-707

NECK Christopher P. et.al., Employee Self-Leadership: Enhancing The Effectiveness of Nonprofits, *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 1998, 1, p.521-529

NECK Christopher P. et.al., Thought Self-Leadership: Mind Management for Entrepreneurs, *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 1997, 2a, p.25-36

NECK Christopher P. et.al., Thought Self-Leadership: A Self-Regulatory Approach to Diversity Management, *Journal of Managerial Psychology*, 1997, 12, 3b, p.190-203

NECK Christopher P. et.al., Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisers, *Journal of Applied Behavioral Science*, 1995, 31(3), p.278-302

NEL Petrus and VAN ZYL Ebben, Assessing The Psychometric Properties Of The Revised and Abbreviated Self-Leadership Questionnaires, *SA Journal of Human Resource Management*, 2015, (13)1, p.1-8

NIKOLAOU Ioannis and TSAOUSIS Ioannis, Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment, *The International Journal of Organizational Analysis*, 2002, 10(4), p. 327-342

NORRIS Sharon E., An examination of self-leadership, *Emerging Leadership Journeys*, 2008, 2, p.43-61

OBENG Kofi and UGBORO Isaiah, Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study, *Journal of the Transportation Research Forum*, 2003, vol. 57, p. 83-98

ÖZUTKU Hatice, Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Istanbul University Journal of the School of Business*, 2008, 37, s.79-97

PANACCIO Alexandra and VANDENBERGHE Christian, Five-Factor Model Of Personality And Organizational Commitment: The Mediating Role Of Positive And Negative Affective States, *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 80, no:3, p.647-658

PANAGOPOULOS Nikolaos G. and OGILVIE Jessica, Can Salespeople Lead Themselves? Thought Self-Leadership Strategies And Their Influence On Sales Performance, *Industrial Marketing Management*, 2015, 47, p.190-203

PEARCE Craig L., The Future Of Leadership Development: The Importance Of Identity, Multi-Level Approaches, Self-Leadership, Physical Fitness, Shared Leadership, Networking, Creativity, Emotions, Spirituality And On-Boarding Processes, *Human Resource Management Review*, 2007, 17(4), p. 355-359

PEARCE Craig L. and MANZ Charles C., The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self and Shared Leadership in Knowledge Work, *Organizational Dynamics*, 2005, 34, 2, p.130-140

PENLEY Larry E. and GOULD Sam, Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 1998, Vol:9, p.43-59

POLITIS John Denis, Entrepreneurial Orientation, Creativity, and Productivity: The Influence of Self-leadership Strategies, *Management Studies*, 2015, 3 (7-8), p.203-213

POLITIS John and BREMAN Paul, Self-Leadership, Entrepreneurship, Creativity and Productivity in the Netherlands and the United Arab Emirates, *Proceedings from ICSB '11: The 56th International Council for Small Business World Conference*, 2011, Stockholm, Sweden.

PORTER Lyman W., Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, 1974, 59, p.603-609

POYRAZ Kemal ve KAMA Bülent, Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2008, 13 (2), s.143-164

PRUSSIA Gregory E, et.al., Self-Leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence Of Self-Efficacy, Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 1998, 19 (5), p.523-538

PUTTI Joseph M. et.all., Work Values and Organizational Commitment: A Study in the Asian Context, Human Relations, 1989, Vol:42, No:3, p.275-288

REICHERS Arnon E., A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, Academy of Management Review, 1985, Vol:10, No:3, p.465-476

RIKETTA Michael, Attitudinal Organizational Commitment And Job Performance: A Meta-Analysis, Journal of Organizational Behavior, 2002, 23(3), p.257-266

ROWDEN Robert W. et.all., The Impact Of Workplace Learning On Job Satisfaction in Small US Commercial Banks, Journal of Workplace Learning, 2005, Vol. 17 Issue: 4, p.215-230

SAMPL Juliane et.al., A randomized Controlled Pilot Intervention Study of a Mindfulness-Based Self-Leadership Training (MBSLT) on Stress and Performance, Mindfulness, 2017, 8, p.1393-1407

SEIBERT Scott E. et.al., Taking Empowerment To The Next Level: A Multiple-Level Model Of Empowerment, Performance, And Satisfaction, Academy of Management Journal, 2004, 47(3), p.332-349

SEVİNÇ İsmail ve ŞAHİN Ali, Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma, Maliye Dergisi, 2012 (162), s.266-281

SCHWEPKER Charles H., Ethical Climate's Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention in The Salesforce, Journal of Business Research, 2001, 54(1), p. 39-52

SHORE Lynn M., Managerial Perceptions of Employee Commitment in Relations to the Organization, Academy of Management Journal, 1995, 38(6), p. 1593-1615

SİĞRI Ünsal, İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2007, 7(2), s.261-278

SONG Ji Hoon et.al., The Effect Of Learning Organization Culture On The Relationship Between Interpersonal Trust And Organizational Commitment, Human Resource Development Quarterly, 2009, 20(2), p.147-167

SPENCE Laschinger Heather K. et.al., The Impact Of Workplace Empowerment, Organizational Trust On Staff Nurses' Work Satisfaction And Organizational Commitment, In Advances in Health Care Management, 2002, p. 59-85

STEWART Greg L. et.al., The Joint Effects Of Conscientiousness And Self-Leadership Training On Employee Self-Directed Behavior in A Service Setting, Personnel Psychology, 1996, 49 (1), p. 143-164

STURGES Jane et.al., Managing The Career Deal: The Psychological Contract As A Framework For Understanding Career Management, Organizational Commitment And Work Behavior, Journal of Organizational Behavior, 2005, 26(7), p. 821-838

SWAILES Stephen, Organizational Commitment: A Critique Of The Construct And Measures, International Journal of Management Reviews, 2002, 4(2), p.155-178

TABAK Akif vd, Öz Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması, Bilig, 2013, 67, s.213-246

TABAK Akif, Tarihsel Gelişimi İçerisinde Liderlik Tanımları ve Liderlik Kavramının Günümüzdeki Yeri, Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 2001, s. 281-294

TAŞKIN Feyza ve ROŞAN Dilek, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2010, 2, s.37-46

TELLA Adeyinka, et.al., Work Motivation, Job Satisfaction, And Organisational Commitment Of Library Personnel in Academic And Research Libraries in Oyo State, Nigeria, Library Philosophy and Practice (e-journal), 2007, p. 118.

TESTA Mark R., Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Effort in The Service Environment, The Journal of Psychology, 2001, 135(2), p.226-236

TOLENTINO Rebecca C., Organizational Commitment And Job Performance Of The Academic And Administrative Personnel, International Journal of Information Technology and Business Management, 2013, 15(1), p.51-59

TUTAR Hasan, Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2007, 12(3), s.97-120

UĞURLUOĞLU Özgür vd., Exploring The Impact Of Personal Factors On Self-Leadership in A Hospital Setting, The International Journal of Health and Planning, 2013, 4, p.3-11

UYGUÇ Nermin ve ÇIMRIN Dilek, DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 2004, 19(1), s.91-99

UYSAL Şerife Alev vd., Hastane Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri İle Çalışanların İş Üretkenlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 2012, 15 (1), s. 25-57

VALENTINE Sean et.al., Ethical Context, Organizational Commitment, And Person-Organization Fit, Journal of Business Ethics, 2002, 41(4), p. 349-360

VAN KNIPPENBERG Daan and SLEEBOS Ed, Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, And Job Attitudes, Journal of Organizational Behavior, 2006, 27 (5), p.571-584

VAN ZYL Ebben S., The Relation Between Self-Leadership And Stress Amongst A Group Of Workers Working in A State Organization, Journal of Industrial Psychology, 2008, 3, p.14-19

WAHN Judy C., Sex Differences in the Continuance Component or Organization Commitment, Group & Organizational Management, 1998, Vol:23 Issue:3, p. 256-268

WASTI Arzu S., Commitment Profiles: Combinations Of Organizational Commitment Forms And Job Outcomes, Journal of Vocational Behavior, 2005, 67 (2), p. 290-308

WASTI S. Arzu, Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi, 8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 2000, s.401-410

YANG Nam-Young and MOON Sun-Young, Relationship Of Self-Leadership, Stress And Satisfaction in Clinical Practice Of Nursing Students, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 2011, 17(2), p.216-225

YAVUZ Ercan, İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 2009, 1 (2), s. 51-69

YILMAZ Tuncay ve YENİHAN Bora, Kurumsal Bağlılık ve Sonuçları, Sakarya Üniversitesi Yayınları, 2012, 80, s.235-251

YUKL Gary, et.al., A Hierarchical Taxonomy Of Leadership Behavior: Integrating A Half Century Of Behavior Research, Journal of Leadership & Organizational Studies, 2002, 9(1), p.15-32

YUN Seokhwa et.al., The Forgotten Follower: A Contingency Model Of Leadership And Follower Self-Leadership, Journal of Managerial Psychology, 2006, 21 (4), p.374-388

YÜKSEL İlhan, Hemşirelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi, 2003, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi, 5 (20), s. 131-139

TEZLER

AKTAY Derya Deniz, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir Uygulama, 2010, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

CENGİZ Ayşe Aytül, Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

ÇİMENTEPE Ayşegül, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, 2012, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

DAĞCI Osman, Havacılık Sektöründe Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Hava Aracı Bakım Teknisyenleri Üzerine Bir Araştırma, 2017, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

GÜL Hasan, Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, (**Yayımlanmamış Doktora Tezi**).

HAIGH Michael M.S., “Organizational Culture, Identity, Commitment, and Citizenship Behaviors: Antecedents, Change Over Time, Interrelationships, and Potential of Inoculation to Bolster Identity, Commitment, and Citizenship Behaviors”, **PhD Thesis**, University of Oklahoma.

İLSEV Arzu, Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

KAZAN Ana Lúcia, Exploring The Concept Of Self-Leadership: Factors impacting self-leadership of Ohio Americorps members, The Ohio State University, 2000, **(Unpublished Doctorate Thesis)**.

KLINSONTORN Saksith, The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment and Employee Performances, **PhD Thesis**, Nova Southeastern University, 2005.

ÖZDEMİR Hilal Özden, Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: OPET Çalışanlarına Yönelik Uygulama, 2007, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul **(Yayımlanmış Doktora Tezi)**

SARPBALKAN Damla, Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2017, s.76. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

SEÇGİN Saniye, Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Havacılık Sektöründe Yapılan Bir Araştırma, 2013, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

SOYDAN Sait, “Klasik ve Psiko-Sosyal Yaklaşımlar Açısından Önderlik ve Uygulamaya Ait Bir Örnek”, 1973, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi **(Yayımlanmamış Doktora Tezi)**

TÜRKÖZ Tolga, Çalışanların Öz Liderlik Algısının İzlenim Yönetimi Taktiklerini Kullanımlarına Olan Etkileri: Savunma Sanayinde Uygulamalı Bir Araştırma, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010 **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

URHAN Soner, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

UYGUR Akyay, Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı, Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması, 2004, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, **(Yayımlanmamış Doktora Tezi)**.

EKLER

EK-A ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Aşağıda cevaplamanız için size sunulan sorular “Öz Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma” konulu Yüksek Lisans tezi kapsamında sizlere sorulmaktadır.

Çalışmanın belirlenen amaçlara ulaşabilmesi, doğru ve geçerli sonuçlar verebilmesi adına hiçbir soru atlanmamalı ve düşüncenizi en iyi şekilde yansıtan seçenekler tercih edilmelidir. Tez çalışmamıza sağlayacağınız katkılardan ve zaman ayırmanızdan ötürü çok teşekkür eder, çalışma hayatınızda başarılar dileriz.

Anket, 3 Bölümden oluşmaktadır. Cevaplarınız etik ve ahlaksal açıdan başka kişi ve kurumlarla paylaşılmayacak, bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır.

Merve ERGÖZ

İstanbul Gelişim Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Yrd. Doç. Dr. Adnan DUYGUN

İstanbul Gelişim Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tez Danışmanı

Anketin Birinci Bölümünde kişisel bilgilerinizle ilgili çoktan seçmeli sorular yer almaktadır. Size uygun olan seçeneğin yanındaki parantezin () içine ‘X’ işaretiniz koyarak işaretleyiniz.

Lütfen çift işaretleme yapmayınız ve soruları cevapsız bırakmayınız.

I. BÖLÜM (Sosyo-Demografik Bilgiler)**1. Cinsiyetiniz:**

() Kadın () Erkek

2. Yaşınız:

() 18-25 yaş arası () 26-30 yaş arası () 31-35 yaş arası

() 36-40 yaş arası () 41 ve daha fazla

3. Medeni Durumunuz:

() Evli () Bekar

4. Eğitim Durumunuz:

() Lise () Ön Lisans/Lisans () Lisansüstü

5. Toplam Çalışma Süreniz:

- () 0-5 yıl arası () 6-10 yıl arası
() 11-15 yıl arası () 16 yıl ve daha fazla

6. Çalıştığınız İşletmedeki Çalışma Süreniz:

- () 0-3 yıl arası () 4-6 yıl arası
() 7-9 yıl arası () 10 yıl ve daha fazla

7. Çalıştığınız kurumda yönetici misiniz?

- () Evet () Hayır

Yanıtınız “Evet” ise;

Lütfen pozisyonunuzu yazınız:

8. Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz?

- () Evet () Hayır

9. Gelir durumunuz:

- () 1500 TL altı () 1501 TL- 2000 TL arası
() 2001 TL-2500 TL arası () 2501 TL-3000 TL arası
() 3001 TL üzeri

II. BÖLÜM

Aşağıda Örgütsel Bağlılığı ölçmeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadelere ne derece katıldığınızı, 1'den 5'e kadar olan numaralardan birini seçerek işaretleyiniz.

Her bir numaranın anlamı şu şekildedir:

- 1: Kesinlikle katılmıyorum
- 2: Kısmen katılmıyorum
- 3: Kararsızım
- 4: Kısmen katılıyorum
- 5: Kesinlikle katılıyorum

Lütfen çift işaretleme yapmayınız ve soruları cevapsız bırakmayınız.

ÖRGÜTE BAĞLILIK					
1. Kariyerimin kalan kısmını bu hastanede geçirmekten mutluluk duyarım.	1	2	3	4	5
2. Şu andaki yöneticime bağlı olarak çalışmaya devam etmek için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
3. Bu hastaneden ayrılmamın birkaç olumsuz sonucundan biri, dışardaki iş imkanlarının çok az olmasıdır.	1	2	3	4	5
4. Şu anda işimden ayrılmak benim lehime olsa bile, bunu yapmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
5. Eğer bugüne kadar bu hastaneye kendimden çok fazla şey vermeseydim, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
6. Bu hastanenin sorunlarını, sanki benim kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
7. Çalıştığım hastanede kendimi aileden biriymiş gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
8. Bu hastaneye çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5
9. İstesem bile şu anda bu hastaneden ayrılmak benim için zor olurdu.	1	2	3	4	5
10. Kendimi bu hastaneye duygusal olarak bağlı hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
11. Bu hastanenin benim için çok büyük kişisel anlamı var.	1	2	3	4	5
12. Şu anda işimden ayrılmaya karar verseydim hayatımda pek çok şey sekteye uğrardı.	1	2	3	4	5
13. Eğer şu anda işimi bıraksaydım kendimi suçlu hissederdim.	1	2	3	4	5
14. Çalıştığım hastane sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
15. Kendimi bu hastaneye aitmişim gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
16. Çalıştığım hastaneden ayrılmayı düşünebilmek için dışardaki seçeneklerimin çok az olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17. Şu anda işimden ayrılmazdım, çünkü bu hastanedeki insanlara karşı yükümlülüklerim olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
18. Bu hastaneye sadakat göstermenin görevim olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5

III. BÖLÜM

Aşağıda Öz Liderlik davranış eğilimini ölçmeye yönelik ifadelere yer verilmiştir.

Lütfen aşağıdaki ifadelerde yer alan davranışların sıklık seviyesini belirtiniz.

Her bir numaranın anlamı şu şekildedir:

- 1: Hiçbir Zaman
2: Nadiren
3: Ara Sıra
4: Genellikle
5: Her Zaman

Lütfen çift işaretleme yapmayınız ve soruları cevapsız bırakmayınız

ÖZ LİDERLİK					
1. Önemli işlerde, başarıyı üst düzeyde sergileyebilmek için hayal gücümü kullanırım.	1	2	3	4	5
2. Karşılaştığım problemleri çözmeye çalışırken kimi zaman yüksek sesle, kimi zaman da içimden kendi kendime konuşarak durumu gözden geçirmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
3. Bir görevi başardığımda, özellikle zevk aldığım bir şeyleri yaparak kendimi ödüllendiririm.	1	2	3	4	5
4. Zor bir durumla karşılaştığımda, kendi mantığıma başvurarak durumu değerlendiririm.	1	2	3	4	5
5. Başarısız olduğum zamanlarda, kendimi yetersiz bulma eğilimindeyimdir.	1	2	3	4	5
6. Mesleğimde ne kadar iyi olduğumu takip ederim.	1	2	3	4	5
7. Neyi başarmam gerektiğini hatırlamak için notlar kullanırım.	1	2	3	4	5
8. Bir işe başlamadan önce, kendimi o işi başarıyla tamamlamış gibi hayalimde canlandırırım.	1	2	3	4	5
9. Zor koşullar altında çalışırken, kimi zaman kendi kendime konuştuğum olur. (yüksek sesle veya zihnimden)	1	2	3	4	5
10. Bir işi iyi yaptığımda, kendimi özel bir şekilde (iyi bir akşam yemeği, sinema, alışveriş, seyahat vb.) ödüllendiririm.	1	2	3	4	5
11. Sorun yaşadığım durumlar hakkındaki düşüncelerimin doğruluğunu zihnimde tartmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
12. Başarısız olduğum durumlarda kendime çok kızarım.	1	2	3	4	5
13. Bir işi yaparken ne kadar iyi olduğumun farkındayım.	1	2	3	4	5
14. Çevremde heyecanımı ve tutkumu diri tutan, bana pozitif enerji veren insan ve nesnelere bulundurmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
15. Başarmam gereken işlere odaklanmamı sağlayacak, somut hatırlatıcılar kullanırım. (notlar, listeler vb.)	1	2	3	4	5
16. Bir işi yapmadan önce, o işi başarıyla yaptığımı kafamda tasarlarım.	1	2	3	4	5
17. Kendim için tespit ettiğim belirli hedefleri gerçekleştirmek için çalışırım.	1	2	3	4	5

18. Zor durumlarla karşılaştığımda, o durumun üstesinden gelebilmek için kendi kendime sesli ya da sessiz konuşmalarla telkin yaparım.	1	2	3	4	5
19. Bir görevi başarıyla sonuçlandırdığımda, çoğunlukla kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm.	1	2	3	4	5
20. Biriyile anlaşmazlığım olduğunda, kendi düşünce ve fikirlerimi açıkça ifade eder, gerekirse o düşünce ve fikirleri doğruluğu açısından değerlendirebilirim.	1	2	3	4	5
21. Bir işte yeterince başarılı olamadığım zamanlarda kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
22. İşimi ne kadar iyi yaptığıma dikkat ederim.	1	2	3	4	5
23. Karşılaştığım zorlukların üstesinden gelebildiğimi, özellikle gözümde canlandırırım.	1	2	3	4	5
24. Gelecekte ulaşmak istediğim hedefleri düşünürüm.	1	2	3	4	5
25. Fikirlerim ve inançlarım hakkında düşünür ve değerlendirmeler yaparım.	1	2	3	4	5
26. Bir işi başaramadığım zaman, kendimle ilgili memnuniyetsizliğimi açık olarak ifade ederim.	1	2	3	4	5
27. Üzerinde çalıştığım konuların hangi aşamasında olduğumu takip ederim.	1	2	3	4	5
28. Kişisel başarımlar için özel hedefler belirlerim.	1	2	3	4	5
29. İşlerin yapılması için kendime has yöntemlerim vardır.	1	2	3	4	5

Anketimiz bitmiştir.

Desteyiniz ve ilginiz için teşekkür ederim.