

TÜRKİYE’DE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAZINININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Yrd. Doç. Dr. Sevdije ERSOY YILMAZ

*Çankırı Karatekin Üniversitesi, İİBF
sevdiyilmaz@karatekin.edu.tr*

Arş. Gör. Mustafa ARAS

*Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi
maras@sakarya.edu.tr*

GİRİŞ

Nitelikli insan gücünün varlığı ve bu kişilerin örgütte kalmasının rekabet üstünlüğü sağlayacağı düşüncesi araştırmacıların ve yöneticilerin bağlılık konusuna olan ilgisini arttırmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramının örgüt tarafından değerli bulunmasının en önemli nedeni, olumlu çalışan davranışları üzerinde yarattığı düşünülen pozitif etkidir. Örgüte yüksek düzeyde bağlı çalışanların performanslarının, motivasyonlarının, iş tatminlerinin yüksek olacağı; aynı zamanda işten ayrılma niyetlerinin, işten kaçma ve devamsızlık oranlarının, örgüte güçlü bir şekilde bağlanmayan çalışanlardan daha düşük olacağı düşüncesi bu popülaritenin başka bir nedenini oluşturmaktadır.

Daha güçlü ve genelleştirilmiş bağlılık, örgütlerin hayatta kalmalarını, büyümelerini ve gelişmelerini sağlayıcı potansiyele sahiptir (Awamleh, 1996). Örgüte bağlılığın güçlü olması, işgören performansını artırır ve finansal açıdan olumlu katkı sağlarken; işgören devir oranı ve devamsızlık oranlarının düşük olması da işgören maliyetlerini azaltır. Buradan hareketle uygulamacıların ve akademisyenlerin “bu potansiyelden en iyi şekilde nasıl yararlanılabilir” sorusunun üzerinde sıklıkla durdukları söylenilebilir.

Bu çalışmada öncelikle örgütsel bağlılık tanımı, boyutları, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve örgütsel bağlılığın sonuçları üzerinde durulmuş, sonrasında örgütsel bağlılık konusunda yapılmış makale ve tezler incelenmiştir. Makaleler için ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı ve ASOS Index, tezler için Yükseköğretim Kurulu (YÖK)’nun ulusal tez merkezi (<http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>) veri tabanında “örgütsel bağlılık”