

İşyerinde Bağlanma, Duygusal Örgütsel Bağlılık ve Yazılı Olmayan Anlaşmalar

Ayşe Şenay KOÇ, Şükrü UĞUZ

Giriş

İş ilişkisi bağlamında her iki tarafın da sorumlulukları, yükümlülükleri ve beklentileri vardır. Ancak bu hususların tümünün resmi iş sözleşmelerinde belirtilmesi olası görünmemektedir. Resmi sözleşmelerdeki bu boşluğu doldurmak üzere alanyazına “psikolojik sözleşmeler” kavramı kazandırılmıştır. Alanyazında pek çok tanımı bulunmakla birlikte; çalışan ile işverenin tutum ve davranışlarını şekillendiren bu sözleşmelerle ilgili olarak algılar, beklentiler, inançlar, vaatler ve yükümlülükler gibi terimlere yoğunlaşıldığı görülmektedir (1).

Öte yandan organizasyonel sonuçlar bağlamında, çalışanların bağlılığı, üzerinde durulması gereken diğer önemli bir konudur. Organizasyona bağlı olmaktan mutlu olan, onun amaç ve değerlerini benimseyen, onunla bütünleşen çalışanların organizasyona en yüksek faydayı sağlayacağına dair pek çok çalışmaya rastlamak mümkündür (2). Aynı zamanda, “bireyin organizasyona karşı geliştirdiği duygusal bağlanma biçimini açığa çıkaran organizasyonel bir boyuttur” ve bu bakış açısı da Bowlby’ın bağlanma biçimiyle ilgili ileri sürdüğü “insanoğlunun diğerlerine karşı güçlü sevgi bağları kurma eğilimi” tanımlamasıyla tutarlılık göstermektedir (3). Bu araştırmanın amacı çalışanların işyerindeki (yetişkin) bağlanma biçimleri, psikolojik sözleşme algıları ve duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Yöntem ve Araçlar

Bu araştırma, Çağ Üniversitesi Etik Kurulu 29.05.2017 tarihli onayı ile Mayıs - Haziran 2017 tarihlerinde, lojistik sektöründe Mersin merkezli 50 yıllık bir holding bünyesindeki 5 ayrı şirketin Mersin ve İstanbul’daki departmanlarında yapılmıştır. 4 bölüm ve 35 maddeden oluşan bir anket oluşturulmuş ve firma çalışanlarının elektronik posta adreslerine gönderilmiştir. Özbildirim ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma, katılımı kabul eden 132 iş gören ile yapılmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması 32 ve % 56,8’i kadındır.

Veriler SPSS 20,0 programı ile analiz edilmiştir. Demografik değişkenlerin analizinde frekans ve yüzde dağılımı, hipotezlerin test edilmesinde parametrik test teknikleri (t-testi ve tek yönlü varyans analizi ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA analizinde varyansların homojenliği Levene testi ile kontrol edilmiş, farklılıkların kaynağını saptamak amacıyla varyansların homojenliği koşulunun karşılandığı gruplarda Tukey testi kullanılmıştır.

Demografik Bilgiler: İş görenlerin demografik özelliklerini belirlemek üzere “yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan şirket, aylık ücret, şirketteki hizmet süresi ve şirketteki pozisyon” olmak üzere toplam 7 maddeden oluşturulmuştur.

Yetişkin Bağlanma Stilleri Anketi: Dört kısa paragraftan oluşmaktadır. 7 puanlı Likert ölçeği üzerinden puanlanmıştır. Ankette kesme puanı bulunmamaktadır. Ankete verilen yanıtlar, iş görenlerin baskın bağlanma biçimlerini göstermektedir (4).

Psikolojik Sözleşme Ölçeği: 17 maddeli Psikolojik Sözleşme Ölçeği Kısa Formu kullanılmıştır. Ölçeğin 10 maddesi psikolojik sözleşmenin işlemsel alt boyutunu ve 7 maddesi ilişkisel alt boyutunu ölçmektedir. 5 puanlı Likert ölçeği üzerinden puanlanmıştır. Ölçekte kesme puanı olmadığı için yüksek toplam puanlar, iş görenlerin sözleşme ihlal algılarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir (5).

Duygusal Örgütsel Bağlılık Ölçeği: 6 maddelik duygusal bağlılık ölçeği kullanılmıştır. 7 puanlı Likert ölçeği üzerinden puanlanmıştır. Ölçekte kesme puanı olmadığı için, yüksek toplam puanlar, iş görenlerin duygusal örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir (6).

Bulgular

Ücret değişkeni açısından grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7,959$; $p<0,05$). Düşük ücret, daha fazla psikolojik sözleşme ihlali algısı ile ilişkili bulunmuştur. Şirket değişkeni açısından grup ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,249$; $p<0,05$). Duygusal bağlılık, çalışılan şirketin iş yapma usulüne göre değişiklik göstermektedir.

Korelasyon analizi sonucunda psikolojik sözleşme ile duygusal örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). İlişkinin yönü ve derecesini belirten pearson korelasyon katsayısı bakımından psikolojik sözleşme ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu, ilişki katsayısının da 0,406 (%40,6) olduğu görülmektedir.

İşlemsel psikolojik sözleşme ile yetişkin bağlanma biçimleri arasındaki ilişkiye bakıldığında ise; güvenli ve kayıtsız bağlanma biçimleri arasında negatif yönlü düşük düzeyde ($r= 0,268$; $p<.01$); güvenli ve korkulu bağlanma biçimleri arasında negatif yönlü düşük düzeyde ($r= - 0,437$; $p<.01$); kayıtsız ve saplantılı bağlanma biçimleri arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ($r=0,284$; $p<.01$); kayıtsız ve korkulu bağlanma biçimleri arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ($r=0,245$; $p<.01$) ilişki tespit edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

İş görenlerin işin amacı, yönetim duyarlılığı, geribildirim ve katılım faktörlerini farklı değerlendirdikleri, işin doğasından kaynaklanan farklılıkların iş görenlerin bağlılığı üzerinde etkili olabileceği, iş görenlerin şirket yöneticileri olan ilişkilerini farklı algıladıkları, iş görenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarında ücretin önemli bir faktör olduğu, işlemsel psikolojik sözleşme unsurlarının, iş görenlerin psikolojik sözleşmelerinde daha önemli bir yer tuttuğu, organizasyona sağladığı katkılarla organizasyondan sağladığı kazançları sürekli dengeleme çabasında olan iş görenlerin psikolojik sözleşmelerinin çalışan-organizasyon ilişkisinin kalitesini incelemek için yararlı bir çerçeve sunduğu, bağlılığın duyuşsal bir durum ya da geçici bir tutum, bağlanma stillerinin ise daha çok bir kişilik özelliği olduğu düşünülmektedir.

Çalışan-organizasyon ilişkilerindeki psikolojik süreçlerin gerçek durumunu temsil eden modeller geliştirilerek işyerinde verimliliğin, bağlılığın ve karşılıklı güvenin artırılması için iş görenlerin performanslarının yanında psikolojik süreçlerinin de izlendiği bir değerlendirme

sistemi oluşturulabilir. Ayrıca boylamsal bir araştırma tasarımı ile değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler ortaya çıkarıldığı, mülakat veya odak grupları görüşmeleri gibi diğer yöntemlerin kullanıldığı çalışmalar yapılabilir. İnsan odaklı çalışma ortamlarının oluşturulması için işyerlerinde daha fazla ruh sağlığı çalışanlarına yer verilebileceği değerlendirilmektedir.

Kaynakça

1. Topçu, M.K. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü (Doktora Tezi). 2015, Kara Harp Okulu: Ankara.
2. Kaya, N, Selçuk, S. Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler? Doğu Üniversitesi Dergisi. 2007, 8(2):175-190.
3. Schmidt, G. B. How Adult Attachment Styles Relate to Perceived Psychological Contract Breach and Affective Organizational Commitment. Employee Responsibilities and Rights Journal. 2016, 1-24.
4. Bartholomew, K, Horowitz, L. M. Attachment Styles Among Young Adults: A Test of a Four-Category Model. Journal of Personality and Social Psychology. 1991, 61:226 –244.
5. Millward, I. J, Hopkins, I. J. Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment. Journal of Applied Social Psychology. 1998, 28: 1530-1556.
6. Meyer, J, Allen, N, Smith, C. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. Journal of Applied Psychology. 1993, 78: 538-551.