

36591

T.C.

Marmara Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İngilizce İşletme Ana Bilim Dalı

Örgütsel Davranış Bilim Dalı

GÜÇ TARZLARI VE ORGANİZASYONA BAĞLILIK

(Yüksek Lisans Tezi)

MELEK SUNGURLU

Danışman : Doç. Dr. Tülay Bozkurt

İstanbul, 1994

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

Teem sahibi yerli olarak, teem foto kop
gektirneine izin vermiştir imzalı keçi di dasy
mercuttur

ismen
'ade

Yeter Kaya

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ



TEŞEKKÜR

Tezimi hazırladığım süre içinde bana verdiği büyük desteği, ilgisi ve zamanı nedeniyle danışmanım Sayın Doç. Dr. Tülay BOZKURT'a;

Birlikte çalışmaktan büyük zevk duyduğum kendisinden her an yeni şeyler öğrendiğim ve çalışmamın her aşamasında değerli katkıları olan Sayın Prof. Dr. Suna TEVRÜZ'e ;

Çalışmamın istatistikî açıdan hatasız olması için engin bilgisini ve değerli vaktini benden esirgemeyen Sayın Doç. Dr. Rauf NİŞEL'e;

Araştırmamın alan çalışması kısmını gerçekleştirebilmemde büyük payı olan Sayın Prof. Dr. Mahir TEVRÜZ'e ve araştırmamın yapıldığı hastanede bana değerli vakitlerini ayırıp çalışmama katkıda bulunan bütün doktorlara ;

Ayrıca, tahsil hayatımda bana her zaman ve her konuda katkıda bulunan aileme ve çalışmalarım esnasında bana sabırla yardımcı olan ve beni destekleyen tüm arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ABSTRACT

The main purpose of the study is to find out whether job characteristics have differentiating effects on the utilized sources of power. It is also aimed to check the existence of a correlation between the sources of power and organizational commitment. A third purpose is to explore the possibilities of a correlation between the organizational commitment and the magnitude of the difference between desired power by subordinates and the actual power used by superiors.

The research is held in a state hospital and a comparison is made between clinics having emergency services (CES) and non-having emergency services (CNES). The sample as formed by 115 volunteers (assistant and expert doctors) working in 13 different clinics.

According to the general results, amongst sources of power, the highest correlation is found to exist between **reinforcive power** and **organizational commitment**.

The results of the research revealed that there is a significant difference between the heads of CES and NCES as far as the use of coercive power is concerned. CES heads are found to be utilizing coercive power more than CNES heads. However, this situation does not cause a variance on organizational commitment of subordinates in both kinds of clinics.

Findings showed that the difference between actual and desired coercive power is significantly higher in CES compared to CNES.

The comparisons made in terms of demographic variables revealed that the only correlation exists between organizational commitment and age. Organizational commitment is higher for middle aged group (31-45) than the younger group (25-30).

ÖZET

Araştırmanın amacı, yapılan işin niteliğinin üstlerin kullandıkları "**Güç Tarzlarında**" fark yaratıp yaratmadığını ortaya çıkarmak, bu güç tarzlarının organizasyona bağlılıkla bir ilişkisi olup olmadığını ve ayrıca astların üstlerinden kullanmalarını **arzu ettikleri (desired power) güç tarzları** ile **gerçekte** üstlerin kullandıkları **güç tarzları (actual power)** arasında bir fark olması durumunda, astların **Organizasyona Bağlılıklarının (Organizational Commitment)** nasıl değişeceğini araştırmaktır.

Bu araştırma bir devlet hastanesinde yapılmış, acil servisi olan ve acil servisi olmayan klinikler birbiriyle karşılaştırılmıştır. Araştırmanın örneklem grubu gönüllülük esasına göre seçilen, 13 farklı klinikde çalışan toplam 115 kişilik asistan ve uzman doktordan oluşmuştur.

Sonuçlar, klinik şeflerinin (üstler) kullandıkları zorlayıcı güç tarzının acil servisi olan kliniklerde acil servisi olmayan kliniklere kıyasla daha fazla kullanıldığını göstermiştir.

Ancak bu durum her iki klinik tipinde de çalışan astların organizasyona bağlılıklarında bir farklılık yaratmamaktadır. Diğer kullanılan güç tarzlarının (pekiştirici güç ve meşru güç) ise klinik tipine bağlı olarak değişmediği görülmüştür.

Organizasyona bağlılığın kullanılan güç çeşitleri ile aralarındaki korelasyon sonuçlarını incelediğimizde analizler bize güç tarzları arasında en yüksek ilişkinin pekiştirici güç ile organizasyona bağlılık arasında olduğunu göstermiştir.

Klinik Şeflerinin kullandıkları gç tarzları ile astların üstlerinden kullanmalarını bekledikleri gç tarzları arasındaki farkın **Organizasyona Bağlılılık** boyutlarından sadece **zdeŐleşme/Sadakat** boyutu ile anlamlı ve aynı yönde bir ilişki içinde olduğu dikkat çekmiştir.

Hastanede klinik Şeflerinin kullandıkları zorlayıcı güç tarzı ile asistan ve uzman doktorların Şeflerinden kullanmalarını arzu ettikleri zorlayıcı güç tarzı yani mevcut gç tarzı ve arzu edilen güç tarzı arasındaki farkın klinik tipleri arasında anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Sonuçlar arzu edilen ve mevcut zorlayıcı güç arasındaki **farkın** acil servisi olan kliniklerde acili olmayan kliniklere nazaran daha fazla olduğunu göstermiştir. Ancak, bu klinikte çalışan astların işe katlılımları bu fark ile anlamlı düzeyde ve olumlu yönde ilişkili bulunmuştur.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
TEŞEKKÜR	I
ABSTRACT	II
ÖZET	IV
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar	XII

I. GİRİŞ	1
A. Problem Tanımı ve Çalışmanın Amacı	1
B. Kuramsal Çerçeve	6
II. LİTERATÜR ÇALIŞMASI	9
A. Güç	9
B. Sosyal Güç Kaynakları	11
C. Sosyal Güç Kaynakları Arasındaki İlişkiler	17
D. Kişiler Arasındaki Sosyal Güç Farkları	18
E. Farklı Güç Kullanımının Etkililik Derecesi ve Ortaya Çıkardığı Sonuçlar	22
F. Organizasyona Bağlılık	27
G. Organizasyona Bağlılığı Belirleyici Faktörler	30

III. METOD	36
A. Araştırma Yaklaşımı	36
B. Örneklem	37
C. Ölçme Araçları	38
1. Algılanan Liderlik Gücü Anketi	39
2. Organizasyona Bağlılık Anketi	41
3. Demografik Bilgi Formu	42
4. Marlowe Brown Toplumsal Beğenilirlik Soru Formu	42
D. Uygulama	43
E. Data Analizi	44
F. Araştırmanın Sınırlılıkları	45
IV. BULGULAR	46
A. Anketlerle İlgili Bulgular	46
1. Algılanan Liderlik Gücü Anketi	46
2. Organizasyona Bağlılık Anketi	49
B. Genel Bulgular : Korelasyon Analizleri	53
1. Güç Boyutlarının Kendi Aralarındaki Korelasyonu	53
2. Güç Boyutlarının Organizasyona Bağlılık Boyutları ile Korelasyonu	54
C. Acil Servisi Olan ve Acili Olmayan Grupların Karşılaştırılması	55
1. Güç Tarzlarının Karşılaştırılması	55
2. Organizasyona Bağlılık Boyutlarının Karşılaştırılması	56
D. Demografik Değişkenlere Göre Oluşturulan Grupların Güç Tarzları ve Organizasyona Bağlılık Açısından Karşılaştırılması	57

1. Güç Tarzları ve Demografik Değişkenler	57
a. Astların Cinsiyetine Göre Üstlerinin Kullandıkları Güç Tarzlarını Algulamalarının Karşılaştırılması	57
b. Astların Yaşlarına Bağlı Olarak Üstlerinin Kullandıkları Güç Tarzlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	58
2. Organizasyona Bağlılık Boyutları ve Demografik Değişkenler	58
a. Organizasyona Bağlılık Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	58
b. Organizasyona Bağlılık Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	59
c. Organizasyona Bağlılık Boyutlarının Deneklerin Toplam Çalışma Sürelerine Bağlı Olarak Karşılaştırılması	60
d. Organizasyona Bağlılık Boyutlarının Araştırmanın Yapıldığı Hastanedeki Doktorların Çalışma Sürelerine Bağlı Olarak Karşılaştırılması	61
e. Medeni Hale Göre Oluşturulan Grupların Organizasyona Bağlılıklarının Karşılaştırılması	62
E. Mevcut ve Arzu Edilen Güç Tarzlarıyla İlgili Bulgular	63
1. Mevcut ve Arzu Edilen Durumlar Arasındaki Farkın Organizasyona Bağlılık Boyutlarıyla Korelasyonu	63
2. Klinik Tiplerine Göre Güç Tarzlarının Arzu Edilen ve Mevcut Durum Açısından Kıyaslamaları	64
3. Zorlayıcı Güç Tarzının Arzu Edilen ve Mevcut Durumları Arasındaki Farka Bağlı Olarak Organizasyona Bağlılıkta Gözlenen Değişmelerin Farklı Klinik Tiplerindeki Karşılaştırmaları	66

F. Bulguların Özeti	68
V. TARTIŞMA VE YORUM	71
EKLER	78
Ek1 : Algılanan Liderlik Gücü Anketi	79
Ek2 : Organizasyona Bağlılık Anketi	83
Ek3 : Demografik Bilgi Formu	86
Ek4 : Toplumsal Beğenilirlik Soru Formu	87
Ek5 : Faktör Analizi Sonucuna Göre Algılanan Liderlik Gücü Anketinin Son Hali	88
Ek6: Faktör Analizi Sonucuna Göre Organizasyona Bağlılık Anketinin Son Hali	89
KAYNAKÇA	90

TABLolar

	Sayfa
Tablo 1 : Güç Kaynaklarının Kullanımı ve Bunun Sonuçları	23
Tablo 2 : Güç Tipleri ile Çeşitli Değişkenler Arasındaki İlişkiler	24
Tablo 3 : Algılanan Liderlik Gücü Anketinin Faktör Analizi Sonuçları	48
Tablo 4 : Organizasyona Bağlılık Anketinin Faktör Analizi Sonuçları	51
Tablo 5 : Güç Tarzlarının Kendi Aralarındaki Korelasyonları	54
Tablo 6 : Güç Boyutları ve Organizasyona Bağlılık Boyutları Arasındaki Korelasyonlar	55
Tablo 7 : Klinik Tiplerine Göre Güç Tarzları Farklarının T-Testi	56
Tablo 8 : Klinik Tiplerine Göre Organizasyona Bağlılık Boyutlarının T-Testi	56
Tablo 9 : Güç Tarzlarının Algılanmasının Cinsiyete Göre Farklarının T-Testi	57
Tablo 10 : Güç Tarzlarının Algılanmasının Yaş Gruplarına Göre Farklarının T-Testi	58
Tablo 11 : Cinsiyete Göre Organizasyona Bağlılık Boyutlarının T-Testi	59
Tablo 12 : Yaş Gruplarına Göre Organizasyona Bağlılık Boyutlarının T-Testi	60
Tablo 13 : Çalışma Sürelerine Göre Ayrılmış Grupların Organizasyona Bağlılıkları Açısından Farklarının Testi	61

Tablo 14 : Hastanede Çalışma Sürelerine Göre Ayrılmış Grupların Organizasyona Bağlılıkları Açısından Farklarının Testi	62
Tablo 15 : Medeni Hale Göre Oluşturulan Grupların Organizasyona Bağlılıkları Açısından Farklarının Testi	62
Tablo 16 : Güç Tarzlarının Arzu Edilen ve Mevcut Durum Açısından Farkının Organizasyona Bağlılık Boyutları ile Korelasyonları	64
Tablo 17 : Klinik Tiplerine Göre Güç Tarzlarının Arzu Edilen ve Mevcut Durum Açısından Farkı Gösteren T-Testi Sonuçları	65
Tablo 18 : Acil Servisi Olan Kliniklerdeki Zorlayıcı Gücün Durumlarının Farkı ile Organizasyonla Özdeşleşme/Sadakat Arasındaki İlişki	66
Tablo 19 : Acil Servisi =Olmayan Kliniklerdeki Zorlayıcı Gücün Durumlarının Farkı ile Organizasyonla Özdeşleşme/Sadakat Arasındaki İlişki	67

I.GİRİŞ

A.Problem Tanımı ve Araştırmanın Amacı

Sosyal bir varlık olan insan, toplum içinde yaşadığı sürece insanlarla ilişki içinde olacak ve birbirlerinin varlıklarından etkileneceklerdir, yani bir etkileşim süreci içinde yaşamlarını sürdürecektir. Burada bahsedilen "etkilenme" bir kişinin tutum ya da davranışı, bir başkasının varlığından etkilenmesi anlamındadır; ve en azından iki kişinin mevcudiyetini gerektirdiği için buna "**sosyal etki**" adı verilir.

Sosyal etki, bir kişinin inançlarında, tutumlarında, davranışlarında, ve duygularında, başka bir kişi veya kişiler tarafından meydana getirilen bir **değişme** olarak tanımlanır. Sosyal etkinin kaynağı olan kişiye, genelde, **etkileyen**, etkileme çabasının yöneldiği kişiye ise **etkilenen** veya hedef denir. Sosyal güç burada potansiyel etki, yani etkileyenlerin etkileme yeteneği olarak tanımlanır (French ve Raven,1959).

Sosyal etkileşim süreci içinde kişiler birbirlerini etkilemeye çalışırken aynı zamanda güçlerini kullanırlar. Böylece kişiler güçlerini kullanarak etrafındakileri etkileyebileceklerdir.

Burada sözü edilen güç, çeşitli kaynaklardan elde edilir. Bu kaynaklar French ve Raven'ın **Sosyal Güç Kaynakları** diye sınıflandırdığı **Ödüllendirici Güç, Zorlayıcı Güç, Uzmanlık Gücü, ve Meşru Güçtür** (French ve Raven, 1959).

Günümüzde, sosyal gücün uygulanması hem kişilerarası, hem de örgüt içi ilişkilerde önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt ortamında **Sosyal Gücü** olan biri, işleri yaptırma yeteneğine sahip olarak görülür. Ancak bu yeteneğin etkili bir şekilde kullanılması, o kişinin bulunduğu ortamın özelliklerinden haberdar olmasını gerektirir. Dolayısıyla ortamın özelliklerine uygun güç tiplerini kullanan yönetici organizasyon için olumlu sonuçlar elde eder ve organizasyon içindeki etkilerini hissettirirler (Cavanaugh, 1984).

Bunun olumlu sonuçları astların iş tatminlerinin yükselmesi, örgütsel etkinliğin ve astların organizasyona olan bağlılıklarının artmasıdır.

Bu nedenledir ki işletmelerde yöneticilerin durumsal faktörleri gözleterek etkileme davranışında bulunmaları "etkili yönetimin" önemli bir boyutudur.

Ortaman özellikleri ve güç biçimleri arasındaki ilişkiler özellikle yönetim ve yöneticilik alanında ele alınan önemli konulardan biri olagelmıştır : Shetty 1978'de "...yöneticinin kullandığı sosyal gücü durumsallık analizi çerçevesinde incelemiş ve yöneticinin hangi güç kaynağına başvuracağı konusunda bazı faktörlerin belirleyici rol oynadığını göstermiştir. Organizasyon yapısı, astların özellikleri, yapılan işin önemi, yapılan işin cinsi bu faktörler arasındadır " (Abdalla,1987,p.722).

Yöneticiler uygun güç tipini uygun yerde kullanıp başarıya ulaşabilmek için, yukarıda bahsedilen faktörleri gözönünde bulundurmalarıdır. Durumsal özellikleri göz önünde bulundurup gereken sosyal güç kaynağını kullanan yönetici üç

ayrı davranım (response) biçimiyle karşılaşır. Bu davranımlar **İtaat, Örgütsel Bağlılık ve Direnmedir** (Yukl,1989).

Sosyal Güç Kaynakları ve yukarıda bahsedilen davranımlar arasındaki ilişkiyi merak edip araştıran birçok sosyal bilimci , Rahim ve Afza'nın (1993) yapmış oldukları araştırmada olduğu gibi **Güç Tarzlarının** etkisiyle astların **Organizasyona Bağlılıklarının** değişebileceği sonucuna varmışlardır. Ancak bu sonuç belli bir soruya yol açmaktadır : Organizasyona bağlılık arttığı zaman acaba bu artışın sebebi kullanılan belirli bir güçten mi kaynaklanmaktadır yoksa bu güç astların arzusuna uygun olduğu için mi bağlılık artmaktadır? Kullanılan güç kaynağının organizasyona bağlılıkla ilişkisi incelenirken bu hususun da gözönünde bulundurulması gereğine inanıyoruz.

Temel olarak "durumsal" güç kuramlarından yola çıkarak gerçekleştirdiğimiz bu çalışmamızda kullanılan farklı güç tarzları sonucunda astların organizasyona bağlılıklarının değişip değişmediği incelenmiş ve ayrıca, mevcut ve arzu edilen güç tarzı arasındaki farkın da önemli olduğu

düşünülüp, bu farkın da organizasyona bağlılığa etkisi üzerinde durulmuştur.

Bu amaçlar doğrultusunda araştırma soruları şunlardır:

- 1). İşin niteliğine göre kullanılan güç tarzları değişmekte midir ?
- 2). Güç boyutları ile Organizasyona Bağlılık arasında hangi yönde ve nasıl bir ilişki vardır ?
- 3.) Kullanılan mevcut güç tarzı ile arzu edilen güç tarzları arasındaki farkla organizasyona bağlılık arasında nasıl bir ilişki vardır?

B. Kuramsal Çerçeve

Sosyal gücün çok eski tarihlerden beri bir çok tanımı yapılmıştır. Bunların içinde en yaygın olanı " gücü, bir insanın veya bir grubun sahip olduğu etkiliyebilme kapasitesi, bir potansiyel " olarak tarif edendir (Tevrüz,1989). Sosyal güç terimi kullanıldığında en az iki kişinin yer aldığı durumlar kastedilmektedir. Bunlardan biri kaynakları elinde tutan kaynak birim, diğeri ise bu kaynakların uygulandığı hedef birimdir (Tevrüz,1989). Sosyal etkiyi oluşturacak olan kaynak birimin hedefine ulaşmak için başvuracağı güçler French ve Raven tarafından (1959) **Uzmanlık, Özdeşlik, Ödüllendirici, Zorlayıcı, ve Meşru Güç** olarak sınıflandırılmıştır:

Bu farklı güç tipleri bir çok araştırmacı tarafından incelenmiş ancak bizim araştırmamızın rasyonelini oluşturan kullanılan güç tipinin farklı durumlara göre değiştiği konusu üzerinde pek de durulmamıştır.

Ortamın özellikleri ve güç tarzları arasındaki etkileşimi irdeleyen araştırmalarda Shetty (Abdalla,1987), French ve Raven'ın güç tarzları üzerinde geliştirdiği durumsallık modelinde üstlerin doğru yerde, doğru şekilde, doğru güçleri kullanabilmeleri için durumsallık faktörlerine önem vermeleri gerektiğini vurgulamıştır .

Shetty'nin öne sürdüğü durumsallık analizinin kapsamında departmanın tipi veya özellikleri, yapılan işin cinsi üstlerin ne tip güç kullanacaklarını tayin eden durumsallık faktörleri arasında yer almaktadır. Biz de bu araştırmamızı bir devlet hastanesinin iş niteliği bakımından farklı olan iki ayrı bölümünde yaparak kullanılan güç tarzının değişip değişmediğini inceledik. Bu bölümler doktorların, hastaları hakkında hemen karar vermeleri gerektiği ve burada yatan hastaların yalnız sağlığından değil doğrudan doğruya hayatlarından da sorumlu oldukları acil servisleri olan ve bu bahsedilen özelliklerin görülmediği acil servisleri olmayan kliniklerdir.

Yöneticinin kullandıkları güç tarzlarının astların davranışlarını nasıl etkileyeceği, yönetim alanının çalışma konularından biridir. Yukl (1989) bu davranış türlerini ele aldığı araştırmasında kullanılan **Güç Tarzlarıyla** davranım biçimlerinden biri olan **Organizasyona Bağlılık** arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Bu rasyoneli ispat eden diğer bir bulgu da Rahim ve Afza'nın (1993), Organizasyona Bağlılık ve Güç Tarzları üzerine yaptığı araştırmada Özdeşlik Gücü ve Uzmanlık Gücü ile Organizasyona Bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğudur.

Ayrıca Yukl ve Taber'in araştırma sonuçlarına göre Uzmanlık ve Özdeşlik Gücünün kullanılması sonucunda Organizasyona Bağlılık sağlanabileceken, Zorlayıcı Güç kullanılması sonucunda ise Organizasyona Bağlılık mümkün değildir. (Newstrom, & Davis, 1989)

II. LİTERATÜR ÇALIŞMASI

Literatür çalışmasında araştırmamızın konusu olan güç ve organizasyona bağlılık değişkenleri ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

A. Güç

Güç, insanın bulunduğu bütün sosyal ilişkilerde önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüze kadar yapılagelen pek çok güç tanımlarını iki ana grupta toplamak mümkündür :

- 1) Güç potansiyel kuvvettir,
 - 2) Güç sosyal bir alışverıştır
- (Bass,1981).

Birinci tanım tipine göre Russell (1938) , gücü " amaçlanmış etkileme " olarak, Bierstedt ise " kuvvet kullanma yeteneği " olarak tanımlarken, French, Raven ve Cartwright (1959) " A'nın B üzerinde gücünü : A'nın B üzerindeki uyguladığı maksimum kuvvet ile B'nin maksimum direnme derecesi arasındaki fark olarak tanımlamıştır." (Bass,1981)

Gücü sosyal alışveriş fonksiyonu olarak kabul edenler arasından Simon (1957) sosyal gücü, A ve B arasındaki simetrik olmayan bir ilişki olarak tanımlamıştır (Bass,1981).

Cartwright (1965) gücü, bilginin kontrolü ve kişisel tesir olarak ele alırken, Homans (1958) gücü, kişilerin sosyal değerlerinin alışverişinde dengeyi sağlamak için kullandıkları önemli bir değişken olarak tarif etmiştir (Bass, 1981).

Yukarıda verilen spesifik tanımlardan yola çıkarak sosyal gücün herkes tarafından kabul edilmiş tanımı ise "güç, bir kişinin veya bir grubun etkileyebilme kapasitesidir, bir potansiyeldir" şeklinde tanımlayanlardır (Tevrüz,1989).

Sosyal güç, önce bireylerin veya grupların birbiriyle ilişkide olması, daha sonra A'nın kullandığı gücün B tarafından kabul edilmesi veya bu gücü algılaması, bu sürecin en sonunda da kişinin, belirlediği yönde diğerlerini davranışa sevketmesi ile ortaya çıkacaktır (Olsen,1970).

Kişinin sosyal gücünün derecesi ise iki faktör tarafından belirlenir. Bunlardan ilki kişide bağlılık duygusunun artması, ikincisi ise uygulanan güce karşı gösterilen direnmedir. (Olsen,1970)

Kişi gücünü kullanmadan önce kullanacağı gücün kimler üzerinde etkili olacağı, hangi konularda etkili olabileceği, ve bu gücü uygularken hangi kaynaklardan yararlanacağı üzerinde düşünmesi gerekir.

Bu kaynaklar ihtiyaçlara göre çok çeşitli olabilir. Kişinin kullandığı kaynakların cinsi ve miktarı kullanacağı güç için bir potansiyel yaratır.

B. Sosyal Güç Kaynakları

Sosyal Güç Kaynaklarının birçok sınıflaması yapılmıştır. Bu sınıflamalardan biri olan Etzioni'nin sınıflamasında Etzioni,1975) fiziksel, materyal, ve sembolik güçler yer almaktadır. Burada fiziksel (zorlayıcı) güç, fiziksel yaptırımlara, materyal (remunorative) güç, kaynakların kontrolü ve kaynak dağılımına,

sembolik (normatif) güç ise ödül dağıtımı, saygı ve prestijin kullanılmasına dayanır.

Güç kaynakları için yapılan sınıflandırmalar arasında en çok bilinen ve benimsenmiş olanı French ve Raven'ın (1959) yapmış olduğu 5'li sınıflamadır. Bunlar **Özdeşlik Gücü, Uzmanlık Gücü, Ödüllendirme Gücü, Zorlayıcı Güç ve Meşru Güçtür.**

Güç tarzlarını sınıflandıran diğer bir yaklaşım ise güç tarzlarını **Pozisyon ve Kişisel Güç** diye iki grup altında toplamaktadır (Moorhead & Griffin,1992).

Pozisyon Gücü, kişinin ne iş yaptığına bakmadan, kişinin bulunduğu pozisyondan kaynaklanmaktadır. Böylece Meşru, Ödüllendirme, ve Zorlayıcı Gücü de kapsamaktadır.

Kişisel Güç ise kişinin organizasyon içindeki pozisyonunu önemsemeden, direkt olarak kişiden kaynaklanan güçtür. Bu güç tipi ise Özdeşlik ve Uzmanlık Gücünü içerir.

Çoğu araştırmada olduğu gibi bizim araştırmamıza da ışık tutması açısından güç tarzları ile yapılan araştırmaların çoğunda French ve Raven'ın (1959) tanımlamış olduğu bu beş güç kaynağını detaylı olarak ele almakta fayda vardır. (Yukl,1989; Raven,1992; Luthans,1989)

1) Özdeşlik Gücü : Bu güç, kaynağını kişinin özelliklerinden alır. Bir bireyde bir diğer kişinin çok beğendiği çekici bulduğu özellikler varsa ve bundan dolayı bu kişi ona bağlanmışsa veya benzemeye çalışıp o kişiyle bütünleşiyorsa söz konusu bireyin taşıdığı güç özdeşlik gücüdür. Özdeşlik gücü yüksek olan üstler , bu özellikleri sayesinde astları tarafından sevilir, takdir edilir ve izlenir. Burada astın istenen davranışları göstermelerini sağlayan şey saygı, hayranlık, hoşlanma gibi duygular ve özdeşlik gücü taşıyan üst ile özdeşleşme isteğidir. Bir çok yöneticinin özdeşlik güçlerini kullanarak kendilerini çalışanlara sevdirek onları etkileyebilme yeteneğini kazandıkları görülmektedir.

2) Uzmanlık Gücü : Bir kimse diğer kişilerin ihtiyaç duyduğu özel bilgi ve becerilere sahipse ve o kişiler bu kimsenin tavsiyelerine uymanın kendileri açısından yararlı olacağına inanıyorlarsa bu birey uzmanlık gücüne sahiptir. Bu gücün kaynağı kişinin bilgi ve tecrübelerine dayandığından, burada önemli olan etkilenenlerin, etkileyenin bilgisine güvenmeleridir. Güç de , güvenme derecesine bağlı olarak artacaktır. Böylece, bu güce sahip olanlar, danışılması gereken kişiler olarak algılanacaklar ve işlerini kolayca etkileyebileceklerdir. Diğer güç kaynaklarının aksine, uzmanlık gücünün etki alanı yalnızca bilgi sahibi olunan konularla sınırlıdır.

3) Ödüllendirme Gücü : Karşısındaki kişi veya grup için, onların değer verdiği ödülleri sağlayabilen bir bireyin ödüllendirici gücü vardır. Kişi veya grup üyelerinin ödüle verdikleri değer arttıkça, bireyin ödülü verebileceğine olan inançları çoğaldıkça ve söz konusu ödülü bir başkasından alma ihtimalleri azaldıkça bireyin ödüllendirme gücü artacaktır. Ücret artışı sağlama, terfi ettirme, daha fazla sorumluluk verme, daha iyi iş koşulları sağlama, statü verme ve övme gibi ödüllerin hepsi birer güç kaynağıdır.

4) Zorlayıcı Güç : Bu güç tarzı ağırlıkla korkuya dayanır. Zorlayıcı güç, diğer kişileri hoş olmayan yaşantılarla karşı karşıya bırakarak, ceza vererek veya ödülleri geri alarak uygulanabilir.

Tubbs'a (1984) göre ödüllendirici güç söz konusu olduğunda istenen bir ödüle sahip olmak için onaylanan ve kabul gören davranış biçimlerine yönelen bireyler, bu kez de cezaya maruz kalmamak için bu tür hareketleri benimserler. İçinde bulunulan duruma göre silah kullanımından, işe son vermeye, rütbe indirimine kadar çeşitli yaptırımlar, zorlayıcı güç örnekleri arasında verilebilir. Zorlayıcı gücün kullanılması gereken en uygun durumlara örnek olarak kanuni olmayan eylemler, ve güvenlik kurallarının bozulması verilebilir.

5). Meşru Güç : Kişinin bulunduğu mevkiden kaynaklanan güç kaynağıdır. Eğer bir kimse kaynak kişinin kendisini etkilemeye hakkı olduğuna inanıyorsa, o kişinin meşru gücü vardır. Meşru gücün etkili olabilmesi için kaynak kişinin yetki sınırları konusunda belirsizlik bulunmamalı ve hedef bireyler onun gücünü tanımalıdır. Meşru gücün derecesi organizasyondan organizasyona

değişir. Mekanik ve bürokratik organizasyonlarda meşru güç hissedilir derecede kuvvetlidir. Organik organizasyonlarda ise -örneğin araştırma ve geliştirme organizasyonlarında- meşru güç çok belirsizdir.

French ve Raven (1965) yukarıda bahsedilen beş güç tarzına **Bilgisel Gücü de (Informational Power)** eklemiştir. Uzmanlık gücünün yarattığına benzer etkiler oluşturan Bilgisel Güç, kaynak kişinin, diğer bireylerin kazanmak istediği bilgileri elinde tutmasına ve bu bilgilerin yayılmasını kontrolü altında bulundurmasına dayanır.

Örneğin, bir işyerinde yönetici sekreteri olarak çalışan bir görevli, özel bir uzmanlık alanı olmadığı halde, çalışma ortamında etkinlik göstermek isteyen kişilerin işlerine çok yarayacak bilgilerle donanmıştır. Etkilemek istediği kişilere bu bilgileri sunması ya da sunmaması, verilecek kararları sahip olduğu bilgilerle yönlendirmesi gücünün boyutlarını ortaya koyar (Baron,1983; Johnson ve Johnson, 1982; Tevrüz, 1989).

C. Sosyal Güç Kaynakları Arasındaki İlişkiler

Sosyal güç kaynakları birbirinden bağımsız değildir. Bu kaynaklar çoğu kez birlikte kullanılır. Bunlardan birine sahip olan bir kişi çoğunlukla diğerlerini de elde ederler; bazen de kaybedebilirler. Örneğin, zorlayıcı güce sık başvurulması özdeşlik gücünü azaltabilir, çünkü insanlar kendilerini cezalandıran kimselerden pek hoşlanmazlar. Yüksek statüde bulunan kimseler diğer kişiler için çekici özellikler taşıdıklarından, sahip oldukları meşru güç verilen gücü de artırabilir. Özdeşlik gücü ise zamanla uzmanlık gücü ve meşru gücün artmasına yol açabilir. Bunun nedeni, bireylerin beğendikleri kimselerde başka olumlu özelliklerin de bulunduğu inanmalarıdır (Baron,1983).

Güç kaynakları arasında bir karşılıklı bağımlılık ilişkisi olduğu Greene ve Podsakoff'un yaptığı bir araştırmayla (Baron,1983) doğrulanmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre yöneticinin zorlayıcı güçleri artarken, ödüllendirici, özdeşlik, ve meşru güçlerinin azaldığı; uzmanlık güçlerinin ise değişmediğidir. Bu bulgular, değişik kaynaklardan doğmuş olsalar bile sosyal güç türlerinin

birbirleriyle ilişki içinde olduklarını ve birinde ortaya çıkan değişmenin diğerlerini de etkileyebildiğini göstermiştir .

D. Kişiler Arasındaki Sosyal Güç Farkları

İnsanlar arasında başkalarının davranışlarını değiştirmek, kişileri kontrol altında tutmak, kaynakları ve bilgiyi kendisinde toplamak, otorite sahibi olmak gibi ihtiyaçlar açısından önemli farklar görülür. G kazanmaya dönük bu ihtiyaçlar kişiden kişiye değiştiği gibi, sahip olunan gücün ne kadarının ne şekilde kullanılacağı da farklılık gösterir. Bu farklılaşmaları ortaya çıkaran unsurlar, hedef ve kaynak kişilerin özellikleri, sahip olunan gücün türü ve miktarı, ve etkileşimin yaşandığı şartlardır. Adler'in (Raven ve Rubbin, 1983) bakış açısından hareketle, özellikle fiziksel ve benzeri zrllerinden dolayı aşağılık kompleksi duyan kişilerin, gücü daha çok arayacağı düşünülebilir.

Laswell ve çalışma arkadaşları 1948 bazı politikacıların çocukluklarını incelemişler ve bu hipotezi destekleyen sonuçlar elde etmişlerdir. "Yüksek güç ihtiyaç duyan politikacıların, babanın katı bir disiplin uyguladığı ailelerden

geldikleri ve ailelerinde baskı altında tutuldukları görülmüştür. Bu kişiler, üstelik çocukluklarında çoğu kez narin ve zayıftırlar. Politika onlar için diğerlerini kontrol edebilmenin ve güç kazanmanın temel motivasyon olduğu bir oyundur" (Bilgin,1988 s. 105).

Başkaları üzerinde güç kullanma konusunda yüksek veya düşük motivasyonlu kişiler incelendiğinde, motivasyonu yüksek olanların ceza ve meşru güç gibi kaynakları daha çok kullandıkları gözlenmiştir.

Goodstadt ve Hjelle'ye göre (Shaw, 1979 , kendilerinin kontrol sahibi olduğuna inanan kişiler daha çok ikna edici yollara, dış güçler tarafından hayatlarının yönlendirildiğine inanan kimseler ise çoğunlukla zorlayıcı yollara başvurmaktadır.

Bu bulgu, gücü elinde tutan kişiler arasındaki bireysel farklılıkların, sosyal gücün kullanımında da farklılıklara yol açtığını göstermesi açısından önemlidir.

Kipnis ve Cosenio'nun benlik bilinci ve deneyim değişkenlerinin (Instone ve ark.1983), yöneticilerin sosyal gücü kullanma üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalarında, benlik bilinci yüksek ve deneyimli kişilerin, diğer bireyleri etkilemek için daha çok ikna edici yollara başvurduklarını; benlik bilinci düşük ve deneyimsiz bireylerin cezalandırıcı yöntemlere ağırlık vermekte olduklarını bulmuşlardır. Yapılan araştırmalar erkeklere oranla kadınların cezalandırıcı yöntemleri daha çok kullandıklarını göstermiştir (Instone ve ark. 1983). Bunu kadınların deneyimsizliğine ve bundan doğan güvensizliğe bağlamaktadır.

Araştırmacılara göre kadınların toplumdaki statüsü yükseldikçe ve yönetici rollerindeki deneyimleri arttıkça, söz konusu cinsiyet farklılıklarının giderek ortadan kalkması beklenebilir.

Cinsiyet ve güç tarzlarına dayanan araştırmaların bazılarında (Falbo, Hazen, & Linimon,1982; Johnson, 1976; Rice et al., 1984; Wiley & Eskilson,1982), üstlerin kullandıkları güç tarzlarının astlar tarafından nasıl algılandığı incelenmiştir. Hem kadın hem de erkek yöneticilerin aynı güç tarzını kullandıklarında

astlar tarafından eşit değerdendirmelere t'abi tutulmuşlardır. Ayrıca, astlar hem erkekleri hem de kadınları uzmanlık ve özdeşlik güçlerini kullandıkları zaman eşit ve en yüksek derecede değerdendirmişlerdir. Aynı konularda yapılan diğer araştırmalarda ise erkek yöneticilerin uzmanlık, zorlayıcı, ve meşru güçleri kullandıkları zaman kadınlara göre daha yüksek derecede değerdendirildiği ve kadın yöneticilerin ödüllendirici gücü kullanmaları durumunda astlar tarafından erkeklere kıyasla daha yüksek değerdendirildikleri sonucuna varılmıştır. Bundan başka aynı araştırmada bulunan başka bir sonuç ise hem kadın hem de erkeklerin uzmanlık, ödüllendirici ve meşru güçlerini az kullandıklarında daha düşük seviyede değerdendirilmeleridir. Ayrıca zorlayıcı gücü daha az kullandıklarında hem kadınlar ve hem erkekler daha yüksek seviyede değerdendirilmektedirler. Son olarak, özdeşlik gücü açısından kadın ve erkeklerin değerdendirilmeleri arasında ise bir fark bulunamamıştır (Ragins,B.R.,1989).

astlar tarafından eşit değerlendirmelere tabi tutulmuşlardır. Ayrıca, astlar hem erkekleri hem de kadınları uzmanlık ve özdeşlik güçlerini kullandıkları zaman eşit ve en yüksek derecede değerlendirmişlerdir. Aynı konularda yapılan diğer araştırmalarda ise erkek yöneticilerin uzmanlık, zorlayıcı, ve meşru güçleri kullandıkları zaman kadınlara göre daha yüksek derecede değerlendirildiği ve kadın yöneticilerin ödüllendirici gücü kullanmaları durumunda astlar tarafından erkeklere kıyasla daha yüksek değerlendirildikleri sonucuna varılmıştır. Bundan başka aynı araştırmada bulunan başka bir sonuç ise hem kadın hem de erkeklerin uzmanlık, ödüllendirici ve meşru güçlerini az kullandıklarında daha düşük seviyede değerlendirilmeleridir. Ayrıca zorlayıcı gücü daha az kullandıklarında hem kadınlar ve hem erkekler daha yüksek seviyede değerlendirilmektedirler. Son olarak, özdeşlik gücü açısından kadın ve erkeklerin değerlendirilmeleri arasında ise bir fark bulunamamıştır (Ragins, B.R., 1989).

E. Farklı Güç Kullanımının Etkililik Derecesi ve Ortaya Çıkardığı Sonuçlar :

Güç kaynakları, ortaya çıkardığı sonuçlar açısından düşünüldüğünde en uygun sonuçlara yol açan güç türlerinin neler olabileceği sorusu akla gelmektedir. Durumsallık modelleri çerçevesinde düşünüldüğünde bu sorunun cevabı duruma göre değişir. Örneğin, zorlayıcı güç kullanımı kişilerin bütün değer sistemini zedeleyen ve hiç istenmeyen bir güç tarzıdır. Bu yüzden pek etkili olduğu söylenemez. Fakat hemen sonuç almak isteyen kişiler, zorlayıcı gücü kullanmayı tercih ederler, örneğin orduda meşru güçten sonra en çok kullanılan güç tarzı zorlayıcı güçtür.

Bazı durumlarda ise birden fazla güç kaynağı kullandığı zaman kişinin daha etkili olduğu söylenebilir. Örneğin, bir doktor hastasının kendisine itaat etmesi için önce meşru gücünü, ardından, hastasının anlayacağı dilden arkadaşlık ilişkisi içinde özdeşlik gücünü kullanıp, sonra çeşitli göstergelerle (aldığı eğitimi gösteren diplomalar, ofisinde bulunan tıbbi kitap ve dergiler) uzmanlık gücünü de kullanmış olur.

Böylece anlaşılıyor ki bazı durumlarda tek bir gücün etkili olduğundan söz etmek güçtür.

Bütün bu güç tarzlarının kullanılmasıyla farklı farklı sonuçlara ulaşılır. Bu sonuçlar arasından en temel olan üçü Gary Yukl (1989) tarafından da özetlendiği gibi **1. Organizasyona Bağlılık, 2. İtaat ve 3. Direnme**dir. Tablo 1'de görüldüğü gibi, güç tipleri ile bu sonuçlar özetlenmiştir.

Tablo 1: Güç Kaynaklarının Kullanımı ve Bunun Sonuçları

Güç Kaynağı	Sonuçlar		
	Bağlılık	İtaat	Direnme
Özdeşlik	Olasılığı yüksek	Olabilir	Olabilir
Uzmanlık	Olasılığı yüksek	Olabilir	Olabilir
Meşru	Olasılığı yüksek	Olasılığı yüksek	Olabilir
Ödül.	Olasılığı yüksek	Olasılığı yüksek	Olabilir
Zorlayıcı	Mümkün değil	Olasılığı yüksek	Olabilir

Kaynak: G.Yukl (1989) Leadership in Organizations sayfa44.

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü gibi en dikkat çekici sonuçlardan biri, zorlayıcı gücün kullanılması durumunda astın organizasyona olan bağlılığının olmamasıdır. Özdeşlik ve Uzmanlık gücü kullanımı ile de astın organizasyona bağlılığını sağlama olasılığı yüksektir.

Güç tipleri konusundaki araştırmalar, daha çok güç tiplerinin kendi aralarındaki ilişkileri ve bunların performans, tatmin ve uyma değişkenleriyle ilişkileri üzerinde yoğunlaşmaktadır; aşağıdaki tabloda bazı araştırmalardan alınan çeşitli durumlardaki güç tiplerinin ortalamaları özet halde yer almaktadır.

Tablo : 2 Güç Tipleri ile Çeşitli Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Araştırmacı	Örneklem	Kriter Değişkenler	Meşru Güç	Ödül Gücü	Zorl. Güç	Uzm. Gücü	Özdeş. Güç
Bachman, 1966	685 Prof. 12 dekanı değerlendirmiş.	Dekandan Tatmin	-.18	-.31	-.20	.18	.22
Bachman, Slesinger, 1966.	656 satış elemanı 36 büro yöneticisini değerlendiriyor.	Grubun performansı Yöneticiden tatmin Birey performansı	-.17 -.57 -.08	-.55 -.51 -.12	-.31 -.71 -.09	.36 .69 .13	.40 .75 .09
Student, 1968	486 işçi 39 formeni değerlendiriyor	Kazalar Özürsüz devamsızlık İşten ayrılma	-.20 -.08 .01	-.03 .18 .14	-.16 .02 .08	-.28 .02 -.01	-.22 -.02 .23
Ivancevich 1970	232 satış elemanı 34 yöneticiyi değerlendiriyor	Statü/Tatmin Özerklik/ Tatmin	-.12 .38	.39 .28	-.21 -.10	.69 .63	.72 .71
Thambain ve Gemmill 1974	66 proje neli 22 proje yöneticisini değerlendiriyor.	İşe Bağlılık Performans	-.35 -.30	-.15 -.15	- -.02	- .40	- .17

* Siyah puntolu rakamlar ilişkilerin anlamlı olduğu durumlardır.

Kaynak : Bilgin, N. (1988) Sosyal Psikolojiye Giriş sayfa 94-95

Tablo 2'den de görüldüğü gibi kriter değişkenler pozisyon güç kaynağını oluşturan meşru, zorlayıcı ve ödüllendirici güçler ile negatif ilişki içindeyken, kişisel güç kaynağını oluşturan uzmanlık ve özdeşlik güçleri ile pozitif ilişki içindedir.

Ayrıca, bu tablodan çıkarılabilecek diğer bir sonuç da; Özdeşlik Gücünün diğer güç kaynaklarına göre **tatmin** ve **performans** gibi değişkenler üzerinde daha fazla artırıcı bir etkisi olduğudur.

Yöneticilerin güç tipleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmini arasındaki ilişkileri konu alan diğer bir araştırmada (Aldemir,1983), 55 üniversite öğretim üyesinin tatmin ve yabancılaşma düzeyleri ile dokuz yöneticinin güç tipleri açısından kendilerini değerlendirmeleri istenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre : Astlar üstlerin isteklerine, onların meşru gücünden çok, özdeşlik ve uzmanlık güçlerinden ötürü uymaktadırlar. Ayrıca özdeşlik ve uzmanlık gücü arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu bulunmuştur. Güç tipleri birbiriyle ilişkili boyutlardır. Özellikle, özdeşlik ve uzmanlık ($r=.72$), ödüllendirici ve zorlayıcı güçler ($r=.27$)

arasındaki ilişkiler anlamlıdır. Uzmanlık gücünün iş tatmini ile olumlu ve yabancılaşma ile de arasında olumsuz bir ilişki görülmüştür.

Bu sonuçlara benzer sonuçları daha sonraki yıllarda Afzalur Rahim (1989), 630 astın, üstlerini değerlendirmesiyle elde etmiştir.

Güç tarzları ile yapılmış diğer bir araştırmada (Podsakoff ve Schriesheim, 1985) astlara, üstlerin her bir güç tarzını kullanırken ne derecede başarılı olduklarını ölçmek üzere soru formu dağıtılmıştır. Bu başarıyı saptamak için iki kriter kullanılmıştır. Bunlardan ilki astların tatmini ve diğeri ise astların performansıdır. Bu araştırmanın sonucuna göre **Uzmanlık** ve **Özdeşlik Gücünün** astların tatmini ve performansı ile olumlu ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Yani Uzmanlık ve Özdeşlik Gücünü kullanan yönetici, astların hem iş tatminlerini hem de performanslarını artırmada başarılı olmuştur.

Aynı araştırmanın bir başka sonucu ise Meşru, Ödüllendirici, ve Zorlayıcı Gücün performans ve iş tatminini bazen azaltırken, bazen de bu kriterleri hiç etkilemediği görölmüştür. Böylece üstlerin astlar üzerinde en etkili olduğu zamanlar Uzmanlık ve Özdeşlik Gücünü kullandıklarında görölr.

F. Organizasyona Bağlılık

Gündümüzde Organizasyona Bağlılık örgütsel ve endüstriyel psikolojinin en önemli kavramlarından biridir. Organizasyona bağlılık belirleyicileri ve sonuçları açısından ilgi çekici bir konu olmuştur (Mowday,1982).

Bu konuda yapılan araştırmalara geçmeden önce Organizasyona Bağlılık kavramınının ağılımını yapmakta fayda vardır.

Organizasyona Bağlılığın bir çok şekilde tanımı yapılmıştır. Literatür gözden geçirildiğinde, organizasyona bağlılık tanımlarının iki ana grupta toplandığı görölmektedir. Bunlardan birincisi, **davranışsal-tutumsal** bağlılık (behavioral-

attitudinal) tanımı, diğeri ise **psikolojik-hesabi** bağıllık (psychological-calculative) tanımıdır.

Davranışsal Bağıllık : Bu yaklaşım organizasyona bağıllığın tanımını davranışlar ve tutumlar arasındaki farkı açıklayarak yapar. Bu davranış şekli kişinin çalıştığı yeri terketmemek için isteklerini, beklentilerini, tatminsizliklerini daraltarak kendisini çalıştığı yere bağlamak için sebepler yaratmasıdır.

Tutumsal bağıllık : Bu yaklaşım ise, bağıllığı kişinin çalıştığı yere karşı kendini oranın bir üyesi gibi hissetmesi için duyduğu istek ve ayrıca bulunduğu organizasyonun amaç ve değerlerini benimsemesi olarak açıklamaktadır.

Buchanan (1974) bağıllığı, kişinin kendisini organizasyonun amaç ve değerlerine adanması (yani **Özdeşleşme**), ve bunlara ulaşmak için kendini sorumlu hissetmesi; ayrıca bu kişilerin çalıştıkları organizasyondan herhangi bir hesabi beklentilerinin olmaması olarak tanımlamıştır. Organizasyona bağıllığı **İşe Katılım** boyutu ve **Sadakat** açısından da önemseyen Buchanan İşe Katılımı kişinin işine, işteki aktivitelerine psikolojik olarak kendini ne kadar verdiği diye

tanımlamıştır. Ayrıca, Sadakatin tanımını da " kişinin çalıştığı yere karşı hissettiği yakınlık" olarak vurgulamıştır. Bu üç kavram organizasyona bağlılığın boyutları olarak düşünülmüştür.

İkinci yaklaşım Organizasyona Bağlılığı **Hesabi Bağlılık** (Calculative commitment) ve **Psikolojik Bağlılık** (Psychological commitment) diye iki kavramla tanımlamıştır.

Hesabi Bağlılık : Örgüt ve örgüt üyelerinin karşılıklı ilişkilerinin yarattığı menfaattir. Başka bir deyişle, iş ilişkisinden doğan karşılıklı çıkardır (March ve Simon,1968; Morris ve Sherman,1981; Stevens, Beyer, ve Trice,1978). Buradaki mantık " Örgütün, elemanlarını teşvikle çalıştırması ve bunun karşılığını herhangi bir şekilde onlardan geri almasıdır ". Eğer buradaki ilişki dengedeysen yani kişi verdiği karşılığını veya daha fazlasını örgütten geri alabiliyorsa o zaman çalıştığı organizasyondan ayrılmak istemeyecektir.

Psikolojik Bağlılık (Psychological Commitment) : Çalışan kişinin çalıştığı yere karşı sevgi ve sadakatidir. Burada, kişi çalıştığı yerin amaç ve politikasını benimser ve onunla bütünleşir. (Angle & Perry, 1981; Kidron, 1978; O'Reilly & Chatman, 1986). **Sadakat** ile **itaat** genelde karıştırılan iki kavramdır. **İtaat**, organizasyondan bir fayda sağlamak için ortaya çıkan tutum ve davranışlardır, burada ortak amaç ve inanç söz konusu değildir. Oysa **sadakat**, organizasyonun amaçlarını benimseyen kişilerde görülür.

G. Organizasyona Bağlılığı Belirleyici Faktörler

Organizasyona bağlılığı tayin eden faktörler hakkında bir çok araştırma yapılmıştır. Steers (Morris, J. & Sherman, D., 1981) bu belirleyici faktörleri üç ana grupta toplamıştır. Bunlar çalışan kişilerin kişilik özellikleri, yaptıkları işin (işteki rollerinin) özellikleri, ve kişinin iş tecrübeleridir. Bunlardan başka, Morris ve Steers yapısal karakterleri de bir dördüncü faktör olarak bunlara eklemiştir .

Yapılan araştırmalarda; kişisel özelliklerden yaş ve organizasyona bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu (Hrebniak,1974; Lee,1971; Sheldon,1971; Steers,1977), eğitim ve organizasyona bağlılık arasında ters bir ilişki bulunduğu gözlenmiştir (Steers,1977; Koch & Steers,1976). Ayrıca alışma süresi ile organizasyona bağlılık arasında (Salancik,1977) ise olumlu bir ilişki vardır. (Welsch,H., La Van,H., 1981). Demografik olmayan ancak organizasyona bağlılığı etkileyen diğer kişisel özellikler arasında kişinin hayatta ilgi duyduğu alanlar (Dubin,1975), profesyonel olma isteğinin derecesi (Bertol,1979), kişinin dine bağlılık derecesi gibi değişkenler vardır (Buchanan,1974).

Yukarıda bahsedilen kişisel özelliklerden oluşan değişkenler araştırmalara sık sık konu olmasına rağmen organizasyona bağlılığı çok da iyi ortaya çıkaramadığı grlmştir. Çünkü, yukarda sayılan değişkenler dışında organizasyona bağlılığı değiştirecek başka ara değişkenlerin de olabileceği bilinmektedir. Kişinin bulunduğu organizasyonda kaç senedir çalıştığı, pozisyonu, şimdiye kadar elde ettiği promosyonlar bu ara değişkenler için örnek sayılabilir.

İşin özelliklerinin yer aldığı ikinci kategoride yer alan rol karmaşası önemli bir organizasyona bağlılık belirleyicisi olarak Morris ve Koch (1979) tarafından ortaya çıkarılmıştır. Bu araştırmacıların buldukları sonuca göre çalışan kişilerin iş yerindeki rolleri karmaşıkta hatta bir belirsizlik söz konusuysa kişinin organizasyona bağlılığı da zayıf olacaktır.

Cinsiyet ve Organizasyona Bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çok sayıda araştırma yapılmıştır. Cinsiyete göre organizasyona bağlılığın değişebileceğini düşünüp inceleyen araştırmacılar, bunun teoride ve pratikte birçok sebebi olabileceğini görmüşlerdir. Ancak bu araştırmaların bulguları birbirleriyle pek tutarlı bulunamamıştır. Bir grup araştırmacının (Aranya,N., Kushmir,T., Valency,A., 1986) görüşlerine göre yöneticinin erkek olduğu bir iş yerinde çalışan kadınların iş bilgilerinin, kariyer gelişimlerinin işe katılımlarının, yüksek pozisyonlara ulaşmaları ihtimalinin erkeklere göre daha zayıf olmasından dolayı kadınlara aktarılan fırsatlar, maaş, terfi vb. gibi şeyler erkeklere aktarılanlardan daha az olacaktır. Dolayısıyla da kadınların organizasyona bağlılıklarının daha zayıf olacağı beklenilebilir. Nitekim kadınların

iş değiştirme sıklığı, işe devamsızlığı daha yüksek oranlarda iken, harcadıkları çaba ise erkeklere göre daha düşüktür. Hayim ve Berman'ın (1992) yaptıkları araştırmada ise eğitim seviyesi yüksek, yaşlı ve tecrübeli erkeklerin genç, eğitim seviyesi daha düşük ve daha az tecrübeli kadınlara göre organizasyonla özdeşleşmeleri ve işe katılım ortalamaları daha yüksek bulunmuştur.

Ancak bazı araştırmalarda bu sonuç elde edilememiştir. Mowday (1982) cinsiyet ve organizasyona bağlılık arasında bir ilişki olduğunu bulmuş ve bunu desteklemek isteyen Angle & Perry, (1981); Gould, (1975); Grusky, (1966); Hrebniak & Alutto, (1972) yaptıkları çalışmalarda kadınların erkeklere kıyasla organizasyona daha bağlı olduklarını bulmuşlardır.

Ayrıca cinsiyet ve organizasyona bağlılık arasında hiç bir ilişkinin olmadığı pek çok araştırmada olduğu gibi bizim çalışmamızda da bulunmuştur. Fry ve Grenfeld (1980), Cromie (1981), Stevens, Beyer, ve Trice (1978), ve ayrıca Bruning & Synder (1983) cinsiyet ve organizasyona bağlılık arasında hiçbir ilişki bulamamışlardır (Aranya, N., Kushnir, T., Valency, A. 1986).

İşe katılım ile organizasyona bağlılığı inceleyen bir araştırmada (Pierce, J., Dunham, R., 1987) **İşe Katılımın** (task involvement) **Organizasyona Bağlılığı** çok kuvvetli etkilediği yani kişinin yaptığı işe katkısı ile organizasyona bağlılığı arasında olumlu bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bunun yanısıra **İşin Önemi** ve **İşin Özerkliği** de **Organizasyona Bağlılığı** etkileyen faktörler olmuştur. Yukarıda belirtilen bu üç faktör doğal ödüller (intrinsic rewards) olarak isimlendirilmiştir. Bu sonuçlar kişinin yaptığı işin yapısının, o kişinin çalıştığı yere karşı olan tutumlarını belirleyeceğini göstermektedir. (Pierce, j.; Dunham, R., 1987)

Yaptığı işin niteliğine göre kişinin organizasyona ve işe bağlılığının değişip değişmediği araştırmacıların ilgisini çekmiştir. 1970'lerde Adams, Laker, ve Hulin'in (Koslowsky, M., 1990) yaptığı araştırmada yönetici kadronun alt seviyelerinde çalışanlar ile üretim hattının üst seviyelerinde çalışanların yaptıkları işten diğerlerine göre daha fazla tatmin oldukları bulunmuştur. Yine aynı araştırmada üretim hattında çalışanlar ile yönetim kadrosunda çalışanların organizasyona bağlılıklarında bir fark olmadığı ancak işe bağlılıkları açısından bir fark olduğu bulunmuştur. Burada üretim hattında çalışan kişilerin yönetim kadrosunda çalışan kişilere kıyasla işe bağlılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu sonucun sebebi olarak "üretim hattında çalışan kişilerin işin ve organizasyonun amaçları arasındaki uyumu daha iyi algılamış olmaları" gösterilmiştir.

III. METOD

Çalışmanın bu kısmında araştırma yaklaşımından, örneklemeden, ölçüm araçlarından, veri toplama sürecinden, kullanılan istatistiksel analizden, ve çalışmayla ilgili kısıtlamalardan bahsedilecektir.

A. Araştırma Yaklaşımı

Bu araştırmada açıklayıcı araştırma (Exploratory research) yöntemi (design) kullanılmıştır (1).

Bu yöntem çerçevesinde araştırmanın ilgili değişkenleri arasında korelatif bir ilişki aranmıştır. (2)

¹ Açıklayıcı araştırma araştırmacının üzerinde durduğu, araştırmak istediği konu hakkında yeterli bilgiye ulaşamadığı zaman başvurduğu yollardan biridir. Bu araştırma türünü kullanan kişi bundan sonra aynı konuda araştırma yapacak olan kişi için bir başlangıç noktası yaratmış olacaktır. Bu araştırma metodunu kullanmanın üç ana sebebi, kişinin araştırma yapacağı konuyu tam olarak teşhis etmesi, bu konu hakkında alternatif bilgileri ortaya çıkarması ve yeni düşünceleri keşfetmede yardımcı olmasıdır. Burada araştırmacının hipotezleri yoktur, yalnızca merak ettiği araştırma soruları vardır (Zikmund,W.,1991).

² Karansar'a (1991) göre ilişkiyel tarama modeli iki ve çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Dolayısıyla değişkenler kontrol edilemez sadece birlikte değişimin yön ve derecesi araştırılır.

B. Örneklem

Araştırmaya, bir devlet hastanesinde çalışan toplam 661 kişi arasından 115 kişi gönüllü olarak katılmıştır. Bu 115 kişi toplam 13 farklı klinikten seçilmiştir. Bu klinikler acil servisi olan ve acili olmayan klinikler olarak iki ana gruba ayrılmaktadır. Acili olmayan klinikler sırasıyla patoloji, radyoloji, fizik tedavi, mikrobiyoloji laboratuvarı, dermatolojidir. Acil servisi olan klinikler 2. ve 3. cerrahi, 1. ve 2. dahiliye, beyin cerrahisi, enfeksiyonel hastalıklar, anestezi, ve nöroloji klinikleridir. Elde edilen demografik soruların cevaplarına göre 115 kişinin 90'ı asistan ve 10'u uzman doktordur. 15 kişi pozisyonlarıyla ilgili soruyu boş bıraktığından bunlar hakkında bilgi edinilememiştir.

Ayrıca 115 kişilik denek grubunun 44'ü kadın ve 67'si erkek deneklerden meydana gelmiştir. Dört kişi ise cinsiyetini belirtmemiştir. Kadınların yaş ortalaması 29, erkeklerin ise 31' dir.

Klinikleri acil servisi olan klinikler ve acili olmayan klinikler olarak ayırdığımızda ise deneklerin 59'unun acil servisi olan kliniklerden ve 56'sının da acili olmayan kliniklerden olduğu saptanmıştır.

C. Ölçme Araçları

Araştırmanın amacına uygun olarak, iki temel soru formu hazırlanmıştır. Bunlardan ilki **Algılanan Liderlik Gücü Anketi**, örgütlerde çalışan kişilerin, yöneticilerinin hangi güç tarzını ne derece kullandıklarını ortaya çıkaran bir soru formudur ve sadece astlar tarafından cevaplandırılmıştır. **Organizasyona Bağlılık Anketi** de, yine aynı şekilde astların organizasyona olan bağlılıklarını ölçmek için astlar tarafından cevaplandırılmıştır. Ayrıca bu iki testin güvenilirliğini sınamak amacıyla toplumsal beğenilirlik soru formu ve demografik değişkenlerle ilgili olarak bilgi formu da kullanılmıştır.

1. Algılanan Liderlik Gücü Anketi : Bu anket ilk olarak Belle Rose Ragins'in 1989 yılında yapmış olduğu araştırma için hazırlanmıştır (Podsakoff & Schriesheim, 1985). Bu anketin 15 maddesi 25 maddelik Atfedilen Güç Anketinden seçilmiştir. Orijinalindeki 15 madde için coefficient alpha .86 olarak bulunmuştur. Üç maddeden oluşan her alt güç çeşidinin içsel güvenilirliği ise .73 ile .90 arasında değişmiştir.

Orijinalinde olduğu gibi bu test için de üstler tarafından kullanılan Ödüllendirici Güç, Zorlayıcı Güç, Meşru Güç, Uzmanlık Gücü, ve Özdeşlik gücü çeşitlerini ölçmek amacıyla her bir güç tipi için üçer ifade mevcuttur. (Bkz.Ek 1) Bunun dışında astlar tarafından **arzu edilen** güç tarzını da bulmak amacıyla aynı itemlerin ifade tarzı arzu edilen duruma göre değiştirilmiştir. (Örneğin; mevcut durum için "Şefim iyi yapılan işi ödüllendirir." ifadesini kullanırken, arzu edilen durum için "Şefim iyi yapılan işi ödüllendirmelidir." ifadesi kullanılmıştır.

Bu soru formu Marmara Üniversitesi'nin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin İngilizce eğitim yapan İşletme ve Uluslararası İlişkiler Bölümündeki bazı öğretim görevlilerinin yardımıyla Türkçe'ye çevrildikten sonra, orijinalinde kullanılan yedili ölçeğin yerine "0" noktasını almayıp altılı ölçek kullanılmıştır. Ayrıca, "Tamamen katılıyorum" ve "Hiç katılmıyorum" arasında yer alan çok, oldukça ve biraz katılıyorum ifadelerinin hangi sırayla verilmesi gerektiği, şüphe yarattığından, 21 kişiden bu ifadeleri karşılaştırması istenmiştir. Bunun sonucunda altılı ölçek şu sırayı takip etmiştir : Tamamen katılıyorum, Çok Katılıyorum, Oldukça Katılıyorum, Biraz Katılıyorum, Katılmıyorum, Hiç Katılmıyorum.

Algılanan Liderlik Gücü Anketi oluşturulduktan sonra, Marmara Üniversitesi İngilizce İşletme Bölümündeki akademisyenlere ve bu bölümdeki çalışan master öğrencilerine ön deneme amacıyla uygulanmış ve soruların netliği konusunda geribildirim alınmıştır. İfadelerin Türkçe'ye çevrilirken anlam bozukluğuna uğramış kısımlarında değişiklikler yapılmıştır.

2. Organizasyona Bağlılık Anketi : Astların organizasyona olan bağlılıklarının üç boyutta incelenmesi amacıyla Buchanan'nın geliştirdiği soru formu kullanılmıştır (1974). Bu üç boyut Sadakat, Özdeşleşme, ve İşe katılımıdır. Orijinalinde birinci boyut altı itemden, ikinci boyut altı itemden üçüncü boyut ise 11 itemden oluşmuştur.

Bu test de Algılanan Liderlik Gücü Anketinin tercümesini yapan kişiler tarafından dilimize çevrilmiştir. Testin orijinalindeki soruların içeriği ve ifade tarzı yöneticilere uygun geliştirildiğinden doktorlara uygulanan bu çalışmada anketin ilk boyutunun altı maddesine iki madde daha eklenmiş ve bazı maddelerdeki kelimeler değişikliğe uğramıştır. Örneğin altıncı sorunun orijinali "yönetici olmak isteyen adaylara burada çalışmalarını tavsiye ederim" iken bu çalışmada "ihtisas yapmak isteyen doktorlara burayı seçmelerini tavsiye ederim" olmuştur.(Bkz.Ek2)

Algılanan Liderlik Gücü Anketinde olduğu gibi yedili ölçek yerine "Tamamen Katılıyorum" dan başlayan "Hiç Katılmıyorum" la sona eren altılı ölçek kullanılmıştır.

3. Demografik Bilgi Formu : Denekleri tanımaya yönelik demografik soruların yer aldığı bölümde deneklere "cinsiyet, medeni hal, yaş, çalıştığı klinik, toplam kaç yıldır çalıştığı, ve toplam kaç yıldır araştırmanın yapıldığı hastanede görevli olduğu" soruları sorulmuştur. (Bkz Ek.3)

4. Marlow & Crowne Toplumsal Beğenilirlik Soru Formu: Algılanan Liderlik Gücü ve Organizasyona Bağlılık Testlerine, **Toplumsal Beğenilirlik** (Social Desirability) yönünde cevap verilebileceği ihtimali göz önünde tutularak, deneklere Toplumsal Beğenilirlik testi de uygulanmıştır (Crowne ve Marlow,1964). Toplam 33 ifadeden oluşan bu ankette denekler **Evet** veya **Hayır** cevaplarını kullanarak bu ifadeler hakkındaki düşüncelerini belirtmişlerdir. (Bkz.Ek 4) Yapılan korelasyon analizleri, Toplumsal Beğenilirlik ile iki teste verilen cevaplar arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir.

D. Uygulama

Anket dağıtımından önce her kliniğin şefiyle, sorumlu oldukları klinikte bu çalışmanın yapılması için onaylarını almak üzere görüşülmüş, sonra anketler dağıtılmıştır. Anketlerin sırasının birbirlerini etkileyebileceği düşünülerek ilk iki soru formunun farklı sırada verilmesine dikkat edilmiştir.

Algılanan Liderlik Gücü Anketi, Organizasyona Bağlılık, Toplumsal Beğenilirlik, ve Demografik Bilgi Formu olarak dört gruptan oluşan anketler toplam 13 kliniğe (patoloji, radyoloji, fizik tedavi, mikrobiyoloji laboratuvarı, dermatoloji, 2. ve 3. cerrahi, 1. ve 2. dahiliye, beyin cerrahisi, enfeksiyonel hastalıklar, anestezi, ve nöroloji) bazılarına aynı gün, bazılarına farklı günlerde iki hafta içinde dağıtılıp, toplanması üç hafta kadar bir sürede tamamlanmıştır.

E. Data Analizi

Bu araştırmada kullanılan testlerin güvenilirlik analizinde **SPSS** paket programı kullanılmıştır ; araştırma sorularına ilişkin data analizinde ise Machintosh **Statview** 512 programından yararlanılmıştır.

Araştırma sorularına tek tek bakıldığında "işin niteliğine göre kullanılan g tarzlari değişmekte midir? olan birinci sorumuz için **t-testi** kullanılmıştır. G boyutlari ile organizasyona bağlılık arasında hangi yönde ve nasıl bir ilişki vardır ? ikinci sorumuzdur ve **Korelasyon Analizini** kullanarak bu soruya cevap aranmıştır; üçüncü soru ise "Kullanılan mevcut g tarzı ile arzu edilen güç tarzlari arasındaki farkla organizasyona bağlılık arasında nasıl bir ilişki vardır?" şeklinedir ve yine aynı şekilde korelasyon analizi ile incelenmiştir. Ayrıca, demografik değişkenlerle ilgili bulgularda ise **tek yönlü varyans analizi** kullanılmıştır.

F. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın metodu, üstlerin kullandıkları güç tarzlarını astlardan bilgi alarak ortaya çıkarmak üzerine kurulu olduğu için, karşılaşılan en büyük sorun asistan ve uzman doktorların şeflerini değerlendirmekten kaçınmalarıydı. Bu yüzden bazı anketler geri gelmediği için denek kaybı olmuştur. Ayrıca, araştırmanın başında onaylarını almak üzere klinik şefleriyle görüşüldüğünde sadece araştırmanın yapılmasına izin verilen kliniklerde uygulama yapılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul edenler arasında da demografik soruların bir kısmını ya da tamamını boş bırakanlar olmuştur. Bu da araştırmanın bu kısmında bilgi kaybına neden olmuştur.

IV. BULGULAR

Bu bölümde, uygulanan anketlerin güvenilirlik testi ve faktör analizleri sonuçları verildikten sonra, diğer analizlere geçilmiştir. Bunlar korelasyon analizleri, t-testleri, ve tek yönlü varyans analizleri şeklinde aşağıda yer alacaktır.

A. Anketlerle İlgili Bulgular

1. Algılanan Liderlik Gücü Anketi: *Ödüllendirici, Uzmanlık, Özdeşlik, Zorlayıcı, ve Meşru Güç* olmak üzere beş ayrı güç çeşidini üçer madde ile ölçmektedir. 115 kişiyle yapılan bu araştırmanın güvenilirlik testi yapılmış ve Cronbach Alpha katsayısı **.86** olarak bulunmuştur.

" **Algılanan Liderlik Gücü** " anketi için faktör analizi yapılmasının sebebi orijinal testin boyutlarının araştırmadaki denek grubu için aynı şekilde anlam ifade edip etmediğini bulmaktır.

Ana bileşenler (Principal component) metodu kullanılarak yapılan faktör analizinin ilk aşamasının sonucunda orijinalinde beş faktörden oluşan 15 maddelik anketin, **Zorlayıcı Güç** maddelerinden biri olan 15. maddenin (Şefim tembelliği cezasız bırakmaz) bu faktörü açıklama yükü düşük çıkmıştır (.55). Ayrıca bu değişkenin değişken karmaşıklık katsayısı (variable complexity coefficient) yüksektir, bundan başka orijinal testde beşinci madde (Şefim benden talepte bulunma veya bana talimat verebilecek bir pozisyonda bulunmaktadır) **Meşru Gücü** temsil ederken bu çalışmada .44 açıklama yükü ile **Zorlayıcı Güç** faktörünü zayıf bir şekilde temsil etmesi nedeniyle bu iki maddenin anlamının düşük olduğu düşünülerek testten çıkarılmaları uygun bulunmuş ve bu iki maddeden elde edilen sonuçlar bulgulara dahil edilmemiştir. Bu iki madde çıkarıldıktan sonra geriye kalan 13 madde ikinci kez faktör analizine sokulmuştur. Bu analizin sonucunda toplam üç faktör bulunmuştur. Birinci faktör altında **Ödüllendirici, Uzmanlık ve Özdeşlik gücü** çeşitleri toplanmıştır. Bu yeni faktör "**Pekiştirici Güç**" olarak yeniden isimlendirilmiştir. Diğer iki faktör altında da **Meşru ve Zorlayıcı** gücün ikişer maddesi yer

almaktadır. Faktör analizinin ikinci aşamasının sonucunun özet tablosu Tablo 3' de gösterilmiştir. Ayrıca bu testin faktör analizleri sonucuna göre oluşturulan yeni şekli Ek.5'te görülmektedir.

Tablo: 3 Algılanan Liderlik Gücü Anketinin Faktör Analizi Sonuçları

Pekiştirici Güç		Zorlayıcı Güç		Meşru Güç	
Madde	Yükü	Madde	Yükü	Madde	Yükü
1 Ödüllendirme	.63	2 Şahsi iktidar	.86	9 Talep/ Talimat hakkı	.81
4 Yetenekli	.77	3 Sert tutum	.89	13 Talep/ Talimat yetkisi	.86
6 İdeal Yönetici	.84				
7 Sezarın hakkı Sezara	.76				
8 Oturduğu koltuğa tesa- düfen gelmemesi	.60				
10 Saygı Duyma	.60				
11 Takdir etme	.75				
12 İşinin ehli	.83				
14 Hayranlık	.80				

2. Organizasyona Bağlılık Anketi : orijinalinde toplam üç faktörden oluşmuştur. Birinci faktör **Özdeşleşme** faktörü altı maddeden (daha önce de metod kısmında belirttiğimiz gibi bu faktöre 2 madde daha eklenmiştir.), ikinci faktör ise **İşe Katılım** faktörü altı maddeden ve üçüncü faktör **Sadakat** faktörü de 11 maddeden oluşmuştur. Orijinal testin güvenilirlik sonuçları ilk boyut için .86 ,ikinci boyut için .84 ve üçüncü boyut için .92 ve tüm test için .94 bulunmuştur (Cook, Hepworth, Wall, & Warr,1981). Bizim uygulamamızda ise güvenilirlik testi sonucunda Alpha katsayısı .86 olarak bulunmuştur.

Faktör analizi bu anket için de iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada toplam altı faktör bulunmuş ve bazı maddelerin anketten çıkarılması gerektiğine karar verilmiştir. Bu maddeler 10,14,15,17 ve 23'tür. On, 14 ve 15'inci maddeler sırasıyla 4, 5, ve 6'ncı faktörler altında tek madde olarak yer aldığından, güvenilirlik testinde bu maddelerin düzeltilmiş item toplam korelasyonu (corrected total item correlation) hem çok düşük hem de negatif değer aldığından bu üç madde çıkarılmıştır. Diğer iki maddenin ise düzeltilmiş itemlerin toplam

korelasyon değerleri 17. madde için .12 ve 23. madde için .10 olarak çok düşük bulunduğundan bu iki maddenin de testten çıkarılması uygun bulunmuştur.

Faktör analizinin ikinci aşaması bu beş madde çıkarılıp ve "**eigen value**" ların işaret ettiği yönde iki faktöre zorlanarak yapılmıştır. Orijinalinde ayrı faktörler olarak görünen birinci ve üçüncü faktörler bu analiz sonucunda birarada toplanmıştır ve bu yeni faktörün ismi **Özdeşleşme/Sadakat** diye isimlendirilmiştir. Tablo 4'de de görüldüğü gibi ilk faktörün altında 15 madde ikinci faktörün altında beş madde yer almıştır. Bu maddelerden üçüncü maddenin ("iş yerimin sorunları sanki benim sorunlarımdır.") orijinalinde **Özdeşleşme/Sadakat** faktörü altında yer alırken , bu araştırmada **İşe Katılım** boyutu altında yer almış, değerlendirilmesi bu yönde yapılmıştır. Bu testin de faktör analizleri sonucuna göre oluşturulan yeni şekli Ek.6'da görülmektedir.

Tablo:4 Organizasyona Bağlılık Anketinin Faktör Analizi

Sonuçları

Özdeşleşme/Sadakat		İşe Katılım	
Madde	Yükü	Madde	Yükü
1.Balka hizmetgeleneği iyidir	.61	3. İş yerinin sorunlarının benimsenmesi	.55
2.Bu iş yerinde çalışmak isterim	.76	9. İşten alınan zevk	.75
4.Gurur duyuyum	.71	11.Çalışmanın mesai saatini aşmış olması o kadar önemli değil	.51
5.İşine sarılan insanlar	.43	12.Önemli şeyler işle alakalı	.84
6.İhtisas yapmak isteyenler için	.80	13 işle yaşayıp,nefes almak	.85
7.İyi hizmet vermek için	.79		
8.Bilimsel çalışma için	.73		
16.İş yerine bağlılık güçlü	.55		
18.Soğuk Ortam	.57		
19.Çalışmak için uygun	.77		
20.Mesleki gelişme memnuniyeti	.64		
21.İşyerinin sıcaklığı	.80		
22.İş yerine karşı birşey hissetmeme	.60		
24.Yaşamak ve çalışmak için uygun bir işyeri	.61		
25.Çalışma hayatı burada devam edecek	.64		

Genel Bulgulara geçmeden önce güç tarzlarının ve organizasyona bağlılık boyutlarının alabileceği maksimum ve minimum değerleri belirtmekte fayda vardır. Hatırlanacağı gibi deneklerin cevap verdiği ölçeklerde en düşük puan bir en yüksek puan ise altıdır. Her boyutun alabileceği minimum ve maksimum değerler aşağıdaki gibidir.

	Soru Sayısı	En Düşük Puan	En Yüksek Puan
Zorlayıcı	2	2	12
Meşru	2	2	12
Pekiştirici	9	9	54
<hr/>			
Özdeşleşme/Sadakat	15	15	80
İşe Katılım	5	5	30

Değişkenlerden bağımsız olarak güç tarzları ve organizasyona bağlılık boyutlarının ortalamalarını incelediğimizde, bu ortalamalar **Pekiştirici Güç** için 32.47, **Zorlayıcı Güç** için 6.548, **Meşru Güç** için ise 9.452'dir. Burada bu ortalamaları soru sayılarına bölerek karşılaştırdığımızda; hastanede en fazla kullanılan güç tarzı hakkında bilgi sahibi olduk. Ortalama sonuçlarına göre sırasıyla en çok kullanılan Meşru Güç = 4.7, Pekiştirici Güç = 3.6 ve son olarak da Zorlayıcı Güç = 3.27'dir.

Astların değişkenlerden bağımsız olarak Özdeşleşme/Sadakat ortalaması 3.1 iken İşe katılım ortalaması ise 3.6 bulunmuştur. Bu da bize astların hastane ile olan Özdeşleşme ve sadakati, işe katılımlarına kıyasla biraz daha düşük olduğunu gösterir.

B. Korelasyon Analizleri

1. **Güç Boyutlarının Kendi Aralarındaki Korelasyonu:** Güç boyutlarından *Pekiştirici Güç* tarzı ile *Cezalandırıcı Güç* tarzı , *Zorlayıcı Güç* tarzı ile *Meşru Güç* tarzı arasındaki ve son olarak *Pekiştirici Güç* ve *Meşru Güç* tarzı arasındaki korelasyonlar Tablo 5'de verilmiştir. .

Bu tablodan da anlaşılacağı gibi *Pekiştirici Güç* tarzı ile *Zorlayıcı Güç* tarzı ve *Zorlayıcı Güç* tarzı ile *Meşru Güç* tarzı arasında arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=.663$) ve ($p=.76$) . Öte yandan, *Pekiştirici Güç* ve *Meşru Güç* tarzı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ($p=.000$)

Tablo:5 Güç Tarzlarının Kendi Aralarındaki Korelasyonları

Güç Tarzları	Pekiştirici	Zorlayıcı	Meşru
Pekiştirici	1		
Zorlayıcı	-.045	1	
Meşru	.38*	-.03	1
* Anlamlı düzeyde bir ilişkiyi göstermektedir.			

2. Güç Boyutlarının Organizasyona Bağlılık Boyutları ile Korelasyonu: Aşağıda Tablo 6'da özetlendiği üzere, **Pekiştirici Gücün** hem **Özdeşleşme/Sadakat** hem de **İşe Katılım** boyutlarıyla orta ve düşük derecelerde olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi vardır ($p=.0001, p=.004$). **Meşru Gücün** sadece **İşe Katılım** ile çok düşük ama anlamlı bir ilişki içinde olduğu ($p=.007$), fakat **Özdeşleşme/Sadakat** boyutu ile anlamlı bir ilişki içinde olmadığı bulunmuştur ($p=.66$).

Ayrıca **Zorlayıcı Gücün İşe Katılım** boyutu ile anlamlı fakat düşük ilişki içinde olduğu ($p=.004$), fakat **Özdeşleşme/Sadakat** boyutuyla hiç bir ilişkisi olmadığı ($p=.19$) Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo:6 Güç Boyutları ve Organizasyona Bağlılık Boyutları
Arasındaki Korelasyonlar

	Pekiştirici	Meşru	Zorlayıcı
Özdeşleşme/Sadakat	.47*	.04	.12
İşe Katılım	.27*	.25*	.20*
* Anlamli ilişki içinde olanlar			

Organizasyona bağlılık anketinin iki boyutu arasında da .40'lık orta derecede anlamlı bir ilişki olduğu ($p=.0001$) bulunmuştur.

C. Acil servisi olan ve Acili Olmayan Grupların Karşılaştırılması

1. Güç Tarzlarının Karşılaştırılması : Acil servisi olan ve olmayan kliniklerde şeflerin kullandıkları güç tarzlarının kıyaslaması yalnızca zorlayıcı güç tarzında anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmıştır. (Bkz. Tablo 7). Başka bir deyişle acil servisi olan kliniklerde zorlayıcı gücün acil servisi olmayan kliniklere kıyasla anlamlı düzeyde daha fazla kullanıldığı görülmektedir.

Tablo: 7 Klinik Tiplerine Göre Güç Tarzları Farklarının

T-Testi

GÜÇ TARZLARI							
Zorlayıcı		Pekleştirici		Meşru			
Klinik Tipi	Mean	t	Mean	t	Mean	t	n
Acili olan	7.64	4.614*	31.53	-1.156	9.72	1.434	59
Acili olmayan	5.40		33.46		9.16		56
p=.0001		p=.2501		p=.1542			
* anlamlı düzeyde farklı t değerleri göstermektedir							

2. Organizasyona Bağlılık Boyutlarının Karşılaştırılması : Acil servisi olan ve olmayan kliniklerdeki astların organizasyona bağlılıklarında anlamlı bir fark olmadığı t-testleri sonucunda bulunmuştur. (Bkz. Tablo 8).

Tablo: 8 Klinik Tiplerine Göre Organizasyona Bağlılık Boyutlarının T-Testi

ORGANİZASYONA BAĞLILIK BOYUTLARI					
Özdeşleşme/Sadakat			İşe Katılım		
Klinik Tipi	Mean	t	Mean	t	n
Acil servisi olan	45.09	-1.956	17.54	-1.698	59
Acili olmayan	48.89		18.89		56
p=.053		p=.092			

D. Demografik Değişkenler Bağlamında Oluşturulan Grupların Güç Tarzları ve Organizasyona Bağlılık Açısından Karşılaştırılması

1. Güç Tarzları ve Demografik Değişkenler

a. Astların Cinsiyetine Göre Üstlerinin Kullandıkları Güç Tarzlarını Algılamalarının Karşılaştırılması:

Astların, klinik şeflerinin kullandıkları güç tarzlarını değerlendirmelerinde, kadın ve erkek denekler arasında, yapılan t-testleri sonucunda bir fark bulunamamıştır . (Bkz.Tablo 9)

Tablo: 9 Güç Tarzlarının Algılanmasının Cinsiyete Göre Farklarının T-Testi

GÜÇ TARZLARI							
	Zorlayıcı		Pekiştirici		Meşru		
Cinsiyet	Mean	t	Mean	t	Mean	t	n
Kadın	6.6	.025	33.3	.606	9.4	-.39	43
Erkek	6.5		32.2		9.6		
Prob.	p=.98		p=.55		p=.70		

b. Astların Yaşlarına Göre Üstlerinin Kullandıkları Güç Tarzlarını Algılamalarının Karşılaştırılması:

Örneklem grubundaki 25-30 yaş arası genç yaş grubu, ile 31-45 yaş arası orta yaş grubundaki astlar arasında, klinik şeflerinin kullandıkları güç tarzlarını algılamaları açısından bir fark bulunamamıştır. (Bkz.Tablo 10)

Tablo: 10 Güç Tarzlarının Algılanmasının Yaş Gruplarına Göre Farklarının T-Testi

GÜÇ TARZLARI								
Zorlayıcı			Pekleştirici			Meşru		
Yaş Grupları	Mean	t	Mean	t	Mean	t	n	
25-30	6.94	1.567	32.3	-.175	9.5	.95	67	
31-45	6.07		32.6		9.4		43	
	p=.12		p=.86		p=.85			

2.Organizasyona Bağlılık Boyutları ve Demografik Değişkenler

a. Organizasyona Bağlılık Boyutlarının Cinsiyet Gruplarına Göre Karşılaştırılması : Organizasyona bağlılık boyutlarının Tablo 11'den de görüldüğü gibi, cinsiyet gruplarına göre değişmediği t-testi sonucunda bulunmuştur.

Tablo: 11 Cinsiyete Göre Organizasyona Bağlılık

Boyutlarının T-Testi

ORGANİZASYONA BAĞLILIK BOYUTLARI					
Özdeşleşme/Sadakat			İşe Katılım		
Cinsiyet	Mean	t	Mean	t	n
Kadın	48.65	1.411	17.49	-1.394	43
Erkek	45.79		18.63		68
	p=.161		p=.166		

b. Organizasyona Bağlılık Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması : Yukarıda belirttiğimiz gibi, oluşturulan yaş gruplarını organizasyona bağlılık boyutları açısından karşılaştırdığımızda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. (Bkz. Tablo 12). Ve organizasyona bağlılığın her iki boyutu için genç olan grubun ortalamaları daha düşük çıkmıştır. Bu da bize genç grubun organizasyona olan bağlılıklarının daha zayıf olduğunu göstermektedir.

Tablo: 12 Yaş Gruplarına Göre Organizsyona Bağlılık Boyutlarının T-Testi

ORGANİZASYONA BAĞLILIK BOYUTLARI					
Özdeşleşme/Sadakat			İşe Katılım		
Yaş Grupları	Ortalama	t	Ortalama	t	n
25-30	45.13	-2.018*	17.41	-2.467*	67
31-45	49.20		19.42		43
	p=.046		p=.0152		
* anlamlı düzeyde farklı t değerleri göstermektedir					

c. Organizasyona Bağlılık Boyutlarının Deneklerin Toplam Çalışma Sürelerine Göre Oluşturulan Gruplar Açısından Karşılaştırılması : Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre astların çalışma sürelerinin Organizasyona bağlılıkta anlamlı bir fark yaratmadığı bulunmuştur. Organizasyona bağlılık boyutlarının ortalamaları Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo: 13 Çalışma Sürelerine Göre Ayrılmış Grupların Organizasyona Bağlılıkları Açısından Farklarının Testi

Çalışma Süresine İlişkin Gruplar	Özdeşleşme/Sadakat	İşe Katılım	n
	Ortalama	Ortalama	
Grup1 (3ay- 2yıl 2ay)	46.61	18	23
Grup2 (2yıl 3ay- 4yıl 2ay)	45.59	17.56	27
Grup3 (4yıl 3ay- 6yıl 2ay)	44.19	17.22	27
Grup4 (6yıl 3ay- 10yıl 2ay)	51.29	19.91	21
Grup5 (10yıl 3ay- 16yıl 2ay)	47.46	19.46	11
	p=.203	p=.171	

d. Organizasyona Bağlılık Boyutlarının Araştırmanın Yapıldığı Hastanedeki Doktorların Çalışma Sürelerine Bağlı Olarak Karşılaştırılması : Denekler araştırmanın yapıldığı hastanede çalıştıkları süreler göre gruplara ayrılmıştır. Bu grupların çalışma sürelerinin aralıkları sırasıyla; birinci grup 9ay - 1 sene 9ay, ikinci grup 1sene 9.5ay - 2sene 8 ay, üçüncü grup ise 2sene 9ay ve 10 sene arasında değişmiştir. Ancak Tablo 14'den de görüldüğü gibi üç grup arasında organizasyona bağlılıkları açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo: 14 Hastanede Çalışma Sürelerine Göre Ayrılmış Grupların Organizasyona Bağlılıkları Açısından Farklarının Testi

Hastanedeki Çalışma Sürelerine İlişkin Gruplar	Özdeşleşme/Sadakat		İşe Katılım	
	Ortalama		Ortalama	n
Grup1 (9ay-1sene 9ay)	46.60		18.03	37
Grup2 (1sene-2sene 8ay)	45.49		18.15	39
Grup3 (2sene 9ay-10sene)	48.44		18.47	32
	p=.203		p=.911	

e. Medeni Hale Göre Oluşturulan Grupların Organizasyona Bağlılıklarının Karşılaştırılması : T-testi sonucu deneklerin evli veya bekar olması organizasyona bağlılıklarında anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Başka bir deyişle kişinin evli veya bekar olması organizasyona bağlılığı etkilememiştir. (Bkz. Tablo 15)

Tablo: 15 Medeni Hale Göre Oluşturulan Grupların Organizasyona Bağlılıkları Açısından Farklarının Testi

Gruplar	Özdeşleşme/Sadakat		İşe Katılım		n
	Ortalama	t	Ortalama	t	
Evli	46.60	.317	17.70	.869	47
Bekar	47.24		18.40		63
	p=.752		p=.387		

E. Mevcut ve Arzu Edilen Güç Tarzlarıyla İlgili Bulgular :

1. Mevcut ve Arzu Edilen Durumlar Arasındaki Farkın Organizasyona Bağlılık Boyutlarıyla Olan İlişkisi: Araştırmanın diğer bir merak konusu da mevcut ve arzu edilen güç tarzları arasında fark olduğu durumlarda organizasyona bağlılığın ne derece ve hangi yönde değişeceği olmuştur. Bu amaçla yapılan korelasyon analizleri şu bulguları vermiştir:

Pekiştirici Güç tarzının arzu edilen ve mevcut durumları arasında bir fark olması halinde **Özdeşleşme/Sadakat** boyutu ile arasında anlamlı ve orta derecede bir ilişki mevcutken ($p=.0001$) (Bkz. Tablo17), **İşe Katılım** boyutu ile anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır ($p=.7063$). **Meşru Güç** tarzının mevcut ve arzu edilen durumları arasında fark olması halinde **Özdeşleşme/Sadakat** boyutu ile aralarında anlamlı ve orta derecede bir ilişki bulunmuştur ($p=.0031$) (Bkz. Tablo 17). Öte yandan, **İşe katılım** boyutu ile anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır ($p=.0908$).

Son olarak **Zorlayıcı Güç** tarzının mevcut ve arzu edilen durumları arasındaki farkın **Organizasyona Bağlılık** boyutları ile arasındaki ilişkiye bakılmış ve **Özdeşleşme/Sadakat** boyutu ile anlamlı bir ilişkisi olduğu ($p=.0001$), **İşe Katılım** boyutu ile ise anlamlı bir ilişkisi olmadığı görülmüştür. ($p=.4037$) (Bkz. Tablo 16)

Tablo:16 Güç Tarzlarının Arzu Edilen ve Mevcut Durum Açısından Farkının Organizasyona Bağlılık Boyutları ile Korelasyonları

	Pekıştirici Fark	Meşru Fark	Zorlayıcı Fark
Özdeşleşme/Sadakat	.37*	.27*	.40*
İşe Katılım	.04	.16	.08
* anlamlı ilişkileri göstermektedir			

2. Klinik Tiplerine Göre Güç Tarzlarının Arzu Edilen ve Mevcut Durum Açısından Kıyaslamaları: Hastanede klinik şeflerinin kullandıkları güç tarzları ile asistan ve uzman doktorların şeflerinden kullanmalarını arzu ettikleri güç tarzları arasındaki farkların acil servisi olan klinikler ve acil servisi olmayan kliniklere göre değişip değişmediğini bulmak için t-testleri yapılmış ve arzu edilen zorlayıcı ve mevcut zorlayıcı güç arasındaki farkın acil servisi olan

kluniklerde acili olmayan kliniklere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Fakat diğer güç çeşitleri için anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. (Bkz.Tablo 17)

Tablo:17 Klinik Tiplerine Göre Güç Tarzlarının Arzu Edilen ve Mevcut Durum Açısından Farkı Gösteren T-Testi Sonuçları

	GÜÇ TARZLARI						n
	Zorlayıcı		Pekiştirici		Meşru		
Klinik Tipi	Ort.	t	Ort.	t	Ort.	t	
Acil	18	2.604*	324	1.522	6	1.658	59
Acil Değil	9		237		3		56
		p=.01		p=.13		p=.10	
* anlamlı düzeyde farklı t değerleri göstermektedir							

3. Zorlayıcı Güç Tarzının Arzu Edilen ve Mevcut Durumları Arasındaki Farka Bağlı Olarak Organizasyona Bağlılıkta Gözlenen Değişmelerin Farklı Klinik Tiplerindeki Karşılaştırmaları:

Zorlayıcı gücün acil servisi olan kliniklerde diğer kliniğe kıyasla anlamlı olarak daha fazla kullanılması ve yine bu grupta bu gücün mevcut ve ideal durumları arasında da anlamlı düzeyde bir fark olmasının organizasyona bağlılıkla ne tür bir ilişki içinde olduğunun gözlenebileceğini akla getirmiştir. Bu amaçla yapılan korelasyon analizleri sonucunda acil servisi olan kliniklerdeki mevcut ve arzu edilen zorlayıcı güç farkı ile işe katılım arasında .29'luk bir ilişki varken aynı gücün sadakat/özdeşleşme ile arasındaki ilişki .22 düzeyindedir (Bkz.Tablo 18).

Tablo 18 : Acil Servisi Olan Kliniklerdeki Zorlayıcı Gücün Durumlarının Farkı ile Organizasyonla Özdeşleşme/Sadakat Arasındaki İlişki

Zorlayıcı Güç Farkı		
Özdeşleşme/Sadakat	r=.22	p=.0991
İşe Katılım	r=.29*	p=.0252
* anlamlı düzeyde ilişkiyi göstermektedir		

Acili olmayan gruptaki mevcut ve arzu edilen zorlayıcı güç farkı ile sadakat/özdeşleşme arasında .04'lük bir ilişki söz konusuyken aynı grupta işe katılım ile mevcut ve arzu edilen zorlayıcı güç farkı arasındaki ilişki ise .22 düzeyindedir (Bkz. Tablo 19).

Tablo 19: Acil Servisi Olmayan Kliniklerdeki Zorlayıcı Gücün Durumlarının Farkı ile Organizasyonla Özdeşleşme/Sadakat Arasındaki İlişki

	Zorlayıcı Güç Farkı	
Özdeşleşme/Sadakat	r=.004	p=.7889
İşe Katılım	r=.218	p= .1066

Sonuç olarak zorlayıcı güç tipine bağlı olarak her iki klinik tipinde de organizasyona bağlılık boyutları açısından bir değişiklik olmadığı görülmüştür.

Böylece bu korelasyon analizleri sonuçlarına bakarak acil servisi olan kliniklerde acil servisi olmayan kliniklere göre zorlayıcı gücün hem daha fazla kullanılması hem de bu güç tarzının mevcut durumunun arzu edilen durumuna kıyasla daha fazla olması organizasyona bağlılık boyutlarında herhangi bir değişiklik yaratmamıştır.

F.BULGULARIN ÖZETİ

Araştırmanın soruları çerçevesinde yapılan analizler sonucunda; istatistiksel açıdan "anlamlı" şu bulgular elde edilmiştir:

1. Güç tarzlarının kendi aralarındaki ilişkilerinin analizi sadece **Pekiştirici Güç** ile **Meşru Güç** arasında anlamlı bir korelasyon ($r=.38$) ortaya çıkarmıştır.

2. Güç boyutları ve organizasyona bağlılık boyutları arasındaki korelasyon analizleri **Pekiştirici Gücün Özdeşleşme/Sadakat** boyutu ile anlamlı ve orta derecede ($r=.47$), **İşe Katılım** ile de düşük derecede ($r=.27$) ilişki içinde olduğunu göstermektedir. **Zorlayıcı Güç** ile **İşe Katılım** boyutu arasındaki ilişki de anlamlıdır ($r=.20$). **Meşru Gücün de** aynı şekilde sadece **İşe Katılım** boyutu ile düşük derecede ($r=.25$) ilişkisi vardır.

3. Acil servisi olan ve olmayan kliniklerdeki klinik şeflerinin güç kullanma tarzları arasında yalnızca zorlayıcı güç açısından fark vardır. Acil servisi olan kliniklerde zorlayıcı güç daha fazla kullanılmaktadır.

4. Organizasyona bağlılık yalnızca yaştan etkilenmektedir : Genç yaş grubunun organizasyona bağlılığı orta yaş grubuna göre daha düşüktür.

5. Klinik Şeflerinin gerçekte kullandıkları güç tarzları ile astların Şeflerinden kullanmalarını bekledikleri (arzu ettikleri) güç tarzları arasındaki farkların sadece **Özdeşleşme/Sadakat** boyutu ile anlamlı ve olumlu bir ilişki içinde olduğu dikkat çekmiştir.

6. Zorlayıcı Güç Tarzının Arzu Edilen ve Mevcut Durumları Arasındaki fark ile, asistan ve uzman doktorların (astların) organizasyona bağlılıkları arasındaki incelemede acil servisi olan kliniklerdeki mevcut ve arzu edilen zorlayıcı güç farkı ile işe katılımın pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

V. TARTIŞMA VE YORUM

Bu çalışmanın ana amacı yapılan işin niteliğine bağlı olarak klinik şeflerinin kullandıkları güç tarzlarının farklı olup olmadığını , güç tarzları ile organizasyona bağlılık arasında hangi yönde ve nasıl bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmak ve ayrıca, arzu edilen güç tarzı ile mevcut güç tarzı arasında bir fark söz konusu olduğunda astların **Organizasyona Bağlılıklarının** ne yönde değişeceğini araştırmaktır.

Araştırma sonuçları acil servisi olan ve olmayan kliniklerdeki güç kullanımı açısından değerlendirildiğinde ; Zorlayıcı Gücün acil servisi olan kliniklerde daha fazla kullanıldığı dikkat çekmiştir. Bu sonuç Shetty'nin (1978) kullanılan güç tarzının yapılan işin özelliklerine göre değiştiğine dair bulgularını desteklemektedir (Abdalla,1987).

Acil servisi olan kliniklerdeki doktorların, hastaları hakkında hemen karar vermeleri gerekmekte ve doktorlar burada yatan hastaların yalnız sağlığından değil doğrudan doğruya hayatlarından da sorumludurlar. İşte bu aciliyet durumu klinik şeflerini çok daha titiz yapmakta ve astlarından olaylara anında ve doğru müdahale edebilecek yeteneğe sahip olmalarını beklemektedirler. Literatür kısmında da belirttiğimiz gibi hemen sonuç almak isteyen kişilerin, zorlayıcı gücü kullanmayı tercih etmelerini bu çalışmada görmüş olduk.

Astların **Organizasyona Bağlılıkları** ile üstlerin kullandıkları **Güç Tarzları** arasındaki ilişkileri gösteren araştırma bulguları daha önce yapılmış benzeri çalışmaları destekler niteliktedir: **Organizasyona Bağlılık ve Güç Kaynakları** arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar (Afzalur, R., 1993) **Organizasyona Bağlılık** ile **Uzmanlık ve Özdeşlik gücü** arasında güçlü bir ilişki olduğunu, **Zorlayıcı Gücün ise Organizasyona Bağlılığı** etkilemediğini göstermiştir. Afzalur Rahim'in (1993) araştırmasında **Organizasyona Bağlılığı** artıran en etkili güç tarzı olarak **Uzmanlık ve Özdeşlik gücü** tarzları bulunmuştur.

Bu araştırmada ise **Uzmanlık, Verilen ve Ödüllendirici Güç** tarzlarından oluşan **Pekiştirici Gücün Organizasyona Bağlılık** boyutları ile ilişkisi diğer iki güç tarzına kıyasla en yüksek derecede , **Zorlayıcı Gücün** ise sadece **İşe Katılım** boyutu ile anlamlı ama düşük bir ilişki içinde olduğu görölmüştür. Zorlayıcı güç ile üstün astı zorladığı şey işe katılımını (teşhis etmek ve anında müdahale etmek gibi) sağlamaktır . Nitekim bizim araştırmamızda da işe katılımın anlamlı ilişki gösterdiği güç tarzlarından biri zorlayıcı güçtür. Bu gücün kullanılmasının işe katılımıla doğrudan bir ilişki içinde olması, belki de astların işe katılımları için zorlayıcı gücün kullanılmasını uygun buluyor olmalarına işaret etmektedir.

Zorlayıcı Güç ile Organizasyona Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmaması sonucu, zorlayıcı gücün organizasyona bağlılık ile negatif ilişkili olduğunu gösteren araştırma bulguları ile (Yukl,1989) çelişmektedir. **Zorlayıcı Güç** arttıkça **Organizasyona Bağlılığın** azalacağı yönünde bulgular olduğu halde bu araştırmada buna benzer bir sonuca ulaşılamamıştır.

Erkek ve kadınların Organizasyona Bağlılıkları karşılaştırıldığında ; bu çalışmanın sonuçları Marsden, Kalleberg ve Cook'un (1993) yaptıkları çalışmadaki sonuçlarla çelişirken, yani onların araştırmasında cinsiyete göre ayrılan gruplarda kadınların organizasyona bağlılıklarının erkeklerle göre daha düşük olduğu bulunmuşken, Fry ve Grenfeld (1980), Cromie (1981), Stevens, Beyer, ve Trice (1978), ve ayrıca Bruning & Synder'in (1983) çalışmalarında olduğu gibi bu çalışmada organizasyona bağlılığın cinsiyetlere göre değişmediği bulunmuştur (Aranya, N., Kushnir, T., Valency, A. 1986).

Organizasyona Bağlılığın araştırmanın demografik değişkenlerinden yalnızca yaş grupları arasında farklılaştığı söylenebilir. Daha önce yapılmış araştırma sonuçları incelendiğinde bu çalışmada bulunan sonuçlarla benzer sonuçlar elde edilmiş olduğu görülmektedir Organizasyona Bağlılığın orta yaş grubundaki kişilerde genç yaş grubundakilere kıyasla daha güçlü olduğu bulgusu Hrebniak & Alutto, (1972); Hrebniak, (1974); Lee, (1971); Sheldon, (1971); Steers'in (1977) araştırma bulgularını da desteklemektedir.

Genelde, orta yaş ve orta yaşın üstündeki kişilerin iş değiştirmeleri durumunda yeni bir iş bulma imkanlarının gençlere kıyasla daha zayıf olması ve ayrıca yine bu kişilerin çalıştıkları organizasyona ayırdıkları zaman ve çabanın gençlere kıyasla daha fazla olması onların organizasyona olan bağlılıklarını kuvvetlendirmektedir. Kişinin yaşı ilerledikçe çalıştığı organizasyonun dışındaki organizasyonların cazibesinin azalması o kişinin başka organizasyona geçme isteğini de azalacaktır (Hrebniak, Alutto, 1972).

Araştırmada acil servisi olan ve olmayan kliniklerde çalışan kişilerin organizasyona bağlılıkları arasında bir fark olmaması kuramsal açıdan önemli gördüğümüz bazı noktalara işaret etmektedir: Koslowsky'nin bir araştırması bu bulguyu destekler gözükmektedir. Koslowsky (1990) üretim hattında çalışanların işe bağlılıklarının, yönetim bölümünde çalışan kişilerin işe bağlılıklarından daha kuvvetli olduğunu bulmuştur. Bu sonucun sebebi olarak da "üretim hattında çalışan kişilerin yaptıkları işin amacıyla organizasyonun amaçlarının birbirine çok benzemesini" vermiştir.

Bu sonuca benzer olarak bizim çalışmamızda da acil servisi olan ve olmayan kliniklerdeki astların organizasyona bağlılık boyutlarında önemli bir fark olmadığı bulunmuştur. Koslowsky'nin çalışmasından yararlanarak bu sonucu, her iki klinik tipinde de astların yaptıkları işin amacı ile hastanenin amacını aynı algılamalarından dolayı işe bağlılıklarında herhangi bir farka rastlanamamıştır şeklinde yorumlayabiliriz. Bundan başka acil servisi olan kliniklerde mevcut ve arzu edilen zorlayıcı güç arasındaki farkın acil servisi olmayan klinikdekilere kıyasla daha fazla olmasına rağmen, acil servisi olan kliniklerdeki astların organizasyona bağlılıkları ile diğer klinik tipindeki astların bağlılıkları arasında önemli derecede farka rastlanmamıştır.

Ayrıca veri toplama esnasında araştırmacının şu gözlemlerini de tartışma ve yorum kısmına eklemekte fayda görmekteyiz. Bunlar, astların organizasyondan kaynaklanan bazı aksaklıklar hakkında şikayetleri olmasına rağmen işlerini çok severek yapmaları, mesleklerini çok sevmeleri ve yaptıkları işten anında geri-iletim almalarından dolayı bu kişilerin çalıştıkları organizasyondan çok işlerine daha bağlı olduklarıdır.

Yaş, cinsiyet, çalışma süresi, medeni hal, eğitim durumu ve alternatif iş imkanı gibi değişkenlerle organizasyona bağlılık arasındaki ilişkileri, daha kontrollü yöntemlerle ele alan araştırmalar bu konulardaki literatür eksikliğini tamamlaması açısından katkı olabilirler.

Bu araştırmada bulunan tüm bulgular araştırmanın yapıldığı hastanenin sınırlılıkları dahilindedir. Bu çalışmayı örneklem grubunun dışında genellemeler yaparak yorumlamak doğru olmayacaktır. Sonuçlar yalnızca çalışmanın yapıldığı hastanedeki örneklem grubunu temsil etmektedir.

EKLER



EK 1

Aşağıda klinik şefiniz ile ilgili bazı ifadeler bulunmaktadır . Bu ifadelerden **a şıkkı şefinizin o özelliğe** ne derecede sahip olduğunu; **b şıkkı ise şefinizin o özelliğe sahip olmasını ne derece arzu ettiğinizi yansıtacaktır.** Her ifadenin altında 6 basamaklı bir ölçek bulunmaktadır.Lütfen her ifadeyi dikkatle okuyup , **sizce mevcut durum** ve **olmasını arzu ettiğiniz durumları** uygun olan basamak üzerinde belirtiniz.
Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

1 a) Şefim iyi yapılan işi ödüllendirir. (*mevcut durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1 b) Şefim iyi yapılan işi ödüllendirmelidir. (*arzu edilen durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 a) Şefim şahsi iktidarını kullanarak yönetir. (*mevcut durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 b) Şefim şahsi iktidarını kullanarak yönetmelidir. (*arzu edilen durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3 a) Şefim çoğu zaman işle ilgili konularda disiplini sağlamak üzere katı ve sert bir tutum içine girer. (*mevcut durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3 b) Şefim çoğu zaman işle ilgili konularda disiplini sağlamak üzere katı ve sert bir tutum içine girmelidir. (*arzu edilen durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 a) Şefimin son derece yetenekli olduğuna inanırım . (*mevcut durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 b) Şefim son derece yetenekli bir kişi olmalıdır. (*arzu edilen durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 a) Şefim benden talepte bulunma veya bana talimat verebilecek bir pozisyonda bulunmaktadır. (*mevcut durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 b) Şefim benden talepte bulunma veya bana talimat verebilecek bir pozisyonda bulunmalıdır. (*arzu edilen durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 a) Şefim benim kafamdaki ideal yönetici imajına tam uyar . (*mevcut durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 b) Şefim benim kafamdaki ideal yönetici imajına tam uymalıdır. (*arzu edilen durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 a) Şefim " Sezar'ın hakkını Sezar'a verir ". (*mevcut durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 b) Şefim " Sezar'ın hakkını Sezar'a vermelidir ". (*arzu edilen durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8 a) Şefim oturduğu koltuğa tesadüfen gelmemiştir. (*mevcut durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8 b) Şefim oturduğu koltuğa tesadüfen gelmemelidir. (*arzu edilen durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9 a) Şefim benden talepte bulunma veya bana talimat verebilme hakkına sahiptir. (*mevcut durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9 b) Şefim benden talepte bulunma veya bana talimat verebilme hakkına sahip olmalıdır. (*arzu edilen durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10 a) Şefime , insan olarak saygı duyarım. (*mevcut durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10 b) Şefim , insan olarak saygı duyulan bir kişi olmalıdır. (*arzu edilen durum*) .

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11 a) Şefim başarılı olanı takdir eder. (*mevcut durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11 b) Şefim başarılı olanı takdir etmelidir. (*arzu edilen durum*)

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12 a) Şefim işinin ehli bir insandır. *(mevcut durum)*

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12 b) Şefim işinin ehli bir insan olmalıdır. *(arzu edilen durum)*

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13 a) Şefime, benden talepte bulunma veya bana talimat verebilme yetkisi verilmiştir. *(mevcut durum)*

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13 b) Şefime, benden talepte bulunma veya bana talimat verebilme yetkisi verilmelidir. *(arzu edilen durum)*

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14 a) Şefime hayranım . *(mevcut durum)*

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14 b) Şefim hayranlık duyulan bir kişi olmalıdır. *(arzu edilen durum)*

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15 a) Şefim tembelliği cezasız bırakmaz . *(mevcut durum)*

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15 b) Şefim tembelliği cezasız bırakmamalıdır. *(arzu edilen durum)*

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EK 2

Aşağıda çalışan kişilerin iş yerlerine ve işlerine olan yaklaşımlarıyla ilgili bazı ifadeler bulunmaktadır. **Lütfen her ifadeyi dikkatle okuduktan sonra**, bu ifadelerin altında yer alan 6 basamaklı ölçek üzerinde **her birine ne derece katıldığınızı** işaretleyiniz. **Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.**

1 İş yerimin halka hizmet geleneği oldukça iyidir .

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 Tekrar seçme imkanım olsaydı , yine burada çalışmak isterdim .

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3 İş yerimin sorunları sanki benim sorunlarımdır .

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 Burada çalışmaktan gurur duyuyorum .

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 Bu iş yerinde yapılanlar işine sarılan insanların neler başarabildiklerine iyi bir örnektir .

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 İhtisas yapmak isteyen doktorlara burayı seçmelerini tavsiye ederim .

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 İyi bir hizmet vermek isteyen doktorlara burayı seçmelerini tavsiye ederim .

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8 Bilimsel çalışma yapmak isteyen doktorlara burayı seçmelerini tavsiye ederim.

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hayatta beni en fazla tatmin eden şey işimden aldığım zevktir .

amamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

0 İşimin yetki ve sorumlulukları dahilinde çalışırım ; kimse benden bunun dışında başka şeyler isteme hakkına sahip değildir .

amamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1 Yaptığım işin bitmesi gerekiyorsa , çalışmamın mesai saatini aşmış olması o kadar da önemli değil .

amamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 Beni ilgilendiren en önemli şeyler işimle ilgili olanlardır .

amamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3 İşimle yaşar , işimle nefes alırım .

amamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 Hayatta işimden daha önemli olan pek çok şey vardır .

amamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 Yaptığım işten hoşlandığım sürece , nerede çalıştığım önemli değildir .

amamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16 İş yerime bağlılığımın oldukça güçlü olduğunu hissediyorum .

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17 Eğer başka bir şirket yaptığım iş için daha fazla ücret teklif ederse , düşünmeden kabul ederim .

Tamamen katılıyorum	Çok katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18 Bu iş yerindeki çalışma ortamının soğuk ve samimiyezsiz olduğunu düşünürüm .

Tamamen katılıyorum Çok katılıyorum Oldukça katılıyorum Biraz katılıyorum Katılmıyorum Hiç katılmıyorum

19 Senelerdir bu iş yerinin yaşamak ve çalışmak için uygun bir yer olduğunu düşünürüm .

Tamamen katılıyorum Çok katılıyorum Oldukça katılıyorum Biraz katılıyorum Katılmıyorum Hiç katılmıyorum

20 Bu iş yerindeki mesleki gelişmemden genelde memnunum .

Tamamen katılıyorum Çok katılıyorum Oldukça katılıyorum Biraz katılıyorum Katılmıyorum Hiç katılmıyorum

21 Yaşamak ve çalışmak dediğimde burası bende sıcak duygular uyandırıyor .

Tamamen katılıyorum Çok katılıyorum Oldukça katılıyorum Biraz katılıyorum Katılmıyorum Hiç katılmıyorum

22 Bu iş yerine karşı hiç birşey hissetmiyorum .

Tamamen katılıyorum Çok katılıyorum Oldukça katılıyorum Biraz katılıyorum Katılmıyorum Hiç katılmıyorum

23 Ben işime bağlıyım , iş yeri beni ilgilendirmiyor .

Tamamen katılıyorum Çok katılıyorum Oldukça katılıyorum Biraz katılıyorum Katılmıyorum Hiç katılmıyorum

24 Yaşamak ve çalışmak için burası kadar uygun çok az yer vardır .

Tamamen katılıyorum Çok katılıyorum Oldukça katılıyorum Biraz katılıyorum Katılmıyorum Hiç katılmıyorum

25 Şimdiye kadar bildiklerim ve bundan sonraki beklentilerime göre çalışma hayatımı burada sürdürmek istediğimi düşünüyorum .

Tamamen katılıyorum Çok katılıyorum Oldukça katılıyorum Biraz katılıyorum Katılmıyorum Hiç katılmıyorum

EK 3

Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek

Medeni Haliniz () Evli () Bekar

Doğum Yılıınız

Hastanede Şu Andaki Göreviniz

Çalıştığınız Klinik

Toplam Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz ?

Toplam Kaç Yıldır Burada Çalışıyorsunuz ?



EK 4

Aşağıdaki cümleler , çeşitli durumlara karşı kişisel tepkileri ifade etmektedir .Siz kendi cevaplarınızı vermeden önce her bir cümleyi dikkatle okuyun. Eğer *kendinize* uyguladığınızda bir ifade sizin için *Doğru* ise *D* harfini daire içine alın .Eğer kendinize uyguladığınız zaman sizi doğru olarak yansıtmıyorsa, *Yanlış* ise *Y* harfini daire içine alın. *Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz. Örnek : D Y* Resim yapmayı çok severim .

- D Y 1* Oyumu kullanmadan önce adayların niteliklerini iyice araştırırım.
- D Y 2* Zor durumda olan bir kişiye yardım etmek için elimden geleni yapmaktan kaçınmam .
- D Y 3* Eğer teşvik edilmezsem işimi yapmak bazen zor gelir.
- D Y 4* Aşırı derecede hoşlanmadığım hiç kimse yoktur .
- D Y 5* Hayatta başarı kazanmak için gerekli yeteneklere sahip olduğumdan bazen şüpheye düşerim .
- D Y 6* Her şeyin istediğim gibi olmadığı zamanlarda kızarım .
- D Y 7* Giyim tarzıma her zaman dikkat ederim .
- D Y 8* Evdeki sofrada adabım , lokantadaki kadar iyidir.
- D Y 9* Eğer sinemaya para ödmeden girip, yakalanmayacağımdan emin olsam muhtemelen bu işi denerim.
- D Y 10* Kendimi yetersiz görüp, bir işi yapmaktan vazgeçtiğim zamanlar olmuştur.
- D Y 11* Bazen dedikodu yapmayı severim .
- D Y 12* Yetkili kişilerin haklı olduğunu bile bile onlara karşı çıkmak istediğim zamanlar olmuştur.
- D Y 13* Kiminle konuşursam konuşayım her zaman iyi bir dinleyiciyimdir.
- D Y 14* Bazı şeylerden sıyrılmak için hasta rolünü oynadığım zamanlar olmuştur.
- D Y 15* İnsanları kullandığım zamanlar olmuştur .
- D Y 16* Hata yaptığım her durumu kabullenirim .
- D Y 17* Tavsiye ettiğim şeyleri her zaman uygularım.
- D Y 18* Ağız kalabalık, sevimsiz kişilerle geçinmek bana hiç de zor gelmez.
- D Y 19* Bağışlayıp unutmaktansa bazen acısını çıkarmaya çalışırım .
- D Y 20* Bir şeyi bilmediğimi kabul etmek beni hiç de rahatsız etmez .
- D Y 21* Huysuz kişilere bile her zaman kibar davranırım .
- D Y 22* Bir şeyin benim istediğim gibi olması için zaman zaman ısrar ederim .
- D Y 23* Bir şeyleri kırıp dökmek istediğim zamanlar olmuştur.
- D Y 24* Benim hatalarımdan dolayı başkasının cezalandırılmasına izin vereceğimi düşünemem.
- D Y 25* Benden bir iyiliğin karşılığının beklenmesi asla gücüme gitmez.
- D Y 26* Benimkinden çok farklı fikirlerin ortaya atılması beni hiç bir zaman rahatsız etmez.
- D Y 27* Arabamın bakımını yaptırmadan asla uzun seyahate çıkmam.
- D Y 28* Şanslı kişileri zaman zaman oldukça kıskanmışımdır.
- D Y 29* İnsanlara haddini bildirme arzusunun hiç bir zaman katılmadım.
- D Y 30* Benden ayrıcalık isteyen insanlardan bazen rahatsız olurum .
- D Y 31* Hiç bir zaman nedensiz cezalandırıldığım hissine kapılmadım .
- D Y 32* Talihsizliğe uğrayan insanların bunu hak ettiklerine zaman zaman inanırım.
- D Y 33* İnsanları incitebilecek bir şeyi hiç bir zaman kasıtlı olarak söylemedim .

PEKİŞTİRİCİ GÜÇ BOYUTU

- 1 Şefim iyi yapılan işi ödüllendirir.
- 4 Şefimin son derece yetenekli olduğuna inanırım.
- 6 Şefim benim kafamdaki ideal yönetici imajına tam uyar.
- 8 Şefim oturduğu koltuğa tesadüfen gelmemiştir.
- 10 Şefime insan olarak saygı duyarım.
- 11 Şefim başarılı olanı takdir eder.
- 12 Şefim işinin ehli bir insandır.
- 14 Şefime hayranım.

ZORLAYICI GÜÇ BOYUTU

- 2 Şefim şahsi iktidarını kullanarak yönetir.
- 3 Şefim çoğu zaman işle ilgili konularda disiplini sağlamak üzere katı ve sert bir tutum içine girer.

MEŞRU GÜÇ BOYUTU

- 9 Şefim benden talepte bulunma veya bana talimat verebilme hakkına sahiptir.
- 13 Şefime, benden talepte bulunma veya bana talimat verebilme yetkisi verilmiştir.

EK 6

ÖZDEŞLEŞME / SADAKAT BOYUTU

- 1 İş yerimin halka hizmet geleneği oldukça iyidir.
- 2 Eğer dünyaya bir daha gelseydim, yine burada çalışmak isterdim.
- 4 Burada çalışmaktan gurur duyuyorum.
- 5 Bu işletmede yapılanlar işine sarılan insanların neler başarabildiklerine iyi bir örnektir.
- 6 İhtisas yapmak isteyen doktorlara burayı seçmelerini tavsiye ederim.
- 7 İyi hizmet vermek isteyen doktorlara burayı seçmelerini tavsiye ederim.
- 8 Bilimsel çalışma yapmak isteyen doktorlara burayı seçmelerini tavsiye ederim.
- 16 İş yerime bağlılığımın oldukça güçlü olduğunu hissediyorum.
- 18 Bu iş yerindeki çalışma ortamının soğuk ve samimiyetsiz olduğunu düşünürüm.
- 19 Senelerdir bu iş yerinin yaşamak ve çalışmak için uygun bir yer olduğunu düşünürüm.
- 20 Bu iş yerindeki mesleki gelişmemden genelde memnunum.
- 21 Yaşamak ve çalışmak dediğimde burası bende sıcak duygular uyandırıyor.
- 22 Bu iş yerine karşı hiç bir şey hissetmiyorum.
- 24 Yaşamak ve çalışmak için burası kadar uygun çok az yer vardır.
- 25 Şimdiye kadar bildiklerim ve bundan sonraki beklentilerime göre çalışma hayatımı burada sürdürmek istediğimi düşünüyorum.

İŞE KATILIM BOYUTU

- 3 İş yerimin sorunları sanki benim sorunlarımdır.
- 9 Hayatta beni en fazla tatmin eden şey işimden aldığım zevktir.
- 11 Yaptığım işin bitmesi gerekiyorsa, çalışmamın mesai saatini aşmış olması o kadar da önemli değil.
- 12 Beni ilgilendiren en önemli şeyler işimle ilgili olanlardır.
- 13 İşimle yaşar, işimle nefes alırım.

KAYNAKÇA

Abdalla, I.A. (1987): Predictors of the effectiveness of Supervisory Social Power. Human Relations Vol.40,No.11,721-740.

Aldemir,C. (1983): Yöneticilerin güç tipleri ile işe yabancılaşma ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler. TODAIE Dergisi. Mart.

Alutto,J.A.(1972): Men, motivation and productivity. Administrative Society Bulletin, No1.

Angle,H., ve Perry,J.,(1981): An empirical assesment of organizational commitment and organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly,26, 1-14.

Aranya,N., Kushnir,T., Valency,A. (1986): Organizational Commitment in a Male Dominated Profession. Human Relations,39,5,433-448.

Baron,R.A. (1983): Behavior in organizations : Understanding and managing the human side of work. Boston: Allyn and Bacon.

Bernard, M.B.(1981): Stodgill's Handbook of Leadership A Survey of Theory and Research. Free press. A division of MacMillan Pub.Comp.Inc.

Bilgin,N. (1988) : Sosyal Psikolojiye Giriş. Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.

Bruning,N.S.,& Synder,R.A.(1983): Sex and position as predictors of organizational commitment. Academy of Management Journal, 26,485-491.

Buchanan,B.,(1974): Building organizational commitment : The socialization of managers in work organizations. Administrative Science Quarterly,19,533-546.

Bruning,N.S.,& Synder,R,A. Sex and position as predictors of organizational commitment. Academy of Management Journal, 1983,26,485-491.

Cavanaugh,M. (1984): Power Politics and Organization A Behavioral Science View (Ed.) Kakabadse,A. and Parker,C. John Wiley and Sons Ltd.

Cook,J., Hepworth,S., Wall,T., Warr,P. (1981) The Experience of Work. Press London.

Cromie,S. (1981) Women as managers in Northern Ireland. Journal of Occupational Psychology,54, 87-91

Dubin,R.; Champoux,J.E., & Porter,L.W.,(1975): Central life interests and organizational commitment of blue-collar and clerical workers. Administrative Science Quarterly, 20, 411-421.

Etzioni,A.(1975): A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power Involvement and Their Correlates. New York, The Free Press.

Falbo,T., Hazen,M.D. ve Linimon,D. (1982). The Costs of Selecting Power Bases or Messages Associated with the Opposite Sex. Sex Roles ,8,(2),147-157.

French, J.R., Raven, B.H. (1959) : The Basis of Social Power. In D. Cartwright (Ed.). Studies in Social Power. University of Michigan Press.

Fry, L.W., & Grenfeld, S. (1980): An examination of attitudinal differences between policewomen and policemen. Journal of Applied Psychology, 65, 123-126.

Gould, S. (1979) : An equity-exchange model of organizational involvement. Academy of Management Review, 4, 53-62.

Grusky, O., (1966): Career mobility and organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 10, 448-503.

Hayim, A.B., Berman, G. (1992): The Dimensions of organizational commitment. Journal of Organizational Behavior, 13, 379-387.

Hrebniak, L.G. ve Alutto, J. (1972): Personal role-related factors in the development of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 17, 555-572

Hrebniak, L.G. (1974): Effects of job level and participation on employee attitudes and perception of influence. Academy of Management Journal, 17, 649-662.

Instone, D., Major, B., ve Bunker, B.B. (1983) : Gender, self confidence, and social influence strategies: An organizational simulation. Journal of personality and social psychology. 44(2), 322-333.

Johnson,P. (1976) : Women and Power Toward A Theory of Effectiveness. Journal of Social Issues. 32(3), 99-110.

Johnson,D.W., and Johnson,F.P. (1982): Joining together : Group theory and group skills. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Kidron,A.,(1978). Work Values and Organizational Commitment. Academy of Management Journal,21,239-246.

Koslowsky,M. (1990): Staff/line distinctions in job and organizational commitment. Journal of Occupational Psychology , 63,167-173.

Luthans,F. (1989) : Organizational Behavior. New York McGraw-Hill Co.

March,J.G.,ve Simon,H.A.,(1958) : Organizations. New York,Wiley.

Marsden,P.V.,Kalleberg,A.L.,Cook,C.R. (1993): Gender differences in organizational commitment: Influences of work positions and family roles. Work and Occupations.20,3,368-390.

Miles,H.M. (1980): Macro Organizational Behavior Goodyear Publishing Comp. Inc.

Moorhead,G. & Griffin,R.W. (1992): Organizational Behavior Managing People and Organizations. Houghton Mifflin Comp.

Morris, J.H. & Sherman, J.D. (1981): Generalizability of an organizational model. Academy of Management Journal, 24, 512-526.

Morris, J.M., Koch, J.L. (1979): Impacts of role perceptions on organizational commitment, job involvement, and psychosomatic illness among three vocational groupings. Journal of Vocational Behavior, 14, 88-101.

Mowday, R.T., Porter, L.W., & Dubin, R. (1974): Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. Organizational Behavior and Human Performance, 12, 231-248.

Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). Employee-organization linkages : The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York : Academic Press.

Newstrom, J.W. ve Davis, K. (1989). Organizational Behavior. McGraw Hill Comp.

Pierce, J.L. & Dunham, R. (1987): Organizational Commitment: Pre-Employment Propensity and Initial Work Experiences. Journal of Management, 13, 1, 163-178.

Podsakoff, P.M., Schriesheim, C.A. (1985) : Field Studies of French and Raven's Bases of Social Power for Future Research: Critique and Suggestions. Psychological Bulletin, 97, 387-411.

Rahim, A.; and Afza, M. (1993): Leader Power, Commitment, Satisfaction, Compliance, and Propensity to leave A Job Among U.S. Accountants. Journal of Social Psychology, October.

Ragins,B.R. (1989) : Power and Gender Congruency Effects in Evaluations of Male and Female Managers. Journal of Management. Vol.15,1,65-76.

Salancik,G.R.(1977) : Commitment and control of organizational behavior and belief. In Staw,B.M.and Salancik,G.R.(Eds.) New York Directions in Organizational Behavior, John Wiley & Sons New York,pp.202-207.

Shaw,M.E. (1979): Group dynamics : The psychology of small group behavior (2nd ed.). New Delhi: McGraw-Hill.

Steers,R.M.(1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly,22,45-56.

Stevens,S.M.,Beyer,J.M., & Trice,H.M. Assessing personal role, and organizational predictors of managerial commitment. Academy of Management Journal, 1978,21, 380-396.

Tevrüz,S. (1989): Davranışlarımızdan Seçmeler. Yalova: Emek Ofset.

Yukl,G. (1989): Leadership in Organizatons Prentice Hall Inc.

Zikmund,W. (1991): Business Research Methods. Dryden Press.