

T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DEĞERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ:
ADANA İLİNDE BİR İNCELEME

Esen Burcu ÖZCAN

Danışman: Doç. Dr. Ünal AY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA, 2008

T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DEĞERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: ADANA
İLİNDE BİR İNCELEME

Esen Burcu ÖZCAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA, 2008

ÖZET

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DEĞERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: ADANA İLİNDE BİR İNCELEME

Esen Burcu ÖZCAN

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Ünal AY

Eylül 2008, 69 sayfa

Örgütsel bağlılık verimlilik ve çalışan motivasyonunu arttırması, iş devir hızını düşürmesi gibi olumlu sonuçlara sebep olması açısından örgütler tarafından istenilen bir durumdur. Çalışanların işlerinden beklentilerini ifade eden iş değerleri ise örgütsel bağlılıkla ilişkili bir kavramdır. Bu iki kavram arasındaki ilişkinin ortaya konulmasının hem akademik yazına katkıda bulunacağı, hem de örgütlerin insan kaynakları politikalarında kullanılması açısından faydalı olarak görülmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı örgütsel bağlılık ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Ayrıca iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemekte çalışmanın bir diğer amacıdır. Bunun yanında demografik değişkenler ve kurum türünün, örgütsel bağlılık, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” ile aralarında ilişkiyi araştırmakta çalışmanın bir diğer amacıdır.

Çalışma evereni Adana ilinde faaliyet gösteren ve ülkenin su kaynaklarının planlanması, yönetilmesi, geliştirilmesi ve işletilmesinden sorumlu bir kamu kurumu ile çimento sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli bir kurumdan oluşmaktadır. Bu işletmelerde çalışan 117 beyaz yakalı çalışana anket yöntemi ile ulaşılmış ve veriler istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Analiz sonucunda örgütsel bağlılık ile iş değerleri, “yetenek ve büyüme” ile ilgili iş değerleri ve “statü ve bağımsızlıkla” ilgili iş değerleri arasında istatistiksel anlamda anlamlı ilişkiye olduğu bulunmuştur. Bunun yanında eğitim düzeyi ile örgütsel

bağıllık arasında da istatistiksel anlamada ilişki belirlenmiştir. Ek olarak kurum türü ile örgütsel bağıllık ve “statü ve bağımsızlık” arasında da ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağıllık, İş Değerleri, Rahatlık ve Güvenlik, Yetenek ve Büyüme, Statü ve Bağımsızlık

ABSTRACT**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
WORK VALUES: AN INVESTIGATION IN ADANA****Esen Burcu ÖZCAN****Master Thesis, Department on Business Administration****Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Ünal Ay****September 2008, 69 pages**

Organizational commitment is one of the most critical results that managers try to achieve while running their firms. Because research has shown that organizational commitment adds to employee motivation and job satisfaction, decreases the turnover among employees and increases the overall productivity of employees. Work values, on the other hand has something to do with the employees expectations from their work or jobs. I could be assumed that organizational commitment and work values are interrelated concepts. Exploring the relationship between these concepts could have implications for management research and human resources management practices.

The purpose of this study is to examine and establish the relationship between organizational commitment and employees' work values. Additionally this study seeks to identify the relationship of organizational commitment to the dimensions of work values such as "comfort and security", "competency and growth", and "status and independence". Furthermore this study aims at examining the relationship of organizational commitment and work values to respondents individual characteristics such as age, gender, educational attainment and work experience. Moreover relation between institution type and organizational commitment, relation between institution type and work values and relation between institution type and work values' dimensions were investigated.

The population of the study consists of employees of a public organization, responsible for planning and managing water resources and a private company involved in cement production. Both companies have operations in Adana province. 117

employees from these two organizations provided data for his study by responding to survey questionnaires. Obtained data was recorded in a statistic program and analyzed.

Results of data analysis showed that organizational commitment was related to employees' work values significantly. Relationship of organizational commitment also existed to dimensions of work values such as "competency and growth" and "status and independence" and employee's education level. Furthermore, institution type was related to organizational commitment and "status and independence". Implications of the study were discussed for further research and managerial practice.

Keywords: Organizational Commitment, Work Values, Comfort and Security, Competency and Growth, Status and Independence.

ÖNSÖZ

Zor bir dönem olarak nitelendirebileceğim yüksek lisans eğitimim süresince bu tez çalışması dahil bir çok konuda desteğini, anlayışını ve ilgisini esirgemeyen; yapıcı ve olumlu yaklaşımlarıyla durakladığım her anda sayelerinde yoluma devam ettiğim birçok kişiye minnettarım. Danışmanlığı ile en büyük destekçim, değerli hocam sayın Doç. Dr. Ünal AY'a; jüri üyeleri sayın hocalarım Doç. Dr. Azmi YALÇIN ve Yrd. Doç. Dr. Kerametdin TEZCAN'a; maddi ve manevi her türlü fedakarlığı karşılık beklemeden göstermekte bir an olsun tereddüt etmeyen başta annem Nurten ÖZCAN ve kardeşim Ahmet Ozan ÖZCAN olmak üzere bütün aileme; ihtiyacım olduğu her an anlayışlarını, ilgi ve desteklerini cömertçe hissettiren sayın hocalarım Doç. Dr. Canan MADRAN ve Yrd. Doç. Dr. Ali DANIŞMANA'a; tezime olan önemli katkılarından dolayı Yrd. Doç. Dr. Ayşe Esmeray YOĞUN ERCEN'e; hayatımın en kötü günlerinin en neşeli dakikalarını birlikte geçirdiğim arkadaşlarım Ceyda, Emine, Berna, Cumali, Erhan, Göze, Hakan Ç., Hakan G., Koray, Mehmet, Meltem, Nesligül, Özge, Özgür, Özgün, Şafak, Timur ve Tuba'ya ve bir tek sözü ile vazgeçme noktasına her geldiğimde geri adım atmamı sağlayan, varlığını ve eksikliğini her an hissettiğim babam İdris ÖZCAN'a teşekkür etmeyi borç bilirim.

Esen Burcu ÖZCAN

Adana, 2008

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	I
ABSTRACT	III
ÖNSÖZ	V
TABLolar LİSTESİ	IX

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

	1
1.1. Çalışmanın Önemi.....	1
1.2. Çalışmanın Amacı.....	2
1.3. Çalışmanın Kapsamı ve Kısıtları.....	3
1.4. Çalışmanın Yöntemi.....	3
1.5. Çalışmanın Planı.....	4
1.6. Çalışmanın Varsayımları.....	5

İKİNCİ BÖLÜM

KONUyla İLGİLİ ÇALIŞMALAR

	6
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	6
2.1.1. Örgütsel Bağlılık Konusundaki Yaklaşımlar.....	9
2.1.2.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	10
2.1.2.2. Becker'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	10
2.1.2.3. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	11
2.1.2.4. Mowday, Porter ve Steers'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı....	11
2.1.2.5. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	11
2.1.2.6. Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	12
2.1.2. Örgütsel Bağlılığa Benzer Diğer Kavramlar.....	12
2.1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Unsurlar.....	15
2.1.3.1. Kişisel Faktörler.....	15
2.1.3.1.1. Yaş.....	16
2.1.3.1.2. Cinsiyet.....	16

2.1.3.1.3. Eğitim Durumu.....	17
2.1.3.1.4. Örgütte Çalışma Süresi.....	19
2.1.3.2. Örgütsel Faktörler.....	19
2.1.3.2.1. Yönetim.....	19
2.1.3.2.2. Ücret.....	20
2.1.3.2.3. Örgüt Büyüklüğü.....	20
2.1.3.2.4. Örgüt Kültürü ve Örgüt Tipi.....	20
2.1.3.2.5. Rol Çatışması ve Belirsizliği.....	21
2.1.3.2.6. Örgütsel Adalet.....	21
2.1.3.4.7. Örgütsel Ödüller.....	22
2.1.3.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	22
2.1.3.3.1. Alternatif İş İmkânları.....	22
2.1.3.3.2. Profesyonellik.....	22
2.1.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	23
2.2. İş Değerleri Kavramı.....	24
2.2.1. Değer Kavramı.....	24
2.2.1.1. Değerlerin İlişkili Olduğu Kavramlar.....	25
2.2.1.2. Değerlerin Sınıflandırılması.....	26
2.2.2. İş Değerleri.....	27
2.2.2.1. Tanım.....	28
2.2.2.2. İş Değerlerinin Sınıflandırılması.....	27
2.2.2.3. İş Değerleri ile İlgili Geliştirilen Ölçekler.....	30
2.2.2.4. İş Değerlerinin ile İlgili Çalışmalar.....	31
2.3. İş Değerleri ve Örgütsel Bağlılığı Birlikte Ele Alan Çalışmalar.....	33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı.....	36
3.2. Araştırma Soruları ve Hipotezleri.....	37
3.3. Araştırma Ölçeği.....	38
3.4. Araştırma Evreni ve Örneklem.....	39
3.5. Verilerin Analizi.....	42

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRMELER 44

4.1. Örneklem Grubuna İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler.....	44
4.2. Örgütsel Bağlılık ile Diğer Değişkenler Arasındaki İlişki.....	46
4.3. Demografik Değişkenler ile Örgütsel Bağlılık ve İş değerleri Arasında İlişki.	48
4.4. Kurum Türü ile Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasında İlişki.....	53

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ 55

5.1. Araştırmanın Uygulamaya Yönelik Sonuçları.....	56
5.2. Öneriler.....	57
KAYNAKÇA.....	59
EKLER.....	72
ÖZGEÇMİŞ.....	75

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımlarının Kullanılan Kriterlere Göre Sınıflandırılması.....	8
Tablo 4.1. Örneklemi Tanımlayıcı Sayı ve Oranlar.....	45
Tablo 4.2. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları.....	47
Tablo 4.3. Örgütsel Bağlılık ile İş Değerleri, Eğitim Düzeyi ve Kurum Türü İlişkisi Regresyon Sonuçları.....	48
Tablo 4.4. Örgütsel Bağlılık ve İş Değerlerinin Cinsiyete Göre ANOVA Sonuçları.....	49
Tablo 4.5. Örgütsel Bağlılık ve İş Değerlerinin Yaşa Göre ANOVA Sonuçları.....	50
Tablo 4.6. Örgütsel Bağlılık ve İş Değerlerinin Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları.....	51
Tablo 4.7. Örgütsel Bağlılık ve İş Değerlerinin Çalışan İş Yerinde Çalışma Süresine Göre ANOVA Sonuçları.....	52
Tablo 4.8. Örgütsel Bağlılığın ve İş Değerlerinin Çalışan Pozisyonuna Göre ANOVA Sonuçları.....	53
Tablo 4.9. Örgütsel Bağlılık ve İş Değerlerinin Kurum Türüne Göre ANOVA Sonuçları.....	54

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Çalışanın Önemi

İnsan örgütlerin değişmez üretim faktörlerinden birisidir (Güçlü,2006). Zaman içerisinde örgütler ve sosyal bilimciler açısından farklı şekillerde değerlendirilip yorumlansa da; insan faktörü bir örgüt için “olmazsa olmaz” özelliğini her tarihte korumuş ve her geçen gün üzerinde daha fazla düşünülen, daha fazla zaman harcanan bir hal almıştır. Bu doğrultuda yönetim bilimi içerisinde de insanı farklı açılardan değerlendiren çalışmalar yapılmakta ve insan unsuru yapılan hemen hemen bütün çalışmalarda ele alınmaktadır. Bu tez çalışmasında konu olarak seçilen “Örgütsel Bağlılık” kavramı da son dönemlerde örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji alanında oldukça sık incelen söz konusu bu çalışmalardan birisidir.

Örgütsel bağlılık kavramı, tarih içerisinde yaşanan politik, ekonomik ve sosyal değişmelerden, örgütlerinde etkilenmelerinden dolayı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. İlk olarak 1960’larda çalışanların örgütlere maddi sebeplerden dolayı bağlılık duydukları ifade edilmiştir. 1970’lere gelindiğinde kavram duygusal yönü ile ele alınmış ve işgörenin örgütün amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlanması biçiminde tanımlanmaya başlanmıştır. Zaman içerisinde zenginleşerek ve farklı açılardan ele alınan kavram en kısa ve günümüzde en çok kullanılan haliyle Allen ve Meyer tarafından 1990 yılında “bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum” şeklinde özetlenmiştir (Güçlü, 2006). Allen ve Meyer bütün araştırmacıların üzerinde uzlaştığı bu kısa özete dayanarak örgütsel bağlılığı “çalışanların organizasyon ile ilişkisi ile şekillenen ve organizasyonun sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış” olarak tanımlamışlardır (Tak ve Aydemir, 2002).

Örgütsel bağlılık yazını incelendiğinde örgütsel bağlılığı kavramsal açıdan ele alıp inceleyen çalışmaların yanı sıra kavramın hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak ele alındığı, ayriyeten birçok çalışmada da örgütsel bağlılığın sonuçlarının üzerinde durulduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığın bağımlı değişken olarak ele alındığı çalışmalarda bağımsız değişkenler olarak kişisel faktörler (yaş, cinsiyet, eğitim,

örgütte çalışma süresi v.b.), örgütsel faktörler (yönetim, ücret, örgüt kültürü, örgüt büyüklüğü, rol çatışması ve belirsizliği, örgütsel adalet ve örgütsel ödüller v.b.) ve örgüt dışı faktörler (alternatif iş imkânları ve profesyonellik v.b.) üzerinde yoğunlaştığı saptanmıştır.

Kuşkusuz ki gelecekte de örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalar önem arz edecektir. Özellikle çalışan profilindeki değişmelerin bu konuya yeni boyutlar kazandıracağı düşünülmektedir. Yani işyerine bağlılığı yüksek çalışanların yerini, kurumdan çok yaptığı işe bağlı olan çalışanların alması, profesyonelliğin daha fazla önemsenmeye başlaması, çalışanların iş kavramına yükledikleri anlamın değişmesi ve ilişkin beklentilerinin öncesine göre farklılaşması gibi değişmeler örgüte bağlılık konusu açısından önemlidir. Bu noktada çalışanların iş ile ilgili değerlerinin bağlılık konusunda daha önce çalışılan bağımsız değişkenlerin dışında önemli bir diğer etkileyici unsur olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple bu tez çalışması için Pennings'in "Bireyin mesleği ve çalışma ortamını değerlendirdiği görüş ve tutumların birleşimi" olarak tanımladığı (Altaş, 2004, S.36) . İş değerleri kavramının örgütsel bağlılığa üzerindeki etkisi konu olarak seçilmiştir. Geçmiş çalışmalar incelendiğinde bu iki değişken arasındaki ilişkinin yapılan bazı çalışmalara (Putti, Aryee ve Liaeng, 1989; Koslowsky ve Elizur, 1990; Kidron, 1978; Fields,2002; Meyer ve diğerleri, 1998; Miller, 2006; Oliver, 1990; Butler ve Vodanovich, 1992; Mottaz, 1988; Subramaniam ve Mia, 2003) konu olduğu görülmüştür. Ancak söz konusu ilişkiyi Türkiye açısından ele alan bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu açıdan ele alındığında bu çalışma Türkiye için alanın ilk örneklerinden biri olma özelliğini taşımaktadır. Ayrıca uygulama sonucunda bulunan ve çalışanların işe ilişkin değerleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri hakkında bilgi veren bulgular örgütlerin insan kaynakları uygulamalarında kullanılabilecek niteliktedir. Çalışma bu bağlamda da örgütler açısından ayrıca önem arz etmektedir.

1.2. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı örgüt çalışanlarının işe ilişkin değerlerinin, örgütsel bağlılıkla ilişkisini incelemektir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve iş değerlerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, iş yerinde çalışma süresi, kurum içindeki pozisyon ve kurum türü ile ilişkisini incelemekte araştırmanın bir diğer amacıdır. Çalışmada aşağıdaki sorular yanıtlanarak sözü elden değişkenler arasındaki ilişkiler incelenecektir.

Araştırma Sorusu 1: Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırma Sorusu 2: Çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırma Sorusu 3: Çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” ile kurum türü arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Çalışmanın Kapsamı ve Kısıtları

Anketi cevaplayan çalışanların verdikleri yanıtlarda sadece düşündükleri ve hissettiklerinin değil, bunun yanında olması gerektiğini düşündüklerinin de payının olduğu düşünülmektedir. Bir başka deyişle tam olarak kişileri yansıtan cevaplar yerine özellikle anketlerin iş yerinde cevaplanması sebebiyle çevre baskısı gibi unsurlar sebebiyle cevaplayıcıların farklı seçimlere yönelebilmeleri olasıdır. Buda anketin en önemli kısıtlarından biri olarak görülmektedir. Anketle ilgili bir başka kısıt Likert ölçeği kullanılmasıdır. Bu sebeple cevaplayıcıların konuya ilişkin algılamalarının sadece ölçek kapsamında kalmıştır ve derinlemesine bir veri sağlama imkanı yakalanamamıştır.

Ayrıca örneklemin sistematik bir yöntemle seçilmiş olmaması da bir başka kısıttır. Zaman ve maliyet sebebiyle oluşan bu kısıt neredeyse tüm sosyal bilimlerin çalışmaları için geçerlidir ve sonuçların güvenilirliği açısından önemli problemler yaratmadığı varsayılmıştır.

1.4. Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışma kuramsal ve uygulama olmak üzere iki ana kısımdan oluşmaktadır. Kuramsal kısımda örgütsel bağlılık ve iş değerleri üzerine daha önceden yayınlanmış olan yurtdışı ve yurtiçi makale, kitap ve tezlerden yararlanılmıştır. Çukurova Üniversitesi Kütüphanesi aracılığı ile ulaşılan yasal veri tabanları, Çukurova Üniversitesi Kütüphanesi kaynakları ve internet kaynaklarından faydalanılmıştır.

Uygulama kısmında örgütsel bağlılık için Mowday (1982) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Anketi'nin (Organizational Commitment Questionnaire-OCQ) kısa versiyonu ve Manhardt (1972) tarafından geliştirilen İş Değerleri Anketi bir araya getirilerek oluşturulan bir anket kullanılmıştır. Toplanan veriler bilgisayara girilerek istatistik programı kullanılarak elde edilen bilgiler değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmelere çalışmanın sonuç kısmında yer verilmiştir.

1.5. Çalışmanın Planı

Örgütsel bağlılık ile iş değerlerinin ilişkisinin araştırıldığı bu çalışmada toplam beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın uygulama kısmı kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren iki kurum üzerinde yapılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde çalışmanın amacı, planı, yöntemi, önemi, kısıtları ve varsayımları açıklanmıştır. İkinci bölümde, örgütsel bağlılık ve iş değerleri konularında yapılan bilimsel araştırma çalışmalarından elde edilen bilgiler sistematik bir biçimde sunulmuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümü çalışma yöntemine ilişkin hususları içermektedir. İlk olarak araştırmanın amacı açıklanmıştır. Sonrasında araştırma soruları ve hipotezleri, araştırma ölçeği, evren ve örnekleme ait bilgiler verilmiştir. Veri analizine ilişkin bilgilerde bu bölümde yer almaktadır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde araştırma bulgularına yer verilmiştir. Araştırma soruları veya hipotezlerine ilişkin istatistiksel analiz sonuçları gerekli tablo ve açıklamalarıyla sunulmuştur.

Beşinci ve son bölüm, araştırma bulgularının tartışılması ve başka çalışmalarla olan ilişkisi açısından yorumları içermektedir. Ayrıca son bölümde bu çalışmalardan elde edilen bilgiler, ulaşılan sonuçlar doğrultusunda bundan sonraki araştırmalara ve örgütlere yönelik tavsiyelere yer verilmiştir.

1.6. Çalışmanın Varsayımları

Mowday (1982) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Anketi'nin kısa versiyonu ve Manhardt (1972) tarafından geliştirilen İş Değerleri Envanterinin beraber

kullanılmasıyla geliştirilen anketin cevaplayıcıya sunduğu maddelerin Türk çalışanlara uygun ve araştırma sorularının cevaplarını karşılar nitelikte olduğu kabul edilmiştir. Anket ile ilgili bir başka varsayım ise ankete katılanların anket formundaki sorulara doğru ve tarafsız olarak cevap verdikleridir.

Buna ek olarak örneklem grubu içerisinde yer alan kamu ve özel sektör çalışanları Adana ilinde uzun yıllar boyunca faaliyet gösteren büyük ölçekli örgütlerde çalışmaktadır. Söz konusu bu benzerliklerin iki grup arasında karşılaştırma yapılabilmesi açısından daha uygun bir ortam oluşturduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın temel varsayımı ise örgütsel bağlılık ile iş değerleri arasında ilişki olduğudur. Bunun yanında örgütsel bağlılığın “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlıkla” ilgili iş değerleri ile ilişkili olduğu varsayılmıştır. Bunun yanında örgütsel bağlılık ve iş değerlerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, iş yerinde çalışma süresi, kurum içindeki pozisyon ve kurum değişkenleriyle ilişkili olabilecekleri varsayılarak bu değişkenler arasında ilişki olup olmadığı analiz edilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

KONU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Çalışmanın bu bölümde, örgütsel bağlılık ve iş değerleri yazınları incelenerek derlenen, kavramlara açıklamaya yönelik bilgiler ve tez konusu ile en fazla ilgili görülen çalışmalara yer verilmiştir. Bölüm örgütsel bağlılık, iş değerleri ve bu iki kavramı birlikte alan çalışmaların yer aldığı toplam üç alt bölümden meydana gelmektedir. Birinci alt bölüm örgütsel bağlılık kavramını tez konusu kapsamında açıklamaya yöneliktir. Kavram tanımlandıktan sonra örgütsel bağlılık konusundaki yaklaşımlar, örgütsel bağlılığa benzer kavramlar, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve örgütsel bağlılığın sonuçları incelenmiştir. İkinci alt bölüm iş değerleri olup değer ve iş değerleri kavramlarını tez konusu dahilinde açıklamaya yöneliktir. Üçüncü alt bölümde ise örgütsel bağlılık ve iş değerlerini birlikte ele alan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık yazını incelendiğinde, zaman içerisinde kavramın farklı şekillerde ele alındığı ve henüz üzerinde tam olarak fikir birliğine varılmış bir tanıımı olmadığını söyleyebilmek mümkündür. Bunun sebebi olarak bazı araştırmacılar kavramın sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi bakış açıları doğrultusunda yorumladığını göstermişlerdir (İnce ve Gül,2005, 8-9). Güçlü (2006, 9) konuyu farklı açıdan ele almış ve zaman içerisinde yaşanan politik, ekonomik ve sosyal değişimlerden örgütlerin de etkilendiğini ve bunun sonucu olarak örgütsel bağlılık kavramında farklılaşmaların ortaya çıktığını savunmuştur. 1960'lı yıllarda yapılan tanımlarda işgörenlerin maddi nedenlerle örgüte bağlılık duydukları fikri hâkimken, 1970'lerde örgütsel bağlılık kavramının duygusal yönü ön plana çıkmaya başlamıştır.

Cohen (2007) ise örgütsel bağlılık kavramının şimdiki hali üzerinde güçlü etkisi olan üç önemli dönemden bahsetmiş ve bahsettiği bu devirlerde kavram açısından temel olarak nitelendirilebilecek çalışmaları yapan araştırmacıların tanımlarına yer vermiştir. Cohen'e (2007) göre örgütsel bağlılık kavramının ilk çağı Becker'in yan bahisler (side bet) kuramına dayanmaktadır. Becker'e (1960) göre yan bahisler bireyin örgüte yaptığı yatırımların birikimi olup, örgütsel bağlılık bireyin bu yatırımları örgütten ayrılma

durumunda kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusuyla duyduğu bağlılıktır (Cohen, 2007; Gül, 2003).

Cohen (2007) kavramın orta dönemini psikolojik bağlanma yaklaşımı olarak tanımlamıştır. Cohen'e (2007) göre bu çağın temel yaklaşımı 1974 yılında Porter ve diğerleri tarafından geliştirilmiştir ve Porter ve arkadaşları örgütsel bağlılık konusunu yan bahislerden psikolojik bir bağlanma boyutuna kaydirmişler (Cohen, 2007) ve bağlılık üç ilgili faktörle tanımlanmıştır. Buna göre örgütsel bağlılığı “organizasyon amaç ve hedeflerin kabul etme ve bunlara güçlü bir inanç”, “örgüt adına büyük çaba gösterme istekliliği” ve “örgüt üyeliğini devam ettirmek için güçlü istek duyma” olarak tanımlamışlardır (Mowday ve diğerleri, 1979).

Üçüncü dönem ise Cohen (2007) tarafından çok boyutlu yaklaşımlar olarak isimlendirilmiştir. Bu dönemin iki temel çalışması 1984 yılında Meyer ve Allen, 1986 yılında O'Reilly ve Chatman tarafından yapılmıştır. O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı kişi tarafından örgüt için hissedilen psikolojik bir bağlılık olarak tanımlamışlardır. Meyer ve Allen (1993) ise “Çalışanların örgüt ile aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durum” olarak ifade etmişlerdir.

Bunlara ek olarak Riechers (1985) çalışmasında daha önce yapılan tanımların ortak yönlerini temel alarak Tablo 2.1.'de verilen sınıflandırmayı yapmıştır (Balay,2000, 17; İnce ve Gül,2005,7-8).

Tablo 2.1.

Örgütsel Bağlılık Tanımlarının Kullanılan Kriterlere Göre Sınıflandırılması

Tanımlarda Kullanılan Kriterler	Bulgular ve Araştırmacılar
Yatırımlar	• Örgütsel bağlılık bireye örgüt tarafından sunulan hizmet ve maliyetlerin bir fonksiyonudur ve hizmet süresine paralel olarak hareket eder. • Bu yaklaşıma dayanarak tanım yapanlar arasında: Becker (1960); Sheldon(1971); Alutto, Hrebiniak ve Alonso (1973); Farrel ve Rusbult (1981) vardır. Ayrıca Allen ve Meyer (1990)'in "devam bağlılığı" da örgüte yapılan yatırımları (algılanan maliyet) esas almaktadır.
Davranışlar ve Özellikler (Nitelikler)	• Örgütsel bağlılık çalışanların istemli, açık ve geri dönülmez davranışları sonrasında tutumsal bağlılıkla sonuçlanacak olan davranışsal eylemlere bağlıdır. • Bu yaklaşıma dayanarak tanım yapanlar: Keisler ve Sakumura (1966); Salancik(1977); O'Reilly ve Caldwell (1980); Schwenk (1986); O'Reilly ve Chatman (1986); Franham ve Pilmot (1990); Hehizer, Martin ve Wiener (1991)
Çalışan (Birey)- Örgüt Amaç Uyumu	• Örgütsel bağlılık çalışanların örgütsel amaç, değer ve hedeflerle özdeşleşip onlar adına çaba sarf ettiğinde gerçekleşmektedir. • Hall, Schneider ve Nygren (1970); Porter, Steers, Modway ve Boulian (1974); Stevens, Beyer ve Trice (1978); Bartol (1979); Morris ve Sherman (1981); Angle ve Peryy (1981); Bateman ve Strasser (1984); Stumpf ve Harman (1984); Welsch ve LaVan (1981); Reichers (1985); Morris, Lydka ve O'Creavy (1983), McDonald ve Makin (2000) tarafından kullanılmıştır.

Kaynak: Balay, R. (2000): Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel; İnce, M. ve Gül, H. (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi

2.1.1. Örgütsel Bağlılık Konusundaki Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalara geçmeden önce temel örgütsel bağlılık yaklaşımlarını açıklamak gerekmektedir. Üç tür örgütsel bağlılıktan söz etmek mümkündür: tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık. “Örgütsel bağlılık üzerine yapılan bütün tanımlar bağlılığın ya davranışsal ya da tutumsal bir temele dayandığı fikri üzerinde birleşmektedir” (Gözen,2007, 44) şeklinde ayrıma giden çalışmalar olmakla birlikte bazı araştırmacılar çalışmalarında (Balay, 2000; Gül, 2002, 40) üçüncü bir yaklaşım olarak çoklu bağlılık yaklaşımına da yer vermişlerdir.

Davranışsal bağlılık genel olarak sosyal psikologlar tarafından kullanılmıştır (Mowday ve diğerleri, 1982) ve örgütten daha çok bireye odaklanan bir yaklaşımdır. Araştırmacılara göre kişi geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlanır ve herhangi bir davranışı zaman içinde tekrarlayarak bağlılık geliştirir. Daha sonra bu davranışı zamanla haklı gösteren tutumlar geliştirip bu davranışın tekrarlanma olasılığını arttırmaktadır (Gül, 2002, 47-48; Çöl, 2004).

Tutumsal bağlılık ise örgütsel davranışçılar tarafından kullanılan yaklaşım tarzıdır ve (Mowday ve diğerleri, 1982) işgörenlerin örgütleriyle olan ilişkilerini esas almaktadır (Bayram,2005). Tutumsal bağlılık “bireyin kurumun değer yargıları ve amaçlarıyla özdeşleşme isteği, bu amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmak için örgüt üyeliğini devam ettirme isteği” olarak tanımlanabilir (Samadov, 2006, 72). Bir başka ifade ile tutumsal bağlılık “bireyin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücüdür (Bayram, 2005).

Çoklu bağlılık yaklaşımı ise Reichers’in tutumsal bağlılığı biraz daha genişlemesiyle ortaya çıkmıştır (Gül, 2002). Reichers (1985) ‘Kişilerin bağlılık duydukları şey nedir?’ sorunun tek başına örgütsel amaçlar ve değerler karşılığıyla cevaplanamayacağını” belirtmiş ve bunun için öncelikle belirli grupların tanımlanarak bu grupların çoklu bağlılık odakları olarak kullanılması gerektiğini söylemiştir. Önceki örgütsel bağlılık sınıflandırmalarında genel olarak bağlılığı örgütün bütününe duyulduğu savunulurken, çoklu bağlılıkta örgüt içindeki farklı öğelere farklı derecelerde bağlılık duyulduğu kabul edilmektedir (Balay, 2000, 38).

2.1.2.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Etzioni, örgütsel bağlılık kavramı yerine “örgütsel katılım” kavramını kullanmış ve işgörenlerin örgüte katılım oranlarına göre sınıflandırmada yabancılaştırıcı katılım, hesapçı katılım ve ahlaki katılım şeklinde üç örgütsel katılım türü belirlemiştir (Güçlü, 2006, 15).

Yabancılaştırıcı katılım bireyin örgüte karşı kuvvetli olumsuz bir yönelimi olarak belirtilebilir. Birey, ortaya çıkabilecek kayıplar ve başka seçenek olmaması gibi nedenlerden dolayı istemediği halde işinden ayrılamazsa yabancılaştırıcı katılımı karşı karşıyadır (Güçlü, 2006, 16). **Hesapçı katılım** “örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler örgütlerine katkılarıyla karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar” (Çakır, 2006, 76). **Ahlaki Katılım** “Ahlaki bağlılık standartlar ve değerler içselleştirildiğinde ve örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişimlerden etkilenmediği zaman gerçekleşmektedir.” (Balay, 2000, 20).

2.1.2.2. Becker'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Cohen'in (2007) örgütsel bağlılığın ilk devri olarak isimlendirdiği tarihlerde Becker'in çalışmasını en önemli çalışma olarak kabul etmiştir. Becker'in çalışmasının örgütsel bağlılık anlamında yapılan çalışmaların ilklerinden ve bu alan için iskelet niteliği taşıdığına işaret etmiştir.

Becker örgütsel bağlılığı işten ayrılma durumunda oluşabilecek maliyetlerle ilişkilendirerek tanımlamış ve işgörenlerin örgüte söz konusu bu maliyetler sebebiyle bağlandıklarını belirtmiştir (Shore ve diğerleri, 2000). Bu maliyetlerin iş görenin işyerine olan yatırımlarının birikimi olarak ele almış ve “yan bahisler (side bet)” terimini kullanmıştır (Cohen, 2007). Becker'e (1960) göre yan bahis birçok sebepten dolayı ortaya çıkabilir. Bu nedenler arasında kültürel beklentileri genelleme (örneğin ihlaller ceza gerektirir gibi), kişisel olmayan bürokratik düzenlemeler (örneğin emeklilik ve yaşlılık hazırlıkları), sosyal rollere kendini hazırlama (mesela kişi yeni iş veya örgüte kendisini uygun görmeyebilir) kendini ifade etme veya bir sosyal imaja erişme kaygısı, iş dışı kaygılar (örneğin aile) (Shore ve diğerleri, 2000).

2.1.2.3. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter örgütsel bağlılığı “Bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir” diye tanımlamış, üç tür bağlılıktan söz etmiştir. Bunlar devam, birlik ve kontrol bağlılıklarıdır (Gül, 2002).

Devam Bağlılığı işgörenin kendini örgütün yaşamını devam ettirmesine adanmasını ifade etmektedir. Örgüt üyeliği “bozulmaması gereken olgu” dur (Güçlü, 2006, 17). **Birlik Bağlılığı** örgüt içindeki sosyal ilişkilere bağlılığı ifade etmektedir (Çakır, 2006, 77). **Kontrol Bağlılığı** işgörenlerin davranışlarının arzu edilen biçimde şekillendirilerek işgörenin örgüt normlarına bağlanmasıdır (Güçlü, 2006, 18).

2.1.2.4. Mowday, Porter ve Steers'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Mowday, Porter ve Steers (1982), kendilerinden önce yapılan çalışmaları baz alarak, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bu amaçlar doğrultusunda çalışma istekliliğini ifade eden tutumsal bağlılık ve kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanan davranışsal bağlılık tanımlarını yaparak; bağlılığın iki çeşidi olduğundan bahsetmişlerdir. Her iki tür bağlılık arasında dönüşümlü (dairese) bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüşlerdir (Balay, 2000, 24). Ayrıca bağlılık tanımlarına psikoloji boyutunu eklemiş ve bağlılığın psikolojik bir durum olduğundan bahsetmişlerdir. Buna göre bağlılığı “organizasyon amaç ve hedeflerin kabul etme ve bunlara güçlü bir inanç”, “örgüt adına büyük çaba gösterme istekliliği” ve “örgüt üyeliğini devam ettirmek için güçlü istek duyma” olarak tanımlamışlardır (Mowday ve diğerleri, 1979).

2.1.2.5. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık, O'Reilly ve Chatman tarafından işgörenin örgüte psikolojik bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Bu çerçevede örgüte bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç boyutta ele almışlardır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

Uyum bağlılığında işgörenlerin örgüte belirli cezalardan kaçınma ve belirli kazançları elde etme adına yüzeysel bağlılık hissetmektedirler (Balay, 2000, 22). **Özdeşleşme bağlılığı** işgörenler örgüte bağlılık göstermekten gurur duymasını ve örgüt

ile özdeşleşmesini ifade etmektedir. Çünkü örgüt işgörenlerin değer verdiği şeyleri desteklemektedir (Güçlü, 2006, 22). **İçselleştirme** örgütlerin en çok tercih ettiği bağlılık biçimidir. Bu boyutta bir bağlılık olduğunda çalışan ve örgüt değerleri arasında tam bir uyum söz konusudur ve bireyin örgütteki değer insanların değerleriyle uyumlu kıldığında gerçekleşir (Güçlü, 2006, 22; Balay, 2000, 22).

2.1.2.6. Meyer ve Allen’in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Meyer ve Allen tarafından geliştirilen çok boyutlu örgütsel bağlılık araştırmacılar tarafından kabul görmüş ve örgütsel bağlılık çalışmalarında sıklıkla kullanılan bir model olarak bilinmektedir (Çekmecelioğlu, 2006, 155). Meyer ve Allen () örgütsel bağlılığı, “çalışanların örgüt ile ilişkisi ile şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olması kararını almalarını sağlayan davranış” olarak nitelendirmişler; devam, duygusal ve normatif bağlılık olarak üç kısma ayırarak incelemişlerdir (Sabuncuoğlu, 2007, 622).

Duygusal bağlılıkta; kişi örgütle özdeşleşme ve örgüte katılımı içeren duygusal bir bağ kurmaktadır. Çünkü bunu “istemektedir”. **Devam bağlılığında** ise maliyetler söz konusudur. Kişi örgütten ayrılması durumunda oluşacak maliyetlerin farkındadır ve bunları hesaba katarak örgüte bağlılığını sürdürür. Örgütle birinci derecede ilişkisini devam bağlılığına dayandıran işgörenlerin bu durumu “iş yapmaya ihtiyaç duyma” şeklinde tanımlanmaktadır. **Normatif bağlılıktaysa** “sorumluluk hissetme” söz konusudur. Çalışanlar örgütte kalmaları gerektiğini düşünmektedirler ve bu istek ahlaki bir itaat hissi içermektedir (Pelled ve Hill, 1997; Gonzalez ve Guillen, 2008).

2.1.2. Örgütsel Bağlılığa Benzer Diğer Kavramlar

Mesleğe bağlılık “bireyin belli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemi ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğu ile ilgilidir” (Baysal ve Paksoy, 1999). Greenhouse’a (1971)göre ise bir mesleğin kişinin yaşamında önemli olması olarak açıklanmaktadır. Bir başka ifadeyle mesleğe bağlılık kişinin mesleği ile güçlü şekilde özdeşleşmesi olarak tanımlanmaktadır.

Birey zamanla mesleğinin daha değerli hale gelmesi sonucu, mesleğinin ideolojisini içselleştirmeye başlar ve onu daha da ileriye götürmek için önemli güdüler

kazanabilir. Bu açıdan mesleğe bağlılık üç düzeyde ele alınabilir. Birinci düzey işten memnun olmadan yaşamdan memnun olunmayacağını savunmak gibi işe dönük genel değer ve yargıları içeren **“işe dönük tutum”** düzeyidir. İkincisi ise meslekle ilgili geleceğe dair planları kapsayan **“mesleki planlama düşüncesidir”**. Üçüncü ve son bölüm ise iş ve iş dışı faaliyetlerin arasındaki tercihlerin açıklanması şeklinde tanımlanabilecek ve çevresini memnun etmese bile bir kimsenin tercih ettiği işte çalışmaya devam etmesi şeklinde örnek verilecek **“işin göreceli önemi”** düzeyidir (Balay, 2000, 36-37).

Mesleğe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakılacak olursa iki farklı görüşten bahsetmek mümkündür. İlk görüşe göre örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılığın zıt kavramlar olduğu düşünülebilir. İkinci görüş ise ilkinin aksine bir kişinin aynı anda mesleğine ve örgütüne bağlılık duyabileceğine vurgu yapmaktadır (İnce ve Gül, 2005, 18).

İşe bağlılık örgütsel bağlılığa benzer bir diğer kavramdır. “İşe bağlılık iş ile özdeşleşme derecesi” olarak tanımlanabilir (Çakır, 2007). Bir başka deyişle işe bağlılık “personelin çalışmakta olduğu işine yönelik olarak edindiği duygusal bir bağ ve inançtır” (İnce ve Gül, 2005, 18). Lodahl ve Kejner (1965) ise işe bağlılığı “kişinin gözünde işin iyiliği ve önemi hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi ve bireyin kimliğini işe bağlı kılan, işe yönelik tutum ve eğilimlerdir” şeklinde tanımlamışlardır (Balay, 2000, 44). “Yaptıkları işi yaşamları ile özdeşleştiren çalışanların, bu konuda daha esnek olan çalışanlara göre örgütlerine daha çok bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir” (İnce ve Gül, 2005, 19).

Örgütsel bağlılığa yakın bir diğer kavramda iş arkadaşlarına bağlılıktır. Çalışma arkadaşlarına bağlılık bireyin diğer işgörenlerle özdeşleşmesi ve onlara karşı bağlılık duymasıdır (Çöl, 2004).

İş arkadaşlarına bağlılık belirli bir amaç için olabileceği gibi kendi başına bir amaç olarakta ortaya çıkabilir. İnsanlar bir takım çıkarlar sağlamak ya da hoşlandıkları için arkadaşlık kurabilirler (İnce ve Gül, 2005, 20).

Çalışma arkadaşlarına bağlılık göstermenin hem bireysel hem de örgütsel bir takım sonuçları vardır. Çalışma arkadaşları bireyin performansını olumlu yönde etkileyebilir iş ile ilgili sorunlara olumlu pozitif katkılar sağlayabilir, sosyal dayanışma duygusunu arttırarak güçlü bir örgütsel bağlılığın oluşmasına ve gelişmesine gerekli alt yapıyı hazırlayabilir (İnce ve Gül, 2005, 21).

Örgütsel bağlılık ile çok yakından ilgili diyebileceğimiz bir başka kavram iş tatminidir. İş tatmini, çalışanın kendi işiyle ilgili iş değerleri üreten, kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir cevap, bireyin bir işten bekledikleri ile iş sonuçlandırıldığında elde ettiklerinin işlevi, ya da çalışanların yaptığı iş hakkında duyguları, şeklinde farklı tanımlamalar yapılabilir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

İş tatminini etkileyen faktörleri örgütsel etkenler (ücret, yükselme fırsatları, işin doğası ve niteliği, organizasyonların politika ve prosedürleri, çalışma şartları tutumları), **etkenler** (çalışma arkadaşları ve yöneticilerin tutum ve davranışları), **bireysel etkenler** (kişinin ihtiyaç ve beklentileri, bireyin iş ile ilgili çıkarları), **kültürel etkenler** (bireyin sahip olduğu inanç değer ve tutumlar), **çevre etkenler** (bireyi etkileyen ekonomik, sosyal ve devlete ait tüm faktörler) olarak beş başlıkta sıralamak mümkündür (Örücü ve diğerleri, 2006).

Yönetim ve organizasyon yazınında örgütsel bağlılık ve iş tatmini konu alan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak bu iki kavramın birbirine bağımlı mı bağımsız mı oldukları konusunda henüz bir fikir birliğine varıldığı söylenemez (İnce ve Gül, 2005, 21). Bunun yanında örgütsel bağlılıkla iş tatmini karşılaştırıldığında örgütsel bağlılığın daha geniş, iş tatminin ise daha dar kapsamlı bir kavram olduğunu söyleyebilmek mümkündür (İnce ve Gül, 2005, 21) .

Örgütsel bağlılığa yakın kavramlar arasında ele alabileceğimiz diğer bir kavramda itaattir. İtaat, bir otorite tarafından tek yönlü olarak verilmiş emirlere dayanan ve dışarıdan kaynaklanan bir görev duygusudur. Bağlılık ise kişisel inanç ve değerlere dayanan içten gelen bir görev duygusudur. Ancak bu iki tanımdan yola çıkarak iki kavramın birbirinin zıttı olduğu sonucuna varılmamalıdır. Aksine iki kavram birbirinin tamamlayıcısı niteliğindedir (İnce ve Gül, 2005, 22). “İtaatsiz bağlılık anarşi gerektirir, çünkü bireylerin bağlılık duydukları örgütün yararı için yapacakları fiiller farklılık

gösterir. Bağlılık olmaksızın itaatse örgütün gelişimini engelleyecektir. Çünkü salt itaatkâr bireyler örgüt yararına daha ne gibi katkıda bulunabileceklerini düşünmeye ihtiyaç hissetmezler ve yenilikçi fikirlerini ortaya koyamazlar ” (Çöl, 2004).

Sadakatte örgütsel bağlılığa yakın olarak nitelendirilen bir kavramdır. Kang ve arkadaşlarına (2004) göre örgütsel sadakat, bireysel çıkarlardan ziyade örgüt çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara bağlılık göstermeyi içeren üye davranışlarını ifade etmektedir. Lee’ye (1971) göre ise “bağlılığın sadece bir boyutu olan örgütsel sadakat, örgüt üyeliğini sürdürme isteği ile ilgilidir. Ayrıca örgütün bir üyesi olmaktan duyulan gururu, örgütü çevreye karşı savunmayı ve başkalarıyla örgüt lehine konuşmaktan keyif duymayı içeren bir tutumdur” (Çöl, 2004).

Sadakate, bağlılığa göre daha dar bir kavramdır ve genellikle bağlılığın bir alt boyutu olarak ele alınabilir. Ancak bağlılık ve sadakat birbirlerinden farklıdır. Örgütsel bağlılık iş başarısından kaynaklanmasına karşılık, sadakat kültürel değerlerden kaynaklanır (İnce ve Gül, 2005, 24). Örgütsel bağlılık sadakate kıyasla daha kapsamlı ve genel bir kavram olmasına rağmen, sadakat bağlılığa nazaran daha güçlü bir duygudur (Çöl, 2004).

2.1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Unsurlar

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar konusunda çok sayıda araştırma yapılmıştır. Araştırmacılar örgütsel bağlılığı etkileyen unsurları incelerken, değişik kriterler kullanmışlardır. Buna göre Tekin araştırmasında bu etkenleri üç farklı sınıflandırma altında vermiştir. Birinci sınıflandırmada faktörleri işgörenin geçmişe ait birikimi, kişisel özellikleri ve örgütsel faktörler olmak üzere üçe; ikincisinde kişisel faktörler iş faktörleri örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere dörde, üçüncüde ise kişisel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmıştır (Tekin, 2002, 57). Mowday ve arkadaşları (1984) ise kişisel özellikler, iş özellikleri, çalışma deneyimleri ve yapısal özellikler olarak farklı bir sınıflandırma yoluna gitmişlerdir. Mathieu ve Zajac (1990) ise örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki bulunduğunu söylemişler ancak bunlardan ancak bir kaçını test edebilmişlerdir. Bu çalışmada üçlü ayrıma gidilecek ve kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar incelenecektir.

2.1.3.1. Kişisel Faktörler

Çalışmanın bu kısmında önceki araştırmalarda örgütsel bağlılıkla ilgisi araştırılan kişisel faktörlere yer verilmiştir. Bu bağlamda yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve örgütte çalışma süresi ile örgütsel bağlılık ilişkisini araştıran çalışmalara değinilmiştir.

2.1.3.1.1. Yaş

Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmacıların çalışmaları incelendiğinde bazı sonuçlar güçlü bir ilişkiye işaret ederken, bazı bulgularda da herhangi bir ilişkiden söz etmek anlamlı görünmemektedir.

Mathieu ve Zajac (1990) yaş ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki saptamışlardır. Sommer ve diğerleri (1992) Koreli işçilerin örgütsel bağlılıklarının yaş ile artış gösterdiğini saptanmıştır (Colbert ve Kwon, 2000). Meyer ve arkadaşları (2002) yaptıkları çalışmada yaşın örgütsel bağlılıkla pozitif korelasyon gösterdiğini saptamışlardır. Ek olarak Angle ve Perry(1981) ile Hrebiniak(1974) yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını savunmuşlardır. Buckho ve diğerleri (1998) ise Rus işçiler üzerinde yaptıkları çalışmalarda yaş ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Cohen (1993) de çalışma grubunu iki alt gruba ayırmış ve genç grupta yaş ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Stevens, Beyer ve Trice (1978); Morris ve Sherman (1981); Hartman ve Bambacas (2000); Gümüş, Hamarat ve Erdem(2003) ; Wahn(1998) yaptıkları araştırmalarda yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiye rastlayamamışlardır .

Bunun yanında bazı araştırmacılarda örgütsel bağlılığın farklı boyutları arasında değişen ilişkiler tespit etmişlerdir. Abdulla ve Shaw (1999) yaş ile duygusal bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulurken devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır (Güçlü, 2006). Diğer taraftan Meyer ve arkadaşları (güçlü) devam bağlılığı ile yaş arasında güçlü bir ilişki bulmuşlardır. Cengiz'in (2001)araştırmasında ise farklı iki örneklem grubunun birinde yaş ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki tespit edilirken bir diğerinde olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Yapılan araştırmaların işaret ettiği gibi yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ne yönde olduğu hakkında net bir şey söylemek mümkün değildir.

Yaşın örgütsel bağlılıkla olumlu ilişkisinin olduğunu savunan araştırmalarda buna gerekçe olarak yaş arttıkça işğörenlerin seçeneklerinin azaldığı düşüncesinden hareketle bağlılıklarının artığını göstermektedir (Tekin, 2002, 60-61). Buna ek olarak Gözen (2007, 56) çalışmasında, kariyer imkanlarının hizmet süresi ile doğru orantılı olduğu, yaşlıların gençlere oranla iş değiştirmeyi riskli buldukları ve yaşlıların iş görürken tecrübelerine dayanarak kendilerine daha fazla güvenmelerinin iş tatminini arttırdığı yönünde açıklamalara yer vermiştir.

2.1.3.1.2. Cinsiyet

Cinsiyetle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan geçmiş çalışmalarda farklı sonuçlar rapor edilmiş ve bu iki değişken arasındaki ilişki açık bir şekilde ortaya koyulamamıştır (Al-Ajmi, 2006, 839). Yapılan çalışmaların bazılarında cinsiyetin örgütsel bağlılığı etkilediği yönünde görüş birliğine varılırken, bunların kimisi kadınların, kimisi erkeklerin örgütsel bağlılık derecelerinin yüksek olduğunu ileri sürmektedir. Bunun tersine bazı çalışmalarda örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Güçlü, 2006, 60). Bununla birlikte bazı araştırmacılar örgütsel bağlılığın farklı boyutlarını incelemiş ve bunların bazılarının cinsiyetle anlamlı ilişki içinde olduğu, bazılarının ise olmadığını savunmuşlardır (Güçlü, 2006, 60). Örneğin Colbert ve Kwon (2000) çalışmalarında cinsiyetin örgütsel bağlılık ile anlamlı ilişki gösteren tek değişken olduğunu savunmuşlardır. Mathieu ve Zajac(1990) ise kadınların erkeklere göre bağımlılığa daha fazla eğilim gösterdiklerini belirlemiştir. Buna karşın Aven ve arkadaşları (1993) tutumsal bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve anlamlı bir ilişkiye rastlayamamışlardır. Ngo ve Tsang (1998) duygusal ve devam bağlılıkları ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Al-Ajmi de (2006) Kuvveyt'te yaptığı çalışmada bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkiye rastlayamamıştır. Bruning ve Snyder (1983) çalışmalarında cinsiyetin örgütsel bağlılık için önemli bir etkileyici olmadığı sonucuna varmışlardır.

Erkek ve kadınlar arasında cinsiyet farkından kaynaklı bağlılık derecelerini baz alan araştırmalarda iki tür yaklaşım vardır ve mevcut araştırmalarda çıkan farklı sonuçların sebeplerinden olarak bu yaklaşım farkı gösterilebilir. Bu yaklaşımların ilki

olan “iş modeline” göre kadın ve erkek arasında örgütsel bağlılık açısından cinsiyet kaynaklı bir fark olmamakla beraber esas fark değişik işler yapılması ve değişik pozisyonlarda çalışılmasıdır. Erkekler genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlanırlar (Tekin, 2002, 59). İkinci yaklaşım ise “cinsiyet modelidir”. Bu model kadınların ev ve aile ile ilgili sorumluluklarını kariyerleri ile çalıştıkları örgütün değer ve amaçlarından daha üstün gördükleri bu sebeple örgütsel bağlılık derecelerinin erkekler kadar yüksek olmadığını ifade etmektedir (Tekin, 2002, 59-60).

Bunun yanında araştırmalarda çıkan sonuçları farklı gerekçelerle açıklayan araştırmalarda vardır. Örneğin bir çalışmada kadınların iş değiştirmekten hoşlanmadıkları savunulurken, bir diğerinde kadın erkek ayrımcılığının kadınlardaki örgütsel bağlılık derecesini artırdığı ileri sürmüştür (Tekin, 2002, 60).

2.1.3.1.3. Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık ilişkisini ele alan araştırmaların birçoğunda bu iki değişken arasında olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Güçlü, 2006, 67). Güçlü’nün çalışmasında yer verdiği 17 araştırmanın 14’ünde olumsuz ilişki çıkması bunu doğrular niteliktedir. Buncho (1998) ve arkadaşları eğitim ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Araştırmacılar olumsuz ilişkinin nedeni olarak işgörenlerin eğitim düzeyi yükseldikçe sahip oldukları seçeneklerin arttığına (farklı iş fırsatları v.s.) ve örgütün karşılayabileceğinden daha fazla beklentilerinin ortaya çıkıp geliştiğini göstermişlerdir (İnce ve Gül, 2005; Colbert ve Kwon, 2000; Buncho ve diğerleri, 1998).

Bunun yanında Buchko ve diğerleri (1998) örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasında olumlu ilişki bulmuşlar ve olaya farklı açıdan yaklaşarak çalışmalarında buldukları olumlu ilişkiyi “ekonomik koşulların ve iş imkanlarının sınırlı olduğu ülkelerde eğitilmiş işgörenlerin örgütsel bağlılık derecelerinin yüksek olabilir” şeklinde değerlendirmişlerdir.

2.1.3.1.4. Örgütte Çalışma Süresi

Güçlü (2006, 70) çalışmasında uzun süre aynı örgütte çalışmanın işgörenin

örgütsel bağlılık seviyesini arttırdığı görüşüne yer vermiştir. İşgörenin hizmet süresi arttıkça örgüte yatırımın ve örgütten elde edilecek kazançların arttığı, bu sebeple ayrılma durumunda oluşabilecek kayıpları yaşamamak adına örgüte bağlılığın arttığı söylenebilir (İnce ve Gül, 2005; 66-67). Ayrıca Mathieu ve Zajac (1990) örgütte çalışılan sürenin artması ile örgütsel normların daha fazla içselleştirildiğini, örgüte psikolojik yakınlığın daha da arttığını ifade etmişlerdir.

2.1.3.2.Örgütsel Faktörler

Çalışmanın bu kısmında örgütsel bağlılık yazınında bahsedilen ve örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler olarak yönetim, ücret, örgüt büyüklüğü, örgüt kültürü ve örgüt tipi, rol çatışması ve belirsizliği, örgütsel adalet ve örgütsel ödüller konuları incelenmiştir.

2.1.3.2.1. Yönetim

İşgörenlerin *yönetim kademelerinde* bulundukları yer işgörenin örgütsel bağlılığının etkileyen unsurlardan biridir. Güçlü'nün yapılan çalışmalara dayanarak yaptığı listede genel olarak üst kademe yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğunu söylemek mümkündür (Güçlü,2006, 95-96). Buna gerekçe olarak yönetici grupların ast gruplara oranla örgütten yana olmaya ve onu desteklemeye daha arzulu olduklarını gösterilebilir. İşgörenin yönetim kademesinde lehine olan değişimler genellikle örgüte olan bağlılığı arttırırken, tersi durumlar daha az bağlılık göstermesine neden olacaktır (Tekin, 2002, 69).

Ayrıca yöneticilerin kullandığı *yönetim tarzının* işgörenlerin tutumları üzerine önemli bir etkisinin olduğu ve bununda işgörenlerin örgütsel bağlılık seviyelerini etkilediği belirtilmektedir (Güçlü, 2006, 97). Baskıcı yönetim tarzı izleyen, astların kararlara katılmasını teşvik etmeyen ve sıkı bir denetim uygulamayan yöneticiler çalışanlarda örgütsel bağlılık derecesi üzerinde olumsuz etki yaparken, arkadaşça ve katılımcı bir tarz izleyenler olumlu etki yapmaktadırlar (İnce ve Gül, 2005, 74).

2.1.3.2.2. Ücret

Örgüte bağlılığı etkileyen en belirgin unsurlardan birisi de ücret düzeyidir. Yapılan bir çalışmada ücret düzeyinin işi bırakmada en önemli etkenlerden birisi olduğu

öne sürülmüştür. Ücret düzeyi yanında ücret dağılımındaki adalet, ücret politikası, ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimleri örgütsel bağlılığı etkileyen diğer önemli unsurlardır (İnce ve Gül, 2005, 73).

2.1.3.2.3. Örgüt Büyüklüğü

Diğer değişkenlerde de olduğu gibi örgüt büyüklüğü ile örgütsel bağlılık arasında yapılan çalışmalarda da farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Sommer ve diğerleri (1996) büyük örgütlerde çalışan kişilerin bağlılık düzeyinin düşük olduğunu bulmuşlar ve bunu büyük örgütte çalışan kişilerin katılım ve etkileşim potansiyellerinin düşük olmasına bağlamışlardır. Aksine Mathieu ve Zajac(1990) çalışmalarında örgüt büyüklüğü ve örgütsel bağlılık arasında ilişki bulamamışlardır. Gözen (2007, S.59) ise büyük örgütlerdeki oturmuş sistematik yapıdan kaynaklanan avantajlardan dolayı örgütsel bağlılık derecesini yüksek olacağına işaret etmiştir. Ayrıca “Büyük örgütlerde işgörenlere yapılan yatırım ve sunulan imkanlar fazla olacağı için işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının küçük örgütlerdeki göre daha yüksek olacağı iddia edilmektedir” (Güçlü, 2006, 102).

2.1.3.2.4. Örgüt Kültürü ve Örgüt Tipi

Örgüt kültürü çalışanların öncelikleri ile örgütün hedefleri arasında bir köprü işlevi görerek örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örgüt kültürü çalışanlar arasında kimlik duygusunun gelişmesini sağlayarak ve örgütsel amaçlara katılımı teşvik ederek örgütsel bağlılığın oluşmasına veya kuvvetlenmesine destek olmaktadır (İnce ve Gül, 2006, 76). Erdem (2007) ise çalışmasında örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmış ve bazı örgüt tiplerinin örgütsel bağlılığı olumsuz bazılarınınsa olumlu yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Bourantas ve Papalexandris (1992) kamu kuruluşlarında çalışan kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varmışlardır. Lyons ve diğerleri (2006) çalışmalarında kamu, özel sektör ve yarı kamu olarak ele aldıkları üç tür sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini karşılaştırmışlardır. Sonuç olarak özel sektör çalışanlarının diğer iki sektörde çalışanlara göre daha büyük örgütsel bağlılık gösterdiklerini bulmuşlardır.

2.1.3.2.5. Rol Çatışması ve Belirsizliği

“Rol çatışması en genel ifadeyle bir rolün beklentilerinin diğer rolün

beklentilerinin karşılamaması durumunda ortaya çıkan roller arası çatışma” şeklinde tanımlanmaktadır (Özen ve Uzun, 2005). Rol çatışmasının işgörenlerde içsel çatışmayı ve iş ortamı gerilimini artırdığı, bunun yanı sıra işgörenlerin iş tatminini ve örgüte olan güvenlerini azalttığı sonucu elde edilmiştir. Çalışma ortamında yüksek rol çatışması, işgörenlerde örgütsel bağlılığın oluşmasını engelleyen bir unsur olarak belirtilmiştir (Güçlü, 2006, 81).

Aynı şekilde iş ile ilgili yükümlülüklerden bireyin yeterli bilgilendirilmemesi ve belirlenmiş görev beklentilerin anlaşılmaması durumunda ortaya çıkan rol belirsizliği de örgütsel bağlılık derecesinin oluşumunu engelleyen ve düşüren bir etkiye sahiptir (Balaban, 2000; Balay, 2000, 61). Rol belirsizliği sonucu birey işe yaramazlık duygusuna kapılarak moralini düşürebilir ve işini bırakmaya niyet edebilir (Balaban, 2000).

2.1.3.2.6. Örgütsel Adalet

Yönetimin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili olan örgütsel adalet örgütsel bağlılık üzerinde etkili bir başka unsurdur. Örgütsel adalet kavramı dağıtımsal ve prosedürel olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır. Kaynakların dağıtımı ile ilgili olan dağıtımsal adalet ücret ve iş tatmini gibi iki kişisel çıktı sağlarken, karar alma sürecini ifade eden prosedürel adalet örgütsel bağlılık ve yöneticilerin adil görülmesi gibi iki önemli sonuca neden olmaktadır. Bu açıdan prosedürel bağlılık örgütsel bağlılık açısından daha fazla önem arz etmektedir (İnce ve Gül, 2005, 76).

2.1.3.4.7. Örgütsel Ödüller

Ödüller başarılı performans sergileyen işgörene “Teşekkür” mesajını iletmenin en iyi yoludur. İşgörene “sana değer veriyoruz”, “yaptığın işi takdir ediyoruz” mesajını vermektedir” (Gözen, 2007, 64). Bu açıdan örgütsel ödüller bağlılık üzerinde güçlü ve olumlu etkiler yapar. Kişi örgüt tarafından kendisine sunulan ödülleri yeterli ve adil olarak algılsa örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık duymaktadır (İnce ve Gül, 2005, 79).

2.1.3.3. Örgüt Dışı Faktörler

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden örgüt dışı

faktörler olarak belirtilen alternatif iş imkanları ve profesyonellik ele alınmıştır.

2.1.3.3.1. Alternatif İş İmkânları

Bir kişinin işe başladıktan sonra bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı etken, yeni iş bulma olanaklarıdır. Özellikle işsizlik oranın yüksek olduğu ülkelerde bu etken daha fazla önem kazanmaktadır. Örgütsel bağlılık yazınında, yeni iş bulma olanaklarının az olmasının örgütsel bağlılığı artırdığı konusunda görüş birliği bulunmaktadır (İnce ve Gül, 2005, 85). Bununla birlikte Curry ve arkadaşları (1986) örgütsel bağlılık ve alternatif iş imkanları arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır.

2.1.3.3.2. Profesyonellik

Profesyonellik mesleğe bağlılıkla ilgili bir kavramdır ve bireyin mesleği ile özdeşleşmesini, mesleki değerleri kabul edip içselleştirmesini ifade etmektedir. Profesyoneller için bağlılık zaman zaman çelişkili bir durum ortaya çıkarmaktadır. Profesyoneller için ya mesleğe bağlılık ya da örgütsel bağlılık önem kazanmaktadır. Profesyonellerin çalıştıkları örgütlerin mesleki gelişime destek oldukları zaman çalışanların mesleki bağımsızlıklarının olumsuz yönde etkilendiği, örgütsel bağlılıklarının ise olumlu yönde etkilendiği söylenebilir (İnce ve Gül, 2005, 84).

2.1.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçlarını konu alan araştırmalar konuyu farklı ölçütlere göre sınıflandırarak ele almaktadırlar. Balay (2000, 83-95) düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık ayrımı yapmış ve örgütsel bağlılığın bu seviyelere göre sonuçlarını incelemiştir. Balay'a (2000) göre **düşük bağlılık düzeyinin** birey açısından olumlu sonuçları bireysel yaratıcılık ve özgünlük; olumsuz sonucu ise düşük performans olabilmektedir. Örgüt açısından olumsuz sonuçları ise yüksek iş devri, devamsızlık, örgütte kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol olarak sıralanmıştır. **İlmlı bağlılık düzeyinin** birey açısından olumsuz sonucu mesleki gelişme ve ilerleme fırsatlarının sınırlı olması olabilir. Örgüt açısından olumlu sonuçlarının çalışanların sınırlı işten ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu olabilir. **Yüksek bağlılık düzeyinin** birey açısından olumlu sonuçları davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu; olumsuz sonuçları ise bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik

fırsatlarının boğulması; değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji olabilir. Örgüt için ise olumlu sonuçlar güvenli ve dengeli işgücü, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi şeklinde ifade edilirken; olumsuz sonuçlar insan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu olabilir (Balay, 2000, 93).

Buna karşılık örgütsel bağlılığın sonucunu konu alan diğer çalışmalarda performans, devamsızlık, işe geç kalma, iş gücü devir oranı, işten ayrılma niyeti ve stres örgütsel ile ilişkilendirerek açıklamıştır. Performansla örgütsel bağlılık arasında Mowday ve diğerleri (1982) zayıf bir ilişkiden söz ederken Mathieu ve Zajac (1990) bu iki kavramın ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bunun yanında Angle ve Perry (1981), Marsh ve Mannari (1977), Mathieu ve Zajac(1990) ile Mowday ve diğerleri (1982) gibi birçok araştırmacı örgütsel bağlılıkla gecikme, devamsızlık ve iş devir hızı arasında negatif bir ilişkiden bahsetmişlerdir.

2.2. İş Değerleri

Çalışmanın bu kısmında ilk olarak iş değerleri kavramının tam olarak anlaşılması açısından önemli görülen değer kavramı ele alınmıştır. Bu bağlamda değer kavramının tanımı, değer kavramına benzer diğer kavramlar ve değer kavramının sınıflandırılması konuları incelenmiştir. Sonrasında iş değerleri kavramı incelenmiş, konu ile ilgili tanımlar, sınıflandırmalar, geliştirilen ölçekler ve değişkenlere yer verilmiştir.

2.2.1. Değer Kavramı

Değer konusu felsefeciler, ilahiyatçılar, antropologlar, siyasal bilimciler, sosyologlar, ekonomistler ve psikologlar başta olmak üzere davranış ve toplum bilimleriyle ilgilenen araştırmacılar tarafından oldukça geniş bir çerçevede incelenmiştir. Sonuç olarak kavrama yaklaşım açısından farklılıklar oluşmuş ve sosyal bilimlerdeki birçok konu gibi “değer” üzerinde de ortak bir tanıma varılamamıştır (Silah, 2000, 319–320). Doğal olarak kavram farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmış ve kullanılmıştır. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir:

Super (1970) değerleri “insanların davranışlarında çabaladıkları arzu edilen

neticeler veya amaçlardır” şeklinde tanımlamıştır. Lussier’ın (1993)tanımına göre “bireyin değerleri ona göre neyin doğru neyin yanlış neyin olması gerekti hakkındaki hisleridir” (Ferk, 1998, 44).

Ravlin ve Meglino (1987) değerleri kişinin nasıl davranması gerektiği hakkındaki inancıdır şeklinde tanımlamışlardır (Burd, 2002).Shwartz (1999) ise “değerlerin alternatif davranış biçimlerini değerlendirmek ve aralarından seçim yapmak için birer normatif standart işlevi gördüğünü” belirtmiştir. Schwartz ve Bilsky (1987) ise değer kavramını şu şekilde ifade etmişlerdir. Değerler inanç ya da düşüncelerdir, istenilen nihai durumlar ya da davranışlarla ilgilidir, özel durumların üzerindedir, davranış ve olayların seçilmesini ya da değerlendirmesini yönlendirirler, göreceli önemlerine göre sıralanırlar. Değerler insanlara yaşamlarında değişken önemlilik içerisinde yol gösteren ilkeler olarak hizmet eden, arzu edilebilir amaçlardır (Schwartz, 1999, 24-25).

Rokeach’a (1973) göre değerler tutumları ve davranışı belirleyen veya bunlara yol gösteren kılavuz veya standartlardır. Rokeach (1973) değerleri sosyal davranış ve sosyal hareket, tutumlar ve ideoloji, değerlendirme, ahlaki yargılama, kendini ve diğerleri haklı çıkarma kendini başkalarına sunma ve diğerlerini etkilemeye teşebbüs etme gibi hemen hemen tüm davranış türlerinin belirleyicileri olarak belirtmiştir (Burd, 2002, 21).

Rokeach (1973) değer kavramını aşağıdaki şekilde tanımlamıştır :

“Değer bir insanın veya toplumun bir sürece veya sonuca ilişkin belli bir şeyin karşısına tercih edilmesi gerektiğine olan inancıdır. Diğer bir deyişle değerler pozitif veya negatif belli bir durumdan bağımsız olarak, sonuçta ne olması gerektiğini ve bunun ışığı altında davranışların ve tutumların nasıl olması gerektiği hakkındaki inançlardır.”

Rokeach (1973) ayrıca değerın üç bileşeninden bahsetmektedir. Bunların ilki kişinin arzu ettiği sonucu veya süreci, daha iyi olduğunu bilerek istediğini gösteren bilişsel bileşenidir. İkincisi duygusal bileşendir ve kişinin arzu ettiği sonucu veya süreci,

daha önceki tecrübelerinden etkilenecek ve duygusal olarak isteme derecesini göstermektedir. Son bileşen ise davranışsal bileşen olup değerin bir etkiye tepki olarak çıkma yönünü göstermektedir.

2.2.1.1. Değerlerin İlişkili Olduğu Kavramlar

Çalışmanın bu bölümünde değer kavramı ile ilgisi olduğu düşünülen tutum, norm ve inanç kavramlarına değinilecektir.

Değer, tutum, güdü ve davranış kavramlarını davranış süreci içerisinde ele alarak incelemek mümkündür. İnsanlar büyüyüp geliştikçe gerek doğuştan gelen genetik yapılarının, gerekse başta aile olmak üzere sosyal çevrelerinin etkisiyle değerleri şekillenir. Değerler şekillendikten sonra değer yargılarını, kişisel tercihleri ve tutumları; tutumlarda olaylar karşısında duygusal güdülerini geliştirmektedirler. Son olarak da olaylar karşısında güdülerimiz davranışa dönüşmektedir. (Kasnak, 1998, 5).

Tutum bireylere, olaylara ve durumlara karşı belirli bir şekilde hareket etme eğilimi şeklinde tanımlanabilir (Marshall, 1999, 765). Değerlerle ilişkilendirdiğimizde ise tutumun için değerlere dayalı olarak davranışın hazırlayıcısı olduğunu söylenebilir (Silah, 2000, 342). Değerlerle tutumların arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda başlıca iki görüş hâkimdir. Birincisinde değerler daha geniş, daha genel ve hiyerarşik olarak daha fazla önem taşıyan tutumlar olarak tanımlanmıştır. Diğerinde ise değerleri tutumların bir parçası olarak değerlendirmektedir (Silah, 2000, 363). Ayrıca değerler tutumlara benzemelerine rağmen onlardan daha köklü, daha durağan ve daha kalıcılardır (Ferk, 1998).

İnanç bir düşünceye gönülden bağlı bulunmak olarak tanımlanabilir. İnanç ve değerlerin birbirleriyle yakın kavramlar oldukları düşünülmektedir. Ancak inançları şimdi ve geçmişte ne bildiği ile ilgi olup objektif şekilde test edilebilir, buna karşılık değerler iyi, doğru hoş olanı belirtir ve objektif olarak ölçülemez (Silah, 2000, 341).

Normlar insanların nasıl ve ne şekilde davranacaklarını düzenleyen kuralları bütünüdür (Özkul, 2007, 33). Normlar değerlere dayanmaktadır. Diğer bir ifade ile değerler normların temelini oluşturmaktadır (Silah, 2000, 340; Özkul, 2007, 33). Rokeach (1973) değerler ve normlar arasında üç fark olduğunu belirtmiş ve bunları şu

şekilde ifade etmiştir: norm davranış biçimine değer ise davranış biçiminin son ifadesine işaret eder; değerler içsel ve kişiseldir, normlar ise dışsaldır. Değerler arzu edileni gösterirler fakat normlar daha kısıtlayıcı olup belirli bir şekilde davranmak için emir ve yasaklamalardan ibarettirler (Özkul, 2007, 34).

2.2.1.2. Değerlerin Sınıflandırılması

Değerler yazını incelendiğinde değerlerle ilgili çeşitli ölçütlere dayanılarak yapılan sınıflandırmalara rastlamak mümkündür. Bunlardan önemli görülenler aşağıda ele alınmıştır.

Rokeach (1979) bireysel değerleri öncelikle iki ana gruba ayırmıştır. Bunlar araçsal ve nihai değerlerdir. Nihai değerler hayatın son halindeki arzulanan durum ya da temel amaçlara ilişkin inançlar ya da düşüncelere ilişkindir. Araçsal değerler ise istenilen sonuca ulaşmak için kullanılırlar (Burd, 2002, 22). Daha sonra nihai değerleri **kişisel** (kendiyi barışık olma gibi) ve **toplumsal** (dünya barışı gibi); araçsal değerleri ise **beceri** ile ilgili değerler (bireyi merkez alır) ve **ahlaki** değerler (kişiler arası ilişkilerle ilgilidir) olarak ikiye ayırmaktadır (Altaş, 2004, 33).

Uyan (2002,52) ise çalışmasında Allport ve çalışma arkadaşlarının sınıflandırmasına yer vermiştir. Çalışmacılar değerleri “hayatın temel amacı düzenli ve sistemli bir şekilde bilgi edinmektir” fikrine dayanan **kuramsal değerler**, genel ilgi alanı fayda kavramına dayanan **ekonomik değerler**, şekil ve ahenge önem veren **estetik değerler**, nezaket, sempatik olmak ve özverili davranışa önem veren **sosyal değerler**, başkaları üzerinde güç ve etki sahibi olmaya önem veren **politik değerler**, evrenin bütünlüğünü anlamak ve bunu tarif etmeye dayanan **dinsel değerler** olmak üzere altı ana grupta toplamışlardır (Uyan, 2002, 52).

Değerler güdüsel özelliklerine göre de sekize ayrılmaktadır. Bunlar eğlence, güvenlik, başarı, kendini yönlendirme, sınırlayıcı-itaate zorlayıcı, toplum yanlısı, güç ve olgunluk olarak sınıflandırılmışlardır (Altaş, 2004, 35-36).

2.2.2. İş Değerleri

İş değerleri ile ilgili araştırmalar incelendiğinde üç ana akım göze çarpar. Bunlardan birincisi iş değerlerinin temel birleşenlerini tanımlamaya odaklanır ve

bunların yapısıyla ilgili hipotezleri test etmeye yönelik araştırmalardan oluşmaktadır. İkincisi iş değerlerinin diğer kişisel, sosyal ve örgütsel değişkenlerle olan ilişkilerini inceleyen çalışmaların bir araya geldiği gruptur. Üçüncüsü ise ulusal kültürün, iş değerlerinin derece ve kalıpları üzerindeki etkisini ölçen çalışmaları kapsar (Sagie ve diğerleri, 1996). Bu çalışmada tez konusunun kapsamı ile sınırlı kalınarak iş değerleri kavramını tanıtmaya ve genel bir çerçeve içinde anlamaya yönelik bir yazın özeti verilmiştir. İlk olarak iş değerleri tanımlanmış, sonrasında iş değerlerinin sınıflandırılmasına, iş değerlerini ölçmek için geliştirilen ölçeklere, son olarak da yazın incelemesinde iş değerleri ile ilişkisi araştırılan değişkenlere yer verilmiştir.

2.2.2.1. Tanım

İş değerleri konusu büyüyen bir çalışma alanı olmasına rağmen geniş kabul görmüş bir tanıma sahip değildir (Dose, 1997). Aşağıda kavram ile ilgili bazı tanımlamalara yer verilmiştir.

Super'e (1970) göre bireyin toplam değerlerinin alt kümesi olan iş değerleri kişinin işinde aradığı ya da arzuladığı nitelik, karşılık ve tatmindir (Fertz, 1998, 46). Bir başka tanıma göre ise iş değerleri bireylerin işlerinde ulaşmaya çalıştıkları genel ve göreceli olarak durağan amaçlardır (Vos ve diğerleri, 2005). Elizur'a (1984) göre "bir iş değeri bireyin iş ortamında edinilen kesin çıktılarına verdiği önem olarak tanımlanabilir". Bir başka tanıma göre ise değerler kişinin içsel dürtülerine bağlı olarak nasıl davranması gerektiği şeklinde tanımlanmış ve eğer bu özellikle işe ait bir davranışla ilgili ise tanıma işinde eklenmesi gereğine işaret etmiştir (Atlaş, 2004, 36).

2.2.2.2. İş Değerlerinin Sınıflandırılması

İş değerleri konusunda en çok başvuru alan ayrım şekillerinden birisi içsel ve dışsal değerler ayrımıdır. İçsel değerler iş çeşitliliği ve otonomi gibi kişinin işinden maddi olmayan beklentilerine işaret etmektedir. Dışsal değerler ise çalışanların maddi ya da araçsal iş beklentilerine işaret eder (Hegney ve diğerleri, 2006, 2) Bunlar ücret ve yükselme fırsatları gibi değerlerdir. Dışsal değerler, yapılan bir iş ile doğrudan ilgili olmayan, fakat o örgütte bulunmaktan dolayı ve yapılan işte gösterilen performansın sonucu olarak elde edilecek ücret ve ücret dışı maddi imkânlar, statü itibar ve güçle ilgilidir. Bunun yanında içsel değerler yapılan işin içeriğiyle ve doğrudan o işi yapıyor olmaktan alınan tatminle ilgilidir. Diğer bir deyişle dışsal değerleri ön planda olan

birey, o işin sonuçta kendisine getireceği maddi imkânlar ve toplumsal değerlerle ilgilenirken, içsel değerleri ön planda olan birey o işi yapıyor olmaktan alacağı manevi hazla ilgilidir (Kasnak, 1998, 9-10).

Elizur(1984) ise öncelikle iş değerlerini yirmi dört maddeden oluşan bir listede toplamıştır. Daha sonra iş değerlerinin iki taraflı bir kavram olduğunu belirterek iki farklı sınıflandırma yapma yoluna gitmiştir.

İş çıktılarının ilk yönünü iş çıktılarının şekilleri olarak ifade etmiş ve kavramsal, duygusal ve araçsal olmak üzere üç boyutta ele almıştır (Sagie ve diğerleri, 1996). **Bilişsel iş değerleri**, Elizur (1984) tarafından başarı gibi uygun davranışları kabul eden inanç sistemi olarak nitelendirilmiştir. Maddi ya da sosyal olmaktan ziyade psikolojik çıktıları tanımlamaktadır (Altaş, 2004, 42). Bunlar, başarı, terfi, işte geri bildirim, statü, topluma yararlı olma, işte bağımsızlık, övünç duyulacak bir şirketin çalışanı olma, örgütte ve işte etkili olma, işin ilgi çekici ve anlamlı olması, kişisel gelişim imkânı bulunması, işte bilgi ve becerilerin kullanılması değerleridir (Altaş, 2004, 42). **Duygusal iş değerleri** ise sosyal ilişkilerle ilgili iş değerlerini kapsamaktadır. Bunlar uyumlu ve samimi iş arkadaşları, işte saygı ve itibar görme, insanlarla tanışabilme ve etkileşimde bulunabilme, amirlerin adil ve düşünceli olması gibi değerlerdir ve iyi iş yapıyor olarak tanınmayı da içermektedir. **Araçsal iş değerleri**; maddi olanaklarla ilgilidir ve çalışma saatleri, iş imkânları, iş güvenliği ve sürekliliği, rahat ve temiz çalışma şartları ve ücret olarak sıralanmıştır (Altaş, 2004, 42) .

Elizur (1984) iş performans ilişkisini temel alan sınıflandırmasında ise kaynaklar ve ödüller olmak üzere ikili ayrıma gitmiştir. İş çıktılarının ve imkânlarının ilk kısmı çalışanı daha işi yapmadan önce verimli çalışması için güdülemeyi amaçlamakta ve bunlara **kaynaklar** adı verilmektedir. Çalışma koşulları ve maddi olmayan imkânlarla ilgilidir. Bu değerler aşağıda sıralanmıştır:

- İş başarıma
- Servis, tatil, emekli maaşı, sigorta gibi maaş dışı sunulan imkânlar
- Övünç duyulacak şirketin bir çalışanı olma
- Topluma yararlı olma
- Uygun çalışma saatleri

- Uyumlu ve samimi iş arkadaşları
- İşte saygı ve itibar görme
- İşte bağımsızlık
- Organizasyonda etkili olma
- İşte etkili olma
- İlgi çekici iş
- İş güvenliği, işin sürekliliği
- İşin anlamlılığı
- Kişisel gelişim imkânı
- İnsanlarla tanışabilme ve etkileşimde bulunabilme imkânı
- Sorumluluk
- Amirlerin adil ve düşünceli olması
- İşte bilgi ve yeteneklerini kullanabilme
- Rahat ve temiz çalışma şartları

Ödüller ise iyi bir performans gösterdikten sonra elde edilebilecek maddelerden oluşmaktadırlar. Bunlar (Altaş, 2004):

- Terfi ve ilerleme imkânı
- İşin sonuçlarıyla ilgili geri bildirim alma
- İşin anlamlılığı
- Statü
- İyi iş yapıyor olarak tanınma
- Ücret artışı

2.2.2.3. İş Değerleri ile İlgili Geliştirilen Ölçekler

Bu bölümde Rokeach (1973), Manhardt (1972), Mirels ve Garret (1971) ile Schwartz (1994) tarafından geliştirilen ve iş değerlerini ölçmek amacı ile kullanılan çeşitli ölçeklere yer verilmiştir.

Rokeach (1973) tarafından “Değer Edinmek (Value Attainment)” adı ile geliştirilen ölçek, 18’i nihai (terminal) ve 18’i araçsal (instrumental) olmak üzere toplam 36 maddenin bir kişi için arz ettiği önem derecesine göre sıralanması esasına

dayanmaktadır. Birey ve toplumsal odaklı olmak üzere iki kategoride ele alınabilecek olan nihai değerler “rahat bir hayat” gibi arzu edilebilir son durumlara işaret etmektedirler. Dünya güzelliği, özgürlük, mutluluk, aile güvenliği, ulusal güvenlik araçsal değerlere örnek olarak verilebilir. Araçsal değerler ise davranış tarzları ile ilgilidir. Hırs, açık fikirlilik, dürüstlük, sorumluluk araçsal değerlere örnek olarak verilebilir. Ahlaki ve yetenek olmak üzere iki başlık altında sınıflandırılabilirler.

Manhardt (1972) “İş Değerleri Envanteri (Work Value Inventory)” adında, 25 farklı iş özelliğini değerlendiren bir ölçek geliştirmiştir. Bu özelliklerin 21 tanesini üç boyutta gruplandırmıştır. Bu boyutlar “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” olarak adlandırılmıştır. Rahatlık ve güvenlik boyutu konforlu çalışma şartları, iş güvenliği ve düzenli rutinler gibi iş özelliklerini kapsamaktadır. Yetenek ve büyüme başarı hissi, becerileri geliştirmeye devam etme gibi iş özelliklerini içermektedir. Statü ve bağımsızlık boyutu ise yüksek gelir, yüksek yönetim kademelerine yükselmeye izin verme, bağımsız çalışmaya izin verme gibi iş özelliklerini içermektedir.

Mirels ve Garrett (1971) “Protestan İş Ahlakı (Protestan Work Ethic)” adlı ölçeği geliştirmişlerdir. Ölçek 19 madden oluşmaktadır ve Mudrack Mason ve Stepanski (1999) tarafından iş, çilecilik ve tembellik olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Protestan iş ahlakı tembelliği değil iş sorunları ile ilgili gayretleri içerir, kredileri zamanında geri ödeme, tüketimde tasarruflu olmayı öne çıkarmaktadır.

Schwartz (1994) tarafından geliştirilen “İş Değerleri Anketi (Work Values Survey)” 56 adet davranış tarzı ve çıktısını değerlendirmektedir. Söz konusu değer maddeleri on başlık altında gruplandırılabilir. Bunlardan ilki “güç”tür ve sosyal statü, prestij, kaynaklar ve insanlar üzerinde kontrol gibi değerleri kapsamaktadır. İkincisi kişisel başarı, hırs yeteneklilik gibi değerlerden oluşan “başarı”dır. Üçüncüsü “hazcılık” olarak ifade edilir ve zevk ile eğlenceli bir hayat gibi değerleri içermektedir. Dördüncüsü “teşvik” olup heyecan, yenilik, meydan okuma gibi değerlerden meydana gelmektedir. Beşinci grup “kendi kendini yönetme” olarak adlandırılmıştır ve bağımsız düşünme ve hareket etme gibi değerleri kapsamaktadır. Altıncı grup olarak ifade edilen “evrensellik” ise anlayış, hoşgörü, insanların refahını ya da doğayı koruma gibi maddeleri içermektedir. Yedinci grup “yardımseverliktir”. Aile, arkadaşlar ve yakın

çevrenin refahını korumak ve arttırmak ile ilgilidir. Yardımseverlik, dürüstlük ve sorumluluk gibi değerleri kapsar. Sekizinci grup “gelenek”lerdir ve geleneksel kültür ve dinin kabullerine saygı gösterme gibi değerleri içermektedir. Dokuzuncu grup “uygunluk” olup, hareketlerde kendini tutma ile ilgili olan kibarlık ve öz disiplin gibi değerleri içermektedir. Onuncu ve son grup ise “güvenlik”tir ve sosyal düzen, ulusal güvenlik, aile güvenliği gibi maddelere yer vermektedir.

2.2.2.4. İş Değerlerinin ile İlgili Çalışmalar

Sagie ve diğerleri (1996) çalışmalarında iş değerleriyle ilgili olup olmadığı araştırılan değişkenlere yer vermişlerdir. Buna göre yaptıkları yazın incelemesinde genetik ve çevresel faktörlerin, demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem v.b.), iş ahlakının, örgütsel bağlılığın ve performansın iş değerleri ile ilişkisini araştıran çalışmalardan bahsetmişlerdir. Buna göre Keller ve diğerleri (1992) 23 tek ve 20 çift yumurta ikizi üzerinde yaptıkları araştırmalarında iş değerlerinin %40’lkkısının genetik, %60’lık kısmının da çevresel faktörlerle açıklanabileceğini belirtmişlerdir. Yaş, cinsiyet ve ırk değişkenlerinin iş değerlerini direkt olarak etkilemediğinden bahsetmişlerdir. Ahlakın ş değerlerine vurgu yapan çalışkanlık ve başarı gibi çeşitli dinsel geleneklere dayandığını belirterek iş değerleri ile iş ahlakı arasında bağ kurmuşlardır. Bununla birlikte bazı değerlerin örgütsel bağlılık ile olumlu ilişki gösterirken bazılarının olumsuz ilişki gösterdiğine değinmişlerdir. Performans ile ilgili inceledikleri araştırmaların bazılarında performansın iş değerleri ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığını, bazılarında olumsuz, bazılarında ise olumlu ilişkisinin olduğunu saptamışlardır.

Miller (2006) otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmalarında iş değerleri ile yaş arasında anlamlı bir ilişkiye rastlayamamışlardır. Yaş değişkeninin iş değerleri ile ilişkisi nesiller arası farklılığı temel alarak da açıklanabilmektedir. Buna göre Eslinger (2000) nesillerin iş değerleri açısından değerlendirmiş ve anlamlı farklılıklar bulmuştur. Buda iş yerindeki farklı yaş gruplarının iş değerleri açısından incelendiğinde farklılıklar gösterebileceğinin göstergesi olabilir.

Furnham ve diğerleri (2005) İngiltere ve Yunanistan’ı kapsayan beş yüzün üzerinde çalışanı kapsayan, kişilik özellikleriyle bireylerin iş değerlerini karşılaştırdıkları iki çalışmada yaş ve cinsiyetin iş değerleri üzerindeki etkilerine de

bakmışlardır. Sonuç olarak iş değerleri ile yaş arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır. Yaşın iş değerlerini açıklamada güvenilir bir eğişken olmadığını belirtmişlerdir.

Cherrington, Conde and England (1979) yaşın ve eğitimin, işin ahlaki önemi ya da paranın önemi gibi çeşitli iş değerleriyle ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Sagie ve diğerleri, 1996, 3)

Fields (2002) çalışmasında Protestan iş ahlakı ile yaş, eğitim seviyesi, boş zamanlara olumlu bakış ile olumsuz ilişki gösterdiğini belirtmiştir. Ayrıca örgütsel ve mesleki bağlılık, iş katılımı, etik olarak kuşkulu olan hareketlerle kişisel çıkar sağlamanın kabul edilmezliği ile iş değerlerinin olumsuz ilişki gösterdiğinden bahsetmişlerdir.

Siu (2003) Çin’li çalışanlar üzerinde iş değerleri ve iş performansının ilişkisini ortaya koymaya yönelik bir araştırma yapmıştır. Sonuç olarak Çin iş değerleri ile iş performansının olumlu ilişkili olduğunu bulmuştur.

Lyons ve diğerleri (2006) sektörlere göre iş değerlerini incelemiştir. Kamu sektörü, özel sektör ve yarı kamu olarak ele aldıkları üç farklı sektör çalışanlarının iş değerlerinde farklılıklar belirlemişlerdir. Yarı kamu sektöründe çalışanlar topluma katkı sağlayacak işlerde çalışmayı kamu sektörü çalışanlarına göre, kamu sektörü çalışanları ise özel sektör çalışanlarına göre daha fazla önemsemektedir. Yarı kamu sektöründe çalışanlar ilerleme fırsatlarına hem kamu hem özel sektör çalışanlarına göre daha az değer vermektedir. Kamu sektörü çalışanları teşvik edici ve zorlayıcı işle yarı kamu sektöründe çalışanlara göre daha fazla önem vermektedir. Bunun yanında prestij açısından karşılaştırıldığında özel sektör çalışanlarının kamu sektörüne göre prestije daha fazla önem verdiklerini bulmuşlardır.

2.3. İş Değerleri ve Örgütsel Bağlılığı Birlikte Ele Alan Çalışmalar

Putti, Aryee ve Liaeng (1989) Doğu Asya örneklemini kullandıkları çalışmalarında içsel iş değerlerinin örgütsel bağlılık ile araçsal iş değerlerinden daha fazla ilişki gösterdiğini belirlemişlerdir. Koslowsky ve Elizur (1990) ise İsraili çalışanlardan oluşan bir örneklem üzerinde çalışmışlardır ve örgütsel bağlılığın

bağımsızlık, iş merakı ve yetenekleri kullanma gibi bilişsel iş değerleri ile pozitif ilişki gösterdiğini bulmuşlardır. Bunun yanında sadece ücret (pay) iş değerleriyle ilgili bulunmuş bunun dışındaki araçsal ve duygusal değerler ile örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişkiye rastlayamamışlardır (Sagie ve diğerleri, 1996, 507).

Kidron (1978), Protestan iş ahlakı olarak tanımlanan iş değerleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. İş değerleri ile ahlaki katılım arasında güçlü bir ilişki olduğunu savunmuşlardır. Buna rağmen iş değerleri ile hesapçı katılım arasındaki ilişkinin sorgulanabilirliğine dikkat çekmiştir. Sonuç olarak çalışmalarında iddia ettiği gibi iş değerlerini hesapçı katılımdan çok ahlaki katılım ile ilişkili bulmuştur. Yapılan chi-square ve korelasyon analizleri sonucu Protestan etğın ahlaki bağlılıkla doğru orantılı olarak artıp azaldığını saptamışlardır. Buna karşılık hesapçı katılım ile arasında anlamlı bir ilişkiye rastlayamamışlardır.

Bunun yanın da Fields'de (2002) çalışmasında Protestan iş ahlakı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmasının sonucu olarak bu iki değişken arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Meyer ve diğerleri rahatlık ve güvenlik maddeleri ile devam bağlılığının, yetenek ve büyüme maddeleri ile de duygusal bağlılığın olumlu ilişkisinden bahsetmişlerdir (Meyer ve diğerleri, 1998).

Miller (2006) tez çalışmasında ödüllendirme, bağlılık, örgüt iklimi ve iş değerlerinin işten ayrılma niyetini nesil farklılıklarını temel alarak araştırmıştır. Ve çalışmasının yazın kısmında Oliver (1990), Butler ve Vodanovich (1992) ve Mottaz'ın (1988) örgütsel bağlılık ile iş değerlerinin arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarına yer vermiştir.

Oliver (1990) katılımcı iş değerlerinin (örneğin çalışma şartları, şirketin önemli meselelerde etkili olma, diğerlerini kontrol etme) örgütsel bağlılık ile anlamlı pozitif ilişki gösterdiğini, aksine araçsal değerlerle (iş saatleri, tatiller, gelir, iş güvenliği) bağlılığın negatif ilişkili olduğunu belirlemiştir.

Butler ve Vodanovich (1992) araştırmalarında iş değerlerini Protestan iş ahlakını temel olarak ölçmüşlerdir. Sonuç olarak yüksek normatif bağlılık duyan kişilerin içsel iş

değerlerinde yüksek olduğunun bulmuşlardır. Bununla birlikte dışsal iş değerleri skorları yüksek olan çalışanların araçsal bağlılık skorları da yüksek bulunmuştur.

Mottaz'a göre (1988) iş değerler yüksek olan çalışanlar arasında örgütsel bağlılık eğilimi azdır. Bunun sebebi olarak da yüksek iş değeri sahibi işçilerin isteklerinin yerine getirilememesi ihtimali üzerinde durmuştur.

Ek olarak Subramaniam ve Mia (2003) araştırmalarında bütçe baskısının örgütsel bağlılıkla ilişkisinde iş değerlerinin etkili bir faktör olduğunu savunmuşlardır. Çalışmaları sonunda “çalışanların yenilik ile ilgili iş değerleri yüksek ise düşük bütçe baskısına adaptasyonları yüksek örgütsel bağlılığa izin verir, değilse vermez” sonucuna varmışlardır.

İş değerlerini arabulucu faktör olarak gören bir başka çalışma da ise erken iş deneyimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki araştırılmıştır. Sonuç olarak duygusal ve örgütsel bağlılık üzerinde iş değerleri ile deneyimin etkileşimli etkisini bulmuşlardır. Fakat farklı iş değerleri ve deneyim birleşimlerinin farklı sonuçlara yol açtığını da belirtmişlerdir (Meyer ve diğerleri, 1998).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırma yöntemine ilişkin bilgilere ve açıklamalara yer verilmiştir. Öncelikle araştırma amacı ve kapsamı ile ilgili açıklamalar gelmektedir. Ayrıca bu amaca ilişkin araştırma soruları ve hipotezleri detaylı olarak sunulmuştur. Daha sonra araştırma ölçeğine, araştırma evreni ve örnekleme, verilerin analizi ve son olarak araştırmanın kısıtlarına ilişkin açıklamalar yapılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Örgütsel bağlılık ürettiği olumlu sonuçlar açısından her türden örgütün başvurmak istediği bir sonuç veya durumdur. Örgütsel bağlılığı ve boyutlarını anlamak için çok sayıda çalışma gerçekleştirilmesine rağmen, örgüt çalışanlarının değerleri ile ilişkili biçimde ele alan çalışmalar kısıtlıdır. Özellikle Türk yönetim yazınında bu konu bu zamana kadar yeterince incelenmeye tabi tutulmamıştır.

Bu çalışma için temelde iki amaç söz konusudur. Öncelikle çalışma kamu ve özel sektör çalışanlarının örgüte bağlılık düzeylerini ve iş ile ilgili değerlerini incelemeyi hedeflemektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve iş ile ilgili değerlerin birbirleriyle olan ilişkisini analiz etmektir. İş değerleri “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Araştırmada bu boyutların ayrı ayrı örgütsel bağlılıkla ilişkisi ortaya konulmuştur. Bu bağlamda rahatlık ve güvenlik, yetenek ve büyüme, statü ve bağımsızlıkla ilgili iş değerlerinin örgütsel bağlılık düzeyini ne derecede ilişkili olduğu incelenmiştir. Aynı zamanda çalışmada çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş ile ilgili değerleri bireysel özelliklerine göre de incelenmiştir. Bunun yanında kurumsal farklılığın örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş değerleri ile ilişkisine de yer verilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulguların hem konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalara, hem de işletmelerin insan kaynakları politikalarına katkıda bulunabileceği ileri sürülebilir.

3.2.Araştırma Soruları ve Hipotezler

Bu çalışma kapsamında cevap aranan sorular ve söz konusu sorularla ilişkilendirilerek oluşturulan ve test edilen hipotezler şunlardır:

Araştırma Sorusu 1: Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Hipotez 1. Çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ve iş ile ilgili değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.1. Çalışanların örgütsel bağlılıkları ve “rahatlık ve güvenlik” ile ilgili iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.2. Çalışanların örgütsel bağlılıkları ve “yetenek ve büyüme” ile ilgili iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.3. Çalışanların örgütsel bağlılıkları ve “statü ve bağımsızlık” ile ilgili iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma Sorusu 2: Çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Hipotez 2. Çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2.1. Çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2.2. Çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2.3. Çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2.4. Çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” ile iş yerinde çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2.5. Çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” ile kurum içindeki pozisyonları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma Sorusu 3: Çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” ile kurum türü arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Hipotez 3.1. Çalışanların çalıştıkları kurum türü ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3.2. Çalışanların çalıştıkları kurum türü ile iş ile ilgili değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3.3. Çalışanların çalıştıkları kurum türü ile iş ile ilgili değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.3.Araştırma Ölçeği

Araştırma ölçeği üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde örgütsel bağlılık ve iş değerlerini ölçmeye yönelik 30 madden oluşan ifadeler vardır. İkinci bölümünde ise demografik değişkenleri içeren maddeler yer almaktadır.

Birinci bölüm Mowday tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Anketi'nin (Organizational Commitment Questionnaire-OCQ) kısa versiyonu ve Manhardt tarafından geliştirilen iş değerleri anketi bir araya getirilerek oluşturulmuştur.

Örgütsel bağlılık maddeleri Mowday (1982) tarafından geliştirilen 15 maddelik Örgütsel Bağlılık Anketi'nin kısa versiyonu olan 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçek tutumsal bağlılığı ölçmektedir. Bu ölçeğin güvenilirlik testleri yapılmış ve 0,74 – 0,92 arasında değişen “coefficient” alpha değerleri bulunmuştur (Aryee, Luk ve Stone, 1998; Cohen, 1995, 1996; Dulebohn ve Martocchio, 1998; Huselid ve Day, 1991; Jones, Scarpello ve Bergmann, 1999; Kirchmeyer, 1992; Mathieu and Farr, 1991; Mossholder, Bennett, Kemery ve Wesolowski, 1998; Netemeyer, Burton ve Johnston, 1995; Somers ve Casal, 1994; Thompson ve Werner, 1997; Wahn, 1998; Wayne, Shore ve Liden, 1997). Ayrıca bu çalışma için de örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizleri yapılmış ve Cronbach's Alpha değeri 0,92 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin aslına uygun olarak bu çalışmada da 7'li Likert ölçeği (7=Tamamen katılıyorum, 6=Katılıyorum, 5=Genellikle katılıyorum, 4=Kararsızım, 3=Genellikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 1= Hiç katılmıyorum) kullanılmıştır.

İş değerleri ile ilgili maddeler ise Manhardt (1972) tarafından geliştirilmiştir. Yirmi bir maddelik bu ölçek Manhardt'ın yaptığı gibi aslına uygun şekilde üç boyutta ele alınmıştır. Bunlar rahatlık ve güvenlik, yetenek ve büyüme, statü ve bağımsızlık boyutlarıdır. Rahatlık ve güvenlik maddeleri “rahat çalışma şartlarına sahip olma”, “iş güvenliği” ve “düzenli rutinler” gibi ifadeleri kapsamaktadırlar. Yetenek ve büyüme maddeleri “yeteneklerin gelişiminde süreklilik”, “başarı hissi” v.b. işe ilişkin özellikleri kapsamaktadır. Statü ve bağımsızlık maddeleri ise “yüksek gelir”, “diğer işçileri yönlendirme”, “organizasyon için önemli olan problemler üzerinde çalışma” gibi ifadelerden oluşmaktadır. Daha önceki çalışmalarda ölçeğin güvenilirlik testleri yapılmış ve rahatlık ve güven maddeleri için 0,63 – 0,72, yetenek ve büyüme için 0,65 - 0,80, statü ve bağımsızlık için 0,62 – 0,68 arasında değişen değerler bulunmuştur (Meyer ve diğerleri, 1998). Ayrıca bu çalışma için hesaplamalar yapılmış genel olarak tüm iş değerleri maddeleri için Cronbach's Alpha değeri 0,84, rahatlık ve güven maddeleri için 0,53, yetenek ve büyüme maddeleri için 0,80, statü ve bağımsızlık maddeleri için .77 olarak bulunmuştur. Ölçeğin orijinalinde 5'li Likert ölçeği kullanılmasına karşılık, bu çalışmada tutarlılığı sağlamak için örgütsel bağlılık

maddelerinde kullanılan 7'li Likert ölçeğinin (7=Tamamen katılıyorum, 6= Katılıyorum, 5= Genellikle katılıyorum, 4= Kararsızım 3= Genellikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 1= Hiç katılmıyorum) kullanılması tercih edilmiştir.

Anketin üçüncü bölümünde yer alan demografik değişkenler ve bunların ölçümleri şöyledir:

Cinsiyet değişkeni kategorik bir değişken olup kadın ve erkek olarak tanımlanıp kodlanmıştır. Diğer demografik değişkenler düzeyi sıralı (ordinal) ölçek türünde düzenlenmiş değişkenlerdir. Katılımcılardan verilen seçenekler arasında kendilerine uygun olan seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Yaş değişkeni “1= 30’dan az”, “2= 30-35 arası”, “3= 36-40 arası”, “4= 41-45 arası”, “5= 46-50 arası”, “6= 50’den fazla” seçeneklerinden oluşmaktadır.

Eğitim düzeyi değişkeni “1= İlköğretim”, “2= Lise”, “3= Yüksek Okul”, “4= Üniversite”, “5= Yüksek Lisans”, “6= Doktora” seçeneklerinden oluşmaktadır.

İş yerinde çalışma süreleri değişkeni “1= 5 yıldan az”, “2= 5-10 yıl”, “3= 11-15 yıl”, “4= 16-20 yıl”, “5= 21-25 yıl”, “6= 25 yıldan fazla” seçeneklerinden oluşmaktadır.

Kurum içindeki pozisyon değişkeni “1= Üst Kademe Yöneticisi (Genel Müdür ve Yardımcıları)”, “2= Orta Kademe Yöneticisi (Birim Müdürü ve Şef)”, “3= İşgören (Memur, Uzman, Mühendis)” kategorilerinde oluşmaktadır.

3.4. Araştırma Evreni ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Adana ilinde faaliyet gösteren biri kamu biri özel sektör olmak üzere iki kurum çalışanları oluşmaktadır. Kamu kurumu ülkenin su kaynaklarının planlanması, yönetilmesi, geliştirilmesi ve işletilmesinden sorumludur. Özel sektörü temsil eden kurum ise çimento sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli bir sanayi kuruluşudur.

Konu ile ilgili yazın incelendiğinde örgütsel bağlılık çalışmalarının daha çok iş devir hızının yüksek olduğu sektörler ve işletmeler üzerinde yoğunlaştığı sonucuna

varılabilir. Ancak bu çalışmada kullanılan örneklem grubuna benzer çalışanlar üzerinde yapılan çalışmaların sayısı daha az olup, Türkiye’de bu türden çalışmalar sayıca çok sınırlıdır. Söz konusu bu boşluğu doldurmak amacı ile çalışanların iş ile ilgili değerlerinin örgütsel bağlılık ile ilişkisini ölçmek ve açıklamak bakımından büyük ölçekli, kurumsallık düzeyi yüksek ve oturmuş yapılara sahip kurumların çalışma grubu olarak seçilmesi uygun görülmüştür.

Bu işletmelerin çalışma evreni olarak alınmalarında önemli etkenlerden birisi de büyük ölçekli ve faaliyetlerini uzun yıllar boyunca aynı bölge ve şartlarda sürdüren işletmeler olmaları açısından karşılaştırılabilir nitelikte olmalarıdır.

Ayrıca, söz konusu kurumların iş görme anlayışı, kurum kültürü ve çalışan profilleri açısından karşılaştırıldıklarında belirgin farklılıklar gösterdikleri söylenebilir. Bunun yanında işletmelerin çalışan profillerinin birçok etken açısından (yaş, eğitim düzeyi v.b.) farklılık göstermesine rağmen kurumlar incelendiğinde göreceli diğer kurumlara göre daha uzun yıllar boyu çalışan işçilere sahip oldukları, bunun yanında kendi aralarında çalışma süresi açısından farklılık gösterdikleri saptanmıştır. Bu açılarından söz konusu kitle örgütsel bağlılık düzeylerini kurum değişkeni ile açıklamak açısından da uygun görülmüştür. Ayrıca kurumların söz konusu bu özelliklerinin çalışan değerleri ile de ilgili olabileceği varsayılmıştır.

Araştırma örneklemini söz konusu kurumlarda çalışan toplam 117 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak “convenience sampling” (evrende bulunan her çalışandan bilgi alma) olarak tanımlanabilir. 15 gün içerisinde çalışma evrenini oluşturan grup içinde mümkün olduğunca fazla işçiye ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla araştırmacı tarafından hazırlanan toplam 200 anket, araştırmaya veri sağlayan her bir kurumdaki anket dağıtımı ve toplamasıyla ilgilenen birer yetkiliye teslim edilmiş ve 15 gün sonunda geri dönen formlar bu yetkililerden geri alınmıştır. Geri dönen anket sayısı 146 olmasına rağmen bunlardan 29 tanesi çeşitli sebeplerden dolayı değerlendirmeye alınmamış, bu sebeple 117 tanesi araştırmada kullanılmıştır.

3.5. Veri Analizi

Örneklem kitlesinden sağlanan anketler bilgisayara girilmiş ve analize hazır biçime getirilmiştir. Bu süreçte ankette kullanılan yaş, eğitim düzeyi, iş yerinde çalışma

süresi ve kurum içindeki pozisyona ait demografik veriler ankette verildikleri şekliyle kullanılmamış, tekrar kodlanarak analize dahil edilmiştir.

Anket formunda yaş değişkeni “1= 30’dan az”, “2= 30-35 arası”, “3= 36-40 arası”, “4= 41-45 arası”, “5= 46-50 arası”, “6= 50’den fazla” seçeneklerinden oluşmaktadır. Veri analizinde ise ilk üç grup “40 yaş altı”, son üç grup ise “40 yaş ve üzeri” başlıkları altında toplanarak oluşturulan iki yeni grupta ele alınmıştır.

Eğitim düzeyi değişkeni anket formunda “1= İlköğretim”, “2= Lise”, “3= Yüksek Okul”, “4= Üniversite”, “5= Yüksek Lisans”, “6= Doktora” olarak verilmiş veri analizinde ise iki grupta incelemiştir. Bunlar ilk üç düzeyin birleşmesi ile oluşan “üniversite öncesi” ve son üç düzeyin birleşmesi ile oluşan “üniversite ve sonrası” gruplarıdır.

İş yerinde çalışma süresi ise anket formunda “1= 5 yıldan az”, “2=5-10 yıl”, “3= 11-15 yıl”, “4= 16-20 yıl”, “5= 21-25 yıl”, “6= 25 yıldan fazla” olarak verilmiştir. Veri analizi ise “ 15 yaş ve altı” ile “16 yaş ve üzeri” olmak üzere iki yaş grubu dikkate alınarak yapılmıştır.

Kurum içindeki pozisyon değişkeni anket formunda “1= Üst Kademe Yöneticisi (Genel Müdür ve Yardımcıları)”, “2= Orta Kademe Yöneticisi (Birim Müdürü ve Şef)”, “3= İşgören (Memur, Uzman, Mühendis)” kategorilerinden oluşmaktadır. Veri analizinde ise “3= işgören” seçeneği korunmuş; “1= Üst Kademe Yöneticisi (Genel Müdür ve Yardımcıları)” ve “2= Orta Kademe Yöneticisi (Birim Müdürü ve Şef)” seçenekleri “yönetici” başlığı altında birleştirilerek bu değişken iki grupta analize tabi tutulmuştur.

Verilerin analizinde hem açıklayıcı (descriptive) hem de genelleseyici (inferential) istatistiksel yöntemlere başvurulmuştur.

Örnekleme dahil olan kamu ve özel sektör kurumu çalışanlarına ilişkin demografik özellikler örgütsel bağlılık ve iş değerleri merkezi dağılım ölçüleri olarak bilinen aritmetik ortalama, standart sapma, medyan ve mod gibi istatistiksel yöntemlerle

açıklanmıştır. Ayrıca örneklem gruplarının genişliğini karşılaştırmak için yüzdelliklerden yararlanılmıştır.

Araştırma sonuçlarının test edilmesi için üç türden genelleyici istatistiksel yönteme başvurulmuştur. Bunlar Pearson korelasyon katsayısı, çoklu regresyon ve Tek yönlü varyans analiz yöntemleridir. Pearson korelasyon katsayısı iki değişken arasındaki ilişkiyi anlamak için geliştirilmiş bir istatistiksel tekniktir. Eğer iki değişken birbirleriyle mükemmel bir halinde ise bu kat sayı “1” olarak ortaya çıkar. Değişkenler arasında hiçbir ilişki yoksa “0” olarak ortaya çıkar. Değişkenler arasındaki ilişki aynı yönde ise ilişkinin niteliği pozitifdir (olumludur). Değişkenler arasındaki ilişki ters yönde ise ilişkinin niteliği negatiftir (olumsuz).

Regresyon analizi iki değişken arasındaki ilişkiyi analiz etmek, anlamak için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Bu çalışmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel bağlılığın bağımsız değişkenleri iş değerleri, demografik faktörler ve kurum türü ile arasındaki ilişkiyi anlamak için çoklu regresyon yöntemi kullanılmıştır.

Tek yönlü varyans analizi, örneklemdeki farklı grupların örgütsel bağlılık ve iş değerleri açısından karşılaştırılmaları amacı ile kullanılmıştır. İki veya daha fazla bağımsız guruba ait verilerin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi etkin bir istatistiksel yöntemdir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde veri analizi sonucu elde edilen bulgular ilgili tablolar ile açıklanacaktır. Bu bağlamda bulgular örneklem grubuna ilişkin tanımlayıcı bilgiler, örgütsel bağlılık ile diğer değişkenler arasındaki ilişki, demografik değişkenler ile örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki, kurum türü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki olmak üzere dört başlık altında incelenmiştir.

4.1. Örneklem Grubuna İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Ankette yer alan altı demografik değişkene ilişkin bilgiler Tablo 4.1.’de verilmiştir. Bu değişkenlerden cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, iş yerinde çalışma süresi ve kurum içindeki pozisyon kategorik değişkenlerdir. Yaş, eğitim düzeyi, iş yerinde çalışma süresi ve kurum içindeki pozisyon değişkenleri anket formundaki gibi ele alınmamış, yen’den kodlanarak düzenlenmiş ve kullanılmıştır.

Tablo 4.1. örnekleme oluşturan çalışanların demografik özelliklerine ait sayı ve oranları göstermektedir. Tablo incelendiğinde şu sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Örneklemin büyük çoğunluğunu %75,2 ile erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Kadınların oranı ise toplam örneklem içerisinde %24,8’dir. Katılımcıların yaşı 40 yaş altı ve 40 yaş ve üstü olmak üzere iki gruba ayrılarak incelenmiştir. Kırk yaş altındaki çalışanlar örneklemin % 37.6’sını oluştururken 40 yaş ve üzerindeki çalışanlar %61.5’ni oluşturmaktadır. Sonuç olarak, örneklem daha çok 40 yaş ve üzeri grubu tarafından temsil edilmektedir.

Eğitim düzeyi değişkeni de “üniversite öncesi” ve “üniversite ve sonrası” olmak üzere iki grupta toplanmıştır. “Üniversite ve sonrası” düzeylerinde eğitime sahip olanlar tüm örneklem içerisinde %46,2’lik bir paya sahiptir. “Üniversite öncesi” grup ise %58,8’lik bir paya sahiptir.

İş yerinde çalışma süreleri açısından bakıldığında, örneklem iki gruba ayrılmıştır: “0-15 yıl arası” ve “16 yıl ve üzeri”. Örneklemin büyük kısmını %61,5 bir oranla 16 yıl ve üzeri grup oluşturmaktadır. Daha az deneyim süresine sahip olan “0-15 yıl arası” çalışanların oranı ise %38,5’tir.

Tablo 4.1.
Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bazı İstatistikler

Değişkenler	Genel		Örgütsel Bağlılık			İş Değerleri		
	N	N(%)	N	Ort.	Ss	N	Ort.	ss
Cinsiyet								
Kadın	29	24,8	28	5,67	1,34	23	6,26	,53
Erkek	88	75,2	86	5,61	1,35	81	6,25	,55
Total	117	100	114	5,62	1,34	104	6,25	,55
Yaş								
40 yaş altı	44	37,6	43	5,67	1,18	37	6,27	,62
40 yaş üstü	72	61,5	70	5,57	1,44	66	6,23	,50
Toplam	117	100	113	5,61	1,34	103	6,24	,55
Eğitim Düzeyi								
Üniversite Öncesi	63	53,8	60	5,95	1,10	54	6,27	,60
Üniversite ve Sonrası	54	46,2	54	5,26	1,50	50	6,23	,48
Toplam	117	100	114	5,62	1,34	104	6,25	,55
İş Yerinde Çalışma Süresi								
0-15 yıl	45	38,5	43	5,61	1,35	38	6,34	,51
16 yıl ve üzeri	72	61,5	71	5,64	1,35	66	6,20	,56
Toplam	117	100	114	5,62	1,34	104	6,25	,55
Kurum İçindeki Pozisyon								
Yönetici	28	23,9	28	5,31	1,39	24	6,14	,47
İşgören	89	76,1	86	5,73	1,32	80	6,28	,56
Toplam	117	100	114	5,62	1,34	104	6,25	,55
Kurum								
Özel Sektör	36	30,8	36	6,10	,81	33	6,38	,37
Kamu Sektörü	81	69,2	78	5,41	1,48	71	6,19	,60
Toplam	117	100	114	5,62	1,34	104	6,25	,55

Kurum içerisindeki pozisyonlarına göre bakıldığında, örneklem yönetici ve iş görenler olarak temelde iki gruba ayrılmıştır. Doğal olarak işgören grubu örnekleme %71,6'lık bir oranla çoğunluğu oluşturmaktadır. Yönetici grubu ise örneklemin sadece %23,9'luk bir bölümünü oluşturmaktadır. Son olarak da örneklemini oluşturan katılımcıların %69,2'lik kısmı kamu kurumu çalışanlarından, %31,8'i ise özel sektör çalışanlarından meydana gelmektedir.

Özet olarak çalışmaya veri sağlayan katılımcıların profiline bakıldığında erkek çalışanlar, 40 yaş ve üzerinde olanlar, üniversite düzeyinden daha düşük eğitime sahip olanlar, 16 yıl ve üzerinde deneyimi olanlar, işgörenler ve kamu kurumu çalışanları çoğunluğu oluşturmaktadırlar.

4.2. Örgütsel Bağlılık İle Diğer Değişkenler Arasındaki İlişki

Tablo 4.2. tez çalışmasında kullanılan değişkenlerin Pearson Korelasyon katsayılarını göstermektedir. Tablodan da görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ile iş değerleri, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık”, eğitim düzeyi ve kurum değişkenleri arasında istatistiki olarak manidar ilişki vardır ($p > .05$). Örgütsel bağlılık ile iş değerleri, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık”, arasında olumlu ve manidar bir ilişki söz konusu iken, eğitim düzeyi ve kurum türü ile manidar fakat olumsuz bir ilişki vardır.

İş değerleri ise alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” değişkenleri ile güçlü ve olumlu bir ilişki içindeyken, çalışanların demografik (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kurum içindeki pozisyon) özellikleri ile istatistiki anlamda manidar bir ilişki içinde değildir.

İş değerlerini bir boyutunu oluşturan “rahatlık ve güvenlik” ise sadece diğer alt boyutlar “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” ile güçlü, manidar ve olumlu ilişki göstermektedir ($p > .05$).

İş değerlerinin “statü ve bağımsızlık” boyutu ile çalışanların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kurum içindeki pozisyon) arasında istatistiksel anlamda manidar bir ilişki söz konusu olmazken, kurum değişkeni ile olumsuz fakat manidar bir ilişki vardır ($r = -.264$; $p < .009$).

Tablo 4.2.
Araştırma Değişkenleri Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

Örgütsel Bağlılık	İş Değerleri	Rahatlık ve Güven	Yetenek ve Büyüme	Statü ve Bağımsızlık	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Düzeyi	İş Yerinde Çalışma Süresi	Kurum İçindeki Pozisyon	Kurum
	1									
İş Değerleri	,351 (,000)									
Rahatlık ve Güvenlik	,140 (,144)	,550 (,000)	1							
Yetenek ve Büyüme	,286 (,002)	,870 (,000)	,446 (,000)	1						
Statü ve Bağımsızlık	,296 (,002)	,847 (,000)	,156 (,110)	,548 (,000)	1					
Cinsiyet	-,020 (,836)	-,010 (,920)	,024 (,801)	-,015 (,874)	,100 (,294)	1				
Yaş	-,036 (,703)	-,029 (,772)	,085 (,374)	-,038 (,691)	-,054 (,578)	,287 (,002)	1			
Eğitim Düzeyi	-,259 (,005)	-,034 (,733)	-,014 (,880)	-,108 (,256)	,047 (,628)	-,232 (,012)	1			
İş Yerinde Çalışma Süresi	,010 (,914)	-,125 (,204)	-,008 (,931)	-,049 (,606)	-,122 (,203)	,690 (,000)	-,325 (,000)	1		
Kurum İçindeki Pozisyon	,133 (,159)	,111 (,263)	,126 (,184)	,139 (,141)	,084 (,379)	-,183 (,049)	-,365 (,000)	,051 (,587)	1	
Kurum	-,239 (,010)	-,164 (,095)	,059 (,537)	-,163 (,084)	-,246 (,009)	,397 (,000)	-,349 (,000)	,348 (,000)	,147 (,114)	1

Tablo 4.3. örgütsel bağlılıkla ilişkisi olan değişkenlerle ilgili çoklu regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Aşamalı regresyon analiz sonucunda, örgütsel bağlılığın iş değerleri, eğitim düzeyi ve kurum türü ile istatistiksel anlamda manidar ilişki içinde olduğu sonucuna varılmıştır. Bu değişkenlerin örgütsel bağlılığı açıklama yeteneği %27,5 olarak bulunmuştur ($F= 12,3245$; $p <,000$).

Tablo 4.3.

Örgütsel Bağlılık ile İş Değerleri, Eğitim Düzeyi ve Kurum Türü İlişkisi Regresyon Sonuçları

Bağımsız Değişken	B Değerleri	t Değeri	P
İş Değerleri	,694	3,181	,002
Eğitim Düzeyi	-,978	-3,951	,000
Kurum Türü	-,463	-3,454	,001
F Değeri		12,245	,000
Düzeltilmiş R2 değeri		,275	

4.3. Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılık ve İş değerleri Arasında İlişki

Tablo 4.4. çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş değerlerine ilişkin ANOVA sonuçlarını cinsiyet bağlamında göstermektedir. Tablodan görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” değerleri açısından erkek çalışanlarla kadın çalışanlar arasında istatistiksel anlamda manidar farklılıklar ortaya çıkmamıştır.

Tablo 4.4.
Örgütsel Bağlılık ve İş Değerlerinin Cinsiyete Göre ANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ort.	ss	df	F	p
Örgütsel Bağlılık	Kadın	28	5,67	1,34	1	,04	,836
	Erkek	86	5,61	1,35			
	Toplam	114	5,62	1,34			
İş Değerleri	Kadın	23	6,26	,53	1	,010	,920
	Erkek	81	6,25	,55			
	Toplam	104	6,25	,55			
Rahatlık ve Güvenlik	Kadın	26	6,32	,72	1	,06	,801
	Erkek	87	6,35	,67			
	Toplam	113	6,35	,68			
Yetenek ve Büyüme	Kadın	26	6,46	,49	1	,03	,874
	Erkek	87	6,44	,57			
	Toplam	113	6,45	,55			
Statü ve Bağımsızlık	Kadın	28	5,65	1,19	1	1,11	,294
	Erkek	83	5,87	,85			
	Toplam	111	5,82	,95			

Tablo 4.5. örgütsel bağlılık, iş değerleri, ve iş değerlerini oluşturan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” ile katılımcıların yaşları arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Katılımcılar iki yaş grubunda toplanmışlardır: “kırk yaşın altında” olanlar ve “kırk yaş ve üzerinde” olanlar. Tablo incelendiğinde çalışanların içinde bulunduğu yaş grubu ile örgütsel bağlılık, iş değerleri ve i değerlerinin alt boyutları açısından istatistiksel anlamda ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.5.
Örgütsel Bağlılık ve İş Değerlerinin Yaşa Göre ANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ort.	ss	df	F	p
Örgütsel Bağlılık	40 yaş altı	43	5,67	1,18	1	,15	,703
	40 yaş ve üzeri	70	5,57	1,44			
	Toplam	113	5,61	1,34			
İş Değerleri	40 yaş altı	37	6,27	,62	1	,09	,772
	40 yaş ve üzeri	66	6,23	,50			
	Toplam	103	6,24	,55			
Rahatlık ve Güvenlik	40 yaş altı	41	6,26	,72	1	,79	,374
	40 yaş ve üzeri	71	6,38	,66			
	Toplam	112	6,34	,68			
Yetenek ve Büyüme	40 yaş altı	42	6,47	,63	1	,16	,691
	40 yaş ve üzeri	70	6,43	,50			
	Toplam	112	6,44	,55			
Statü ve Bağımsızlık	40 yaş altı	42	5,88	,98	1	,32	,578
	40 yaş ve üzeri	68	5,77	,93			
	Toplam	110	5,81	,95			

Tablo 4.6. örgütsel bağlılık, iş değerleri ve iş değerlerini oluşturan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” ile eğitim düzeyinin ilişkisine ait ANOVA sonuçlarını göstermektedir. Örgütsel bağlılık açısından üniversite eğitiminden daha az eğitim düzeyine sahip çalışanların örgütsel bağlılığı, üniversite düzeyi ve daha fazlasını başarmış olan gruptan yüksektir ve gruplar arasındaki bu fark istatistiksel açıdan manidardır ($F=8.064$; $p<.005$).

İş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutlarını oluşturan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” bağlamında karşılaştırıldıklarında, üniversite düzeyinden daha düşük eğitim düzeyi olan çalışanlarla üniversite ve daha üstünü edinmiş çalışanlar arasında istatistiksel açıdan manidar farklılıklar ortaya çıkmamıştır.

Tablo 4.6.

Örgütsel Bağlılık ve İş Değerlerinin Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ort.	ss	df	F	p
Örgütsel Bağlılık	Üniversite Öncesi	60	5,95	1,10			
	Üniversite ve sonrası	54	5,26	1,50	1	8,06	,005
	Toplam	114	5,62	1,34			
İş Değerleri	Üniversite Öncesi	54	6,27	,60			
	Üniversite ve sonrası	50	6,23	,48	1	,117	,733
	Toplam	104	6,25	,55			
Rahatlık ve Güvenlik	Üniversite Öncesi	61	6,35	,82			
	Üniversite ve sonrası	52	6,33	,48	1	,023	,880
	Toplam	113	6,35	,68			
Yetenek ve Büyüme	Üniversite Öncesi	59	6,50	,60			
	Üniversite ve sonrası	54	6,39	,49	1	1,30	,256
	Toplam	113	6,45	,55			
Statü ve Bağımsızlık	Üniversite Öncesi	59	5,77	,98			
	Üniversite ve sonrası	52	5,86	,91	1	,237	,628
	Toplam	111	5,82	,95			

Tablo 4.7. örgütsel bağlılık, iş değerleri ve iş değerlerini oluşturan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” iş yerinde çalışma süresi ile ilişkisini göstermektedir. ANOVA sonuçları iş yerinde çalışma süresinin örgütsel bağlılık, iş değerleri ve iş değerlerinin boyutları “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.7.

Örgütsel Bağlılık ve İş Değerlerinin Çalışan İş Yerinde Çalışma Süresine Göre

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ort.	ss	df	F	p
Örgütsel Bağlılık	0-15 yıl arası	43	5,61	1,35	1	,012	,914
	15 yıl üzeri	71	5,64	1,35			
	Toplam	114	5,62	1,34			
İş Değerleri	0-15 yıl arası	38	6,34	,51	1	1,63	,204
	15 yıl üzeri	66	6,20	,56			
	Toplam	104	6,25	,55			
Rahatlık ve Güvenlik	0-15 yıl arası	42	6,35	,56	1	,01	,931
	15 yıl üzeri	71	6,34	,75			
	Toplam	113	6,35	,68			
Yetenek ve Büyüme	0-15 yıl arası	43	6,48	,54	1	,27	,606
	15 yıl üzeri	70	6,43	,56			
	Toplam	113	6,45	,55			
Statü ve Bağımsızlık	0-15 yıl arası	43	5,96	,88	1	1,64	,203
	15 yıl üzeri	68	5,72	,98			
	Toplam	111	5,82	,95			

Tablo 4.8. örgütsel bağlılık, iş değerleri ve iş değerlerinin boyutları “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” ile çalışan statüsü arasındaki ilişkiyi test eden ANOVA sonuçlarını göstermektedir. Tablo X görüldüğü gibi çalışan pozisyonu (yönetici veya işgören) örgütsel bağlılık ve iş değerleri ile istatistiksel anlamda manidar bir ilişki göstermemektedir. Aynı şekilde iş değerlerinin boyutları, “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” da çalışanın pozisyonuna göre istatistiki açıdan manidar bir farklılık göstermektedir.

Tablo 4.8.
Örgütsel Bağlılığın ve İş Değerlerinin Çalışan Pozisyonuna Göre ANOVA
Sonuçları

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ort.	ss	df	F	p
Örgütsel Bağlılık	Yönetici	28	5,31	1,39	1	2,009	,159
	İş gören	86	5,73	1,32			
	Toplam	114	5,62	1,34			
İş Değerleri	Yönetici	24	6,14	,47	1	1,267	,263
	İş gören	80	6,28	,56			
	Toplam	104	6,25	,55			
Rahatlık ve Güvenlik	Yönetici	27	6,19	,61	1	1,787	,184
	İş gören	86	6,39	,70			
	Toplam	113	6,35	,68			
Yetenek ve Büyüme	Yönetici	28	6,31	,53	1	2,199	,141
	İş gören	85	6,49	,55			
	Toplam	113	6,45	,55			
Statü ve Bağımsızlık	Yönetici	25	5,67	,94	1	,782	,379
	İş gören	86	5,86	,95			
	Toplam	111	5,82	,95			

4.4. Kurum Türünün Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasında İlişki

Tablo 4.9. örgütsel bağlılık ve iş değerlerine ilişkin ANOVA sonuçlarını göstermektedir. Görüldüğü gibi örgütsel bağlılık açısından kamu ve özel kurum çalışanları arasında farklılık vardır ve bu fark istatistiksel anlamda anlamlıdır ($F=6.79$, $p<,010$). Özel sektör kurumunda çalışanların örgütsel bağlılığı kamu kurumu çalışanlarınkinden daha yüksektir.

Kamu kurumu çalışanları ile özel sektör çalışanları iş değerleri açısından karşılaştırıldığında özel sektör çalışanlarının iş değerlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir; ancak bu fark istatistiksel açıdan manidar değildir ($F=2.83$, $p>,095$).

Tablo 4.9. iş değerlerinin alt boyutlarını oluşturan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” açısından da kamu ve özel sektör çalışanlarını karşılaştırmaktadır. Rahatlık ve güvenlik boyutu bağlamında incelendiğinde kamu kurumu çalışanlarının özel kurum çalışanlarına göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ancak bu fark istatistiksel olarak manidar değildir ($F=,38$; $p>,084$). Yetenek ve büyüme açısından bakıldığında ise özel kurum çalışanlarının ortalamalarının kamu kurumu çalışanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu fark istatistiksel anlamda manidar değildir ($F=3.04$, $p>,08$).

İş değerlerini oluşturan statü ve bağımsızlık bağlamında incelendiğinde, özel kurum çalışanlarının kamu kurumu çalışanlarında daha yüksek bir ortalamaya ulaştıkları görülmektedir ve bu fark istatistiksel anlamda manidar bir farktır ($F=6,99$, $p>,009$).

Tablo 4.9.

Örgütsel Bağlılık ve İş Değerlerinin Kurum Türüne Göre ANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ort.	ss	df	F	P
Örgütsel Bağlılık	Özel Sektör	36	6,10	,80	1	6,79	,010
	Kamu Sek.	78	5,41	1,48			
	Toplam	114	5,62	1,34			
İş Değerleri	Özel Sektör	33	6,38	,37	1	2,83	,095
	Kamu Sek.	71	6,19	,60			
	Toplam	104	6,25	,55			
Rahatlık ve Güvenlik	Özel Sektör	35	6,29	,47	1	,38	,084
	Kamu Sek.	78	6,37	,76			
	Toplam	113	6,35	,68			
Yetenek ve Büyüme	Özel Sektör	36	6,58	,39	1	3,04	,084
	Kamu Sek.	77	6,39	,60			
	Toplam	113	6,45	,55			
Statü ve Bağımsızlık	Özel Sektör	34	6,16	,568	1	6,99	,009
	Kamu Sek.	77	5,66	1,04			
	Toplam	111	5,82	,95			

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ

Bu çalışmanın temel amacı kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile iş ile ilgili değerlerinin ilişkisini araştırmaktır. İş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” ile ilgili iş değerlerinin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisi de araştırmanın bir diğer amacıdır. Bunun yanında çalışanların demografik özellikleri ve çalıştıkları kurum türü ile örgütsel bağlılıkları ve iş değerleri arasındaki ilişkiler de ortaya konmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın birinci hipotezi “Çalışanların iş ile ilgili değerleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki vardır.” şeklindedir. Bu hipotez ile çalışanların örgütsel bağlılıkları ve işe ilişkin değerleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Ayrıca alt hipotezler oluşturularak örgütsel bağlılık ile iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” arasındaki ilişkilerinde ayrı ayrı ortaya konulması amaçlanmıştır.

İkinci hipotez ise “Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları ve iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” olarak geliştirilmiştir. Bu hipotezle çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları ve iş değerleri arasında ilişki olduğu varsayımına dayanarak bu ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda araştırılan demografik özellikler için ayrı ayrı alt hipotezler oluşturulmuştur.

Üçüncü ve son hipotez ise “Çalışanların çalıştıkları kurum ile örgütsel bağlılıkları ve iş değerleri arasında ilişki vardır” şeklinde tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık ve iş değerlerinin kurum türü ile olan ilişkisi iki ayrı alt hipotezle ayrıca ifade edilmiştir. Böylece kurum türünün hem örgütsel bağlılıkla, hem de çalışanların iş ile ilgili değerleri ile ilişkisi olduğu varsayımına dayanarak bu ilişkilerin gerçekte olup olmadığı sınanmıştır.

Araştırmanın evreni biri kamu sektörünü, diğeri ise özel sektörü temsil eden ve Adana ilinde faaliyet gösteren iki kurumdan oluşmaktadır. Kamu kurumu ülkenin su kaynaklarının planlanması, yönetilmesi, geliştirilmesi ve işletilmesinden sorumludur.

Özel sektör temsilcisi kurum ise çimento sektöründe faaliyet göstermektedir. Bu kurumlarda çalışan 117 katılımcının çalışma için hazırlanan anketi cevaplaması ile elde edilen veriler istatistik programı kullanılarak çalışma hipotezleri analiz edilmiştir.

5.1. Araştırmanın Uygulamaya Yönelik Sonuçları

Çalışmaya veri sağlayan çalışanların genel olarak profili değerlendirildiğinde erkek çalışanların (%75,2), 40 yaş ve üzerinde olanların (%61,5), üniversite düzeyinden daha düşük eğitime sahip olanların (%53,8), 16 yıl ve üzerinde deneyimi olanların (61,5), işgörenlerin (%76,1) ve kamu kurumu çalışanlarının (%69,2) kendi kategorilerinde çoğunluğu oluşturmaktadırlar.

Çalışmanın ilk araştırma sorusu çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş ile ilgili değerleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Yapılan istatistiksel analizlerde örgütsel bağlılık ile iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” arasındaki ilişkiler ortaya koyulmuştur. Sonuç olarak iş değerleri ile “yetenek ve büyüme” ve “statü ve bağımsızlık” boyutlarının örgütsel bağlılık ile olumlu ve manidar bir ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur. “Rahatlık ve güvenlik” boyutu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Putti, Aryee ve Liaeng (1989), Koslowsky ve Elizur (1990), Kidron (1978), Fields (2002), (Meyer ve diğerleri, 1998), Miller (2006) Oliver (1990), Butler ve Vodanovich (1992) ve Mottaz (1988) iş değerleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmalarda hem örgütsel bağlılık hem de iş değerleri ile ilgili olarak kullanılan ölçekler bu tez çalışmasının ölçeğinden farklıdır. Araştırmacılar çalışmalarında kullandıkları bu farklı ölçek tiplerine göre iş değerleri ve örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiyi analiz etmişler ve bazı boyutlarda anlamlı ilişkiler bulunurken, bazıları arasında istatistiksel anlamda anlamı olmadığını bulmuşlardır. Bu çalışmanın sonucu da iş değerlerinin bazı boyutları ile örgütsel bağlılık arasında ilişki varken, bazıları arasında olmaması açısından yazın incelemesinde geçen çalışmalar ile uyumludur.

Çalışmanın ikinci araştırma sorusu çalışanların demografik özellikleri ile ilgili değerleri ile örgütsel bağlılıkları ve iş değerleri arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaya yöneliktir. Bu bağlamda cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, iş yerinde çalışma süresi ve kurum içindeki pozisyonun örgütsel bağlılık ve iş değerleri ile ilişkisi analiz

edilmiştir. Sonuç olarak sadece eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre üniversite eğitiminde daha az eğitim düzeyine sahip çalışanların örgütsel bağlılığı, üniversite düzeyi ve daha fazlasını başarmış olan gruptan yüksektir ve gruplar arasındaki bu fark istatistiksel açıdan manidardır ($F=8.064$ $p>,005$). Yani eğitim düzeyi ile örgüt arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Gözen'in (2006) çalışmasında yer verdiği ve eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılığın ilişkisini araştıran 17 çalışmanın 14'ünde de bu iki değişken arasında olumsuz ilişki bulunmuştur. Bu çalışmanın sonuçları Gözen'in çalışmasında verilen 14 çalışmayla paralelken, Buckho ve diğerleri (1998) gibi iki değişken arasında olumlu ilişki bulan çalışmaların sonuçlarıyla uyumlu değildir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve iş yerinde çalışma süresi arasında ise istatistiksel anlamda manidar bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Üçüncü araştırma sorusu kurum türü ile örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyamaya yöneliktir. Analizler sonucunda örgütsel bağlılık ile kurum türü arasında istatistiksel anlamda manidar bir ilişki vardır. Buna göre özel sektör çalışanları kamu kurumu çalışanlarına göre daha yüksek bağlılık göstermektedirler. Bourantas ve Papalexandris (1992) ve Lyons ve diğerleri (2006)'de çalışmalarında özel sektör çalışanlarının kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazla yüksek örgütsel bağlılık gösterdiklerini bulmuşlardır. Bu açıdan değerlendirildiğinde bu tez çalışmasının bulgularıyla ilgili yazında sunulan bulgular paraleldir.

5.2. Öneriler

Gelecek araştırmalarda uygulamanın farklı sektörler ve belirli işgören grupları gibi daha spesifik örneklemeler üzerinde yapılması daha yararlı olabilir. Örneklem seçme tekniğinin daha sistematik yapılması da daha sağlıklı sonuçlar alınması bakımından önemlidir. Bunun yanında veri toplama yöntemi olarak anketten farklı bir teknik seçilmesi anket yönteminin oluşturduğu kısıtları giderebilir.

Örgütler için ise araştırma sonuçlarına dayanılarak örgütsel bağlılık düzeyini arttırmak için yetenek ve büyüme ile statü ve bağımsızlık ile ilgili iş değerlerine yönelik çalışmalar yapılması olumlu sonuçlar alınmasına sebep olacaktır. Bunun için işletme sistemlerinin çalışanların yeteneklerini kullanmalarına ve geliştirmelerine izin verecek şekilde düzenlenmelidir. Ayrıca çalışanlar bağımsız çalışma, yönetim kademelerinde

yer alma, yüksek maaş v.b. gibi değerleri önemsemektedirler. İnsan kaynakları politikaları şekillendirilirken bunların göz önünde bulundurulması örgütler için yararlı olacaktır. Bunlara ek olarak çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe bağlılık düzeylerinin düştüğü sonucuna varılmıştır. Bu sebeple eğitim düzeyi yüksek çalışan grupları için örgütsel bağlılığı arttırıcı çalışmaların diğerlerine nazaran daha yoğun yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Abdullah, M.H.A. ve J.D. Shaw (1999), “Personal factors and organizational commitment: Main and interactive effects in the United Arab Emirates”, *Journal of Management Issues*, c.11, S. 1, ss.77-93.
- Al-Ajmi, R. (2006), “The effect of gender on job satisfaction and organizational commitment in Kuwait”, *International Journal of Management*, c. 23, S. 4, ss. 838-844.
- Altaş, G. (2004), “İş değerleri örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin bireysel iş performansı ve işten ayrılma etkisi üzerine bir araştırma”, *Doktora Tezi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Angle, H. L. ve J.L. Perry (1981), “An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness”, *Administrative Science Quarterly*, c. 21, ss.1-14.
- Aryee, S., V. Luk ve R. Stone (1998), “Family responsive variables and retention relevant outcomes among employed parents”, *Human Relation*, c. 51, S.1, ss. 73-89.
- Aven, F. F., B. Parker ve G. M. McEvoy (1993), "Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta-analysis", *Journal of Business Research*, c.26, ss.63-73.
- Bakan, İ. ve T. Büyükbeşe (2004), “Örgütsel iletişim ve iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, c.4, S. 7, ss. 1-30.
- Balaban, J. (2000), “Temel eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma teknikleri”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.7.
- Balay, R. (2000), “Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel

bağlılığı: Ankara ili örneği”, *Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Bayram, L. (2005), “Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, S.59, ss. 125-139.

Baysal, C. A. ve M. Paksoy (1999), “Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli”, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, c.28, S.11.

Becker, H. S. (1960), “Notes on the concept of commitment”, *American Journal of Sociology*, c. 66, ss. 32–40.

Bourantas, D. ve N. Papalexandris (1992), "Variables affecting organizational commitment: Private-versus publicly-owned organizations in Greece", *Journal of Managerial Psychology*, c.7,ss. 3-10.

Bruning, N.S. ve R.A. Snyder (1983), “Sex and position as predictors of organizational commitment”, *Academy of Management Journal*, c. 26, S. 3, ss. 485-491.

Buchko, A.A., L.G. Weinzimmer ve A.V. Sergeyev (1998), “Effects of cultural context on the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment: A study of Russian workers”, *Journal of Business Research*, c. 43, ss. 109–116.

Burd, B. (2002), “Work values of librarians academic libraries: Exploring the relationship between values, job satisfaction, commitment and intent to leave”, *Doctoral Dissertation*, Regent University, Virginia.

Butler, G. ve S.J. Vodanovich (1992), “ The relationship between work values and normative and instrumental commitment”, *The Journal of Psychology*”, c. 18, S. 7, ss. 649-679.

Çakır, B. (2006), “SA 8000 sosyal sorumluluk standardının örgütsel bağlılık ve iş

doyumuna olan etkileri”, *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Çakır, Ö. (2007), “İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği”, *Çalışma ve Toplum*, S. 12, ss. 117-139.

Çekmecelioğlu, H. (2006), “İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, c.8, S.2 ,ss. 153-168.

Cengiz, A. A. (2001), “Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir’de sağlık personeli üzerinde bir uygulama”, *Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Cherrington, D. J., S.J. Conde ve J.L. England (1979), “Age and work values”, *Academy of Management Journal*, c. 22, ss. 617-623.

Cohen, A. (1993), “Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis”, *Basic and Applied Social Psychology*, c.14, S.2, ss.143-159.

Cohen, A. (1995), “An examination of relationship between work commitment and non-work domains”, *Human Relations*, c.48, S. 3, ss. 239-263.

Cohen, A. (1996), “On the discriminates validity of the Meyer and Allen measures of organizational commitment: How does it fit with the work commitment construct?”, *Educational and Psychological Measurement*, c.56, S.3, ss. 494-503.

Cohen, A. (2007), “Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment”, *Human Resource Management Review*, c.17, ss. 336–354.

Çöl, G. (2004), “Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, c.6, S.2.

- Colbert, A.E. ve I.G. Kwon (2000), "Factors related to the organizational commitment of college and university auditors", *Journal of Managerial Issues*; c.12, ss. 484-502.
- Curry, J. P., D. S. Wakefield, J. L. Price ve C. W. Mueller (1986), "On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment", *Academy of Management Journal*, c.29, ss. 847-858.
- Dose, J. (1997), "Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, c. 70, ss. 219-24.
- Dulebohn, J. H. ve J.J. Martocchio (1998), "Employee perceptions of the fairness of work group incentive pay plans", *Journal of Management*, c.24, S. 4, ss.469-488.
- Elizur, D. (1984). "Facets of work values: A structural analysis of work outcomes", *Journal of Applied Psychology*, c.69, ss.379-389.
- Erdem, R. (2007), "Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, c. 2, S. 2, ss. 63-79.
- Eslinger, M. R. (2000), "Multi- generational workplace: The differentiation of generations by the work values they possess", *Doctoral Disserattion*, University of Idaho Collage of Graduate Studies, Moskova.
- Ferk, D.J. (1998), "Organizational commitment and work values among married dual-career employees: Traveling commuter versus single residence", *Doctoral Disserattion*, Saint Louis Universty Faculty of Graduate School, Saint Louis.
- Fields, D.L. (2002), *Taking The Measure of Work*, California: Sage Publication

- Furnham, A., K.V. Petrides, I. Tsaousis, K. Pappas ve D. Garrod (2005), "A cross-cultural investigation into the relationships between personality traits and work values", *The Journal of Psychology*, c.9, S.1, ss.:5-32.
- Gonzalez, F.T. ve M. Guillen (2008), "Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment", *Journal of Business Ethics*, c. 78, ss. 401-414.
- Gözen, D. E. (2007), "İş tatmini ve örgütsel bağlılık: Sigorta şirketleri üzerinde bir uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Greenhous, J. H. (1971), "An investigation of role of career salience in vocational behaviour", *Journal of Vocational Behaviour*, c. 1, ss. 209-216.
- Güçlü, H. (2006), *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gül, H. (2002), "Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi", *Ege Akademik Bakış*, c.2, S.1, ss. 36-57.
- Gümüş, M., B. Hamarat ve H. Erdem (2003), "Örgütsel bağlılığın iş mükemmelliği ile ilişkisinin otel işletmelerinde belirlenmesine yönelik bir araştırma", *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, ss. 987-998, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Hartman, L.C. ve M. Bambacas (2000), "Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects", *The International Journal of Organizational Analysis*, c.8, S.1, ss. 89-108.
- Hegney, D., A. Plank ve V. Parker (2006), "Extrinsic ve intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing", *Journal of Nursing Management*, c. 14, ss. 271-281.

- Hrebiniak, L. G. (1974) "Effects of job level and participation on employee perceptions of influence", *Academy of Management Journal*, c.17, ss.649–662.
- Huselid, M.A. ve N.E. Day (1991), "Organizational commitment, job involvement and turnover: A substantive and methodological analysis", *Journal of Applied Psychology*, c.76, S.3, ss. 380-391.
- İnce, M. ve H. Gül (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık*, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Jones, F. F., V. Scarpello ve T. Bergmann (1999), "Pay procedure- What makes them fair?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, c.72, S.2, ss. 129-145.
- Kang, W. K., K.C. Lee, S. Lee ve J. Choi (basılacak), "Investigation of line community voluntary behavior using cognitive map", *Computers in Human Behavior*.
- Kasnak, E. (1998), "Çalışanların iş değerleri ve bir özel sektör şirketinde uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Keller, L. M., T. J. Bouchard, R. D. Arvey, N.L. Segal ve R. V. Dawis (1992), "Work values: Genetic and environmental influences", *Journal of Applied Psychology*, c.77, ss.79-88.
- Kidron, A. (1978), "Work Values and Organizational Commitment", *Academy of Management Journal*, c. 21, S. 2, ss. 239-247.
- Kirchmeyer, C. (1992), "Non-work participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources", *Human Relations*, c.45, S.8, ss. 775-795.
- Koslowsky, M. ve D. Elizur (1990), "Work values and commitment", *International*

Conference on Work Values, Prag-Çekoslavakya.

Lee, S. M. (1971), "An empirical analysis of organizational identification", *Academy of Management Journal*, c.14, ss. 213-226.

Lodahl, T. M. ve M. Kejner (1965), "The definition and measurement of job involvement", *Journal of Applied Psychology*, c.49, ss. 24-33.

Lussier, R. N. (1993), *Human Relations in Organization: A Skill Building Approach*, Homewood: Richard D. Irwin.

Lyons, S. T., L.E. Duxbury ve C. A. Higgins (2006), "A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees", *Public Administration Review*, S. Temmuz/Ağustos, ss. 605-618.

Manhardt, P.J. (1972), "Job orientation of male and female collage graduates in business", *Personnel Pyschology*, c.25, ss.361-368.

Marsh, R. M. ve H. Mannari (1977), "Organizational commitment and turnover: A predictive study", *Administrative Science Quarterly*, c.22, ss.57-75.

Mathieu, J. E., ve D. M. Zajac (1990), "A review and meta- analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment", *Psychological Bulletin*, c. 108, S. 2, ss. 171-194.

Mathieu, J.E. ve J.L. Farr (1991), "Further evidence for the discriminant validity of evidence measures of organizational commitment, job involvement and job satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, c.76, S.1, ss. 127-133.

Meyer, J.P., N.J. Allen ve C. A. Smith (1993), "Commitment to organization's and occupations: Extension and test of a three component conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, c.78, S. 4, ss. 538-551.

Meyer, J.P., D.J. Stanley, L. Herscovitch, ve L. Topolnytsky (2002), "Affective,

continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences”, *Journal of Vocational Behaviour*, c. 61, ss. 20–52.

Meyer, P.J., P.G. Irving ve N. J. Allen (1998), “Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment”, *Journal of Organizational Commitment*, c. 19, ss. 29-52.

Miller, J.E. (2006), “The effect of reward, commitment, organizational climate and work values on intention to leave: Is there a difference among generation?”, *Doctoral Dissertation*, State University of New York Collage of Business Department of Organizational Studies, Albany.

Mirels, H.L. ve J.B. Garrett (1971), “The Protestant ethic as a personality variable”, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, c.28, S.6, ss. 1530-1556.

Morris, J.H. ve J. D. Sherman (1981), “Generalizability of an organizational commitment model”, *Academy of Management Journal*, c. 24, S. 3, ss. 512- 526.

Mossholder, K. W., N. Bennett, E.R. Kemery ve M.A. Wesolowski (1998), “Relationship between bases of power and work reactions: The mediational role of procedural justice”, *Journal of Management*, c.24, S. 4, ss. 533-552.

Mottaz, C.J. (1988), “Determinants of organizational commitment”, *Human Relation*, c.41, ss. 467-482.

Mowday, R. T., R.M. Steers ve L.W. Porter (1979), ‘The measurement of organizational commitment’, *Journal of Vocational Behavior*, c.14, ss. 224–247.

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

Netemeyer, R., S. Burton ve M. Johnston (1995), “A nested comparison of four

models of the consequences of role perception variables”, *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, c.61, S.1, ss. 77-93.

Ngo, H.Y. ve A. W. Tsang (1998), “Employment practices and differantiel effect for men and women”, *The International Journal of Organisational Analysis*, c.6, S.3, ss. 251-266.

O’Reilly ve C. J. Chatman (1986), “Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior”, *Journal of Applied Psychology*, c.71, S.3, ss. 492-499.

Oliver, N. (1990), “Work rewards, work values and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development”, *Journal of Occupational Psychology*, c.43, S. 6, ss. 513-526 .

Örücü, E., S. Yumuşak ve Y. Bozkır (2006), “Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, c.13, S.1, ss. 39-51.

Özen, S. ve T. Uzun (2005), “İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c:7, S.3, ss. 128-143.

Özkul, A. S. (2007), “Yaşam ve çalışma değerlerini etkileyen faktörler SDÜ öğrencileri üzerinde bir araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Özmen, N.T. Ö., Y. Arbak ve P.S. ÖZER (2007), “Adalet verilen değerin adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, c. 7, S. 1, ss. 17-33.

Pelled, L.H. ve K.D. Hill (1997), “Employee work values and organizational

attachment in north Mexican maquiladoras”, *The International Journal of Human Resource Management*, ss.495-505.

Putti, J. M., S. Aryee ve T.K. Liang (1989), “Work values and organizational commitment: A study in the Asian context”, *Human Relations*, c. 42, ss. 275-288.

Ravlin, E.C. ve B. M. Meglino (1987), “Issues in work values measurement research”, *Corporate Social Performance and Policy*, c. 9, ss. 153-183.

Reichers, A. E. (1985), “A review and reconceptualization of organizational commitment”, *Academy of Management Review*, c. 10, S. 3, ss. 465-476.

Rokeach, M. (1973), *The nature of human values*, New York: Free Press.

Sabuncuoğlu, E.T. (2007), “Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi”, *Ege Akademik Bakış*, c.7, S.2, ss. 621.

Sagie, A., D. Elizur ve M. Koslowsky (1997), “Work values: a theoretical overview and a model of their effects”, *Journal of Organizational Behaviour*, c.17, ss. 503-514.

Samadov, S. (2006), “İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama”, *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Schwartz, S. H. (1994), “Are the universal aspects in the structure and contents of human values?”, *Journal of Social Issues*, c.50, ss.19-45.

Shore, L.M., L.E. Tetrick, T.H. Shore ve K. Barksdale (2000), “Construct validity of measures of Becker’s side bet theory”, *Journal of Vocational Behavior*, c. 57, ss. 428–444.

Shwartz, S. H. (1999), “A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work”, *Applied Psychology: An International Review*, c.48, S. 1, ss. 23-47.

- Silah, M. (2000), *Sosyal Psikoloji Davranış Bilimleri*, Ankara: Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti..
- Siu, O. (2003), “Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment”, *International Journal of Psychology*, c.38, S.6, ss. 337-347.
- Sommer, S., M. Bae ve F. Luthens (1996), "Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents on Korean employees", *Human Relations*, c. 49, ss. 977-993.
- Stevens, J. M., J.M. Beyer ve H.M. Trice (1978), “Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment”, *Academy of Management Journal*, c. 21, S. 3, ss. 380-396.
- Subramaniam, N.ve L. Mia (2003), “A note on work related values, budget emphasis and managers’ organizational commitment”, *Management Accounting Research*, c. 14, ss. 389-408.
- Super, D.E. (1970), *Work values inventory manual*, Boston: Houghton Mifflin.
- Tak, B., Aydemir A.(2002), “İş Tasarım Sistem, Örgütsel Bağlılık ve Çalışanların Stratejik Oryantasyon Düzeyi Arasındaki Etkileşimin İncelenmesine Yönelik Bir Model Geliştirme Çalışması”, Yayına Hazırlayanlar: Gökhan Akyüz ve Serhan Sekreter, *10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Sayfa: 779-794, Antalya: Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F.
- Tekin, A. (2002), “İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Bir Karşılaştırma (Türkiye-Pakistan) Örneği”, *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Thompson, H. B. ve J. M. Werner (1997), “The impact of role conflict-facilitation on

core and discretionary behaviours: Testing a mediated model”, *Journal of Management*, c. 23, S. 4, ss. 583-602.

Uyan, G. (2002), “Öğretmenlerin iş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi”, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Vos, A., D. Buyens ve R. Schalk (2005), “Making sense of a new employment relationship: Psychological contract-related information seeking and the role of work values and locus control”, *International Journal of Selection and Assessment*, c. 13, S. 1, ss. 41-52.

Wahn, J.C. (1998), “Sex differences in the continuance component of organizational commitment”, *Group and Organizational Management*, c. 23, S. 3, ss. 256-266.

Wayne, S. J., L.M. Shore ve R.C. Liden (1997), “Perceived organizational support and leader-member exchange perspective”, *Academy of Management Journal*, c.40, S. 1, ss. 82-111.

EK 1. ANKET

Çalışanları İş İle İlgili Değerlerinin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi Anketi

Sayın Katılımcı,

Bu ankette çalıştığınız kurumda üstlendiğiniz görev, sorumluluk ve kurumunuza ilişkin algılamalarınızla ilgili bazı ifadeleri değerlendirmeniz istenmektedir. İfadeleri samimi biçimde değerlendirmeniz çalışmanın bilimselliğini doğrudan etkileyecektir. Anket sadece bilimsel amaçlar çerçevesinde değerlendirilecek ve hiçbir şekilde bireysel yanıtlar açıklanmayacaktır. Lütfen, anket üzerinde isminizi yazmayınız. Aşağıda işinize ilişkin bazı ifadeler verilmiştir. Her ifadenin karşısındaki rakamlardan (1=ifadeye hiç katılmadığınızı, 7= ifadeye tamamen katıldığınızı belirtmektedir) sizce en uygun olan rakamı daire içine alarak, ifadeye ne kadar **KATILDIĞINIZI** ya da **KATILMADIĞINIZI** belirtiniz.

Anket İfadeleri	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Genellikle	Kararsızım	Genellikle	Katılıyorum	Tamamen
1. İşimde düzenli iş programlarının olması önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
2. İşimin bana iş güvencesi sağlamasını önemiştir.	1	2	3	4	5	6	7
3. Anlaşılır ve açık prosedürlerin olması işimi rahatlatmaktadır.	1	2	3	4	5	6	7
4. İşimin özel hayatıma zaman ayırmama fırsat vermesinden memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
5. Çalışma şartlarımda rahat olmasını önemiştir.	1	2	3	4	5	6	7
6. Çalışma arkadaşlarımla konuşma fırsatı bulabilmeliyim.	1	2	3	4	5	6	7
7. İşimde zihinsel ve düşünsel yeteneklerimi kullanabilmeliyim.	1	2	3	4	5	6	7
8. İşimde yaratıcılık ve kendime has yetenekleri kullanabilmeliyim.	1	2	3	4	5	6	7
9. Yaptığım işin topluma da bir katkısı olmalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
10. İş yerimde sosyal etkinliklerin olması benim için	1	2	3	4	5	6	7

önemlidir.							
11. İşim bilgi ve becerilerimi sürekli geliştirmelidir.	1	2	3	4	5	6	7
12. İşimi yaparken insiyatif kullanabilmeliyim	1	2	3	4	5	6	7
13. Yaptığım işin bana başarı duygusunu vermesini isterim.	1	2	3	4	5	6	7
14. İşimin gerektirdiği görev faaliyetlerdeki çeşitlilik beni mutlu eder	1	2	3	4	5	6	7
15. İşimde yükselme olanaklarını olması benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
16. İşim bana iyi bir gelir sağlamalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
17. İşim başkalarının işini yönetme ve denetleme fırsatını vermelidir.	1	2	3	4	5	6	7
18. Yaptığım işten dolayı insanlar bana saygı duymalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
19. İşim çalıştığım kurum açısından yeterince önemli olmalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
20. İşim benim bağımsız çalışmama olanak vermelidir.	1	2	3	4	5	6	7
21. İşimde risk ve sorumluluk üstelenebilmeliyim.	1	2	3	4	5	6	7
22. Çalıştığım kurum başarısı için fazladan gayret göstermeye hazırım.	1	2	3	4	5	6	7
23. Çalıştığım kurumu dostlarıma çalışılabilecek en iyi kurumlardan biri olarak bahsederim.	1	2	3	4	5	6	7
24. Bu kurumda çalışmak için bana verilecek her işi yaparım.	1	2	3	4	5	6	7
25. Benim değerlerim ile kurumun değerleri birbirine paraleldir.	1	2	3	4	5	6	7
26. Herkese bu kurumun bir üyesi olmanın verdiği gururdan söz ederim.	1	2	3	4	5	6	7
27. Bu kurumda çalışmak motivasyonumu artırıyor.	1	2	3	4	5	6	7
28. Başka kurumlarda değilde burada çalışıyor olmaktan çok memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
29. Kurumun geleceği benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
30. Benim için bu kurum çalışılabilecek en iyi yerdir.	1	2	3	4	5	6	7

KİŞİSEL BİLGİLER

Bireysel ve işinize ilişkin özelliklerinizin belirlenmesini amaçlayan bu bölümde, lütfen her ifadenin hemen başında yer alan parantezler içerisine “X” işareti koyarak yanıtınızı belirleyiniz.

Cinsiyetiniz

Kadın ()

Erkek()

Yaşınız

30'dan az () 30-35 arası () 36-40 arası () 41-45 arası () 46-50 arası () 50'den fazla ()

Eğitim Düzeyiniz

İlk öğretim () Lise () Yüksek Okul () Üniversite () Yüksek Lisans () Doktora ()

Bu iş yerindeki çalışma süreniz

5 yıldan az () 5-10 yıl () 11---15 yıl () 16-20 yıl () 21---25 yıl () 25 yıldan fazla ()

Kurum içindeki pozisyonunuz

Üst Kademe Yöneticisi (Genel Müdür ve Yardımcıları) ()

Orta Kademe Yöneticisi (Birim Müdürü ve Şef) ()

İşgören (İşçi, Memur,Uzman, Mühendis vs.) ()

Anketimiz sona ermiştir. Yardımlarınız için teşekkür ederiz!**Doç. Dr. Ünal Ay**

Çukurova Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü

Esen Burcu Özcan

Çukurova Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Ad Soyad.....: Esen Burcu ÖZCAN
Doğum Yeri ve Yılı..: Adana /1983
Adresi.....: Belediye Evleri Mah. 320 Sok. No: 16 Daire: 22
 Seyhan/ADANA
E-posta adresi.....: eburcu_83@yahoo.com

Eğitim Durumu.....: **Yüksek Lisans:** Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler
 Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, 2005-2008

Lisans: Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler
 Fakültesi, İşletme Bölümü, 2001-2005

Dil Eğitimi: Akademik İngilizce-Macquarie University,
 NCELTR (Avustralya), 28.09.2007- 04.07.2008
 Genel İngilizce-Çukurova Üniversitesi,
 Yabancı Diller Merkezi 2000-2001

Lise: Adana Kız Lisesi

İş Deneyimi ve

Stajlar.....: Migros Türk T.A.Ş. (Statü: Sözleşmeli Memur / Bölüm:
 Pazarlama) - 08.08/30.10.2005
 Adana Çimento Sanayi T.A.Ş. (Statü: Stajyer /Bölüm:
 Muhasebe) - 04.08/19.09 2004
 Adana Çimento Sanayi T.A.Ş. (Statü: Stajyer/Bölüm:
 Lojistik Hizmetler) - 04.08/20.09 2003

Burs.....: MEB Yurt Dışı Lisans Üstü Eğitim Bursu(2006-)