



T.C.
OSMANIYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞ DEĞERLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
VE İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİŐİ: OSMANİYE KORKUT
ATA ÜNİVERSİTESİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Soner ÇERÇİ

OSMANİYE - 2013

T.C.
OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞ DEĞERLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
VE İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ:
OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Murat TÜRK

Soner ÇERÇİ

OSMANİYE – 2013

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü' ne;

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı 10YLIS1001 no'lu öğrencisi Soner ÇERÇİ tarafından Prof. Dr. Murat TÜRK danışmanlığında hazırlanan “İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Murat TÜRK

.....

Üye :Doç. Dr. Mehmet CİHANGİR

.....

Üye :Yrd. Doç. Dr. Emre YAKUT

.....

Yukarıdaki Jüri kararı Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve /..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Murat TÜRK
Enstitü Müdürü

Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, çizelge ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.

T.C.
OSMANIYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

SONER ÇERÇİ
17.07.2013

ÖZET

İŞ DEĞERLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİNDE BİR ARAŞTIRMA

Soner ÇERÇİ

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Murat TÜRK

Haziran 2013, 141 Sayfa

Bu çalışmada iş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi incelenmiştir. Bu amaçla iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güven”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, “normatif bağlılık” ve iş performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Daha sonra ise, demografik değişkenler ile bağımlı ve bağımsız değişkenler ve alt boyutları arasındaki ilişkiler belirtilmiştir.

Soru formu geniş bir literatür çalışması yapıldıktan sonra hazırlanmıştır. İş değerleri ile ilgili maddeler Manhardt (1972) tarafından geliştirilmiştir. Yirmi bir maddelik bu ölçek Manhardt’ın yaptığı gibi aslına uygun şekilde üç boyutta ele alınmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği oluşturulurken Meyer ve Allen tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Çalışanların iş performansının ölçülmesinde; önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise, Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan iş performansı ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmanın örneklemini Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde görevli akademik ve idari kadrodaki personeller oluşturmaktadır. Yapılan anket çalışması neticesinde elde edilen bulgular yapısal eşitlik modeli kullanılarak analiz edilmiştir.

Analiz sonucunda iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven”, bağımlı değişkenimiz örgütsel bağlılığın alt boyutları olan “duygusal bağlılık” ve “devam bağlılığı” boyutlarını negatif yönde, iş performansını ise pozitif yönde etkilemiş olup “normatif bağlılık” ile aralarında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. İş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” kavramının bağımlı değişkenimiz örgütsel bağlılığın

alt boyutları olan “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” boyutları ile arasında bir ilişkiye rastlanmamış, ancak çalışanların performansı ile pozitif yönde bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. İş değerlerinin alt boyutu olan “statü ve bağımsızlık” kavramının, bağımlı değişkenimiz örgütsel bağlılığın alt boyutları olan “duygusal bağlılık” ve “devam bağlılığı” ile iş performansı arasında bir ilişkiye rastlanmamış, ancak “normatif bağlılık” ile pozitif yönde bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Değerleri, rgtsel Bağlılık, İş Performansı.

ABSTRACT

IMPACT OF WORK VALUES ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB PERFORMANCE: A STUDY AT OSMANIYE KORKUT ATA UNIVERSITY

Soner ÇERÇİ

Osmaniye Korkut Ata University, Institute of Social Sciences

Master's Thesis, Department of Business Administration

Advisor: Prof. Dr. Murat TÜRK

June 2013, 141 pages

This study examines the impact of work values on organizational commitment and job performance. For this purpose, it examines the relationship between the subdimensions of work values – “comfort and security,” “competence and growth” and “status and independence” – on the one hand, and on the other, the subdimensions of organizational commitment – “emotional loyalty,” “attachment to continuity” and “normative loyalty” – as well as job performance. It then explains the relationship between demographic variables and dependent and independent variables as well as their subdimensions.

The questionnaire was prepared after a broad literature review. Items related to work values were developed by Manhardt (1972). This measure comprised of twenty one items was handled in three dimensions, faithful to Manhardt's original. In creating the organizational commitment measure, the organizational commitment measure developed by Meyer and Allen was utilized. For employee job performance measurement, the job performance measure used first by Kirkman and Rosen (1999) and then later by Sigler and Pearson (2000) was used.

The study sample is comprised of academic officials and administrative staff personnel at Osmaniye Korkut Ata University. The findings obtained as a result of the survey study were analyzed using structural equation modeling.

In the wake of the analysis, the “comfort and security” work value subdimension affected the “emotional loyalty” and “attachment to continuity” subdimensions of our organizational commitment dependent variable in a negative way, and affected job performance in a positive way, while having no significant relationship with “normative

loyalty”. No relationship was encountered between the “competence and growth” work value subdimension and the “emotional loyalty,” “attachment to continuity” and “normative loyalty” subdimensions of our organizational commitment dependent variable, yet it was established that the “competence and growth” subdimension has a positive relationship with employee performance. No relationship was encountered between the “status and independence” work value subdimension and the “emotional loyalty” and “attachment to continuity” subdimensions of our organizational commitment dependent variable or job performance, however it was established that the “status and independence” subdimension has a positive relationship with “normative loyalty.”

Key Words: Work Values, Organizational Commitment, Job Performance.

ÖNSÖZ

Çağımızda örgütlerin rekabetçi yapılarını sürdürebilmeleri büyük ölçüde sahip oldukları insan kaynağına bağlı bulunmaktadır. İnsan ise bir değerler sistemidir. Çevresindeki her şey insan için bir değer ifade eder. İnsan için değere sahip olan, sadece madde değildir. Duygu ve düşünceler, yargılar, kurallar, madde üstü varlıklar da insan için belli bir değere sahiptir. Örgütsel bağlılığın ve iş performansının şekillenmesinde ise çalışanların sahip oldukları iş değerleri büyük önem taşımaktadır. Bu çerçeveden bakıldığında iş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisinin, gerek araştırmacılar tarafından gerekse de yöneticiler tarafından incelenmesinin önemi anlaşılacaktır.

Bu yüksek lisans tez çalışmasının hazırlanması sürecinde desteğini gördüğüm tez danışmanım Prof. Dr. Murat TÜRK'e yönlendirmeleri, katkıları, düzeltmeleri ve teşvikleri için teşekkürlerimi sunarım. Öte yandan yüksek lisans eğitimim süresince desteklerini gördüğüm Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsünün değerli öğretim elemanları Doç. Dr. Bülent ÖZ'e, Doç. Dr. M.Fedai ÇAVUŞ'a, Doç. Dr. Mehmet CİHANGİR'e, Yrd. Doç. Dr. M. Yüksel AVCILAR ile bu tez çalışmasının analizinde önemli ölçüde yardımlarını gördüğüm Yrd. Doç. Dr. Emre YAKUT'a ve Osmaniye Korkut Ata Üniversitesine geldiğim ilk günden itibaren desteğini her zaman yanımda hissettiğim kıymetli hocam Yrd. Doç. Dr. İ. Efe EFEOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi akademik ve idari personeline anket çalışmam sırasındaki yardımlarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Soner ÇERÇİ

Haziran 2013, Osmaniye

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Çalışmanın Önemi	2
1.2. Çalışmanın Amacı.....	3
1.3. Çalışmanın Kapsamı	3
1.4. Çalışmanın Yöntemi	4
1.5. Çalışmanın Planı	5

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL BİLGİLER

2.1. İş Değerleri Kavramı.....	6
2.1.1. Değer Kavramı ve Değerin Tanımı.....	6
2.1.2. Değerlerin Oluşumu ve Kaynağı.....	9
2.1.3. Değer, Tutum ve Norm İlişkisi	12
2.1.4. Değer ve İş Değerleri	14
2.1.5. İş Değerleri.....	15
2.1.6. İş Değerlerinin Sınıflandırılması.....	19
2.1.7. İş Değerleri ile İlişkili Faktörler.....	23
2.1.8. İş Değerleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	25
2.2. Örgütsel Bağlılık.....	26
2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Örgütsel Bağlılığın Tanımı	27
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	29
2.2.3. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yaklaşımlar.....	32
2.2.3.1. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	32
2.2.3.1.1. Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması.....	33
2.2.3.1.2. Salancik'in Sınıflandırması.....	34
2.2.3.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	35

2.2.3.2.1. Allen ve Meyer Sınıflandırması	35
2.2.3.2.2. Kanter'in Sınıflandırması.....	39
2.2.3.2.3. Etzioni'nin Sınıflandırması	40
2.2.3.2.4. O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması	41
2.2.3.2.5. Penley ve Gould'un Yaklaşımı	42
2.2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	43
2.2.4. Örgütsel Bağlılık Kavramının Benzer Kavramlarla İlişkisi	44
2.2.4.1. Mesleğe Bağlılık	44
2.2.4.2. İş Arkadaşlarına Bağlılık	45
2.2.4.3 İşe bağlılık.....	45
2.2.4.4. İtaat	45
2.2.4.5. Sadakat	45
2.2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	46
2.2.5.1. Kişisel Faktörler:.....	46
2.2.5.2. Örgütsel Faktörler	48
2.2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler	50
2.2.6. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	51
2.2.6.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık	51
2.2.6.2. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık (İlimli Düzeyde Bağlılık)	51
2.2.6.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık.....	52
2.2.7. Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Arasındaki İlişki	52
2.3. İş Performansı	54
2.3.1. İş Performansı Kavramı	54
2.3.2. Performans Değerlendirme	56
2.3.2.1. Performans Değerlendirmenin Yararları ve Sakıncaları	58
2.3.2.2. Performans Değerlendirme Yöntemleri	59
2.3.2.2.1. Grafik Ölçüm Yöntemi	60
2.3.2.2.2. Kritik Olay Yöntemi	60
2.3.2.2.3. Zorunlu Seçim Yöntemi.....	61
2.3.2.2.4. Tanımlayıcı Metin Tipi Değerlemeler	61
2.3.2.2.5. Kıyaslama Yöntemleri	62
2.3.2.2.6. 360 Derece Değerleme Yöntemi.....	62
2.3.2.3. Performans Değerlendirmede Karşılaşılan Sorunlar.....	63

2.3.2.3.1. Ölçme Aracından Kaynaklanan Hatalar.....	63
2.3.2.3.2. Aşırı Hoşgörülü ve Aşırı Katı Olmaktan Kaynaklanan Hatalar.....	63
2.3.2.3.3. Merkezi Eğilim (Standart Ölçüm) Hataları.....	64
2.3.2.3.4. Yakın Zaman Etkisi Hataları.....	64
2.3.2.3.5. En Son Ölçüme Bağlı Kalma Hataları	64
2.3.2.3.6. Baskın Özellik (Halo Etkisi) Hatası.....	64
2.3.2.3.7. Tek Yönlü Ölçüm Hataları.....	65
2.3.2.3.8. Tarafli Ölçüm Hataları.....	65

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ DEĞERLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı.....	66
3.2. Araştırma Evreni ve Örneklem	66
3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Aracının Tanıtılması	67
3.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	71
3.5. Verilerin Analizi	72
3.6. İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkisini İnceleyen Araştırma Bulguları	73
3.6.1. Örneklem Grubuna İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler	73
3.6.2. Demografik Değişkenler İle Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki ...	79
3.6.3. Bulgular ve Yorumlar	90
3.6.4. Hipotezlerin Yorumlanması	97

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ

4.1. Araştırmanın Uygulamaya Yönelik Sonuçları	107
KAYNAKÇA.....	113
EKLER.....	126
ÖZGEÇMİŞ	128

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: İş Değerlerini Belirleyen Dönemler.....	17
Tablo 3.2: Araştırmada Kullanılan Değişkenler	70
Tablo 3.3: Demografik Değişkenlere Ait Sayısal Bilgiler	74
Tablo 3.4: Güvenilirlik Katsayıları	75
Tablo 3.5: Faktör Analizi Sonucu Oluşan Faktör Yükleri	75
Tablo 3.6: Araştırmadaki Tüm Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları.....	76
Tablo 3.7: Verinin Modele Uygunluğu Testi.....	77
Tablo 3.8: Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevaplarla İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	78
Tablo 3.9: Cinsiyet ve Değişkenler Arası ANOVA Testi Sonuçları	79
Tablo 3.10: Medeni Durum ve Değişkenler Arası ANOVA Testi Sonuçları	81
Tablo 3.11: Çalışılan Birim ile Değişkenler Arası ANOVA Testi Sonuçları	82
Tablo 3.12: Yaş ile Değişkenler Arası ANOVA Testi Sonuçları	83
Tablo 3.13: Eğitim Düzeyi ile Değişkenler Arası ANOVA Testi Sonuçları	84
Tablo 3.14: Hizmet Yılı ile Değişkenler Arası ANOVA Testi Sonuçları.....	85
Tablo 3.15: Rahatlık ve Güven Boyutunun Medeni Durum Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	86
Tablo 3.16: RG-IS-YB-SB-DV Boyutlarının Çalışılan Birim Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	86
Tablo 3.17: Devam Bağlılığı Boyutunun Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	87
Tablo 3.18: OB-IS-YB-SB-DV Boyutlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	88
Tablo 3.19: Modelin Uyum Standart Değerleri ve Gerçekleşen Değerler	96
Tablo 3.20: Veri Uyum Değerleri.....	105

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: İş ve Yaşam Arasındaki İlişkiyi Gösteren Şekil	14
Şekil 2.2: Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	32
Şekil 2.3: Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	33
Şekil 2.4: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	35
Şekil 2.5: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli.....	36
Şekil 2.6: Çoklu Bağlılıklar Modeli.....	44
Şekil 2.7: Performans Değerlendirme Süreci.....	58
Şekil 3.8: Faktör Analizinin Yapısal Eşitlik Modeli Üzerindeki Gösterimi	90
Şekil 3.9: Modelin Lisrel Programında İfade Edilmiş Biçimi	91
Şekil 3.10: Modelin Yapısal Değişkenlerinin Lisrel Programında İfade Edilmiş Hali	91
Şekil 3.11: Modelin Yalnızca Bağımsız Değişkenlerinin Lisrel Programında İfade Edilmiş Hali... 92	
Şekil 3.12: Modelin Yalnızca Bağımlı Değişkenlerinin Lisrel Programında İfade Edilmiş Hali	93
Şekil 3.13: Bağımsız Değişkenlerinin Lisrel Çıktısı.....	94
Şekil 3.14: Bağımlı Değişkenlerin Lisrel Çıktısı	95
Şekil 3.15: Yapısal Değişkenlerin Lisrel Çıktısı.....	95
Şekil 3.16: Faktör Analizinin Yapısal Eşitlik Modeli Üzerindeki İkinci Gösterimi	102
Şekil 3.17: Z Değerleri.....	103

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İş değerleri ile ilgili yapılan ilk çalışmalar, “Western Electric Company Chicago” tesislerinde 1924 yılında başlayan ve literatürde “Hawthorne Araştırmaları” olarak bilinen çalışmaya kadar dayanmaktadır. Mayo bu araştırmalarda, psikolojik, fizyolojik ve ekonomik öğelerin tesislerde çalışan işçilerin tutumlarına olan etkilerini incelemiştir. Yeni yönetim yaklaşımlarının gelişmesi ve giderek önem kazanması ile değer, iş değerleri, iş etiği, örgütsel bağlılık, iş performansı gibi daha özellikli konulara eğilim artmış ve bu alanlarda yapılan çalışma sayılarında ciddi bir artış gözlenmiştir. Ancak ülkemizde bu alanda yapılmış çalışma sayısı, yabancı kaynaklara oranla fazla değildir.

İş değerleri, değer kavramının daha özellikli hale getirilmiş şeklidir. Genelde iş değerleri, yaşam değerlerinin daha spesifik bir biçimde açıklanmış halidir (Elizur, 1984). Genel yaşam değerleri, iş değerlerinden daha geniştir. Yaşam değerlerinin hayatımızdaki tüm alanlarda var olduğu, iş değerlerinin ise iş aktiviteleri içinde ortaya çıktığı düşünülebilir. İş değerleri, kariyer gelişimi sürecinin en kritik değişkenleri ve yapı taşları olarak tanımlanmaktadır. İş değerleri, bireyin çalışma yaşamında tatmin olmasını sağlayan değerlerdir. Finansal refah, başarı, sorumluluk, fedakârlık iş değerlerine örnek olarak verilebilir. Kültürel çevre ve iş değerleri meslek seçim sürecini etkileyen en önemli faktörlerdir. Genel yaşam değerleri ise kariyer planlama ve geliştirme sürecini çok yönlü olarak etkilemektedir (Akt.: Özmete, 2007: 20).

Günümüzde artan rekabet koşullarından dolayı işgörenlerin örgütte tutulması bir zorunluluk haline gelmiştir. İşgörenin tercihlerini etkileyen faktörler, onun örgüte olan bağlılığını belirlemektedir. Örgütlerin hızla değişen rekabet ortamında daha iyi performans ortaya koymalarında kilit rol oynayan işgörenin örgütteki verimliliği, örgüte olan bağlılıkla doğru orantılıdır. Örgütsel bağlılığın örgüt ve işgörenler üzerindeki etkileri çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur ve bu çalışmalarda, genelde örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, kuruma katkılarının daha fazla olacağı yönünde sonuçlar üzerinde durulmuştur (Özmen vd., 1997; Meyer ve Allen, 2004; Çetinel, 2008).

Örgütsel bağlılığa yönelik yapılan araştırmalarda, çalışanların işlerinden ve görevlerinden memnun olmalarının sağlanması ve bunun için uygun ortamların oluşturulması örgütlerin yönetim sistemlerinin temel görevlerinden biri olarak görülmekte ve örgütlerin verimliliğini de artıran bir unsur olarak ele alınmaktadır (Eaton, 2003; Mowday, 1998).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, daha gayretli olacakları, işlerini başarı ile yerine getirecekleri, üstleriyle ve çalışma arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kuracakları öngörülmektedir. Buna karşılık, bağlılığı düşük olanların isteksiz, gayretsiz, dolayısıyla verimsiz olacakları beklenmektedir (Ertan, 2008).

Bilimsel araştırmalar incelendiğinde görülmektedir ki performansı artırmanın birden fazla yolu vardır. Bunlardan rgtsel bağlılığın sağlanması en önemli durumlardandır. Çalışanların iş değerlerinin daha iyi anlaşılıp bağlılık ve performansa pozitif yönde etkisinin tespit edilmesi kurumlar açısından önem teşkil etmektedir. Bu sebeple çalışanlar üzerinde yapılacak olan bu çalışmanın konusu; iş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi olarak belirlenmiştir.

1.1. Çalışmanın nemi

Ekonomik hayattaki gelişmeler, teknolojiadaki ilerlemeler ve yeni buluşlar ne kadar ilerlese ilerlesin, yatırımlara ne kadar büyük sermayeler ayrılırsa ayrılısın, insana yatırım yapılmadıkça diğer yatırımlardan elde edilen getiri, istenen kadar olmayacaktır. Günümüz işletmelerinde rekabette üstün duruma geçmenin yolu, insan kaynağına gereken önemi vermekten geçer. Bunun için de emeğe yönelik tüm kararlarda hata payını en aza indirmek gerekir. Birbirinden farklı yapıda olan ve farklı görevlerde çalışan insanları etkin ve verimli bir biçimde çalıştırmak, işletmenin yaşamını garanti altına almak demektir. Bu çalışmada işyerinde çalışan bireyin çalıştığı kuruma olan bağlılığının ve o kurumda gösterdiği performansının, iş değerleri açısından ilişkisi ele alınacaktır. Böylelikle alışanların en iyi şekilde performans sergilemesi, kuruma olan bağlılık düzeyinin daha iyi bir hale getirilmesi ve iş değerleriyle olan ilişkinin olumlu yönde olması için ne yapılması gerektiği konusunda fikir verme açısından faydalı olacaktır. Çalışma aynı zamanda iş değerlerinin örgütsel bağlılık ve performans üzerindeki etkisi ile ilgili araştırma yapacak kişilere de bir kaynak niteliğinde olacaktır.

1.2. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, iş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisini ortaya koymaktır. Ayrıca iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güven”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, “normatif bağlılık” ve iş performansı arasındaki ilişkileri belirlemek de çalışmanın bir diğer amacıdır. Bunun yanında demografik değişkenlerin, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın alt boyutları ve iş performansını nasıl etkilediği de araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır.

Literatürde konuyla ilgili daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş değerlerinin hem örgütsel bağlılık hem de iş performansı üzerine etkilerini bir arada değerlendiren bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Geniş kapsamlı bir çalışma oluşturma düşüncesiyle çeşitli değişkenlerin tek bir çalışmada değerlendirilmesi yoluna gidilmiş ve iş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi konu olarak belirlenmiştir. Çalışmanın Osmaniye ilinde olmasının sebebi, bu alanda yapılan çalışmaların çok az olması sebebiyle bölgeye bilimsel anlamda katkı sağlayacak olmasıdır. Çalışmada anket (Bknz. Ekler) kullanılacak ve çıkan sonuçlar farklı yöntemlerle analiz edilecektir.

1.3. Çalışmanın Kapsamı

Bu çalışmanın kapsamı Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi çalışanlarının iş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Çağdaş uygarlık ve eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde, toplumun ihtiyaçları ve kalkınma planları ilke ve hedeflerine uygun ve ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayım ve danışmanlık yapan Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi 2007 yılında kurulmuştur. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, merkezi Osmaniye Karacaoğlan Yerleşkesi’nde bulunan Fen Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Mimarlık Tasarım ve Güzel Sanatlar Fakültesi ve İlahiyat Fakültesi olmak üzere 5 Fakülte, Yabancı Diller Yüksekokulu, Sağlık Yüksekokulu ve Osmaniye Meslek Yüksekokulu’nun yanı sıra Bahçe, Kadirli, Düziçi ve Erzin olmak üzere 5 Meslek Yüksekokul ile eğitim hayatını sürdürmektedir. Üniversite 2011 yılında Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Fen Bilimleri Enstitüsü bünyesinde yüksek lisans eğitimine başlamış ve 2012 yılında doktora eğitimi için ilk öğrencilerini kabul etmiştir. Geçmiş 6 yıl olmasına rağmen süratli bir şekilde

büyüyük çalışan sayısını artıran bu kurumda daha önce böyle bir çalışma yapılmamıştır. Kurumun sergilemiş olduğu başarının altında yatan sebeplerin anlaşılması açısından, çalışma önem arz etmektedir.

1.4. Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmanın hazırlanması aşamasında öncelikle araştırma konusu olan iş değerleri ile örgütsel bağlılık ve iş performansı kavramları arasında ne tür ilişkilerin varlığına işaret edildiği, iş değerlerinin söz konusu kavramlar üzerinde ne tür etkilerinin bulunduğu ve bu etkilerin hangi yöntemlerle sınındığını belirlemek amacıyla yazın incelemesi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın kapsamının ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi aşamasında Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi çalışanlarının istatistikî verileri ve değerlendirmeleri içeren raporlar incelenmiştir. Bunun yanında üniversitenin hem idari hem de akademik kadrosunda yer alan bazı çalışanların görüşleri alınmıştır.

Bu süreç sonucunda araştırmanın amacı, kapsamı, planı konuları da göz önünde bulundurularak araştırma örnekleminin ana kitleyi kapsayacak şekilde merkez yerleşkede ve ilçelerde bulunan çalışanlardan oluşmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Üniversitede kadrolu olarak 481 çalışan bulunmaktadır. Anket yöntemiyle yapılan araştırmamızda 244 çalışana ulaşılmıştır.

Daha önce yapılan çalışmaların incelenmesi ve yorumlanması sonucunda ortaya konulan yeni hipotezlerin geçerliliklerinin sınılanması amacına yönelik olarak veri toplanması sürecinde araştırma planına uygun olarak hem birinci el verilerden hem de ikinci el verilerden yararlanılmıştır. Birinci el verilerin toplanması amacıyla hazırlanan anket formunda iş değerleri, örgütsel bağlılık ve iş performansı kavramları arasındaki ilişkileri sınıama amacına yönelik olarak daha önce çeşitli araştırmacıların geliştirilmiş oldukları ölçekler, bunun yanında da ankete cevap verenlerle ilgili demografik bilgileri elde etmeyi amaçlayan sorular yer almıştır.

Kullanılan anket formu aracılığıyla elde edilen veriler, Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (SPSS) 18'e aktarıldıktan sonra Lisrel 8.7 yazılımından yararlanılarak analiz edilmiştir. Kurumda çalışanların iş değerleri boyutlarının, örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişkisi "yapısal eşitlik modeli" kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca çalışanların iş değerlerinin, örgütsel bağlılıklarının ve

performanslarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ANOVA analizi yapılmıştır.

1.5. Çalışmanın Planı

Bu çalışma 4 ana bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler sırasıyla: giriş; kavramsal bilgiler; araştırmanın yöntemi, araştırma bulguları ve değerlendirmeler ile sonuç bölümleridir. Çalışmanın birinci bölümü giriş olup, bu bölümde, çalışmanın amacı, önemi, kapsamı, yöntemi ve planı hakkında bilgilere yer verilmektedir.

İkinci bölümde, öncelikle değer, iş değerleri, örgütsel bağlılık ve iş performansı kavramlarının tanımları yapılmıştır. Daha sonra araştırmacıların iş değerleri, örgütsel bağlılık ve iş performansı konusunda geliştirdikleri farklı bakış açıları incelenmektedir.

Üçüncü bölümde, daha önce kavramsal bilgiler bölümünde yapılan kuramsal inceleme ve değerlendirmeler ışığında iş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş değerleri üzerindeki etkileri konusunda çeşitli araştırma hipotezleri kurulmaktadır. Ayrıca örneklem seçimi, verilerin toplanması ve analizi için benimsenen yöntem ve metotları açıklamaya yönelik bilgiler verilmektedir. Araştırma için sağlanan verilerin Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (SPSS) 18 ve Lisrel programı yardımıyla analiz edilmesi sonucu elde edilen bulgular ortaya konulmuş, anket grubuna ilişkin tanımlayıcı bilgilere yer verilmiş, geliştirilen araştırma hipotezlerini sınamaya yönelik olarak benimsenen araştırma modeli “yapısal eşitlik modeli” kullanılarak ortaya konmuş ve yorumlanmıştır. Ayrıca uygulama sonuçlarına ve ANOVA analizi sonucu elde edilen bilgilere yer verilmiştir.

Sonuç bölümünde, genel bulgular ve değerlendirmeler ışığında çalışmanın örgüt kuramına yaptığı katkı tartışılmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL BİLGİLER

2.1. İş Değerleri Kavramı

“İş değeri” kavramının tanımlanmasından ve örgütsel bağlılık ve iş performansı ile olan ilişkisi üzerinde durulmadan önce genel olarak “değer” kavramının açıklanması gereklidir. Bu sebeple çalışmanın bu kısmında “değer” kavramı geniş anlamda, farklı yönleriyle incelenmeye çalışılmış ve konu hakkında yazılmış kitap, makale ve dergi gibi kaynaklardan yararlanılarak kavramın tanımına, değerlerin oluşumuna yer verilmiş, sonrasında iş değerleriyle olan bağlantısına değinilmiştir.

2.1.1. Değer Kavramı ve Değerin Tanımı

Değer kelimesi Türk Dil Kurumu tarafından, “Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kişinin isteyen, gereksinim duyan bir varlık olarak nesne ile bağlantısında beliren şey, bir ulusun sahip olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini kapsayan maddi ve manevi öğelerin bütünü” olarak ifade edilmiştir (Güncel Türkçe Sözlük).

Değerler ile ilgili ilk ampirik çalışma 1928 yılında Sharp tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada değerler, toplumsal algılar olarak ele alınmıştır. Çalışmaları sonucunda Sharp değerleri, heyecan ve tutumlarla ilgili kavramlar olarak görmüştür. Bu çizgide araştırmalarına devam eden Dewey 1930-1960 yılları arasında yaptığı çalışmalarda ise değerlerin pratiklerin bir ürünü olduğu sonucunu çıkarmıştır (Akt.: Koca, 2009: 62).

Değer konusu davranış ve toplum bilimiyle ilgilenen, çok geniş alanda yer alan bilim adamları tarafından incelenmiştir. Değerlerle ilgilenen bilim adamlarının başında felsefeciler, ilahiyatçılar, antropologlar, siyasal bilimciler, sosyologlar, ekonomistler ve psikologlar gelmektedir. Bu yaklaşımlar arasında, değerlerin tanımları, değerlere ilişkin ölçüm problemleri ve değerlerin ölçülme araçları bakımından büyük farklılıklar vardır (Silah, 2005: 273).

Dose (1997) farklı alanyazınlarda kullanılan bu kavramın temelde neyi içerdiği ya da bu kavramı neyin oluşturduğu üzerinde neredeyse ortak bir görüş birliğinin olmadığını ifade etmektedir.

Değer kavramı, çok fazla kullanılmış, fakat yeterince geliştirilmemiştir. Sosyal bilimciler değer konusunda farklı anlayışlara sahip olup bu konuda bir düşünce birliğine varamamışlardır. Değerler konusunda bireysel, toplumsal ve kültürel açıdan yapılan incelemelerde, değerın bir taraftan kişisel tutumları ve bilişsel süreçleri etkilediği, diğer taraftan da kültür örüntülerini yansıttığı kabul edilmektedir (Silah, 2005: 274).

Super (1970) değerleri, “insanların davranışlarında çabaladıkları arzu edilen neticeler veya amaçlardır” şeklinde tanımlamıştır.

Değerler örgüt üyesinin davranışlarına rehberlik eden genel prensip ve kriterlerdir. (Lunenburg ve Ornstein, 1991).

Silah (2005) değerleri, “toplumca en iyi, en doğru, en faydalı ve en yararlı olduğu kabul edilen şeylerdir. Bunlar, insanların kişisel istekleri ya da beğenileri olmayıp, grupların ya da toplumların kabul ettikleri, herkes için iyi, herkes için arzulanır olma özelliğine sahip ve toplumlararası da geçerliliği olan özelliklerdir” şeklinde tanımlamıştır.

Değerlerle, bir örgütün temel amaçları, idealleri, standartları yansıtılmakta ve bunlar örgütsel kimlik ve yönetim felsefesi içinde çeşitli biçimlerde dile getirilmektedirler. Örgütsel değerlerin kaynağını, örgüt üyelerinin, insan, çevre ve bu ikisinin etkileşimi sonucu ortaya çıkan durumlara ilişkin kabul edilen doğrular oluşturmaktadır. Değerler, kısaca örgütte neyin önemli olduğunu göstermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 339). Genel bir ifadeyle değer, bireylerin toplum içindeki yaşamlarında kabul gören standartlar ve prensiplerdir.

Değerler; bir kurumun üyelerince paylaşılan, üyelerin davranışlarını yönlendiren, bir kurumun kendisi ve çevresinde kabul gören temel normlar, varsayım ve inançlar bütünüdür. Her kurumun bir değerler seti vardır. Değerler, kurum üyelerinin anlayışını ele verir ve kurum içerisinde nasıl davranacakları konusunda kendilerine kurallar sağlar. Değerler, bireyin işinin ve günlük yaşamının temel bir parçası olan ve onun yaşamına anlam kazandıran idealler olarak; bireyin tercihlerine, kararlarına ve davranışlarına yol gösteren inançlar ve kanaatlerdir. Değerler, davranışın tanımlayıcı standartlarıdır. Değerler standartlar olarak ifade edilmesine rağmen emredici değildir ancak, eylemlere yol gösterirler (Sığı, 2007).

Değerin; belirli bir davranış biçiminin ya da varlığın son durumunun kişisel veya sosyal olarak karşıt ya da ters bir davranış biçimine ya da varlığın son durumuna tercih edilebilir olduğu güçlü bir inançtır (Rokeach, 1973).

Değerler, sosyal yaşantıların ölçütlerini oluşturur. Bir davranış biçimini öbürüne tercih etmede değerler önemli bir rol üstlenmektedir. Başka bir bakış açısından, değerler davranışların kaynaklarını oluşturduğu gibi ölçütlerini de belirler (Sarı, 2005).

Rokeach (1973: 5-51), değerle ilgili tanım yapmak için öncelikle insanî değerlerin doğası ile ilgili temel varsayımları dikkate almıştır. Bu varsayımları şu şekilde ifade edilmektedir.

1. Bir bireyin sahip olduğu değerlerin toplam sayısı nispeten küçüktür.
2. Bireyler aynı değerleri farklı derecede yüklenirler.
3. Değerlerin organizesi, değer sistemleri içinde gerçekleşir.
4. Bireyin değerlerinin gelişiminde, kültür, toplum, kurumlar ve bireyin kişiliği etkilidir.
5. Değerin önemi, sosyal bilimlerin ilgi alanı olan her şeyde belirginleşmekte ve açıkça gözlemlenmektedir.

Bu varsayımlar aynı zamanda, değer kavramının sosyoloji, antropoloji, psikoloji, psikiyatri, politika, eğitim, ekonomi ve tarih gibi bütün sosyal bilimlerde merkezî bir yer aldığını ispatlamak için sebepler de sunmaktadır (Özkul, 2007).

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 etkilenerken ve duygusal olarak isteme derecesini göstermektedir. Son bileşen ise davranışsal bileşen olup değerın bir etkiye tepki olarak çıkma yönünü göstermektedir.

Rokeach (1973) değerleri ‘araç değerler’ (instrumental values) ve ‘amaç değerler’ (terminal values) diye ikiye ayırmıştır. Rokeach araç değerleri ahlak ve yetenek olarak ikiye ayırmıştır. Ahlaki değerler davranışı belirlerken, yetenek düşünce gücü ile belirlenir. Amaç değerler ise kişisel ve sosyal değerler şeklinde ikiye ayrılmıştır. Kişisel değerler bireyin kendini düşünmesine sebep olurken sosyal değerler toplumu düşünmesini sağlamaktadır.

Değerlerin incelenmesi hem bireyleri hem de içinde buldukları kültürleri ve örgütleri anlamakta temel bir yöntemdir. Bilişsel düzeyde baktığımızda öncelikleri o kişinin inançlarını, tutumlarını, davranışlarını ve neyin istenilir olduğunu anlamamızda anahtar kavramdır. Kültürel düzeyde ise farklı kültürel grupların değer sistemlerini anlamak, bu kültürün karakteristiklerini anlamakta önemlidir (Akt.: Ekşi vd., 2008: 16).

Değerler, insan davranışlarının yönetilmesi amacıyla insanın amaçlarının veya motivasyonlarının bilişsel anlamda temsilidir (Schwartz ve Bilsky, 1994).

Değerler, toplumun sosyo-kültürel öğelerine anlam veren en önemli ölçütlerdir. Bu yüzden ki, toplumsal kişi ve bu kişinin davranış örüntüleri sosyolojik incelemelerin başlangıç noktasını oluştururlar. Değerler, sosyolojide, bireylere, gruplara, örüntülere, hedeflere ve sosyokültürel nesnelere verilen önem üzerindeki değerlendirmelere dayanan ölçütlere göre tanımlanabilmektedirler. Bu bağlamda örneğin değer tanımlarından biri olarak şu zikredilebilir: “Özel eylemleri ve amaçları yargılamada temel bir standart sağlayan ve bir grubun üyelerinin güçlü duygusal bağlılıklarıyla oluşmuş soyut, genelleştirilmiş davranış prensipleridir” (Theodorson & Theodorson, 1979: 455). Bu bakış açısına göre ele alındığında değerler, yalnızca bir grup üyesinin belli önermeleri kabulü olmayıp, aynı zamanda her bir üyenin sosyalleşme sürecinde içselleştirmekte olduğu kişisel bağlılıkları olarak da kabul edilmelidir. Çünkü değerler, sosyal normlar içinde daha özgül (specific) ve somut davranışın genelleştirilmiş standartlarını sağlarlar (Özensel, 2003).

2.1.2. Değerlerin Oluşumu ve Kaynağı

İnsan, bir değerler sistemidir. Çevresindeki her şey insan için bir değer ifade eder. İnsan için değere sahip olan, sadece madde değildir. Duygu ve düşünceler, yargılar, kurallar, madde üstü varlıklar da insan için belli bir değere sahiptir. İnsan bu maddi ve madde dışı varlıklara değer atfederken, sürekli olarak etkileşim içinde olduğu yakın ve uzak çevresindeki verileri esas alır, bu verileri akıl süzgecinden geçirir, kimisini kabul eder, kimisini değiştirir ve geliştirir (Darende, 2013: 1).

Bireylerin yaşam biçimini oluşturan değerler, sosyal rolleri öğrenmekle gerçekleşir. Değerlerin oluşumunda model alma ve taklit önemlidir. Örneğin; çocuk ebeveyninin hareketlerini taklit yoluyla öğrenip kendi değer yargısını oluşturabilir. Babasının yaşlı insanlara yardım ettiğini gören çocuk bu davranışı benimseyip kendisinde buna bir

değer atfedebilir. Yine yemek yemeden önce tüm aile bireylerini bekleme davranışı anne veya babadan öğrenilmiş ve uygulanan bir değer olabilir. Değerler genetik olarak nesilden nesile geçmez ancak sosyal rollerle öğrenilerek diğer kuşaklara aktarılabilir.

Değerlerin oluşumunda sosyal destekler önemli bir yere sahiptir. Toplum tarafından onaylanan ve desteklenen değerlerin, bireyler üzerindeki etkisi yüksek olur. Destek görmeyen ve onaylanmayan değerler ise zamanla etkisini yitirir.

Değerler kültür ve topluma anlam ve önem veren ölçütlerdir. Onlar, insanların çoğunluğu tarafından üzerinde uzlaştıkları ve paylaşılan gerçek davranış standartlarıdır. Herhangi bir insanın kişisel yargısına bağlı değildirler. Kişiler bu değerleri, ortak huzur ve başarının korunması ile birlikte görür ve uygularlar.

“Kaynak olarak, tüm değerli görülen özellikler, bireyi çevreleyen kültürden gelmekte, onun içeriğinin bir parçası olmaktadır. Örneğin, sosyal saygınlık kişiye, sadece kendinden dolayı değil, iyi bir aileye mensup olmasından dolayı gösterilebilir. Çünkü iyi bir aileden gelmek toplumda yüksek bir değer ölçütüdür. Yeterlilik kişiye kendi dışından aktarılmıştır. Sosyal saygınlık kişinin işlevsel rolüne, eğitimine ve hatta sahip olduğu fizik niteliklerine yakıştırılır. Bütün bunların kaynağı kişinin kültürel çevresinde bulunmaktadır” (Silah, 2005: 276).

Toplumsal olaylar bireyin yaşamında önemli bir güce sahiptir. Günlük rutin olarak yaşanan birçok olay düşünceleri, davranışları etkileyerek, özel bir çaba olmadan bireyin değer yapısını biçimlendirir. Aile yaşamı ve toplumsal yaşam, iş değerlerinin oluşması ve gelişmesi için kazanımlar sağlar. Kültür ve toplumda yaşanan olaylar, eğilimler değerleri etkilemektedir. Bu nedenle bireylerin zaman sürecinde genel toplumsal eğilimlerden etkilenmeleri kaçınılmaz olmaktadır. Gelişmiş toplumlarda 1930’lu yıllardan 1980’li yıllara kadar genel toplumsal olayların değer eğilimleri üzerindeki etkisi aşağıda açıklanmaktadır (Akt.: Özmete, 2007: 15).

1930’lar Koruma “Ekonomik Sıkıntı;”

1. İşsizlik oranı çok yüksek,
2. İşçi örgütlenmesi yok,
3. Çocuk işçilere ilişkin yasalar yetersiz,
4. Sosyal güvenlik sistemi yok,

5. Medya olarak yalnızca radyo var,
6. İş geliştirme programları yetersiz,
7. Grevler,
8. Doğum kontrolü uygulamalarının ortaya çıkması.

1940'lar Vatanseverlik "2. Dünya Savaşı;"

1. Kadınlar ve erkeklerin askere alınması,
2. Savunma sistemlerinin gelişmeye başlaması,
3. Sivillerin mallarında kısıtlama,
4. Vesika ile satışlar,
5. Kadının iş gücüne katılmaya başlaması,
6. İlk atom bombasının kullanılması,
7. Çocuklar için gündüz bakım merkezlerinin açılması,
8. Endüstrinin yeniden yapılanması,
9. Savaşın devam etmesi sonucu boşanmaların, eğitim harcamalarının ve doğum oranlarının artması, askeri personelin azalması.

1950'ler Bolluk/Refah "Tüketici Ürünleri ve Tüketim;"

1. Yüksek öğrenime devamın artması,
2. Tüketici ürünlerinin üretimi,
3. Tüketici refahı,
4. Nüfus artışı,
5. Medya ortak televizyonun ortaya çıkması,
6. Uçak seyahatlerinin artması,
7. Kadının iş gücüne katılmaya devam etmesi,
8. Kore savaşı,
9. Kente göç.

1960'lar Harekete Geçme "Toplum ve Birey İçin;"

1. Kadının statüsünü geliştirme,
2. Daha büyük bir toplum,
3. Yoksullukla mücadele,
4. Sivil hakları,
5. Sanat ve insana odaklanma,

6. Kent ve konut geliştirme,
7. Okullaşma,
8. Ayrımcılığı önleme.

1970’ler Araştırma “Güç Oluşturma;”

1. Seçmen yaşının düşmesi,
2. Çevresel sorunlar,
3. Dünya genelinde enerji krizi,
4. Grevler, grup gösterileri ve ayaklanmalar,
5. Bilgisayar teknolojisinin gelişmeye başlaması,
6. Kentleşme.

1980’ler Teknolojik Gelişme “İleri Teknoloji;”

1. İşsizlik oranının yüksekliği,
2. Enerjinin sınırlı olması,
3. Enflasyon,
4. Teknolojinin gelişmesi,
5. Uluslararası ticaretin yerel ekonomiye etkileri,
6. Organ nakli, tüp bebek, kalp ameliyatları gibi tıbbi ilerlemeler,
7. Alternatif yaşam biçimlerinin kabul görmesi.

2.1.3. Değer, Tutum ve Norm İlişkisi

Tutumu kavramsal düzeyde ilk ele alanlar ve tanımlayanlar arasında Alport gelir. Konuya özellikle psikoloji perspektifinden bakma eğiliminde olan Alport’a göre tutum, “bireyin bütün nesnelere karşı göstereceği tepkiler ve durumlar üzerinde yönlendirici veya etkin bir güç oluşturan, ussal ve sinirsel bir davranışta bulunmaya hazır olma halidir”. Burada tutum, bireyin tepkisini yönlendirici bir unsur olarak onun davranış biçimini belirlemektedir (Akt.: İnceoğlu, 2010: 8).

Tutum konusunda bir diğer kapsamlı tanım ise Katz tarafından yapılmaktadır. Tutumu toplumsallaşma süreciyle ilişkilendirerek tanımlamaya çalışan Katz’a göre tutum, “bireyin çevresindeki bir simgeyi, bir nesneyi ya da bir olayı olumlu ya da olumsuz bir şekilde değerlendirme eğilimidir”. Bu tanımda, bireyin içinde yaşadığı çevreye karşı aldığı tavır, sergilediği duruş ön plana çıkmaktadır (Akt.: İnceoğlu, 2010: 9).

Bazı araştırmacılar tutum ve değerleri eş anlamlı görürken, diğer bazıları ya değerlerin tutumlardan daha temel kavramlar olduğunu ve tutumu etkilediğini savunmakta ya da değerleri, tutumların bir alt bölümü olarak görmektedir.

Rokeach (1973)'a göre kişiliğin oluşmasında ve bilişsel sistemde değerler daha merkezi bir yer işgal ederler ve bu nedenle de davranışların olduğu kadar tutumların da belirleyicisidirler.

Rokeach, değerlerin ve tutumların birbirinden farklı kavramlar olduklarını göstermek için farklarını ortaya koyan yedi nokta üzerinde durmuştur (Rokeach, 1973):

1. Değer bir tek inancı açıklarken, tutum belirli bir nesne ve duruma odaklanmış farklı inançların tümünün bir örüntüsüdür.
2. Değerler; nesne ve durumların ötesinde bir nitelikteyken, tutumlar belirli nesne veya durumlar üzerinde odaklanmışlardır.
3. Değerler bir standardı açıklarken, tutum standarttan uzak bir kavramdır. Birçok tutum nesnesinin olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri, standart olarak işlev gören az sayıda değerle ilgili olabilir.
4. Birey istenilen davranış Şekilleri ve varlığının son durumuna ilişkin öğrenilmiş inançların sayısı kadar değere sahipken, belirli nesne ve durumlara doğrudan ya da dolaylı olarak karşılaştığı tutuma sahiptir. Bu durumun sonucu olarak birey, sayısı onlarla ifade edilebilen değerlere sahip olabilirken, binlerle ifade edilebilecek kadar çok tutum sahibi olabilir.
5. Bireyin kişiliğinde değerler, tutumlara göre daha merkezi bir yerde bulunmaktadır. Bu nedenle değerler, tutumların belirleyicileri konumundadırlar.
6. Değerler motivasyon ile daha yakın bir ilişki içindedir ve tutumlardan daha dinamiktir. Tutumların motivasyon ile bağlantılı olduğu kabul edilse dahi, tutumlar bir değerin kazanılması için araçtan öteye gidemez.
7. Değerler, topluma uyum, benliğin korunması ve bireyin kendini gerçekleştirmesi gibi işlevleri yerine getirirken, tutum bu işlevlerle ilgilenmez. Tutum yalnızca çıkarımlarla ilgilenir.

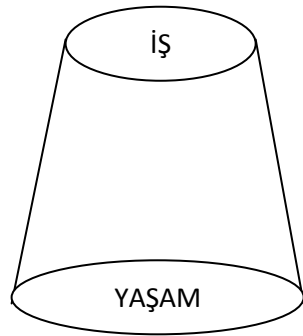
Normlar, çoğunlukla değerlerin yansıması olarak karşımıza çıkmakta ve bir grubun yeleri tarafından paylaşılması nedeniyle kolektif bir Şekil almaktadır. Kimi normlara

diğer normlardan daha çok önem verilmesi söz konusudur. Bunun nedeni, o normların yaptırımlarının ağır olmasındandır (Pehlivan, 1998: 17).

2.1.4. Değer ve İş Değerleri

Alanyazında, genel değerler ya da genel yaşam değerleri olarak bilinen değerler ile yaşamda belirli ilgi alanları ile ilgilenen değerler arasında bir fark olduğu belirtilir. İş alanı da bu belirli ilgi alanlarından biri olduğuna göre, iş değerleri genel değerlerden daha özel bir anlama sahiptir (Roe ve Ester, 1999: 4).

Genel değerler ile iş değerleri arasındaki ilişki farklı şekillerde algılanabilir. Bir görüş, değerlerin; genel değerler ile iş değerleri arasındaki yapısal benzerlik yaratan özel bilişsel bir yapıya sahip olduğunu savunur. Bu görüş Sagie ve Elizur (1999: 503-514) tarafından benimsenmektedir. Diğer bir görüş ise, genel değerlerin iş değerlerini meydana getirdiğini savunur. Yani, iş değerleri genel değerlerin iş ile ilgili alanlar üzerinde tasarlanmasından ortaya çıkmıştır. Çoğu araştırmacı, iş değerlerinin genel değerlerden türediğini farz eder ancak bu sürecin nedenini oluşturan doğasından emin değillerdir (Yücel ve Karataş, 2009). Aşağıda iş ve yaşam arasındaki ilişkiyi gösteren şekil bulunmaktadır. Şekil 2.1 iş değerleri ile yaşam değerleri arasında sıkı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Buradan yaşam değerlerinin, iş değerlerinin temelini oluşturduğu anlaşılmaktadır. İş değerleri yaşam değerlerinin daha spesifik olmuş halidir.



Şekil 2.1: İş ve Yaşam Arasındaki İlişkiyi Gösteren Şekil

Kaynak : Sagie, A. & Elizur, D.: 1999.

İş değerleri, değer kavramının daha özellikli hale getirilmiş şeklidir. Genelde iş değerleri, yaşam değerlerinin daha spesifik bir biçimde açıklanmış halidir (Elizur, 1984). Genel yaşam değerleri, iş değerlerinden daha geniştir. Yaşam değerlerinin

hayatımızdaki tüm alanlarda var olduğu, iş değerlerinin ise iş aktiviteleri içinde ortaya çıktığı düşünülebilir. İş değerleri, kariyer gelişimi sürecinin en kritik değişkenleri ve yapı taşları olarak tanımlanmaktadır. İş değerleri, bireyin çalışma yaşamında tatmin olmasını sağlayan değerlerdir. Finansal refah, başarı, sorumluluk, fedakârlık iş değerlerine örnek olarak verilebilir. Kültürel çevre ve iş değerleri meslek seçim sürecini etkileyen en önemli faktörlerdir. Genel yaşam değerleri ise kariyer planlama ve geliştirme sürecini çok yönlü olarak etkilemektedir (Akt.: Özmete, 2007: 20).

2.1.5. İş Değerleri

İş değerleri ile ilgili yapılan ilk çalışmalar Western Electric Company Chicago tesislerinde 1924 yılında başlayan ve literatürde “ Hawthorne Araştırmaları “ olarak bilinen çalışmaya kadar dayanmaktadır. Mayo bu araştırmalarda, psikolojik, fizyolojik ve ekonomik öğelerin tesislerde çalışan işçilerin tutumlarına olan etkilerini incelemiştir. Yeni yönetim yaklaşımlarının gelişmesi ve giderek önem kazanması ile değer, iş değerleri, iş etiği gibi daha özellikli konulara eğilim artmış ve bu alanlarda yapılan çalışma sayılarında ciddi bir artış gözlenmiştir. Ancak ülkemizde iş değerleri hakkında yapılmış çalışma sayısı, yabancı kaynaklara oranla fazla değildir. Yapılan çalışmalar neticesinde kesin kabul görmüş ortak bir ifade şekli oluşmamış, farklı ifade şekilleri ortaya çıkmıştır. Aşağıda bu alanda yapılan çalışmalar neticesinde belirlenen tanımlara değinilmiştir.

İş değerleri, kişi açısından önemli olan genel değerlerin iş ortamına aktarılarak, bu yeni ortama uygun hale getirilmesidir. İş değerleri, arzu edilen eylemler ile ilgili inançlar ve kişinin çalışma hayatı ile ilgili hedefleridir (Lyons, 2003).

İş değeri kavramı, kişisel değerlerin iş ortamına uyarlanmasını çağrıştıran bir kavram olup, bireylerin iş ortamında ulaşmak istedikleri ve arzuladıkları durumları temsil etmektedir. Bunlar bireye, iş ortamında karşılaşılan durumlar ve uygulamalar karşısında, “iyi veya kötü”, “doğru veya yanlış” gibi yargılara varılmasında kriter teşkil ederler (Sığırı, 2007: 59).

Kuruüzüm ve diğerleri (2010), iş değerlerini “İş değerleri iş rollerinin gelişimi, anlaşılması ve ayarlanmasına eleştirel bakış olarak tanımlanabilir. İş değerleri hareketlere, eğilimlere, yargılara ve durumlarla nesnelere karşılaştırmaya yön veren inanç veya standartlardır” şeklinde tanımlamışlardır.

Özmete (2007: 19) iş yaşamı ve iş değerlerini şu şekilde açıklamaktadır: “İş yaşamı; aile yaşamı, boş zaman, toplumsal ilişkiler gibi yaşamın en önemli alanlarından biridir. İş, birey için yalnızca gelir kaynağı değildir. Aynı zamanda toplumsal katılım, aile yaşamı, sosyal statü, tüketim, sağlık gibi sosyal yaşamın biçimlendirilmesinde de önemli hale gelmektedir. Bu nedenle iş değerleri ile yaşam değerlerini birbirinden ayırmak güçleşmektedir. Bu konuya ilişkin iki farklı görüş tartışılmaktadır. İlk olarak; iş yaşamının genel olarak yaşamın bir alanı olduğu, bu nedenle iş değerlerinin yaşam değerlerinden daha spesifik anlamlar içerdiği belirtilmektedir. İkinci olarak; iş değerleri, ancak yaşam değerleri ile ortaya çıkabilecek sistemlerdir. Diğer yandan iş değerleri, yaşam değerlerinin gelişmesini sağlayan bir kaynak olabilmektedir.”

Modern toplumların tümünde iş, temel ve merkezi bir yere sahiptir. İşin merkezi ise bireyin işe karşı sorumlulukları üstlenmeleri, iş için planladıkları zaman, yaşamlarında işe verdikleri önemdir. İş yaşamının hem kurum, hem de toplumsal yaşam üzerinde önemli sosyal ve ekonomik etkileri bulunmaktadır (Özmete, 2007: 25). Son yüzyılın ikinci yarısından bu yana iş değerlerinin analizine ve ölçümüne ilişkin araştırmaların sayısı artmıştır. İş değerlerinin yapısının anlaşılmasına duyulan ihtiyaç nedeni ile araştırma ve değerlendirme için kavramların geliştirilmesine yardımcı olan ve mevcut kuramlar ile bütünlüğünü sağlayabilecek olanakların araştırılması öncelikli hale gelmiştir (Elizur, 1984).

İş değerlerini tablo 2.1’de görüldüğü gibi belirleyen, dört genel dönem ortaya çıkmaktadır (Akt.: Özmete, 2007: 27).

Tablo 2.1: İş Değerlerini Belirleyen Dönemler

Dönem	Bireyin İş Yaşamına Başlama Dönemi	Bireyin şu anki yaş grubu	Önemli iş değerleri
1. Protestan iş etiği	1940-1950	55-75	Çok çalışkan, muhafazakâr, kuruma sâdık olma
2. Varoluşçuluk felsefesi	1960-1975	40-55	Yaşam kalitesi, kolay boyun eğme, kendine sâdık olma
3. Uygulamacı/pratik yaklaşım	1976-1980	30-40	Başarı, hırs, çok çalışkan olma
4. Son Kuşak	1990-şimdiye kadar	30 yaş altı	Esneklik, iş tatmini, boş zaman, ilişkilerde duyarlılık

Kaynak: Akt.: Özmete, 2007: 27.

İş değerleri genel değerlere benzer olarak, arzu edilen sonuçlara ulaşmak amacıyla geliştirilen davranışlar ile ilgili inançlardır. İş içinde neyin önemli olup olmadığı belirlenirken, farklı iş alternatifleri arasında seçim yapabilmeye ve iş sonuçlarını değerlendirilmeye yardımcı olan prensiplerden yararlanılmaktadır. Bireyler meslek seçimini gerçekleştirirken, kendileri için hayatları içinde önemli olan olguların neler olduğunu göz önüne alarak davranış geliştirirler. Bireyin meslek seçimi, aslında birey için yaşamda neyin önemli olduğunu gösteren bir aynadır. İş değerleri, genel değerlerin daha özelleşmiş bir versiyonu olarak ele alınabilir (Elizur, 1984).

Bireysel deęerlerin, iř yařamındaki beklentileri karřılayan řekli iř deęerlerinin temelini oluřturmaktadır. İř deęerlerini, bireysel deęerlerden ayrı bir řekilde dūřunmek mūmkūn deęildir. Bireylerin bir deęerler sistemi vardır ve būtūn deęerleri bu sistemin ayrılmaz bir parçası řeklinde iřlemektedir (Koca, 2009).

İş değerleri, iřęōrenlere işlerini yerine getirirken rehberlik eden standartlar gibi algılanan inançlardır (White, 2006: 700).

İř değerleri, kişinin iř yaşamı boyunca elde etmeyi arzuladığı amaçlar olarak tanımlanabilir. Bunlar; para, gūvenlik, fedakarlık, kariyer gelişimi, prestij, insan ilişkileri ve arzuladığı iř ortamı gibi belirli ōzellikler gōstermektedir. Kiři bu değerlere ulařtıķça işinden o derece tatmin olacaktır (Super ve Sverko,1995).

Kişisel değerler, insan davranışlarının belirlenmesinde ōnemli bir unsurdur. Bu değerler her insana gōre farklılık gōstermektedir. Bireylerin farklı ōzellikleri, farklı değerlere sahip olmalarına ve dolayısıyla farklı davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır. Kişiler arasındaki en ōnemli farklılıklar; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aile yapısı, ailenin ōęrenim durumu, yetiştikleri çevre, genetik ōzellikleri gibi demografik faktōrlerin bir sonucudur. Bu faktōrler, bireylerin iş değerlerinin oluşmasında da ōnemli rol oynamaktadır (Super ve Bohn, 1970).

Super iř değerlerini; ‘fedakarlık, estetik, yaratıcılık, entelektūel teşvik, başarı, bağımsızlık, prestij, yōnetim, ekonomik getiri, gūvenlik, çevre, yōnetici ile ilişkiler, iř arkadaşları ile ilişkiler, yaşam tarzı, değişiklik olarak belirlemiştir (Super, 1970). Super bu değerleri aşağıdaki şekilde tanımlamıştır:

Fedakārılık: Kişinin sosyal hizmetlere ilgi duyması ve başkalarının refahına katkıda bulunması,

Estetik: Bireyin gūzel řeylere ilgi duyması ve gūzel řeylerle uęrařtıķça mutlu olması,

Yaratıcılık: Kiřinin yeni řeyler icat etmesi, tasarlaması ve yeni dūřūnceler ortaya koyması,

Entelektūel teřvik: Kiřiyi baęımsız dūřūnmeye, profesyonel ve bilimsel konulara ilgi duymaya yōnlendirmesi,

Başarı: Kişinin işinde başarılı olduğunu hissetmesi,

Baęımsızlık: Bireyin kendi yolunda ve gōrūřünde ōzgūrce çalıřması,

Prestij: Kişinin yaptığı işe başkalarının saygı duyması,

Yönetim: Bireye başkalarının işini tasarlama ve planlama imkânı vermesi,

Ekonomik kazanç: Ücret artışını ya da bireyin istediğini almasını sağlayacak ücreti elde etmesi,

Güvenlik: Kişinin sürekli ve kesin bir şekilde istihdam edileceğine dair güven duygusunun oluşması,

Çevre: İş çevresinin rahat ve huzurlu bir ortam olması,

Yönetici ile ilişkiler: Kişinin yöneticisi ile olumlu bir ilişkisinin olması,

İş arkadaşları ile ilişkiler: Kişinin iş arkadaşları ile samimi, eğlenceli bir ilişkisinin olması,

Yaşam tarzı: Kişinin istediği gibi bir insan olması ve istediği hayatı yaşaması,

Değişiklik: Kişinin farklı görevlerde performans göstermesini ifade eder.

2.1.6. İş Değerlerinin Sınıflandırılması

Çok çeşitli iş değeri tiplmesi ile çalışılsa da araştırmacıların iki temel iş değeri tipi üzerinde görüş birliğine vardıkları görülmektedir: (i) işin ilgi çekici olması, çeşitlilik, zihinsel teşvik, bağımsızlık gibi işin psikolojik tatmin kısmıyla ilgili olan içsel iş değerleri, (ii) ücret, iş güvenliği, prestij gibi işin maddi boyutuyla ilgili olan dışsal iş değerleri (Lyons vd., 2006: 50).

Wollack (1971), iş değerlerini işi başarma arzusu ile ilgili içsel değerler olarak tanımlamışlar ve yüksek pozisyonlara ulaşma, statü edinme ile ücrete karşı tutumların iş değerlerini etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Yapılan bazı çalışmalarda ise iş değerleri kişiyi iş yerinde tutan ödül olarak ifade edilmiştir.

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).

Tınaz'a (1996) göre iş değerlerinin % 40'ı genettir. Geri kalan kısmını ise toplum, kültür gibi çevresel faktörler oluşturmaktadır. İş değerleri ve genel olarak değerlerin tamamı toplumsal olaylardan etkilenecek değişebilir.

Dose (1997), iş değerlerini iki boyut altında toplamıştır: İlki, değerlerin manevi öge ya da genel olarak belirli bir tip mesleğin seçimi olarak tanımlanmasıdır. İkincisi, kişisel ve sosyal anlaşma değeri arasındaki süreçten oluşmaktadır.

Örücü, Asunakutlu ve Öncü (2003), çalışmalarında çalışanların iş değerlerini; parasal değerler, sosyal güvenlik, sosyal gereksinimler, değer görme, saygı, statü, kendini gerçekleştirme, çalışma ortamı, işin özellikleri olarak boyutlandırdıkları görülmüştür.

Elizur (1984) iş değerlerini iki gruba ayırarak sınıflandırmıştır. Birinci grup, içsel (bireyin doğasında var olan) iş değerleridir. İşteki otonomi, ilgi, gelişme ve yaratıcılık gibi değişkenler, değerlerin doğrudan açıklanmasını sağlar. İkinci grup ise dışsal (çevrenin etkisiyle oluşan) iş değerleridir. Dışsal iş değerleri, iş güvencesi, çalışanların ihtiyaçlarını sağlayabilecek bir kazanç sağlaması gibi değişmeyen sabit değerleri açıklamaktadır.

Super'in (1970) yaklaşımında iş değerleri; içsel ve dışsal değerler olarak iki alanda sınıflanmıştır. İçsel değerler işin doğasıyla ilgili etkinliklerdir. Bunlar; başarı, özveri, yaratıcılık, bağımsızlık, entelektüel teşvik, yönetim ve estetikten oluşmaktadır. Dışsal değerler ise, gelir ve prestij gibi işten alınan ödüllerdir. Bunlar; yaşam tarzı, prestij, güvenlik ve ekonomik getirilerdir.

Rokeach (1973) değerleri, amaçsal ve araçsal değerler olarak iki gruba ayırmaktadır. Rokeach davranış şekillerini açıklamada araçsal değerleri kullanırken, varoluş durumuna ilişkin değerleri ise amaçsal değerlerle açıklamaktadır.

Rokeach (1973) bu iki yapının birbirinden farklı olduğunu fakat işlevsel olarak birbirlerine bağlı sistemler olduğunu da vurgulamaktadır. Rokeach amaçsal değerlerin sayısal olarak araçsal değerlerden daha az olduğunu belirtirken, bunun nedenini bireylerin tercih ettikleri yaşam biçimlerinin yani varoluş durumlarının sayıca az olmasına bağlamaktadır. Bununla beraber sayıca az olan bu durumlara ulaşmak için ise bireylerin çok sayıda yolu, yani araçsal değerleri, kullandıklarını belirtmektedir. Rokeach amaçsal değerleri ulaşılmaya çalışılan, arzu edilen durumu ve ulaşılmaya gereken hedeflerle ilgili tercihler olarak ifade ederken, amaçsal değerleri 18 ögeye

ayırmaktadır (rahat bir yaşam, eğlenceli bir hayat, başarı, güzellik, eşitlik, yeterli ücret, özgürlük, mutluluk...). Araçsal değerler ise, amaçsal değerlere ulaşmakta aracı olarak kullanılan “arzu edilen davranış kalıpları” olarak tanımlanırken hırslı, cesaretli, yardımsever, dürüst, kibar, sadık, mantıklı ve kontrollü olma gibi değerleri içermektedir. Araçsal değerler bu yönüyle “motivasyonel” bir işlev görmektedir (Rokeach, 1973).

Bununla beraber Rokeach amaçsal değerleri belirli sonuçların kabul edilip olmadığı hakkındaki inançlar olarak tanımlarken, araçsal değerleri belirli durumlara ait olmayan genel inançlar olarak nitelermektedir ve bu her iki değeri de kendi içinde ikiye ayırmaktadır. Araçsal değerler “ahlaki ve yetenek” değerleri olarak ikiye ayrılırken amaçsal değerler “kişisel ya da sosyal” olarak gruplandırılmaktadır (Rokeach, 1973).

Michigan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından 1972–1973 yılları arasında Birleşik Devletler ve Kolombiya bölgesinde yaşayan 1496 kişi ile görüşme yoluyla elde edilen veriler aracılığıyla altı iş değeri boyutu saptanmıştır. Bu veriler kişilerin kendilerine ve işlerine yönelik özelliklerini içeren algılarından oluşmaktadır (Akt.: Özkan, 2010). Bu boyutlar:

1. İçsel Boyut: İşin kendisi ile ilgili olan özellikleri ifade eden bu boyutta; işin ilgi çekici olması, çalışanların yeteneklerini kullanmasına olanak sağlaması, kişilerin kendilerini yönlendirebilmelerine izin verilmesi önemlidir.

2. Uyum Boyutu: Dışsal bir değer olarak uyum boyutunda, uygun ulaşım imkânları, uygun çalışma saatleri olan, iş çevresinin memnun edici olduğu, işi yapabilecek yeterli zamanı içeren ve bireysel problemleri unutmaya imkân sağlayan bir işin özelliklerinden söz edilmektedir.

3. Finansal Boyut: Bir diğer dışsal değer olarak düşünülen finansal değerler ücret, ücret dışındaki haklar ve iş güvenliğini içermektedir. Bu boyutta çalışanlar işlerine içinde buldukları süreçte ve gelecekteki iş ödülleri dikkate alarak değer vermektedirler.

4. Diğer Çalışanlarla Olan İlişkiler Boyutu: Üçüncü bir dışsal değişken olarak ele alınan bu boyutta işin arkadaş edinmeye fırsat sağlaması, iş arkadaşlarının sıcak kanlı olması ve arkadaşlarının bireye önem vermesi gibi değerler beklenmektedir. Bu boyuttaki değerler kişilerin sosyal ihtiyaçlarını doyurmaya yöneliktir.

5. Kariyer Boyutu: Her bireye eşit yükselme olanağı sağlayan adil bir kariyer olanağı sağlayan işlerdir. Bu boyuta giren değerler de dışsal değerler olarak ele alınmaktadır.

6. Kaynakların Yeterliliği Boyutu: Çalışanların işlerini iyi yapmalarına olanak tanıyacak yeterli kaynakları içeren bir işte, bu kaynaklar işin performansının gerektirdiği yardım ve ekipman durumuna ilişkin bilgi sağlamaktadır.

Manhardt (1972) "İş Değerleri Envanteri" adında 25 iş değerini içinde bulunduran bir ölçek geliştirmiştir. Ölçekte belirlenen iş değerlerinden 21 tanesi üç grupta incelemiştir. İlk olarak rahatlık ve güvenlik boyutu; konforlu çalışma şartları, iş güvenliği ve düzenli rutinler gibi iş özelliklerini açıklamaktadır. İkinci olarak yetenek ve büyüme boyutu; başarı hissi, becerileri geliştirme konusunda süreklilik sağlama gibi iş özelliklerini kapsamaktadır. Üçüncü olarak statü ve bağımsızlık boyutu ise; yüksek gelir, üst yönetim basamaklarına yükselmeye müsaade etme, bağımsız çalışma olanağı sağlama gibi iş özelliklerini içermektedir.

İş değerlerini belirlemekte kullanılan diğer bir model de Schwartz ve Bilsky'nin (1994) geliştirmiş olduğu modeldir. Araştırmacılar, daha çok antropolojik temele dayanarak, kişisel değerlerin ulusal kültür etkisi altında geliştiğini vurgulamışlardır. Bu modelde değerler sistemini belirleyen 3 genel boyut ve 10 alt boyut bulunmaktadır. Genel boyutlar: bireysellik-toplumsallık, değişime açık olmak-tutucu olmak, kendini yükseltmek-kendini aşmaktır. Alt boyutları ise: güç, başarı, hedonizm, özendirme, kendini yönetmek, evrensellik, yardımseverlik, geleneksellik, uyumlu olmak ve güvenlidir (Akt.: Ergeneli ve Temirbekova, 2006).

Bireysellik-Toplumsallık: Bu boyut, bireyin kendine veya kendisinin de içinde olduğu gruba odaklanması ile ilgilidir. Bireyselliğin alt boyutları: güç, özendirme ve kendini yönetmektir. Toplumsallığın alt boyutları ise: yardımseverlik, geleneksellik ve uyumlu olmaktır.

Değişime Açık Olmak-Tutucu Olmak: Değişime açık olmak, bireyin motive olması için, ne ölçüde kendi ilgi ve duygularını esas alarak alışlagelmişin dışında yollar deneyeceği ile ilgilidir. Bunun karşıtı olan tutuculuk ise statüyü korumasına önem vermesini ve buna ilişkin davranışlar sergilemesini ve ilişkilerde yazılı kurallara bağlılığını ifade eder. Değişime açık olmanın alt boyutları: özendirme ve kendini yönetmektir. Tutuculuğun alt boyutları ise: güven, uyumlu olmak ve gelenekselliktir.

Kendini Yükseltme-Kendini Aşma: Kendini yükseltme boyutu, bireyin kendi çıkarlarını elde etmek için çabalarken başkalarına ne ölçüde zarar verebileceği ile ilgilidir. Kendini aşma boyutu ise birey bir çaba göstermek isterken başkalarını ve çevreyi ne ölçüde dikkate aldığı ile ilgilidir. Kendini yükseltme boyutunun alt boyutları: başarı ve hedonizmdir. Kendini aşma boyutunun alt boyutları ise yardımseverlik ve evrenselliştir.

2.1.7. İş Değerleri ile İlişkili Faktörler

İş değerleri ile ilgili bireysel farklılıkların incelendiği çeşitli çalışmalarda, demografik özellikler ayırt edici faktörler olarak kullanılmıştır. Cinsiyet, yaş ve eğitim bunların başında gelmektedir. Cinsiyet belki bu konuda en popüler demografik değişkendir. Aşağıda bu konularla ilgili bazı çalışmalara değinilmiştir.

Cinsiyet:

Cinsiyet, iş değerleri üzerinde önemli rol oynamakta olup, etkisini anlamak için yapılan çalışma sonuçları değişiklik göstermektedir. Elizur (1994), kadınların duygusal iş değerlerini erkeklerin ise kavramsal iş değerlerini daha fazla benimsediğini belirlemiştir. Li, Liu ve Wan (2008), yaptıkları çalışma neticesinde, erkeklerin iş değerlerine kadınlardan daha çok önem verdiğini belirlemişlerdir.

“Geleceği Görüntüleme” isimli bir proje dâhilinde ABD’ de lise öğrenimi aşamasındaki öğrencilerin iş değerlerinin cinsiyet ile ilişkisi incelenmiştir. 20 yıllık bir süreçte gerçekleşen bu çalışmada, dışsal değerlerde cinsiyetin çok etkin olmadığı, ancak içsel değerlerde cinsiyetin rolü olduğu vurgulanmıştır. Kadınların yardımseverlik, arkadaşlar ile ilişkiler gibi sosyal değerlere erkeklere göre daha çok önem verdikleri görülmüştür (Marini vd., 1996).

Betz ve O’Connell (1989) işe ilişkin değerleri inceleyen yirmi iki çalışmayı incelemiş ve bir derleme çalışması ortaya çıkarmışlardır. Çalışmalar incelendiğinde, bunların %87,5’inde erkeklerin iş güvenliğine kadınlardan çok önem verdiği, yine çalışmaların %85, 8’inde erkeklerin, maddi konulara kadınlardan daha çok önem verdiği görülmüştür. Çalışmaların %89,5’inde ise kadınların yeteneklerini kullanma konusuna erkeklerden daha fazla önem verdikleri gözlenmiştir.

Pilavcı (2007) çalışmasında kadınlar için başarı ve maddi olanakların kariyer kararında önemli olduğunu belirtmiştir. Ancak kadınların aile ve toplumdaki rolleri gereği, ev ve iş yaşamı arasında denge sağlayacak bir kariyeri tercih etmeyi istediklerine değinmiştir.

Yaş

Yaşın iş değerleri üzerine etkisi bugüne kadar pek çok araştırmacı tarafından incelenmiş olup; araştırmacılar tarafından farklı yaşlardaki çalışanların içsel ve dışsal iş değerleri arasında farklılıklar olduğu belirtilmiştir. Genel olarak, yaşın iş değerlerine etkisi olduğu görülse de bu etkinin yönü çeşitlilik göstermektedir ve tutarlı değildir.

Tüzen (2002) kişilerin yaşlarının ilerlemesi sonucu davranış biçimleri, algılamaları, beklentileri, amaç ve hedeflerinin de değişmekte olduğunu belirtmiştir. Bu değişimlerin iş değerlerinde de gelişme ve değişimlere yol açtığını, kişinin yaşça ilerlemesinin onun psikolojik gelişim sürecinin de ilerlemesi anlamına geldiğini ve bu sürecin, kadın ve erkeklerde farklı şekillerde yaşandığını ifade etmiştir. Tüzen çalışmasında, erkeklerin 20-30 yaş dönemlerini kapsayan psikolojik gelişme çağlarında, temel değerlerinin iş ve kariyer gelişimleri olduğunu, aile ve diğer alanlarla ilgili rollerini geri planda tuttuklarını, kadınların ise psikolojik gelişim sürecinin, çoğunlukla erkeklere göre daha karmaşık olduğunu vurgulamıştır. 17-28 yaş döneminin kariyer ve aile ile ilgili karar verme süreci olduğu, bu dönemde kadınlar için, hem işlerinde başarılı olmanın hem de aile sorumluluklarını yerine getirmenin önemli olduğu, ayrıca kadınların yaşları ilerledikçe iş dışındaki sorumluluklarının azalmasından dolayı iş değerlerinin değiştiği belirtilmiştir. Genç yaşlardaki bireylerin, eğitim süreçlerinde öğrenmiş oldukları bilgileri bir an önce çalışma hayatında uygulamak istemelerinden ötürü oldukça idealist davranabildikleri de çalışmanın sonuçlarındandır.

Eğitim

Demografik faktörler ile iş değerleri arasındaki ilişkinin incelendiği çeşitli çalışmalarda farklı eğitim seviyelerindeki kişilerin iş değerleri arasında farklılık olduğu belirlenmiştir. Kasnak, hizmet sektöründe çalışanların iş değerlerini incelediği çalışmasında, eğitim düzeyiyle değerler arasında araçsal değerler için anlamlı bir ilişki olduğunu, araçsal değerlere lise mezunlarının üniversite mezunlarına göre daha çok önem verdiklerini saptamıştır (Kasnak, 1998).

Super ve Bohn'un (1970) 4500 üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmaya göre; farklı bölümlerde okuyan öğrenciler farklı iş değerlerine önem vermektedirler. Genel olarak; ticarete yönelik bölümlerde okuyan öğrenciler için daha çok ekonomik kazanç, sosyal statü ve prestij önemlidir. Tıp ve eğitim bölümlerinde okuyan öğrenciler için ise, topluma faydalı olma ve başkalarına hizmet etme gibi unsurlar önemlidir.

2.1.8. İş Değerleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

İş değerlerinin kişilerin örgütlerine yönelik örgütsel bağlılıklarını, özellikle de duygusal bağlılık boyutuna yönelik duygularını şekillendirdiğini belirten uluslararası alanyazında yer alan çalışmalardan söz etmek mümkündür.

Meyer, Irving ve Allen (1998) bireysel değişken olarak ele alınan iş değerlerinin ve iş deneyimlerinin bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koydukları çalışmalarında, özellikle iş değerlerinin bağlılığın öncelleri olarak çok fazla dikkat çekmediğini belirtmektedirler. Bununla birlikte Oliver, bireysel değişkenler ve bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğunu belirtirken iş değerlerinin duygusal, devam ve ahlaki bağlılığın üzerindeki temel etkilerine yönelik teorik tartışmaların azlığına dikkat çekmektedir (Akt.: Meyer vd., 1998). Özellikle örgüt-birey uyumu çalışmalarında ele alınan iş değerleri çalışanların deneyimlerini anlamlandırma biçimini şekillendiren öğeler olarak ele alınması bu değişkenlerin dengeleme işlevi olduğunu da ortaya koymaktadır.

Bir işe başlamadan önce ya da işin seçimi sırasında kişilerin değerleri ile mesleğin değerlerinin uyumlu olması beklenmektedir (Judge ve Bretz, 1991). Bu durum kişinin işe girmesi durumunda da geçerlidir. Kişi bir örgütte görev almaya başladıktan sonra bireyin, yöneticinin dolayısıyla da örgütün değerlerinin uyumu ön plana çıkmaktadır. Sığı (2007) kişi-örgüt uyumunun gerçekleştiği kurumlarda çalışanların işlerinden daha fazla doyum sağladığını ortaya koyarken örgütlerine daha bağlı olduklarını da belirtmektedir.

Meyer, Irving ve Allen (1998) ise hizmet öncesi bir grup öğrenci ile hizmet yılının ilk yıllarında olan öğretmenleri ele aldıkları çalışmalarında, iş değerlerinin duygusal bağlılıkla olan ilişkisini ortaya koyarlarken, aynı zamanda da bu değerlerin deneyimler ve bağlılık arasında bir dengeleyici olarak hizmet ettiğini de belirtmişlerdir. Sonuç olarak örgütlerinden bekledikleri iş deneyimlerine sahip olan çalışanların duygusal ve

ahlaki bağılıklarının arttığı görülürken bu deneyimler ile devam bağılılığı arasında negatif bir ilişki olduğu da saptanmıştır.

Ali ve Al-Kazemi (2005) Kuveytli yöneticilerin ve çalışanların yanında işgücü piyasasında önemli sayıda yer tutan yabancı çalışanların iş değerlerini ve örgütsel bağılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmalarında, Kuveytli çalışanların geleneksel iş değerlerine bağlı kaldıklarını saptamışlardır. Sonuç olarak yöneticilerin geleneksel iş değerlerine ve bağılılığa önem verdikleri tespit edilmiştir. Bu iki öge arasındaki ilişki değişen politikaları, sosyal ve ekonomik yapıyı da etkilemektedir. Bu çalışmada yöneticilerin işlerinin değişen doğasının farkında oldukları da tespit edilmiştir (Ali ve Al-kazemi, 2005). Yabancı çalışanların daha bağlı olması ise onların işlerini sürdürme zorunluluğundan kaynaklanmakta olup başarı hissi, tatil, sağlık ve emeklilik güvencesi, gurur duydukları bir kurum/görev, aktivitelerde teşvik ve çeşitlilik gibi beklentilere sahip oldukları saptanmıştır. Elizur'un iş değerleri sınıflandırmasından hareketle yapılan bu çalışmada iş değerleri ile sadakat arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Günümüzde artan rekabet koşullarından dolayı işgörenlerin örgütte tutulması bir zorunluluk haline gelmiştir. Rekabet koşullarında büyük bilgi birikimine sahip işgörenleri örgütte tutmanın tek yolu maddiyat değildir. Kimi durumlar karşısında bazı nitelikli işgücünün örgütten ayrıldığı ve daha az ücretle başka örgütlerde çalışmayı kabullendiği görülmektedir. İşgörenin tercihlerini etkileyen faktörler, onun örgüte olan bağılılığını belirlemektedir. Örgütlerin hızla değişen rekabet ortamında daha iyi performans ortaya koymalarında kilit rol oynayan işgörenin örgütteki verimliliği, örgüte olan bağılılıkla doğru orantılıdır.

Örgütsel bağılılık kavramı, örgütün verimliliğini büyük oranda etkilediğinden dolayı son dönemde örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgisini çekmiş ve pek çok araştırmacı tarafından farklı bakış açılarıyla incelenmiştir.

Örgütsel bağılılığın örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkileri çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur ve bu çalışmalarda, genelde örgütsel bağılılığı yüksek olan çalışanların, kuruma katkılarının daha fazla olacağı yönünde sonuçlar üzerinde durulmuştur (Özmen vd., 1997; Meyer ve Allen, 2004; Çetinel, 2008).

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgüt kelimesi Türk Dil Kurumu tarafından “Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat” olarak ifade edilmiştir. Bağlılık ise “Birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” şeklinde belirtilmiştir (Güncel Türkçe Sözlük).

Örgütsel bağlılık özellikle 1970’lerden sonra üzerinde fazlaca durulmuş bir kavram olmasına rağmen tam bir fikir birliğine varılamamıştır. Sebep olarak, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları temelinde ele almaları gösterilebilir. Bu nedenle örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde birçok bağlılık tanımı karşımıza çıkmaktadır (Çakar ve Ceylan, 2005).

Örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili ilk araştırma yapanlardan biri olan Becker çalışmalarında bireylerin örgüt için verdikleri çaba, harcadıkları zaman ve elde ettikleri ödüller gibi yatırımlar aracılığıyla örgüte bağlandıklarını belirtmiştir. Becker örgüte bağlı olan bireylerin örgütle özdeşleşen tutumlar sergilediklerini belirtmiş, değişiklik yapmanın, bedeli sebebiyle imkânsız olduğunu vurgulamış ve bağlılık kavramına, “bilinçli bir taraf tutma davranışı” şeklinde yaklaşmıştır (Becker, 1960). Burada bireyin örgüte bağlılığının örgüt için verilenlerle doğru orantılı olduğu görülmektedir. Yani birey örgüt için ne kadar çok zaman harcar, çalışır, emek verir ise örgüte de o derece bağlı kalır.

Ergun (1975) bağlılığı toplumsal içgüdünün duygusal ifadesi olarak tanımlamıştır. İnsanoğlunun en güçlü duygularından biri olan bağlılık, aynı zamanda bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir olguya karşı gösterdiğimiz bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılığı, kurumun değer yargıları ve hedefleri ile özdeşleşmek, aynı zamanda kurumdan karşılık beklemezsiniz bu hedefleri gerçekleştirmek için hissedilen sorumluluk olarak belirten Buchanan 1974 yılında yaptığı çalışmasında örgütsel bağlılığı, örgütün yararı ile ilgili olan amaç ve değerlere çalışanın duygusal yönden taraftar gibi bağlanması olarak görmüştür. Buchanan’a göre metodolojik olarak bağlılık, üç bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler, özdeşleşme (çalışanın kendi hedef ve değerlerini örgütün hedef ve değerlerine adaptasyonu), bütünleşme (görevinin

faaliyetlerine duygusal yaklaşım) ve sadakattir (örgüte olan düşkünlük) (Buchanan, 1974).

Örgütsel bağlılık, işgörenin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Doğan ve Kılıç, 2007).

Bireyin örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşmesidir (Gaertner ve Nollen, 1989).

Örgütsel bağlılık, bir işgörenin, örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık duyan bir işgören, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, emir ve beklentilere gönülden uymaktadır. Bu işgörenler ayrıca amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık, örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamıdır (Wiener, 1982).

Örgütsel bağlılık, kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimlerdir (Sheldon, 1971).

Mowday, Steers ve Porter'a göre örgütsel bağlılık; örgütsel amaç ve değerler doğrultusunda çaba gösterildiğinde ve örgütle özdeşleşildiğinde ortaya çıkmaktadır. Bu görüş bağlılığın üç unsurdan meydana geldiğini ifade etmektedir (Mowday vd., 1979: 225).

Örgütün amaçları doğrultusunda ekstra çaba harcama,

Örgütsel amaç ve değerleri benimseme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,

Örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir isteğin varlığıdır.

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılıktır. Bağlılık, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgütsel değerlere karşı duyulan güçlü inançtan kaynaklanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006).

Örgütsel bağlılığın temelinde iki önemli kavram bulunmaktadır. Bunlar; sadakat ve örgütte kalma eğilimidir. Sadakat, görev ve sorumluluk duygusuna dayanan, bir örgütle özdeşleşme ve duygusal sorumluluk duyma anlamına gelir. Örgütte kalma eğilimi ise duygusal bir yakınlık ve çalışanın örgütün bir üyesi olarak kalma niyeti olarak açıklanabilir (Uygur, 2007).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003).

Örgütsel bağlılık üzerinde çalışmalar yapan Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, işgörenlerin örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlar, örgüte bağlılık alanlarında duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt değişkenin varlığını destekleyici çalışmalara ağırlık vermişlerdir (Meyer ve Allen, 1991).

Yapılan tanımlara ve araştırmalara bakıldığında; örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne karşı hissettiklerinin işine ve yaşantısına yansımadır. Bazı tanımlarda psikolojik boyut önemle ifade edilirken, bazı tanımlarda örgütle çalışanın ilişkisi, bazılarında da çalışanın kendi çıkarlarının karşılanması üzerinde durulmuştur. Örgütlerine bağlı olan çalışanlar örgütü benimseyip işlerine sarılırken, örgüte bağlı olmayan çalışanlar örgütten ayrılmayı düşünecek noktaya dahi gelmektedirler. Tüm tanımlar ışığında, özetle örgütsel bağlılık; çalışanların kendi istekleri ya da çıkarları doğrultusunda örgütte kalmak istemeleri, örgütün değerlerini kendi değerleri ile özdeşleştirmeleri, örgütün başarıya ulaşması için çaba harcamaya istekli olmalarıdır (Somuncu, 2008).

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Son yıllarda hızla etkisini hissettiren küreselleşme olgusu her alanda hızlı bir değişim yaşanmasına sebep olmaktadır. Yaşanan değişim sürecinde dünya giderek küçülmekte, ekonomik ve ticari anlamda bugüne kadar varolan sınırlar ortadan kalkmakta ve rekabet her geçen gün daha da şiddetlenmektedir. Bu acımasız rekabet ortamında yaşamlarını sürdürebilmek için değişime ayak uydurmak zorunda kalan örgütler açısından “insan” en önemli değer olarak öne çıkmaktadır. Eğitimli, verimli, örgütsel amaçlarla uyumlu ve örgüte bağlı bireylere sahip olmanın, başarılı olmak isteyen örgütler için önemi tartışmasız olarak kabul edilen bir gerçektir. Bununla birlikte bu hızlı değişim insan ihtiyaçlarında da sürekli bir değişimin yaşanmasına neden olmakta ve farklılaşan bireysel ihtiyaçlar çalışanları örgütte tutmayı zorlaştırmaktadır. Örgüt içinde yetişen ve örgüt ortamına uyum sağlamış çalışanların ayrılması örgütte yüksek maliyetlerin ortaya

çıkmasına neden olmaktadır. Bütün bunlar göz önüne alındığında örgütsel bağlılık davranışının kritik önemi kendiliğinden ortaya çıkmaktadır (Çetinel, 2008).

Zamanımızda sermayenin her geçen gün önem kazanması ve artan rekabet koşullarında işletmelerin en ayırt edici özelliklerinden birisinin, sahip olduğu insan kaynakları olması, çalışanların işletmede tutulmasına yönelik daha etkin politikalara işlerlik kazandırılmasını bir zorunluluk haline getirmiştir. Rekabet koşullarında büyük bilgi birikimine sahip bireyleri örgütte tutmanın tek yolu ise, elbette maddi olanaklarla sınırlandırılmamalıdır. Pek çok durumda, bazı nitelikli işgücünün, işletmeden ayrıldığı ve daha az ücretle başka işletmelerde çalışmayı kabullendiği görülmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden biri de işletmenin ve onun yöneticilerinin, çalışanları örgüte bağlayamamalarıdır (Özdevicioğlu, 2003: 115).

Bu kapsamda, 1950’li yıllardan günümüze kadar pek çok araştırmacı, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmaları yürütmektedirler ve bu çalışmalar günümüzde giderek artan bir önem kazanmıştır. Bunun birçok nedeni vardır. Bunlar (Özmen vd., 1997):

- Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- Örgütsel bağlılığın, kurumsal etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
- Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Örgütler için kaynakların etkin kullanımı günümüzde önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bu yüzden örgütler, genellikle çalışan devir oranından kaynaklanan yüksek maliyeti azaltmak ve sürekliliği sağlamak için çalışanların bağlılığını artırmaya çalışmaktadırlar. Örgütüne bağlı çalışanların daha çok çalışacağı ve örgütsel amaçların başarılması için daha fazla kendilerinden fedakârlık yapacaklarına inanılmaktadır. Araştırmalar, yüksek bağlılığın, çalışan devir oranından kaynaklanan maliyeti azalttığını göstermektedir (Meyer ve Allen, 2004).

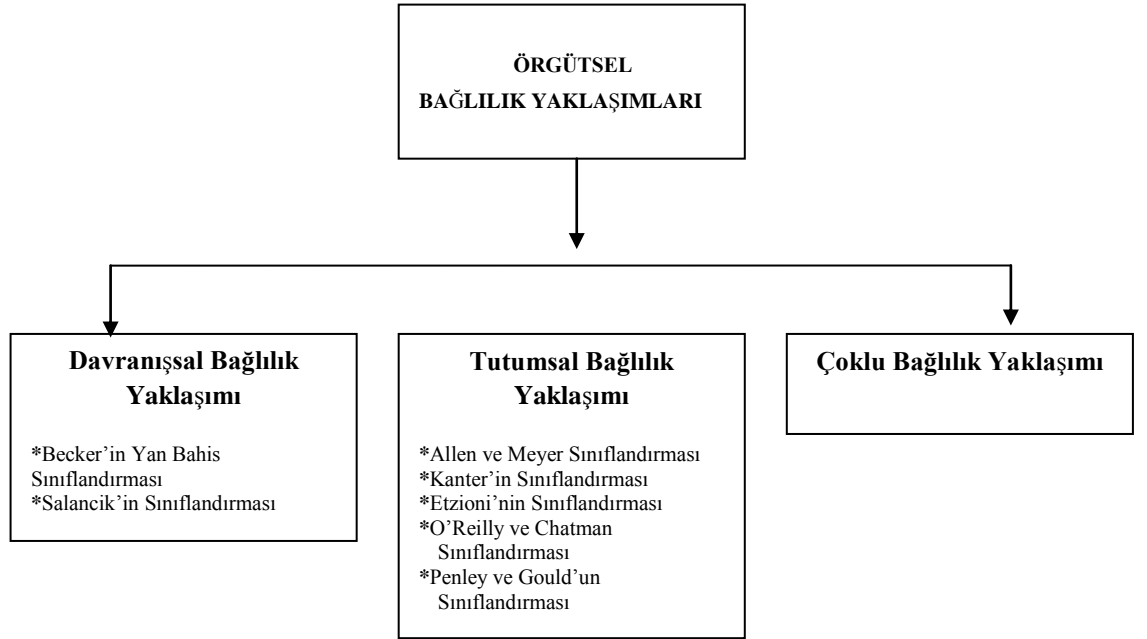
Örgütsel bağlılık, olumlu iş davranışları üzerinde çok önemli bir değişken olarak görülmektedir. Literatürde örgütsel bağlılık düzeyleri düşük olan bireylerin, olumlu iş davranışları göstermekten kaçınacakları, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmemelerinin bir sonucu olarak devamsızlık, işe geç kalma gibi olumsuz iş davranışlarına yönelecekleri ve işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olacağı belirtilmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerini sağlayarak devamsızlık, geç kalma ya da işten ayrılma gibi olumsuz davranışların azalmasını sağlamaktadır. Kendilerini örgütün bir parçası olarak gören çalışanların performanslarının da daha yüksek olacağı bir gerçektir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık davranışı, bireylerin kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerini sağlayarak insan faktörünün örgütsel çıktılar üzerindeki etkinliğini artırması açısından önemlidir (Çetinel, 2008).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Bu nedenle çalışanların yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, artık örgütler tarafından üretim yapmak ya da satışı artırmak kadar önemli hale gelmiştir. Çünkü örgütsel bağlılık duygusunun örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmaktadır. Bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, kişinin ve örgütün performansına olumlu etkileri olduğu ileri sürülmektedir. Çalışan bağlılığının örgüte güveni, güvenin de verimliliği artırdığı ortaya konulmuştur. Bağlılık oluşmaması sonucu artan çalışan devir oranı, örgütlere maliyet olarak da yansımaktadır. Çalışanların örgütü benimsemeleri ve örgütle uyumlu hale gelmeleri örgütün işleyişini ve yönetimin aldığı kararların uygulanmasını kolaylaştırmaktadır. Aynı zamanda, çalışanların örgüt içerisinde sosyal uyumu da sağlanmış olmaktadır. Böylece hem çalışan hem de işveren açısından örgüt uzun süre çalışılabilir ve yaşanabilir hale gelmektedir (Somuncu, 2008).

Sonuç olarak, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışan, örgütte kalmaya devam etmekte, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için normalden daha fazla çaba harcamakta ve ayrılmayı düşünmemektedir. Yüksek performanslı, nitelikli bir çalışanın örgütte kalmaya ve katkı sağlamaya devam etmesi ise verimlilik artışı anlamına gelmektedir. Ayrıca, bu sayede örgüt, yüksek çalışan devir oranından kaynaklanan maliyetlere de katlanmamaktadır (Dolu, 2011).

2.2.3. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan bütün tanımlar, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. Diğer bir ifadeyle işgörenler tutumsal ve davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Bu nedenle bağlılık, davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir (Çöl, 2004). Yapılan araştırmalarda çoklu bağlılıktan da söz edilmektedir. Şekil 2.2’de bu yaklaşımlar bir bütün olarak gösterilmektedir.



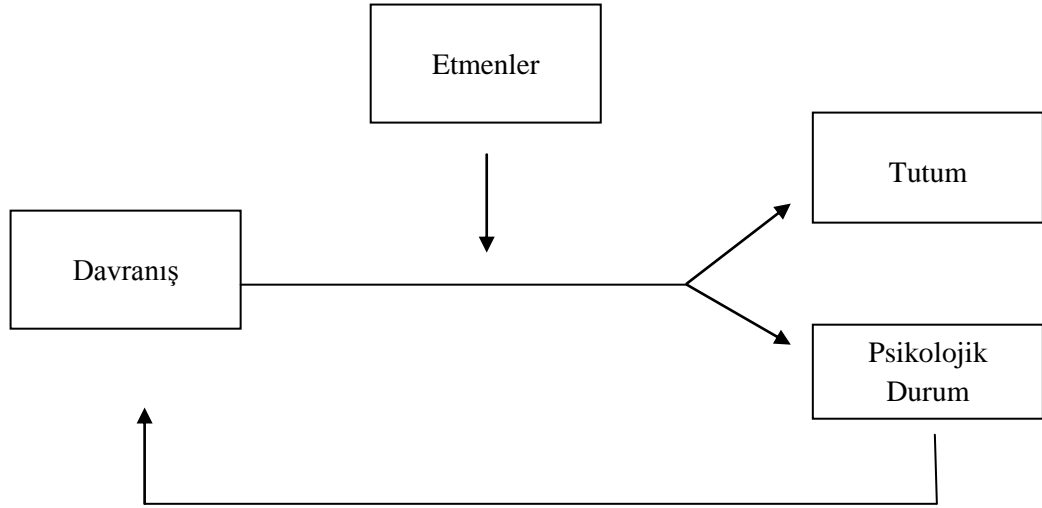
Şekil 2.2: Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Kaynak: Gül, 2002: 40.

2.2.3.1. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Davranışsal bağlılık yaklaşımı, bireylerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir. Davranışsal bağlılık, bireylerin belli bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır. Davranışsal bağlılık gösteren birey, örgütün kendisinden ziyade, yaptığı belli bir faaliyete bağlanmaktadır (Çöl, 2004). Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, bireyin sadece örgüte değil, kendi faaliyetlerine de bağlılık duygusu geliştirdikleri bir süreç olarak ele alınmaktadır.

Davranışsal bağlılık süreci şekil 2.3'te özetlenmiştir. Buna göre, birey bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra da sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe de, söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını artırmaktadır.



Şekil 2.3: Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Kaynak: Meyer ve Allen, 2004.

2.2.3.1.1. Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması

Becker'a (1960) göre bağlılık, bireyin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla Becker'a göre birey, çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, örgüte bağlanmadığı takdirde kaybedeceklerini düşündüğü için örgütte çalışmaya devam etmektedir (Gül, 2002: 48).

Becker'a (1960) göre, bireyin mevcut davranış çizgisi içinde tutarlı olan bir davranış, o davranışla doğrudan ilgisi olmayan çıkarları etkilemektedir. Buna göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreçtir. Birey gösterdiği davranışlarla tutarlı olma konusunda kendisi için önemli olan şeyler üzerine bahse girer. Sonuçta tutarsızlığın sonuçları başka şekilde davranmak konusunda bir alternatif bırakmayacak kadar büyük olacaktır. Birey, değer verdiği şeyleri ortaya koyarak örgütüne yatırım yapar. Ortaya koydukları kendisi için ne kadar değerli ise

bağlılığı da o derece artar. Bireyin yatırımları zaman içerisinde arttıkça alternatif iş olanaklarının çekiciliği azalmaktadır (Çetinel, 2008).

Becker'e göre çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları dört tanedir (İlsev, 1997):

Toplumsal beklentiler: Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlandıran bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sıklıkla iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözle bakılmaması örnek olarak verilebilir.

Bürokratik düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Burada düzenlemelerden dolayı işten ayrılmanın getireceği olumsuzluklara maruz kalmamak için işgörenin çalışmaya devam etmesi söz konusudur. Kıdem ve ihbar tazminatını hak etmeden işgörenin işten çıkmaması buna örnek olarak verilebilir.

Sosyal etkileşimler: İşgören ilişki içerisinde olduğu kişiler üzerinde, kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemesi işgörenin sosyal etkileşim altında olduğunu gösterir.

Sosyal roller: Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayacaktır.

2.2.3.1.2. Salancik'in Sınıflandırması

Salancik örgütsel bağlılığı, "bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir" şeklinde tanımlamaktadır (Reichers, 1985). Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir. Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından söz etmektedir. Kişinin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkiler (O'Reilly ve Caldwell, 1981: 560).

Becker ve Salancik çalışmalarında bağlılığı, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadırlar. Ancak Becker'in yaklaşımında kişinin davranışlarına karşı bağlılık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiği zaman kaybedeceği yatırımların farkında olması gerekmektedir. Ancak Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın

oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun, diğer bir ifadeyle davranışı devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir (Gül, 2002).

2.2.3.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

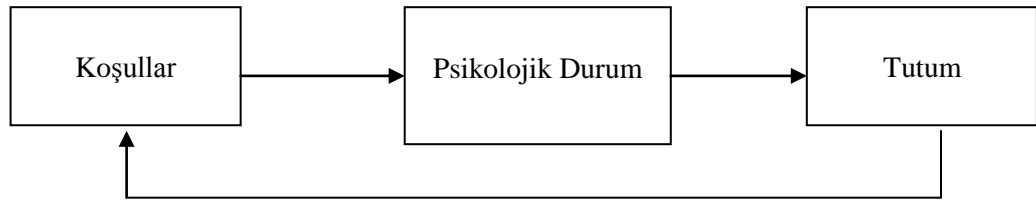
Bu tür bağlılık, genellikle kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücü olarak ifade edilmektedir. Örgütle özdeşleşme, örgüt ile kişinin amaç ve değerlerinin zaman içinde uyuşması ve bütünleşmesi sürecidir. Kişi, örgütün amaç ve değerlerinin kendi amaç ve değerleri ile uyuştüğünü görerek bunları kabul eder ve kendine uyarlar, diğer bir ifadeyle benimser ve böylece örgütle özdeşleşmeye başlar (Dolu, 2011). Bu ifadenin üç önemli unsuru bulunmaktadır:

Örgütün amaç ve değerlerine duyulan güçlü bir inanç ve kabullenme,

Örgüt yararına daha fazla çaba sarfetmeye gönüllü olma,

Örgüt üyeliğini sürdürme arzusu.

Bir çalışanın örgütle arasındaki ilişkiye yönelik tutumları, belli davranışlarda bulunmasına veya bu davranışlara eğilimli olmasına neden olacaktır. Tutumsal bağlılık sürecini şekil 2.4'te olduğu gibi özetlemek mümkündür.



Şekil 2.4: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

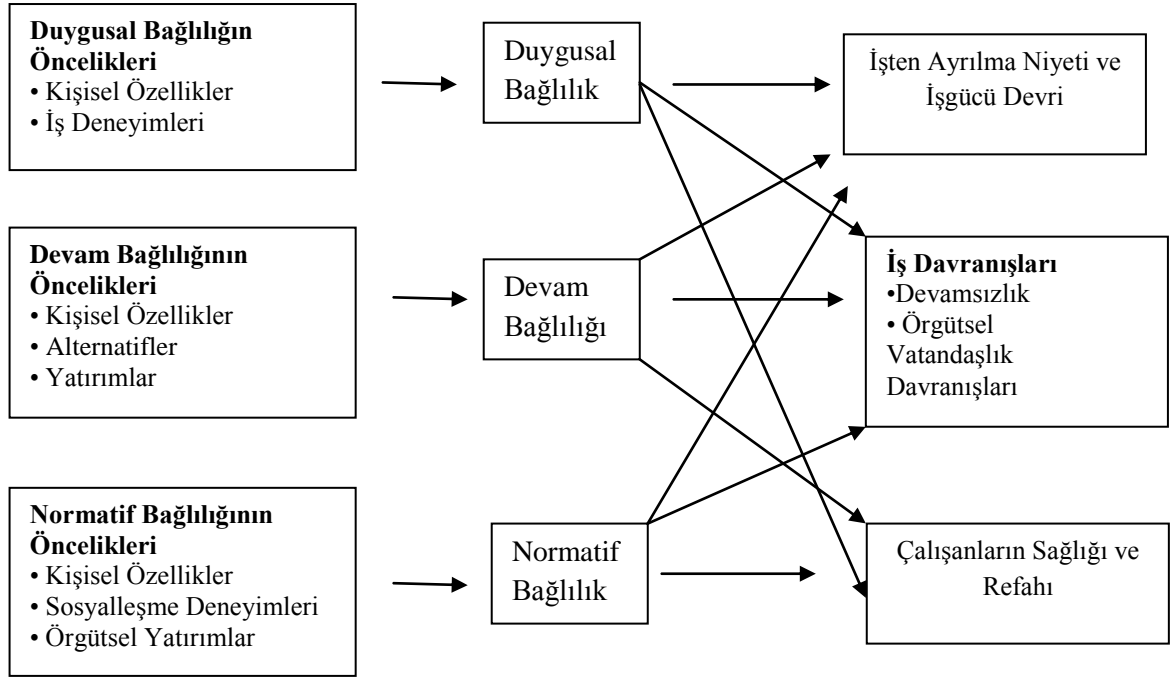
Kaynak: Meyer ve Allen, 1991.

2.2.3.2.1. Allen ve Meyer Sınıflandırması

Allen ve Meyer'e göre tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur. Bu durum bireylerin örgütlerdeki davranışlarıyla karakterize edilmektedir. Belirtileri ise bireyin, örgütte kalmaya devamlılık göstermesidir (Meyer vd., 1993).

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalara dayanarak bağlılığın, "duygusal bağlılık" ve "devam bağlılığı" olmak üzere iki boyutlu olarak

kavramsallaştırılmasını önermişlerdir. Ancak, daha sonra "normatif bağlılık" olarak adlandırılan üçüncü bir boyut ilave etmişlerdir (Meyer ve Allen, 1991).



Şekil 2.5: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak : Meyer ve Allen, 1991.

a) Duygusal Bağlılık

İşgörenin örgüte duygusal bağlılığını, onunla bütünleşmesini yansıtır. Duygusal bağlılıkta çalışanların örgütte kalma nedeni, duygusal bağlılık ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmedir. Güçlü duygusal bağlılıkla örgütte kalanlar, buna gereksinim duyduklarından değil de istedikleri için örgütte kalmaya devam ederler (Balay, 2000).

Literatürde en çok ele alınan bağlılık türü duygusal bağlılıktır. Allen ve Meyer, duygusal bağlılığı kişinin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesinden dolayı çok önemli görmektedir. Duygusal bağlılığın güçlü olması, bireylerin örgütte kalması ve örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi anlamına gelmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, ekonomik nedenleri göz ardı ederek, sadece örgütün temsil ettiği değerleri uygun buldukları ve onun misyonunu gerçekleştirmesine

yardımcı olmayı istedikleri için örgütlerinde kalmak istemektedirler. Bu durumda örgütün performansı ön planda olup, birey örgüt başarısını veya zararını kendisininmiş gibi kabullenmektedir. Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarında gerçekleşmesini en çok arzu ettikleri bağlılık türü, duygusal bağlılıktır (Dolu, 2011).

Yapılan araştırmalar Allen ve Meyer'in ileri sürdüğü bağlılık türlerinin, çalışanların performansları açısından farklı sonuçlar doğurduğunu ortaya koymuştur. Duygusal bağlılıkta kişiler, örgütün üyesi olmaktan mutlu oldukları, örgüt amaç, hedef ve değerlerini kabullendikleri için örgüt yararına ekstra çaba sarf etmektedirler. Bu da performanslarının yüksek olmasına sebep olmaktadır (Gül, 2003: 102).

Allen ve Meyer'e göre duygusal bağlılığa etki eden faktörler aşağıda açıklanmıştır (Meyer ve Allen, 1991):

İşin zorluğu: İşgörenin yaptığı işin zor ve uğraş gerektiren bir iş olması.

Rolün açıklığı: Örgütün, çalışandan beklentiler noktasında şeffaf olması.

Amacın açıklığı: Çalışanların, yaptıkları işlerin nedenleri konusunda açık bir fikre sahip olması.

Yönetimin öneriye açıklığı: Yöneticilerin, astlardan gelen her türlü öneriye açık olması.

Arkadaş bağlılığı: Çalışanlar arasında yakın ve samimi ilişkilerin olması.

Eşitlik ve adalet: Görev ve kaynakların dağıtımında adaletin olması.

Kişisel önem: Çalışan tarafından yapılan işin, örgütün amaçlarına önemli katkıları bulunduğu çalışana hissettirilmesi.

Katılım: Çalışanın, örgüt ve işle ilgili her türlü konu ve karara katılımının sağlanması.

Geri bildirim: Çalışana, performansı ile ilgili sürekli bilgi verilmesi.

b) Devam Bağlılığı:

Örgütte kalmaya karşı duyulan sorumluluk hissi ya da örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelen devam bağlılığı literatürde, rasyonel bağlılık veya algılanan maliyet olarak da ifade edilmektedir.

Balay çalışmasında devam bağlılığı hakkında şunları belirtmiştir. "Örgütten ayrılmanın maliyetini göze almayı ve bunu kabul etmeyi anlatır. Buna göre devam bağlılığı,

işgörenin bir örgütteki yatırımları, örneğin kıdemi ve yararlanmaları, oradan ayrılmanın maliyetini çok yüksek tutuyorsa çalışan kişi o örgüte bağlanır. Bu yaklaşım aynı zamanda örgütsel bağlılığı, ödül-maliyet bakış açısından irdelemektedir. Burada üzerinde durulan öge, pazarlık veya örgütle birey arasındaki ilişkilerin karşılıklı değişebilir olmasıdır. Bağlanan açısından daha yüksek düzeyde bir değişim ilişkisi onun sisteme daha fazla bağlılığı demektir. Daha açık bir ifadeyle, maliyete göre daha fazla ödül görmek, daha fazla örgütsel bağlılık demektir” (Balay, 2000).

Allen ve Meyer’e göre devam bağlılığına etki eden faktörler şunlardır (Meyer ve Allen, 1991):

Yeteneklerin transferi: Çalışanın sahip olduğu yetenek ve deneyimlerin, başka bir örgüte transfer edebilme durumudur.

Eğitim: Çalışanın sahip olduğu eğitimin başka bir örgüte yararlı olup olmaması durumudur.

Kendine yatırım: Çalışanın çaba ve zamanının büyük bir bölümünü mevcut örgütüne vermiş olmasıdır.

Emeklilik primi: Çalışanın, örgütten ayrılması durumunda başta emeklilik primi olmak üzere hak ettiği çeşitli kazanımları kaybetme korkusudur.

Alternatif iş olanakları: Çalışanın örgütten ayrılması durumunda, benzer ya da daha iyi bir iş bulma durumudur.

c) **Normatif Bağlılık:**

Allen ve Meyer’e göre normatif bağlılık, bireyin örgütte kalmanın ahlaki açıdan doğru olduğunu düşünmesi, örgütüne güçlü bir kişisel bağlılık duygusu ile bağlı olması ve bu nedenle de örgütte kalmasını ifade etmektedir. Normatif bağlılık üzerinde bireylerin hem örgüte girişinden önceki hem de örgüte dâhil olmalarından sonraki yaşantılarının etkili olduğunu düşünülmektedir. Personelin karakteri, sosyal sınıf, statü, görev algısı, yükümlülük duygusu ve kabullenme, normatif bağlılığa etki eden faktörlerdir. (Meyer ve Allen, 1991: 18–66)

Bu bağlılık türü, bir zorunluluk unsurunu içermektedir. Çalışanların bağlılık duymaları, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmalarından kaynaklanmaktadır. Normatif bağlılığın gelişmesinde,

sosyal baskıların önemli bir yeri bulunmaktadır. Normatif bağlılık, bireyin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermesinin doğru olduğunu düşünmesi yönüyle duygusal bağlılıktan; örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıplardan etkilenmediği için de devamlılık bağlılığından farklıdır. Normatif bağlılıktaki zorunluluk, devamlılık bağlılığında olduğu gibi çikara değil, erdemlilik ve ahlaki duygulara dayanmaktadır (Dolu, 2011).

Bu üç bağlılık türünün ortak yönü, kişi ile örgüt arasında örgütten ayrılma ihtimalini azaltan bir bağın oluşmasına sebep olmasıdır. Ancak bu bağın niteliği anılan bağlılık türlerine göre değişik olmaktadır. Duygusal bağlılık, kişiler istedikleri için, devamlılık bağlılığı çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ise, ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 61-89).

2.2.3.2.2. Kanter'in Sınıflandırması

Tutumsal bağlılıkla ilgili en meşhur yaklaşımlardan birisi Kanter'e aittir. Kanter'e (1968) göre örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir. Bir sosyal sistem olarak örgütlerin belirli istek, ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar örgütlerinin bu beklentilerini, örgüte olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adayarak gerçekleştirebilirler (Gül, 2003: 92).

Kanter'e göre örgütsel bağlılık, sosyal sistem ve kişilik sistemi olmak üzere iki ayrı sistem içerisinde ortaya çıkar. Sosyal sistemlerde, kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden oluşur. Bu yönelimlerin her biri belli bir sosyal sistemi destekler. Bununla birlikte, Kanter anılan iki sisteme göre, bağlılığın üç esas tipinden söz etmektedir: Devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı (Kanter, 1968: 501).

a) Devama yönelik bağlılık

Devama yönelik bağlılık, kişinin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendini adamasıdır. Diğer bir ifadeyle bir üyenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adaması olarak tanımlanır. Ayrılmanın maliyetinin, kalmanın maliyetinden daha büyük olduğu fikrine dayanmaktadır.

Bu bağıllık üyenin örgütsel rolüne bağıllığı olup, bilişsel yönelimleri içermektedir. Bilişsel yönelim, nesnelere inceleyerek herhangi bir duygusal veya normatif değerlendirmeye tabi tutmaksızın onlara olumlu veya olumsuz değerler biçmektir. Bunun için de sistemin ödüllendirici olarak algılanması gerekmektedir. Bağıllığın gerçekleşebilmesi için üye açısından maliyetinin yüksek olması veya kendisinden ayrılmayı zorlaştıracak değerlerde kişisel

fedakarlıklar ve yatırımların istenilmiş olması gerekmektedir (Gül, 2002).

b) Kenetlenme Bağıllığı:

İşgörenlerin örgüt içindeki sosyal ilişkilere bağlanmalarıdır. Grup üyeleri arasındaki dayanışma geliştirilerek kenetlenme bağıllığı oluşturulur. Bu tür gruplarda grup içi çekişmelere ve kıskançlıklara çok az rastlanması, grup bilinci ve grup birliğinin ise oldukça yüksek olması beklenmektedir. Bu durumda grup, dışarıdan gelen ve varlığını tehdit eden güçlere karşı gelebilecek, üyeleri arasındaki birlik ve beraberliği muhafaza edebilecek kadar güçlü hale gelecektir.

c) Kontrol Bağıllığı:

Üyelerin davranışlarını istenilen yönde şekillendirmek için örgüt üyelerinin örgüt normlarına bağlanmasıdır. İşgörenlerin örgütteki faaliyetlerinde örgüt normlarına ve değerlerine uygun davranışlarda bulunmaları ile örgüt normları ve değerlerini temsil ettiklerine inandıkları zaman kontrol bağıllığı oluşur (Kanter, 1968: 501).

2.3.3.2.3. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütsel bağıllığı, üyelerin örgüte yaklaşmaları açısından ahlaki açıdan yaklaşma, çıkarı dayalı yaklaşma ve yabancılaştırıcı yaklaşma olmak üzere üçe ayırmaktadır (Balay, 2000).

a) Ahlaki Bağıllık:

Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır.

b) Hesapçı Bağlılık

Hesapçı bağlılık türü, örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler, örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar.

c) Yabancılaştırıcı Bağlılık:

Yabancılaştırıcı bağlılık türü, 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).

2.2.3.2.4. O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması şeklinde ele almışlardır. Bu iki araştırmacıya göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492-493).

a) Uyum:

Bu boyutta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler (Balay, 2000).

b) Özdeşleşme:

Üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Üye diğerleriyle yakın ilişkiler içine girmektedir. Böylece bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir. Birey örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse bağlılık gerçekleşmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık, bireyin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır (İlsev, 1997: 12).

c) İçselleştirme:

Bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme veya benimsemeye dayanan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002).

2.2.3.2.5. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988: 43-59), Etzioni'nin örgüte katılım modelinin örgütsel bağlılığı kavramsallaştırma açısından oldukça uygun olduğunu, ancak bu modelin literatürde yeteri kadar ilgi çekmediğini dile getirmişlerdir. Bunun nedenlerinden biri, modelin karmaşık olmasıdır. Modelde, ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki tür duygusal temelli katılım sözkonusudur. Ancak, bunların birbirlerinden bağımsız mı yoksa birbirine zıt kavramlar mı oldukları tam olarak anlaşılammamaktadır. Bunlar birbirlerinin tersi kavramlarsa, yabancılaştırıcı katılım kavramına gerek olmayacaktır. Çünkü yabancılaştırıcı katılım, ahlaki katılım kavramının olumsuzlu olacaktır. Bu görüşten hareketle Penley ve Gould (1988), bu iki katılım şeklini birbirinden bağımsız kavramlar olarak ele almışlar ve Etzioni'nin modelindeki örgüte katılım şekillerini baz alarak örgütsel bağlılığın birbirinden farklı üç boyutu olduğunu ileri sürmüşlerdir.

a) **Ahlaki Bağlılık:**

Örgütün amaçlarını kabul etme ve onlarla özdeşleşmeye dayanan bağlılıktır. Bu bağlılık şeklinde, kişi kendini örgüte adanmakta, örgütün başarısı için kendini sorumlu hissetmekte ve örgütü desteklemektedir (Gündoğan, 2009).

b) **Çıkarıcı Bağlılık:**

Çalışanların katkıları karşılığında ödüller ve teşvikler elde etmelerine dayanmaktadır. Bu bağlılık türünde örgüt, belirli ödüllere ulaşmak için bir araç olarak görülmektedir.

c) **Yabancılaştırıcı Bağlılık:**

Kişinin, örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı ve alternatif iş veya örgütlerin bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır. Örgüte bu şekilde bağlı olan bir kişi, örgütteki ödül ve cezaların, yapılan işin niteliği ve niceliğinden ziyade tesadüfi olarak verildiğini düşünmektedir. Bu da, kişi için örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı hissini doğurmaktadır. Öte yandan, alternatif iş veya örgütlerin bulunmaması da yabancılaştırıcı bağlılığın artmasına neden olabilir. Bu durumda kişi, örgütün dış çevresi üzerinde kontrolünün olmadığını algılamaktadır. Kişinin örgütün iç ve dış çevresi üzerinde kontrolünün olmadığını algılaması, örgüt ile arasında olumsuz bir duygusal bağın oluşmasına neden olacaktır. Bütün bunlar, kişide, örgütte kapana kısıldığı hissini doğurmaktadır (Penley ve Gould, 1988: 47).

2.2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

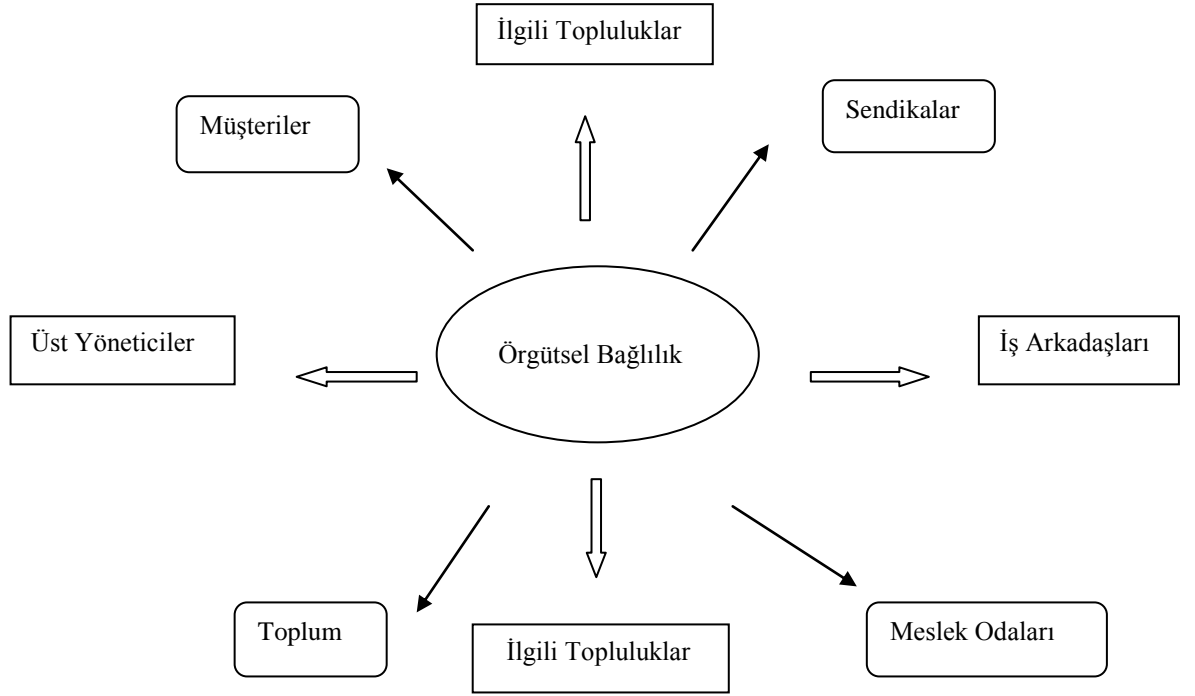
Reichers tutumsal bağlılığı biraz daha geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ileri sürmüştür (Reichers, 1985: 465). Örgütsel bağlılıkla ilgili sınıflandırmalar genellikle bağlılığın örgütün bütününe duyulduğu mantığına dayanmaktadır. Çoklu bağlılık yaklaşımı ise, örgüt içinde bulunan farklı unsurların, farklı düzeylerde bağlılık türlerinin ortaya çıkabilmesine sebep olabileceğini ileri sürdüğünden diğer iki bağlılık türünden ayrı olarak ele alınmaktadır.

Çoklu bağlılık yaklaşımı, kişilerin örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı düzeylerde bağlılık göstereceklerini kabul etmektedir. Dolayısıyla çoklu bağlılık kaynaklarını belirlemek için, bir örgütle ilgili çeşitli grupların belirlenmesi gerekmektedir. Bu grupları, çalışanlar, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve genel anlamda kamuoyu olarak sıralamak mümkündür. Örgütlerin varlık sebeplerinin, genellikle birden fazla grubun amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırmak olduğu kabul edilmektedir (Dolu, 2011).

Çoklu bağlılık yaklaşımı, bir kişi tarafından duyulan bağlılığın, bir başkası tarafından duyulan bağlılıktan farklı olabileceğini öngörmektedir. Bu nedenle, bir kişinin örgüte bağlılığının kaynağı, kaliteli ürünlerin uygun bir fiyatla piyasaya sunulması olabilirken, bir başkasının bağlılık kaynağı ise örgütün çalışanlarına gösterdiği yakın ilgi olabilmektedir (Reichers, 1985).

Çoklu bağlılık yaklaşımında örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan çeşitli iç ve dış unsurların bağlılıklarının bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Kişiler, örgütün iç çevresini oluşturan yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına, bireyin henüz gerçek üyesi olmadığı ancak üye olmak istediği, bunun için çeşitli çabalar gösterdiği referans gruplarına ve örgüt dış çevresini oluşturan müşterilere, mesleki kuruluşlara, sendikalara ve topluma farklı bağlılık gösterebilmektedirler.

Örgütlerin varlık sebeplerinin birden fazla grubun amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırmak olduğu genellikle kabul edilmektedir. Örgütlerin koalisyonlar ve taraflardan oluşan yapıları hakkında yapılan çalışmalar, yöneticilerin örgüt üyelerinin çoklu rol yönelişlerinin farkında olduklarını göstermektedir. Aynı şekilde pek çok örgüt üyesinin de çoklu amaç ve değerler setinin farkında oldukları örgütsel bağlılık yazınında kabul edilmektedir (Gül, 2002). Çoklu bağlılık modeli şekil 2.6'da gösterilmiştir.



Şekil 2.6: Çoklu Bağlılıklar Modeli

Kaynak : Akt.: Balay, 2000.

2.2.4. Örgütsel Bağlılık Kavramının Benzer Kavramlarla İlişkisi

Literatürde bazı kavramlar örgütsel bağlılık kavramı yerine kullanılmakta ya da örgütsel bağlılık kavramıyla karıştırılmaktadır. Bu kavramlar çoğu kez örgütsel bağlılık kavramı ile anılmakta ve anlam açısından benzerlik göstermektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık kavramının açıklanmasında, ona yakın olan kavramların ilişkisinin belirtilmesi, konunun anlaşılması için daha sağlıklı olacaktır.

2.2.4.1. Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamında ne kadar merkezi bir yere sahip olduğu ile ilgilidir. Mesleğe bağlılık, mesleği severek yapmayı, onunla özdeşleşmiş olmayı ifade etmektedir. Örgüte bağlılık ise, o örgütle özdeşleşme ve o örgüte ait olduğunu hissetmeyi ifade eder (Çelebi, 2009).

Mesleğe bağlılık ile örgütsel bağlılığın karşılaştırılması bağlamında, genellikle bu iki kavramın birbirinin karşıtı olduğu görüşü hâkimdir. Bunun nedeni, mesleğe bağlılığın daha çok işgörene yönelik, örgütsel bağlılığın ise örgüte yönelik niteliklerinin olmasıdır.

Mesleğe bağlılık, işgörenin bizzat kendi memnuniyetini daha yoğun bir şekilde içeren bir kavram olduğundan, bu tür bağlılığa yönelik ayrıcalıklı davranışlar sergilenmesi olasıdır (Dolu, 2011).

2.2.4.2. İş Arkadaşlarına Bağlılık

İş arkadaşlarına bağlılık, işgörenin örgütte çalışan diğer kimselerle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duygusu hissetmesidir. İşgören yeni çalışmaya başladığı bir örgütte, kıdemli çalışanlar ona bir çeşit kılavuzluk yaparak, bireyin ihtiyaçlarını giderir ve onun örgüte ilişkin tutumunda kalıcı etkiler meydana getirmesine yol açar (Randall ve Cote, 1991).

2.2.4.3 İşe bağlılık

Örgütsel bağlılığa benzer diğer bir kavram da işe bağlılıktır. Çakır (2007) işe bağlılığı “İş ile özdeşleşme derecesi” olarak tanımlamıştır. İnce ve Gül’e (2005) göre işe bağlılık, personelin çalışmakta olduğu işine yönelik olarak edindiği duygusal bir bağ ve inançtır. İşe bağlılık konusunda yapılan araştırmalarda, bu kavram ile ilgili olan özellikler şu şekilde sıralanmaktadır.

Bir kimsenin kendi hakkında sahip olduğu imajla iş arasındaki ilişki,

Kişinin işine sarılma derecesi,

Kişinin kendisine verdiği değer algıladığı performans düzeyinden etkilenme derecesi,

Kişinin psikolojik olarak kendisini işiyle özdeşleştirme derecesidir.

2.2.4.4. İtaat

İtaat, kaynağını birey dışından alan bir görev duygusudur ve tartışılmaz bir otorite tarafından verilen tek kaynaklı bir emre dayalıdır. Bireyler genellikle verilen emirlere uymama sonucu karşılaşacakları yaptırım ve cezalardan çekindikleri için itaat göstermektedirler (Çöl, 2004). Örgütsel bağlılık içsel bir görev duygusundan kaynaklanmaktadır. İtaat ise tersine dış çevre kaynaklıdır. İtaat dışsal emirlerle oluşturulurken, bağlılık için bu durum geçerli değildir.

2.2.4.5. Sadakat

Sadakat, bağlılığa göre daha dar bir kavramdır ve genellikle bağlılığın bir alt boyutu olarak kabul edilmektedir. Bağlılık ise örgüte duyulan pasif bir sadakatin ötesinde,

bireyin örgütün amaçlarına ve refahına bilinçli olarak katkıda bulunmak üzere kendisinden bir şeyler vermek istemesi durumudur (Çetinel, 2008).

Sadakat örgütsel bağlılığın bir boyutunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık sadakate göre daha geniş kapsamlı bir kavramdır. Örgütsel sadakat, ait olma duygusunun örgüt üyesi olma şeklinde dışa yansımadır ve örgüt üyeliğinin sürdürülmesi ile ilgilidir. Aynı zamanda gelecek odaklı olduğuna da dikkat çekilen örgütsel sadakat kavramı, daha çok yönetsel, teknik ve profesyonel mesleklerde göze çarpmakta, kariyer ve gelecek beklentilerinden olumlu yönde etkilenmektedir (İnce ve Gül, 2005).

2.2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin çok farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu çalışmada örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç grupta incelenmiştir.

2.2.5.1. Kişisel Faktörler:

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel-demografik faktörlerden genel olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi üzerinde durulmaktadır.

Yaş: Yaş ile örgütsel bağlılık arasında ilişki sözkonusu olduğunda pozitif bir durum karşımıza çıkmaktadır. Yaş ilerledikçe örgütsel bağlılık artmaktadır. Yaşı büyük olan işgörenler, gençlere göre örgütte daha fazla tecrübe yaşarlar. Yaşanan bu tecrübelerle ilgili olarak, işgörenlerin örgütsel bağlılıkları da yükselebilir (Allen ve Meyer, 1993: 51).

İşgörenler, belli bir yaş grubundan sonra yeni bir iş arama sürecine girmektense, aynı iş yerinde gerek aynı pozisyonda gerekse farklı bir pozisyonda kalmayı tercih edecekler, farklı arayışlara ya da beklentilere girmek istemeyeceklerdir, çünkü bu yaş grupları içerisinde çalışanlar artık işyerinin kültürüne, normlarına alışmışlardır. Yeni bir başlangıç, bu çalışan grubu için, ciddi riskleri de beraberinde getirebilir. Bir başka kurumda, aynı hakları, pozisyonu ve belki de aynı rahatlığı bir daha yaşaması mümkün olamayabilecektir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta bu unsurların devamlılık bağlılığını etkileyen unsurlar olmasıdır (Akt.: Özkaya vd., 2006: 80).

Cinsiyet: Örgütsel bağlılık literatüründe erkeklerin mi yoksa kadınların mı örgütlerine daha çok bağlılık gösterdiği konusunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Araştırmacılar farklı gerekçeler göstererek erkeklerin veya kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu iddia etmektedirler. Bir grup araştırmacı kadın çalışanların, ailesel rollere verdikleri önem ve işgücüne katılımlarının önündeki engeller nedeniyle örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğunu savunmaktadırlar. Diğer bir grup ise kadın çalışanların, sık sık örgüt değiştirmeyerek daha istikrarlı olmaları ve karşılaştıkları engellerin motivasyonlarını artırması nedeniyle örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olacağını savunmaktadırlar (İnce ve Gül, 2005). Ayrıca Hrebiniak ve Alutto (1972), çalışmalarında kadınların erkeklerden daha az derecede iş kurumlarını değiştirme eğilimi taşıdıkları sonucuna varmıştır.

Eğitim: Örgütsel bağlılık ile eğitim seviyesi arasındaki ilişki incelenmiş ve elde edilen sonuçlara göre yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların, örgütsel bağlılığının daha az olduğu tespit edilmiştir. Bunun en büyük nedeninin, daha iyi eğitim düzeyine sahip olanların daha kolay iş bulabildikleri ve bunun sonucu olarak da buldukları mevkiye daha az adapte oldukları düşünülmektedir (Mowday, vd., 1979: 224).

Medeni durum: Medeni durum, örgütsel bağlılıkla ilişkisi açısından sık sık tartışmalara konu olmuştur. İnce ve Gül'e göre medeni durumun bağlılık geliştirmede kritik bir değişken olduğu kabul edilmektedir. Evli bireylerin ekonomik sorumluluklarından dolayı örgütten ayrılmayı daha riskli görecekları ve bağlılıklarının daha yüksek olacağı varsayılmaktadır. Türkiye'de kadınların ev içi rollerinin daha ağırlıklı olması ve erkeklere yüklenen "aile babası" rolü evli erkeklerin örgütte kalma kararı üzerinde etkili olmakta ve örgütsel bağlılık düzeylerini arttıran bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Sahip olunan çocuk sayısı da örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olan faktörler arasındadır (Çetinel, 2008).

Çalışma Süresi: Örgüt içinde herhangi bir ünvanda ya da pozisyonda çalışılan süre ve örgütte çalışılan toplam süre örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak ele alınmaktadır. Uzun yıllar sonunda elde edilen deneyimlere sahip çalışanların, örgütlerine daha bağlı olacağı düşünülmektedir çünkü emekli aylıkları, tatil imkânları ve diğer pek çok faktör, çalışanların örgüt içinde kalmalarını sağlayan önemli etmenlerdendir (Mathieu ve Zajac, 1990).

2.2.5.2. Örgütsel Faktörler

İnce ve Gül (2005) düşük statülü çalışanlar için yaş, medeni durum, eğitim gibi bireysel faktörlerin örgütsel bağlılığı daha çok etkilediğini, yüksek statülü çalışanlar için ise örgütsel özelliklerin örgütsel bağlılığı daha çok etkilediğini belirtmektedir. Bu bölümde bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler üzerinde durulacaktır. Bunlar; işin niteliği ve önemi, ücret politikası, yönetim ve liderlik stili, rol çatışması ve rol belirsizliği, örgüt kültürü, örgütsel adalet ve örgütsel iletişimdir.

İşin Niteliği ve Önemi: Tekin'e (2002) göre işin sahip olduğu nitelikler ve işin önem derecesi örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bunlar işin içerdiği bakış açısı, zorluk derecesi gibi genel özelliklerinin yanı sıra iş konusuyla özdeşleşme, geri bildirim, sorumluluk ve yetki sahibi olma gibi unsurlardır.

Ücret Politikası: Ücretin bağlılık üzerinde etkili olmasında, geçim ve yaşam standardı etkili olmakla beraber, ücret dağıtımındaki adalet de önemli bir etkidir. Bireyler örgütte uygulanan ücret politikasının adil ve dengeli olduğunu düşündükleri takdirde bağlılıkları da bundan olumlu yönde etkilenecektir (Çetinel, 2008). Pieffer (1995), ücretin birey tarafından algılanan adilliğinin, örgütsel bağlılık açısından ücret miktarından çok daha önemli bir belirleyici olabileceğini ileri süren bazı araştırmalar bulunduğunu belirtmektedir. Bu araştırmalara göre bireyin ücret sisteminde adil olmayan bir durum hissetmesi durumunda örgüte olan güvenin kaybolacağı ve örgüte olan bağlılığının giderek zayıflayacağı ileri sürülmektedir.

Yönetim ve Liderlik Tarzı: Örgütler, bünyelerinde barındırdıkları üyelerin örgütsel değer ve amaçları benimsemelerini, örgüt yararına gönüllü olarak fazladan çaba sarf etmelerini ve örgütte kalmaya devam etmelerini isterler. Liderler, izleyicilerini etkileme gücüne ve iş ortamını şekillendirme yeteneğine sahip kişilerdir. Liderlik tarzı bireylerin davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle olumlu liderlik davranışlarının, yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sağladığı varsayılmaktadır. Esnek, katılımcı yönetim ve liderlik tarzı örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilerken, otokratik yönetim tarzı katılmayı engelleyerek bağlılık duygusunu zedelemektedir (Çetinel, 2008).

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği: Role ilişkin değişkenler, işgörenler arasında örgütsel bağlılığı belirlemede önemli olabilir. Bunlardan biri mesleki rol çatışmasıdır. Rol çatışmasının örgüt ortamında bağlılık üzerindeki olumsuz etkileri, davranışsal olmasa

bile çoğunlukla psikolojik olarak kendi kabuğuna çekilme ve ilgisizlik şeklinde olmaktadır. Böyle zamanlarda rol çatışması deneyimi yoğundur ve iş doyumunu aynı oranda düşüktür. Bu deneyimi yaşayan işgörenler, duygusal olarak boşluk duygusu yaşarlar ve iş arkadaşlarından umutsuz bir uzaklaşma girişiminde bulunurlar (Katz ve Kahn, 1977).

Gümüştekin ve Öztemiz'e (2005) göre bireyin bir sosyal grup içindeki hakları ve sorumluluklarının belirlenmesiyle birlikte, aynı zamanda onun rolü de belirlenmiş olmaktadır. Bazı durumlarda bu rollerin sınırlarının belirsiz olması nedeniyle kafa karıştırıcı olabilmekte veya başka sosyal gruplar içinde belirlenmiş olan rollerle çatışabilmektedir. Bireyin aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmek durumunda kalması ve bu rollerden birini diğerine oranla daha fazla benimsemesi, bireyin üstlendiği rol ile kişilik özelliklerinin uymaması gibi durumlarda rol çatışması meydana gelmektedir. Rolün açıkça tanımlanmadığı veya üstlenilen rolün yeterince bilinmediği durumlarda ise rol belirsizliği görülür.

Örgütsel Ödüller: Örgütsel ödüller, bağlılığı etkileyen çok önemli bir örgütsel faktördür. Çünkü örgütsel bağlılık bir çalışan için geleceğe yönelik beklentilerin bugün ile değiştirilmesidir. İşveren için ise bugün gösterilen çaba ve bağlılık karşılığında ödenen ücrettir (İnce ve Gül, 2005: 79).

Çalışanı ödüllendirme, örgütler için çalışana değer verdiğini ve çalışanın yaptığı işi takdir ettiğini göstermenin bir yoludur. Ödüller, ücret dışı yan gelirler gibi maddi olabileceği gibi takdir, teşvik, tanınma, övgü, güç, aidiyet, güvenlik ve statü gibi içsel de olabilir. Doğal olarak bireylerin elde etmek istediği ödüller farklılık göstermektedir. Ancak bireysel farklılıklar ne olursa olsun tüm çalışanlar, örgüt için değerli olduklarını ve yaptıkları işin takdir edildiğini hissetmek isterler. Maddi içerikli ödüller kadar içsel ödüller de örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkilere sahiptir (Çetinel, 2008).

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü kavramı, kurum kültürü, şirket kültürü ya da işletme kültürü ile eş anlamlıdır. Bir organizasyonda ya da işletmede, insanla ilgili her şey örgüt kültürüdür. İşletmelerde amaçları destekleyen ve hedeflere ulaşmayı sağlayan bir ortam, bir sistem oluşturulmaya çalışılır. Politika ve stratejiler, çalışma ilkeleri, roller, tutum ve davranışlar, normlar ve gelenekler bu sistemin parçalarıdır. Bunlar işletme için bir kimlik oluşturur. İşletmenin her bir üyesinin uyum göstermesinin beklendiği bu kimlik, örgüt kültürüdür. Her işletme ve organizasyon bir kimliğe, yani bir örgüt kültürüne

sahiptir. Örgüt kültürünün oluşturduğu kimlik, çalışanlar üzerinde, yazılı kurallardan ya da üstlerin yetki kullanımından çok daha etkili olabilir. Örgüt kültürü, işletme ve amaçlarının anlaşılmasını, benimsenmesini, bunlara yönelik bütünleşik davranışlar içinde olunmasını sağlar (home.anadolu.edu.tr).

Örgütsel Adalet: Örgütsel adalet; çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımını gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde örgütsel adaletin, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavram olduğu ifade edilebilir (İnce ve Gül, 2005: 76).

Örgütlerde adil bir durumun algılanmasının pozitif tutum ve davranışlara sebep olabileceği; adaletsiz bir durumun algılanması durumunda ise; olumsuz davranışlara yol açabileceği ifade edilebilir.

Örgütsel İletişim: İletişim kişinin iç iletişiminden başlamak üzere kişiler arası, kişiler ile grup arası olmak üzere pek çok şekilde ortaya çıkarken aynı zamanda örgütlerin yaşamlarını sürdürmesinde de çok önemlidir. Örgütlerin faaliyetlerinde koordinasyonun önemi ne derece büyük ise bu koordinasyonun sağlanmasında iletişimin de önemi o derece büyüktür (Eroğluer, 2011).

Bakan ve Büyükbeşe (2004) çalışanların örgütle ilgili konularda bilgi sahibi olmasının, çalışanların yöneticileriyle işlerini ilgilendiren konularda özgürce tartışabilmesinin, kararlara katılmalarının, çalışanlarda kendilerine değer verildiği inancını güçlendirdiğini ileri sürmektedir. Bu sebeple iletişim, çalışanlar üzerinde olumlu etkiler oluşturarak onların kendilerine olan güvenlerini pekiştirici bir özellik taşımaktadır. Böylece örgüt amaçlarını benimseme ve örgüte bağlılık hissi artacaktır.

2.2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

Bireysel ve örgütsel özelliklerin haricinde örgüt dışındaki faktörler de örgütsel bağlılık üzerinde etkili olmaktadır. Bunların başlıcaları; alternatif iş imkânları ve profesyonelliktir.

Alternatif İş İmkânları:

Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan örgüt dışı faktörlerden en önemlisi alternatif iş imkânlarıdır. Alternatif iş imkânlarının varlığının bireyin örgüte olan bağlılığını azaltıcı etkisi vardır. Alternatif iş imkânları bireyin yetenekleri ile ilgili olduğu kadar örgütün

bağlı bulunduğu sektör ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi değişkenlerden de etkilenmektedir (Çetinel, 2008).

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 gelişimine destek oldukları zaman, çalışanların mesleki bağımsızlıklarının olumsuz yönde etkilendiği, örgütsel bağlılıklarının ise olumlu yönde etkilendiği söylenebilir (İnce ve Gül, 2005: 84).

2.2.6. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçların bağlılıkla en güçlü ilişkiler içinde olduğu bulunmuştur. Bunlardan özellikle iş doyumu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık işe bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir (Balay, 2000).

2.2.6.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Düşük düzeyde bağlılık, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumlu ya da olumsuz etkiler bırakabilmektedir. Düşük düzeyde örgütsel bağlılıkta işgören, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksun olmakla birlikte, işgörenin yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca işgören, örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilecektir (Randall, 1987: 461). Örgüt, içten gelen ve biçimsel olmayan bu iletişim sisteminden zamanında yararlanabilirse, kendisine pahalıya mal olabilecek sorunların üstesinden gelebilecektir (Balay, 2000).

2.2.6.2. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık (İlmli Düzeyde Bağlılık)

Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İlmli bağlılık düzeyinde yer alan işgörenler, sistemin kendilerini

yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki işgörenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etmekte olup, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler.

Bunun yanında örgüte ılımlı düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkarmayabilir. Bu düzeydeki işgörenler, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir çatışma yaşarlar. Bu durum, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir (Bayram, 2005).

2.2.6.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde işgörenler, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterirler. Yüksek örgütsel bağlılık işgörene, meslekte başarı ve ücrette doyum sağlayabileceği gibi örgüt, işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek bir şekilde ödüllendirmektedir (Balay, 2000).

Yüksek örgütsel bağlılık bazen, işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve yenilenmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Randall, 1987: 466).

2.2.7. Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, daha gayretli olacakları, işlerini başarı ile yerine getirecekleri, üstleriyle ve çalışma arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kuracakları öngörülmektedir. Buna karşılık, bağlılığı düşük olanların isteksiz, gayretsiz, dolayısıyla verimsiz olacakları beklenmektedir (Ertan, 2008).

Örneklem olarak 4.637 küçük işletmenin seçildiği bir araştırmada, örgütsel bağlılıkla şirket performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır (Muse vd., 2005: 97). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlardan oluşan örgütün performansı da yüksek olmaktadır. İşgörenlerin iş performansları ile örgüt performansı arasında sıkı bir ilişki olduğundan, bu sonuç iş performansı hakkında da bir fikir vermektedir.

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde

etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir. (Doğan ve Kılıç, 2007).

Örgütsel bağlılık ve iş performansı konusunda çalışmalar yapan Hay Group tarafından yapılan bir araştırmada ise, örgütsel bağlılığı yüksek olan beş büroda kişi başına 238 bin dolar gelir elde edilirken, diğerlerinde kişi başına 166 bin dolar gelir edildiği görülmüştür (Gözler, 2007: 212).

Araştırmalar göstermiştir ki, örgütsel bağlılık birçok faktöre bağlı olup her durum için aynı sonuçları vermeyebilir. Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında işgörenlerin yüksek düzeydeki bağlılığı, örgütün dağılmasını hızlandırabilmektedir. Diğer taraftan amaçlar akılcı ve kabul edilebilir olduğunda ise, yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması olanağı bulunmaktadır. Bağlılık örgütten ayrılma davranışı ile düşük düzeyde, düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla ise, daha yüksek düzeyde ilişki içindedir (Balay, 2000).

Gouldner'in yaptığı bir araştırmada elde edilen bulgular, örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin bireyin şehir ya da kırsal bölgelerde yaşama durumuna göre değişiklik göstereceğini ortaya koymuştur. Buna göre, şehirlerde yaşayan çalışanlar örgütlerine daha az bağlılık gösterirlerken, uzmanlaştıkları işlerine daha fazla ilgi göstermekte ve bu doğrultuda performanslarını artırmaktadırlar. Yani, örgütsel bağlılık ile performans ilişkisi negatif yöndedir. Ancak kırsal alanda çalışan bireyler, çalıştıkları örgüte gerek daha yüksek bir bağlılık göstermekte, gerekse bu yönde yüksek performans sergilemektedirler. Buradaki örgütsel bağlılık-performans ilişkisi pozitifdir (Akt.: Uygur, 2007).

Uygur'un (2007) yaptığı bir araştırmada Türkiye Vakıflar Bankası'nın Ankara, İstanbul ve İzmir'de faaliyet gösteren 118 şubesindeki 323 işgörenin örgütsel bağlılıkları ile performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile performans arasında düşük seviyede zayıf bir ilişki olduğunu tespit etmiş olup, işgörenlerin örgütlerine bağlı olmalarına rağmen yaptıkları işe daha çok bağlı oldukları tespitine varmıştır.

2.3. İş Performansı

2.3.1. İş Performansı Kavramı

Günümüzde örgütlerde karşılaşılan en önemli sorunlardan biri, çalışanlara verilen görevlerin ne ölçüde gerçekleştirildiğinin ya da onların iş görme yeteneklerinin ne olduğunun belirlenmesidir. Bu sorun, örgütlerde özellikle performans kavramının hızla önem kazanmasına yol açmıştır (Çalık, 2003). Performans ile ilgili yapılan tanımlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

İş performansı, işin bir parçası olarak çalışanların işe yönelik aktiviteleri ile ilgilidir (Borman ve Motowidlo, 1993: 71-98).

İş performansı tipik olarak, çalışanların alacakları ücret karşılığında göstermeleri gereken çaba olarak da değerlendirilmektedir (Rousseau ve McLean, 1993: 1-43).

Kasnaklı (2002) performans kavramını, “amacın gerçekleştirilme derecesi” şeklinde tanımlamaktadır. Yazara göre performans bir işi yapan bireyin, grubun, çalışma biriminin ya da firmanın o iş aracılığıyla, hedefe göre nereye ulaşabildiğini gösterir.

İşgörenin gereksinimlerini tatmin etmek için bir işletmede görev ve sorumluluklar üstlenmesi sonucunda, istediklerini elde etmek için zaman ve çaba harcamasıdır. Bir başarının tanımlanabilmesi için önce kişinin tanımlı bir işle karşı karşıya kalması ve söz konusu başarının belirli bir standardının tespit edilmesi gereklidir. Bu limite ulaşma veya üstünde bir performans, başarı olarak değerlendirilirken, standardın altındaki bir performans düzeyi, başarısızlık olarak değerlendirilecektir. Bu performans; kabul edilemez, kabul edilebilir, iyi, çok iyi veya mükemmel olabilir (Barutçugil, 2002: 40).

Birey ve grup performansı, örgütün o işle ulaşmak istediği amaç yönünde bireyin ya da grubun kendisi için belirlenen hedeflere ve standartlara ne ölçüde ulaşabildiğinin göstergesidir. Örgütsel performansla da sistemin toplam performansı anlatılmaktadır. Örgütler için öncelikli öneme sahip olan performans bireysel performanstır. Çünkü bir örgüt ancak personelinin gösterdiği performans kadar iyi olabilir (Benligiray, 2004: 141).

Performans, bir kişinin sahip olduğu potansiyel veya reel bilgi-maharet ve kabiliyetlerini hedeflerine veya beklentilerine ulaşabilmek için ne ölçüde kullanabildiğini tanımlayan bir kavramdır. Bir başka ifadeyle insanın sahip olduğu

kapasitesini, bir işi belli zaman dilimi içinde başarıyla tamamlamak için kullanabilme yüzdesidir (Yıldız vd., 2008).

Performans, "bir işi yapan bireyin, bir grubun ya da bir teşebbüsün, o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neye ulaşabildiği ve neyi sağlayabildiğinin nicelik ve nitelik olarak ifadesidir" (Akal, 1992: 1).

İşgörenin kendisinden beklenen performansı gerçekleştirebilmesi için güçlü bir moral ve motivasyona sahip olması zorunludur. Bunun için çalışana işletme tarafından iyi ücret ve fırsatlar sağlanması, kendisini tatmin edebilmesi, terfi etmesine destek olunması ve diğer çalışanlar tarafından ilgi, yakınlık ve samimiyet gösterilmesi gerekmektedir. Çünkü çalışanların işin yapılmasıyla ilgili gerekli istek ve çabayı göstermesi, ilerleme yönünde işletmenin sunduğu mevcut fırsatların algılanmasına ve maddi bakımdan ihtiyaca yönelik ücret ve ödüllerin sağlanmasına bağlıdır (Gupta, 1982: 135-136).

İş performansı, araştırmacılar için olduğu kadar örgütler, yöneticiler ve çalışanlar için de temel bir olgudur. Nitekim örgütlerin kurumsal hedeflerine ulaşabilmeleri ve içinde buldukları sektörde rekabet gücü kazanabilmeleri için, yaptıkları işte yüksek performans gösteren çalışanlara ihtiyaçları vardır. Yüksek iş performansı, örgütler için olduğu kadar çalışanlar içinde önemlidir. Görevlerini gereği gibi tamamlamak ve işinde yüksek başarı göstermek, kişiler için bir gurur, beceri ve tatmin kaynağı olduğu gibi; iş performansı, daha yüksek gelir, daha iyi bir kariyer ve sosyal itibar gibi bireyler için önem taşıyan birçok iş sonucunun da temel koşuludur (Sonnentag ve Freese, 2002).

Özgen vd. (2005: 227), performansın belli bir dönem sınırı içinde elde edilen sonuçlar olduğunu vurgulamış ve performansı; bir çalışanın belirli bir zaman kesiti içerisinde kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlar olarak tanımlamışlardır. Bu sonuçlar olumlu ise, personelin görev ve sorumluluklarını başarıyla yerine getirdiği ve yüksek bir performansa sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Şayet bu sonuçlar yetersiz ise, çalışanın başarılı olmadığı ve düşük bir performansa sahip olduğu kabul edilir.

Performans; kişilerin belirlenen hedefler doğrultusunda yaptıkları çalışmaların, belirli bir dönem içinde, belirli ölçütlere göre değerlendirilmesi sonunda ulaştıkları sonuçlardır (Tural, 2007).

Performans, amacın gerçekleştirilme derecesidir. Bir işi yapan bireyin, grubun ya da örgütün o iş aracılığıyla, hedefe göre nereye ulaşabildiğini gösterir. Dolayısıyla performans, işgörenin görevinde ne yapması gerektiğine ilişkin beklentilerle, gerçekte ne yaptığı arasındaki ilişkinin bir fonksiyonudur. İşgörenin görevini gerçekleştirmek için yaptığı her işlem ve eylem bir performans davranışıdır (Argon, 2004).

2.3.2. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirme, insan kaynakları yönetiminin en önemli işlevlerinden birisidir. Performans değerlendirme kişinin herhangi bir konudaki etkinliğinin ve başarı düzeyinin belirlenmesine yönelik çalışmaları ifade eder. Etkinlik düzeyi ve başarıyı ölçmek ise oldukça zor bir iştir. Bu zorluğun başlıca nedeni, söz konusu olanın, bir insana yönelik değerlendirme olmasıdır. Diğer bir zorluk ise performans veya başarının subjektif bir kavram olmasıdır. Ancak subjektifliğine ve insana yönelik bir değerlendirme olmasına rağmen performans değerlendirme, insan kaynakları yönetiminin vazgeçilmez uygulamalarından biridir (Fındıkcı, 1999).

Performans değerlendirme, işgörene işteki başarısı ve eksiklikleri hakkında geribildirim sağlamakta; işe alma, terfi, ödüllendirme ve işe son verme gibi çeşitli insan kaynakları yönetimi faaliyetlerine temel oluşturmaktadır. Bu açıdan performans değerlendirme faaliyetlerinin, işletmelerin insan kaynakları yönetimi tarafından mutlaka uygulanması gerekmektedir (Yüksel, 2000: 161). Uygulanan performans değerlendirme yönteminin ne derecede başarılı olduğunun bilinmesi, işletmenin gelişmesine katkı sağlamaktadır. İşletme içinde, yöneticilerin ve yönetilenlerin başarı derecelerinin bilinerek, başarısızlıklarının nedenlerinin ortaya konulması, gelecekte işletmenin başarısını artırabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

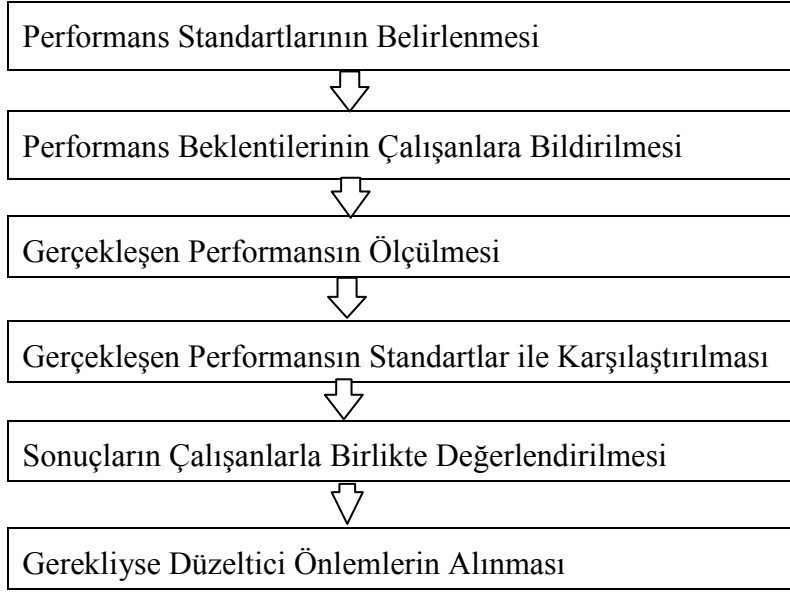
Performans değerlendirme, kişilerin, birimlerin ya da kurumların performanslarının önceden belirlenmiş bazı kriterlere göre ölçme işlemini içeren bir süreçtir. İnsan kaynakları yönetimi alanındaki bazı araştırma ve uygulamacıların vurguladığı gibi performans değerlendirmesi en zor, karmaşık ve ilgili herkesi memnun etmesi mümkün olmayan bir insan kaynakları faaliyetidir (Mohrman vd., 1989).

Genel anlamda performans değerlendirme, işgörenin yeteneklerini, potansiyelini, iş alışkanlıklarını, davranışlarını ve benzer niteliklerini diğerleriyle karşılaştırarak yapılan sistematik bir ölçümdür (Yücel, 1999).

Erdoğan (1991) performans değerlendirmeyi, kişinin özelliklerine ve yeteneklerine uygun olan işi, kabul edilebilir sınırlar içinde yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır. Nitekim işgörenin performansından söz etmek için, önce kişinin tanımlanmış bir işle karşı karşıya gelmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, bu işin de işgörenin özellik ve yeteneklerine uyması ve kişinin işini yerine getirme derecesinin göstergesi olan standardın da bulunması gerekmektedir. Tanımlanan standarda ulaşma kişinin iyi performansını ifade ederken, standardın altında kalma da başarısız performansın göstergesi olarak kabul edilmektedir.

İş performansının değerlendirmesinde dikkat edilecek nokta değerlendirmenin yansız, doğru ve nesnel olması ve performans üzerinde yoğunlaşmasıdır. Değerlendirme sonuçları ilgiliye açıkça aktarılmalıdır. Böylece birey, değerlendirmenin sağladığı geri bildiriminden yararlanır, güçlü ve eksik yanlarını öğrenir. Ast-üst ilişkilerinin ve yönetsel otoritenin yıpranmaması açısından değerlendirme sonuçlarının gizli kalması gerektiği ileri sürülüyorsa da, bilgilerin açıklığı personel moralinin yükselmesine ve kurumun amaçlarının benimsenmesine daha çok yardımcı olacağı görüşü günümüzde ağırlık kazanmaktadır (Yelboğa, 2006).

Performans değerlendirme sürecinin planlanması ve uygulanmasına yönelik farklı yöntemlerden bahsetmek mümkündür. Önemli olan, işletmenin yapısına ve kültürüne uygun olan bir değerlendirme sürecinin planlanmasıdır. Performans değerlendirme süreci, değerlendirmede kullanılacak kriterlerin belirlenmesi ile başlayıp sonuçların uygulanması ile sonuçlanan bilimsel bir süreçtir. Bu süreçte işgören ve işletme çıkarlarının eş düzeyde gerçekleşmesinin gerekliliği de üzerinde durulması gereken bir konudur. İşgören ve işletme çıkarlarının eş düzeyde ve uyumlu olarak gerçekleşmesini sağlamak için gerekli düzenlemeleri yapmayı kolaylaştırmanın yolu da, işletmeye ve işgörene geri bildirim sağlamaktan geçmektedir. Bu bilgiler ışığında performans değerlendirme süreci şekil 2.7’de gösterildiği gibi ifade edilebilir (Yıldız vd., 2008).



Şekil 2.7: Performans Değerlendirme Süreci

Kaynak: Yıldız vd., 2008.

İşletmeleri performans değerlendirme çalışmalarına zorlayan nedenler ya da değerlendirmeden beklenen amaçlar şöyle sıralanabilir (Sabuncuoğlu, 1994):

- Ücret standartlarını saptamak ve başarı artışlarını ödüllendirmek,
- Yükselme ve başka işe geçme (transfer) için kaliteli elemanları seçmek,
- İşgörenin işine son vermek veya bulunduğu durumun gözden geçirilmesi bakımından başarısız olanları seçmek,
- İşgücü planlaması için personel envanterini hazırlamak,
- İşgörenin eğitim gereksinimlerini saptamak,
- Üyeler arasındaki ilişkileri gözden geçirmek ve düzelterek ekip çalışmasını artırmak,
- Yönetici ile işgören arasındaki iletişimi artırmak ve işin amacı bakımından belli bir anlayış düzeyine ulaşmalarını sağlamak,
- İşgörenin iş hakkında ilgi duyduğu konuları saptamak ve bu ilgi ile örgütün amaçları arasında bir uyum sağlamak,
- İşgöreni yaptığı işte ne ölçüye kadar başarılı olduğu konusunda uyarmak.

2.3.2.1. Performans Değerlendirmenin Yararları ve Sakıncaları

Performans değerlendirmenin, işgörenin ve örgütün performansının iyileştirilmesi, iletişimin ve dolayısıyla ilişkilerin iyileştirilmesi, işgörenin zayıf ve güçsüz yönlerinin

belirlenmesi, varolan ve muhtemel olabilecek sorunların ortaya konması, işgören eğitim ihtiyaçlarının, gelişme gereksinimlerinin belirlenmesi gibi yararları vardır (Örücü ve Köseoğlu 2003: 27). Bunların dışında performans değerlendirmenin dolaylı yararları da vardır. Bunlardan bazıları şunlardır (Canman, 1993: 35) :

- Hizmet birimlerine örgüt hedeflerini anlatmaya imkân verir,
- Değerlendirme sonucu, düzeltici önlemlerin alınmasına yardımcı olur,
- İşgören tutumlarına ilişkin daha geçerli bilgi kaynağıdır,
- Örgütün karlılığının ve verimliliğin artmasını sağlar,
- Hizmet kalitesinin yükselmesine yol açar,
- Ücret skalalarını planlamakta ve gerçeğe uyumlu kılmakta daha yetenekli hale gelmesine yol açar.

Performans değerlendirmenin yukarıda sayılan muhtemel yararları yanında potansiyel sakıncaları da vardır. Bunlar aşağıdaki gibidir (Çiçek, 1993: 8-9):

- Adil bir performans değerlendirme sisteminin olmaması işgörenin motivasyonunu bozar,
- Değerlendirme, özellikle de eleştiriyi kabul etmek istemeyen işgören söz konusu olduğu durumlarda, günlük çalışma ilişkilerine zarar verebilir,
- İşgören, geçmişte iyi planlanmamış sistemlerle ilgili kötü deneyimlere sahipse değerlendirme işlemine şüphe ile bakabilir,
- Değerlendirme yapan insanlar çoğu kez kötü puan vermekten kaçınmakta ve bu da önemli bir sorun yaratmaktadır,
- Aynı zamanda değerlendirmeyi etkileyen taraflı veya ırkçı davranışlar da olabilmektedir,
- Değerlendirme programlarının uygulanması hem vakit almakta hem de çok pahalıya mal olmaktadır.

2.3.2.2. Performans Değerlendirme Yöntemleri

İşgörenlerin performans düzeylerinin belirlenmesi amacıyla kullanılan pek çok performans değerlendirme yöntemi bulunmaktadır. En çok kullanılan performans değerlendirme yöntemleri şunlardır:

2.3.2.2.1. Grafik Ölçüm Yöntemi

En eski ve en çok kullanılan performans değerlendirme yöntemidir. Değerlendirmeci, iş niteliği, teknik bilgi, takım ruhu, dakiklik ve girişimcilik gibi kriterlere birden beşe kadar puan vererek en iyi ve en kötü kriterleri saptamaya çalışır (Mckenna ve Beech, 2002: 174).

Bu ölçekler, ölçtükleri performans boyutlarına göre değişiklik göstermektedir. Grafik dereceleme ölçekleri geliştirilirken ilk önce iş analizi yoluyla önemli bulunan performans boyutlarında, işin kalitesi, işin miktarı, iş bilgisi, işe devam, disiplin veya kişilik özellikleri, güvenilirlik, çalışkanlık, iletişim, dürüstlük biçiminde belirlenir ve daha sonra boyutlar kendi içinde “yetersiz“ “yeterli“, ve “mükemmel“ gibi bir derecelendirmeyle belirtilir. Bu dereceler sayı veya harfle ifade edilebilir. Derecelere sayısal ağırlıklar (puanlar) verilerek de işgörenlerin performans dereceleri sayısal olarak saptanabilir. Değerleyiciler, ölçekte belirlenen boyutlar açısından işgörenin nitelik ve davranışlarının hangi derece içine girdiğini saptayarak değerlendirmeyi yapar. Ayrıca her derecenin bir puan değeri bulunduğundan, değerlendirme sonucu işaretlenen derece puanlarının toplanmasıyla başarı puanı bulunur (Helvacı, 2002: 163).

2.3.2.2.2. Kritik Olay Yöntemi

Kritik Olay Yöntemi, genellikle rutin işgören faaliyetlerinin değerlendirilmesi yerine işgörenin yaptığı olağanüstü olumlu ya da olumsuz davranışların tespit edilmesi ve değerlemenin sadece bu kritik ya da ilginç olayların temel alınarak yapılması esasına dayanır. Öncelikle, kalite kontrolü, işgören denetlemesi, örgütlenme faaliyetleri gibi çeşitli değerlendirme kategorileri belirlenir ve her bir kategori için olumlu ve olumsuz davranışların neler olabileceği saptanır. Değerleme sürecinde, değerlendirici her bir kategorideki olağanüstü iyi ya da kötü davranışları oluş anında kaydeder ve bu kayıtlar belirli süre sonunda değerlendirilir (Yüksel, 1998).

Değerlendirme sonuçlarının değerlendirilen personelle tartışılması, birçok organizasyonda amirler için üzücü tecrübeler yol açmaktadır. İşte bu nedenle, personelin kritik olay yöntemiyle değerlendirilmesi yoluna gidilmektedir. Çünkü bu yöntemde, gerçeklere uyan bir takım olguların, bizzat içinde yaşamış olan ve değerlendirmeye tabi tutulan kişilerle tartışılması olanaklıdır. Kritik olay yönteminde, üstün, emir ve gözetimi altındaki personel hakkında küçük birer defter tutması, personelin olumlu ve olumsuz nitelikteki tutum ve davranışlarıyla ilgili bir takım gerçek

olayları bu deftere kayıt etmesi istenmektedir. Bu yöntemde üzerinde durulan nokta, kişinin huyları ve karakteri olmayıp, çalışma yaşamındaki davranışlarıdır. Yani kişinin iş başarısının tartışılmasını amaçlamaktadır. Kişi görüşme sırasında eksikliklerini, yanlışlıklarını öğrendiği gibi, değerlendirmede kullanılan standartların neler olduğunu ve niteliklerini de tanımış ve öğrenmiş olacaktır (Canman, 2000: 175-176).

2.3.2.2.3. Zorunlu Seçim Yöntemi

Kişilerarası karşılaştırmalara dayalı yaklaşım kapsamına giren bu yöntem değerleyicilerin değerledikleri personeli öznel yargılarla değerlendirme ölçeğinin herhangi bir yerinde kümelenmelerini ve bu nedenle ortaya çıkacak tutarsızlıkların önünü almak için geliştirilmiştir. Süreklilik gösteren beşeri olayların normal dağılım özelliği göstermelerine karşın, bazı değerleyiciler, çok merhametli iseler, işgörenleri ölçeğin en yüksek noktasında veya orta noktalarda kümelendirebilirler. İşte, zorunlu dağılım yöntemi, bu eğilimleri önlemek amacıyla değerlemelerin önceden belirlenmiş ve normal sıklık dağılımına uyan bir kalıba göre dağıtılmasını öngörmektedir (Bingöl, 1990).

Grafik ölçüm yöntemindeki olumlu değerlendirme eğiliminin engellenmesi için değerlendiriciye hangisinin yüksek puana sahip olduğu kolay kolay kestirilemeyecek bazı ifadeler verilir ve değerlendirici bunlardan birini seçmeye zorlanır. Yöntem, düşük maliyetli, kolay ve pratiktir. Bu yöntemin en olumsuz yanı ise ifadelerin bazen çalışanları şüpheye düşürmesidir (Şeker, 2011).

2.3.2.2.4. Tanımlayıcı Metin Tipi Değerlemeler

Değerlemeci değerleyeceği kişinin başarılı ve başarısız yönlerini yazarak ifade etmektedir. Grafik değerlemeler kadar eski bir yöntem olup birçok işletmede kullanılmaktadır. Üstler, astlar ve çalışma arkadaşları tarafından kullanılabilir. Kimi işletmeler değerlendirme yapan kişiden özellikle kimi ölçütler üzerinde açıklama yapmasını istemekle birlikte, büyük bir çoğunlukla değerlendirme ölçütleri tümüyle değerlendirici tarafından saptanmaktadır (Süngü, 2004).

Önemli sakıncaları şunlar olabilir (Aldemir vd., 2001):

- Her değerlendirici değişik ölçütler kullanacağından genelleme ve kıyaslama yapabilme olanağı yoktur.
- Kimi durumlarda son derece öznel olabilmektedir. Öznelliği önlemek için herhangi bir önlemi yoktur.

- Her değerleyici iyi bir yazar olmayıp olumlu bir durumu bile olumsuz anlamlar verecek biçimde kaleme alabilmektedir.

2.3.2.2.5. Kıyaslama Yöntemleri

Bu yöntemlerde işgörenler birbirleriyle karşılıklı olarak kıyaslanır. Sonuçta, işgörenler, en iyiden en kötüye doğru sıralanır. En çok kullanılan kıyaslama yöntemleri sıralama yöntemi, alternatif sıralama yöntemi ve adam adama kıyaslama yöntemidir.

a) Sıralama Yöntemi

Doğrudan sıralama yöntemi en kolay ve en ekonomik başarı değerlendirme yöntemidir. Bu yöntemde bir personelin diğer personel ile karşılaştırılması söz konusudur. Doğrudan sıralama yönteminde yönetici, tüm personeli en başarılıdan en başarısız doğru sıraya koymaktadır (Süngü, 2004).

b) Alternatif Sıralama Yöntemi

Bu yöntemde değerleyici önce en başarılı ve en başarısız, daha sonra ikinci en başarılı ve başarısız olan personeli saptayarak sıralama işlemini ortaya doğru ilerletir. Ancak, bu yöntemde de ortada yer alan personelin durumu sorun yaratabilmektedir. Örneğin, “14. ile 15. kişiler arasında ayırım nasıl yapılacaktır, bu ayırım ne dereceye kadar sağlıklıdır” türünden sorulara kolaylıkla yanıt verilememektedir.

Sıralama tipi değerlendirme çoğunlukla üstler tarafından yapılmaktadır. Çalışma arkadaşları ve astların bu tip değerlendirme yaptıklarına pek rastlanmamaktadır (Aldemir vd., 2001).

c) Adam Adama Kıyaslama Yöntemi

Bu yöntemde liderlik, girişimcilik yeteneği, işe bağlılık gibi ölçütlerden bir ya da birkaçına en iyi biçimde sahip olan personel belirlenir. Öteki personel önceden belirlenmiş bu kişilere göre sıralanır. Bu yöntem üstler, çalışma arkadaşları ve astlar tarafından kullanılabilir (Aldemir vd., 2001).

2.3.2.2.6. 360 Derece Değerleme Yöntemi

360 derece performans değerlendirme yöntemi, çalışanın performansının; çalışanın iş arkadaşlarından, yöneticilerinden, üstlerinden, kendisine doğrudan rapor verenlerden (astlar), iç ve dış müşterilerinden, parçası olduğu proje takımlarının diğer üyelerinden ve de kendisinden derlenen spesifik iş performansı bilgilerinin ışığında değerlendirilmesi sürecidir (Ludeman, 2000; Vinson, 1996).

Organizasyonda bu yöntem ile performans mimarisinin oluşturulmasının avantajları şu şekilde sıralanabilir (Örücü ve Köseoğlu, 2003: 56) :

- Çalışanların performansının iyileştirilmesine yönelik çok yönlü bir geri besleme sağlar,
- Çalışanlar ile müşteriler arasındaki iletişim seviyesi hakkında bilgi edinilmesini sağlar,
- Örgüte kişisel ilişkilerin gelişmesi doğrultusunda zemin hazırlar,
- Çok sayıda değerlendiriciye imkân verir,
- Çalışanların yaptıkları işin çevredekiler tarafından nasıl algılandığının görülmesini sağlar,
- Amirler çalışanların yetenekleri hakkında daha geniş bilgi sahibi olur,
- İşe göre çalışanın yerine, çalışana göre işin yaratılmasına hizmet ederler.

2.3.2.3. Performans Değerlendirmede Karşılaşılan Sorunlar

Performans değerlendirme çalışmaları öznel ve çok çeşitli faktörler tarafından etkilenmektedir. Yöneticilerin, performans değerlendirmelerini adil bir biçimde yürütme ve eksiksiz bir biçimde gerçekleştirmede hata ihtimalini artıran faktörleri tanıması bu tür hataları minimize eder (Woods, 1997: 193).

2.3.2.3.1. Ölçme Aracından Kaynaklanan Hatalar

Performans değerlendirme araçları, değerlendirilecek performansın özelliğine göre farklılık gösterir. Somut öğelerden oluşan işin değerlendirilmesi kolay olmasına karşın, soyut öğelerden oluşan işin değerlendirilmesi zordur. Bu durumlarda, geliştirilen performans değerlendirme araçlarının içeriğini oluşturan sorular hazırlanırken, ölçmek istenilen özelliği ne derece ölçtüğüne ve tekrar ölçme sonucunda aynı değerleri alıp almadığına, yani ölçme aracının geçerlilik ve güvenilirlik düzeyine çok dikkat etmek gerekmektedir. Ölçme aracının geçerlilik ve güvenilirlik düzeyinin düşük olması halinde performans değerlendirme sonucu hatalı çıkabilir (Woods, 1997: 193).

2.3.2.3.2. Aşırı Hoşgörülülük ve Aşırı Katı Olmaktan Kaynaklanan Hatalar

Aşırı hoşgörü, değerlendiricilerin çalışana hak ettiğinin üzerinde puan vermesidir. Hoşgörü eksikliği ise değerlendiricinin çalışana hak ettiğinin altında puan vermesidir. Fazla hoşgörülülük değerlendirici; astları ile çatışma yaşamamak, astlarını motive edip verimliliklerini artırmak, kendi emri altındaki astların diğer bölümlere kıyasla daha

üstün olduklarını göstermek için yüksek puanlar verir ve bu hataya düşer. Hoşgörü eksikliğine sahip yöneticinin bu hataya düşme sebepleri ise, astın kendi yerini alabileceği endişesi ve kendini zor beğenen yönetici gibi gösterme dürtüsüdür (Tınaz, 1999: 393).

2.3.2.3.3. Merkezi Eğilim (Standart Ölçüm) Hataları

Bu tür hatalar, yöneticilerin değerlendirme esnasında herkesi, performansını göz önünde bulundurmaksızın değerlendirme ölçeğinin orta noktasına yakın bir yerde değerlendirmesidir. Bu, insana yönelik ölçümlerin çoğunda karşılaşılabilecek bir sorundur. Genelde insana yönelik ölçümlerde kişiyi, ne kadar farklı olursa olsun ortalama veriler çerçevesinde düşünmek, onu ortalamaya yakın görmek, hatalı sonuç verebilmektedir. Standart ölçüm hatası, herkesi ortalama veya vasat ölçülerde görme eğiliminden kaynaklanır. Bu nedenle son derece de sakıncalı durumlar doğurur. Çünkü performans değerlendirme sürecinin işletilmesinde önemli bir amaç da kişilerin aralarındaki iş başarısına yönelik farklılıklarını belirleyebilmektir (Helvacı, 2002).

2.3.2.3.4. Yakın Zaman Etkisi Hataları

Yakın zaman etkisi hataları, yöneticilerin işgören hakkında karar verirken, işgörenin sergilemiş olduğu performanslardan son zamanlarda olanları hatırlamasıdır. Yöneticiler bu hataya düşmemek için, işgörenlerin sergiledikleri performansları kayıt altına almalıdırlar ve bu kayıtlardan faydalanarak karar vermelidirler.

2.3.2.3.5. En Son Ölçüme Bağlı Kalma Hataları

En son ölçüme bağlı kalma hataları yöneticilerin, işgörenlerin performansını bir önceki değerlendirmeye benzer bir şekilde değerlendirmelerinden kaynaklanmaktadır.

2.3.2.3.6. Baskın Özellik (Halo Etkisi) Hatası

Bu tür hatalar, yöneticinin işgöreninin özellikle tek bir pozitif kişilik özelliğini, davranışını ya da eylemini temel alarak değerlendirmesinden kaynaklanır. Literatürde “halo etkisi” olarak da adlandırılmaktadır. Bu hatanın performans değerlemede etkili olmasını önlemek için kişinin bir bütün olarak ele alınması ve değerlendirilmesi gereklidir.

2.3.2.3.7. Tek Yönlü Ölçüm Hataları

Değerlendirilen kişinin sadece bir yönden değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan bir hata türüdür. Örneğin sadece üstlerin görüşleri veya sadece müşteri görüşlerinin kullanılması, performans belirlemede tek yönlülüğe neden olur. Kişinin yalnız bir yönünün ve yalnızca bir kişi tarafından değerlendirilmesi ulaşılan sonuçların yanlış olmasına neden olabilir. Performans değerlemede amaç kişiyi bir bütün olarak ve tüm yönleri ile değerlendirecek şekilde çok yönlü bir bakışı sağlayabilmektir (Helvacı, 2002).

2.3.2.3.8. Tarafli Ölçüm Hataları

Tarafli ölçüm, değerlemenin tarafli yapılmasıdır. Değerlendiricinin değerlendirdiği kişiyi sevmesi ya da sevmemesi, kendine yakınlığına göre davranarak bunu değerlendirmeye yansıtması tarafli ölçüme neden olmaktadır. Bu durum performans değerlendirme çalışmalarının işgören tarafından güvenilir bulunmamasına sebep olabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ DEĞERLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİNDE BİR ARAŞTIRMA:

Çalışmanın bu bölümünde araştırma yöntemine ilişkin bilgilere ve açıklamalara yer verilmiştir. Bu bölümde araştırma amacı ve kapsamı ile ilgili açıklamalar ve kurulan hipotezler yer almaktadır. Daha sonra araştırma ölçeğine, araştırma evreni ve örnekleme ve son olarak verilerin analizine ilişkin açıklamalar yapılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Çağımızda örgütlerin rekabetçi yapılarını sürdürebilmeleri büyük ölçüde sahip oldukları insan kaynağına bağlı bulunmaktadır. İnsan, bir değerler sistemidir. Çevresindeki her şey insan için bir değer ifade eder. İnsan için değere sahip olan, sadece madde değildir. Duygu ve düşünceler, yargılar, kurallar, madde üstü varlıklar da insan için belli bir değere sahiptir. Örgütsel bağlılığın ve iş performansının şekillenmesinde ise çalışanların sahip oldukları iş değerleri büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı; çalışanların iş değerlerine ilişkin bir alan araştırması gerçekleştirmek ve araştırmaya konu olan kurumda çalışanların iş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisini belirleyerek yorumlamaktır. Bu amaçla, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde, çalışanların iş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisini belirlemek hedeflenmiştir. Çalışmada iş değerleri “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık da “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. İş değerlerinin ve örgütsel bağlılığın alt boyutları ve iş performansı arasındaki ilişkiler ayrı ayrı incelenmiştir. Aynı zamanda çalışanların iş değerleri, örgütsel bağlılıkları ve iş performansları demografik özelliklere göre de değerlendirilmiştir.

3.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi çalışanları oluşturmaktadır. Çağdaş uygarlık ve eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde, toplumun ihtiyaçları ve kalkınma planları ilke ve hedeflerine uygun ve ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayım ve danışmanlık yapan Osmaniye

Korkut Ata Üniversitesi 2007 yılında kurulmuştur. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, merkezi Osmaniye Karacaoğlan Yerleşkesi'nde bulunan Fen Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Mimarlık Tasarım ve Güzel Sanatlar Fakültesi ve İlahiyat Fakültesi olmak üzere 5 Fakülte, Yabancı Diller Yüksekokulu, Sağlık Yüksekokulu ve Osmaniye Meslek Yüksekokulu'nun yanı sıra Bahçe, Kadirli, Düziçi ve Erzin olmak üzere 5 Meslek Yüksekokul ile eğitim hayatını sürdürmektedir. Üniversite 2011 yılında Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Fen Bilimleri Enstitüsü bünyesinde yüksek lisans eğitime başlamış ve 2012 yılında doktora eğitimi için ilk öğrencilerini kabul etmiştir.

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Misyonu “Ülkemizin temel değerlerine duyarlı, özgüven sahibi, sürekli gelişimi hedefleyen liderlik ruhuna sahip nitelikli insan kaynağı yetiştirmek, akademik ve idari personelin memnuniyet düzeyini artırmak, eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayım ve danışmanlık hizmetleriyle bulunduğu şehrin, bölgenin ve ülkenin değer yaratma gücünü artırmaktır” şeklinde belirlenmiştir.

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Vizyonu “Nitelikli insan kaynaklarımızla üniversite-sanayi-toplum işbirliğini sürekli hale getirerek, uluslararası düzeyde rekabet edebilen önder bir üniversite olmaktır” şeklinde belirlenmiştir.

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi 244 idari, 237 akademik olmak üzere 481 personele sahiptir. Çalışanlara uygulanan anketler neticesinde 132 idari çalışana ve 112 akademik çalışana ulaşılmıştır. Toplamda 250 adet anket dönüşü olmasına rağmen 6 tanesi çeşitli sebeplerden değerlendirmeye alınmamıştır.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Aracının Tanıtılması

Araştırma için veri toplama yöntemlerinden anket kullanılmıştır. Hazırlanan anketler örneklem kütesine elden dağılıp elden toplanmıştır. Ankete verilecek olan cevaplar likert yöntemine göre hazırlanmıştır. Çok maddeli ölçekler içinde en çok kullanılanlardan biri olan likert; maddelere gösterilen tepkilere verilen ağırlıkların (puanların) toplamından oluşan bir modeldir (Tezbaşaran, 1997). Bu model uyarınca, ölçekte yer alan ifadeler “kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “ne katılıyorum ne katılmıyorum” (3), “katılıyorum” (4) ve “kesinlikle katılıyorum” (5) değerine karşılık gelmektedir. Ankette “kesinlikle katılmıyorum” dan “kesinlikle katılıyorum” a kadar uzanan beşli likert ölçeğinin yer aldığı soru tipinden yararlanılmıştır.

Araştırma ölçeği iki temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenleri içeren maddeler yer almaktadır. İkinci bölümde ise çalışanların iş değerlerini, örgütsel bağlılıklarını ve iş performanslarını ölçmeye yönelik 43 maddeden oluşan ifadeler vardır.

Ankette yer alan demografik değişkenler ve bunların ölçümleri şöyledir:

Cinsiyet değişkeni “1= Kadın”, “2= Erkek” seçeneklerinden oluşmaktadır.

Medeni durum değişkeni “1= Evli”, “2= Bekar” seçeneklerinden oluşmaktadır.

Çalıştığınız birim değişkeni “1= İdari birim”, “2= Akademik birim” seçeneklerinden oluşmaktadır.

Yaş değişkeni “1= 18-22 arası”, “2= 23-27 arası”, “3= 28-32 arası”, “4= 33-37 arası”, “5= 38-42 arası”, “6= 43-47 arası” ve “7= 47 ve üzeri” seçeneklerinden oluşmaktadır.

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

Hizmet yılı değişkeni “1= 0-1 yıl arası”, “2= 2-3 yıl arası”, “3= 4-5 yıl arası”, “4= 6-7 yıl arası”, “5= 7 yıl ve üzeri” seçeneklerinden oluşmaktadır.

İş değerleri ile ilgili maddeler Manhardt (1972) tarafından geliştirilmiştir. Yirmi bir maddelik bu ölçek Manhardt’ın yaptığı gibi aslına uygun şekilde üç boyutta ele alınmıştır. Bunlar rahatlık ve güven, yetenek ve büyüme, statü ve bağımsızlık boyutlarıdır. Rahatlık ve güven maddeleri; rahat çalışma şartlarına sahip olma, iş güvenliği ve düzenli rutinler gibi ifadeleri kapsamaktadırlar. Yetenek ve büyüme maddeleri; yeteneklerin gelişiminde süreklilik, başarı hissi gibi 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 vd., 1998). Ayrıca bu çalışma için hesaplamalar yapılmış olup, güvenilirlik testleri sonuçları; rahatlık ve güven maddeleri için 0,85, yetenek ve büyüme maddeleri için 0,89, statü ve bağımsızlık maddeleri için 0,76 olarak bulunmuştur. Ölçeğin orijinalindeki gibi 5’li likert ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği oluşturulurken Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve Arzu Wasti (2000) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik testleri yapılmış ve sonuçlar duygusal bağlılık için 0,45, devam bağlılığı için 0,72 ve normatif bağlılık için 0,74 olarak bulunmuştur. Araştırmada cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır.

Çalışanların iş performansının ölçülmesinde; önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise, Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Dört sorudan oluşan ölçeğin güvenilirlik katsayısı her iki çalışmada da 0,70'in üstündedir. Türkiye'de Çöl (2008) tarafından akademisyenler üzerinde uygulanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,82 olarak tespit edilmiştir. Çalışmada iş performansı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,80 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır. Bu değişkenler tablo 3.2'de verilmektedir.

Tablo 3.2: Araştırmada Kullanılan Değişkenler

	İş Değerlerine Yönelik Önermeler	Modeldeki Kısaltma
RAHATLIK VE GÜVEN	Çalıştığım kurum düzenli bir çalışma yeri ve zamanı sunar.	RG1
	Çalıştığım kurum iş güvenliği sağlar.	RG2
	Çalıştığım kurumun kuralları ve prosedürleri çok açık ve belirgindir.	RG3
	Çalıştığım kurum bana yeterli derecede boş zaman tanır.	RG4
	Çalıştığım kurum bana rahat çalışma ortamı sağlar.	RG5
YETENEK VE BÜYÜME	Yaptığım iş başka kişilerle tanışma ve konuşma gerektirir.	YB1
	Yaptığım iş entelektüelliğimi artırır.	YB2
	Yaptığım iş özgünlük ve yaratıcılık gerektirir.	YB3
	Yaptığım iş sayesinde topluma bir katkıda bulunurum.	YB4
	Yaptığım iş kültürel ve estetik beklentilerimi karşılar.	YB5
	Çalıştığım kurum sürekli olarak, yetenek ve bilgi gelişimini destekler.	YB6
	Çalıştığım kurum işimle ilgili kendi yöntemlerimi geliştirmeme izin verir.	YB7
	Yaptığım iş bana bir iş başarmış olma hissini tattırır.	YB8
	Çalıştığım kurum vazifelerde değişim ve çeşitlilik sağlar.	YB9
STATÜ VE BAĞIMSIZLIK	Çalıştığım kurum idari sorumlulukta gelişmeye izin verir.	SB1
	Yaptığım iş bana maddi olarak yüksek bir gelir elde etme imkânı sağlar.	SB2
	Yaptığım iş başkalarını idare etmeyi gerektirir.	SB3
	Çalıştığım kurum bağımsız çalışmaya izin verir.	SB4
	İnsanlar yaptığım işe saygı duyar.	SB5
	Yaptığım iş kurumla ilgili önemli sorunlar üzerinde çalışmayı gerektirir.	SB6
	Yaptığım iş bana risk alma sorumluluğu verir.	SB7
	Örgütsel Bağlılığa Yönelik Önermeler	
DUYGUSAL BAĞLILIK	Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	DB1
	Çalıştığım kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.	DB2
	Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmem.	DB3
	Kendimi, çalıştığım kuruma karşı "duygusal olarak bağlı" hissetmem.	DB4
	Bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşır.	DB5
	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir "aidiyet" duygusu hissetmem.	DB6
DEVAM BAĞLILIĞI	Şu an çalıştığım kurumdaki işimden ayrılmak istesem bile bu güç olurdu.	DV1
	Çalıştığım kurumdaki işimden ayrılırsam, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz	DV2
	Bu kurumda çalışıyor olmam bir arzudan çok mecburiyettendir.	DV3
	Bu kurumdan ayrılmayı göze alabilecek kadar seçeneğim yok.	DV4
	Çalıştığım kurumdaki ayrılmanın ortaya çıkaracağı az sayıda olumsuz sonuçlardan	DV5
	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük	DV6
NORMATİF BAĞLILIK	Bu kurumda çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmem.	NR1
	Benim lehime olsa bile işten ayrılmamın doğru olacağını düşünmem.	NR2
	Çalıştığım kurumdaki işimden ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	NR3
	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	NR4
	Kurumuma duyduğum sorumluluk duygusu sebebiyle şu anda ayrılmayı düşünmem.	NR5
	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	NR6
	İş Performansına Yönelik Önermeler	
İŞ PERFORMANSI	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	IP1
	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	IP2
	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	IP3
	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	IP4

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışma kapsamında oluşturulan ve test edilen hipotezler şunlardır:

- H1. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “duygusal bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “normatif bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H4. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H5. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “duygusal bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H6. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H7. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “normatif bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H8. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H9. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “statü ve bağımsızlık” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “duygusal bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H10. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “statü ve bağımsızlık” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H11. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “statü ve bağımsızlık” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “normatif bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H12. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “statü ve bağımsızlık” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H13. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının alt boyutu olan “duygusal bağlılık” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H14. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının alt boyutu olan “devam bağlılığı” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H15. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının alt boyutu olan “normatif bağlılık” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.5. Verilerin Analizi

Örneklem kitlesinden sağlanan anketler bilgisayara girilmiş ve analize hazır hale getirilmiştir. Bu süreçte ankette kullanılan cinsiyet, medeni durum, çalıştığı birim, yaş, eğitim düzeyi ve hizmet yılına ait demografik veriler ankette verildikleri şekliyle kullanılmamış olup tekrar kodlanarak analize dâhil edilmiştir.

Cinsiyet değişkeni “1= Kadın”, “2= Erkek” seçeneklerinden oluşmaktadır.

Medeni durum değişkeni “1= Evli”, “2= Bekâr” seçeneklerinden oluşmaktadır.

Çalıştığınız birim değişkeni “1= İdari birim”, “2= Akademik birim” seçeneklerinden oluşmaktadır.

Yaş değişkeni “1= 18-22 arası”, “2= 23-27 arası”, “3= 28-32 arası”, “4= 33-37 arası”, “5= 38-42 arası”, “6= 43-47 arası” ve “7= 47 ve üzeri” seçeneklerinden oluşmaktadır.

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

Hizmet yılı değişkeni “1= 0-1 yıl arası”, “2= 2-3 yıl arası”, “3= 4-5 yıl arası”, “4= 6-7 yıl arası”, “5= 7 yıl ve üzeri” seçeneklerinden oluşmaktadır.

Yapısal Eşitlik Modeli karmaşık modellerin testinde başarılı olduğu, birçok analizi bir defada yaptığı, incelenen modeldeki ilişkiler ağına yönelik varsa yeni düzenlemeler tavsiye ettiği, aracılık ve düzenleyicilik etkilerini incelemeyi kolaylaştırdığı, ölçüm hatalarını hesaba katıyor olması gibi nedenlerden dolayı, birçok teorinin test edilmesinde ve yeni modellerin geliştirilmesi sürecinde kullanılmakta olan bir yöntemdir. Yapısal eşitlik modellemesi yöntemiyle analiz edilen bir model, geleneksel regresyon analizi yöntemleriyle yapılabilsede, regresyon analizlerinde her bir ilişki için bir regresyon analizine gerek duyulurken, Lisrel vb. programlarla gerçekleştirilen analizlerde, değişkenler arasında belirlenen tüm ilişkiler tek bir analizle ortaya konmakta, ayrıca ek olarak yol analizinde (*path analysis*) ölçmeden kaynaklanan hata miktarı elimine edilebilmektedir. Hatanın devre dışı bırakılması, yapısal eşitlik

modellemesine dayalı olan tüm analiz yöntemlerinin en önemli avantajlarından birisidir (Akt.: Yener, 2007: 60).

Yapısal eşitlik modelleri gözlenen değişkenler (*observed variable*) ve örtük değişkenler (*latent variable*) arasındaki nedensel ilişkilerin ve korelasyon ilişkilerinin bir arada bulunduğu modellerin test edilmesi için kullanılan istatistiksel bir teknik olup bağımlılık ilişkilerini tahmin etmek için, varyans, kovaryans analizleri, faktör analizi ve çoklu regresyon gibi analizlerin birleşmesiyle meydana gelen çok değişkenli bir yöntemdir. Yapısal eşitlik modellemesi özellikle psikoloji, pazarlama vb. bilimlerde değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde ve modellerin testinde kullanılmaktadır (Tüfekçi ve Tüfekçi, 2006).

Tüm bu sebeplerden dolayı, verilerin analizinde “Yapısal Eşitlik Modeli” kullanılmıştır. Ayrıca bu çalışmada nedensel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Nedensel araştırma, ortaya çıkmış, var olan bir durumun ya da olayın nedenlerini, bu nedenleri etkileyen değişkenleri ya da bir etkinin sonuçlarını belirlemeye yönelik bir araştırma türüdür. Nedensel araştırma yönteminin tercih edilmesindeki sebep, belirlenen araştırma konusuna ilişkin yapılacak olan uygulamanın toplanan veriler neticesinde bir neden sonuç ilişkisinin olmasıdır.

3.6. İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkisini İnceleyen Araştırma Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular açıklanacaktır. Bu bağlamda önce örneklem grubuna ilişkin tanımlayıcı bilgilere değinilmiştir. İş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güven”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, “normatif bağlılık” ve iş performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Daha sonra ise, demografik değişkenler ile bağımlı ve bağımsız değişkenler ve alt boyutları arasındaki ilişkiler belirtilmiştir.

3.6.1. Örneklem Grubuna İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Ankette yer alan altı demografik değişken vardır. Bu değişkenler ankette kullanılan cinsiyet, medeni durum, çalıştığı birim, yaş, eğitim düzeyi ve hizmet yılına ait demografik verilerdir. Tablo 3.3, örnekleme oluşturan çalışanların demografik özelliklerine ait sayı ve oranları göstermektedir.

Tablo 3.3: Demografik Değişkenlere Ait Sayısal Bilgiler

	Sayı	Oran %		Sayı	Oran %
Cinsiyet			Eğitim Düzeyi		
Kadın	94	38,5	İlköğretim	1	0,4
Erkek	150	61,5	Lise	14	5,7
Toplam	244	100	Ön Lisans	55	22,5
Medeni Durum			Lisans	78	32
Evli	147	60,2	Yüksek Lisans	52	21,3
Bekâr	97	39,8	Doktora	44	18
Toplam	244	100	Toplam	244	100
Çalıştığı Birim			Hizmet Yılı		
İdari Birim	132	54,1	0-1	42	17,2
Akademik Birim	112	45,9	2-3	72	29,5
Toplam	244	100	4-5	29	11,9
Yaş			6-7	13	5,3
18-22	5	2	7 ve Üzeri	88	36,1
23-27	75	30,7	Toplam	244	100
28-32	59	24,2			
33-37	40	16,4			
38-42	25	10,2			
43-47	18	7,4			
47 ve üzeri	22	9			
Toplam	244	100			

Tablo 3.3 incelendiğinde şu sonuçlar ortaya çıkmıştır;

Örneklemin büyük çoğunluğunu %61,5 ile erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Kadınların oranı ise toplam örneklem içerisinde %38,5'tir. Ankete cevap verenlerin %60,2'si evli olup %39,8'i bekârlardan oluşmaktadır. Ankete cevap verenlerin %54,1'i idari birimde çalışmakta olup %45,9'u akademisyenlerden oluşmaktadır. Ankete cevap verenlerin yaş aralığına bakıldığında 22-27 yaş arası olanlar %30,7'lik bir oranla en büyük payı, 18-22 yaş arası olanlar ise %2'lik bir oranla en küçük payı oluşturmaktadırlar. Ankete cevap verenlerin eğitim düzeylerine bakıldığında ön lisans ve yukarı derecede eğitim görmüş olanların oranı %93,9'dur. Yani ankete cevap verenlerin 229'u en az bir ön lisans eğitimi almıştır. Oranın bu kadar yüksek olması, anketin uygulama alanının üniversite olmasından dolayı anlamlıdır. Ankete cevap verenlerin hizmet yıllarına bakıldığında 7 yıl ve üzeri olanlar %36,1'lik bir oranla en büyük payı, 6-7 yıl arası olanlar ise %5,3'lük bir oranla en küçük payı oluşturmaktadır.

Güvenirlilik katsayısı; 0,00-0,40 arası güvenilir değil, 0,41-0,60 arası düşük güvenirlilikte, 0,61-0,80 arası oldukça güvenilir, 0,81-1,00 arası yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilmiştir. Tablo 3.4’te güvenirlilik katsayı değerleri verilmiştir.

Tablo 3.4: Güvenirlilik Katsayıları

Değişken	Alt Boyut	Güvenirlilik Katsayısı
İŞ DEĞERLERİ	Rahatlık ve Güven	0,85
	Yetenek ve Büyüme	0,89
	Statü ve Bağımsızlık	0,76
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Duygusal Bağlılık	0,45
	Devam Bağlılığı	0,72
	Normatif Bağlılık	0,74
İŞ PERFORMANSI	İş Performansı	0,80

Güvenirlilik katsayı değerleri yüksektir. Bu değerler anketin yüksek seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu yükseklikteki güvenirlilik katsayıları anketin geçerliliğine de işaret etmektedir (Anastasi, 1990).

Faktör analizi ile ölçme aracını oluşturan soruların kendi aralarında nasıl kümelendikleri tespit edilir. Bulunan her faktörün (soru kümesinin) bir teorik yapıyı temsil ettiği düşünülür. Faktör analizi, çok sayıda değişkenden (maddeden) az sayıda tanımlanabilen anlamlı yapılara ulaşmayı hedeflemektedir. Madde faktör yük değerlerinin 0.45 ve daha yüksek olması istenmektedir. (Büyüköztürk, 2002).

Veriler için anketin geçerliliğini tespit etmek amacıyla yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 3.5’te sunulmuştur.

Tablo 3.5: Faktör Analizi Sonucu Oluşan Faktör Yükleri

Faktör	Faktörü oluşturan sorular	Faktör yükü
IS1 (Rahatlık ve Güven)	RG1-RG2-RG5	0,63
IS2 (Yetenek ve Büyüme)	YB3-YB5-YB6	0,55
IS3 (Statü ve Bağımsızlık)	SB1-SB4-SB5	0,41
OB1 (Duygusal Bağlılık)	DB3-DB4-DB6	0,41
OB2 (Devam Bağlılığı)	DV4-DV5-DV6	0,45
OB3 (Normatif Bağlılık)	NR4-NR5-NR6	0,48
IP (İş Performansı)	IP2-IP3-IP4	0,63

Tablo 3.5’te görüldüğü gibi faktör değerleri yüksektir. Ancak **IS3** (Statü ve Bağımsızlık) ve **OB1** (Duygusal Bağlılık) faktörleri olması gerekenden biraz daha az bir

değerle sonuçlanmıştır. Burada faktör yükü değerlerine bakarak, anketin veriler için iyi seviyede geçerli olduğunu söyleyebiliriz.

Korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini ya da miktarını ve yönünü açıklayan bir sayıdır. Bu katsayılar 0 ve 1 arasında değerler alırlar. Korelasyon katsayısının 1,00 olması, mükemmel pozitif bir ilişkiyi; -1,00 olması, mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0,00 olması, ilişkinin olmadığını gösterir (Yılmaz, 2004). Korelasyon katsayısının; 0,00-0,30 arasında olması Düşük, 0,31-0,70 arasında olması Orta, 0,71-1,00 arasında olması Yüksek düzeyde bir ilişki olarak tanımlanmıştır.

Verilerin, sosyal bilimler için istatistik programı olan SPSS 18 paket programı ile; Güvenirlilik analizi, Pearson korelasyon (two-tailed) katsayısı analizleri yapılmıştır. Güvenirlilik katsayısı hesaplama tekniklerinden İç tutarlılık yöntemi seçilmiştir. Bunun içinden de Cronbach Alfa Güvenirlilik Katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Tablo 3.6'da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki pearson korelasyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 3.6: Araştırmadaki Tüm Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

		OB1 (Duygusal Bağlılık)	OB2 (Devam Bağlılığı)	OB3 (Normatif Bağlılık)	IS1 (Rahatlık ve Güven)	IS2 (Yetenek ve Büyüme)	IS3 (Statü ve Bağımsızlık)	IP (İş Performansı)	OB (Örgütsel Bağlılık)	IS (İş Değerleri)
OB1 (Duygusal Bağlılık)	Pearson Correlation	1	,291**	,362**	,134	,304**	,424**	,276**	,735**	,354**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,037	,000	,000	,000	,000	,000
	N	244	244	244	244	244	244	244	244	244
OB2 (Devam Bağlılığı)	Pearson Correlation	,291**	1	,133*	-,070	-,096	,024	,071	,684**	-,064
	Sig. (2-tailed)	,000		,038	,278	,136	,708	,272	,000	,316
	N	244	244	244	244	244	244	244	244	244
OB3 (Normatif Bağlılık)	Pearson Correlation	,362**	,133*	1	,373**	,482**	,575**	,246**	,716**	,576**
	Sig. (2-tailed)	,000	,038		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	244	244	244	244	244	244	244	244	244
IS1 (Rahatlık ve Güven)	Pearson Correlation	,134*	-,070	,373**	1	,494**	,410**	,431**	,207**	,716**
	Sig. (2-tailed)	,037	,278	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	244	244	244	244	244	244	244	244	244
IS2 (Yetenek ve Büyüme)	Pearson Correlation	,304**	-,096	,482**	,494**	1	,632**	,435**	,318**	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000	,136	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	244	244	244	244	244	244	244	244	244
IS3 (Statü ve Bağımsızlık)	Pearson Correlation	,424**	,024	,575**	,410**	,632**	1	,292**	,474**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,708	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	244	244	244	244	244	244	244	244	244
IP (İş Performansı)	Pearson Correlation	,276**	,071	,246**	,431**	,435**	,292**	1	,271**	,469**
	Sig. (2-tailed)	,000	,272	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	244	244	244	244	244	244	244	244	244
OB (Örgütsel Bağlılık)	Pearson Correlation	,735**	,684**	,716**	,207**	,318**	,474**	,271**	1	,402**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000
	N	244	244	244	244	244	244	244	244	244
IS (İş Değerleri)	Pearson Correlation	,354**	-,064	,576**	,716**	,914**	,818**	,469**	,402**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,316	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	244	244	244	244	244	244	244	244	244

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Test sonuçları tablo 3.7’de yer almaktadır. KMO değerleri faktör analizi yapabilmek için örneklemin yeterli olup olmadığını göstermektedir. Bartlett Küresellik testi ise, değişkenler arasında faktör analizi yapılabilecek güçte bir ilişki olup olmadığını göstermektedir.

KMO değerlerinin 0,60’tan büyük olması örneklemin yeterli olduğunu anlamına gelir. Bartlett testi değerleri de değişkenler arasında faktör analizi yapılabilecek ilişki olduğunu göstermektedir (Sig. Değeri 0,05’ten küçüktür).

Tablo 3.7: Verinin Modele Uygunluğu Testi

(İS) İŞ DEĞERLERİ	(RG) Rahatlık ve Güven	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,839	
		Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	511,728
			Df	10
			Sig.	,000
	(YB) Yetenek ve Büyüme	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,880	
		Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1093,802
			Df	36
			Sig.	,000
	(SB) Statü ve Bağımsızlık	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,778	
Bartlett's Test of Sphericity		Approx. Chi-Square	374,471	
		Df	21	
		Sig.	,000	
(OB) ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	(DB) Duygusal Bağlılık	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,696	
		Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	400,208
			Df	15
			Sig.	,000
	(DV) Devam Bağlılığı	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,731	
		Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	432,789
			Df	15
			Sig.	,000
	(NB) Normatif Bağlılık	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,767	
		Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	412,332
			Df	15
			Sig.	,000
PERFORMANS	(IP) İş Performansı	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,784	
		Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	292,364
			Df	6
			Sig.	,000

Çalışmanın bu kısmında ankete cevap veren çalışanların iş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etki düzeyleriyle ilgili olarak tanımlayıcı istatistiklere yer verilecektir. Çalışma için verilerin toplanması amacıyla hazırlanan anket formunda çalışanların iş değerlerinin, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisini ölçmek amacıyla daha önce çeşitli araştırmacıların geliştirmiş oldukları ölçekler kullanılmıştır. Ankete cevap veren katılımcılardan bu ölçeklerde yer alan yargı cümleleri hakkında düşünce ve tutumlarını 5’li Likert Ölçeği üzerindeki seçenekleri işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir. Elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan tanımlayıcı bulgular tablo 3.8’de yer almaktadır.

Tablo 3.8: Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevaplarla İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IS (İş Değerleri)	244	1,43	5,00	3,3607	,66764
IS1 (Rahatlık ve Güven)		1,00	5,00	3,6270	,85457
IS2 (Yetenek ve Büyüme)		1,00	5,00	3,4180	,84217
IS3 (Statü ve Bağımsızlık)		1,00	5,00	3,0966	,70472
OB (Örgütsel Bağlılık)	244	1,56	5,00	3,0556	,48889
OB1 (Duygusal Bağlılık)		1,00	5,00	3,0533	,59864
OB2 (Devam Bağlılığı)		1,00	5,00	3,0355	,73056
OB3 (Normatif Bağlılık)		1,00	5,00	3,0779	,73646
IP (İş Performansı)	244	1,50	5,00	3,8176	,72118
Valid N (listwise)	244				

3.6.2. Demografik Değişkenler İle Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki

Tablo 3.9’da demografik değişkenlerden olan “Cinsiyet” ile Bağımlı ve Bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi test eden ANOVA sonuçları verilmiştir. Cinsiyet ile iş değerleri ($p=0,758>0,05$), örgütsel bağlılık ($p=0,135>0,05$), iş performansı ($p=0,195>0,05$), rahatlık ve güven ($p=0,639>0,05$), yetenek ve büyüme ($p=0,786>0,05$), statü ve bağımsızlık ($p=0,386>0,05$), duygusal bağlılık ($p=0,187>0,05$), devam bağlılığı ($p=0,418>0,05$), normatif bağlılık ($p=0,273>0,05$) değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 3.9: Cinsiyet ve Değişkenler Arası ANOVA Testi Sonuçları

CİNSİYET VE DEĞİŞKENLER ARASI ANOVA TESTİ						
		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
OB (Örgütsel Bağlılık)	Gruplar Arası Farklılaşma	,534	1	,534	2,246	,135
	Grup İçi Farklılaşma	57,546	242	,238		
	Toplam	58,080	243			
IP (İş Performansı)	Gruplar Arası Farklılaşma	,874	1	,874	1,685	,195
	Grup İçi Farklılaşma	125,510	242	,519		
	Toplam	126,384	243			
RG (Rahatlık ve Güven)	Gruplar Arası Farklılaşma	,162	1	,162	,221	,639
	Grup İçi Farklılaşma	177,300	242	,733		
	Toplam	177,461	243			
IS (İş Değerleri)	Gruplar Arası Farklılaşma	,043	1	,043	,095	,758
	Grup İçi Farklılaşma	108,274	242	,447		
	Toplam	108,317	243			
YB (Yetenek ve Büyüme)	Gruplar Arası Farklılaşma	,052	1	,052	,074	,786
	Grup İçi Farklılaşma	172,296	242	,712		
	Toplam	172,348	243			
SB (Statü ve Bağımsızlık)	Gruplar Arası Farklılaşma	,375	1	,375	,753	,386
	Grup İçi Farklılaşma	120,308	242	,497		
	Toplam	120,682	243			
DB (Duygusal Bağlılık)	Gruplar Arası Farklılaşma	,625	1	,625	1,748	,187
	Grup İçi Farklılaşma	86,460	242	,357		
	Toplam	87,085	243			
DV (Devam Bağlılığı)	Gruplar Arası Farklılaşma	,351	1	,351	,657	,418
	Grup İçi Farklılaşma	129,341	242	,534		
	Toplam	129,692	243			
NR (Normatif Bağlılığı)	Gruplar Arası Farklılaşma	,655	1	,655	1,209	,273
	Grup İçi Farklılaşma	131,143	242	,542		
	Toplam	131,798	243			

Literatürde cinsiyetin iş değerleri üzerine etkisi konusundaki çalışmaların olduğu ve bunların farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Elizur (1994) ve Velasco (1998), kadınların duygusal iş değerlerini erkeklerin ise kavramsal iş değerlerini daha fazla benimsediğini belirlemişlerdir.

Ayrıca, Angle ve Perry (1981) tarafından yapılan bir araştırmada, kadınların işlerini ve çalıştıkları kurumu değiştirmekten hoşlanmamaları nedeniyle, erkeklere oranla örgüte daha fazla bağlı oldukları belirlenmiştir. Balay (2000) erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek bağlılık gösterdiklerini belirtirken bir takım araştırmalarda ise örgütsel bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında ilişki olmadığını saptanmıştır (Boylu vd., 2007; Topaloğlu vd., 2008).

Yapılan başka bir çalışma ise öğretmenlerin cinsiyet değişkenleri açısından iş performanslarında bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir (Koç vd., 2009). Bizim yaptığımız çalışma da bunu destekler nitelikte olup, performans ile cinsiyet arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 3.10’da demografik değişkenlerden olan “medeni durum” ile, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi test eden ANOVA sonuçları verilmiştir. Medeni durum ile iş değerleri ($p=0,620>0,05$), örgütsel bağlılık ($p=0,524>0,05$), iş performansı ($p=0,611>0,05$), yetenek ve büyüme ($p=0,891>0,05$), statü ve bağımsızlık ($p=0,924>0,05$), duygusal bağlılık ($p=0,611>0,05$), devam bağlılığı ($p=0,197>0,05$), normatif bağlılık ($p=0,686>0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 3.10: Medeni Durum ve Değişkenler Arası ANOVA Testi Sonuçları

MEDENİ DURUM VE DEĞİŞKENLER ARASI ANOVA TESTİ						
		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
OB (Örgütsel Bağlılık)	Gruplar Arası Farklılaşma	,098	1	,098	,408	,524
	Grup İçi Farklılaşma	57,983	242	,240		
	Toplam	58,080	243			
IP (İş Performan sı)	Gruplar Arası Farklılaşma	,135	1	,135	,259	,611
	Grup İçi Farklılaşma	126,249	242	,522		
	Toplam	126,384	243			
RG (Rahatlık ve Güven)	Gruplar Arası Farklılaşma	2,881	1	2,881	3,994	,047
	Grup İçi Farklılaşma	174,580	242	,721		
	Toplam	177,461	243			
IS (İş Değerleri)	Gruplar Arası Farklılaşma	,110	1	,110	,247	,620
	Grup İçi Farklılaşma	108,206	242	,447		
	Toplam	108,317	243			
YB (Yetenek ve Büyüme)	Gruplar Arası Farklılaşma	,013	1	,013	,019	,891
	Grup İçi Farklılaşma	172,335	242	,712		
	Toplam	172,348	243			
SB (Statü ve Bağımsızlı k)	Gruplar Arası Farklılaşma	,005	1	,005	,009	,924
	Grup İçi Farklılaşma	120,678	242	,499		
	Toplam	120,682	243			
DB (Duygusal Bağlılık)	Gruplar Arası Farklılaşma	,093	1	,093	,259	,611
	Grup İçi Farklılaşma	86,992	242	,359		
	Toplam	87,085	243			
DV (Devam Bağlılığı)	Gruplar Arası Farklılaşma	,892	1	,892	1,677	,197
	Grup İçi Farklılaşma	128,800	242	,532		
	Toplam	129,692	243			
NR (Normatif Bağlılığı)	Gruplar Arası Farklılaşma	,089	1	,089	,163	,686
	Grup İçi Farklılaşma	131,709	242	,544		
	Toplam	131,798	243			

Sadece medeni durum ile iş değerlerinin alt boyutu olan "rahatlık ve güven" ($p=0,047<0,05$) arasında ilişki tespit edilmiştir. Aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu söylenebilir.

Tablo 3.11’de demografik değişkenlerden olan “çalışılan birim” ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi test eden ANOVA sonuçları verilmiştir. Çalışılan birim ile örgütsel bağlılık ($p=0,215>0,05$), iş performansı ($p=0,648>0,05$), ve normatif bağlılık ($p=0,068>0,05$), duygusal bağlılık ($p=0,754>0,05$), arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Ancak çalışılan birim ile iş değerleri ($p=0,00<0,05$), ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güven” ($p=0,02<0,05$), “yetenek ve büyüme” ($p=0,00<0,05$), “statü ve bağımsızlık” ($p=0,00<0,05$), ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” ($p=0,000<0,05$), arasında ilişki tespit edilmiştir. Aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu söylenebilir.

Tablo 3.11: Çalışılan Birim ile Değişkenler Arası ANOVA Testi Sonuçları

ÇALIŞILAN BİRİM İLE DEĞİŞKENLER ARASI ANOVA TESTİ SONUÇLARI						
		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam
OB (Örgütsel Bağlılık)	Gruplar Arası Farklılaşma	,368	1	,368	1,543	,215
	Grup İçi Farklılaşma	57,712	242	,238		
	Toplam	58,080	243			
IP (İş Performansı)	Gruplar Arası Farklılaşma	,109	1	,109	,210	,648
	Grup İçi Farklılaşma	126,275	242	,522		
	Toplam	126,384	243			
RG (Rahatlık ve Güven)	Gruplar Arası Farklılaşma	6,984	1	6,984	9,914	,002
	Grup İçi Farklılaşma	170,478	242	,704		
	Toplam	177,461	243			
IS (İş Değerleri)	Gruplar Arası Farklılaşma	14,842	1	14,842	38,424	,000
	Grup İçi Farklılaşma	93,475	242	,386		
	Toplam	108,317	243			
YB (Yetenek ve Büyüme)	Gruplar Arası Farklılaşma	25,914	1	25,914	42,826	,000
	Grup İçi Farklılaşma	146,434	242	,605		
	Toplam	172,348	243			
SB (Statü ve Bağımsızlık)	Gruplar Arası Farklılaşma	9,764	1	9,764	21,304	,000
	Grup İçi Farklılaşma	110,918	242	,458		
	Toplam	120,682	243			
DB (Duygusal Bağlılık)	Gruplar Arası Farklılaşma	,036	1	,036	,099	,754
	Grup İçi Farklılaşma	87,050	242	,360		
	Toplam	87,085	243			
DV (Devam Bağlılığı)	Gruplar Arası Farklılaşma	8,841	1	8,841	17,704	,000
	Grup İçi Farklılaşma	120,851	242	,499		
	Toplam	129,692	243			
NR (Normatif Bağlılığı)	Gruplar Arası Farklılaşma	1,801	1	1,801	3,352	,068
	Grup İçi Farklılaşma	129,998	242	,537		
	Toplam	131,798	243			

Tablo 3.12’de demografik değişkenlerden olan “yaş” ile, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi test eden ANOVA sonuçları verilmiştir. Yaş ile iş değerleri ($p=0,604>0,05$), örgütsel bağlılık ($p=0,121>0,05$), iş performansı ($p=0,433>0,05$), rahatlık ve güven ($p=0,822>0,05$), yetenek ve büyüme ($p=0,547>0,05$), statü ve bağımsızlık ($p=0,288>0,05$), duygusal bağlılık ($p=0,252>0,05$), normatif bağlılık ($p=0,346>0,05$) değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Sadece Yaş ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” ($p=0,003<0,05$) arasında ilişki tespit edilmiştir. Aralarında anlamlı bir farklılığın olduğu söylenebilir.

Tablo 3.12: Yaş ile Değişkenler Arası ANOVA Testi Sonuçları

YAŞ İLE DEĞİŞKENLER ARASI ANOVA TESTİ						
		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
OB (Örgütsel Bağlılık)	Gruplar Arası Farklılaşma	2,398	6	,400	1,701	,121
	Grup İçi Farklılaşma	55,682	237	,235		
	Toplam	58,080	243			
IP (İş Performansı)	Gruplar Arası Farklılaşma	3,087	6	,515	,989	,433
	Grup İçi Farklılaşma	123,297	237	,520		
	Toplam	126,384	243			
RG (Rahatlık ve Güven)	Gruplar Arası Farklılaşma	2,139	6	,356	,482	,822
	Grup İçi Farklılaşma	175,323	237	,740		
	Toplam	177,461	243			
IS (İş Değerleri)	Gruplar Arası Farklılaşma	2,038	6	,340	,757	,604
	Grup İçi Farklılaşma	106,279	237	,448		
	Toplam	108,317	243			
YB (Yetenek ve Büyüme)	Gruplar Arası Farklılaşma	3,550	6	,592	,831	,547
	Grup İçi Farklılaşma	168,798	237	,712		
	Toplam	172,348	243			
SB (Statü ve Bağımsızlık)	Gruplar Arası Farklılaşma	3,667	6	,611	1,238	,288
	Grup İçi Farklılaşma	117,015	237	,494		
	Toplam	120,682	243			
DB (Duygusal Bağlılık)	Gruplar Arası Farklılaşma	2,802	6	,467	1,313	,252
	Grup İçi Farklılaşma	84,283	237	,356		
	Toplam	87,085	243			
DV (Devam Bağlılığı)	Gruplar Arası Farklılaşma	10,298	6	1,716	3,407	,003
	Grup İçi Farklılaşma	119,395	237	,504		
	Toplam	129,692	243			
NR (Normatif Bağlılığı)	Gruplar Arası Farklılaşma	3,663	6	,610	1,129	,346
	Grup İçi Farklılaşma	128,136	237	,541		
	Toplam	131,798	243			

Tablo 3.13’te demografik değişkenlerden olan “eğitim düzeyi” ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi test eden ANOVA sonuçları verilmiştir. Eğitim düzeyi ile iş performansı ($p=0,439>0,05$), rahatlık ve güven ($p=0,105>0,05$), normatif bağlılık ($p=0,187>0,05$), duygusal bağlılık ($p=0,163>0,05$), arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Ancak “eğitim düzeyi” ile “iş değerleri” ($p=0,00<0,05$), iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” ($p=0,00<0,05$), “statü ve bağımsızlık” ($p=0,008<0,05$), ile örgütsel bağlılık ($p=0,049<0,05$), ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” ($p=0,00<0,05$), arasında ilişki tespit edilmiştir. Aralarında anlamlı bir farklılığın olduğu söylenebilir.

Tablo 3.13: Eğitim Düzeyi ile Değişkenler Arası ANOVA Testi Sonuçları

EĞİTİM DÜZEYİ İLE DEĞİŞKENLER ARASI ANOVA TESTİ						
		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
OB (Örgütsel Bağlılık)	Gruplar Arası Farklılaşma	2,636	5	,527	2,263	,049
	Grup İçi Farklılaşma	55,444	238	,233		
	Toplam	58,080	243			
IP (İş Performansı)	Gruplar Arası Farklılaşma	2,515	5	,503	,966	,439
	Grup İçi Farklılaşma	123,870	238	,520		
	Toplam	126,384	243			
RG (Rahatlık ve Güven)	Gruplar Arası Farklılaşma	6,621	5	1,324	1,845	,105
	Grup İçi Farklılaşma	170,841	238	,718		
	Toplam	177,461	243			
IS (İş Değerleri)	Gruplar Arası Farklılaşma	13,027	5	2,605	6,508	,000
	Grup İçi Farklılaşma	95,289	238	,400		
	Toplam	108,317	243			
YB (Yetenek ve Büyüme)	Gruplar Arası Farklılaşma	26,069	5	5,214	8,483	,000
	Grup İçi Farklılaşma	146,279	238	,615		
	Toplam	172,348	243			
SB (Statü ve Bağımsızlık)	Gruplar Arası Farklılaşma	7,627	5	1,525	3,211	,008
	Grup İçi Farklılaşma	113,055	238	,475		
	Toplam	120,682	243			
DB (Duygusal Bağlılık)	Gruplar Arası Farklılaşma	2,821	5	,564	1,593	,163
	Grup İçi Farklılaşma	84,265	238	,354		
	Toplam	87,085	243			
DV (Devam Bağlılığı)	Gruplar Arası Farklılaşma	12,897	5	2,579	5,256	,000
	Grup İçi Farklılaşma	116,795	238	,491		
	Toplam	129,692	243			
NR (Normatif Bağlılığı)	Gruplar Arası Farklılaşma	4,055	5	,811	1,511	,187
	Grup İçi Farklılaşma	127,743	238	,537		
	Toplam	131,98	243			

Tablo 3.14’te demografik değişkenlerden olan “hizmet yılı” ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi test eden ANOVA sonuçları verilmiştir. Hizmet yılı ile iş değerleri ($p=0,379>0,05$), örgütsel bağlılık ($p=0,784>0,05$), iş performansı ($p=0,887>0,05$), rahatlık ve güven ($p=0,147>0,05$), yetenek ve büyüme ($p=0,185>0,05$), statü ve bağımsızlık ($p=0,347>0,05$), duygusal bağlılık ($p=0,705>0,05$), devam bağlılığı ($p=0,890>0,05$), normatif bağlılık ($p=0,216>0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Literatürde yapılan bazı çalışmalar da bu bulguyu destekler niteliktedir (Yalçın ve İplik, 2005).

Tablo 3.14: Hizmet Yılı ile Değişkenler Arası ANOVA Testi Sonuçları

HİZMET YILI İLE DEĞİŞKENLER ARASI ANOVA TESTİ						
		Karelerin Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
OB (Örgütsel Bağlılık)	Gruplar Arası Farklılaşma	,419	4	,105	,435	,784
	Grup İçi Farklılaşma	57,661	239	,241		
	Toplam	58,080	243			
IP (İş Performansı)	Gruplar Arası Farklılaşma	,603	4	,151	,286	,887
	Grup İçi Farklılaşma	125,781	239	,526		
	Toplam	126,384	243			
RG (Rahatlık ve Güven)	Gruplar Arası Farklılaşma	5,025	4	1,256	1,741	,142
	Grup İçi Farklılaşma	172,436	239	,721		
	Toplam	177,461	243			
IS (İş Değerleri)	Gruplar Arası Farklılaşma	1,883	4	,471	1,057	,379
	Grup İçi Farklılaşma	106,434	239	,445		
	Toplam	108,317	243			
YB (Yetenek ve Büyüme)	Gruplar Arası Farklılaşma	4,389	4	1,097	1,561	,185
	Grup İçi Farklılaşma	167,959	239	,703		
	Toplam	172,348	243			
SB (Statü ve Bağımsızlık)	Gruplar Arası Farklılaşma	2,222	4	,556	1,121	,347
	Grup İçi Farklılaşma	118,460	239	,496		
	Toplam	120,682	243			
DB (Duygusal Bağlılık)	Gruplar Arası Farklılaşma	,783	4	,196	,542	,705
	Grup İçi Farklılaşma	86,302	239	,361		
	Toplam	87,085	243			
DV (Devam Bağlılığı)	Gruplar Arası Farklılaşma	,607	4	,152	,281	,890
	Grup İçi Farklılaşma	129,085	239	,540		
	Toplam	129,692	243			
NR (Normatif Bağlılığı)	Gruplar Arası Farklılaşma	3,139	4	,785	1,458	,216
	Grup İçi Farklılaşma	128,659	239	,538		
	Toplam	131,798	243			

Tablo 3.15'teki ANOVA sonuçlarına göre “Medeni Durum” ile “Rahatlık ve Güven” arasında ilişki tespit edilmiştir. Aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu söylenebilir. Çıkan sonuçlara göre bekârların evlilerden daha yüksek derecede “rahatlık ve güven” boyutuna sahip oldukları görülmektedir. Bekâr insanların evli insanlardan daha az sorumluluklarının olduğunu ve sadece kendilerinden sorumlu olduklarını düşünecek olursak çıkan sonuç anlamlıdır.

Tablo 3.15: Rahatlık ve Güven Boyutunun Medeni Durum Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Gruplar	N	Ort.	ss	df	F	P
(RG) RAHATLIK VE GÜVEN	Evli	147	3,54	0,932			
	Bekar	97	3,76	0,703	1	3,994	0,047
	Toplam	244	3,63	0,854			

Demografik değişkenlerden olan “çalışılan birim” ile iş değerleri ($p=0,00<0,05$), ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güven” ($p=0,02<0,05$), “yetenek ve büyüme” ($p=0,00<0,05$), “statü ve bağımsızlık” ($p=0,00<0,05$), ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” ($p=0,000<0,05$), arasında ilişki tespit edilmiştir. Aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu söylenebilir.

Tablo 3.16: RG-IS-YB-SB-DV Boyutlarının Çalışılan Birim Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	Ort.	ss	df	F	P
(RG) RAHATLIK VE GÜVEN	İdari	132	3,47	0,859			
	Akademik	112	3,81	0,816	1	9,914	0,002
	Toplam	244	3,63	0,855			
(IS) İŞ DEĞERLERİ	İdari	132	3,13	0,63			
	Akademik	112	3,63	0,61	1	38,424	0
	Toplam	244	3,36	0,668			
(YB) YETENEK VE BÜYÜME	İdari	132	3,12	0,782			
	Akademik	112	3,77	0,773	1	42,826	0
	Toplam	244	3,41	0,842			
(SB) STATÜ VE BAĞIMSIZLIK	İdari	132	2,91	0,754			
	Akademik	112	3,31	0,572	1	21,304	0
	Toplam	244	3,1	0,705			
(DV) DEVAM BAĞLILIĞI	İdari	132	3,21	0,734			
	Akademik	112	2,83	0,674	1	17,704	0,0
	Toplam	244	3,04	0,731			

Araştırmamız neticesinde çıkan sonuçlara göre yaş ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Devam bağlılığı ile yaş arasındaki ilişkiye bakıldığında en yüksek değer 43-47 yaş gurubundadır. Literatürde örgütsel bağlılık ile yaş arasında ilişkinin olduğunu tespit eden çalışmalar mevcuttur. (Ketchand ve Strawser, 1998: 110; Meyer ve Allen, 1987: 60; Al-Meer,1989: 74).

Tablo 3.17: Devam Bağlılığı Boyutunun Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Gruplar	N	Ort.	ss	df	F	P
(DV) DEVAM BAĞLILIĞI	18-22	5	2,93	0,838	6	3,407	0,003
	23-27	75	3,08	0,67			
	28-32	59	3,18	0,662			
	33-37	40	2,7	0,752			
	38-42	25	2,83	0,78			
	43-47	18	3,47	0,708			
	47 ve üzeri	22	3,02	0,781			
	Toplam	244	3,04	0,731			

Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiş ve elde edilen sonuçlara göre eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığın ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığının azalma yönünde olduğu tespit edilmiştir. Bunun en büyük nedeninin, daha iyi eğitim düzeyine sahip olanların daha kolay iş bulabildikleri ve bunun sonucu olarak da buldukları mevkiye daha az adapte oldukları düşünülmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalardan bazıları da aynı sonuca ulaşmış ve eğitim seviyesinin artmasının örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkisi olduğunu tespit etmiştir. (Mowday vd., 1979: 224; Abdullah ve Shaw, 1999: 78; Balay, 2000). Ancak diğer yandan, bu sonuca ulaşmayan çalışmalar da bulunmaktadır (Al-Qtaibi, 1993: 109; Al-Meer, 1989: 75).

Tablo 3.18: OB-IS-YB-SB-DV Boyutlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

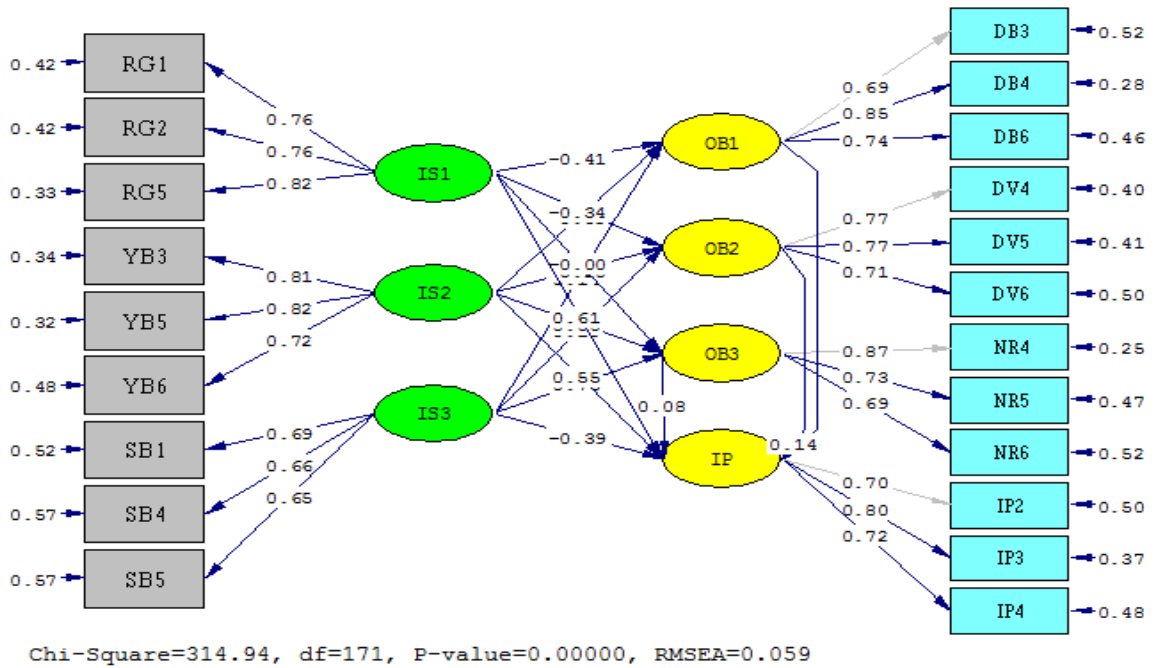
Değişken	Gruplar	N	Ort.	ss	df	F	P
(OB) ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	İlköğretim	1	3,61	-			
	Lise	14	3,27	0,584			
	Ön Lisans	55	3,19	0,552			
	Lisans	78	2,99	0,463	5	2,263	0,049
	Yüksek Lisans	52	2,98	0,377			
	Doktora	44	3,02	0,501			
	Toplam	244	3,06	0,489			
	(IS) İŞ DEĞERLERİ	İlköğretim	1	3,19	-		
Lise		14	3,17	0,615			
Ön Lisans		55	3,15	0,745			
Lisans		78	2,25	0,572	5	6,508	0
Yüksek Lisans		52	3,43	0,674			
Doktora		44	3,8	0,529			
Toplam		244	3,36	0,668			
(YB) YETENEK VE BÜYÜME		İlköğretim	1	2,67	-		
	Lise	14	3,13	0,741			
	Ön Lisans	55	3,13	0,897			
	Lisans	78	3,28	0,735	5	8,483	0
	Yüksek Lisans	52	3,48	0,853			
	Doktora	44	4,06	0,63			
	Toplam	244	3,42	0,842			
	(SB) STATÜ VE BAĞIMSIZLIK	İlköğretim	1	3,43	-		
Lise		14	3,01	0,68			
Ön Lisans		55	2,97	0,867			
Lisans		78	2,95	0,631	5	3,211	0,008
Yüksek Lisans		52	3,23	0,683			
Doktora		44	3,39	0,527			
Toplam		244	3,1	0,705			
(DV) DEVAM BAĞLILIĞI		İlköğretim	1	4,17	-		
	Lise	14	3,4	0,989			
	Ön Lisans	55	3,27	0,728			
	Lisans	78	3,08	0,642	5	5,256	0
	Yüksek Lisans	52	2,91	0,59			
	Doktora	44	2,67	0,777			
	Toplam	244	3,04	0,73			

Eğitim seviyesi ile iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “yetenek ve bŸyŸme”, “statŸ ve bağımsızlık” arasındaki ilişki incelenmiş ve elde edilen sonuçlara gŸre yŸksek lisans ve doktora eğitimi almış çalışanların iş değerlerinin sonuçları daha yŸksek çıkmıştır. Yine aynı Şekilde iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve bŸyŸme” ile eğitim seviyesinin pozitif ilişkili olduğu, eğitim seviyesi yŸkseldike “yetenek ve bŸyŸme” sonucunun da yŸksek değerlere ulaştığı gŸrŸlmŸřtŸr. Ancak iş değerlerinin alt boyutu olan “statŸ ve bağımsızlık” ile eğitim seviyesi karşılaştırıldığında en yŸksek ilişkinin ilkokul mezunu iřgŸrenle olduğu gŸrŸlmektedir. Ankete cevap verenlerden yalnızca bir kişinin ilkokul mezunu olmasını gŸz ŸnŸnde bulundurup, diğer en yŸksek iki değere bakarsak yine yŸksek lisans ve doktora eğitimi almış çalışanların en yŸksek değere sahip olduğunu gŸrmekteyiz. Bu da iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve bŸyŸme” gibi, “statŸ ve bağımsızlık” ile eğitim seviyesinin pozitif yŸnde ilişki içerisinde olduğunu gŸstermektedir.

Tınaz (1996) yapılmış olduğu çalışmasında aynı sonuca ulaşmış, çalışanların iş değerlerinin eğitim seviyesine gŸre farklılık gŸsterdięini tespit etmiştir. Yine eğitim dŸzeyi ile iş değerleri arasındaki ilişkinin incelendiği çeşitli çalışmalarda farklı eğitim seviyelerindeki kişilerin iş değerleri arasında farklılık olduğu belirlenmiştir (Kasnak, 1998, Super ve Bohn 1970).

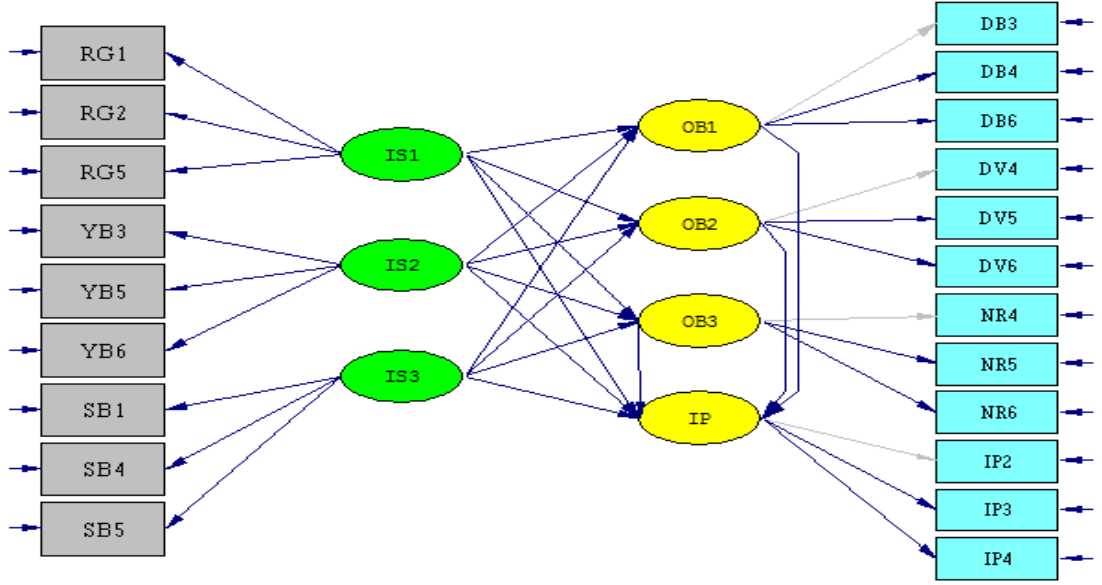
3.6.3. Bulgular ve Yorumlar

Anketin geçerlilik çalışmasında yapı geçerliliğine bakılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için faktör analizi uygulanmıştır. Lisrel programı bu konuda kendiliğinden bir kolaylık sağlamaktadır. Yapısal Eşitlik Modeli zaten faktör analizini kapsamaktadır. Şekil 3.8 faktör analizini göstermektedir. Yapısal Eşitlik Modeli'nin en temel özelliği tamamen teoriye dayalı olmasıdır. Temel olarak yapısal eşitlik analizlerinin amacı, önceden belirlenen ilişki örüntüsünün veri tarafından doğrulanıp doğrulanmadığını ortaya koymaktır. Tüm analizlerde sonuçlar 0,05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.



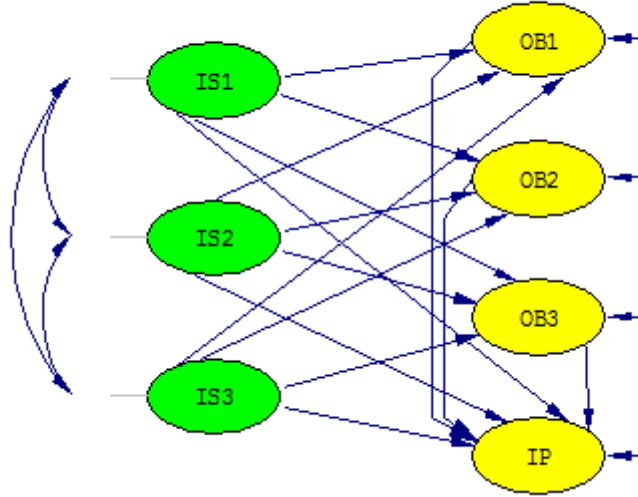
Şekil 3.8: Faktör Analizinin Yapısal Eşitlik Modeli Üzerindeki Gösterimi

Durulaştırılmış sayımlardan elde edilen korelasyon matrisi Lisrel (doğrusal yapısal ilişkiler) programına girdi olarak verilmiş ve modelin uyum değerleri kontrolünden sonra çıktısı değerlendirilmiştir. Modelin Lisrel programında ifade edilmiş hali şekil 3.9'da sunulmuştur. Kare şeklindeki ifadeler ölçülebilen değişkenleri, elips şeklindeki ifadeler ölçülemeyen değişkenleri, oklar da ilişkinin yönünü göstermektedir.



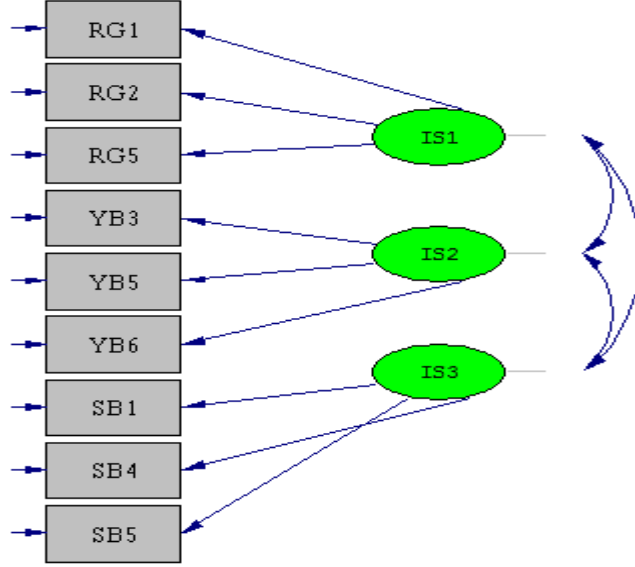
Şekil 3.9: Modelin Lisrel Programında İfade Edilmiş Biçimi

Modelin bağımlı ve bağımsız yapısal değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkilerinin Lisrel programında ifade edilmiş hali şekil 3.10'da sunulmuştur. Bunlar aslında hipotezlerimizin kendisidir. Her bir ok bir hipotezi ifade etmektedir.



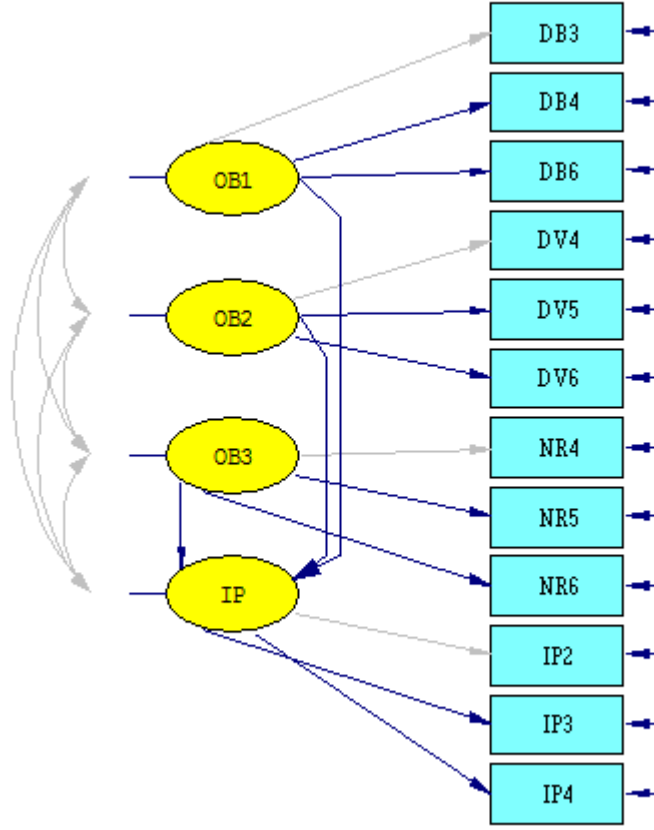
Şekil 3.10: Modelin Yapısal Değişkenlerinin Lisrel Programında İfade Edilmiş Hali

Modelin yalnızca bağımsız (X, Endogeneous) değişkenlerinin Lisrel programında ifade edilmiş hali şekil 3.11’de sunulmuştur. Bu bölüm aslında bir faktör analizidir. Gözlenemeyen değişkenleri ölçmeye karar verdiğimiz gözlenebilen değişkenlerin ölçmeye çalıştığı değişkeni ne kadar temsil ettiğini ortaya çıkartacak bir bölümdür.



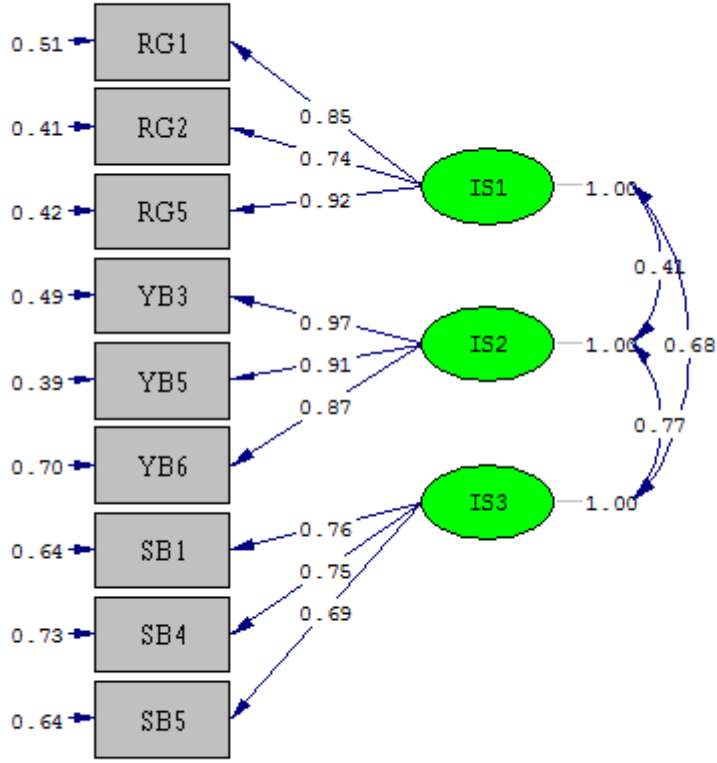
Şekil 3.11: Modelin Yalnızca Bağımsız Değişkenlerinin Lisrel Programında İfade Edilmiş Hali

Modelin yalnızca bağımlı (Y, Exogeneous) değişkenlerinin Lisrel programında ifade edilmiş hali şekil 3.12’de sunulmuştur. Bu bölüm yine bir faktör analizidir. Gözlenen değişkenlerin gözlenemeyen değişkenleri ne kadar temsil ettiklerine dair bilgi verecektir.



Şekil 3.12: Modelin Yalnızca Bağımlı Değişkenlerinin Lisrel Programında İfade Edilmiş Hali

Bağımsız (X, Endogeneous) değişkenlerinin Lisrel çıktısı şekil 3.13'te sunulmuştur.

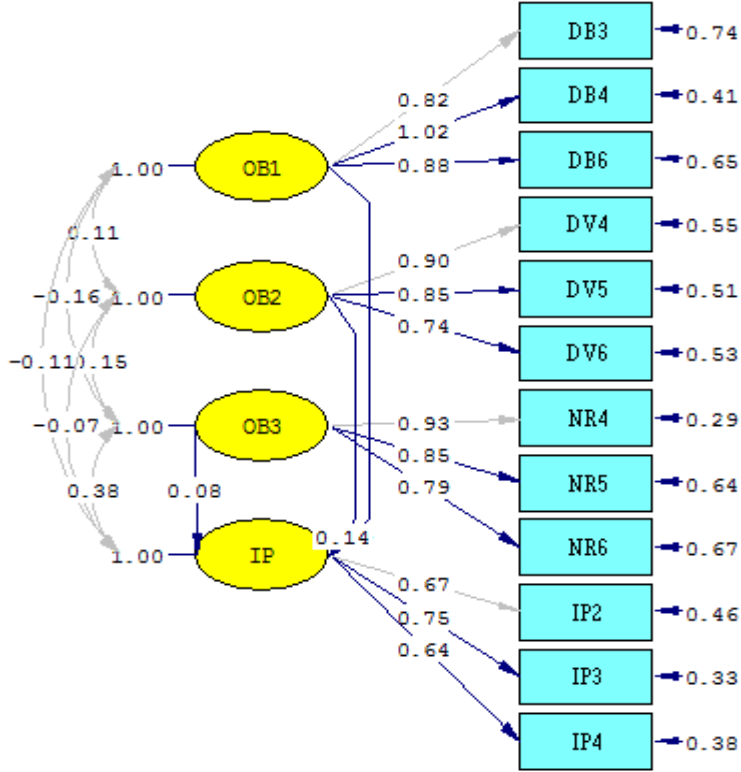


Chi-Square=314.94, df=171, P-value=0.00000, RMSEA=0.059

Şekil 3.13: Bağımsız Değişkenlerinin Lisrel Çıktısı

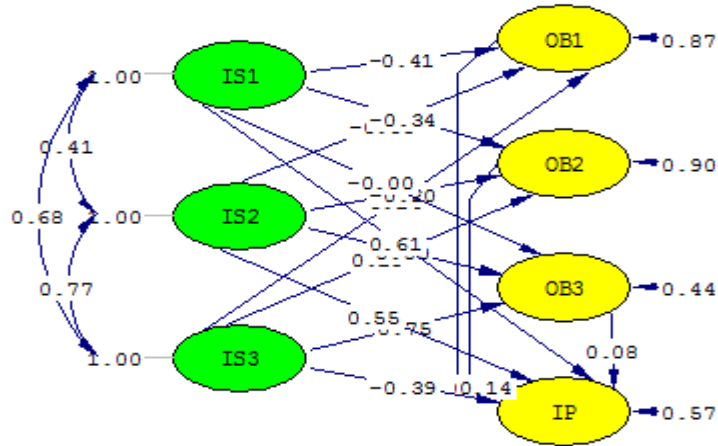
Şekil 3.13'ün bir faktör analizi olduğunu hatırlamak gerekir. Eğer öngörülen ilişkiler geçerli olmamış olsaydı oklar uygun olan değişkenlere yönlendirilecekti. Anlamli olmayan ilişkiler koyu renk yerine açık renkli olacaktı.

Bağımlı (Y, Exogeneous) değişkenlerinin Lisrel çıktısı şekil 3.14'te sunulmuştur. Şekil 3.14 de bir faktör analizidir.



Şekil 3.14: Bağımlı Değişkenlerin Lisrel Çıktısı

Yapısal değişkenlerinin Lisrel çıktısı şekil 3.15'te sunulmuştur.



Şekil 3.15: Yapısal Değişkenlerin Lisrel Çıktısı

Şekil 3.15 literatürden yola çıkarak tasarladığımız modelin gözlenemeyen değişkenleri arasında ilişkilerin olduğunu göstermektedir.

Modelin uyum standart değerleri ve gerçekleşen değerleri tablo 3.19’da sunulmuştur.

Tablo 3.19: Modelin Uyum Standart Değerleri ve Gerçekleşen Değerler

Uyum Olleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Önerilen Uyum
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSEA < 0.10$	0,059
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 95$	0,93
NNFI	$0,97 \leq NNFI \leq 1$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,95
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,96
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,89
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,85
KIKARE/DF	<3	<5	1,84
RMR	En az	En az	0,092
KIKARE	En az	En az	314,94

Kikare testi; gerçekleşen ve gözlenen değerlerin birbirlerine yakın olup olmadığını anlamamıza yarar. Standart değerlere göre değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görölmektedir. Ayrıca modelin bütününe değerlendirilmesinde bir kriter olan KIKARE/DF oranının 1,84 gibi bir seviyede olması dikkat çekicidir. Modelimizin bu değerleri sağladığını gördükten sonra değişkenler arası doğrudan ve dolaylı etkiler değerlendirilebilir.

3.6.4. Hipotezlerin Yorumlanması

Alfa %1 önem düzeyinde Z_{kritik} değer 2,58 olarak ele alınmıştır. Hesaplanacak olan $Z_{\text{istatistik}}$ değerler Z_{kritik} değerler ile karşılaştırılacaktır.

$OB1 = -0.41*IS1 - 0.093*IS2 + 0.14*IS3, \text{Errorvar.} = 0.87, R^2 = 0.13$
$\begin{matrix} (0.14) & (0.16) & (0.22) & (0.16) \\ -3.03 & -0.59 & 0.62 & 5.42 \end{matrix}$

OB1 (DUYGUSAL BAĞLILIK) = -0,41*IS1 (RAHATLIK VE GÜVEN)

Bağımsız değişkenimiz olan “Rahatlık ve Güven” boyutu, bağımlı değişkenimiz olan “Duygusal Bağlılık” boyutunu negatif yönde etkilemiş olup bağımsız değişkenimizdeki bir birimlik bir artış duygusal bağlılık boyutunda 0,41 birim azalışa sebebiyet verecektir. Dolayısıyla “*Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “duygusal bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır*” şeklinde ifade edilen H1 hipotezi kabul edilir.

OB1 (DUYGUSAL BAĞLILIK) = -0,093*IS2 (YETENEK VE BÜYÜME)

Bağımsız değişkenimiz olan “Yetenek ve Büyüme” boyutu ile bağımlı değişkenimiz olan “Duygusal Bağlılık” boyutu arasında ilişki yoktur. Dolayısıyla “*Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “duygusal bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır*” şeklinde ifade edilen H5 hipotezi reddedilir.

OB1 (DUYGUSAL BAĞLILIK) = -0,093*IS3 (STATÜ VE BAĞIMSIZLIK)

Bağımsız değişkenimiz olan “Statü ve Bağımsızlık” boyutu ile bağımlı değişkenimiz olan “Duygusal Bağlılık” boyutu arasında ilişki yoktur. Dolayısıyla “*Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “statü ve bağımsızlık” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “duygusal bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır*” şeklinde ifade edilen H9 hipotezi reddedilir.

Bağımsız değişkenimiz olan İş Değerleri, bağımlı değişkenimiz Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılığı %13 oranında açıklamaktadır.

$OB2 = -0.34*IS1 - 0.20*IS2 + 0.19*IS3, Errorvar.= 0.90, R^2 = 0.10$			
(0.14)	(0.17)	(0.23)	(0.15)
-2.50	-1.20	0.85	5.96

OB2 (DEVAM BAĞLILIĞI) = -0,34*IS1 (RAHATLIK VE GÜVEN)

Bağımsız değişkenimiz olan “Rahatlık ve Güven” boyutu, bağımlı değişkenimiz olan “Devam Bağlılığı” boyutunu negatif yönde etkilemiş olup bağımsız değişkenimizdeki bir birimlik bir artış devam bağlılığı boyutunda 0,34 birim azalışa sebebiyet verecektir. Dolayısıyla *“Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” arasında anlamlı bir ilişki vardır”* şeklinde ifade edilen H2 hipotezi kabul edilir.

OB2 (DEVAM BAĞLILIĞI) = -0,20*IS2 (YETENEK VE BÜYÜME)

Bağımsız değişkenimiz olan “Yetenek ve Büyüme” boyutu ile bağımlı değişkenimiz olan “Devam Bağlılığı” boyutu arasında ilişki yoktur. Dolayısıyla *“Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” arasında anlamlı bir ilişki vardır”* şeklinde ifade edilen H6 hipotezi reddedilir.

OB2 (DEVAM BAĞLILIĞI) = 0,19*IS3 (STATÜ VE BAĞIMSIZLIK)

Bağımsız değişkenimiz olan “Statü ve Bağımsızlık” boyutu ile bağımlı değişkenimiz olan “Devam Bağlılığı” boyutu arasında ilişki yoktur. Dolayısıyla *“Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “statü ve bağımsızlık” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” arasında anlamlı bir ilişki vardır”* şeklinde ifade edilen H10 hipotezi reddedilir.

Bağımsız değişkenimiz olan İş Değerleri, bağımlı değişkenimiz Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığını %10 oranında açıklamaktadır.

$$\text{OB3} = -0.0038 \cdot \text{IS1} + 0.0043 \cdot \text{IS2} + 0.75 \cdot \text{IS3}, \text{Errorvar.} = 0.44, R^2 = 0.56$$

(0.13)	(0.16)	(0.22)	(0.089)
-0.030	0.027	3.37	4.87

OB3 (NORMATİF BAĞLILIK) = -0,0038*IS1 (RAHATLIK VE GÜVEN)

Bağımsız değişkenimiz olan “Rahatlık ve Güven” boyutu ile bağımlı değişkenimiz olan “Normatif Bağlılık” boyutu arasında ilişki yoktur. Dolayısıyla “*Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “normatif bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır*” şeklinde ifade edilen H3 hipotezi reddedilir.

OB3 (NORMATİF BAĞLILIK) = 0,0043*IS2 (YETENEK VE BÜYÜME)

Bağımsız değişkenimiz olan “Yetenek ve Büyüme” boyutu ile bağımlı değişkenimiz olan “Normatif Bağlılık” boyutu arasında ilişki yoktur. Dolayısıyla “*Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “normatif bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır*” şeklinde ifade edilen H7 hipotezi reddedilir.

OB3 (NORMATİF BAĞLILIK) = 0,75*IS3 (STATÜ VE BAĞIMSIZLIK)

Bağımsız değişkenimiz olan “Statü ve Bağımsızlık” boyutu, bağımlı değişkenimiz olan “Normatif Bağlılık” boyutunu pozitif yönde etkilemiş olup bağımsız değişkenimizdeki bir birimlik bir artış normatif bağlılık boyutunda 0,75 birim artışa sebebiyet verecektir. Dolayısıyla “*Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “statü ve bağımsızlık” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “normatif bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır*” şeklinde ifade edilen H11 hipotezi kabul edilir.

Bağımsız değişkenimiz olan İş Değerleri, bağımlı değişkenimiz Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan Normatif Bağlılığı %56 oranında açıklamaktadır.

$IP=0.10*OB1 + 0.14*OB2+0.083*OB3+0.61*IS1 + 0.55*IS2-0.39*IS3, Errorvar=0.57,R^2= 0.43$						
(0.080)	(0.080)	(0.14)	(0.16)	(0.18)	(0.30)	(0.12)
1.29	1.73	0.59	3.79	3.10	-1.30	4.66

IP (İŞ PERFORMANSI) = 0,10*OB1 (DUYGUSAL BAĞLILIK)

Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan “Duygusal Bağlılık” boyutu ile bağımlı değişkenimiz olan “İş Performansı” boyutu arasında ilişki yoktur. Dolayısıyla *“Çalışanların örgütsel bağlılıklarının alt boyutu olan “duygusal bağlılık” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır”* şeklinde ifade edilen H13 hipotezi reddedilir.

IP (İŞ PERFORMANSI) = 0,14*OB2 (DEVAM BAĞLILIĞI)

Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan “Devam Bağlılığı” boyutu ile bağımlı değişkenimiz olan “İş Performansı” arasında ilişki yoktur. Dolayısıyla *“Çalışanların örgütsel bağlılıklarının alt boyutu olan “devam bağlılığı” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır”* şeklinde ifade edilen H14 hipotezi reddedilir.

IP (İŞ PERFORMANSI) = 0,083*OB3 (NORMATİF BAĞLILIK)

Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan “Normatif Bağlılık” boyutu ile bağımlı değişkenimiz olan “İş Performansı” boyutu arasında ilişki yoktur. Dolayısıyla *“Çalışanların örgütsel bağlılıklarının alt boyutu olan “normatif bağlılık” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır”* şeklinde ifade edilen H15 hipotezi reddedilir.

IP (İŞ PERFORMANSI) = 0,61*IS1 (RAHATLIK VE GÜVEN)

İş Değerlerinin alt boyutu olan “Rahatlık ve Güven”, bağımlı değişkenimiz olan “İş Performansı” boyutunu pozitif yönde etkilemiş olup bağımsız değişkenimizdeki bir birimlik bir artış iş performansı boyutunda 0,61 birimlik artışa sebebiyet verecektir. Dolayısıyla *“Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır”* şeklinde ifade edilen H4 hipotezi kabul edilir.

IP (İŞ PERFORMANSI) = 0,55*IS2 (YETENEK VE BÜYÜME)

İş Değerlerinin alt boyutu olan “Yetenek ve Büyüme”, bağımlı değişkenimiz olan “İş Performansı” boyutunu pozitif yönde etkilemiş olup bağımsız değişkenimizdeki bir birimlik bir artış iş performansı boyutunda 0,55 birimlik artışa sebebiyet verecektir. Dolayısıyla “*Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır*” şeklinde ifade edilen H8 hipotezi kabul edilir.

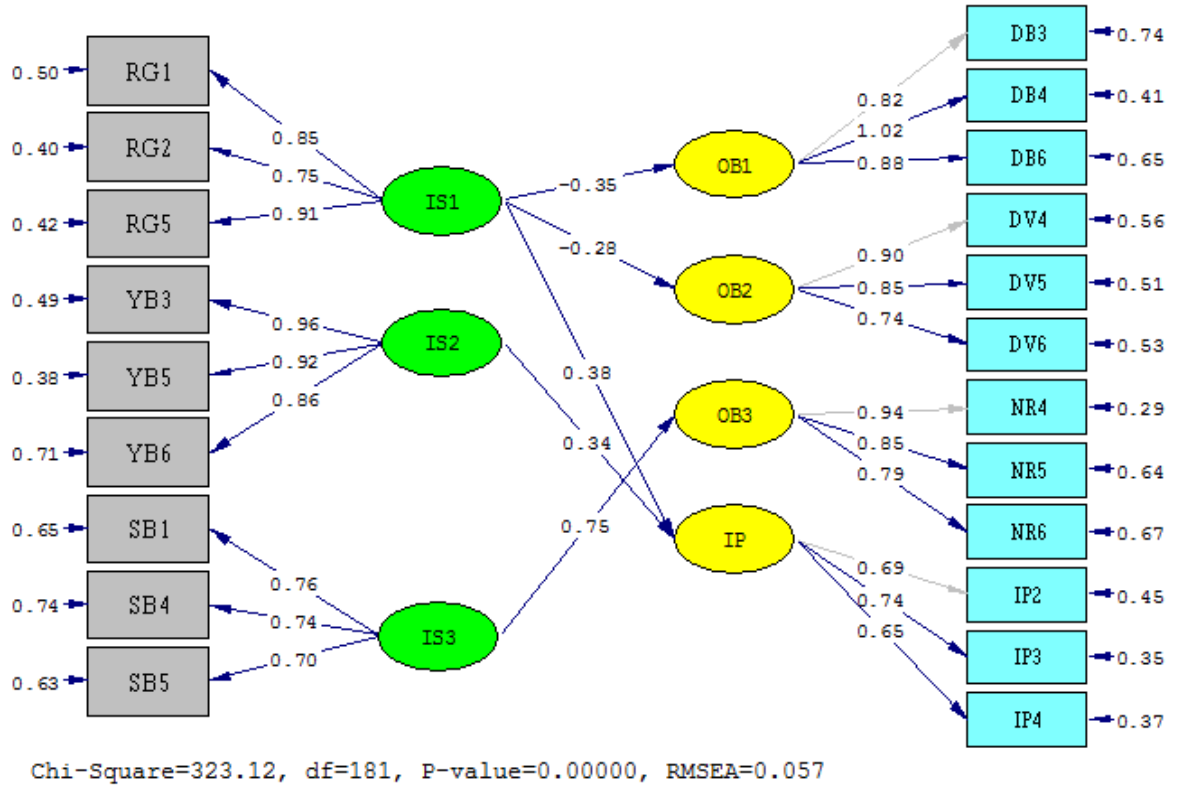
IP (YETENEK VE BÜYÜME) = -0,39*IS3 (STATÜ VE BAĞIMSIZLIK)

İş Değerlerinin alt boyutu olan “Statü ve Bağımsızlık” ile bağımlı değişkenimiz olan “İş Performansı” boyutu arasında bir ilişki yoktur. Dolayısıyla “*Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “statü ve bağımsızlık” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır*” şeklinde ifade edilen H12 hipotezi reddedilir.

İş Değerleri ve Örgütsel Bağlılık, bağımlı değişken olan İş Performansını %43 oranında açıklamaktadır.

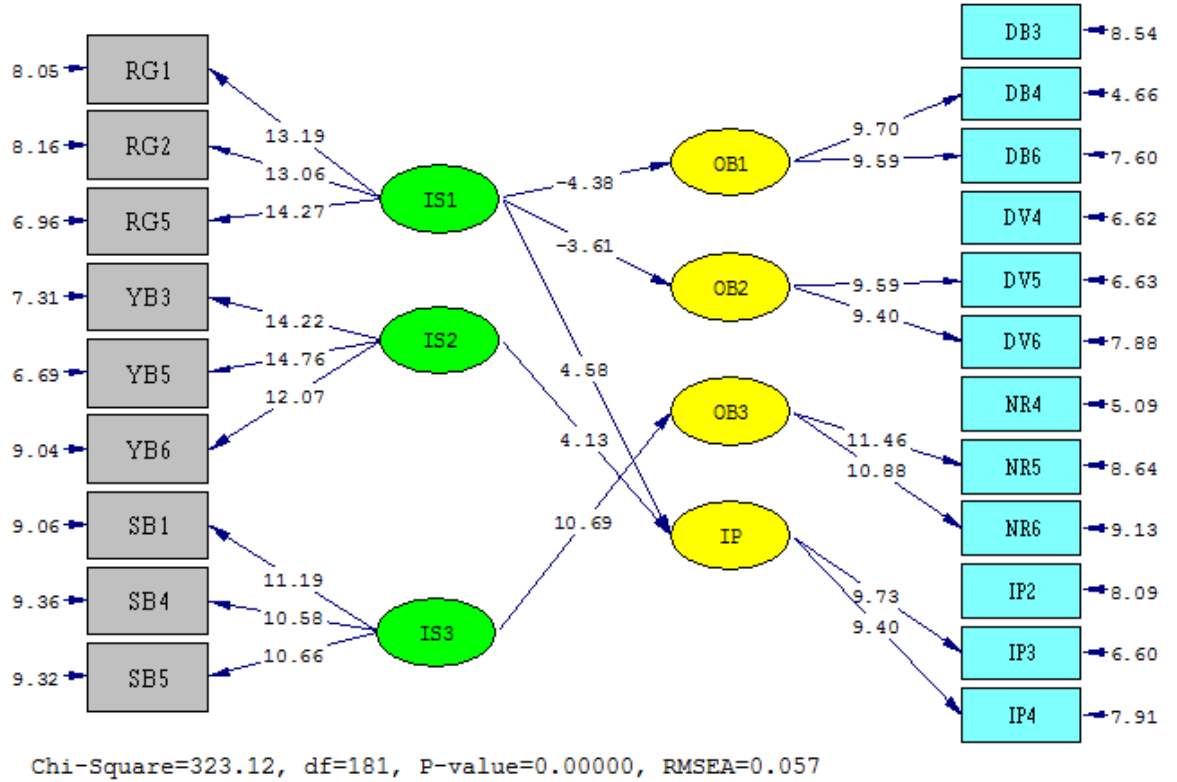
Yapılan bu modelden hareketle anlamsız olan değişkenler arasındaki ilişkiler gözardı edilerek yeniden model kurulmuştur. Çıkan tüm ifadeler istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Yeni modelimiz aşağıdadır.

Genel Modelimiz:



Şekil 3.16: Faktör Analizinin Yapısal Eşitlik Modeli Üzerindeki İkinci Gösterimi

Z değerleri:



Şekil 3.17: Z Değerleri

Oluşan Yeni Değerler:

$OB1 = -0.35 \cdot IS1, \text{ Errorvar.} = 0.88, R^2 = 0.12$
$(0.079) \quad (0.16)$
$-4,38 \quad 5.47$

OB1 (DUYGUSAL BAĞLILIK) = -0,35*IS1 (RAHATLIK VE GÜVEN)

Bağımsız değişkenimiz olan “Rahatlık ve Güven” boyutu, bağımlı değişkenimiz olan “Duygusal Bağlılık” boyutunu negatif yönde etkilemiş olup bağımsız değişkenimizdeki bir birimlik bir artış duygusal bağlılık boyutunda 0,35 birim azalışa sebebiyet verecektir. Dolayısıyla “Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “duygusal bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde ifade edilen H1 hipotezi kabul edilir.

Bağımsız değişkenimiz olan İş Değerlerinin alt boyutu rahatlık ve güven, bağımlı değişkenimiz Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılığı %12 oranında açıklamaktadır.

$OB2 = -0.28*IS1, Errorvar.= 0.92, R^2 = 0.080$
$(0.078) \quad (0.15)$
$-3,61 \quad 6,01$

OB2 (DEVAM BAĞLILIĞI) = -0,28*IS1 (RAHATLIK VE GÜVEN)

Bağımsız değişkenimiz olan “Rahatlık ve Güven” boyutu, bağımlı değişkenimiz olan “Devam Bağlılığı” boyutunu negatif yönde etkilemiş olup bağımsız değişkenimizdeki bir birimlik bir artış duygusal bağlılık boyutunda 0,28 birim azalışa sebebiyet verecektir. Dolayısıyla “*Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” arasında anlamlı bir ilişki vardır*” şeklinde ifade edilen H2 hipotezi kabul edilir.

Bağımsız değişkenimiz olan İş Değerlerinin alt boyutu rahatlık ve güven, bağımlı değişkenimiz Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığını %8 oranında açıklamaktadır.

$OB3 = 0,75*IS3, Errorvar.= 0.43, R^2 = 0.57$
$(0.071) \quad (0.081)$
$10,69 \quad 5,34$

OB3 (NORMATİF BAĞLILIK) = 0,75*IS3 (STATÜ VE BAĞIMSIZLIK)

Bağımsız değişkenimiz olan “Statü ve Bağımsızlık” boyutu, bağımlı değişkenimiz olan “Normatif Bağlılık” boyutunu pozitif yönde etkilemiş olup bağımsız değişkenimizdeki bir birimlik bir artış normatif bağlılık boyutunda 0,75 birim artışa sebebiyet verecektir. Dolayısıyla “*Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “statü ve bağımsızlık” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “normatif bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır*” şeklinde ifade edilen H11 hipotezi kabul edilir.

Bağımsız değişkenimiz olan İş Değerlerinin alt boyutu statü ve bağımsızlık, bağımlı değişkenimiz Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılığı %57 oranında açıklamaktadır.

IP =	0,38*IS1,	+ 0,34*IS2	Errorvar.= 0.64,R² = 0.36
	(0.083)	(0,081)	(0.12)
	4,58	4,13	5,32

IP (İŞ PERFORMANSI) = 0,38*IS1 (RAHATLIK VE GÜVEN)

Bağımsız değişkenimiz olan “Rahatlık ve Güven” boyutu, bağımlı değişkenimiz olan “İş Performansı” boyutunu pozitif yönde etkilemiş olup bağımsız değişkenimizdeki bir birimlik bir artış İş Performansı boyutunda 0,38 birim artışa sebebiyet verecektir. Dolayısıyla “*Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır*” şeklinde ifade edilen H4 hipotezi kabul edilir.

IP (İŞ PERFORMANSI) = 0,34*IS2 (YETENEK VE BÜYÜME)

Bağımsız değişkenimiz olan “Yetenek ve Büyüme” boyutu, bağımlı değişkenimiz olan “İş Performansı” boyutunu pozitif yönde etkilemiş olup bağımsız değişkenimizdeki bir birimlik bir artış İş Performansı boyutunda 0,34 birim artışa sebebiyet verecektir. Dolayısıyla “*Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır*” şeklinde ifade edilen H8 hipotezi kabul edilir.

Bağımsız değişkenimiz olan İş Değerlerinin alt boyutları “rahatlık ve güven” ile “yetenek ve büyüme”, bağımlı değişkenimiz olan “iş performansı” boyutunu %36 oranında açıklamaktadır.

Yapılan bu modelden hareketle anlamsız olan değişkenler arasındaki ilişkiler göz ardı edilerek yeniden model kurulmuştur ve oluşan yeni değerler tablo 3.20’de gösterilmektedir.

Tablo 3.20: Veri Uyum Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Önerilen Uyum
RMSEA	0<RMSEA<0.05	0.05<RMSEA<0.10	0,057
NFI	0,95≤NFI≤1	0,90≤NFI≤95	0,92
NNFI	0,97≤NNFI≤1	0,95≤NNFI≤0,97	0,96
CFI	0,97≤CFI≤1	0,95≤CFI≤0,97	0,96
GFI	0,95≤GFI≤1	0,90≤GFI≤0,95	0,89
AGFI	0,90≤AGFI≤1	0,85≤AGFI≤0,90	0,86
KIKARE/DF	<3	<5	1,78
RMR	En az	En az	0,092
KIKARE	En az	En az	323,12

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ

Günümüz iş dünyasındaki kurumların ya da örgütlerin çalışma prensipleriyle ilgili gelişmelerini anlamak için geçmişe baktığımızda, son dönemde yapılan araştırmaların ağırlıklı olarak insan kaynağı üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Kurum ya da örgütlerin başarılarına en fazla katkısı olan faktör insan kaynağıdır. Fakat insanın çok yönlü ve birbirinden farklı bir yapıya sahip olması onun anlaşılabilmesi için birçok çalışma yapılmasına neden olmuştur. Bu çerçevede kurum ya da örgüt üyelerinin daha iyi performans sergilemelerinin nedenlerinin belirlenmesi, çalıştıkları ya da üyesi oldukları kuruma bağlılıklarının anlaşılması, kendi değerlerinin iş yaşamıyla uyumlu olup olmadığının anlaşılması ve bunların çalışma ortamına etkilerinin belirlenmesi amacıyla birçok araştırmacı çalışmalarda bulunmuştur (Roe ve Ester, 1999; Özmete, 2007; Manhardt, 1972; Meyer ve Allen, 1991). Birbirinden farklı yapıda olan ve farklı görevlerde çalışan onca insanı etkin ve verimli bir biçimde çalıştırmak çok önemlidir. Bunu başarabilmek için örgütsel bağlılığın sağlanması en önemli durumlardandır. Çalışanların iş değerlerinin daha iyi anlaşılıp bağlılık ve performansla pozitif yönde etkisinin tespit edilmesi kurumlar açısından önem teşkil etmektedir. Bu sebeple çalışanlar üzerinde yapılacak olan bu çalışmanın konusu, farklı disiplinlerden çalışmacıların gerçekleştirdikleri araştırmaların bulguları da dikkate alınarak; iş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmanın amacı; Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi çalışanlarının iş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisinin incelenmesidir. Üniversitede kadrolu olarak 481 çalışan bulunmaktadır. Anket yöntemiyle yapılan araştırmamızda 250 çalışana ulaşılmıştır, ama bunlardan 244'ü dikkate alınmıştır. Bu inceleme yapılırken iş değerlerinin alt boyutları olan; “rahatlık ve güven”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, “normatif bağlılık” ve iş performansı arasındaki ilişki de ortaya konmaya çalışılmıştır. Bunun yanında demografik değişkenlerin, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın alt boyutları ve iş performansını nasıl etkilediği de araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır. Bu amaçla 15 adet hipotez kurulmuş ve bunların doğrulukları ispatlanmaya çalışılmıştır.

4.1. Araştırmanın Uygulamaya Yönelik Sonuçları

Literatüre göre oluşturulan modeli test etmek için anket metodu ile veri toplanmış olup istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Anketin güvenirlik katsayısı hesaplama tekniklerinden İç tutarlılık yöntemi seçilmiştir. Bunun içinden de Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Güvenirlik katsayıları sosyal bilimler için istatistik programı olan SPSS.18 paket programı ile belirlenmiş olup tablo 3.4'te belirtildiği gibi yüksek bir güvenirlik sağlanmıştır. Anketin geçerlilik çalışmasında yapı geçerliliğine bakılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizine göre tablo 3.5'te görüldüğü gibi faktör yükleri yüksek bir seviyede gerçekleşmiştir. Analiz ve yorumların yapılmasında oransal karşılaştırmalar yanında kurumda çalışanların iş değerleri boyutlarının örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişki “yapısal eşitlik modeli” kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır.

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde erkek çalışanların (%61,5), evli olanların (%60,2), idari birimde çalışanların (%54,1), 23-27 yaş arası olanların (%30,7), lisans mezunu olanların (%32), hizmet yılı 7 ve üzeri olanların (%36,5) kendi kategorilerinde çoğunluğu oluşturdukları görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların iş değerlerinin alt boyutları olan ; “rahatlık ve güven”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” kavramlarının örgütsel bağlılığın alt boyutları olan “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, “normatif bağlılık” ve iş performansı üzerindeki etkileri şu yöndedir:

İş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven”, bağımlı değişkenimiz örgütsel bağlılığın alt boyutları olan “duygusal bağlılık” ve “devam bağlılığı” boyutlarını negatif yönde, iş performansını ise pozitif yönde etkilemiş olup “normatif bağlılık” ile aralarında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Elde edilen bulgulara göre çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” arttıkça, “duygusal bağlılık” ve “devam bağlılığı” boyutlarında azalma, performansta ise tam tersine artma görülecektir. Literatürde bu alanda yapılan çalışma sonuçları farklılık göstermektedir. Özcan (2008) çalışmasında rahatlık ve güven boyutu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamışken, Meyer ve diğerleri rahatlık ve güven maddeleri ile devam bağlılığının, olumlu ilişkisinden bahsetmişlerdir (Meyer vd., 1998). Çalışmada elde

edilen sonuçlar ise bunlardan farklıdır ve rahatlık ve güven ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğudur.

Çalışanlar üzerindeki bazı yaptırımlar işyeri ciddiyetinin sağlanması, görevlerin layıkıyla yerine getirilmesi ve kurumun başarılı bir şekilde hayatını devam ettirmesi açısından olması zorunlu durumlardır. Her çalışanın aynı özellikte olmadığı ve yapılan işe karşı tutumlarının farklılık gösterdiği düşünülürse, kurumun disiplini açısından çalışanlar üzerinde adil bir sistemin uygulanması gerekir. Çalışana fazla serbest davranma fırsatının sunulması ya da çalışmasındaki ciddiyetsizlikler neticesinde tepkisiz kalınması, çalışanda işine önem göstermeme olgusunun oluşmasına sebebiyet verebilir. Yaptırım eksikliği ise disiplinin sağlanmasını güçleştirir. Bu çerçeveden bakıldığında çalışma neticesinde bulunan sonuç isabetlidir. Aşırı rahatlık ve güven olgusunun oluşması hem duygusal bağlılıkta, hem de devam bağlılığında olumsuz sonuçlar doğuracağı için bunların bir denge içerisinde ele alınarak değerlendirilmesi kurum açısından önem arz etmektedir.

İş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” kavramının bağımlı değişkenimiz örgütsel bağlılığın alt boyutları olan “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” boyutları ile arasında bir ilişkiye rastlanmamış, ancak çalışanların performansı ile pozitif yönde bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” arttıkça performanslarında yükseliş görüleceği sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde iş değerlerinin kişilik, iş tatmini, motivasyon, iş performansı, örgütsel bağlılık, kariyer seçimi ve işe uyumla ilgili olduğunu belirten çalışmalar vardır (Berings vd., 2004; Meglino ve Ravlin, 1998). Meyer ve diğerleri yetenek ve büyüme maddeleri ile duygusal bağlılığın olumlu ilişkisinden bahsetmişlerdir (Meyer vd., 1998). Bu çalışmada ise iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” kavramının örgütsel bağlılıkla bir ilişkisi bulunamamış, ancak iş performansı ile pozitif yönde ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Yetenek ve kabiliyeti yüksek olan çalışanların performansları da yüksektir. Yaptıkları işi daha çabuk kavrayarak hızlı bir şekilde başaran çalışanlar, kurumlar açısından önemlidir. Bazı kurumlarda personel seçimi yapılırken kabiliyet testlerinin yapıldığı bilinmektedir. Bu çerçeveden bakıldığında çalışmadan çıkan sonuç, bu alanda yapılan çalışmaların bazıları ile benzerlik göstermektedir.

İş değerlerinin alt boyutu olan “statü ve bağımsızlık” kavramının, bağımlı değişkenimiz örgütsel bağlılığın alt boyutları olan “duygusal bağlılık” ve “devam bağlılığı” ile iş performansı arasında bir ilişkiye rastlanmamış, ancak “normatif bağlılık” ile pozitif yönde bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “statü ve bağımsızlık” arttıkça “normatif bağlılık” boyutunda da artış görüleceği sonucuna ulaşılmıştır. Normatif bağlılık, kendini kuruma adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapar. Buradan hareketle çalışanların daha rahat bir ortamda çalışması, statülerindeki olumlu yönde düzenlemeler neticesinde örgütlerine karşı bağlılık geliştirdikleri söylenebilir. Koslowsky ve Elizur’un çalışmalarında da benzer bulgular elde edilmiş ve bağımsız şekilde çalışmaya imkân tanıyan ve yeteneklerini kullanmaya da olanak sağlayan bir işin, çalışanların örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır (Sagie vd., 1996).

Yöneticilik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığına yönelik araştırmalarında Terzi ve Kurt (2005) yöneticinin demokratik bir yönetici olmasının yani “tarafsız ve adil” olmasının çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırdığını belirtirken, otoriter ve ilgisiz yöneticilik davranışlarının ise çalışanların örgütsel bağlılıklarını azaltacağını ifade etmektedirler. Türkiye’de yapılan bir diğer çalışmada Sabuncuoğlu (2007) yönetici desteğinin çalışanların örgütsel bağlılığını artırdığını belirtmektedir. Duygusal bağlılık örgütün sağlam temeller üzerinde olması için gereklidir çünkü çalışanların örgüte karşı güçlü duygusal bağlılık duymaları, örgütle ilgili tüm ilişkilerinde, gereksinim duyduklarından değil, istedikleri için örgütte kalmaya devam etmelerinden kaynaklanmaktadır (Wasti, 2005). Dolayısıyla bağlılığı kuvvetli çalışanlara sahip olan örgütler hem daha uzun süre hayatta kalır hem de performansları yüksek olur. Çalışma neticesinde elde edilen bulgular sadece iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ile “duygusal bağlılık” arsında anlamlı bir ilişki olduğunu ama bunun negatif yönde olduğunu göstermektedir. Kurum açısından olumlu ve olumsuz yönleri olan bu sonuç farklı şekillerde yorumlanabilir. Literatürdeki bazı çalışmalar örnek alınarak yorum yapılacak olursa, (Terzi ve Kurt, 2005; Sabuncuoğlu, 2007), yöneticilerin, çalışanların bağlılıklarını artırmak için birtakım çalışmalar yapması, çalışanlarla belirli çerçevelerde daha yakın ilişkiler kurması kurumdaki çalışanların bağlılıklarının artması açısından faydalı olacaktır.

Araştırma sonuçlarına göre, öne sürdüğümüz hipotezlerden 5 tanesi kabul edilmiştir.

H1. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “duygusal bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” ile “iş performansı” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H11. Çalışanların iş değerlerinin alt boyutu olan “statü ve bağımsızlık” ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “normatif bağlılık” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Demografik değişkenlerden olan “cinsiyet” ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi test eden ANOVA sonuçlarına göre aralarında ilişki bulunamamıştır. Literatürde cinsiyetin iş değerleri üzerine etkisi konusundaki çalışmaların olduğu ve bunların farklılıklar gösterdiği görülmektedir (Elizur, 1994; Velasco, 1998; Boylu vd., 2007; Topaloğlu vd., 2008). Bu çalışmada değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Demografik değişkenlerden olan “medeni durum” ile sadece iş değerlerinin alt boyutu olan “rahatlık ve güven” ($p=0,047>0,05$) arasında ilişki tespit edilmiştir. Aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu söylenebilir. Çıkan sonuçlara göre bekârların evlilerden daha yüksek derecede “rahatlık ve güven” boyutuna sahip oldukları görülmektedir. Bekâr insanların evli insanlardan daha az sorumluluklarının olduğunu ve sadece kendilerinden sorumlu olduklarını düşünecek olursak çıkan sonuç anlamlıdır.

Demografik değişkenlerden olan “çalışılan birim” ile iş değerleri ($p=0,00>0,05$), ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve güven” ($p=0,02>0,05$), “yetenek ve büyüme” ($p=0,00>0,05$), “statü ve bağımsızlık” ($p=0,00>0,05$), ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” ($p=0,000>0,05$), arasında ilişki tespit edilmiştir. Aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu söylenebilir. Sonuçlar akademik kadroda çalışanların iş değerleri ortalamalarının idari kadroda çalışanlardan daha fazla olduğunu göstermektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus kurumun bir üniversite

olmasıdır. İş değerlerine bakıldığında eğitim seviyesi ile doğru orantılı sonuçların çıktığını, bağlılığın ise eğitimle negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucunu bulmuştuk. Çalışılan birim nazarından değerlendirecek olursak akademisyenler eğitim seviyeleri yüksek kimselerdir ve iş değerleri ortalamalarının da eğitim seviyeleri ile doğru orantılı olarak yüksek olması anlamlıdır. İdari personelin eğitim seviyesi akademisyenlere göre daha geride olmasından dolayı devam bağlılığı idari personelde daha yüksek çıkmıştır.

Demografik değişkenlerden olan “yaş” ile sadece örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” ($p=0,003>0,05$) arasında ilişki tespit edilmiştir. Aralarında anlamlı bir farklılığın olduğu söylenebilir. Sonuçlar incelendiğinde 43-47 yaş arası grubun bağlılığının en fazla olduğu görülmektedir. Daha yaşlı olan çalışanlar arzu edilen iş koşullarıyla var olan iş koşulları arasındaki karşılaştırmayı daha iyi yapabilmektedirler. Yaşı daha büyük olan çalışanlar daha yüksek maaş almaktadırlar. Daha yaşlı olan çalışanlar, gençlerden daha uzun süredir o işte çalışmaktadırlar (Spector, 1996). Yaş ilerledikçe ödüllerin artması da iş doyumuna yol açan bir etken olabileceğinden söz edilmektedir (Mortimer, 1979). Dolayısıyla bağlılığın da yaş ile artması anlamlıdır.

Demografik değişkenlerden olan “eğitim düzeyi” ile iş değerleri ($p=0,00>0,05$), iş değerlerinin alt boyutu olan “yetenek ve büyüme” ($p=0,00>0,05$), “statü ve bağımsızlık” ($p=0,008>0,05$), ile örgütsel bağlılık ($p=0,049>0,05$), ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devam bağlılığı” ($p=0,00>0,05$), arasında ilişki tespit edilmiştir. Aralarında anlamlı bir farklılığın olduğu söylenebilir. İş değerlerine bakıldığında eğitim seviyesi ile doğru orantılı sonuçlar çıkmıştır. Bağlılık ise eğitimle negatif yönlü bir ilişkiye sahiptir. Düşük eğitim seviyesine sahip olanların bağlılıkları daha fazladır. Bunun en büyük nedeninin, daha iyi eğitim düzeyine sahip olanların daha kolay iş bulabildikleri ve bunun sonucu olarak da buldukları pozisyona daha az adapte oldukları düşünülmektedir (Mowday, vd., 1979: 224; Abdullah ve Shaw, 1999: 78).

Demografik değişkenlerden olan “hizmet yılı” ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi test eden ANOVA sonuçlarına göre ilişkiye rastlanmamıştır. Literatürde yapılan bazı çalışmalar da bu bulguyu destekler niteliktedir (Yalçın ve İplik, 2005).

Tablodaki demografik değişkenlerin korelasyon katsayılarına bakıldığında en kuvvetli ilişkinin “eğitim düzeyi” ile “çalışılan birim” arasında olduğu anlaşılmaktadır. Bu ilişki yüksek düzeydedir, anlamlıdır ve pozitif yöndedir.

Genç ve dinamik bir kadroya sahip olan Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinin akademik yaşamına başlamasıyla birlikte şehir-toplum-üniversite kaynaşması başlamış, Osmaniye’de ekonomik, sosyal, kültürel ve bilimsel anlamda bir hareketlilik yaşanmaya başlanmıştır. Bu çerçeveden bakıldığında Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi tüm kadrosuyla birlikte yalnızca kendi kurumuna değil, aynı zamanda bulunduğu ile ve yeni nesil olarak niteleyebileceğimiz öğrencilerine karşı da sorumludur. Uzun yıllar bulunduğu bölgede hizmet vereceği de düşünülürse, üniversitenin çalışanlarıyla birlikte bulunduğu bölgenin ilerlemesinde lider kuruluş olma özelliğini en iyi şekilde yerine getirmesi gerekir. Bunu başarabilmesi için bünyesindeki çalışanlarla birlikte, en iyi performansı sergileyecek şekilde çalışılmalıdır. Çalışma neticesinde elde edilen sonuçlar üniversitenin çalışanlarıyla birlikte en iyi performansı sergilemeleri için yardımcı kaynak olarak değerlendirilebilir. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi çalışanlarının iş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisini inceleyen bu çalışma ileride yapılacak olan araştırmalara kaynak niteliğinde değerlendirilebilir. İleride yapılacak olan benzer çalışmalarda “iş tatmini” boyutunun da ele alınması, durumun daha geniş çerçeveden bakılarak değerlendirilmesi açısından faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abdullah, M.H.A. ve Shaw, J. D. (1999), "Personal Factors and Organizational Commitment: Main Interactive Effects in The United Arab Emirates", *Journal of Managerial Issues*, 11 (1), Spring, ss. 77-93.
- Akal, Z. (1992), *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi*, MPM Yayınları, Ankara.
- Aldemir, C., Ataol, A. ve Budak, G. (2001), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Barış Yayınları, 4. Baskı, İzmir.
- Ali, A. J. ve Al-Kazemi, A. (2005), "The Kuwaiti Manager: Work Values and Orientations", *Journal of Business Ethics*, 60, ss. 63-73.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects, *Journal of Business Research*, 26, ss. 49-61.
- Al-Meer, A.R. (1989), "Organizational commitment: a comparison of Westerns Asians and Saudis", *International Studies of Management and Organization*, 19 (2), ss. 74-84.
- Al-Otaibi, A. (1993), "The Effect of Organizational Commitment and Personal Factors on Job Performance of Kuwaiti and Arab Work Force in The Government Sector in The State of Kuwait", *Arab Journal for Administrative Sciences*, 11(1), ss. 109-134.
- Anastasi, A. (1990), "Psychological Testing", 6th ed., Maxwell MacMillian International Editions, NewYork, ss. 13-46.
- Angle, H., Perry, J. (1981), "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness", *Administrative Science Quarterly*, 26, ss. 1-14.
- Argon, T. (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Basımevi, Ankara.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe T. (2004), "Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (7), ss. 1-30.
- Balcı, A. (2003), *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Balay, R. (2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206, Ankara.

- Barutçugil, İ. (2002), *Performans Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hiz. Ltd. Şti., İstanbul.
- Bayram, L. (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, Ekim-Aralık, Sayı 59.
- Becker, H. S. (1960), “Notes On the Concept of Commitment”, *The American Journal of Sociology*, 66, ss. 32-40.
- Benligiray, S. (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Berings, D., Fruyt, F. ve Bouwen, R. (2004), “Work Values and Personality Traits as Predictors of Enterprising and Social Vocational Interests”, *Personality and Individual Differences*, 36, ss. 349-364.
- Betz, M., O’Connell, L. (1989), “Work orientations of males and females: Exploring the gender socialization approach”, *Sociological Inquiry*, C. 59, S. 3, ss. 318-330.
- Bingöl, D. (1990), “Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler”, *Atatürk Üniversitesi Yay.* No: 676, Erzurum.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993), ”Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance”, *Personnel Selection in Organizations*, Derl. Schmitt, N. ve Borman, W.C., San Francisco, Ca: Jossey-Bass, ss. 71–98.
- Boylu, Y. , Pelit, E. ve Güçer, E. (2007), “Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44, 511, ss. 55–74.
- Buchanan, B. (1974), “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, V.: 19, s. 533.
- Büyüköztürk, Ş. (2002), “Sosyal Bilimleri İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik Araştırma Deseni-SPSS Uygulamaları ve Yorum”, *Pegen Yayıncılık*, Ankara, ss. 34-45.
- Canman, A.D. (1993), *Çağdaş Personel Yönetimi*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- Canman, A.D. (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Yargı Yayınevi, Ankara.
- Çakar, N.D. ve Ceylan, A. (2005), “İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), s. 52-66.
- Çakır, Ö. (2007), “İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği”, *Çalışma ve Toplum*, S. 12, ss. 117-139.

- Çalık, T. (2003), *Performans Yönetimi: Tanımlar Kavramlar İlkeler*, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara.
- Çekmecelioğlu, H. (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Haziran, 8 (2), ss. 153-168.
- Çelebi, M. A. (2009), “Örgütsel Bağlılığın Sağlanılmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme”, *Yüksek Lisans Tezi*, T.C. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Çetinel, E. (2008), “Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay”, *Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çiçek, R. (1993), *Kamu Hizmetinde Performans Değerlendirme ve Performansa Dayalı Ücret Programları*, Ankara: T.C. Devlet Personel Başkanlığı Yayınları, Yayın No: 176.
- Çöl, G. (2004), “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2.
- Çöl, G., (2008), “Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 9/1, ss. 35-46.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007), “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı: 29, ss. 37-61.
- Dolu, B. (2011), “Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma” *Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Dose, J. (1997), “Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, ss.219–240.
- Eaton, S. (2003), If You Can Use Them: Flexibility Policies, Organizational Commitment and Perceived Performance. *Industrial Relations*, 42, ss. 145–167.
- Ekşi, H., Asan, T., Ekşi, F. Ve Doğan, A. (2008), Bireysel değerler envanteri'nin dilsel eşdeğerlik geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 27, ss. 15-38.

- Elizur, D. (1984), "Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes", *Journal of Applied Psychology*, 69, ss. 379-389.
- Elizur, D. (1994), "Gender and Work Values: A Comparative Analysis", *The Journal of Social Psychology*, 134, 2, ss.201-212.
- Elizur, D. ve Sagie, A. (1999), Facets of Personal Values: A Structural Analysis of Life and Work Values, *Applied Psychology: An International Review*, 17, ss. 503-514.
- Erdoğan, İ. (1991), *İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri*, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, 67, İstanbul.
- Ergun, T. (1975), "Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı", *Amme İdaresi Dergisi*, TODAİE, C. 8, S. 98.
- Eroğluer, K. (2011), "Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme", *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 11, Sayı: 1, Ocak, ss. 121 - 136.
- Ertan, H. (2008), "Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme", *Doktora Tezi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Fındıkçı, İ. (1999), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Gaertner, K. N. ve Nollen, S.D. (1989), "Career Experiences, Perceptions of Employment Practices, and Psychological Commitment to The Organization", *Human Relations*, Vol. 42,11, ss. 975-991.
- Gözler, Ö. (2007), "Şirkete Bağlılık Ciroyu Artırır mı?", *Capital*, Şubat, ss. 272-277.
- Güçlü, H. (2006), *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Gül, H. (2002), *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi*. Gazi Osman Paşa Üniversitesi Zile Meslek Yüksekokulu, Erişim Tarihi: 12/04/2013. http://www.onlinedergi.com/MakaleDosyalari/51/PDF2002_1_4.pdf.
- Gül, H. (2003), "Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Doktora Tezi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Genel İşletme Ana Bilim Dalı, Kocaeli.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2005), "Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 14 / Sayı:1.

- Gündoğan, T. (2009), “Örgütsel Bağlılık: T.C. Merkez Bankası Uygulaması”, *Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, T.C. Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gupta, Om Prakash (1982), “Commitment to Work of Industrial Workers”, *Concept Publishing Company*, New Delhi.
- Helvacı, M. A. (2002), “Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 35, Sayı: 1-2, ss. 155-169.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972), Personal and Role-Related Factors in The Development of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 17, ss. 555-573.
- İlsev, A. (1997), “Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi, Ankara.
- İnceoğlu, M. (2010), “Tutum, Algı, İletişim”, *Beykent Üniversitesi Yayınları*, 5. Baskı, No. 69, s. 9, İstanbul.
- Judge, T. A. ve Bretz, R. D. (1991), *The Effects of Work Values on Job Choice Decisions*, *Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS)*, Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2013, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/355>.
- Kanter, R. M. (1968), “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, *American Sociological Review*, Vol. 33, 4, ss. 499-517.
- Kasnak, E. (1998), “Çalışanların iş değerleri ve bir özel sektör şirketinde uygulama”, *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Katz, D., Kahn, R.L. (1977), “Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi”, *TODAİE*, Yayın No:167 Ankara.
- Ketchand, A.A. ve Strewser, J.R., (1998), “The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience Related Differences in a Public Accounting Setting”, *Behavioral Research in Accounting*, 110, ss. 109-137.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999), “Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment”, *Academy of Management Journal*, 42(1), ss. 58–74.

- Koca, A.İ. (2009), “Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesinde Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009), “Öğretmenlerin İş Doyum Algıları ile Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, ss. 13-22
- Kuruüzüm, A., Irmak, S. ve Çetin, E. (2010), “İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz”, *Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı Bilig Dergisi*, Bahar, Sayı 53, ss. 183-198.
- Li, W., Liu, X ve Wan, W. (2008), “Demographic Effects of Work Values and Their Management Implications”, *Journal of Business Ethics*, 81, ss.875-885.
- Ludeman, K. (2000), *How To Conduct Self Directed 360, Training & Development*, 54 (7), ss. 44-47.
- Lunenburg, F. C. ve Ornstein, A. C. (1991), *Educational Administration: Concepts and Practices*, Sixth Edition, Belmont, CA: Wadsworth, 57.
- Lyons, S. T. (2003), *An Exploration of Generational Values in Life and At Work, Summary of Findings*, Carleton University Eric Sprott School of Business.
- 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 Gradudates in Business”, *Personnel Pyschology*, c. 25, ss. 361-368.
- Marini, M. M., Fan, P., Finley, E. ve Beutel A. M. (1996), “Gender and Job Values”, *Social of Education*, C. 69, S. 1, ss. 49-65.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.M. (1990), “A Review of Meta Analysis of The Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment”, *Psychology Bulletin*, 108, ss. 951-995.
- Mckenna, E. ve Beech, N. (2002), “Human Resources Management: A Concise Analysis”, *Great Britain, Pearson Education Limited*, s.174.
- Meglino, B.M. ve Ravlin, E.C. (1998), “Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research”, *Journal of Management*, 24, 3, ss.351-389.

- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1987), "Organizational Commitment: Toward a Three-Component Model", *Research Bulletin*, London, No: 660, The University of Western Ontario, Department of Psychology.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. ve Smith, C.A. (1993), "Commitment to Organization's and Occupations: Extension and Test of A Three Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 78, Sayı: 4, ss. 538-551.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1), ss. 61-89.
- Meyer, J. P., Irving, P. G. ve Allen, N. J., (1998), "Examination of Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment", *Journal of Organizational Behavior*, Vol:19, ss. 29-52.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J., (2004), "TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide", *University of Western Ontarios, Department of Psychology*, 2.
- Mohrman, A.M., Restnick, W.S. ve Lawler, E.E. (1989), *Designing Performance Appraisal Systems*, Jossey Bass Publ.
- Mortimer, J.T. (1979), *Changing Attitudes Toward Work: Work in American Institute*, New York.
- Mowday, R. T., Steers, M.R. ve Porter L. W. (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol:14, No:2, ss. 224-247.
- Mowday, R. T. (1998), Reflections on The Study and Relevance of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 8, ss. 387-401.
- Muse, L. A., Rutherford, M. W., Oswald, S. L. ve Raymond, J. E. (2005), "Commitment to Employees : Does It Help or Hinder Small Business Performance", *Small Business Economics*, 24 (1), ss. 499-501.
- O'Reilly, C. ve Caldwell, D.F. (1981), "The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification", *Administrative Science Quarterly*, C. 26, ss. 597- 616.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986), "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, Cilt 71, Sayı 3, ss. 492-499.

- Örücü, E., Asunakutlu, T. ve Öncü. G. (2003), “Çalışanların İş Değerleri ve Bir Uygulama”, *İktisat İşletme ve Finans*, 18: 3–17.
- Örücü, E. ve Köseoğlu, M. A. (2003), *İşletmelerde İşgören Performansını Değerlendirme*, Gazi Kitapevi, Ankara.
- Özcan, E.B. (2008), “Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme”, *Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdevecioğlu, M. (2003), “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:18 Sayı:2, ss. 113-130.
- Özensel, E. (2003), “Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(3), ss. 217-239
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi, Adana.
- Özkan, S. (2010), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığı ve İş Değerleri”, *Yüksek Lisans Tezi*, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D. ve Karaa, E. (2006), “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Yönetim ve Ekonomi*, C. 13-2 S. 80.
- Özkul, A. S. (2007), “Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler: SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Özmen T. Ö., Arbak Y. ve Saatçioğlu, Ö. (1997), “Örgütsel Bağlılığın Neden Ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Analizi”, *Verimlilik Kongresi Bildirileri, 14-16 Mayıs, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları*, 599, ss. 490-503.
- Özmete, E. (2007), *İş Yaşamında Değerler*, Kedim Yayınları, İstanbul.
- Pehlivan, İ. (1998), *Yönetimsel Mesleki ve Örgütsel Etik*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Penley, L. E. ve Gould, S. (1988), “Etzioni’s Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations”, *Journal of Organizational Behavior*, 9, ss. 43-59.
- Pieffer, J. (1995), *Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan*, Birleşik Basım Dağıtım, İstanbul.

- Pilavcı, D. (2007), “Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama”, *Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Randall, D. M. (1987), “Commitment and The Organization: The Organization Man Revisited”, *Academy of Management Review*, 12(3), ss. 460-471.
- Randall, D. M. ve Cote, J. A. (1991), “Interrelationships of Work Commitment Constructs”, *Work and Occupations*, 18, 2, ss. 194-211.
- Reichers, A.E. (1985), “A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment” *Academy of Management Review*, 10, 3, ss. 465-476.
- Roe, R. A. ve Ester, P. (1999), “Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective”, *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), ss. 1-21.
- Rokeach, M. (1973), *The Nature of Human Values*, The Free Press, New York.
- Rousseau, D. M., ve McLean, P. J. (1993), “The Contracts of Individuals and Organizations”, (Ed.), Cummings, L. L. ve Staw, B. M., *Research in Organizational Behavior* Greenwich, Ct: Jai Pres, 15, ss. 1–43.
- Sabuncuoğlu, Z. (1994), *Personel Yönetimi Politika ve Yönetmelikler*, Furkan Yayınları, Bursa.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007), “Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin İncelenmesi”, *Ege Akademik Bakış*, 7, ss. 621-636.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008), *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Aktüel, Bursa.
- Sagie, Abraham, Dov Elizur ve Meni Koslowsky (1996), “Work Values: A Theoretical Overview and A Model of Their Effects”. *Journal of Organizational Behavior*, 17, ss. 503-514.
- Sarı, E., (2005), “Öğretmen Adaylarının Değer Tercihleri: Giresun Eğitim Fakültesi Örneği”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3(10), ss. 73-88.
- Schwartz, S.H. ve Bilsky, W. (1994), “Values and Personality”, *European Journal of Personality*, Vol. 8, s. 164.
- Sheldon, M. E. (1971), “Investments and Involvements As Mechanisms Producing Commitment to The Organization”, *Administrative Science Quarterly* 16, 2, ss. 143-150
- Sığırı, Ü. (2007), “Kamu ve Özel Sektörlerdeki Kişisel ve Örgütsel Değerlerin Uyumlaştırılması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 18, ss. 49–62.

- Sigler, T.H. ve Pearson, C. M. (2000), "Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment", *Journal of Quality Management*, 5, ss. 27–52.
- Silah, M. (2005), *Sosyal Psikoloji Davranış Bilimleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Somuncu, F. (2008), "Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma" *Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sonnentag, S. ve Frese, M. (2002), "Performance Concepts and Performance Theory, In S. Sonnentag (Ed.)", *Psychological Management of Individual Performance*, John Wiley & Sons, Ltd., ss. 4-25.
- Spector, P.E. (1996), *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, John Wiley & Sons, Inc., USA.
- Super, D. ve Bohn, M. (1970), *Occupational Psychology*, Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Super, D.E. (1970), *Work Values Inventory Manual*, Houghton Mifflin, Boston.
- Super, D. E. ve Sverko, B. (1995), *Life Roles, Values and Careers: International Findings of the Work Importance Study*, Jossey-Bass Inc, San Francisco.
- Süngü, A. (2004), "İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerleme ve Astların, Performans Değerleme Çalışmalarına Verdikleri Destek ve Güveni Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Şeker, M. (2011), "Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler ve Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Tekin, A. (2002), "İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Bir Karşılaştırma (Türkiye-Pakistan) Örneği", *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005), "İlköğretim Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi", *Milli Eğitim Dergisi*, 166.
- Tezbaşaran, A. A. (1997), *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*, Türk Psikologlar Derneği, Ankara.

- Theodorson, G. A. ve Theodorson, A. (1979), *A Modern Dictionary of Sociology*, Barnes & Noble, s. 455, New York.
- Tınaz, P. (1996), “Çalışanların İş Değerleri Konusunda Bir Durum Değerlendirmesi”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 29, S. 4, ss. 43-53.
- Tınaz, P. (1999), “Performans Değerleme Sistemlerini Önemi ve Türkiye’deki Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Sayı: 5, ss. 389-406.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008), “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi”, *Kamu-İş*, 9, ss. 1-19.
- Tural, M. (2007), “Örgütlerde Performans Yönetimi: Bir Kamu Kuruluşundaki Performans Değerleme Sisteminin İncelenerek Karşılaşılan Sorunların Tespit ve Çözümüne Yönelik Bir Araştırma”, *Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Tüfekçi, N. ve Tüfekçi, Ö. K. (2006), “Bankacılık Sektöründe Farklı Olma Üstünlüğünün ve Müsteri Sadakatinin Yarattığı Değer: Isparta İlinde bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (4), ss. 170-183.
- Tüzen, E. (2002), “Çalışan Kadınlarda Kariyer Planlama Süreçlerini Etkileyen Kişisel Faktörlerin İncelenmesi”, *Yüksek Lisans Tezi*, 9 Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Uygur, A. (2007), “Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, ss. 71-85.
- Velasco, S.C. (1998), “Work Values: Sources of Variation and Consequences for Earnings Inequality between Men and Women”, *Ph. D. Dissertation*, University of California.
- Vinson, M.N. (1996), “The Pros and Cos Of 360-Degree Feedback: Making It Work”, *Training & Development*, 50 (4), ss. 11-12.
- Wasti A. (2000), “Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi”, 8. *Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiriler Kitabı*, Nevşehir; 25-27 Mayıs.
- White, C. (2006), “Towards an Understanding of the Relationship Between Work Values and Cultural Orientations”, *Hospitality Management*, 25, ss. 699–715.

- Wiener, Y. (1982), "Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy of Management Review* 7, 3, ss. 418-428
- Wollack, S. (1971), "Development of the Survey of Work Values", *Journal of Applied Psychology*, 55, ss. 331-338.
- Woods, R.H. (1997), *Human Resources Management*, Educational Institute, American Hotel and Motel Association, Second Edition.
- Yalçın, A. ve İplik, N.F. (2005), "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği", *Enstitü Dergisi / e-dergi* ISSN: 1304-8899, C. 14, s.1.
- Yelboğa, A. (2006), "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2 (28), ss. 196-211.
- Yener, H. (2007), "Personel Performansına Etki Eden Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) ile İncelenmesi ve Bir Uygulama", *Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, O., Dağdeviren, M. ve Çetinyokuş, T. (2008), "İşgören Performansının Değerlendirilmesi İçin Bir Karar Destek Sistemi ve Uygulaması", *Gazi Üniv. Müh. Mim. Fak. Der.*, Cilt: 23, No: 1, ss. 239-248.
- Yılmaz, V. (2004), "LISREL ile Yapısal Eşitlik Modelleri: Tüketici Şikâyetlerine Uygulanması", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Eskişehir, 4 (1), ss. 77-90
- Yücel, C. ve Karataş, E. (2009), "Eğitim Yöneticilerinin Benimsedikleri İş Değerleri", *Ege Eğitim Dergisi*, (10) 2, ss. 70-101.
- Yücel, R. (1999), "İnsan Kaynakları Yönetiminde Başarı Değerlendirme", *DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 3, s. 110.
- Yüksel, Ö. (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Üniversitesi Yayını, Ankara.
- Yüksel, Ö. (2000), "İnsan Kaynakları Yönetiminin Temel Fonksiyonlarından Başarı Değerlendirmede Yeni Yaklaşımlar", *İnsan Kaynakları Sempozyumu Tebliğler*, Selçuk Üniversitesi Basımevi, Konya.

WEB SAYFALARI

Darende, M.İ., İnsani Değerlerin Oluşumu,

<http://www.aymavisi.org/makale/insani%20degerler.html>, Erişim Tarihi:
20.05.2013.

home.anadolu.edu.tr/~guneszeytinoglu/ppt/kultur.ppt, Erişim Tarihi: 18.04.2013.

Güncel Türkçe Sözlük,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.51c7eaf39781c7.39425068, Erişim Tarihi: 17.05.2013.

EKLER: ANKET FORMU

Görüşme Tarihi:/...../2013

Sayın katılımcı,

Bu anket Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı bünyesinde yürütülen “İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde Bir Araştırma” konulu çalışmaya veri toplamak için hazırlanmıştır. Ankete verdiğiniz yanıtlar kesinlikle şahsa veya çalıştığınız kuruma bağlı olarak açıklanmayacak olup, elde edilecek veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Anketimizi yanıtlarken uygun yere “X” işareti koyarak veriniz. Anketimize katılımınız için şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

Danışman: Prof. Dr. Murat TÜRK

Öğrenci: Soner ÇERÇİ

sonercerci@osmaniye.edu.tr

1	Cinsiyetiniz	Kadın ()	Erkek ()					
2	Medeni Durumunuz	Evli ()	Bekâr ()					
3	Çalıştığınız Birim	İdari Birim()	Akademik Birim ()					
4	Yaşınız	18-22 ()	23-27 ()	28-32 ()	33-37 ()	38-42 ()	43-47 ()	47 ve Üstü ()
5	Eğitim Düzeyiniz	İlköğretim()	Lise ()	Ön Lisans ()	Lisans ()	Yüksek Lisans ()	Doktora ()	
6	Hizmet Yılı	0-1Yıl ()	2-3 Yıl ()	4-5 Yıl ()	6-7 Yıl ()	7 ve Üzeri ()		

Sıra No	YARGILAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalıştığım kurum düzenli bir çalışma yeri ve zamanı sunar.					
2	Çalıştığım kurum iş güvenliği sağlar.					
3	Çalıştığım kurumun kuralları ve prosedürleri çok açık ve belirgindir.					
4	Çalıştığım kurum bana yeterli derecede boş zaman tanır.					
5	Çalıştığım kurum bana rahat çalışma ortamı sağlar.					
6	Yaptığım iş başka kişilerle tanışma ve konuşma gerektirir.					
7	Yaptığım iş entelektüelliğimi artırır.					
8	Yaptığım iş özgünlük ve yaratıcılık gerektirir.					
9	Yaptığım iş sayesinde topluma bir katkıda bulunurum.					
10	Yaptığım iş kültürel ve estetik beklentilerimi karşılar.					
11	Çalıştığım kurum sürekli olarak, yetenek ve bilgi gelişimini destekler.					
12	Çalıştığım kurum işimle ilgili kendi yöntemlerimi geliştirmeme izin verir.					
13	Yaptığım iş bana bir iş başarmış olma hissini tattırır.					
14	Çalıştığım kurum vazifelerde değişim ve çeşitlilik sağlar.					
15	Çalıştığım kurum idari sorumlulukta gelişmeye izin verir.					
16	Yaptığım iş bana maddi olarak yüksek bir gelir elde etme imkânı sağlar.					
17	Yaptığım iş başkalarını idare etmeyi gerektirir.					
18	Çalıştığım kurum bağımsız çalışmama izin verir.					
19	İnsanlar yaptığım işe saygı duyar.					
20	Yaptığım iş kurumla ilgili önemli sorunlar üzerinde çalışmayı gerektirir.					

Sıra No	YARGILAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
21	Yaptığım iş bana risk alma sorumluluğu verir.					
22	Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
23	Çalıştığım kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.					
24	Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmem.					
25	Kendimi, çalıştığım kuruma karşı "duygusal olarak bağlı" hissetmem.					
26	Bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşır.					
27	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir "aidiyet" duygusu hissetmem.					
28	Şu an çalıştığım kurumdaki işimden ayrılmak istesem bile bu güç olurdu.					
29	Çalıştığım kurumdan şu anda ayrılırsam, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenir.					
30	Bu kurumda çalışıyor olmam bir arzudan çok mecburiyettendir.					
31	Bu kurumdan ayrılmayı göze alabilecek kadar seçeneğim yok.					
32	Çalıştığım kurumdan ayrılmanın ortaya çıkaracağı az sayıdaki olumsuz sonuçlardan birisi, başka yerlerde mevcut iş imkânlarının azlığıdır.					
33	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakârlık gerektirmesidir.					
34	Bu kurumda çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk					
35	Benim lehime olsa bile işten ayrılmamın doğru olacağını düşünmem.					
36	Çalıştığım kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
37	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
38	Kurumuma duyduğum sorumluluk duygusu sebebiyle şu anda ayrılmayı					
39	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					
40	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.					
41	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.					
42	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.					
43	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.					

Görüş ve Önerileriniz:

.....

.....

.....

.....

**Anketimiz Sona Ermiştir.
Anketimize Katıldığınız İçin Teşekkür Ederiz.**

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Soner ÇERÇİ
Adresi : Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Karacaoğlan Yerleşkesi
80000 Merkez / OSMANİYE
E-mail : sonercerci@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

Lisans : İşletme Bölümü, İİBF, Işık Üniversitesi, İstanbul, 1998-2003.
Lise : Atatürk Lisesi, Osmaniye, 1994-1997.

İŞ TECRÜBESİ

Müşteri Temsilcisi, Mondial Assistance, İstanbul 2000-2001.

Müşteri Temsilcisi, Shell Müşteri Hizmetleri, İstanbul, 2002-2003.