

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
İLİŞKİSİNİN KAMU KURUMLARINDA İNCELENMESİ:
İSTANBUL VERGİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yakup YILMAZ

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇİÇEK

TEMMUZ- 2018

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

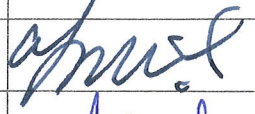
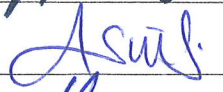
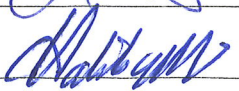
ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
İLİŞKİSİNİN KAMU KURUMLARINDA İNCELENMESİ:
İSTANBUL VERGİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yakup YILMAZ

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi

“Bu tez çalışması 11 07 /2018. tarihinde aşağıdaki belirtilen jüri tarafından Oybirligi /
Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Öğr. Üyesi Dr. M. Çiçek	Başarılı	
Prof. Dr. Asım Saldamlı	Başarılı	
Prof. Dr. Halil Yılmaz	Başarılı	

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Yakup YILMAZ

11/07/2018

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÇİÇEK'e, tezimle alakalı yardımlarını esirgemeyen araştırma görevlisi Şerafettin SEVGİLİ'ye değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Hocalarım bütün süreç boyunca her anlamda yanımda olmuş, desteğini ve katkılarını esirgememiştir. Savunma sınavı sırasında jüri üyeleri çalışmamın son haline gelmesine değerli katkılar yapmışlardır. Bu vesileyle tüm hocalarıma, araştırmama katılımlarını esirgemeyen İdare Amirlerime, mesai arkadaşlarıma ve tezimin son okumasında yardımlarını esirgemeyen yakınlarıma teşekkürlerimi borç bilirim. Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme sonsuz şükranlarımı sunarım.

Yakup YILMAZ

11/07/2018

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	v
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	4
1.1. Kültür Kavramı.....	4
1.1.1. Kültür Tanımı.....	4
1.1.2. Kültürün Özellikleri.....	6
1.1.3. Kültür Üzerine Bazı Düşünceler.....	6
1.2. Örgüt Kültürü.....	7
1.2.1. Örgüt Kültürü.....	8
1.2.2. Örgüt Kültürü Kavramının Gelişmesi.....	9
1.2.3. Örgüt Kültürünün Önemi.....	10
1.2.4. Örgüt Kültürünün Belirleyicileri.....	11
1.2.5. Örgüt Kültürü Modellemeleri.....	12
BÖLÜM 2: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	14
2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	14
2.2. Örgütsel Bağlılığın Özellikleri.....	15
2.2.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler.....	16
2.2.2. İşle İlgili Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Özellikler.....	18
2.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	20

BÖLÜM 3: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: İSTANBUL VERGİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI ÖRNEĞİ	22
3.1. Araştırmanın Amacı	22
3.2. Araştırmanın Önemi	22
3.3. Araştırmanın Dayandığı Kuramsal Çerçeve ve Modeli	22
3.3.1. Örgüt Kültürü Modeli (Harrison ve Handy, 1972)	23
3.3.2. Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer, Allen, & Smith 1993)	23
3.4. Araştırma Soruları	24
3.5. Araştırmanın Yöntemi	25
3.5.1. Kullanılan Ölçek	25
3.5.2. Evren ve Örneklem	28
3.6. Araştırma Verilerinin Analizi	28
3.6.1. Temel Analizler	28
3.6.1.1. Demografik Değişkenler	28
3.6.1.2. Ölçeklerin Temel Değerleri	32
3.6.2. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Algısı Faktör Analizleri	34
3.6.2.1. Örgüt Kültürü Algısı Faktör Analizi	34
3.6.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi	36
3.6.3. Fark Testleri	38
3.6.3.1. Örgüt Kültürü Fark Testleri	40
3.6.3.2. Örgütsel Bağlılık Fark Testleri	40
3.6.4. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	42
3.7. Bulguların Değerlendirilmesi	43
SONUÇ VE ÖNERİLER	45
KAYNAKÇA	47
EK (ANKET FORMU)	51

KISALTMALAR

ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
BK	:	Başarı Kültürü
DGB	:	Duygusal Bağlılık
DK	:	Destek Kültürü
DVB	:	Devam Bağlılığı
EUGM	:	Esenler Uygulama Grup Müdürlüğü
GİB	:	Gelir İdaresi Başkanlığı
GK	:	Güç Kültürü
HK	:	Hiyerarşi Kültürü
NRB	:	Normatif Bağlılık

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Örgüt Kültürü Modelleri.....	13
Tablo 2: Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	21
Tablo 3: Örgüt Kültürü Ölçeği.....	26
Tablo 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	27
Tablo 5: Örgüt Kültürü Ölçeğinin Temel Değerleri.....	32
Tablo 6: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Temel Değerleri.....	33
Tablo 7: Örgüt Kültürü Ölçeği Faktör Analizi.....	34
Tablo 8: KMO ve Bartlett's Test Sonuçları (Örgüt Kültürü).....	35
Tablo 9: Örgüt Kültürü Ölçeği Faktör Analizi Sonrası Grup Değişimleri.....	35
Tablo 10: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi.....	36
Tablo 11: KMO ve Bartlett's Test Sonuçları (Örgütsel Bağlılık).....	37
Tablo 12: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Sonrası Grup Değişimleri.....	37
Tablo 13: Örgüt Kültürü Fark Testleri.....	39
Tablo 14: Örgütsel Bağlılık Fark Testleri.....	41
Tablo 15: Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki.....	42
Tablo 16: Araştırma Sorusu Sonuçları.....	44

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Bağlılık Çeşitleri.....	14
Şekil 2: Araştırma Modeli.....	24
Şekil 3: Katılımcıların Cinsiyeti.....	29
Şekil 4: Katılımcıların Yaş Grubu.....	29
Şekil 5: Katılımcıların Medeni Durumu.....	30
Şekil 6: Katılımcıların Eğitim Durumu.....	30
Şekil 7: Katılımcıların Görevi.....	31
Şekil 8: Katılımcıların Görev Süresi.....	31

Tezin Başlığı: Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Kamu Kurumlarında İncelenmesi: İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı Örneği	
Tezin Yazarı: Yakup YILMAZ	Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇİÇEK
Kabul Tarihi: 11/07/2018	Sayfa Sayısı: VII (Ön Kısım) + 52 (Tez)
Anabilim dalı: İşletme	Bilim dalı: İşletme Yönetimi
<p>Bu çalışma İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı (Esenler Uygulama Grup Müdürlüğü) personelinin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemek amacıyla taşımaktadır. Kavramsal olarak bakıldığında örgüt kültürü, bir örgütün tüm üyeleri tarafından paylaşılan ortak anlam ve değerlere tekabül etmektedir. Örgütsel bağlılık ise, örgüt içindeki üyelerin örgüte bağlılık gücünü ve bu bağlılığın nedenlerini ifade etmektedir.</p> <p>Bu çalışmada örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu hipoteziyle yola çıkılmıştır. Çalışma genel anlamıyla üç bölümden oluşmaktadır: İlk bölümde örgüt kültürü ve kavramsal çerçevesi, ikinci bölümde örgütsel bağlılık üçüncü bölümde ise saha çalışmasına dayanan bir araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Örneklem kapsamında 243 Vergi Dairesi çalışanına anket uygulanmıştır.</p>	
Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Örgütsel Bağlılık, Vergi Dairesi	

Nisantasi University, Institute of Social Sciences Abstract of Master's Thesis

The Title of Thesis: Investigation of the Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in Public Institutions: The Case of the Istanbul Tax Office	
Author: Yakup YILMAZ	Supervisor: Dr. Mehmet ÇİÇEK
Acceptance Date: 11/07/2018	Number of pages: VII (front part)+52 (Thesis)
Department: Business Administration	Subfield: Business Administration
<p>In this study, it is aimed to examine the relationship between organizational culture and organizational commitment of the staff of Istanbul Tax Office (Esenler Application Group Directorate). Conceptually, organizational culture corresponds to common meanings and values shared by all members of an organization. Organizational commitment refers to the organizational power of members in the organization and the reasons for this commitment.</p> <p>The hypothesis is that there is a positive relationship between organizational culture and organizational commitment in this research. The study consists of three parts in general: organizational culture and conceptual framework in the first part, organizational commitment in the second part, and findings of a research based on field work in the third part. Within the scope of the sample, a questionnaire was applied to 243 Tax Office employees.</p>	
Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Tax Office	

GİRİŞ

Son zamanlarda küreselleşme faktörünün etkisiyle iş yaşamındaki değişimler yönetim bilimcilerin dikkatini çekmiştir. Bu değişimler, yönetim, personel çalışma şartları, rekabet, inovasyon gibi alanlarda gerçekleşmektedir. Personel artık, yalnızca verilen bir görevi yerine getiren kişi değil, yaptığı işe kendinden bir şeyler katmak isteyen bir zihniyete sahip olmuştur. Bu durum personelin kendi göreviyle ilgili karar almayı ve bir anlamda yönetime katılmayı beraberinde getirmektedir. Bu durum yönetici için otorite kaybı gibi bir risk taşısa da, çalışanın üretilen veya hizmet verilen alana yeni fikirlerle yaklaşması çoğunlukla olumlu bir durum olarak karşılanmaktadır. Bu sayede işletmeler insan faktörünün değerini anlamaktadır. Tek kıstas en kısa sürede en fazla üretim olmaktan çıkmış, esnek çalışma ile işletme ve kurumlarda daha fazla verim alınması artık daha önemli hale gelmiştir.

Örgüt kültürü, bir örgütün tüm üyeleri tarafından paylaşılan ortak anlam ve değerlere tekabül etmektedir. Her örgütün gerek çalışma gerekse sürdürülebilirliğini örgüt kültürü belirler. Örgütsel bağlılık ise örgüt kültürünü etkileyen ve ilişki halinde olan önemli bir diğer kavramdır. Genel anlamıyla örgüt içindeki üyelerin örgüte bağlılık gücünü ve bu gücü oluşturan sebeplere yoğunlaşmaktadır. Bir iş yerinde çalışanların örgüte bağımlılığı, yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi değişkenler üzerinden incelenmektedir. Sözgelimi bir kurumda kadınların mı yoksa erkelerin mi örgütsel bağlılığı daha yüksek sorunsalında çalışmalar yapılabilmektedir. Örgütsel bağlılığı kişisel faktörler etkileyebileceği gibi örgütün kendisinden kaynaklanan durumlar da etkileyebilmektedir. Ucuz iş gücü oluşturma algısı, çalışanı motive edecek politikaların bulunmaması, iş güvenliğinin olmayışı, çalışanın yönetim ile ilgili önüne set konması, çalışanın örgütsel bağlılığını olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

Bu çalışma örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi içinde bir araştırma üzerine kurulmuştur. İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı (Esenler Uygulama Grup Müdürlüğü)'ne yapılan araştırma 243 kişiyle yapılan görüşmenin verilerine dayanmaktadır. Araştırmada amaçlanan, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Vergi dairesi çalışanlarının örgüt kültürü ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde ve

anamlı bir ilişki olduğu varsayımından yola çıkılmıştır. Anketler yüz yüze uygulanmış olup, veriler SPSS programında analiz edilmiştir.

Tezin rgtlenişine baktığımızda ise toplam üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde örgüt kültürü ve kavramsal çerçevesine yer verilmiştir. İkinci bölümde örgütsel bağlılık ve örgüt kültürü ile ilişkisine, nc bölümde ise araştırmanın bulgularına yer vermiştir.

Araştırmanın Amacı

Araştırma, İstanbul Vergi Dairesi (Esenler Uygulama Grup Müdürlüğü) personelinin örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Örgüt kültürü, çalışan ilişkileri bakımından örgütsel bağlılığı etkileyen, bunun yanı sıra davranış, motivasyon ve verimlilik gibi iş hayatının önemli gerekliliklerini oluşturan ve etkileyen kavramların başında gelmektedir. Bu anlamda örgüt kültürünün personel davranışları üzerindeki belirleyici etkisi, bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

Araştırmanın nemi

Örgüt kültürü çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde belirleyici bir faktör olarak bilinmektedir. Ancak iki kavram arasındaki bu ilişkinin ölçülmesi ve yeniden yorumlanması, hem akademik açıdan hem de kurumu tanıma açısından önem arz etmektedir. Bu amaç çerçevesinde araştırma gerçekleştirilecektir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma kapsamında iki kuramsal çerçeveden faydalanılmıştır. Bunlardan biri örgüt kültürünü incelemeye yönelik olan Harrison ve Handy (1972)'nin rgt Kültürü modelidir. Diğerisi ise örgütsel bağlılığı incelemek üzere takip edilen Meyer, Allen, & Smith (1993)'in örgütsel bağlılık kuramıdır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın yöntemi nicel, tür olarak açıklayıcı araştırmadır. Tezin araştırma kısmında veriler yüz yüze görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak yapılandırılmış ve daha önce geçerliliği kanıtlanış ölçekler kullanılmıştır. Araştırma

kapsamında 243 anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 25 ile analiz edilmiştir.



BÖLÜM 1: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Bu bölümde kavramsal olarak örgüt kültürünün ne anlama geldiği ve hangi boyutlarıyla ele alındığı incelenecektir. Ancak örgüt kültüründen önce kültürün ne olduğuna, nasıl tanımlandığına ve özelliklerinin neler olduğuna bakmak gerekmektedir.

1.1. Kültür Kavramı

Kültür, toplumsal bir olgu olarak oldukça geniş bir tanımlamaya sahiptir. Bu kısımda kültürün tanımı ve özellikleri üzerinde durulacaktır.

1.1.1. Kültür Tanımı

Epistemolojik köken olarak Latinceye dayanan ve Fransızca *Culture* sözcüğünden dilimize geçen kültür sözcüğü, çoğunlukla aynı bağlamda fakat farklı yönleriyle tanımlanmıştır. Bu sebeple oldukça fazla tanıma sahip bir sözcüktür. Çoğunlukla sosyoloji ve antropoloji alanlarının ağırlıklı inceleme alanı olan kültür felsefe, siyaset bilimi, turizm ve diğer sosyal bilim alanları tarafından da kullanılmakta, üzerine çalışmalar yapılmaktadır.

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde Kültür şöyle tanımlanmıştır: “Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmeye kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars, ekin” (TDK, 2018). Bu anlamda bakıldığında bir geçmişe sahip olan, ancak toplumsal ilişkileri de belirleyen bir yapıya işaret etmektedir. Bunun yanı sıra tarımla ilgili olduğu da görülmektedir. Bu anlamda kültürün tarım ile başladığına dair düşünceler de olmuştur (Bozkurt, 1983). Nitekim Latince’deki *cultura* fiilinden gelen Kültür, aynı zamanda “yetiştirmek” anlamına gelmektedir. Yetiştirmek, tarımsal anlamda toprağı ekip biçmek, ürün yetiştirmek anlamına gelmektedir (Eroğlu, 1993: 111). Bunun yanı sıra grupları ve toplulukları ve toplumları birbirinden ayırdığı için Hofstede (1980) tarafından ‘bir grubu diğer bir gruptan ayıran ortaklaşa programlanmış zekâ (akıl)’ şeklinde tanımlanmıştır.

Kültür kavramına farklı bir bakış olarak Moles (1983)’in tanımına rastlanmaktadır. Moles’e göre insanın yeniden yarattığı ve tasarladığı üretim ve ilerlemenin tümü kültür olarak tanımlanabilmektedir (Moles, 1983: 17). Çünkü insan kendi biyolojik varlığının

ürettiğinin dışında akıyla bir şeyleri ürettiği anda kültürel faaliyetler başlar. Bu da yerleşik hayata geçmekle yakından ilintilidir.

Kültür kavramına getirilen en geçerli tanımlardan biri ise Taylor'a aittir. Taylor'a göre "kültür, toplumun üyesi olarak, insanın öğrendiği, edindiği bilgi, sanat, gelenek-görenek ve benzeri yetenek, beceri ve alışkanlıkları içine alan karmaşık bir bütündür" (Taylor'dan akt. Güvenç,1996: 273). Taylor'un tanımına baktığımızda öncelikle öğrenmeye vurgu yaptığı görülmektedir. İnsanın öğrendikleriyle kültürü şekillendirdiği bu anlamda yorumlanabilir. Bunun yanı sıra gelenek ve görenek Taylor'a göre kültürün önemli öğeleri olarak göze çarpmaktadır. Son olarak karmaşık bir bütün olarak tanımlaması, kültürün hiçbir zaman tam olarak tarif edilebilecek bir kavram veya olgu olmadığını ifade etmektedir.

Kültür kavramına getirilen bir diğer tanım ise Ergil'e aittir. Ona göre Kültür bir düzenlilik içermektedir. Gündelik hayatın sıradanlığı içinde kültür kendini gösterir. "düzenli eylemleri; davranış kalıpları, nesnelere, aletlerle yapılan eşyaları, düşünceleri, bilgi ve inançları, duygular, tutum ve inançları içeren yaşam biçimleri bütünüdür" (1984: 19).

Bozkurt Güvenç, Türkiye'deki önemli bir antropolog ve kültür bilimci olarak kültürü şöyle özetleyerek açıklamıştır:

- Bilim alanında; uygarlık
- Beceri alanda; eğitim sürecinin ürünü
- Estetik alanda; güzel sanatlar
- Maddi ve biyolojik alanda; üretme, ekin, çoğalma ve yetiştirme (Güvenç, 1973: 95).

Son olarak alt kültür ve üst kültür meselesine baktığımız gerekir. Toplumun tümüne ait olan kültüre üst kültür, toplum içindeki toplulukların kendine özgü kültürlerine ise alt kültür denir. Ancak her alt kültür üst kültürün etkisi altındadır ve aralarında bir etkileşim bulunmaktadır (Sarıbay, 1992: 71).

1.1.2. Kültürün Özellikleri

Kültür üzerine düşüncelere geçmeden önce kültürün özelliklerine bakmakta fayda var. Ünlü Antropolog Herbert Mead, Kültürün temel özelliklerini şöyle ifade etmiştir:

- Kültür doğuştan değil, sonradan öğrenilir.
- Kuşaktan kuşağa aktarılır,
- Değer ve anlamlardan meydana gelir.
- Toplum içindeki bireylerin tutumlarını etkiler (Mead 1998'den akt. Yeşil, 2013: 55).

Mutlu (1999), de kültürün özelliklerini kavramsal çerçevesiyle birlikte açıklamaya çalışmıştır:

- Kültür; nesilden nesile aktarılarak gelişir.
- Kültür, tecrübe edilerek öğrenilir ve sonradan uyarlanabilir.
- Kültür, toplumun tüm kesimleri tarafından benimsenir veya bilinir.
- Kültür, normlar oluşturarak bireyleri sınırlandırır.

Kültür tek başına oluşan bir toplumsal durum değildir. Kültürü toplumlar arası etkileşim de değiştirir ve belirler.

1.1.3. Kültür zerine Bazı Düşünceler

Kültür kavramını toplumsal anlamda kullanan ve literatüre geçiren isim E. B. Taylor'dur. 1865 yılında kültürü sistematik bir düşünceler bütünü olarak ele alıp inceleyen Taylor, kültürü alışkanlıklardan yeteneklere, becerilerden gelenek ve göreneklere kadar geniş anlamlarıyla ele almış ve toplumsal yaşamın en önemli bileşeni olarak belirtmiştir (Güvenç, 1996: 273).

Kültürü farklı boyutlarıyla ele alıp inceleyen E. Cassirer, kültürü bilgi mefhumu ile açıklar. Ona göre bilgi, algı, bellek ve zihnin birlikte bir araya getirdikleri bir buluşmanın ürünü olarak ortaya çıkmaktadır. Bilginin bir diğer ve önemli boyutu ise kültürel olmasıdır. Cassirer'e göre bilginin temelinde kültür yatmaktadır. Bunun yanı sıra kültür geliştikçe bilgi alanı genişlemekte; insan dış dünyaya kendi toplumundaki diğer insanlarla beraber açılmakta, doğaya bakış değişmekte, insanı doğadan ayıran bir forma brmektedir. Çünkü insan kltrlendike ve medeni bir varlık haline geldikçe, doğal yaşamındaki varlığından kopmakta, toplumsal yaşama yaklaşmaktadır (Cassirer, 1972).

Eliot, kültür meselesinin karşılaştırmalı olarak ele alındığında anlamlı olarak karşımıza çıktığını söyler. Ona göre bir kültür diğerleriyle karşılaştırıldığında ancak farklılıkları ve anlam dünyası kendini gösterir. Ona göre kültür, sınıfsal öğeler taşır ve birey toplum ile etkileşim içinde olduğu sürece kültürel bir atmosfer içinde olur (Eliot, 1983).

Kültür üzerine ele alınması gereken bir diğer önemli düşünce Adorno'nun *kültür endüstrisi* kavramıdır. Adorno, modern dünyadaki kültür öğelerinin doğal olarak işlemediği, belli otoriteler tarafından işlendiği ve yönlendirildiğini iddia etmektedirler. Bu yeniden üretim ve manipülasyon, genellikle kültürü “eğlence” üzerinden etkiler. Örneğin televizyon bir kitle iletişim aracı olarak kendi doğallığında değil, insanı belli durum ve algılara yönlendirmektedir. Adorno'ya göre kültür endüstrisinin en öne çıkan çıktısı, kapitalist dünyada tüketime dayalı bir kültür ve yaşam tarzı oluşturmaktır (Adorno, 2007).

1.2. Örgüt Kültürü

Bildiğimiz kadarıyla örgüt kültürü kavramı 1980'lerde önem kazandı. Pettigrew'in *Administrative Science Quarterly*'de 1979'da yayınlanan "Örgüt Kültürleri Üzerine" (On Studying Organizational Cultures) adlı makalesi bu ivmenin başlangıcı olarak kabul edilebilir. Daha sonra konunun *Business Week*'in Ekim 1980 sayısı ve *Fortune* dergisinin Mart 1982 sayısında tartışılmasıyla konu akademik yazın dışında kamuoyunda da popülerlik kazandı. Kültür fikri yeni olmamakla birlikte, örgüt bağlamında kültürün tartışılması yeniydi. Konu antropologlar, yönetim ile ilgili araştırma yapanlar, psikologlar, örgüt bilimciler, iletişimciler ve sosyal psikologlar tarafından ilgiyle karşılandı (Yağmurlu, 1997).

Bu bölümde genel anlamda açıklanan kültür kavramının bir kolu olarak ele alınabilecek, belli grup ve örgütlerdeki kültürel durumlara yer verilecektir.

1.2.1. Örgüt Kültürü

Edger Schein'e göre örgüt kültürü, grup içinde uyum sağlama ve grup içinde bütünleşme problemlerinin çözüldüğü ve bunun için stratejiler geliştirme olarak tasvir etmiştir. Bunun yanı sıra bir örgüt kültürünün oluşabilmesi için ortak deneyimleri olması gerekir. Bu durumda ancak ortak bir örgütsel kültürden bahsedilebilir. Örgüt kültürünün bir diğer

önemli gereksinimi ise bütünleşme ve sürekliliktir. Grup içinde bir dayanışma ve grubun devamına yönelik algı oluşmalıdır. Ancak Schein, bunun yanı sıra örgüt içinde çatışmanın da olabileceğini ve bunun örgüt kültürüne yansiyabileceğini belirtmektedir (Schein, 2002: 7).

Dinçer'e göre örgüt kültürü kavramsal olarak bir grup içindeki bireylerin davranış ve tutumlarını belirleyen ve yönlendiren inançlar, süreklilikler, değerler ve alışkanlıklar sistemidir (Dinçer, 1992: 271). Bir anlamda örgütün kendi içindeki yeniden yapılanması, içe ve dışa karşı tavır ve tutumunu ortaya koyma tarzıdır. Örgütlerin kalıplaşmış faaliyetleri, kendi içlerindeki örgütsel kültüre işaret eder. Kilmann'a göre birey için kişilik neyse örgüt için de kültür o dur. Bireylerin anlam dünyalarını yön ve hareketlerini belirler. Örgüt kültürü bireyler için birleştirici ve anlam sağlayıcıdır (Kilmann'dan akt. Yağmurlu, 1997: 720).

John Van Maanen'e göre örgüt kültürü, örgütü meydana getiren bireyleri paylaştıkları bilgi, rutin davranışlar ve anlam dünyası olarak tanımlanmaktadır (Maanen, akt. Köse, 2001: 227).

Örgüt kültürü ile ilgili oldukça fazla tanıma ulaşılmaktadır. Ancak ortak noktalarını belirtmek bu kısımda faydalı olacaktır. Köse (2001), daha önce yapılan çalışmalardan örgüt kültürü tanımlarını derleyerek ortak paydalar bulmaya çalışmıştır. Ona göre örgüt kültürü şu başlıklar altında tanımlanmaktadır:

- Örgüt kültürü, örgüt içindeki bireylerin değerlerini yansıtmaktadır.
- Örgüt kültürü, örgüt içindeki bireylerin iş yapma kültürünü göstermektedir.
- Örgüt kültürü örgütlere bir karakter kazandırır ve bu karakter doğrultusunda sürekliliğini sağlar.
- Örgüt kültürü anlam, değer ve semboller içerir. Çalışanlar bu ilkelere göre örgüte dahil olur.
- Bir örgütte başarı sağlamanın yolu, örgüt kültürünü benimsemekten geçer.
- Örgüt kültüründe liderlik önemlidir, örgüte bağlılık liderlik etrafında gelişir (Köse, 2001: 228).

Bu maddelerin yanı sıra örgütteki kişilerin bağlılıkları da örgüt kültürünün sürekliliğini sağlayan bir unsurdur.

Kısacası örgüt kültürü, bir örgütteki bireylerin örgütün kendisini benimseme, kurallarına uyma, yönlendirmelerine açık olma ve kişiler arasındaki ilişkileri belirleyebilme durumlarıyla açıklanabilmektedir.

1.2.2. Örgüt Kültürü Kavramının Gelişmesi

Örgüt kültürü kavramı son zamanlarda işletme ve yönetim alanlarında oldukça önemli bir konu olmaya devam eden bir alandır. Psikoloji, sosyoloji, iletişim ve diğer sosyal bilimlerin ortak alanlarından bir olan örgüt kültürü, belli bir örgütün sürdürülen yapı ve atmosferini ifade eder. Bu kavram 1980'lerde önem kazanmıştır. Her ne kadar kültür kavramı oldukça önemli bir yerde ve uzun zamandır literatürde yer edinmiş olsa da, örgüt kültürü, yönetim ilişkilerindeki değişimler nedeniyle daha geç üzerinde çalışmalar yapılmıştır. Nitekim 1980'lerde bu konunun çalışmaya başlanması, bu kavramın kendisinin de bu tarihte ortaya çıktığını göstermez. Ki örgüt kültürü, örgütlerin kendisiyle yaşattır. Tarih boyunca var olan her örgütte bir kültür ve bir arada bulunma amaçlarından bahsedilebilir. Söz gelimi, kültürümüzde Lonca teşkilatında da bir örgüt kültüründen bahsedilebilirdi. Ancak bu kapitalist anlamda ve günümüzdeki haliyle değil, kendi döneminin koşulları altında bir yapı sergiliyordu.

Modern anlamda örgüt kültürünün gelişimine baktığımızda Pettigrew'in Administrative Science Quarterly'de 1979'da yayınlanan "Örgüt Kültürleri Üzerine" (On Studying Organizational Cultures) adını taşıyan makale bu bilimsel akımın öncüsü sayılmaktadır. Bundan sonra Business Week'in Ekim 1980 sayısı ve Fortune dergisinin Mart 1982 sayısında çıkan makaleler örgüt kültürünün ilk çalışmaları olarak sayılmaktadır (Yağmurlu, 1997). Örgüt kültürü konusu, başta yönetim ile ilgili çalışanlar dahil, iletişimciler, psikologlar ve sosyologlar tarafından önemle karşılanmıştır.

Günümüzde incelediğimiz örgüt kültürü kavramının aslında Amerikan şirketlerinin, Japonya ve diğer ülkelerin şirketleri kadar neden başarılı olmadığı üzerine çalışmalar yapmak üzere ortaya çıktığı da iddia edilmektedir. "ABD ve Batı Avrupalı bilim adamları, kendi ülkelerinde ve dünya pazarında gittikçe artan Japon rekabeti ve Japon işletmelerinin dinamizmi karşısında dikkatlerini önce Japonların bu başarısının temelleri

5 üzerine çevirmişler, elde ettikleri bilgilerden kendi ülkelerine aktarabilecek yönler aramışlardır. Örgütlerde kültürel araştırmalar, yeni bir gelişme değildir. Kültürel araştırmalar popüler kitaplar olan “Mükemmeli Arayış” ve “Z Teorisi” kitaplarının yayımını izleyen 1980’lerde meşhur olurken, 1930’lardaki örgütlerde kültürel araştırmaların istikrarlı dağılımı vardı” (Koyuncu, 2010: 39).

Örgüt kültürü kavramı şuan yalnızca batıda değil, dünyanın her yerinde akademik anlamda yapılan yönetim çalışmalarında önemli konulardan biri olmayı devam ettirmektedir. Ancak bir konunun sıklıkla ele alınması, niteliği konusunda da bazı tartışmalar başlatmış, kavramın kendi anlamının dışında ve niteliksizce kullanılması da sıkça rastlanan bir durumdur.

1.2.3. Örgüt Kültürünün Önemi

Örgüt kültürü, örgütün sürekliliği ve büyümesi açısından üzerinde sıkça durulan konulardan biri olmuştur. Örgüt kültürü içinde bu kültürün ilkimi altında yaşayan bireylerin motivasyonu, örgüt kültürünün sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. Bu da verimlilik ile doğrudan ilintili bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Harris ve Moran’a göre bir örgüt kültürü içinde bireyler örgütün kültürünü kabul veya reddedebilir. Eğer kültürü kabul ederse, kültüre uyum sağlar ve diğer mensuplarla sorun yaşamazlar, ancak eğer reddederlerse hayal kırıklığı ve gerginlik yaşar, örgütten ayrılabilirler (Harris ve Moran, 1996: 121-124).

Vural ve Coşkun (2007), Örgüt kültürünün önemini şu maddelerle açıklamışlardır:

- Örgütte bulunanların aynı hedef için çaba göstermesini sağlar.
- Örgütün çalışma motivasyonunu yükseltir.
- Örgütün birlik olmasını sağlar.
- Örgüt içinde ortak bir inanç ve değer sistemine sahip olmasını sağlar.
- Örgüt içinde paylaşım ve yardımlaşmayı öne çıkarır.
- Örgütte bulunanların bağlılığını artırır (Vural ve Coşkun, 2007: 21).

Örgütleri ayakta tutan ve gelişimini sağlayan örgüt kültürü, insan kaynaklarının da gelişimine katkıda bulunur. Bu anlamda güçlü bir insan kaynakları yönetimi, örgüt kültürünün oluşumunu da sağlar.

Örgüt kültürü, örgütsel başarının oluşmasında da önemli bir konumda bulunmaktadır. Özellikle iş yerlerinde ortak başarı, örgüt kültürünün etkisiyle ortaya çıkar (Goffe ve Jones, 2000: 28).

Örgüt kültürü, sadece örgüte bağlı olanların davranış ve tutumlarını değil, aklını ve ruhunu da kontrol edebilmektedir. Güçlü bir örgüt kültürü hiçbir yazılı dokümana gerek kalmadan içten gelen davranışlarla elde edilebilir. Çalışanlar örgüt kültürünü benimsediklerinde, yazılı kural ve yönetmeliklere gerek kalmadan, bunları içselleştirerek kendi kendilerini yönlendirecektir (Vural ve Akıncı 2012: 67).

1.2.4. Örgüt Kültürünün Belirleyicileri

Örgüt kültürü bazı belirleyicilere sahiptir. Kuşkusuz her sosyal olgu gibi, örgüt kültürü de diğer sosyal faktörler gibi belirlenebilmektedir. Bu belirleyiciler, kültürün kendi içinde açıklanması, yorumlanması ve anlaşılmasını mümkün kılar. Söz gelimi Bir örgütte ortaya çıkan örgütsel davranış ve dolayısıyla örgüt kültürünü tanımlayabilmek için örgüt kültürünü belirleyen faktörlere bakmak gerekmektedir. Bu konuda oldukça fazla çalışmalar yapılmıştır. Erkmen (2010), incelediği bu çalışmalarda örgüt kültürünün belirleyicilerinin efsaneler, hikayeler ve dil gibi olguların yanı sıra semboller, davranışlar, inançlar ve örgüt iklimi olabileceğini belirtmiştir.

Örgüt kültürünü neyin meydana getirdiği konusunda tek bir cevap vermek mümkün değildir. Bu anlamda araştırmacıların görüşleri farklılık göstermektedir. Genel olarak örgüt kültürünün oluşumunda gruptan gruba değiştiğini ifade dilmektedir (Kimlann ve Saxon, 2010). Duncan (1989) örgüt kültürünün belirleyicilerini iki faktör altında incelemiştir. Bunlar objektif ve sübjektif olarak tasnif edilmiştir. Objektif öğeler, görünen öğelerdir ve fiziksel olarak semboller, törenler ve hikayelere tekabül etmektedir. Sübjektif olanlar ise görünmeyen öğelerdir ve değerler, sayılıtlar ve inançlar olarak belirtilmiştir.

Örgüt kültürünün temel belirleyicileri konusunda ise net biçimde tasnif yapan Schein (1990) ise örgüt kültürünün belirleyicilerini üç başlıkta incelemiştir. Bunlar, temel değerler, artifaktlar (paylaşılanlar) ve sayılıtlardır. Değerler bireyin içinde bulunduğu

grubun değerlerinin farkında olmasını ve uyumunu ifade eder. Artefaktlar ise bu değerlerin ve diğer bileşenlerin örgüt içinde paylaşılmasına tekabül eder. Son olarak sayılılar ise örgüt içinde olup olmadığı belli olmayan fakat varlığı konusunda bir varsayımın olması anlamına gelmektedir.

1.2.5. Örgüt Kültürü Modellemeleri

Örgüt kültürü ile ilgili birçok düşüncenin ortaya konduğu belirtilmişti. Bu kısımda ise sistematik olarak örgüt kültürü modellerine özet olarak yer verilecektir. Teorisyenlerden bazıları tanımlama yolunu seçerken bazıları tasnif etme yolunu seçmişlerdir.



Tablo 1. Örgüt Kültürü Modelleri

Model Adı	Modeli Kuran	Model Özeti	Kaynak
A.G.I.L. Modeli	Talcott Parsons	ABD'li sosyal psikolog Talcott Parsons, örgüt kültürünün incelenmesinde ve oluşturulmasında, sosyal değerlerin katkıları üzerinde durmuştur. Parsons, yaklaşımında sosyal sistemin karmaşıklığını, işleyiş mekanizmasını ve alt sistemlerin üst sistemlere bağlılığı konusunu inceleyen ve kuram geliştiren bir sosyologdur. Parsons tarafından geliştirilen "AGIL Modeli" ne göre; her organizasyonun belirli fonksiyonların karşılanması, sistemin devamlılığını sağlamak için gereklidir. Bu fonksiyonların baş harfleri bir araya getirildiğinde, "AGIL" sözcüğü ortaya çıkmaktadır ve model de ismini buradan almaktadır. Bu modelde adı geçen dört fonksiyon ise şunlardır (Eren B. , 1997); <ul style="list-style-type: none">• Adaptation: Adaptasyon ya da uyum.• Goal Attainment: Amaç edinme ve amaca ulaşma.• Integration: Bütünleşme• Legitimacy: Yasallık	Özkalp ve Kirel, 2000
Z Kültürü Modeli	William Ouchi	Ouchi'ye göre, "Z Tipi Örgüt Modeli"nin yedi önemli boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar aşağıdaki gibi belirlenmiştir 1) İşgörenler, uzun süreli istihdam edilmelidirler. 2) İşgörenler, doğrudan ya da dolaylı olarak kendilerini ilgilendiren kararlara katılmalıdırlar. 3) İşgörenler, bireysel sorumluluk almalıdırlar. 4) İşgörenler seyrek değerlendirilmeli ve yavaş yükseltilmelidirler. 5) Doğal denetim kapalı ve biçimsel ölçme açık olmalıdır. 6) İşgörenler, işlerinde orta düzeyde uzmanlaşmalıdırlar. 7) İşgörenlerle ilişkiler örgüt içerisinde kesintisiz, örgüt dışında ise ailece kesintili sürdürülmelidir.	Beycioğlu, 2007
Güç Mesafesi Modeli	Geert Hofstede	Güç Mesafesi, Hofstede'e göre güç mesafesinin düşük olduğu toplumlarda: eşitsizlik azdır, bağımlılık yüksektir, alt ve üst sınıftaki herkes birbirini kendisi gibi görmektedir, sistem sorgulanabilmektedir, insanlar kendilerini daha az tehdit içinde algılamaktadır ve güçlü insanlar, güçlerini bir baskı aracı olarak kullanmak yerine daha az güçlü görünmeyi tercih etmektedir. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda ise; güç toplumun temel gerçeğidir ve tartışılmaz, güçlü olanlar ayrıcalık kazanır, güçsüzlere çok fazla değer verilmez, sistemi değiştirmek için güç sahiplerinin değiştirilmesi gerekir ve güçsüzlerin birbirine güveninin düşük olması nedeniyle güçsüzler arasında işbirliği çok zordur (Hofstede, 1980).	Hofstede, 1980
Handy/Harrison/Pheysey Modeli	Handy/Harrison/Pheysey	Güç Kültürü (Zeus): Gücün ve denetimin merkezde toplandığı kültür tipidir. Bu kültür egemenlik ve çıkar temeline dayanmaktadır. Güç kültürünün içinde yer alan belli başlı kişiler, baskın olanlar ve itaat edenlerdir. Rol-Hiyerarşi (Apollo) Kültürü: Bütün örgüt piramit şeklinde yapılandırılmıştır. En üst düzeyde üst düzey yönetici olarak birkaç kişi yer almaktadır. Hiyerarşik olarak yapılanmada alt düzeylerde sadece bir departman değil, her düzeyde birden daha fazla sayıda departman yer almaktadır. Görev-Destek (Athena) Kültürü: Bakan vd. (2004)'ne göre destek kültürü, bir göreve göre şekillenen, disiplinler arası görev grupları tarafından oluşturulur. Bu modelde örgütün çeşitli bölümleri, belirli sorunlar üzerine odaklanır ve uzmanlaşır. Birey-Başarı (Dionysus) Kültürü: Bu model birey merkezli olup, bireysel çalışmalar ve başarılar ön plandadır. Örgütler kurallara uymaktan daha çok işin yapılmasına odaklanmıştır. Başarı kültüründe çalışanlar, bu kültürle etkileşimin sonucu olarak, kendi sorunlarını kendileri çözmeye motive olmuştur.	Bakan, Büyükbeşe, ve Bedestenci, 2004

BÖLÜM 2: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

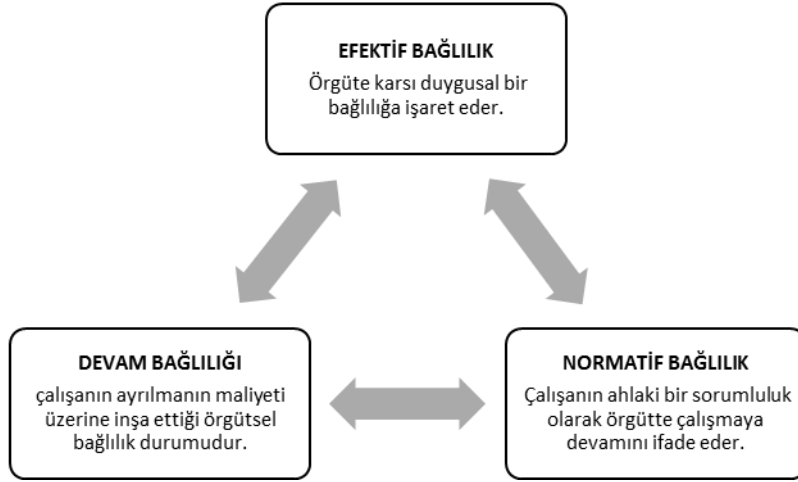
Örgütsel bağlılık, örgüt kültürü ile yakından ilişkili bir kavramdır. Bu bölümde tezin ikinci önemli kavramı olan örgütsel bağlılığa yer verilecektir.

2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık, genel anlamıyla örgüt içinde sahip olduğu görev ve sorumluluğu icra etme, sadık olma, inanma, fedakar olma, sürekli katılım sağlama gibi durumların yerine getirilmesiyle ilgilidir. Örgütsel bağlılık, bir örgüte dahil olmayı ve o örgütün inanç, değer ve tutumlarını benimsemeyi gerektirir.

Bir örgütteki bireyler örgüte ne kadar bağlıysa, örgüt o kadar güçlüdür (Ölçüm Çetin, 2004: 90). Örgütün varlığını uzun süre koruması, örgüte bağlı bireylerin uzunca bir süre bağlı olmalarını gerektirir. Bu durum sadakat olgusunun gelişimini şart koşar. Örgüte bağlı olanlar sadakatle örgüte bağlı olmaları gerekmektedir.

Bir bireyin bir örgüte bağlılığı üç şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlar efektif (duygusal), devam ve normatif (değer):



Şekil 1. Örgütsel Bağlılık Çeşitleri

Kaynak: Ölçüm Çetin, 2004: 91.

Örgütsel bağlılık konusu yöneticilerin en fazla zorlandıkları konuların başında gelmektedir. Yönettikleri grupta yer alan üyelerin örgüte bağlılıklarını sağlamak titizlik

gereken bir yöneticilik politikası gerektirir. Günümüz şartlarında özellikle iŖ yaŖamında, stres, motivasyon eksikliği, bağlanamama problemi, maaŖların dŖklę, mobbing ve iŖ güvenliği gibi nedenler alıŖanları örgüte bağlamakta zorlanılan konuların baŖında gelmektedir. Örgütsel bağlılık arttıkça birey kendini örgüt için daha önemli bir konumda hisseder. Ancak aksi bir durumda rgttn kopmak için yol arar (İnce ve Gl, 2005: 15). Bunun yanı sıra örgütsel bağlılığı sağlamak yalnızca iyi bir yönetim tavrıyla değil, liderliğe yaklaŖtıkça gerekleŖmektedir. alıŖanlara yalnızca asgari Ŗartları sağlamak değil, bu Ŗartların yanısıra örgüte manevi olarak bağlılıklarını sağlamak da önemli bir hususu oluŖturmaktadır.

Modern insan, özellikle alıŖma hayatında yaptığı iŖ ile ilgili kendinden daha çok bir Ŗeyler katmak ister. Salt emredilen bir iŖi yapmak değil, iŖe kendinden bir Ŗeyler katmak, Ŗekillendirmek, fikir sunmak ister. Bu nedenle insan yalnızca bir iŖi yapmak değil, insan olarak duruma katılmayı tercih eder. Fordist alıŖma tarzında oldukça kısıtlı olan üretime katılma, postfordist üretimde tersine dnmŖ, örgüt içindeki her birey yaptığı iŖe kendinden katkıda bulunma özgüvenine ve sorumluluğuna sahip olmuŖtur. Bu anlamda modern insan için ücretten daha fazla özerklik önemli bir yerde olmaktadır (Balay, 2000: 12).

2.2. Örgütsel Bağlılığın zellikleri

Örgütsel bağlılık, tıpkı örgüt kültürü gibi bir takım bileŖenlere ve özelliklere sahiptir. Örgütsel bağlılık, kurumlar açısından önemli bir konu olmaya baŖladıktan sonra, akademik literatürde de oldukça fazla dile getirilen ve üzerinde alıŖmalar yapılan bir alan olmuŖtur. Literatürdeki alıŖmalara bakıldığında örgütsel bağlılığı etkileyen bir takım faktörlere rastlanır. Bunlar, genel itibariyle yaŖ, cinsiyet, ücret, statü, iŖ tatmini, motivasyon, psikolojik durum gibi faktörlerdir (Ceylan ve Ŗenyz, 2003: 57). Bireyin gruba bağlılığı bu faktörler etrafında deęiŖkenlik göstermektedir. Sözgelimi kadınlar mı yoksa erkekler mi örgüte daha fazla bağlıdır? YaŖı büyük olan mı? Daha fazla maaŖ alan mı? Gibi sorular çerçevesinde sorunlar ile ilgili çözümlenmeler ve analizler yapılmaktadır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen özellikler genellikle iki başlık altında toplanmaktadır. Bunlar kişisel ve iş ile ilgili özellikler olmak üzere iki başlık altında toplanmaktadır (Sağlam Arı, 2003: 23):

2.2.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel özelliklere baktığımızda yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum gibi demografik özellikler öne çıkmaktadır. Ancak bunun yanında iş motivasyonu, ücret, mobbinge uğramama, iş arkadaşlarıyla iyi geçinme gibi özellikler de bulunmaktadır (Çırpan, 1999: 59). Dışsal olan ancak bireyin kendisi tarafından şekillendirilen bazı özellikler de mevcuttur. Bunlar genellikle iş ile ilgili özellikler olarak görülmektedir. Her ne kadar bireyin dışında gelişiyor gibi görünse de bireyin bundan etkilenme düzeyi durumu kişisel faktörlerle açıklamayı gerekli kılar.

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel özelliklerde en fazla öne çıkan durumlardan biri tecrübe veya çalışma süresidir. Çalışma süresi, bireyin örgüte bağlılığını arttırdığı gibi yılların verdiği yorgunlukla tükenmişliği de beraberinde getirebilmektedir. Bu faktör, gruptan gruba değişebilmekte, yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılabilir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer kişisel faktör olan yaş da oldukça etkilidir. Dolaylı yönden etkili olan yaş, bireyin çalıştığı veya mensup olduğu örgütteki statüsünü de etkiler. Genellikle yaş ve statü doğru orantılı olarak ilerlerken aksi bir durumda birey, gruba karşı bağlılığını yitirir. Çünkü yaş arttıkça bireyin başka bir yerde iş bulma şansı da azalmaktadır. Ki bu durum söz konusu olmasa dahi, yeni bir örgüte bağlılık süreci zor olacağından genellikle buna yanaşmamaktadır. Ancak tüm bunlara rağmen yaşlı işgörenlerin gençlere nazaran örgüte daha çok bağlı olmaları, sıklıkla rastlanan bir durumu ifade etmektedir. Nitekim yaşı daha genç olanlar, başka yerlere daha çabuk adapte olacaklarından bağlılıkla ilgili daha az kaygılara sahiptirler (Konuk, 2006: 30).

Çalışma süresine baktığımızda ise bireylerin uyum sağlamaları ve çalışma ortamına aşina olabilmeleri için örgütte belli bir süre geçirmeleri gerekmektedir. Çakır'a göre yaş da ilerleyecek ve örgütsel bağlılık güçlenecektir (Çakır, 2001: 100).

Gül ve Okay (2005) yaptıkları çalışmada iş yerinde uzun süre çalışma ile ilgili şu sonuçlara ulaşmışlardır:

- Bir iş yerinde ne kadar uzun süre kalınırsa orada daha üst mevkilere gelmeleri olasıdır. Bir diğer ifadeyle kariyer yapma ile uzun süre çalışma arasında doğru orantı bulunmaktadır.
- İş yerinde daha uzun süre çalışanlar, yeni işlere girişmeleri, daha az çalışanlara göre daha risklidir.
- Daha uzun süre çalışanlar, kendilerine daha fazla güvendiklerinden ve bir tecrübeye güvendiklerinden yaptıkları işten daha fazla tatmin olmaktadır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer kişisel faktör olarak cinsiyet görülmektedir. Yaşadığımız toplumda kadın ve erkeklerin rol ve yüklenen görevleri ciddi farklılıklar göstermektedir. Kadın, daha çok kolay ve rutin işlere uygun görülürken erkek, görece daha zor ve kol gücü gerektiren işlere uygun görülmektedir. Bunun yanı sıra erkekler genellikle yönetim ile ilgili kademelerde görevlendirilirken, kadınlar yardımcı veya yönetilen pozisyonlarda istihdam edilmektedir. Bununla ilgili yapılan bir çok çalışmada kadınların yönetici olma durumlarının önündeki engeller tartışılmıştır. Kadının genellikle daha arka planda tutulması geleneksel durumla ifade edilmektedir. Kadının bu anlamda geri planda kalması örgütsel bağlılıklarını da etkilemektedir. Kadın önündeki engellerin farkında olarak çoğu zaman engelleri aşmak için mücadele etmemekte ve örgüte olan bağlılığını yitirmektedir (Tınar, 1997: 14). Kadının önüne koyulan engeller literatürde cam tavan olarak ifade edilmektedir. Cam tavan, kadının önünde herhangi bir engel yokmuş gibi bir algı yaratıp, aslında ne kadar da mücadele ederse etsin, yükselemeyeceğini ifade eden bir kavramdır (Keleş, 2006).

Kadınların erkeklere nazaran örgütsel bağlılıklarının düşük olduğunu savunan bazı çalışmalar bulunmaktadır. Gül ve Oktay (2005), yaptıkları değerlendirmede bu savların nedenlerini iki faktör çerçevesinde ele almaktadırlar:

- ***Kadınların ailesel rollere verdikleri önem:*** Kadınların her zaman aile yaşantılarına ve evle ilgili görev ve rollerine, erkeklere göre daha fazla önem vermeleri örgütsel kariyer ve değerlerin ikinci planda kalmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla kadın işgörenler örgütsel görev, rol ve kariyer beklentilerine yeterince zaman ayıramamakta ve bağlılık gösterememektedirler.

• **Kadınların işgücüne katılmalarının önündeki engeller:** Kadınların işgücüne katılmalarında çeşitli engeller bulunmaktadır. Bu engeller kadınlara yönelik olumsuz tutumlardan, iş-aile stresinden, rol çatışmasından, hukuksal normlardan, ahlaki, dinsel ve kültürel yapılardan ya da erkek işgörenlere yönelik insan kaynakları politikalarından ortaya çıkabilmektedir.

Bireylerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir diğer önemli faktör eğitimidir. Eğitim düzeyine bağlı olarak örgüte olan bağlılık değişkenlik gösterebilmektedir. Çünkü eğitim düzeyi, bireylerin hayattan beklentilerini de bir anlamda şekillendirmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan birey, bir örgütte diğerlerine nazaran daha yüksek bir pozisyonda olmayı arzular. Bu durumun gerçekleşmesi onun örgüte olan bağlılığını arttırdığı gibi, aksi durumda örgütten kopmasını beraberinde getirmektedir (Çakır, 2001: 123). Bunun yanısıra örgütte eğitim düzeyi yüksek olan birey aynı zamanda örgütten uzaklaşmayı da beraberinde getirebilmektedir. Çünkü eğitim düzeyi yüksek olan aynı zamanda bir özgüven ile başka iş alanlarında da olabileceğini bilmektedir.

Son olarak medeni duruma baktığımızda örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktör olarak sayılmaktadır. Ancak bu konuda yapılan çalışmalar oldukça kısıtlı olmakla birlikte genellenebilir bir sonuca ulaşıldığı söylenemez. Ancak bekar olan bireyin işe daha fazla zaman ayırdığı söylenebilmektedir. Ayrıca maddi olarak daha az beklenti içinde oldukları iddia edilebilmektedir (Dağdemir, 2008: 28).

2.2.2. İşle İlgili Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Özellikler

Kişisel özelliklerin dışında iş ile ilgili faktörler de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Çırpan (1999)'a göre iş ile ilgili faktörler üç başlık altında ele alınabilmektedir: Bunlar, işin içeriği, becerilerin çokluğu ve özerklidir.

İşin İçeriği: İşin içeriğinin zenginliğine bağlı olarak örgütsel bağlılık güçlenir. İşin zorluk derecesi arttıkça ve birey o işi yapmada zorlandıkça örgütsel bağlılık düzeyi azalmaktadır. Kısacası, bireye uygun pozisyonun sağlanması örgütsel bağlılığı sağlamaktadır.

Beceri Çeşitliliği: Bir işletmede bireyin becerilerinin tespit edilmesi önemli bir husustur. Bireyin becerilerinin farkında olunarak onun örgüte katılımını sağlamak örgütsel bağlılığı arttırmaktadır (Çırpan, 1999: 62).

Özerklik: Birey, örgüte içinde olabilir ancak bu onun örgüte bağlılığını göstermez. Birey gönüllü olarak bağlılığını ortaya koyar. Bu bağlamda bireyin özerkliği önem arz etmekte olup, sıkı disiplin altında birey kendi becerilerini gösteremez. Dolayısıyla örgütsel bağlılığı düşük olur (Çırpan, 1999: 63).

İş ile ilgili örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin yanında örgüt ile ilgili faktörler de bulunmaktadır. Bunlar da aşağıdaki gibidir:

- **Stres ve Rol Belirsizliği:** Bir örgüt içinde bulunanlar, rol çatışması veya belirsizliği içinde olabilmektedir. Bu durum çalışanın yoğun stres altında kalmasını beraberinde getirmektedir. Stres etmenleri de örgütsel bağlılık üzerinde oldukça etkili bir durum oluşturabilmektedir (Akar ve Yıldırım, 2008: 100).

- **İçinde Bulunulan Örgüte Güvenme:** İçinde bulunulan örgüte güvenme, örgütsel bağlılığı etkilemektedir. İşgörenlerin, işyerinde beklentilerinin karşılandığı bir ortam algıladıkları buraya olan güvenleri ve dolayısıyla bağlılıkları artmaktadır (Çırpan, 1999: 64).

- **Örgütsel Destek:** Algılanan örgütsel destek, örgüt içinde olan bireylerin kendilerini güvende hissetmeleri ve örgütün varlığını kabul etmeleridir. Her zaman örgütün desteğini yanı başında hisseden çalışanlar, işlerine daha sıkı bağlanacaklar ve işyerinden ayrılmayı düşünmeyeceklerdir (Özdevecioğlu, 2003: 116).

- **Örgüt İçindeki Liderlik:** Her yönetim liderlik içermez. Bu sebeple liderlik özelliklerinin olduğu örgütlerde örgüte bağlılık daha çok öne çıkmaktadır. Çünkü çalışanlar işin yanısıra liderin kendisine güven beslemektedirler. Bu anlamda liderin çalışma tarzı önem kazanmaktadır (Arı, 2003: 9).

- **Hedef ve Yönetim Tarzı:** Örgüt yönetim tarzının çalışanların hedefleriyle uyumlu olabilmesi, örgüt bağlılığını da artırmaktadır. Otoriter ve ilgisiz yönetici davranışları ile eğitimcilerin örgütsel bağlılığı arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır (Terzi ve Kurt, 2005).

- **Görünürlük:** Gizli ve görünmeyen duruş ve davranışların altında, bir bağlılık düzeyinden bahsedilemez. Nitekim bireyin içinde olduğu örgütte faaliyetlerinin görünür olması, takdir edilmesi örgütsel bağlılığı artırır. (Gürkan, 2006: 41).

- **Açıklık ve Tersinmezlik:** Bireyleri harekete geçirmek için tek başına görünürlük yeterli değildir. Açıklıkla birlikte olmalıdır: Bir davranış ne kadar açık ise, o oranda inkar edilemezdir. Şu halde, açıklık bireyin vuku bulan hareketini inkar edememe derecesidir. Bir davranışın ne kadar açık olduğu iki faktöre bağlıdır: gözlemlenebilirlik ve tek anlamlılık (Gürkan, 2006: 42).

- **Kişisel İrade:** Kişisel irade örgütsel bağlılığın en önemli unsurlarından biridir. Birey iradesiyle örgüte bağlılığını ortaya koyar. Bu noktada bir zorlamadan bahsedilemez. (Gürkan, 2006: 42-43).

2.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık literatüründeki sınıflandırma, genel olarak bağlılığın araçsal / hesapçı ve bunun karşıtı olan normatif veya moral bağlılık şeklinde olduğu yönündedir. Bunun yanı sıra farklı bağlılık ayırımlarının varlığı da dikkat çekmektedir. Birbirinden farklı pek çok tanımın yapıldığı örgütsel bağlılık kavramı üzerinde literatürde ortak bir nokta bulunabilmesi adına birçok yazar kavramların sınıflandırılması yoluna gitmişlerdir (Kök, 2006: 297–298).

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Model Adı	Model Özeti	Kaynak
Kanter'in Sınıflandırması	<ul style="list-style-type: none"> • Devama Yönelik Bağlılık: Devam bağlılığı söz konusu olduğunda üyeler örgüt üyeliğini sürdürme kararı ve örgütten ayrılmanın maliyeti değerlendirmesi yaparlar. Eğer kişi sistemden ayrılmanın kalmaktan daha maliyetli olacağını, diğer bir ifade ile sistemde kalmanın karlı olacağını düşünürse üyeliğini sürdürmek zorunda kalır. • Kenetlenme Bağlılığı: Örgüt üyelerinin psikolojik bağlılıklarını ve kenetlenmelerini gerçekleştirmek amacıyla çalışan oryantasyonu, yeni üyelerin herkese tanıtılması, üniforma ve rozet gibi sembol kullanımı, kuruluş kutlamaları gibi yöntemlere başvurulabilir. Bu şekilde grup üyeleri arasındaki kenetlenme bağlılığı gelişecektir. • Kontrol Bağlılığı: Örgütün veya grubun kuralları ve örgüt liderinin emir ve kurallarını sürdürmek de kontrol bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. İşgörenlerin bireysel davranışlarını örgütün yazılı veya yazılı olmayan kuralları yönlendirmektedir. Kontrol bağlılığı ile örgüte ve örgütün kurallarına olumlu bakış açısı da sergilenmektedir. Nitekim işgörenler örgütün norm, amaç ve değerlerinin kendisi için önemli bir rehber olduğuna inandığından kontrol bağlılığı ortaya çıkmaktadır. 	Gül, 2002: 42
Etzioni'nin Sınıflandırması	<ul style="list-style-type: none"> * Ahlaki Açıdan Yakınlaşma: Ahlaki açıdan bağlılık türünde örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Kişiler toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır (Bayram, 2005: 129). Bu şekilde örgüte karşı pozitif bir yönelme gerçekleşir. Kişi örgütün amacını ve örgütteki işini değerli saymakta ve bu işi ona değer verdiği için yapmaktadır. * Çıkara Dayalı Yakınlaşma: Hesapçı bağlılıkta kişiler bağlılık düzeylerini güdülerini karşılayacak şekilde ayarlayabilirler (Balay, 2000: 20). Bu bağlılık türünün yoğunluğu moral bağlılığına göre daha az yoğunudur. Bu bağlılık türünün temel felsefesi Kanter'in devama yönelik bağlılık türünde olduğu gibi örgüt ile üyeler arasında gelişen alış veriş ilişkisidir. Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermektedir. * Yabancılaştırıcı Yakınlaşma: Yabancılaştırıcı bağlılık, kişi örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelir ve örgüte olumsuz bir yöneliş içerir. Yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanmaktadır 	Saldamlı, 2009: 16
Penley ve Gould'un Sınıflandırması	<p>Ahlaki bağlılık örgütsel amaçları kabullenme ve onlarla özdeşleşmeye dayanmaktadır. Bu bağlılık türünde kişi kendisini örgüte vakfetmekte, örgütün başarısı veya başarısızlığından kendisini sorumlu tutmaktadır. Çıkarıcı bağlılık alış veriş temeline dayanmaktadır. Çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvikler beklentilerini esas almaktadır. Örgüt, amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görülmektedir. Yabancılaştırıcı bağlılık ise kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolün bulunmadığı veya alternatif iş imkânlarının bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır. Öte yandan araştırmacılar bağlılık türlerinin farklı değişkenlerle farklı ilişkileri olduğunu belirtmektedirler. Örneğin, ahlaki bağlılık üyeliğin devamının sağlanması ile ilgilidir. İşine aşırı düşkün olmak ve eve iş taşımak gibi davranışlar içermektedir. Çıkarıcı bağlılık bir alış veriş ilişkisi içerdiğinden dolayı kişinin kendisini sevdirmeye taktikleri ile ilgilidir.</p>	Saldamlı, 2009: 18-19
Allen ve Meyer'in Sınıflandırması	<ul style="list-style-type: none"> * Duygusal bağlılık kişinin örgütle özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesi durumudur. Bu bağlılığı taşıyan kişi kendini örgütün bir parçası olarak görmekte ve onun için örgüt bir anlam ifade etmektedir (Uygur, 2009: 18). Güçlü duygusal bağlılık durumunda kişi ihtiyaç duyduğu için değil istediği için örgütte kalmaya devam eder. * Devam Bağlılığı Allen ve Meyer Becker'in Yan Bahis Teorisinden yola çıkarak devam bağlılığını geliştirmişlerdir. Literatürde bu bağlılık türüne rasyonel bağlılık da denilmektedir (Gül, 2002: 45). Kişinin örgütten ayrılma maliyetlerinin farkında olmasının sonucu geliştirdiği bağlılıktır. Bu durumdaki bir çalışan örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir. * Normatif bağlılık çalışanın görev duygusu, sadakat ya da ahlaki zorunluluk temeline dayanan örgütte kalma arzusunu içermektedir. Kişi kendini örgüte karşı sorumlu olarak görmekte ve bunun sonucunda örgütte kalmaktadır 	Uygur, 2009: 20

BÖLÜM 3: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: İSTANBUL VERGİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI ÖRNEĞİ

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın temel bilgilerine ve bulgularına yer verilecektir. Öncelikle amaç, önem, yöntem gibi araştırma öncesi başlıklara bakmakta fayda var. Ardından ise araştırma bulgularına yer verilecektir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Örgüt kültürü, çalışan ilişkileri bakımından örgütsel bağlılığı etkileyen, bunun yanı sıra davranış, motivasyon ve verimlilik gibi iş hayatının önemli gerekliliklerini oluşturan ve etkileyen kavramların başında gelmektedir. Bulguları bu bölümde ele alınacak olan araştırma, İstanbul Vergi Dairesi (Esenler Uygulama Grup Müdürlüğü) personelinin örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde örgüt kültürünün personel davranışları üzerindeki belirleyici etkisi, bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık birbirinden ayrı düşünülemeyen örgütsel ilişkilerin başat kavramlarıdır. Örgüt kültürü çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde belirleyici bir faktör olarak bilinmektedir. Ancak iki kavram arasındaki bu ilişkinin ölçülmesi ve yeniden yorumlanması, hem akademik açıdan hem de kurumu tanıma açısından önem arz etmektedir. Bu amaç çerçevesinde araştırma gerçekleştirilecektir.

3.3. Araştırmanın Dayandığı Kuramsal Çerçeve ve Modeli

Bu araştırma kapsamında iki kuramsal çerçeveden faydalanılmıştır. Bunlardan biri örgüt kültürünü incelemeye yönelik olan Harrison ve Handy (1972)'nin Örgüt Kültürü modelidir. Diğeri ise örgütsel bağlılığı incelemek üzere takip edilen Meyer, Allen, & Smith (1993)'in örgütsel bağlılık kuramıdır.

3.3.1. Örgüt Kültürü Modeli (Harrison ve Handy, 1972)

Örgüt kültürünün modelinin oluşturulmasında Harrison ve Handy (1972)'nin Örgüt kültürü modellemesi kullanılmıştır. Harrison ve Handy (1972), örgüt kültürünü dört boyutta incelemişlerdir. Bunlar: Güç, Başarı, Destek ve Hiyerarşi kültürüdür.

Güç Kültürü: Güç ve otoritenin tek kişide toplandığı ve hiyerarşinin oldukça önemli olduğu örgüt kültürü tipidir. Bu örgütlerde dikey iletişim geçerli olup, çoğunlukla her şey otoritenin bilgisi ve onayı dahilinde gerçekleşir. Küçük işletmelerde görülür.

Görev Kültürü: Görev ve projenin önde ve önemli olduğu örgüt kültürüdür. Bir görevi en iyi yapabilecek olan kişinin o göreve getirilmesini misyon edinen örgüt kültürüdür. Reklam ve organizasyon şirketleri genellikle bu yapıdadır.

Rol Kültürü: Bu kültürde roller, rolü yerine getirenlerden daha önemlidir. Diğer örgüt tiplerinden daha katıdır. Bir anlamda birey yoktur, bir işi yerine getiren birey vardır. Rol kültürü genellikle kamu kurumlarında ön plandadır.

Birey Kültürü: Rol kültürünün aksine birey kültüründe birey ön plandadır. Başarı ve başarısızlık rolü üzerinden değil, bireyin kendisi üzerinden değerlendirilir. Özel kurumlarda ve şirketlerde geçerlidir (Çırpan, 1999).

3.3.2. Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer, Allen, & Smith 1993)

Örgütsel bağlılık faktörünün incelendiği bölümde Meyer, Allen ve Smith (1993)'in örgütsel bağlılık modeli kullanılmıştır. Bu model üç temel bağlılık tipinden oluşmaktadır. Bunlar, devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılıktır.

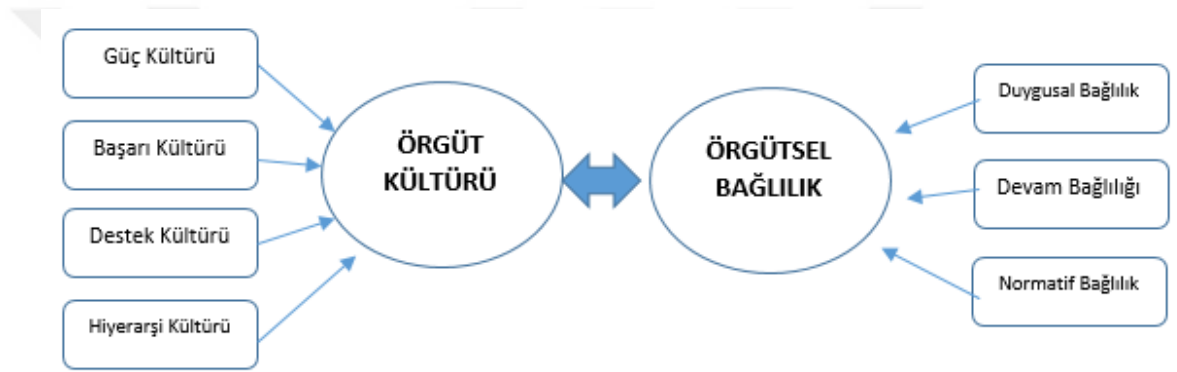
Devam Bağlılığı: Meyer, Allen ve Smith (1993)'e göre birey, maddi, psikolojik ve sosyal çıkarlarını tarmin ettiği ölçüde gruba bağlılık hissedecektir. Örgütte bulunanlar, maddi ve manevi kazançlarını düşünürler ve bunlar yöneticiler tarafından tatmin edici bir biçimde karşılandığında devam bağlılığı oluşacaktır.

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık ise devam bağlılığından farklı olarak duygusal ve manevi bağlılık içermektedir. Örgüt liderinin bu bağlılığın oluşumunda etkisi yüksektir. Birey, maddi tatminlerden çok duygusal olarak kendini bağımlı hisseder, bir anlamda kendini örgüte adar.

Normatif (Değer ve Kurallara) Bağlılık: Normatif bağlılık örgüt içindeki bireylerin ahlaki değerler ve normlar nedeniyle örgüte ve örgütteki diğer üyelerin görev ve sorumluluklarını olması gerektiği gibi yerine getirme eğilimlerinden doğmaktadır. Yani kısacası, var olan kurallara sıkı sıkıya bağlılığa tekabül etmektedir (Eren, 2006: 556).

Araştırmanın modeli ölçek çerçevesinde şekillendirilmiştir.

Örgüt kültüründe 4 Faktör (Güç, Başarı, Destek ve Hiyerarşi); Örgütsel bağlılıkta ise 3 faktör (Duygusal, Devam ve Normatif) bulunmaktadır. Bu boyutların modellenmesi aşağıdaki gibidir:



Şekil 2. Araştırma Modeli

3.4. Araştırma Soruları

Araştırma soruları bu tezin modeli etrafında kurulmuştur. Araştırma sorularından ilk ikisi demografik değişkenlerle ilgili örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık faktörlerinin sorgulanmasıyla ilgilidir. Diğerleri ise örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemeye yöneliktir. Araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

A₁: Örgüt kültürü demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

A₂: Örgütsel bağlılık demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

A₃: Örgütsel bağlılık ile örgüt kültürünün Güç Kültürü boyutu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

A4: Örgütsel bağlılık ile örgüt kültürünün Başarı Kültürü boyutu arasında anlamlı ilişki var mıdır?

A5: Örgütsel bağlılık ile örgüt kültürünün Destek Kültürü boyutu arasında anlamlı ilişki var mıdır?

A6: Örgütsel bağlılık ile örgüt kültürünün Hiyerarşi Kültürü boyutu arasında anlamlı ilişki var mıdır?

3.5. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın yöntemi nicel, tür olarak açıklayıcı araştırmadır. Tezin araştırma kısmında veriler yüz yüze görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak yapılandırılmış ve daha önce geçerliliği kanıtlanmış ölçekler kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 25 ile analiz edilmiştir.

3.5.1. Kullanılan Ölçek

Araştırmada Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Bunlardan ilki demografik bilgilerin olduğu genel sorular; ikinci bölüm örgüt kültürü boyutlarını değerlendiren ölçek, üçüncü bölüm ise örgütsel bağlılığı değerlendiren ölçektir. Ölçek bilgileri tablodaki gibidir:

Tablo 3. Örgüt Kültürü Ölçeği

Boyutlar	Kodlama	Ölçek İfadesi
GÜÇ KÜLTÜRÜ	GK1	Kurumumuzda cezalandırılma korkusu, işlerin ve kuralların yerine getirilmesini sağlar/motive eder.
	GK2	Kurumumuzda grup kararından çok yöneticinin (bireysel) kararları üzerinde durulur.
	GK3	Kurumumuzdaki otokratik yapı (yönetimin baskıcı tutumu) çalışanlardan yükselen/yükselebilecek itirazları bastırır.
	GK4	Kurumumuzda işler az sayıda kural ve işlemlerle yürütülür, var olan çoğu kural açıkça ifade edilmemiş, ima yoluyla gelişmiştir.
BAŞARI KÜLTÜRÜ	BK1	Çalıştığımız kurum birey ve grup amaçlarını kurum başarısı için birleştirmeyi hedefler.
	BK2	Kurumumuzda işlerin başarıya ulaşmasında; olaylara tepki hızı, duyarlılık ve yaratıcılık oldukça önemlidir.
	BK3	Kurumumuzda işlerin başarıya ulaşmasında nüfuz, pozisyon veya kişisel güç yerine uzman gücü ön plandadır.
	BK4	Kurumumuzda başarıya ulaşmak için; bireysel ya da takım çalışması gibi her türlü çalışma tarzı benimsenir.
DESTEK KÜLTÜRÜ	DK1	Kurumumuzda personelin kendini yetiştirmesi ve geliştirmesine önem verilir.
	DK2	Kurumumuzda arkadaşlık ilişkilerine ve dostluğa önem verilir.
	DK3	Kurumumuzda kişilerin birbirine yardım etmesi önemsenir.
	DK4	Kurumumuzda nüfuz/güç/otorite tüm çalışanlar tarafından paylaşılır.
HİYERARŞİ KÜLTÜRÜ	HK1	Kurumumuz dış dünyadaki değişikliklerden çok kolay etkilenmeyecek, istikrarlı bir yapıya sahiptir.
	HK2	Kurumumuzda çalışma programları uzun vadeli yapılıdır.
	HK3	Kurumumuzda iş rollerine, işi tatmin edici bir şekilde yapabilecek olan kişilerin seçilmesine önem verilir.
	HK4	Kurumumuzdaki mevcut yapı çalışanlara, nereye kadar ilerleyebileceğini kestirme/öngörme imkanı sağlar.

Ölçek Adı	Oluşturan	Uyarlayan
Örgüt Kültürü	Harrison ve Handy (1972)	Mamatoğlu (2006)

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Boyutlar	Kodlama	Ölçek İfadesi
DUYGUSAL BAĞLILIK	DGB1	Kurumun sorunlarını, kendi sorunlarım gibi görürüm.
	DGB2	Kurumda, kendimi “aileden biri” gibi hissetmiyorum.
	DGB3	Kurumun, kişisel açıdan benim için büyük bir önemi vardır.
	DGB4	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım.
	DGB5	Kuruma karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu hissetmiyorum.
	DGB6	Kendimi, kuruma karşı “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum
DEVAM BAĞLILIĞI	DVB1	Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.
	DVB2	Kurumdan şu anda ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir.
	DVB3	Kurumdan ayrılmak konusunda çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum.
	DVB4	Kurumdan ayrılmanın yol açacağı olumsuz sonuçlardan biri de alternatif iş olanaklarının az olmasıdır.
	DVB5	Şu an zorunlu olduğum için bu kurumda çalışmaya devam ediyorum.
	DVB6	Kurumdan ayrılmak istesem bile, şu anda bunu yapmak benim için çok zor olurdu.
NORMATİF BAĞLILIK	NRB1	Kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.
	NRB2	Kurumda çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.
	NRB3	Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, işten ayrılmamın kuruma karşı uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum.
	NRB4	Kurumdan şu anda ayrılmazdım çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum.
	NRB5	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.
	NRB6	Kurumuma karşı büyük minnettarlık hissediyorum.

Ölçek Adı	Oluşturan	Uyarlayan
Örgütsel Bağlılık	Meyer, Allen, & Smith (1993)	Yıldırım (2002)

3.5.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul'da vergi dairelerinde çalışan kamu personelleridir. Evrenin büyüklüğü, yani çalışan sayısı 700'dür.

Araştırmanın örneklemini ise İstanbul Vergi dairesine bağlı Esenler Uygulama Grup Müdürlüğünde çalışan kamu personelleridir. Örneklem seçimi rasgele olup, evrenin 1/3'ü oranında yani 243 kişiye tekabül etmektedir.

Katılımcı kitlesi, ise İstanbul Vergi dairesine bağlı Esenler Uygulama Grup Müdürlüğünde çalışan memur, uzman ve müdürlerdir.

3.6. Araştırma Verilerinin Analizi

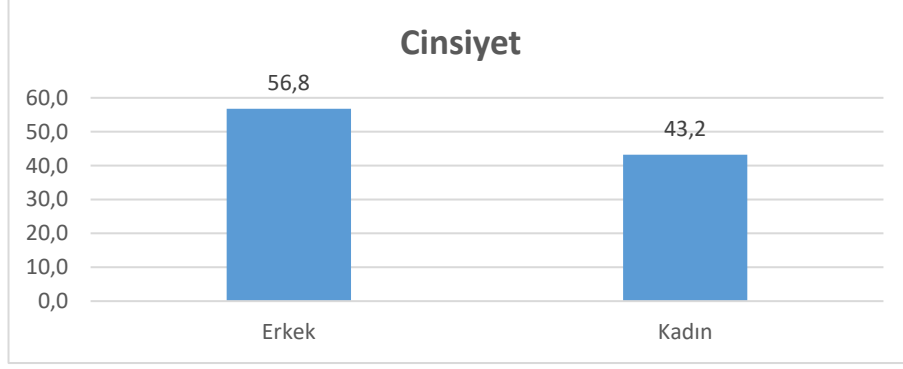
Bu bölümde araştırma verilerinden elde edilen sonuçların analizine yer verilecektir. Araştırma bulguları, tüm ayrıntılarıyla verilecek olup sonuç kısmında değerlendirmeler yapılacaktır.

3.6.1. Temel Analizler

Araştırmaya katılan bireylerin genel anlamda durumlarını görebilmek ve betimleyebilmek için temel analizlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bunlar frekans, ortalama ve standart sapmadan oluşmaktadır. Bu kısım iki bölümde incelenecektir. İlk bölümde katılımcıların demografik bilgilerine yer verilecek, ikinci kısımda ise ölçekten elde edilen sonuçların temel değerlerine yer verilecektir.

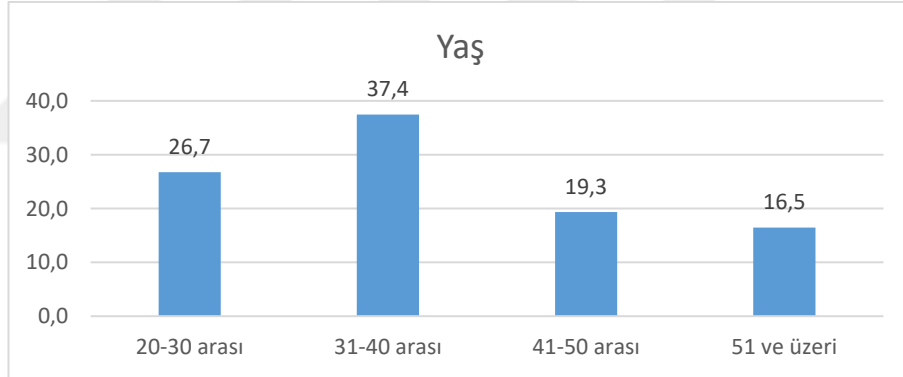
3.6.1.1. Demografik Değişkenler

Katılımcı kitlesini tanımak, bir analiz raporunun temelini oluşturmaktadır. Analiz boyunca kullanılacak olan demografik değişkenler bu kısımda ele alınacaktır.



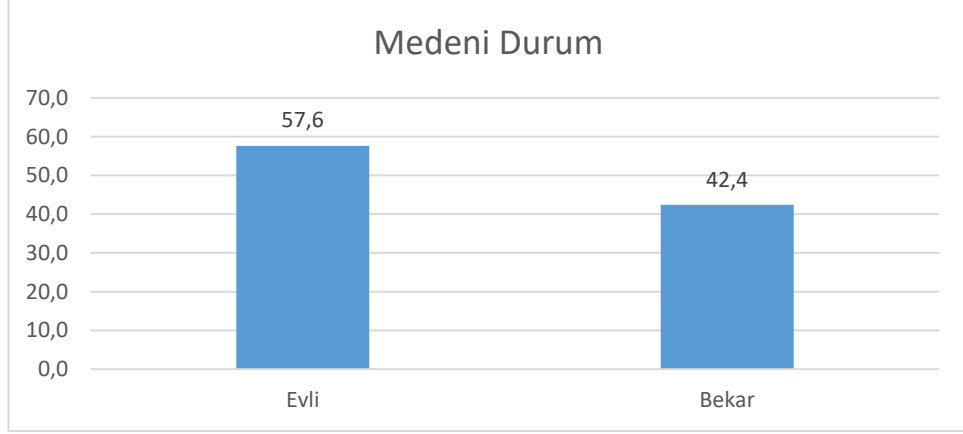
Şekil 3. Katılımcıların Cinsiyeti

Öncelikle katılımcıların cinsiyetine baktığımızda her ne kadar Erkek ve Kadın oranı birbirine yakın olsa da erkeklerin kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %56,8'i (N=138) *erkek*, %43,2'si (n=105) *kadıdır*. Araştırmaya katılanların cinsiyet oranlarında herhangi bir kota uygulanmamış olup, tesadüfi olarak bu oranlar elde edilmiştir.



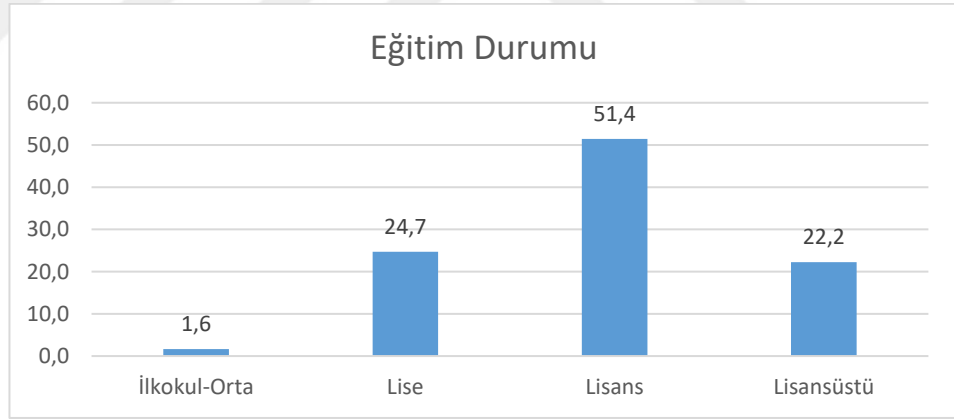
Şekil 4. Katılımcıların Yaş Grubu

Demografik değişkenler başlığı altında bir diğer önemli yaştır. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu 31-41 yaş aralığında çıkmıştır. Tüm gruplara baktığımızda katılımcıların %37,4'ü (N=91) *31-40 yaş aralığında*; %26,7'si (N=65) *20-30 yaş aralığında*; %19,3'ü (N=47) *41-50 yaş aralığında*; ve %16,5'i (N=40) *51 yaş ve üzeri* grupta olduğu görülmektedir. Bu anlamda araştırma grubunun genç ve orta yaşa yakın bir yaş grubunda oldukları söylenebilir.



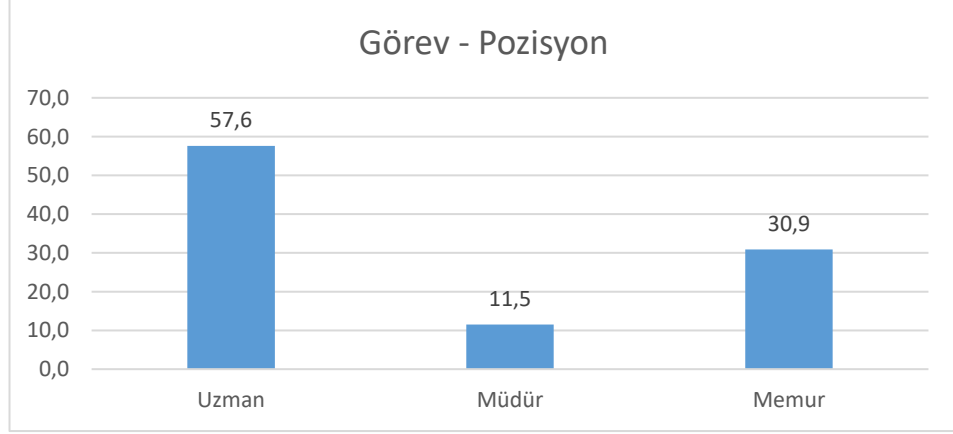
Şekil 5. Katılımcıların Medeni Durumu

Medeni durum, örgüt ile ilgili araştırmalarda çokça kullanılan bir değişken olmasa da bu çalışmada yer verilmiştir. Sonuçlara baktığımızda araştırmaya katılanların %57,6'sı (N=140) *evli*; %42,4'ü (N=103) ise *bekardır*. Medeni durum, fark analizlerinde örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktör olup olmadığı incelenecektir.



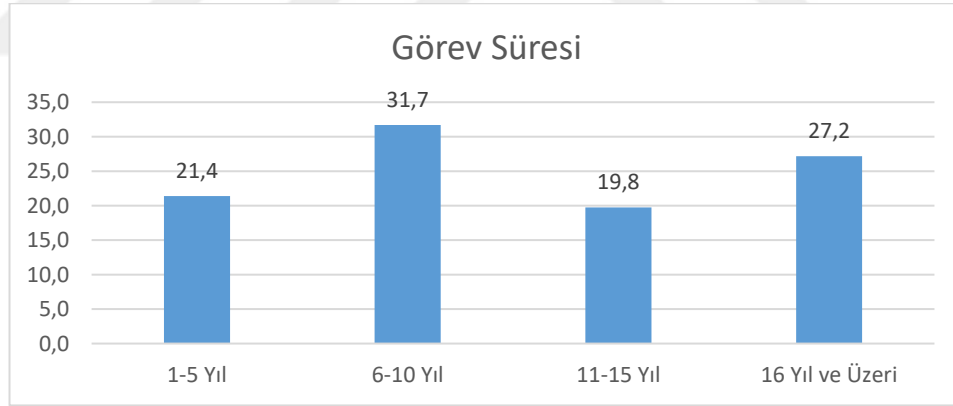
Şekil 6. Katılımcıların Eğitim Durumu

Katılımcıların eğitim durumu en önemli demografik değişkenlerden biridir. Sonuçlara baktığımızda araştırmaya katılanların %51,4'ü (N=125) *Lisans*; %24,7'si (N=60) *Lise*; %22,2'si (N=54) *Lisansüstü*; ve %1,6'sı (N=4) *İlkokul-Orta* düzeyinde eğitim durumuna sahiptirler. Genel anlamda bakıldığında ise araştırma grubunun eğitim düzeyinin oldukça yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır.



Şekil 7. Katılımcıların Görevi

Araştırma grubunun iş yerindeki görevlerine baktığımızda ise katılımcıların büyük çoğunun uzmanlardan olduğu görülmektedir. Bu durumda sonuçlara baktığımızda katılımcıların %57,6'sı (N=140) *Uzman*; %30,9'u (N=75) *Memur*; ve %11,5'i (N=28) ise *Müdür*lerden oluşmaktadır.



Şekil 8. Katılımcıların Görev Süresi

Bir örgütte bulunanların orada bulunma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasında önemli ilişkiler önceki çalışmalarda tespit edilmişti. Bu anlamda görev süresi bir demografik değişken olarak önem kazanmaktadır. Sonuçlara baktığımızda araştırmaya katılanların %31,7'si (N=77) *6-10 yıl arası*; %27,2'si (N=66) *16 yıl ve üzeri*; %21,4'ü (N=52) *1-5 yıl arası*; ve %19,8'i (N=48) *11-15 yıl arası* kurumda görev yaptığını belirtmişlerdir.

3.6.1.2. Ölçeklerin Temel Değerleri

Araştırmada iki ölçek kullanılmış olup temel değerleri Tablo 6 ve Tablo 7 de gösterilmiştir.

Tablo 5. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Temel Değerleri

BOYUT	KOD	İFADE	ORTALAMA	STANDART SAPMA
GÜÇ KÜLTÜRÜ	GK1	Kurumumuzda cezalandırılma korkusu, işlerin ve kuralların yerine getirilmesini sağlar/motive eder.	2,6461	1,37505
	GK2	Kurumumuzda grup kararından çok yöneticinin (bireysel) kararları üzerinde durulur.	3,2840	1,35361
	GK3	Kurumumuzdaki otokratik yapı (yönetimin baskıcı tutumu) çalışanlardan yükselen/yükselebilecek itirazları bastırır.	2,9959	1,40100
	GK4	Kurumumuzda işler az sayıda kural ve işleme yürütülür, var olan çoğu kural açıkça ifade edilmemiş, ima yoluyla gelişmiştir.	2,9877	1,23476
BAŞARI KÜLTÜRÜ	BK1	Çalıştığımız kurum birey ve grup amaçlarını kurum başarısı için birleştirmeyi hedefler.	2,8848	1,12223
	BK2	Kurumumuzda işlerin başarıya ulaşmasında; olaylara tepki hızı, duyarlılık ve yaratıcılık oldukça önemlidir.	2,8436	1,16785
	BK3	Kurumumuzda işlerin başarıya ulaşmasında nüfuz, pozisyon veya kişisel güç yerine uzman gücü ön plandadır.	2,7407	1,27381
	BK4	Kurumumuzda başarıya ulaşmak için; bireysel ya da takım çalışması gibi her türlü çalışma tarzı benimsenir.	2,9053	1,30293
DESTEK KÜLTÜRÜ	DK1	Kurumumuzda personelin kendini yetiştirmesi ve geliştirmesine önem verilir.	3,0370	1,33092
	DK2	1Kurumumuzda arkadaşlık ilişkilerine ve dostluğa önem verilir.	3,3827	1,07835
	DK3	Kurumumuzda kişilerin birbirine yardım etmesi önemsenir.	3,2305	1,09298
	DK4	Kurumumuzda nüfuz/güç/otorite tüm çalışanlar tarafından paylaşılır.	2,5597	1,14611
HİYERARŞİ KÜLTÜRÜ	HK1	Kurumumuz dış dünyadaki değişikliklerden çok kolay etkilenmeyecek, istikrarlı bir yapıya sahiptir.	2,7860	1,08115
	HK2	Kurumumuzda çalışma programları uzun vadeli yapılır.	2,5514	1,13928
	HK3	Kurumumuzda iş rollerine, işi tatmin edici bir şekilde yapabilecek olan kişilerin seçilmesine önem verilir.	2,4074	1,17948
	HK4	Kurumumuzdaki mevcut yapı çalışanlara, nereye kadar ilerleyebileceğini kestirme/öngörme imkanı sağlar.	2,3745	1,15516

Örgüt kültürü ölçeği ifadelerinin ortalamalarına bakıldığında güç kültürü, başarı kültürü ve hiyerarşi kültürü ortalamaları kararsız seçeneğine yakın iken; *Destek kültürü* algısı diğerlerinden daha ön planda ve yüksek çıkmıştır.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Temel Değerleri

BOYUT	KOD	İFADE	ORTALAMA	STANDART SAPMA
DUYGUSAL BAĞLILIK	DGB1	Kurumun sorunlarını, kendi sorunlarım gibi görürüm.	3,3004	1,16964
	DGB2	Kurumda, kendimi “aileden biri” gibi hissetmiyorum.	3,0494	1,13438
	DGB3	Kurumun, kişisel açıdan benim için büyük bir önemi vardır.	3,1852	1,06923
	DGB4	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım.	2,8189	1,02859
	DGB5	Kuruma karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu hissetmiyorum.	3,1852	1,03386
	DGB6	Kendimi, kuruma karşı “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum	3,1811	1,09097
DEVAM BAĞLILIĞI	DVB1	Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	3,4403	1,12794
	DVB2	Kurumdan şu anda ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir.	3,2140	1,08877
	DVB3	Kurumdan ayrılmak konusunda çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum.	3,2881	1,13879
	DVB4	1Kurumdan ayrılmanın yol açacağı olumsuz sonuçlardan biri de alternatif iş olanaklarının az olmasıdır.	3,4444	1,12448
	DVB5	Şu an zorunlu olduğum için bu kurumda çalışmaya devam ediyorum.	3,3416	1,10717
	DVB6	Kurumdan ayrılmak istesem bile, şu anda bunu yapmak benim için çok zor olurdu.	3,3374	1,04906
NORMATİF BAĞLILIK	NRB1	Kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	2,9959	1,14811
	NRB2	Kurumda çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	3,0206	1,10014
	NRB3	Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, işten ayrılmamın kuruma karşı uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum.	2,8025	1,09189
	NRB4	Kurumdan şu anda ayrılmazdım çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum.	2,8313	1,11726
	NRB5	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	2,5761	1,16304
	NRB6	Kurumuma karşı büyük minnettarlık hissediyorum.	2,7037	1,11093

Örgütsel bağlılık ölçeğinin temel değerlerine baktığımızda ise devam bağlılığı ve duygusal bağlılık yüksek ortalama değerlerine sahip iken Normatif bağlılık daha düşük çıkmıştır.

3.6.2. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Algısı Faktör Analizleri

Daha önce güvenilirlik ve geçerlilikleri sağlanmış olsa da kullanılan ölçeklerin faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizde bazı ifadelerin başka boyutlar altında ele alınabileceği görülmüştür.

3.6.2.1. Örgüt Kültürü Algısı Faktör Analizi

Örgüt kültürü ölçeğinin faktör analizi yapıldığında birkaç ifade dışında değişkenlik göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 7. Örgüt Kültürü Ölçeği Faktör Analizi

Faktör İsmi	Kodlar	İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Güvenilirlik
HIYERARŞİ KÜLTÜRÜ	HK1	Kurumumuz dış dünyadaki değişikliklerden çok kolay etkilenmeyecek, istikrarlı bir yapıya sahiptir.	,702	%31,5	,852
	HK2	Kurumumuzda çalışma programları uzun vadeli yapılır.	,750		
	HK3	Kurumumuzda iş rollerine, işi tatmin edici bir şekilde yapabilecek olan kişilerin seçilmesine önem verilir.	,808		
	HK4	Kurumumuzdaki mevcut yapı çalışanlara, nereye kadar ilerleyebileceğini kestirme/öngörme imkanı sağlar.	,768		
	DK4	Kurumumuzda nüfuz/güç/otorite tüm çalışanlar tarafından paylaşılır.	,650		
GÜÇ KÜLTÜRÜ	GK1	Kurumumuzda cezalandırılma korkusu, işlerin ve kuralların yerine getirilmesini sağlar/motive eder.	,809	%19,5	,819
	GK2	Kurumumuzda grup kararından çok yöneticinin (bireysel) kararları üzerinde durulur.	,750		
	GK3	Kurumumuzdaki otokratik yapı (yönetimin baskıcı tutumu) çalışanlardan yükselen/yükselebilecek itirazları bastırır.	,771		
	GK4	Kurumumuzda işler az sayıda kural ve işlemlerle yürütülür, var olan çoğu kural açıkça ifade edilmemiş, ima yoluyla gelişmiştir.	,600		
DESTEK KÜLTÜRÜ	DK1	Kurumumuzda personelin kendini yetiştirmesi ve geliştirmesine önem verilir.	,724	%8,4	,831
	DK2	Kurumumuzda arkadaşlık ilişkilerine ve dostluğa önem verilir.	,804		
	DK3	Kurumumuzda kişilerin birbirine yardım etmesi önemsenir.	,631		
	BK4	Kurumumuzda başarıya ulaşmak için; bireysel ya da takım çalışması gibi her türlü çalışma tarzı benimsenir.	,677		
BAŞARI KÜLTÜRÜ	BK1	Çalıştığımız kurum birey ve grup amaçlarını kurum başarısı için birleştirmeyi hedefler.	,486	%7	,753
	BK2	Kurumumuzda işlerin başarıya ulaşmasında; olaylara tepki hızı, duyarlılık ve yaratıcılık oldukça önemlidir.	,582		
	BK3	Kurumumuzda işlerin başarıya ulaşmasında nüfuz, pozisyon veya kişisel güç yerine uzman gücü ön plandadır.	,517		

Öncelikle KMO and Bartlett's Test sonuçlarında p değeri 0,05'ten küçük olduğundan analiz anlamlı bulunmuştur.

Tablo 8. KMO ve Bartlett's Test Sonuçları (Örgüt Kültürü)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,811
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1791,824
	df	120
	Sig.	,000

Faktör analizinin temel sonuçlarına baktığımızda toplam varyansın %31,5'ini Hiyerarşi kültürü; %19,5'ini Güç Kültürü; %8,4'ünü Destek Kültürü; %7'sini ise başarı kültürü yansıtmaktadır. Bu durumda Kurumda hiyerarşi kültürünün daha baskın olduğunu söylemek mümkündür.

Güvenilirlik sonuçlarına baktığımızda başarı kültürü dışında diğer tüm sonuçlar mükemmel derecede güvenilir çıkmış; başarı kültürü iyi derecede güvenilir çıkmıştır.

Tablo 9. Örgüt Kültürü Ölçeği Faktör Analizi Sonrası Grup Değişimleri

Boyutlar	ESKİ GRUPLAMA	YENİ GRUPLAMA
GÜÇ KÜLTÜRÜ	GK1	GK1
	GK2	GK2
	GK3	GK3
	GK4	GK4
BAŞARI KÜLTÜRÜ	BK1	BK1
	BK2	BK2
	BK3	BK3
	BK4 (-)	
DESTEK KÜLTÜRÜ	DK1	DK1
	DK2	DK2
	DK3	DK3
	DK4 (-)	BK4 (+)
HİYERARŞİ KÜLTÜRÜ	HK1	HK1
	HK2	HK2
	HK3	HK3
	HK4	HK4 DK4 (+)

Son olarak ifade değişimlerine baktığımızda Başarı Kültürü boyutunda BK4 (Kurumumuzda başarıya ulaşmak için; bireysel ya da takım çalışması gibi her türlü çalışma tarzı benimsenir) ifadesi, Destek Kültürü boyutu altında anlamlı bulunmuştur. Bir diğer ifade ise DK4 (Kurumumuzda nüfuz/güç/otorite tüm çalışanlar tarafından

paylaşılr) ifadesidir. Bu ifade de destek kültürü altında değil; Hiyerarşı kültürü altından anlamlı bir sonuca ulaşmıştır.

3.6.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

İkinci boyut olan örgütsel bağlılıkta da faktör analizi uygulanmıştır. Bu faktörde daha fazla ifade değişimleri göze çarpmaktadır.

Tablo 10. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

Faktör İsmi	Kodlar	İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Güvenilirlik
DEVAM BAğLİLİğİ	DVB1	Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünbilirdim.	,464	%31,5	,823
	DVB2	Kurumdan şu anda ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir.	,674		
	DVB3	Kurumdan ayrılmak konusunda çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum.	,776		
	DVB4	Kurumdan ayrılmamın yol açacağı olumsuz sonuçlardan biri de alternatif iş olanaklarının az olmasıdır.	,774		
	DVB5	şu an zorunlu olduğum için bu kurumda çalışmaya devam ediyorum.	,743		
	DVB6	Kurumdan ayrılmak istesem bile, şu anda bunu yapmak benim için çok zor olurdu.	,716		
	NRB1	Kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	,351		
	DGB5	Kuruma karşı güçlü bir "aidiyet" duygusu hissetmiyorum.	,435		
NORMATİF BAğLİLİK	NRB2	Kurumda çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	,496	%19,5	,755
	NRB3	Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, işten ayrılmamın kuruma karşı uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum.	,716		
	NRB4	Kurumdan şu anda ayrılmazdım çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum.	,796		
	NRB5	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	,628		
	NRB6	Kurumuma karşı büyük minnettarlık hissediyorum.	,612		
	DGB2	Kurumda, kendimi "aileden biri" gibi hissetmiyorum.	,353		
	DGB6	Kendimi, kuruma karşı "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum	,418		
DUYGUSAL BAğLİLİK	DGB1	Kurumun sorunlarını, kendi sorunlarım gibi görürüm.	,731	%8,4	,723
	DGB3	Kurumun, kişisel açıdan benim için büyük bir önemi vardır.	,807		
	DGB4	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım.	,509		

Öncelikle KMO and Bartlett's Test p değeri sonucuna baktığımızda 0,05'ten küçük olduğundan (p=0,00) analiz sonucu anlamlı bulunmuştur.

Tablo 11. KMO ve Bartlett's Test Sonuçları (Örgütsel Bağlılık)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,750
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1748,962
	df	153
	Sig.	,000

Analiz sonucuna bakıldığında ölçeğin aslındaki gibi üç ana faktör elde edilmiştir. Devam Bağlılığı, %31,5 oranında varyansı açıklamaktadır. Güvenilirlik düzeyi ,823 gibi oldukça iyi düzeyde çıkmıştır. Normatif Bağlılığa baktığımızda varyansın %19,5'ini açıkladığı görülmekte ve güvenilirlik düzeyi kabul edilebilir düzeyde (,755) çıkmıştır. Son olarak Duygusal bağlılıkta varyansın %8,4'ünün açıklandığı görülmekte ve güvenilirlik düzeyi ,723 olarak elde edilmiştir. *Bu durumda incelenen grubun devam bağlılığının daha baskın olduğu söylenebilir.*

Yapılan analizlerde tüm değerler normallik gösterirken bazı ifadelerin başka boyutlar altında anlamlılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Sonrası Grup Değişimleri

Boyutlar	ESKİ GRUPLAMA	YENİ GRUPLAMA
DUYGUSAL BAĞLILIK	DGB1	DGB1 DGB3 DGB4
	DGB2 (-)	
	DGB3	
	DGB4	
	DGB5 (-)	
	DGB6 (-)	
DEVAM BAĞLILIĞI	DVB1	DVB1 DVB2 DVB3 DVB4 DVB5 DVB6 NRB1 (+) DGB5 (+)
	DVB2	
	DVB3	
	DVB4	
	DVB5	
	DVB6	
NORMATİF BAĞLILIK	NRB1 (-)	NRB2 NRB3 NRB4 NRB5 NRB6 DGB2 (+) DGB6 (+)
	NRB2	
	NRB3	
	NRB4	
	NRB5	
	NRB6	

Tablo 9 incelendiğinde DGB2 ifadesi Duygusal bağlılıktan normatif bağlılığa; DGB5 ifadesi duygusal bağlılıktan devam bağlılığına; DGB6 ifadesi ise duygusal bağlılıktan

normatif bağılığa geçtiği görülmektedir. Yine NRB1 ifadesi Normatif Bağılıktan Devam bağılılık altında daha anlamlı bir sonuca ulaşmıştır.

3.6.3. Fark Testleri

Bu bölümde örgüt kültürü ve örgütsel bağılılık ölçeklerinin demografik değişkenlere bağlı olarak fark analizleri yapılmıştır.

3.6.3.1. Örgüt Kültürü Fark Testleri

Analiz sonucuna bakıldığında demografik değişkenler ile örgüt kültürü alt boyutları arasında bulunan fark testleri sonucu şöyledir:

- Güç kültürü ile Medeni Durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,042$). Bekar olanların güç kültürü algısı evli olanlara göre daha yüksektir.
- Güç kültürü ile Görev pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,029$). Müdürlerin uzmanlara göre güç kültürü algısı daha yüksek çıkmıştır.
- Destek kültürü ve yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,047$). Yaş büyüdükçe destek kültürü algısı yükselmektedir.
- Destek kültürü ve görev – pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,029$). Memur olanların diğerlerine göre destek kültürü algısı daha yüksek bulunmuştur.
- Başarı kültürü ve görev süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,019$). Görev süresi arttıkça başarı kültürü artmaktadır.

Tablo 13. Örgüt Kültürü Fark Testleri

DEĞİŞKEN DEĞERLERİ				HİYERARŞİ KÜLTÜRÜ			GÜÇ KÜLTÜRÜ			DESTEK KÜLTÜRÜ			BAŞARI KÜLTÜRÜ			ÖRGÜT KÜLTÜRÜ FARK TESTLERİ		
Sıra	Değişken	Test	Gruplar	Ort.	p	Yorum	Ort.	p	Yorum	Ort.	p	Yorum	Ort.	p	Yorum	Ort.	p	Yorum
1	Cinsiyet	Mann-Whitney Test	Erkek	2,4329	0,573	Fark Yok p>0.05	2,8571	0,353	Fark Yok p>0.05	3,0732	0,583	Fark Yok p>0.05	2,7476	0,880	Fark Yok p>0.05	2,8211	,419	Fark Yok p>0.05
			Kadın	2,6757			3,1432			3,2282			2,9256			2,8905		
2	Medeni Durum	Mann-Whitney Test	Evli	2,4329	0,088	Fark Yok p>0.05	2,8571	0,042	Fark Var p<0.05	3,0732	0,230	Fark Yok p>0.05	2,7476	0,220	Fark Yok p>0.05	2,2580	,043	Fark Var p<0.05
			Bekar	2,6757			3,1432			3,2282			2,9256			2,9775		
3	Yaş	Kruskal Wallis	20-30 arası	2,4000	0,385	Fark Yok p>0.05	2,8563	0,896	Fark Yok p>0.05	2,8125	0,47	Fark Var p<0.05	2,7167	0,314	Fark Yok p>0.05	2,7621	,313	Fark Yok p>0.05
			31-40 arası	2,4330			2,9725			3,0824			2,7436			2,8022		
			41-50 arası	2,6277			3,0213			3,2692			2,8168			2,9106		
			51 ve üzeri	2,7234			3,0308			3,3457			3,0355			3,0120		
4	Eğitim Durumu	Kruskal Wallis	İlkokul-Orta	2,4912	0,681	Fark Yok p>0.05	2,6875	0,070	Fark Yok p>0.05	2,5000	0,112	Fark Yok p>0.05	2,7227	0,384	Fark Yok p>0.05	2,7188	,144	Fark Yok p>0.05
			Lise	2,5367			2,8042			3,0000			2,7500			2,7750		
			Lisans	2,6111			2,9300			3,1260			2,8333			2,8030		
			Lisansüstü	2,9000			3,3056			3,3704			3,0494			3,0567		
5	Görev / Pozisyon	Kruskal Wallis	Uzman	2,5186	0,668	Fark Yok p>0.05	2,7233	0,029	Fark Var p<0.05	2,9400	0,034	Fark Var p<0.05	2,7881	0,656	Fark Yok p>0.05	3,2433	,261	Fark Yok p>0.05
			Müdür	2,5214			3,0554			3,1804			2,8400			3,2955		
			Memur	2,5733			3,2768			3,4643			2,9524			3,3080		
6	Görev Süresi	Kruskal Wallis	1-5 Yıl	2,9221	0,382	Fark Yok p>0.05	2,9935	0,969	Fark Yok p>0.05	2,7071	0,157	Fark Yok p>0.05	3,1899	0,019	Fark Var p<0.05	2,8187	,099	Fark Yok p>0.05
			6-10 Yıl	2,9760			3,0606			2,7273			3,1927			2,8386		
			11-15 Yıl	3,0000			3,2404			2,7500			3,3341			2,8463		
			16 Yıl ve Üzeri	3,0417			3,3698			3,2153			3,4091			3,0625		

3.6.3.2. Örgütsel Bağlılık Fark Testleri

Analiz sonucuna bakıldığında demografik değişkenler ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında bulunan fark testleri sonucu şöyledir:

- Duygusal bağlılık ile görev arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,009$). Memur olanların duygusal bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır.
- Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,045$). Bekar olanların örgütsel bağlılıkları daha yüksektir.



Tablo 14. Örgütsel Bağlılık Fark Testleri

DEĞİŞKEN DEĞERLERİ				DEVAM BAĞLILIĞI			NORMATİF BAĞLILIK			DUYGUSAL BAĞLILIK			ÖRGÜTSEL BAĞLILIK		
Sıra	Değişken	Test	Gruplar	Ortalama	p	Yorum	Ortalama	p	Yorum	Ortalama	p	Yorum	Ortalama	p	Yorum
1	Cinsiyet	Mann-Whitney Test	Erkek	3,2455	0,556	Fark Yok $p>0.05$	2,8685	0,964	Fark Yok $p>0.05$	3,0652	0,600	Fark Yok $p>0.05$	3,0688	,181	Fark Yok $p>0.05$
			Kadın	3,3274			2,8966			3,1492			3,1302		
2	Medeni Durum	Mann-Whitney Test	Evli	3,2688	0,788	Fark Yok $p>0.05$	2,8408	0,162	Fark Yok $p>0.05$	3,0429	0,150	Fark Yok $p>0.05$	3,0647	,046	Fark Var $p<0.05$
			Bekar	3,2973			2,9348			3,1812			3,1370		
3	Yaş	Kruskal Wallis	20-30 arası	3,1786	0,405	Fark Yok $p>0.05$	2,8430	0,491	Fark Yok $p>0.05$	2,9670	0,183	Fark Yok $p>0.05$	3,0128	,195	Fark Yok $p>0.05$
			31-40 arası	3,2926			2,8440			3,0667			3,1194		
			41-50 arası	3,3615			2,8571			3,1795			3,1299		
			51 ve üzeri	3,3688			3,0243			3,2837			3,1868		
4	Eğitim Durumu	Kruskal Wallis	İlkokul-Orta	2,6563	0,293	Fark Yok $p>0.05$	2,6429	0,079	Fark Yok $p>0.05$	2,8333	0,354	Fark Yok $p>0.05$	2,6806	,241	Fark Yok $p>0.05$
			Lise	3,2875			2,8069			2,9722			3,0778		
			Lisans	3,2920			2,9595			3,1387			3,1074		
			Lisansüstü	3,2940			2,9815			3,1790			3,1533		
5	Görev / Pozisyon	Kruskal Wallis	Uzman	3,2433	0,844	Fark Yok $p>0.05$	2,8378	0,627	Fark Yok $p>0.05$	2,9733	0,009	Fark Var $p<0.05$	3,0821	0,781	Fark Yok $p>0.05$
			Müdür	3,2955			2,8673			3,0833			3,0904		
			Memur	3,3080			2,9657			3,5357			3,1746		
6	Görev Süresi	Kruskal Wallis	1-5 Yıl	3,1899	0,251	Fark Yok $p>0.05$	2,8187	0,314	Fark Yok $p>0.05$	2,9481	0,362	Fark Yok $p>0.05$	3,0130	0,678	Fark Yok $p>0.05$
			6-10 Yıl	3,1927			2,8386			3,1154			3,0972		
			11-15 Yıl	3,3341			2,8463			3,1875			3,1412		
			16 Yıl ve Üzeri	3,4091			3,0625			3,2071			3,1566		

3.6.4. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Araştırmanın temel analizi Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin incelenmesidir. Bu kapsamda yapılan korelasyon analizi Tablo 14’de yer almaktadır.

Tablo 15. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

			Hiyerarşi Kültürü	Güç Kültürü	Destek Kültürü	Başarı Kültürü	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Örgüt Kültürü	Örgütsel Bağlılık
Spearman' s rho	Hiyerarşi Kültürü	r	1,000								
		p									
	Güç Kültürü	r	-0,033	1,000							
		p	0,607								
	Destek Kültürü	r	,311**	,360**	1,000						
		p	0,000	0,000							
	Başarı Kültürü	r	,550**	-0,039	,353**	1,000					
		p	0,000	0,545	0,000						
	Devam Bağlılığı	r	-0,112	,189**	,210**	-,212**	1,000				
		p	0,081	0,003	0,001	0,001					
	Normatif Bağlılık	r	,333**	-0,090	0,107	,435**	0,047	1,000			
		p	0,000	0,161	0,095	0,000	0,466				
	Duygusal Bağlılık	r	,245**	,320**	,270**	0,038	,261**	,259**	1,000		
		p	0,000	0,000	0,000	0,552	0,000	0,000			
	Örgüt Kültürü	r	,653**	,500**	,789**	,600**	0,094	,238**	,383**	1,000	
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,145	0,000	0,000		
	Örgütsel Bağlılık	r	,151*	,241**	,322**	0,065	,745**	,556**	,607**	,334**	1,000
		p	0,018	0,000	0,000	0,310	0,000	0,000	0,000	0,000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Tablo incelendiğinde devam bağlılığı ve başarı kültürü arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanında güç kültürü ve hiyerarşi kültürü arasında da negatif

yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bunun dışında tüm alt boyutlar arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

3.7. Bulguların Değerlendirilmesi

Genel anlamıyla bakıldığında bulgular beklenen düzeyde ve anlamlı bulunmuştur. Öncelikle bu tür araştırmaların en önemli değişkenlerinden biri olan demografik değişkenler ile ana faktör olan örgüt kültürü arasındaki bağlantıya dikkat çekilmiştir. Bu anlamda örgüt kültürü faktörünün demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir (Araştırma sorusu 1). Sonuçlara bakıldığında katılımcıların yaşına, medeni durumuna, görevine ve görev süresine göre örgüt kültürü algısının farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 13). Daha önce bu konu hakkında Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu çalışanları üzerinde bir araştırma yapan Köse'nin bulgularına göre de katılımcıların örgüt kültürü algılarının yaş, görev süresi, pozisyona göre farklılaştıkları görülmektedir (Köse, 2014: 134-144).

Örgüt kültürünün yanında örgütsel bağlılık, bu çalışmanın ikinci önemli boyutunu oluşturur. Örgütsel bağlılık ile demografik değişkenler arasındaki bağlantıya dikkat çekilmiştir. Bu minvalde örgütsel bağlılığın demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir (Araştırma Sorusu 2). Yapılan analizlerde, örgütsel bağlılığın iş yerindeki pozisyon ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 14). Daha önce Türkkan (2017) tarafından üniversite personeline yapılan bir araştırmada medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki tespit edilmediği görülmektedir (Türkkan, 2017: 53). Ancak örgütsel bağlılığın iş yerindeki pozisyona göre farklılaştığı konusunda bu çalışmada olduğu gibi anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır (Türkkan, 2017: 56).

Araştırmanın en önemli kısmı olan korelasyon kısmında örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü ve alt boyutları arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır (Araştırma sorusu 3, 4, 5 ve 6). Yapılan analizlerde örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Tablo 15). Önceki çalışmalara baktığımızda Köse (2014: 167), Ulutürk (2006: 84) ve Türkkan (2017: 61)'in yaptığı araştırmalarda da aynı sonuca ulaşılmıştır.

Özetle hem örgütsel bağlılık hem de örgüt kültürü bazı demografik bilgilere göre farklılaşmaktadır. Bunun yanısıra örgütsel bağlılık ve örgüt kültürü arasında ilişki bulunmuştur.

Tablo 16. Araştırma Soruları Sonuçları

Araştırma Sorusu	Sonuç
A ₁ : Örgüt kültürü demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?	(i) Güç kültürü ile Medeni Durum (ii) Güç kültürü ile Görev pozisyon (iii) Destek kültürü ve yaş (iv) Destek kültürü ve görev – pozisyon (v) Başarı kültürü ve görev süresi arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır.
A ₂ : Örgütsel bağlılık demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?	Duygusal bağlılık ile görev arasında ve Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.
A ₃ : Örgütsel bağlılık ile örgüt kültürünün Güç Kültürü boyutu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?	Örgütsel bağlılık ile güç kültürü arasında ,241 değerinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
A ₄ : Örgütsel bağlılık ile örgüt kültürünün Başarı Kültürü boyutu arasında anlamlı ilişki var mıdır?	Örgütsel bağlılık ile güç kültürü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (0,065).
A ₅ : Örgütsel bağlılık ile örgüt kültürünün Destek Kültürü boyutu arasında anlamlı ilişki var mıdır?	Örgütsel bağlılık ile DESTEK kültürü arasında ,322 değerinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
A ₆ : Örgütsel bağlılık ile örgüt kültürünün Hiyerarşi Kültürü boyutu arasında anlamlı ilişki var mıdır?	Örgütsel bağlılık ile HİYERARŞİ kültürü arasında ,151 değerinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında A4 dışında tümünün kabul edildiği görülmektedir. Bu durumda yapılan analizlere bakıldığında örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir ($r=334$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgüt kültürü şirketlerin yapısının değişimlerin gölgesinde tartışılmaya başlanan bir kavram olmuştur. Kavramsal olarak bakıldığında örgüt kültürü, bir örgütün tüm üyeleri tarafından paylaşılan ortak anlam ve değerler olarak ifade edilmektedir. 1980'lerde söz konusu olmaya başlayan kavram, yönetim bilimi çevrelerinde oldukça popüler hale gelmeye başlamış, bu durum iş dünyasının da ilgisini çekmiştir. Örgüt kültürü, "yönetim uygulamalarında olduğu kadar örgüt teorisi bağlamındaki akademik araştırma ve eğitim çalışmalarında ilgilenilen temel konulardan birisidir. Bunun nedeni ise kültürün örgütsel yaşamın tüm alanlarında merkezi bir role sahip olmasıdır" (Alvesson, 2002: 1). Bu anlamda sadece işletme ve yönetim bilimi gibi alanların değil, antropoloji, sosyoloji, psikoloji, iletişim gibi alanların da dikkatini çekmiş, hatta bu kavramın oluşumunda büyük ölçüde bu bilim alanlarından faydalanılmıştır.

Örgütsel bağlılık ise örgüt kültürünün olmazsa olmaz kavramlarından biri olarak örgütün devamını sağlayan bir yapıdır. Bireyin örgüte bağlılığı kişisel ve örgütsel nedenlerle değişebilmektedir.

Genel bir yoruma ulaşmak gerekirse bu çalışmanın sonuçlarından da anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık bir örgütün devamlılığı için hayati düzeydedir. Bu anlamda kurum ve işletmeler sağlıklı bir örgüt kültürü meydana getirebilmek için örgütsel bağlılığı arttıran girişimlere ve motivasyonlara yol açmaları gerekmektedir. Çalışanların kurumda bir işi yapmak zorunda olan insanlar olarak değil, o kuruma katkı sağlayan çalışanlar olarak görülmesi gerekir.

Bu araştırmanın sonuçlarından anlaşılacağı üzere bir örgütte tutunmak, oraya kendini ait hissetmek veya bağlı olmak, oranın örgüt kültürünü benimsemekten geçmektedir. Bu anlamda birey her ne kadar toplumsal düzen içinde yaşamını idame ettirebilmek için çalışmak zorundaysa da çalışmak zorunda olduğu iş yerinde n memnun ve işinden tatmin olabilmek için kuruma bağlılık duymadı gerekmektedir. Bu anlamda motivasyon da çalışanların örgütsel bağlılığını etkilemektedir.

Çalışan açısından durum böyleyken işverenin de bazı sorumlulukları bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı arttırmak için çalışanı teşvik edici uygulamalara gitmeli ve motivasyonu arttırmaya yönelik girişimlerde bulunmalıdır. İş ortamında gerginliği önleyecek önlemler almalı, grup dayanışması ve tatmin olgularına önem vermelidir.



KAYNAKÇA

- Akat, İ., Budak, G., & Budak, G. (2002). İşletme Yönetimi. İzmir: Barış Yayınları.
- Akıncı, Z. (2014). Örgütsel Bağlılığın İsteğe Bağlı İşgücü Devir Hızı ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 26-34.
- Alamur, B. (2005). Örgüt kültürü ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde bir uygulama, yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? Journal of Business Research, 2-11.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. Administrative Science Quarterly, 1-14.
- Ataman, G. (2002). İşletme Yönetimi: Temel Kavramlar Ve Yeni Yaklaşımlar. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Aydınlı, H. İ. (2003). Örgüt Kültürünün Yönetim Açısından Önemi. Bilgi, 77-99.
- Bacak, B., & Yiğit, Y. (2010). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 29-44.
- Bakan, İ. (2011). Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T., & Bedestenci, Ç. (2004). Örgüt Kültürü. İstanbul: Alfa Akademi Basım Yayın Dağıtım.
- Bakan, İsmail ve Büyükbeşe Tuba (2004), "Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı No, 7, 1-30.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın.
- Becker, H. S. (1960). Notes on The Concept of Commitment. American Journal of Sociology, 36-38.
- Berberoğlu, G. (1990). Örgüt Kültürü ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı. A.Ü.İ.İ.B.F Dergisi, 1-2.
- Berberoğlu, G., & Balaz, B. (1999). Tusaş Motor Sanayi A.Ş.' de Örgüt Kültürü Araştırması.
- Beycioğlu, K. (2007). Z Kuramı ve Okul Yönetimine Uygulanabilirliği Açısından Değerlendirilmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 63-72.

- Binici, N. Z. (2010). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Boylu, Y., Pelit, E., & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Finansal Politik Ekonomik Yorumlar, 55-74.
- Ceylan, Adnan ve Pınar Belkıs Şenyüz (2003),“Örgütsel Destek Algısı ve Dahil Olma-Dışlanmama Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sigorta Sektöründe Bir Araştırma”, Yönetim Dergisi, Cilt:14, Sayı:44, 57–62.
- Çakır, Özlem (2001), İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çetin Gürkan, G. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi.
- Çırpan, Hüseyin (1999), “Örgütsel Öğrenme İklimi Ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkmen, Turhan (2012), Örgüt Kültürü: Fonksiyonları, Ögeleri, İşletme Yönetimi Ve Liderlikteki Önemi. Mehmet Zencirkıran (Ed.). Örgüt Sosyolojisi İçinde. Dora Yayın Dağıtım Ltd. Şti, 233–265. Bursa.
- Goffe, Rob Ve Gareth Jones (2000), The Character Of Corporation, Kumandu, K. (Çev.). Kapital Medya Hizmetleri A.Ş. Ankara.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. Ege Akademik Bakış. 2.1, 37-56.
- Güven, M., Bakan, I. ve Yeşil, S., (2005). Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. Yönetim ve Ekonomi. 12.1, 127-151
- Güvenç, B. (1973), İnsan ve Kültür, 6. baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Keleş, Hatice, Çelik Necla (2006), “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Koyuncu, Mustafa, Ronald J. Burke, Lisa Fiksenbaum (2006), “Work Engagement Among Women Managers and Professionals in a Turkish Bank: Potential Antecedents and Consequences, equal Opportunities International”, Cilt:25, Sayı:4, 299-310.

- Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 20.1, 291-317.
- Köse, Sevinç, Semra Tetik ve Cuma Ercan. (2001), “Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler,” Yönetim ve Ekonomi, Cilt 7, Sayı 1, 219- 242.
- Köse, Osman (2014). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Moles, A.A. (1983), Kültürün Toplumsal Dinamiği, Bilgin, N. (çev.). Beta Basım Yayın Dağıtım A.ğ, İstanbul
- Okay, Ayla (2013), Kurum Kimliği, 7. Baskı. Derin Yayınları, İstanbul.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdevecioğlu, M. (2003): Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 18.2, 113-130
- Özkalp, Enver ve Çiğdem Kirel (2011), Örgütsel Davranış, 5. Baskı. Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Saldamlı, A. (2009). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Ve İşgören Performansı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sargut, Selami (1994), Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Sarıbay, Ali Yaşar (1992), Siyasal Sosyoloji, Gündoğan Yayınları, Ankara.
- Schein, Edgar (1988), Organizational Culture and Leadership, Jossey-Bass Inc. Sanfrancisco.
- Schein, Edgar (1992), Organizational Culture and Leadership, 2th Edition. JosseyBass Inc. Sanfrancisco.
- Tınar, Mustafa Yaşar (1997), “Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Sayı:1, 1-15.
- Türkkan, E. (2017). Örgüt Kültürü İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; İstanbul Ticaret Üniversitesi Personeli Örneği Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulutürk, Ş. (2016). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uygur, A. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve İşe Bağlılık, Ankara: Barış Platin Kitabevi.

Vural, Z. Berril Akıncı (2012), Kurum Kültürü, 4. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul.

www.tdk.gov.tr



EK-ANKET FORMU

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma, bilimsel bilgi elde etmek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmada elde edilecek veriler “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Kamu Kurumlarında İncelenmesi: İstanbul Vergi Dairesi Örneği” başlıklı yüksek lisans tezinin bulgularını oluşturacaktır. Araştırmanın verileri tümüyle bilimsel bilgi elde etmek amacıyla kullanılacak olup verdiğiniz cevaplar gizli / anonim kalacaktır. Bu sebeple kimlik bilgileriniz gerekli değildir.

İlginiz ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Yakup YILMAZ

1. DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Görev - Pozisyon	Görev Süresi - Deneyim
a) Erkek b) Kadın	a) 20-30 arası b) 31-40 arası c) 41-50 arası d) 51 ve üzeri	a) Evli b) Bekar	a) İlkokul-Orta b) Lise c) Lisans d) Lisansüstü	a) Uzman b) Müdür c) Memur	a) 1-5 Yıl b) 6-10 Yıl c) 11-15 Yıl d) 16 Yıl ve Üzeri

2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ

Lütfen ifadeleri katılma durumunuza göre puanlayınız.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
2.1.	Kurumumuzda cezalandırılma korkusu, işlerin ve kuralların yerine getirilmesini sağlar/motive eder.					
2.2.	Kurumumuzda grup kararından çok yöneticinin (bireysel) kararları üzerinde durulur.					
2.3.	Kurumumuzdaki otokratik yapı (yönetimin baskıcı tutumu) çalışanlardan yükselen/yükselebilecek itirazları bastırır.					
2.4.	Kurumumuzda işler az sayıda kural ve işlemlerle yürütülür, var olan çoğu kural açıkça ifade edilmemiş, ima yoluyla gelişmiştir.					
2.5.	Çalıştığımız kurum birey ve grup amaçlarını kurum başarısı için birleştirmeyi hedefler.					
2.6.	Kurumumuzda işlerin başarıya ulaşmasında; olaylara tepki hızı, duyarlılık ve yaratıcılık oldukça önemlidir.					
2.7.	Kurumumuzda işlerin başarıya ulaşmasında nüfuz, pozisyon veya kişisel güç yerine uzman gücü ön plandadır.					
2.8.	Kurumumuzda başarıya ulaşmak için; bireysel ya da takım çalışması gibi her türlü çalışma tarzı benimsenir.					
2.9.	Kurumumuzda personelin kendini yetiştirmesi ve geliştirmesine önem verilir.					
2.10.	1Kurumumuzda arkadaşlık ilişkilerine ve dostluğa önem verilir.					
2.11.	Kurumumuzda kişilerin birbirine yardım etmesi önemsenir.					
2.12.	Kurumumuzda nüfuz/güç/otorite tüm çalışanlar tarafından paylaşılır.					
2.13.	Kurumumuz dış dünyadaki değişikliklerden çok kolay etkilenmeyecek, istikrarlı bir yapıya sahiptir.					

2.14.	Kurumumuzda çalışma programları uzun vadeli yapılıdır.					
2.15.	Kurumumuzda iş rollerine, işi tatmin edici bir şekilde yapabilecek olan kişilerin seçilmesine önem verilir.					
2.16.	Kurumumuzdaki mevcut yapı çalışanlara, nereye kadar ilerleyebileceğini kestirme/öngörme imkanı sağlar.					

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

	Lütfen ifadeleri katılma durumunuza göre puanlayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
3.1.	Kurumun sorunlarını, kendi sorunlarım gibi görürüm.					
3.2.	Kurumda, kendimi "aileden biri" gibi hissetmiyorum.					
3.3.	Kurumun, kişisel açıdan benim için büyük bir önemi vardır.					
3.4.	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım.					
3.5.	Kuruma karşı güçlü bir "aidiyet" duygusu hissetmiyorum.					
3.6.	Kendimi, kuruma karşı "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum					
3.7.	Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
3.8.	Kurumdan şu anda ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir.					
3.9.	Kurumdan ayrılmak konusunda çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum.					
3.10.	1Kurumdan ayrılmamanın yol açacağı olumsuz sonuçlardan biri de alternatif iş olanaklarının az olmasıdır.					
3.11.	Şu an zorunlu olduğum için bu kurumda çalışmaya devam ediyorum.					
3.12.	Kurumdan ayrılmak istesem bile, şu anda bunu yapmak benim için çok zor olurdu.					
3.13.	Kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
3.14.	Kurumda çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.					
3.15.	Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, işten ayrılmamın kuruma karşı uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum.					
3.16.	Kurumdan şu anda ayrılmazdım çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum.					
3.17.	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
3.18.	Kurumuma karşı büyük minnettarlık hissediyorum.					