



Global Business Research Congress (GBRC), May 26-27, 2016, Istanbul, Turkey.

NEW ORGANIZATIONAL PARAMETERS FOR DEVELOPING JOB INVOLVEMENT: PERFORMANCE FEEDBACK AND ORGANIZATIONAL DEMOGRAPHY

DOI: 10.17261/Pressacademia.2016118651

Isik Cicek¹, Sakine Ayca Alparlan²

¹Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, icicek@akdeniz.edu.tr

²Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, sayca.alparlan@gmail.com

ABSTRACT

In today's increasingly competitive environment, the importance of retaining employees have resulted in the work force to have positive attitudes towards their jobs. There has been increasing interest in positive psychology within organizational research, which has resulted in the identification of the organizational parameters of these positive attitudes to be more pronounced. One of these parameters is "job involvement" is seen as the psychological contract between the worker and their organization. In both conceptual and empirical studies, compared to similar concepts like job satisfaction, organizational commitment and career commitment, job involvement is less researched within the literature. Looking from the individuals' scope, increasing the job involvement as well as the job satisfaction of the individuals has been seen as important needs of the industry which is needed to increase organizational effectiveness, efficiency and productivity. When variables such as those related to job loyalty are taken into account, one such variable that would portray performance feedback can be researched. Performance feedback, which was one of the dimensions of the job characteristics model developed by Oldham and Hackman (1974), could be defined as the information relating to how efficient the individual in successfully completing the task is. Performance feedback is very instructive in portraying the performance of the individual and it is also important in a sense that it is also a source of motivation that is intrinsic in nature to the individual as it shows how the individual might contribute to the organization. Performance feedback can be expressed in two sub-levels which are "individual doing the work" and "individuals". In the literature, factors relating to performance like organizational demography which could also impact job involvement have been less researched in comparison, which could be another good research question. In this study, the effects of performance feedback as a premise of job involvement and how the level of job involvement of employees becomes different by organizational demographics were examined. 253 employees from 8 companies which was selected from manufacturing and service sector was taken as a sample for this survey. Questionnaire method was used for data collection techniques. To diagnose hypothesis relations, correlation, t test, ANOVA, Mann-Whitney U test and Kruskal Wallis were used in this study. Six point likert scale was used for measurement. According to research findings, founded that performance feedback is related with the some factors of job involvement like self-respect, active participation to work, and value of work in life. Significant differences between levels of job involvement among participants in terms of age and organizational tenure are reported.

Keywords : Performance feedback, Job involvemnet, organizational demography

JEL Codes: M10, M12, M14

İŞE BAĞLILIĞI ORTAYA ÇIKARMADA YENİ ÖRGÜTSEL PARAMETRELER: PERFORMANS BİLDİRİMİ VE ÖRGÜTSEL DEMOGRAFİ

ÖZET

Günümüzün artan rekabet koşullarında iş görenleri elde tutmanın önem kazanması, çalışanların işlerine yönelik geliştirdikleri olumlu tutumların önemine dikkatleri çekmektedir. Örgüt araştırmalarında pozitif psikolojiye artan ilgi, olumlu tutumların teşhisini ortaya çıkaracak örgütsel parametreleri daha da anlamlı hale getirmiştir. Bu değişkenlerden biri "işe bağlılık" olup çalışanların işlerine yönelik psikolojik sözleşmeleri olarak tanımlanmaktadır. Bireysel çıktıların örgütsel amaçlara ulaşmadaki katkısı göz önüne alındığında, örgütsel etkinlik, etkililik ve verimliliği geliştirmek için bireylerin işlerin duydukları tatmin yanında işe bağlılıklarını da sağlamak önemli bir gereklilik olmuştur. İşe bağlılığa yol açacak işe yönelik değişkenler göz önüne alındığında, bunlarından birinin iş görenin gerçekleştirdiği performansa yönelik geri bildirim olabileceği araştırılabilir. Bu araştırmada işe bağlılığın bir öncülü olarak performans bildiriminin etkisi ve örgütsel demografik özelliklerin (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, örgütsel kıdem, işte kıdem, toplam iş deneyimi, hiyerarşik pozisyon) işe bağlılık düzeylerinin nasıl farklılaşabileceği incelenmiştir. Araştırma için üretim ve hizmet sektöründen seçilmiş 8 işletmeden 253 beyaz yakalı çalışan örnekleme alınmıştır. Veri toplama tekniği olarak envanter yönteminden yararlanılmıştır, 6'lı likert ölçeği ile ölçümlene gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre performans bildirimine işe bağlılığın işe aktif katılım, işi yaşam değeri, benlik bağlılığı boyutları ile anlamlı ilişki göstermiştir. Yaş ve örgütsel kıdem açısından işe bağlılık düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Performans geribildirim, işe bağlılık, örgütsel demografi.

JEL Kodları: M10, M12, M14

1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında işletmelerin en fazla yaşadığı sorunlardan biri çalışanlarının işyerlerinde ve sorumlu oldukları görevlerde mutlu olmayışlarıdır. Sosyal bir sistem olan örgütlerin tüm sosyal yapılar içerisinde kendisine yer edinmek ve benzerlerine göre avantaj elde edebilmek amacıyla gelişen dünyada varlığını sürdürme adına mal/ hizmet ortaya çıkarmanın temel kaynağı olan insanı örgütün bir parçası haline getirme zorunluluğu doğmuştur. İnsanı örgütün bir parçası haline getirmek, en alt kademedeki en üst kademe kadar tüm çalışanların örgütün hedeflerini içselleştirmesiyle mümkündür ve bunun ilk aşaması da iş gören boyutunda olmalıdır. Literatürde bu durum iş görenler açısından; örgüte bağlı olma, işten tatmin olma, mesleğe bağlı olma gibi başlıklar da incelenmiş olsa da işe bağlılık ile ilgili çalışmalara daha az rastlanmaktadır.

İşe bağlılık, hem kavramsal hem de görgül araştırmalarla benzer kavramlardan (iş tatmini, örgüte bağlılığı, kariyer bağlılığı) ayrılan işe yönelik bir tepki olup görece daha az çalışılan bir örgütsel değişkendir. Pozitif örgütsel psikolojinin örgütsel davranışta daha çok ilgi görmesi, olumlu değişkenlerin farklı öncüllerinin neler olabileceği konusunda araştırmacıları harekete geçirmiştir. İşe bağlılığın örgütsel bağlamda öncüllerinin neler olabileceği, incelenmekle birlikte işe yönelik temel bir karakteristik özellik olan “performans bildirimini”nin bir öncül faktör olarak etkisi yönetim yazınında henüz teşhis edilmemiş olması nedeniyle bir araştırma sorusu olabilecektir. Oldham ve Hackman (1974) tarafından geliştirilen iş karakteristikleri modelindeki boyutlardan biri olarak tanımlanan performans bildirimini işin gerektirdiği aktiviteleri yerine getirmenin çalışanın performansının ne derecede etkin olduğu bilgisini doğrudan vermesi olarak tanımlanır. Geri bildirim, bireylerin performanslarının etkinliğini anlamada yol gösterici olması ve iş hakkındaki genel bilgilerine katkı sağlaması nedeniyle içsel olarak motive edicidir. “İşin kendisini yapıyor olmaktan” ve “kişilerden” olmak üzere iki alt boyutta ifade edilebilmektedir.

Literatürde bu değişken için işe yönelik faktörler dışında görece daha az çalışılmış olan örgütsel demografik özelliklerin de çalışanların işe bağlılık değerlendirmelerini farklılaştırabileceği, incelenebilecek bir diğer araştırma sorusu olabilecektir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. İşe Bağlılık (İşe Katılım)

İşe bağlılık kavramının örgüt boyutunda önemi ilk olarak, iş görenin yaptığı işin sonuçlarının örgütsel kapsamda önemli olduğunu hissetmesi bu sayede yaptığı işe sahip çıkması, sonuç olarak işini hayatının bir parçası olarak görmesi şeklinde Lodahl ve Kejner (1965) tarafından kullanılmıştır (akt. Çakır, 2001, sf: 40). Pfeffer (1994) işe bağlılığı örgütsel etkinliğin öncülü şeklinde, Hackman ve Lawyer (1970) bireysel motivasyonun göstergesi şeklinde ele almışlardır. Alport işe bağlılığı 1943 yılında bir iş tutumu olarak “benlik bağlılığı” şeklinde kullanmış, Blau ise iş görenin yaptığı işle içsel boyutta bağ kurması olarak tanımlamıştır (akt. Karacaoğlu, 2005, sf:55).

Literatürde işe bağlılık dört farklı açıdan ele alınmıştır. İlk olarak iş görenin işi hayatının merkezine koyması, ikinci olarak işe aktif katılım, üçüncü olarak işin olumlu sonuçlarının özsaygıyı artırması ve son olarak iş ile psikolojik olarak özdeşleşme şeklindedir (Karacaoğlu, 2005)

İş görenin işi hayatının merkezine koyması açısından işe bağlılık farklı araştırmacılar tarafından çeşitli boyutlarda ele alınmıştır. Lodahl ve Kejner (1965), Lawyer ve Hall (1970) a göre işe bağlılık; kişinin sahip olduğu işin insanlara, hayata ve varlıklara karşı duyduğu üstünlük, yeterlilik ve etkinlik derecesini ne ölçüde karşıladığıyla ilgili olması olarak incelemişlerdir. Lawyer ve Hall (1970) işe bağlılığı işin bireysel sonucu olarak kişinin gereksinimlerini karşılamada sahip olduğu işi en önemli kaynak olarak görmesi ve yaşamının merkezine koyması şeklinde ifade etmiştir. İş görenler işe aktif bir şekilde dahil olduklarında işle ilgili karar alabilme imkanı bulmakta ve sonucunda örgütsel boyutta başarıya katkılarını görebilmektedir. Allport (1943) a göre işe aktif katılım kişinin özsaygı, saygınlık ve bireysel karar alabilme derecelerini artırarak işe bağlılığı sağlamaktadır. Kişinin yaptığı işin sonuçlarından kendine olan saygısına katkı sağlaması işe bağlılığını artırmaktadır. Blau (1985) ve Gurin (1960) işin olumlu veya olumsuz sonuçlarının kişinin özsaygısını doğru orantılı bir şekilde etkilediğini ve özsaygının da işe bağlılığı doğrudan ilgilendirdiğini ileri sürmektedirler. Aynı doğrultuda Vroom (1962) da işe bağlılığın dışarıdaki faktörlerin karşılanmasından çok iş görenin bireysel hatta psikolojik ihtiyaçlarını

karşılmasıyla ilişkili olduğunu düşünmektedir. Vroom' un bu düşüncesi doğrultusunda Lawyer ve Hall (1970) de işe bağlılık kavramını içsel motivasyon şeklinde adlandırmışlardır. İş ile psikolojik olarak özdeşleşme iş görenin tatmin ve içsel motivasyon dışında işe bağlanmasını sağlar (Louiselle, 1989). Kanungo (1982) da işe bağlılığı psikolojik açıdan ele almıştır. Ona göre kişiler öncelikle işin kişisel gereksinimlerini karşılama olanağı sağladığı inancında olurlar daha sonra bu inançla iş ile psikolojik boyutta bir bağ kurarlar.

İşe bağlılık; kişisel özellikler, durumsal özellikler ve işin sonuçları olarak sınıflandırılabilir parametrelerle ilişkilidir (Saal, 1978). İşe bağlılığa etki eden bir diğer boyut olan psikolojik boyut da kontrol odaklılık, içsel motivasyon, iş değerleri ve başarı güdüsü alt boyutları ile incelenebilir. İlk defa Rotter (1994) tarafından kullanılan kontrol odağı kavramı kişisel özellik olarak iç ve dış kontrol odağı şeklinde ayrıştırılmıştır ve Spector (1988) iç kontrol odaklı kişilerin yani olayların sonuçlarını kendi çıktıkları ile anlamlandıran kişilerin iş tatmininin daha fazla olduğunu bunun neticesinde işte daha uzun çalışıp daha bağlı bir tutum sergilediklerini gözlemlemiştir. Yine Reitz ve Jewell (1979) de kontrol odağı ve işe bağlılık arasında doğrudan bir ilişki olduğunu raporlamışlardır. İşe bağlılığa etki eden bir diğer psikolojik boyut olan içsel motivasyon, iş görenin işi bitirip işin sonuçlarını görebilmekten aldığı yüksek tatmin seviyesidir (Futrell, 1977, sf:28). Lambert (1991) da benzer şekilde bu değişkeni iş görenlerin maddi değerler dışında özsaygı, saygınlık, başarı, kişisel gelişim gibi sebeplerden motive olmaları şeklinde açıklamıştır (Lambert, 1991, sf:343). İçsel motivasyon sayesinde iş görenlerin daha heyecanlı, işi ile daha fazla ilgili ve yüksek enerji ile işlerini yapacakları sonucu çıkarılmıştır. Elizur (1984) ve Sagie (1996)' ye göre iş değerleri iş görenleri iş yerlerinde tutan ödül ve hedeflerdir. İş değerlerinin iki ana boyutu üzerinde durulmuş; ilk olarak cezbedici, gelişimi tetikleyen, bireysel karar alabilme imkanı sunarak psikolojik tatmin sağlayan içsel iş değerleri, ikinci olarak ücret, iş güvenliği gibi hijyen ihtiyaçları karşılayacak dışsal iş değerleri incelenmiştir (Lyons, 2006, sf:50). Özetle iş görenlerin sahip oldukları iş hem içsel hem de dışsal iş değerlerine cevap verebilecek boyutta olduğu takdirde işe bağlılıklarının yüksek olacağı çıkarımı yapılmıştır (Carmeli, 2005, sf:459). İşe bağlılığı etkileyen bir başka psikolojik boyut başarı güdüsü ise iş görenin kuvvetli bir görev ya da hedef beklentisinde olduğunu ifade eder. Başarı güdüsüne sahip iş görenler yaptıkları işi en kusursuz şekilde yapma eğilimindedirler ve hatta bu başarıyı sağlayabilecekleri işlere yönelip zorluklara karşı yüksek direnç göstererek bu sayede işi benimseyip daha fazla işe katılım (bağlılık) göstermektedirler.

2.2. İşe Bağlılığın Bir Öncülü Olarak Performans Geri Bildirimi

1900'lü yılların başlarında sonuçlara yönelik bilgi şeklinde kullanılan geribildirim kavramının davranışlar üzerine etkisi yine aynı dönemde çok araştırılmasına rağmen yeterli sonuçlara ulaşılamamıştır. Geribildirim kavramı bu dönemlerde mühendislik bilimlerinde sıkça kullanılmış fakat insan davranışları üzerine etkisi ilk defa 1943 senesinde Arturo Rosenblueth (1943) tarafından "Behavior, Purpose and Teleology" adlı makalede işlevselleştirilmiştir (Baker/Buckley, 1996, sf: 22).

Geribildirim; kişiler arası ilişkiler, karar mekanizmaları, örgütsel değişim, performans değerlendirme, iş gören tatmini, iş gören eğitimi konularıyla ilişkili araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir yönetim kavramıdır (Herold/Greller, 1977, sf: 142). Hayatının büyük çoğunluğunu çalışma ortamında geçirecek olan birey, çevresini dolayısıyla kendi yaşamını anlamlandırma ihtiyacı duyar. Çevresini anlamlandırmak için araştırmalar yapar ve davranışlarını uygun bilgi doğrultusunda bilişsel süreçlerle çalışma ortamına uyumlaştırmaya çalışır. Örgütsel düzeyde ele alınırsa, kişi içinde bulunduğu çalışma ortamının gerekliliklerini karşılayacak şekilde ortama uyum sağlamaktadır. Örgütsel boyutta uyumlaştırma sürecinin sağlıklı bir şekilde olması hem bireyin hem de örgütün beklentilerini karşılayacak aynı zamanda kişisel hedeflere ulaşmayı sağlayacak temel davranışlara yönelmesini kolaylaştıracak bilgiye erişimle doğrudan ilgilidir. Bu doğrultuda, söz konusu bilgi "*geribildirim*" şeklinde ifade edilebilir (Ashford, 1986, sf: 465).

Örgütlerin faaliyetlerini sürdürmesinde çalışanların bu faaliyetin parçası olduğu bir gerçektir. Örgütün hedeflerine erişebilmesi, kendini çalışma süreçlerinin bir parçası olarak gören, örgütün misyonunu ve vizyonunu içselleştiren çalışanlarla mümkündür. Çalışanların kendini örgütün bir parçası olarak hissedebilmesi motivasyonlarının yükseltilmesi ile sağlanabilir. Literatürde ve uygulamada iş görenlerin motivasyonlarını yükseltecek pek çok model, teori ve yöntem kullanılmaktadır. İş görenlerin motivasyonlarını artırarak örgütsel başarıyı yükseltmek amacıyla yapılan çalışmalar neticesinde Hackman ve Oldham (1976, 1980) iş karakteristikleri modelini geliştirmişlerdir. İş karakteristikleri modeliyle her iş görenin yetkinliklerine göre iş

yeniden tasarlanarak iş görenin daha verimli çıktılar oluşturması hedeflenir (Seymen ve Bolat, 2000, sf:78). Hackman ve Oldham (1980) tarafından ortaya atılan iş karakteristikleri modeli, iş görenlerin örgüt içinde içsel motivasyonlarının sağlanarak sonuçları ile üst düzey bir örgütsel motivasyonun sağlanmasını hedefleyen bir tekniktir. Hackman ve Oldham' a göre iş görenin motivasyonu yaptığı işin başarısıyla doğrudan ilişkilidir ve bunlar karşılıklı denge içindedir. Yani iş görenin yaptığı işten aldığı sonuçlar kendisini tatmin edip örgütsel düzeyde hedeflere ulaşmada bir basamak oluşturuyorsa iş gören bunun artan bir şekilde devamlılığını sağlama çabası içindedir. Tersine yeterli düzeyde başarı sağlayamayan iş gören doğru ve yeterli geribildirim sayesinde motivasyonunu düşürmeden eksikliklerini gidererek başarının vereceği her türlü hazzı yaşamak için çalışacaktır (Kaşlı, 2007, sf:160).

İş karakteristikleri modeli, çalışmalarda işin temel beş özelliği şeklinde ifade edilen beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, özerklik, görevin önemi ve geribildirim kavramları çatısında incelenmiştir. İş görenler de bu kavramların sağlayacağı davranışlarla farklı tepkiler oluşturarak önce içsel motivasyon sağlarlar bunun sonucunda da örgütsel nihai hedeflere ulaşmak kolaylaşır. Yaptığı işte, görevlerini yerine getirirken geribildirim sağlanma ihtiyacını yüksek düzeyde hisseden birey, geribildirim sayesinde ortaya çıkardığı sonuçları doğrudan görerek devamlılık sağlayacaktır ve bu bir döngü gibi kendini iyileştirerek devam edecektir (Sun, 2002, sf:21). İş karakteristikleri modelinin boyutlarından biri olan performans geri bildirim iş görenin çalışmalarının sonuçlarındaki kendi katkısını direkt görmesini sağlar. Yapılan iş sonucunda geri bildirim alan iş gören uğraşlarının olumlu veya olumsuz bir sonuç oluşturduğunu görür ve her iki durumda da boşuna uğraş vermediğini görerek motive olur (Bilgiç, 2008, sf:69).

Örgütsel hedeflerden biri olan iş görenin işinden her anlamda tatmin olma duygusuna erişmesi, ilerleyen teknoloji ve artan rekabet koşulları altında daha da önem kazanmıştır. Bu bağlamda işgören, emeklerinin sonuçlarını görebildiği zaman gerçek anlamda kendini işin bir parçası olarak hissedecektir ve işe bağlılık düzeyi artacaktır. Adil ve teşvik edici geri bildirimlerde bulunulması bu açıdan önemlidir.

Açıklanan kuramsal bilgi ve önceki alan araştırmaları bulgularına dayanarak aşağıdaki hipotez önerilebilir:

H₁: Performans geri bildirimi yüksek düzeyde alan çalışanların işe bağlılık düzeyleri de artacaktır.

2.3.İşe Bağlılığın bir Öncülü olarak Örgütsel Demografi

İşe bağlılığın örgütsel demografik özelliklerle ilişkili yapılan saha çalışmalarında çeşitli sonuçları ortaya çıkarmıştır. Yaş; kişisel özellikler boyutunda en önemli değişkenlerden biri olarak incelenmekle birlikte literatürde yaş boyutunun işe bağlılığa etkisi farklı açılardan ele alınmıştır. Yaş daha çok hizmet süresi ile beraber incelenmiş ve genel olarak işe bağlılığa olumlu yönde etki ettikleri görülmüştür. Bazı araştırmalarda yaş ile işe bağlılığın aynı yönlü bir ilişki içerisinde olduğu görülmüş; iş görenin yaşının artması ile işe bağlılık düzeyinin arttığı sonucuna varılmıştır. Rowden (2000)' e göre yaşı ilerlemiş kişilerin işlerinden ayrılarak yeni bir iş bulmalarının maliyetinin yüksek olacağını fark etmeleri ve ileri yaşta iş bulma olasılıklarının düşük olacağını düşünmeleri onları işine daha bağlı hale getirmektedir (Gündoğan, 2009). Uzun yıllar aynı işi yapan iş görenlerin iş ile ilgili değerli birikimler elde etmesi alternatif işlerin çekiciliğini azaltmaktadır; buna karşın genç yaşta iş görenlerin daha az birikimi olması sebebiyle işi bırakma ihtimallerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Teknolojinin ilerlemesiyle yeni süreçlere uyum sağlama kabiliyeti genç iş görenler için daha kolay olmaktadır. Kuşak farklılığından da kaynaklanan bu sorun ileri yaşta iş görenleri riske duyarlı hale getirmiş ve genç iş görenlere kıyasla işlerine daha bağlı olmalarını sağlamıştır.

Cinsiyet: İşe bağlılıkta cinsiyetin etkisi önceleri erkekler üzerinde yoğunlaşmış olsa da kadınların iş hayatındaki rollerinin artmasıyla beraber araştırmalarda seçilen örneklemeler iki cinsiyeti de eşit oranda içermeye başlamıştır (Gündoğan, 2009). Yapılan araştırmalar tanımlama ağırlıklı olup kadınların erkeklere kıyasla daha düşük seviyede işe bağlılık eğiliminde olduğunu göstermektedir (Lorence, 1987). Buna karşın modern yaşamın getirdiği değişiklikler kadınların iş dünyasındaki rollerini önemli ölçüde etkilemiş ve bu ayrım giderek farklılık göstermeye başlamıştır.

Literatürde kadın iş görenlerin erkek iş görenlere kıyasla daha düşük işe bağlılık gösterdiğini ileri süren araştırmacılar; kadınların aile yaşantısına ve ev ile ilgili sorumluluklarına daha fazla önem vermeleri bu sebeple kariyer hedeflerine asgari düzeyde vakit ayırma eğiliminde olup daha az işe bağlılık göstermekte olduklarını ileri

sürmektedir. Ayrıca toplumsal yapıdan kaynaklı iş dünyasındaki kadınlara karşı bazı olumsuz tutumlar, ahlaki, dinsel ve kültürel yapıdaki kadının ev hanımlığı misyonu ile iş kadını olma durumundaki rol çatışması kadın iş görenlerin iş gücüne katılmaları yönünde engeller oluşturabilmektedir (İnce ve Gül, 2005). Bunun yanı sıra, bazı araştırmacılar da kadın iş görenlerin erkeklere kıyasla daha fazla işe bağlılık gösterdiğini ileri sürmektedir. Bu bağlamda kadın iş görenler işlerini ve içinde buldukları kurumu çok fazla değiştirmek istemezler ve daha istikrarlıdırlar (Angle ve Perry, 1981) fakat bekâr ve yalnız yaşayan kadınların yeni işlere daha açık oldukları düşünülmektedir. Bununla birlikte kadınların iş yaşantısında sahip oldukları konuma gelmek için daha fazla engelle karşılaşmış ve daha çok emek sarf etmiş olmalarının, motivasyonlarını artırarak işlerine daha fazla bağlılık duymalarına sebep olduğu düşünülmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Eğitim düzeyi ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin hem olumlu hem de olumsuz yönde olabileceğini saptayan araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Lorence (1987)'e göre işe bağlılık ile eğitim düzeyi aynı yönlü ilişkidir. Benzer şekilde Chanda ve Kaur (1987) yüksek eğitim düzeyine sahip iş görenlerin kritik pozisyonlarda daha fazla söz sahibi olabilecekleri için işlerine daha bağlı olacaklarını vurgulamışlardır. Bu çalışmaların aksine, eğitim düzeyinin yükselmesi ile iş görenlerin kendilerine yaptıkları yatırımın karşılığında daha fazla ücret talebinde buldukları gözlemlenmiş, bilgi düzeyi artan iş görenlerin mesleki kariyer hedeflerini çalıştıkları kurumun hedeflerinden yüksek tuttukları ve toplumda yüksek bir sosyal statü, saygın bir kişi olma amacı gütmeye eğiliminde oldukları çıkarımı yapılmıştır. Bu nedenle, olumsuz yönlü bir ilişki de söz konusu olabilecektir. Ayrıca Lodhal vd (1981) eğitim düzeyi ile işe bağlılık arasında herhangi bir ilişki olmadığını saptamışlardır.

Kıdem: Literatürde işe bağlılık ile iş görenlerin çalışma süresi arasında ilişkinin yönü ve düzeyi ile ilgili araştırma bulguları farklı sonuçlar göstermektedir. Çalışma süresi arttıkça iş görenlerin işleri ile daha yüksek derecede bir bağ kurduklarını gözlemleyen March ve Simon' un yanı sıra Becker (1960), Ritzer ve Trice (1969) kıdem artmasıyla iş görenin işi için yaptığı yatırımların daha değerli boyutta olduğunu düşünmesi sebebiyle işe bağlılıklarında artış olduğu düşünülmüştür (akt. Bülbül, 2007). Kanungo, Lodhal ve Kejner, Robinowitz ise kıdem ile işe bağlılık arasında herhangi bir ilişki saptamamışlardır (akt. Brown, 1996).

Açıklanan kuramsal bilgi ve önceki saha araştırmaları bulgularına göre genel anlamda demografik özelliklerin çalışanların işe bağlılık düzeylerinde oluşturacağı farklılık ile ilgili aşağıdaki hipotez öne sürülebilir.

H₂ : Çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, örgütsel kıdem ve işte kıdem boyutlarında işe yönelik demografik özelliklerle ilgili farklılıkları, işe bağlılık boyutlarının düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturacaktır.

3. VERİ VE YÖNTEM

3.1. Örneklem

Araştırma, hizmet ve üretim sektöründe faaliyet gösteren 8 işletmeden kolayda örnekleme yöntemi ile 253 beyaz yakalı çalışan seçilmiştir. Örnekleme alınan işletmeler iş makineleri üretimi, karayolu lojistik, deniz lojistiği, petrol dağıtım, otomobil satış işkollarından seçilmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları ve Yöntem

Araştırmada veri toplama aracı olarak envanter yönteminden yararlanılmıştır. Envanterin ilk bölümünde katılımcılara, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, örgütsel kıdem, işte kıdem ve kurum içi pozisyon olmak üzere örgütsel demografi soruları yöneltilmiştir. Diğer ölçek sorularını yanıtladığında merkezi eğilimi önlemek amacıyla katılımcılardan 6'lı likert ölçeği ile değerlendirme yapmaları istenmiştir (kesinlikle katılmıyorum... kesinlikle katılıyorum).

Performans geri bildirim: Oldham ve Hackman (1980) tarafından geliştirilen İş Teşhis Anketindeki 6 maddelik alt ölçektir. Ölçek, işin kendisinden sağlanan performans geri bildirim ve diğer kişilerden sağlanan performans geri bildirim olmak üzere iki türde geri bildirim değerlendirmeyi olanaklı kılmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ve içerik geçerliliği Bal (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir [11]. İki madde ters kodlamalı olarak puanlanmaktadır. Bal (2008) 6'lı Likert ölçeğini (tamamen katılıyorum, hiç katılmıyorum arasında 6'lı değerlendirme) kullanarak yaptığı değerlendirmede iç tutarlılık güvenilirliğini 0.773 olarak elde etmiştir.

İşe bağlılık: Kanungo (1982) tarafından geliştirilen 10 maddelik işe bağlılık ölçeği ile Lodahl ve Kejner (1965) tarafından geliştirilen işe bağlılık ölçeğinden farklı olan 14 maddenin bir araya getirilmesi ile Karacaoğlu (2005) tarafından kullanılan 24 maddelik ölçeğin 22 maddesi kullanılmıştır. Araştırmacı, bu ölçekteki faktör boyutlarını; işin kişisel yaşamdaki yeri ve önemi, işe görece daha az bağlılık, mükemmeliyetçilik-işkoliklik, iş ile ilgili özverili davranış, ve işte yaşanan olumsuzluklar olmak üzere beş grupta isimlendirmiştir.

Ölçeklerin güvenilirlikleri cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, yapısal geçerlikleri keşfedici faktör analizi, yüzey geçerlilikleri ile 3 yönetim bilimleri araştırmacısınca test edilmiştir. Önerilen ilişkilerin teşhisinde bağımlı ve bağımlı değişken ilişkisi için korelasyondan yararlanılmıştır. Demografik özelliklere göre işe bağlılığın işe aktif katılım, işin yaşamdaki değeri ve benlik bağlılığı düzeylerinin farklılıkları, normal dağılıma uyan veri alt kümeleri için t-test (iki kategorili) ya da ANOVA (üç ve daha çok kategorili) , normal dağılıma uymayan veri alt kümeleri ise Mann-Whitney U test (iki kategorili) ya da Kruskal Wallis testi (üç veya daha çok kategorili) ile test edilmiştir. Normalite testi için çarpıklık ve basıklık katsayıları ($1 < x < 1$) ile Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Belirtilen analizler SPSS.20 programında gerçekleştirilmiştir, analizlerinden yararlanılmıştır.

4.BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Betimleyici İstatistiksel Sonuçlar

Değişkenlerin betimleyici istatistik değerleri Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1: Değişkenlerin betimleyici istatistik değerleri

	ortalama	Standart sapma	çarpıklık	basıklık
Performans bildirim (kişi)	4,15	1,108	-0,577	0,121
Performans bildirim (iş)	3,95	0,722	0,114	0,145
İşin kişisel yaşamdaki yeri ve önemi	3,27	0,998	0,001	-0,358
İşe görece daha az bağlılık	3,86	0,997	-0,228	-0,531
Mükemmeliyetçilik-işkoliklik	3,69	0,602	-0,270	0,794
İşle ilgili özverili davranış	3,35	1,140	0,048	-0,396
İşte yaşanan olumsuzluklar	3,92	8,890	-0,201	0,332

4.2. Güvenirlik ve Geçerlik

Performans bildirim ölçeğinin faktör analizi değerleri Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Performans Bildirimi Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Faktör	Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Alt ölçek güvenilirliği
1	Çoğu zaman üstlerim, iş performansıyla ilgili görüşlerini benimle paylaşırlar.	0,877			
	Üstlerim ve çalışma arkadaşlarım işimi ne kadar iyi yaptığımla ilgili düşüncelerini benimle paylaşırlar.	0,863	1,953	65,089	0,731

İş arkadaşlarım ve üstlerimden aldığım geri bildirim yanı sıra, işimin kendisi de performansım ile ilgili bilgi verir.	0,662
Kaiser-Meyer-Olkin Testi	0,618
Approx. Chi-square	193,538
df	3
Sig.	0,00

İşin kendisinden sağlanan geribildirim alt ölçeğindeki ters puanlanan 1. madde düşük güvenilirliği nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Kişilerden sağlanan performans bildirim 3. maddesi (ters puanlanan) her iki alt ölçek boyutuna 0,1 değerinden daha düşük bir farkla yüklendiği için ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan 4 madde tek bir boyutta yüklenmiştir. Bu halde, açıklanan varyans (50,485) ve güvenilirliği (0,644) arttırmak için 0,387 faktör yükü ile yüklenen işin kendisinden bildirim 2. maddesi de ölçekten çıkarılmıştır. 3 maddelik, tek boyutlu tek boyutlu performans geri bildirim yapısına ulaşılmıştır.

İşe bağlılık ölçeğinin keşfedici faktör analizi değerleri Tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3: İşe Bağlılık Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Faktör	Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Alt ölçek güvenilirliği
	Ayırarak zamanım olmasa bile işimi bitirmek için mesaiye kalabilirim	0,733			
1	Yapılacak işlerim varsa genellikle evden daha erken çıkarım	0,652	2,897	19,310	0,687
	İşimin gerektirdiklerini yapmak benim için en önemli şeydir	0,688			
	Bazen geceleri yatağımda uzanırken bir sonraki günün işlerini düşünürüm.	0,524			
	İşimle ilgili mükemmeliyetçiyim	0,606			
2	Paraya ihtiyacım olmasa bile muhtemelen çalışmaya devam ederim	0,686	2,305	15,366	0,705
	Bana göre işim, kim olduğumun küçük bir göstergesidir	0,791			
3	İşimle kişiliğim tamamen örtüşmektedir	0,756	2,027	13,514	0,224
	Eskiden işime karşı şimdikinden daha arzuluydum. (r)	0,827			
	Genellikle işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim (r)	0,552			
4	Bazen işimde yaptığım hatalarla ilgili kendim cezalandırmak isterim.	0,636	1,283	8,552	0,797
	İlgi alanlarımı çoğu, işimin çevresine yoğunlaştır.	0,736			
	İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.	0,688			
	Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.	0,712			
	Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.	0,778			
Toplam				56,742	0,787

Kaiser-Meyer-Olkin Testi	0,812
Approx. Chi-square	945,584
df	105
Sig.	0,00

Boyutlar, gruplanan maddelerin içeriğine göre sırasıyla, işe aktif katılım, işin yaşamdaki yeri, işe ilgi ve benlik bağlılığı olarak isimlendirilmiştir. İşe ilgi alt ölçeği, düşük güvenilirlik düzeyi nedeniyle analizlerde göz önüne alınmamıştır.

4.3. Değişkenler arası ilişkiler

Değişkenler arası pearson korelasyon değerleri Tablo 4’de görülmektedir.

Tablo 4: Değişkenler arası korelasyon değerleri

	Performans bld.	İşe aktif katılım	İşin yaşam değeri	Benlik bağlılığı
Performans bld.	1			
İşe aktif katılım	.438**	1		
İşin yaşam değeri	.269**	.352**	1	
Benlik bağlılığı	.277 **	.399**	.409**	1

** 0,01 düzeyinde anlamlı

Tek bir bağımsız değişken olduğu için korelasyon ile değerlendirme yapmak uygun görülmüştür. Buna göre, tüm değişkenler arasında doğrusal ilişkiler anlamlıdır. Görece en yüksek düzeyde ilişki performans bildirimini ile işe bağlılığın işe aktif katılım arasındadır. İşe bağlılık alt boyutları arasında görece en yüksek düzeyde ilişki işin yaşam değeri ve benlik bağımlılığı arasındadır.

Anlamlı bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında anlamlı korelasyon değerlerini göz önüne alarak H₁ hipotezinin doğrulandığı ifade edilebilir.

Araştırmanın ikinci bölümü olan örgütsel demografik özelliklerin işe bağlılık alt boyutlarını ne düzeyde farklılaştırdığının tespiti için gerçekleştirilen istatistiksel analiz sonuçları Tablo 5’de görülmektedir.

Tablo 5: İşe bağlılık alt boyutlarının demografik özelliklere göre anlamlı farklılıkları

	p		
	İşe aktif katılım	İşin yaşam değeri	Benlik bağlılığı
Yaş	>0,05Kruskal Wallis	<0,05 Kruskal Wallis	>0,05 ANOVA
Cinsiyet	>0,05 Mann Whitney	>0,05 Mann Whitney	>0,05 t-test
Eğitim düzeyi	>0,05 Kruskal Wallis	>0,05 Kruskal Wallis	>0,05 ANOVA
Örgütsel Kıdem	>0.05Kruskal Wallis	>0.05 Kruskal Wallis	<0.05 Kruskal Wallis
Toplam iş deneyimi	>0.05 Kruskal Wallis	>0.05 Kruskal Wallis	>0,05 ANOVA

Araştırma bulgularına göre, yaş düzeyleri açısından katılımcıların işin yaşam değeri alt boyutundaki işe bağlılıkları anlamlı olarak farklıdır. İşe bağlılık düzeyi işin yaşam değeri boyutunda en yüksek olan çalışanlar 51-

60 yaş grubudur. En düşük düzeyde işin yaşam değeri boyutu ise 41-50 yaş grubunda çalışanlarda ortaya çıkmıştır.

Örgütsel kıdem açısından ise, benlik bağlılığı boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. En yüksek düzey örgütsel kıdemi 6 aydan az çalışanlar, en düşük ise örgütte 15 yıl üzeri çalışanlardır.

Bulgulara göre H₂ hipotezinin kısmen doğrulandığı ifade edilebilir.

5.SONUÇ

İşe bağlılığı örgütün ve bireyin amaçlarını gerçekleştirmede bir aracı olarak düşünmek gerekirse öncelikle birey boyutunda işine bağlılık sağlayabilen iş görenler kendini gerçekleştirebilme açısından önemli bir yol olarak örgütsel boyutta başarıyı sağlamada ve dolayısıyla örgütün hedefi olan örgütün devamlılığını sağlama yolunda önemli bir basamak oluştururlar. Geçmiş çalışmalarla benzer şekilde işe bağlılığı etkileyen boyutlar psikolojik etkiler ve demografik özelliklere göre incelenmiş ve performans geribildirim düzeyi yüksek olan iş görenlerin olumlu veya olumsuz sonuçlara tepkilerinin psikolojik olarak işe bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Araştırma bulgularına göre, önerildiği şekilde performans bildirim, işe bağlılık alt boyutları ile anlamlı bir ilişki göstermiştir. Performans bildiriminin işin kendisinden ve diğer faktörlerden (amir, çalışma arkadaşları) geri bildirim şeklinde iki alt boyut olarak gruplanmaması, katılımcılar tarafından iki boyutun anlamlı bir şekilde ayrı düşünülmemesi ile ilişkilendirilebilir. Çalışanların yaptıkları işte, işe aktif katılım gösteriyor olmaları kendilerine istedikleri düzeyde performans bildirim sağlanması ile görece daha yüksek düzeyde ilişkilidir. İşe bağlılığın kişilerce görünür olarak dışarı hissettirilecek boyutu olan işe aktif katılım bu açıdan diğer boyutlardan öne geçmektedir. Yöneticilerin etkin bir performans geri bildirim sisteminin de yer almaları ve örgütün işgörenlerin beklentileri ile uyumlu bir performans bildirim sistemi kurmaları, görünür bir biçimde çalışanların işe bağlılık düzeylerini arttırabilmektedir.

İşe bağlılığa etki ettiği düşünülen demografik özellikler de daha önceki çalışmalarla benzer şekilde yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi, örgütsel kıdem ve toplam iş deneyimi boyutlarında incelenmiştir. Çalışmada baz alınan diğer çalışmalardan Karacaoğlu(2005)'nin ve Kuruüzüm vd. (2010)'in çalışmalarındaki sonuçların aksine demografik değişkenlerden yaş boyutunda bir ilişki saptanmıştır. Önerilen hipotez için açıklandığı üzere, işe bağlılığın işin yaşam değeri boyutu 51-60 yaş grubu çalışanlarda en yüksek düzeydedir. En düşük bir alt yaş aralığında görülmesi ise işgörenlerin kariyer platoları ile ilişkileri olabilecektir. Bu yaş grubunda katılımcıların örgütte halihazırda yaptıkları işteki kıdemleri (süre) ve örgütsel kıdemleri çok büyük oranda aynı düzeydedir. Bu nedenle işe bağlılık düzeyinde bir düşme deneyimlenebilecektir. Karacaoğlu(2005) ve Kuruüzüm vd. (2010) aksine cinsiyet açısından kadın ve erkek işgörenlerin işe bağlılık düzeyleri ile ilgili her iki yönde araştırma bulguları olduğundan sonuçlar çelişkilidir. Bu araştırma sonucunda da cinsiyet açısından işe bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır. Benzer durum eğitim düzeyi açısından da ortaya çıkmış, bu araştırma bulguları ile de doğrulanmıştır. Araştırma bulguları, örgütsel kıdemi 6 aydan az olanların benlik bağlılığı boyutunda işe bağlılıklarının görece en yüksek düzeyde olduklarını göstermiştir. İş dünyasında artan rekabet, işsizlik oranlarındaki artış, ve ilk 6 aylık süreçte işgörenlerin deneme süresinde olmaları (2 ay, toplu pazarlık sözleşmeleri ile 4 aya kadar) kişilerin işlerinde bağlılıklarının psikolojik boyutu en yüksek içerikte tanımlanan benlik bağlılıkları boyutunun düzeyini arttırmaktadır

Araştırmada kişilerin yaşam ve işe yönelik değerleri önerilen ilişkilerin yön ve düzeyini değiştirilebilecektir. Bu nedenle, değerlerin araştırma modeline eklenmesi, ileri bir araştırma konusu olabilecektir.

KAYNAKLAR

- Ashford, Susan J. (1986), "Feedback-Seeking In Individual Adaptation: A Resource Perspective," *Academy of Management Journal* (Vol: 29, No: 3): 465-487.
- Baker, Diane F./Buckley, M. Ronald (1996), "A Historical Perspective of the Impact of Feedback On Behavior," *Journal of Management History* (Vol: 2, No: 4): 21-33.
- Bal , Esra A. Self-Efficacy, Contextual Factors and Well-being: The Impact Of Work Engagement, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, 2008
- Bilgiç R., (2008), İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme, *Türk Psikoloji Yazıları*, 11 (22), 66-77
- Bülbul, M. (2007). Örgütsel Bağlılık Ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Carmeli, Abraham (2005). "Exploring Determinants of Job Involvement: An Empirical Test Among Senior Executives". *International Journal of Manpower* 26: 457-472.
- Çakır Ö., (2001), İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Futrell, Charles M. (1977). "The Impact of Manager's Job Characteristics and Performance on Satisfaction, Involvement, and Intrinsic Motivation". *Journal of Management* 3: 27-33.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- H.L. Angle, J.L. Perry, (1981) An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Hackman, J. R. ; Oldham, G. R. "The Job Diagnostic Survey: An instrument for the Diagnosis of Job and the Evaluation of Job Redesign Project", Yale University, Administrative Science, Technical Report, 1974, No:4
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. "Development of the job diagnostic survey" *Journal of Applied Psychology*, 1975, 60: 268-279.
- Herold, David M./Greller, Martin M. (1977), "Feedback: The Definition of a Construct," *Academy of Management Journal* (Vol: 20, No): 1: 142-147. HEROLD
- İnce, M., Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Karacaoğlu, K. (2005). Sağlık çalışanlarının işe bağlılığa ilişkin tutumlar ve demografik nitelikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Nevşehir İlinde Bir İnceleme. *Yönetim*, Yıl 16, sayı 52, 54-72
- Kaşlı M., (2007), İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 159-174
- Kaymaz, K. Davranış Boyutu ile performans geri bildirim olgusu ve süreci, Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi, 2007, 62, 4, 143-178
- Lambert, Susan J. (1991). "The Combined Effects of Job and Family Characteristics on the Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers". *Journal of Organizational Behavior* 12: 341-363.
- Lorence J. (1987), Test of Gender and Job Medels of Sex Differences in Job Involvement, *Social Forces*, Vol:66, No:1, sf: 121-142
- Louiselle, Kevin. G. (1989). Job Involvement as Psychological Identification with Job Roles: The Refinement and Validation of a Construct. Ph. D. Dissertation. University of Missouri-Saint Louis.
- Lyons, Sean T., Linda. E. Duxbury ve Chrietopher A. Higgins (2006). "A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector and Parapublic Sector Employees". *Public Administration Review* (July/August): 49-65.
- Saal, Frank E. (1978). "Job Involvement: A Multivariate Approach". *Journal of Applied Psychology* 63: 53-61.
- Seymen, O., Bolat, T. (2000). Örgütsel öğrenme, Bursa, Ezgi Kitapevi.
- Sun, H.Ö. (2002). İş doyumu üzerine bir araştırma, uzmanlık tezi. Ankara, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.