



Kültürel Değerlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma The Effect of Cultural Values on Organizational Commitment: A Research on Food and Beverage Establishments

Meral Üzülmez^a

^a Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Kadiri Uygulamalı Bilimler Fakültesi, meraluzulmez@osmaniye.edu.tr, ORCID: 000-0001-8913-9532

ÖZ

Kültürel değerler, çalışanların çeşitli örgütsel davranışları üzerinde önemli bir etkide bulunabilmektedir. Bu kapsamda, araştırmada kültürel değerlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini test etmek amaçlanmıştır. Araştırma keşifsel tarama modeli biçimde tasarlanmıştır. Araştırmada veriler, anket tekniği ile Adana ilinde faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmelerindeki çalışanlardan toplanmıştır. Söz konusu anket, 16 Mayıs-31 Mayıs 2024 tarihinde kolayda örnekleme tekniği kullanılarak yiyecek içecek çalışanlarından topla-bırak temas tekniği, yüz yüze ve çevrimiçi anket aracılığıyla toplanmıştır. Veri toplama sonucunda, geçerli 235 ankete ulaşılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, faktör, korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Çalışma sonucunda, kültürel değerlerin örgütsel bağlılık üzerinde kısmen etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda kültürel değerler boyutlarından olan erillik ve belirsizlikten kaçma boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular kültürel değerlerden hangi boyutun örgütsel bağlılığın artırılmasına katkı sağlayacağı konusunda gerek çalışanlara gerekse de sektör yöneticilerine yol gösterici olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kültürel değerler, örgütsel bağlılık, yiyecek içecek çalışanları.

ABSTRACT

Cultural values can have a significant impact on various organizational behaviors of employees. In this context, the research aimed to test the effect of cultural values on organizational commitment. The research was designed as an exploratory scanning model. In the research, data were collected from employees in food and beverage businesses operating in Adana using the survey technique. The survey in question was collected from food and beverage employees using a convenience sampling technique between 16 May and 31 May 2024, via a pick-and-drop contact technique, face-to-face and online survey. As a result of data collection, 235 valid surveys were obtained. In addition to descriptive statistics, factor, correlation and regression analyzes were used to analyze the data. As a result of the study, it was determined that cultural values had a partial effect on organizational commitment. In this context, it has been determined that masculinity and avoiding uncertainty, which are cultural values dimensions, have a significant effect on organizational commitment. The findings obtained within the scope of the research will guide both employees and sector managers on which dimension of cultural values will contribute to increasing organizational commitment.

Keywords: Cultural values, organizational commitment, food and beverage employees.

GİRİŞ

Kültür kavramı gerek toplumsal gerekse de örgütsel yaşamın önemli unsurlarından birisidir Kültür, toplum veya örgütler tarafından paylaşılan değerler, inançlar ve davranışsal normlar şeklinde ifade edilmektedir (Thomas vd., 2010). Toplumdaki bireyler toplumun kültürel değerlerini, normlarını, davranışlarını ve alışkanlıklarını nasıl benimseyip ona göre yaşıyor ise örgütteki çalışanlar da örgütün kültürel değerlerine göre davranış biçimlerini şekillendirmekte ve çalışma yaşamını devam ettirmektedir (Acaray, 2016). Schwartz (1999) kültürel değerlerin, kurumsal düzenlemeler, politikalar, normlar ve gündelik uygulamalar ile bireysel veya grup inançlarını şekillendirdiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, kültürel değerler, çalışanların örgütteki rollerini ve iletişim süreçlerini etkilemekte (Sığırı vd., 2009) ve çalışanların olaylar karşısında sergiledikleri tutum ve davranışları ve bunları anlamlandırma süreçlerini yönlendirmektedir (Acaray, 2016). Çavuş ve Gürdoğan (2008) kültürel değerlerin doğru bir şekilde işletmeye aktarılması, benimsenmesi ve paylaşılmasının olumlu örgütsel davranışlara katkı sağlayacağını belirtmektedir. Benzer şekilde, Sargut (2015), kültürel değerlerin bireylerin davranışlarını etkileyerek onları farklı davranış şekillerine yönelttiğini ifade etmektedir. Özellikle örgütsel ortamlar ele alındığında, kültürel değerlerin olumlu örgütsel davranışlara zemin hazırlayacağı vurgulanmaktadır. Nitekim, Hofstede (1980) kültürel değerlerin bireysel ve örgütsel performans, takım çalışması, örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel iletişim gibi birçok örgütsel konu üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu belirtmektedir (Akt. Taras vd., 2012). Bu kapsamda, alan yazın incelendiğinde, kültürel değerlerin olumlu örgütsel davranışlardan birisi olan bağlılığı da etkilemesinin muhtemel olduğu birçok çalışmaya (Alvi vd., 2015; Doğan, 2013; Ch vd., 2013; Rahmani vd., 2015 gibi) yer almaktadır.

Örgütsel bağlılık, örgütler ve çalışanlar arasındaki uyuma odaklı değişebilen, örgüte ait değer ve inançlar ile bireyler arası değer ve inançlar arasındaki uyum sonucu ortaya çıkan bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Boon ve Aruguman, 2006: 104). Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların, kişisel amaç ve hedeflerini işletmenin amaç ve hedefleri doğrultusunda yönlendirerek işletme ile bütünleşmesi muhtemeldir (Bal, 2014: 3). Nitekim, çalışanların kültürel değerleri ile bağlılıkları arasında uyum varsa bu örgüte olan bağlılık düzeyini artırmakta eğer bir uyumsuzluk varsa bu uyumsuzluğun getireceği çatışma ile bağlılık düzeyleri düşmektedir (Demir, 2008). Doğan (2013) kültürel değerlerin boyutlarından olan toplulukçu kültürün çalışanların duygusal bağlılıklarını etkilediğini tespit etmiştir. Ch vd., (2013), örgütteki kültürel değerlerin çalışanların devam, normatif ve duygusal bağlanma boyutları ile bağlantılı olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde, Demir vd. (2022) sağlık kurumları örneğinde gerçekleştirmiş olduğu çalışma sonucunda, örgütteki kültürel değerlerin çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif etkisi olduğunu saptamıştır. Dolayısıyla, kültürel değerlerin çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde etkisinin olası olduğu görülmektedir.

Yiyecek içecek işletmelerinde hizmetin oluşturulmasındaki en önemli aktörlerin çalışanlar olduğu bilinmektedir. Bu nedenle, çalışanların sektördeki sıkıntılarının çözülerek çalışma hayatında motive olmalarının sağlanması gerekmektedir. Bu kapsamda, motive edici unsurlardan birisi olan kültürel değerler, yiyecek içecek işletmelerindeki çalışanların işgücü verimliliğinin sağlanmasının yanında örgütsel bağlılığın oluşturulmasında da son derece önemlidir. Dolayısıyla, kültürel değerlerin çalışanların örgütsel tutumları üzerindeki etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Buradan hareketle, araştırmamızın temel amacı, Adana'da yer alan yiyecek içecek işletmelerindeki çalışanlar örneğinde kültürel değerlerin örgütsel bağlılık üzerindeki olası etkisini incelemektir. Bu sayede kültürel değerlerin hangi boyutunun çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde daha etkili olduğunu tespit etmek ve yiyecek içecek işletmelerine gerek yönetsel gerekse de örgütsel süreçlerle ilgili birtakım öneriler sunmak hedeflenmektedir. Bu kapsamda, çalışmada öncelikle kültürel değerler ve örgütsel bağlılık kavramları açıklanmaktadır. Sonrasında, araştırma modeline dayalı olarak test edilmek istenen hipotez; ardından araştırmanın yöntemi bölümünde ise araştırmaya yönelik metod, verilerin analizi ve bulgular sunulmaktadır. En son bölümde ise araştırmaya yönelik sonuçlara ve önerilere yer verilmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kültürel Değerler

Değerler, belirli davranışların, eylemlerin ve hedeflerin değerlendirilmesi için standartlar ve kriterler olarak tanımlanmaktadır (Bahtijarevic Siber ve Sikavica, 2001). Kültürel değerler, neyin iyi neyin doğru olduğuna ilişkindir ve bir toplumda arzu edilir ortak soyut fikirleri içermektedir. Bu değerler insanları çeşitli durumlarda yönlendiren belirli normların temelini oluşturmaktadır (Schwartz, 1999). Her kültürün kendine özgü birçok değeri bulunmaktadır. Bu değerlerin bazıları tüm toplumlarda ortaktır ancak bazıları ise yalnızca belirli bir topluma özgüdür. Söz konusu bu değerlerin tek tek karşılaştırılmasının zor olması araştırmalarda genelde gruplandırma yapılmasını zorunlu kılmıştır. Hofstede'in yaptığı analizler, kültürel değerlerin analizinde yapılmış en geniş kapsamlı araştırma olarak ifade edilmektedir. Hofstede çalışmasında kültürel değerleri; toplulukçu davranış, belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi ve erillik-dişilik olmak üzere dört temel boyuta indirgemıştır (Hofstede vd., 2010; Yoo vd., 2011). Hofstede ve Bond tarafından (1988) gerçekleştirilmiş olan devam niteliğindeki bir sonraki araştırma da ise uzun dönem odaklılık boyutu beşinci boyut olarak eklenmiştir (Akt. Bearden v., 2006).

Bireyci/toplulukçu boyutta insanların özerk birey olma ya da gruplara yerleşmiş olma düzeyleriyle ilgilidir (Gelfand vd., 2004: 440). Bireycilik, bireylerin kendilerini ve yalnızca yakın aile bireylerini kolladığı, toplumdaki bireyler arasındaki bağların zayıf olduğu toplumlara ait bir kavramdır. Toplulukçuluk ise doğumdan itibaren bireylerin güçlü ve birbirine bağlı, sorgusuz bir sadakat karşılığında yaşamları boyunca onları korumaya devam edecek gruplara dahil olduğu toplumlara ait bir kavramı ifade etmektedir (Hofstede ve Hofstede, 2005). Güç mesafesi boyutu, sosyal sistemde gücün dağılımındaki farklılıktır ve eşitsizliğin çalışanlar tarafından kabul veya red edilme düzeyini vurgulamaktadır (Blodgett vd., 2008). Güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde, örgütlerde astlar birbirinin varoluşsal olarak eşit olmadığını düşünür ve hiyerarşik sistem, bu varoluşsal eşitsizlik üzerine kuruludur. Güç mesafesinin düşük olduğu örgütsel yapılarda, merkezileşme eğiliminin az olduğu görülür ve alt kademelere danışma sıklığı artarak yetki ve sorumluluklar dağıtılır (Sargut, 2015). Uzun dönem odaklılık, kültürlerin, üyeleri arasında maddi, sosyal ve duygusal ihtiyaçların doyumunun ertelenerek zaman içerisinde ve uzun vadeli planlar yapılarak giderilmesini teşvik etme düzeyini ifade

etmektedir (Matsumoto ve Juang, 2013). Kısa dönem yönelimleri, uzun dönem yönelimlerin zıt kutbu olarak nitelendirmiş ve kısa dönem yönelimleri ise özellikle geleneğe saygı ve itibarın korunması gibi geçmiş ve şimdiki zamanla ilgili erdemlerin özendirilmesi olarak belirtilmektedir (Hofstede ve Hofstede, 2005). Belirsizlikten kaçınma, belirsizlikle baş edememeyi öne çıkarmaktadır. Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlarda, yanlış davranışları sürekli şekilde kontrol ederek değişmeyen doğru davranışların peşine düşmek ve riskten kaçınmak mevcutken; belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu toplumlarda ise kişiler risk almayı severler, belirsizliği de daha kolay şekilde tolere edebilirler (Elenkov, 1997). Erillik-dişilik boyutu ise bir toplumda erkeklere ve kadınlara yüklenen rolleri ifade etmektedir. Kadına özgü değerlerin baskın olduğu toplumlarda olası çatışmaların anlaşmayla çözümlendiği ve çalışanlar arasında samimi ve sıcak ilişkilerin mevcut olduğu görülmektedir. Erkeğe özgü olduğu düşünülen değerler arasında ise güçlü olma, rekabet, başarı, hırs, saldırganlık mevcuttur ve çalışanlar arasında rasyonel ve mesafeli ilişkiler daha çok ön plandadır (Turan vd, 2005). Bu çalışmada da kültürel değerlerin boyutları söz konusu bu beş alt boyut kapsamında ele alınmaktadır.

Örgütsel Bağlılık

Örgütler, ortak amacı gerçekleştirmek üzere işbirliği içerisinde faaliyet gösteren sistemlerdir. Söz konusu hedeflerin daha verimli ve kaliteli olması örgüt içerisindeki çalışanların etkin iletişimini gerektirmektedir. Örgüt içerisindeki sağlıklı iletişim, örgütteki tüm öğelerin örgütsel hedefler çerçevesinde etkileşimde olmasını teşvik ederek örgütsel bütünlüğü sağlamaktadır (Tutar, 2003). Dolayısıyla örgütsel bağlılığın örgütsel bütünlüğü sağlayan olguların başında geldiği görülmektedir (Kılıç, 2010). Örgütsel bağlılık, çalışanların bir işletmeye ait olma düzeyine ilişkin algısı olarak tanımlanmaktadır (Lambert vd., 2020). Bir başka tanımda örgütsel bağlılık, çalışanın bir işletmenin üyesi olarak kalma arzusunu belirleyen örgütsel bir ilişki olarak ifade edilmektedir (Agarwal ve Sajid, 2017). Winarsih ve Fariz (2021) ise örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütsel hedeflere inanma ve kabul etme derecesi olarak belirtmektedir. Tanımlardan hareketle, örgütsel bağlılık, çoğunlukla örgütün değerlerine ve hedeflerine bağlılık, aidiyet duygusu, örgüte kalmanın ahlaki yükümlülüğü, kişinin görev aldığı örgütle bütünleşmesini ve sisteme kendini dâhil etmesinin bağıntılı gücü olarak vurgulanmaktadır (Hashempour vd., 2018; Donglong, vd.,2020; Testa, 2001).

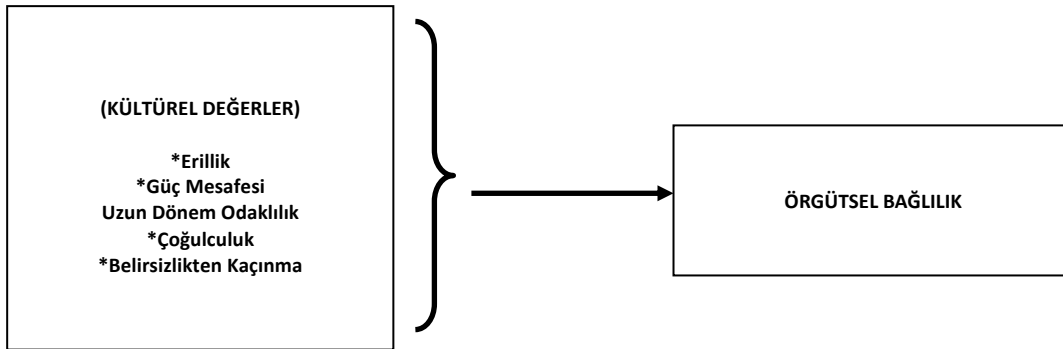
Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı; devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık olarak üç boyutta değerlendirmektedir. Bu kapsamda, devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağını düşünülmesi sebebiyle örgüt üyeliğinin devam ettirilmesidir. Diğer bir ifade ile devam bağlılığı, çalışanın örgütteki maaş, prim ve emeklilik ile ilgili haklar vb. gibi fırsatlardan vazgeçmesi halinde katlanacağı maliyetlerin bilincinde olmasıyla birlikte alternatif iş olanaklarının da az olmasını dikkate alarak örgütte kalmayı sürdürmesi durumunu açıklamaktadır (Gautam vd., 2001). Normatif boyut ise, çalışanın çalışma kültüründeki bazı normlar sebebiyle örgüt üyeliğini devam ettirmesi için zorunluluk ve baskı ile hareket ederek örgütte çalışmayı sürdürmesi durumunu içermektedir (Dordevic, 2004). Çalışanlar, örgütte çalıştıkları süre boyunca aldıkları eğitimler ve kurdukları ilişkiler nedeniyle minnet duygusu taşıyabilmekte ve söz konusu bu minnet duygusu da zorunlu bağlılıktan kaynaklanabilmektedir (Ünler, 2006). Duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel hedef ve değerleri benimsemesi ve örgütün faydasına olağanüstü çaba göstermesidir. Bu bağlamda, bağlılığın, örgütte çeşitli davranışsal ve tutumsal sonuçlara yol açtığı belirtilebilir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların, kuruluşlarında kalmaya güçlü niyet gösterdikleri ve insan kaynakları yeteneklerinin gerçekleştirilmesinde önemli bir rol oynadıkları görülmektedir (Sheikh, 2017). Ayrıca ilgili alanyazın incelendiğinde, örgütsel bağlılığın iş performansı (Johnson vd., 2010; Yayla-Kullu vd., 2015); verimlilik (Gül vd., 2008; Colquitt vd., 2011; Nazarian vd., 2017) iş tatmini (Testa, 2001; Chen vd., 2002; Demir, 2008); örgütsel vatandaşlık davranışı (Chen ve Francesco, 2003; Chu vd., 2006) ve iş gücü devir hızı (İnce ve Gül, 2005; Marchiori vd., 2004) gibi örgütler için hayati öneme sahip değişkenlerle olumlu yönde bir ilişki içerisinde olduğunu gösteren çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların daha fazla çaba harcayarak işletmelerin başarısında pay sahibi olduğu göz önüne alındığında çalışanın bağlılık düzeyini artıracak olumlu örgütsel koşulların sağlanması gerekmektedir.

Araştırma Modeli ve Önerilen Hipotez

Kültürel değerler, bireylerin davranışlarının ana belirleyicisi olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, kültürel değerlerin çalışanların verdiği tepkileri veya olayları yorumlamasını etkileyen en temel faktör olduğu ele alındığında, bireyin kültürel değerlerinin çeşitli örgütsel davranışları üzerinde de önemli bir etkide bulunabileceği varsayılmaktadır (Ertaş, 2018; Liu vd., 2001). Söz konusu bu örgütsel davranışlardan birisini de örgütsel bağlılık kavramı oluşturmaktadır. Nitekim Ertaş (2017) yapmış olduğu çalışmada, kültürel değerlerin örgütsel davranışı etkileyen bir değişken olduğunu tespit etmiştir. Yavaşgel vd. (2011) kültürel değerlerle çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında tam bir koşutluk bulunduğunu belirtmektedir. Acar (2013) çalışanların gerek kültürel değerleri gerekse de örgütsel yeteneklerinin işletmelerine olan bağlılıkları ve örgütte kalıcı olmaları üzerinde etkisi olduğunu belirtmektedir. Manyas (2018) örgüte yönelik bağlılığın yaklaşık olarak %50'lik kısmın örgüte yönelik kültürel değerler sayesinde gerçekleştiğini saptamıştır. Abraham (1997) yaptığı çalışmada, kültürel değerlerin boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde, Finegan (2000) ve Kılıç (2010) kültürel değerlerin örgütün değerleri ile uyumlu olmasının bireylerin örgüte olan bağlılıklarını artırdığını ileri sürmektedir. Buradan hareketle, çalışanların kültürel değerlerinin örgüte olan bağlılıklarını etkilemesi olası görünmektedir. Bu etkiyi test etmek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H1: Kültürel değerler çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkiler.

Araştırma kapsamında test edilmek amacıyla oluşturulan hipoteze yönelik simgesel model Şekil 1'de gösterilmektedir. Simgesel model incelendiğinde, kültürel değerlerin boyutlarından olan erillik, güç mesafesi, uzun dönem odaklılık, çoğulculuk ve belirsizlikten kaçınma alt boyutlarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın simgesel modeli

YÖNTEM

Kültürel değerlerin, çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisini test etmek amacıyla taşıyan çalışma keşifsel nitelikte tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini, Adana'da yer alan yiyecek içecek işletmeleri oluşturmaktadır. Çalışma örneklemini ise Tripadvisor'da sıralama kriteri olarak en yüksek puan alarak ilk onda yer alan yiyecek içecek işletmeleri olarak belirlenmiştir. Söz konusu yiyecek içecek işletmelerindeki bütün çalışanların örnekleme dâhil edilebilmesi amacıyla kolayda örnekleme tekniğinden faydalanılmıştır. Araştırmada, kültürel değerlere yönelik veriler, Yoo ve Donthu (2002); örgütsel bağlılığa yönelik veriler ise Allen ve Meyer (1990) tarafından orijinal dilleri İngilizce olarak geliştirilmiş olan ölçekler aracılığıyla toplanmıştır. Kültürel değerlere yönelik ölçeğin Türkçeye uyarlanması, Dörtüol (2012); örgütsel bağlılığa yönelik ölçeğin ise Türkçeye uyarlanması Pelit vd. (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Anket formlarında, kültürel değerler için 26 ifade yer alırken; örgütsel bağlılığa ilişkin ise 18 ifade bulunmaktadır. Katılımcılar, her iki ölçekte yer alan ifadeleri 5'li Likert derecelendirmesini (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) dikkate alarak yanıtlamıştır. Ankette ayrıca, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek üzere yöneltilen 6 adet kategorik soru

bulunmaktadır. Araştırma için gerekli izin Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu'ndan 15.05.2024 tarih ve 2023/2/7 sayılı karar ile alınmıştır. Çalışmanın verileri 16 Mayıs-31 Mayıs 2024 aralığında bırak-topla temas tekniği, yüz yüze ve çevrimiçi anket ile toplanmıştır. Anketlerin uygulanması sonucunda geçerli 235 veri elde edilmiştir. Tabachnick ve Fidell (2001) örneklem büyüklüğü için ölçekte yer alan madde sayısının en az 5 katının yeterli olacağını belirtmesi çalışma kapsamında ulaşılan örneklem sayısının yeterli sayıda olduğunu göstermektedir. Elde edilen verilere tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi, korelasyon ve çalışmanın hipotezini test etmek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 235 çalışanın demografik özelliklerine yönelik bulgular, Tablo 1'de sunulmuştur. Buna göre; çalışanların %57,9'unun (n=136) kadın çalışanlar olduğu; medeni durum dağılımına göre ise çalışanların %52,3'lük (n=123) kısmını evli çalışanların oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 1. Yiyecek içecek çalışanlarının demografik özelliklerine göre dağılımı

Kategori	Frekans	%	Kategori	Frekans	%	Kategori	Frekans	%
Cinsiyet			Eğitim Durumu			Yaş		
Kadın	136	57,9	İlköğretim	15	6,4	18-25 yaş	57	24,3
Erkek	99	42,1	Lise	14	6,0	26-33 yaş	55	23,4
Toplam	235	100,0	Önlisans	52	22,1	34-41 yaş	58	24,7
Medeni Durum			Lisans	123	52,3	42-49 yaş	41	17,4
Evli	123	52,3	Lisansüstü	31	13,2	50 yaş ve üstü	24	10,2
Bekar	112	47,7	Toplam	235	100,0	Toplam	235	100,0
Toplam	235	100,0						

Araştırmaya katılan çalışanların %52,3'ünü (n=123) lisans, %21,1'ini (n=52) ön lisans, %13,2'sini (n=31) lisansüstü, %6'sını (n=14) lise ve %6,4'ünü (n=15) ise ilköğretim seviyesinde bir eğitime sahiptir. Yaş değişkenine göre çalışanların nispeten benzer dağılımlara sahip olduğu görülmektedir. Buna göre; çalışanların %24,7'si 34-41; %24,3'ü 18-25 ve %23,4'ü ise 18-25 yaş arasında yer almaktadır. 50 yaş ve üzeri 24 çalışan bulunmakla birlikte bunun toplam içerisindeki %10,2'lik bir yüzde ile en düşük yaş aralığı olduğu görülmektedir.

Güvenirlilik ve Geçerlik Analizine Yönelik Bulgular

26 maddelik kültürel değerler ölçeği için uygulanan güvenirlik analizi neticesinde, Alfa değeri 0,871; 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği içinse Alfa katsayısı 0,918 olarak saptanmıştır. Kalaycı (2010) Cronbach Alfa (α) değerinin 0,80'den yüksek olması durumunda ölçeğin güvenirliğinin yüksek derecede olduğunu belirtmesi, çalışmada kullanılan gerek kültürel değerler gerekse de örgütsel bağlılık ölçeklerinin her ikisinin de yüksek derecede güvenilir olduğu göstermektedir.

Çalışanların kültürel değerlerine ilişkin görüşlerinin yapı geçerliliğini ölçmek için 26 maddelik ölçeğe faktör analizi yapılmıştır. Ortak varyans değerleri için .500 altında kalan 2 madde (10 ve 11. maddeler) tespit edilerek analizden çıkarılmıştır. 24 maddelik kültürel değerler ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda 5 boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır (KMO: %73,5; Bartlett χ^2 : 3693,212; s.d.: 300; $p < 0,0001$). Söz konusu kültürel değerler ölçeğinin alt boyutlarının sırasıyla; erillik, güç mesafesi, uzun dönem odaklılık, çoğulculuk ve belirsizlikten kaçınma olduğu ortaya çıkmaktadır. İlgili bulgular Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Kültürel değerler ölçeği AFA sonuçları

Kültürel Değerler Boyutları	Eş kökenlilik	Faktör yükü	Öz değeri	Açıklanan varyans	Ortalama	Güvenirlilik
1. Faktör: Erillik (4 madde)			6,549	26,195	3,2542	,903
14.Zor sorun veya sıkıntıların çözümü, tipik olarak bir erkek özelliği olan etkin ve güçlü bir yaklaşımı gerektirir	,782	,866				

12. Erkekler için profesyonel bir kariyer sahibi olmak kadınlarla karşılaştırıldığında daha önemli bir konudur	,809	,851				
13. Erkekler sorun veya sıkıntıları genel olarak mantıksal analizlerle kadınlar ise sezgilerini kullanarak çözerler	,713	,831				
15. Erkekler kadınlarla kıyaslandığında onların her zaman daha iyi yaptıkları işler bulunmaktadır	,711	,810				
2. Faktör: Güç Mesafesi (5 madde)			3,978	15,910	3,5676	,793
17. Yüksek konumdaki insanlar, düşük konumdaki insanların görüşlerini sık sık sormamalıdır	,608	,677				
20. Düşük konumdaki insanlar, yüksek konumdakiler tarafından alınacak kararlar konusunda aynı fikirde olmalıdır	,552	,670				
18. Yüksek konumdaki insanlar, düşük konumdakilerle sosyal etkileşim kurmaktan kaçınmalıdır	,614	,660				
16. Yüksek konumdaki insanlar, alınacak kararların çoğunu düşük konumdaki insanlara sormadan almalıdır	,599	,569				
19. Yüksek konumdaki insanlar, düşük konumdakilere önemli konularda yetki devri vermemelidir	,612	,556				
3. Faktör: Uzun Dönem Odaklılık (6 madde)			2,991	11,964	3,9383	,847
25. Gelecekteki başarı için bugünün eğlencesinden vazgeçilmesi gerekir	,715	,805				
22. Tüm aksiliklere karşın duraksamadan yola devam edilmelidir	,671	,805				
21. Kazanılan para tutumlu ve dikkatli biçimde harcanmalıdır	,633	,720				
24. Kişisel kararlılık ve istikrar çok önemlidir	,651	,713				
26. Gelecekteki başarı için çok çalışılması gerekir	,659	,711				
23. Uzun dönemli planlama önemli bir unsurdur	,571	,609				
4. Faktör: Çoğulculuk (6 madde)			1,675	6,699	3,0900	,851
3. Ait olunan grubun huzur ve refahı, bireysel çıkarılardan daha önemlidir	,718	,833				
2. Bireyler zorluklara rağmen ait oldukları gruba bağlı kalmalıdır	,657	,765				
4. Ait olunan grubun başarısı bireysel başarılarından daha önemlidir	,644	,760				
6. Bireysel çıkarların zararına rağmen ait olunan gruba sadakat özendirilmelidir	,561	,712				
5. Bireyler önce ait oldukları grubun huzurunu, sonra bireysel amaç/hedeflerini düşünmelidir	,642	,706				
1. Bireyler ait oldukları grup için kendi çıkarlarını feda etmelidir	,548	,700				
5. Faktör: Belirsizlikten Kaçınma (3 madde)			1,162	4,646	4,1574	,750
8. Yönerge ve prosedürlerin yakından takip edilmesi önemlidir	,751	,787				
7. Her zaman kişiden ne beklendiğini bilmesine imkan tanıyan ve ayrıntıları açıklayan yönergelere sahip olmak önemlidir	,717	,742				
9. Kural, uygulama ve düzenlemeler bir bireyin kendisinden ne beklendiği konusunda kişiye ayrıntılı bilgi sunmasından dolayı önemlidir	,700	,699				
Döndürme metodu: Varimax; KMO: % 73,5						
Bartlett's Testi için Ki-Kare: 3693,212; s.d.: 300 p<0.0001;						
Toplam varyans: %66,972; Genel ortalama: 3,5624 ; Std. sapma: 1, 17274; n: 235						

18 madde olan örgütsel bağlılık ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda, ortak varyans değerleri için .500 altında kalan 3 madde (10, 11 ve 13. maddeler) ve birden fazla faktöre aynı anda boyutlanan 3 madde (3, 7 ve 12. maddeler) tespit edilerek analiz dışı bırakılmıştır. Bu kapsamda, 12 maddeli örgütsel bağlılık ölçeğinin 2 boyut altında toplandığı tespit edilmiş olup (KMO: %87; Bartlett χ^2 : 1799,058; s.d.: 66; p<0,0001).; toplam varyansın % 64,349'unu açıklamaktadır. Söz konusu bu boyutlar ise duygusal ve normatif bağlılık ve devam bağlılığı olarak isimlendirilmiştir. İlgili sonuçlar, Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Örgütsel bağlılık ölçeği AFA sonuçları

Örgütsel Bağlılık Boyutları	Eş kökenlilik	Faktör yükü	Öz değeri	Açıklanan varyans	Ortalama	Güvenirlilik
1. Faktör: Duygusal ve Normatif Bağlılık (9 madde)			6,327	52,722	3,3437	,913
5. Çalıştığım örgütte kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum	,713	,816				
4. Çalıştığım örgütle aramda duygusal bir bağ hissediyorum	,654	,808				
16. Çalıştığım örgüt sadakatimi hak ediyor	,625	,772				
15. Şu anda çalıştığım örgütten ayrılırsam kendimi suçlu hissederim	,674	,727				
6. Çalıştığım örgütün benim için özel bir yeri var	,557	,717				
1. Kariyerimin kalan kısmını mevcut çalıştığım örgütte geçirmek isterim	,557	,701				
18. Çalıştığım örgüte çok şey borçluyum	,647	,677				
17. Bu örgütteki insanlara karşı bir minnet/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu örgütten ayrılmam	,736	,665				
14. Bu örgütten ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum	,672	,628				

2. Faktör: Devam Bağlılığı (3 madde)			1,395	11,627	3,5205	,739
8. İstesem bile şu an çalıştığım örgütten ayrılmak benim için çok zor olur	,733	,850				
11. Eğer bu örgüte kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim	,599	,748				
9.Şu anda çalıştığım örgütten ayrılmaya karar verirsem düzenim bozulur	,555	,714				
Döndürme metodu: Varimax; KMO: % 87,0						
Bartlett's Testi için Ki-Kare: 1799,058; s.d.: 66 p<0.0001;						
Toplam varyans: %64,349; Genel ortalama:3,617 ; Std. sapma: 1, 17969; n: 235						

Kültürel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular

Çalışma çerçevesinde geliştirilen hipotez test edilmeden önce kültürel değerler ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkinin nasıl olduğunu ortaya çıkarmak için korelasyon analizi uygulanmıştır. Tablo 4 analize yönelik sonuçları göstermektedir.

Tablo 4. Kültürel değerler ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyona ilişkin bulgular

		Ortalama	Std. Sapma	Erillik	Güç Mesafesi	Uzun D. Odaklılık	Çoğulculuk	Belirsizlikten Kaçınma	Örgütsel Bağlılık
Erillik	Pearson K.	3,2543	1,29099	1	,714**	,159*	,021*	,315	-,174*
Güç Mesafesi	Pearson K.	3,5736	,92956	,714**	1	,171**	,192**	,368**	-,102
Uzun D. Odaklılık	Pearson K.	3,9383	,80925	,159*	,171**	1	,204**	,343**	,110
Çoğulculuk	Pearson K.	3,0901	,90230	,021	,192**	,204**	1	,249**	,066
Belirsizlikten Kaçınma	Pearson K.	4,1574	,67817	,753	,003	,002	,002	1	,152**
Örgütsel Bağlılık	Pearson K.	3,6429	,82815	,315**	,368**	,343**	,249**	,152*	1
				,007	,117	,092	,315	,020	

**Korelasyon $\alpha:0,01$ (çift yönlü) düzeyinde anlamlıdır

Tablo 4 incelendiğinde, yiyecek içecek işletmelerindeki çalışanlarının örgütsel bağlılık ile kültürel değerler boyutlarından olan erillik ve belirsizlikten kaçınma arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, çalışanların örgütte eril bir çalışma ortamının artması durumunda örgütsel bağlılıklarının düştüğü ve örgütte belirsiz durumların ortadan kalması durumunda ise örgütsel bağlılıklarının arttığı görülmektedir.

Hipotezin Testine Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında "kültürel değerlerin çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkiler" şeklinde geliştirilmiş olan hipotezi test etmek için basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan regresyon analizine yönelik sonuçlar Tablo 5'te özetlenmektedir. Gerçekleştirilen analize göre modelin geçerli olduğu (F:4,197, p<0,001) görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; erillik (t=-2,513; p<0,05) ve belirsizlikten kaçınma (t=-2,836; p>0,05) için anlamlı; güç mesafesi (t=-,292; p>0,05), uzun dönem odaklılık (t=1,171; p>0,05) ve çoğulculuk (t=,125; p>0,05) için anlamsızdır. Bu kapsamda, kültürel değerler bileşenlerinden sadece erillik ve belirsizlikten kaçınma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlı (p<0,05) olduğu ve pozitif düzeyli bir ilişkinin (R=0,290) söz konusu olduğu görülmektedir. Bağımsız değişkenin (erillik, belirsizlikten kaçınma) bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R2 değeri 0,084 olarak saptanmıştır. Bu sonuç, örgütsel bağlılıktaki değişimlerin %8,4'ünün kültürel değerler bileşenlerinden erillik ve belirsizlikten kaçınma ile açıklandığını göstermektedir. Örgütsel bağlılığı açıklamada güç mesafesi, uzun dönem odaklılık ve çoğulculuk bileşenlerinin etkisi bulunmamaktadır. Yiyecek içecek işletmelerindeki çalışanlarının kültürel değerlerindeki bir birimlik artışın, örgütsel bağlılığı 0,290 birim artırdığı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, araştırma kapsamında sunulan hipotezin açıklama oranının düşük olduğu belirtilmekle birlikte desteklendiği görülmektedir.

Tablo 5. Değişkenlere yönelik regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	t değeri	Anlam düzeyi	Çoklu bağlantı istatistikleri	
	β	Std. Hata	β			Tolerans	VIF
(Sabit)	2,826	,378		7,479	,000		
Erillik	-,149	,059	-,232	-,2,513	,013	,468	2,136
Güç Mesafesi	-,025	,084	-,028	-,292	,770	,447	2,237
Uzun Dönem Odaklılık	,082	,070	,080	1,171	,243	,864	1,158
Çoğulculuk	,008	,062	,008	,125	,901	,877	1,140
Belirsizlikten Kaçınma	,251	,089	206	2,836	,005	,759	1,318

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık
R: 0,290; R²:0,084; Düzeltilmiş R²: 0,064; Model için F: 4,197; p<0,01; D-W: 1.171

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kültürel değerlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla gerçekleştirilen çalışma sonucunda birtakım sonuçlar elde edilmiştir. Öncelikle çalışanların kültürel değer boyutlarından olan erillik bileşeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı olmakla birlikte negatif yönlü bir etkisi olduğu saptanmıştır. Bu sonuç; Ayoun vd., 2010; Manyas, 2018 ve Demir vd., 2023 tarafından yapılan çalışmalarla paralellik göstermektedir. Ayoun vd., (2010) erillik kültüre sahip örgütlerde yöneticilerin dışil kültüre kıyasla sorunlara genellikle rasyonel yaklaşımlarının ve diğer çalışanların kararlara katılımında daha az duyarlı olmalarının örgüte yönelik bağlılığı azalttığını saptamışlardır. Bu bağlamda, yiyecek içecek işletmeleri gibi hizmet sunan işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmek amacıyla daha çok karlılık gibi nicel düzeyde başarıyı elde etmeye yönelik gereklilikler, yönetici vasfındaki kişilerin güç ve başarı konularına yönelerek daha çok görev odaklı bir tavır sergilemelerine yol açabilir. Bu durum da yiyecek içecek işletmelerindeki çalışanların, yöneticilerinin söz konusu tavır ve davranışlarına yönelik algılamalarında dışil değerlerin tersine erillik değerlerin daha etkili olduğu sonucunu düşündürmüş olabilir. Bu yönüyle örgütteki tüm çalışanların fikirlerinin önemli olduğu yiyecek içecek işletmelerinde yöneticiler uygun bir iş ortamı oluşturmak için işletmelerde çalışan personele yönelik bağlılığı artıracak örgütsel kültürü tasarlamak zorundadır. Kültürel değerlerden erillik boyutunun örgütsel bağlılığı azaltan bir faktör olduğu dikkate alındığında, ekip halinde çalışmanın önemli olduğu yiyecek içecek işletmelerinde çalışanların işe gönülden bağlılık sergilemeleri açısından örgütsel kararlara katılımının sağlanması yönünde bir örgüt kültürü oluşturulmasına yönelik adımlar atılmalıdır. Nitekim, Yalçın ve Erçen'in (2004) dışil çalışma ortamlarının daha yardımsever ve işbirlikçi bir ortama zemin hazırlamasının örgütsel bağlılığı artıracak bir faktör olacağını belirtmesi yiyecek içecek işletmelerinde cinsiyetler arası rol farklılıklarının en az düzeye indirgenmesini zorunlu kılmaktadır.

Çalışmada saptanan bir diğer önemli bulgu ise çalışanların kültürel değer boyutlarından olan belirsizlikten kaçınmanın örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etki gösterdiği yönündedir. Bu etkiyle beraber, çalışanların her şeyin belirgin olduğu ve uyumun korunduğu örgütsel ortamlara yönelik bağlılık sergileyebilmeleri olasıdır. Birsell vd., (2009), belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu bir örgütsel ortamda çalışanların çatışmadan uzak olumlu örgütsel tutum ve davranışlar sergilemesinin kaçınılmaz olduğunu belirtmesi söz konusu elde edilen bulguyu destekler niteliktedir. Gunkel vd., (2015) çalışanların belirsizliğe ilişkin endişesinin, çalışma yaşamında tatminsizlik ve güvencesizlikle sonuçlanacağını; tam tersi durum da ise örgüte yönelik bağlılığı artırabileceğini belirtmektedir. Nitekim araştırma sonucunda çalışanların belirsizlikten kaçınma düzeyinin yüksek çıkması olağan bir sonuçtur. Çünkü gerek Covid-19 süreci, gerekse de 6 Şubat depremi ve bunlarla beraber ekonomik büyümenin yavaşlaması gibi faktörler yiyecek içecek sektöründeki belirsizliğin artmasına neden olmuştur. Belirsizliğin ortaya çıkardığı zor şartlardan ötürü, çalışanlar belirsizliği ortadan kaldırmak amacıyla kural ve yönergelerle daha çok gereksinim duyarak şu anki günden ziyade geleceği düşünmüş olabilir. Dolayısıyla, çalışanların örgüt ortamında genellikle istikrar araması, belirsiz olan, net olmayan ve yazılı olan kurallarda ise yeri bulunmayan koşullardan çekinmesinin olası olduğu ve bu tarz oluşturulacak örgüt kültürünün ise çalışanın örgütsel bağlılığını artıracığı görülmektedir. Yiyecek içecek çalışanlarının belirsizlikler karşısında duydukları huzursuzluk, belirlenecek kurallar ve bireylerin kendileri adına alınacak kararlar ile azaltılmasını öngörmekte ve örgüt

yöneticilerinin daha fazla yönlendirici özelliklere sahip olması gerektiği söylenebilir. Ayrıca, yiyecek içecek işletmelerinin bütün yıl hizmet sunan işletmeler olduğu dikkate alındığında, hizmet sunumunda aksaklıkların olmaması ve hizmetin devamlılığını sağlamak amacıyla çalışanlara uzun vadeli istihdam konusunda garanti sağlanması da iş ortamındaki belirsizlikleri azaltacaktır.

Bu araştırmanın dikkat çekici sonuçlarından birisi de, kültürel değerler boyutlarından olan güç mesafesi, çoğulculuk ve uzun dönem odaklılık ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkilerin tespit edilememiş olmasıdır. Bu tespitler, söz konusu değişkenler ara-sında anlamlı ilişkiler saptamış araştırmacıların (Rahmani vd., 2015; Azizollah vd., 2016; Yüksel ve Bolat, 2016) bulgularını desteklememektedir. Çalışkan ve Özkoç (2016) kişiler arasındaki eşitsizliğin var olduğu ve itaat etmenin olağan karşılandığı yüksek güç mesafesine sahip örgütlerde liderlerin astları yerine daha fazla kararlar aldığını ve otokratik tutum ve davranışlar sergilediğini belirtmektedir. Dolayısıyla, bu tarz bir örgütsel ortamda çalışanların örgüte yönelik bağlılıklarının azalacağı beklenmektedir. Ancak çalışma sonucunda güç mesafesi ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki saptanmamıştır. Çoğulculuk boyutu değerlendirildiğinde, çalışanların işini kaybetme gibi kaygılar yaşama ihtimalinin, kendilerini ait hissettikleri gruptan ziyade, kendi geleceğini düşünerek ben odaklı hareket etmeye itebildiği görülmektedir. Bu durum da, örgütsel bağlılığı etkileyecek bir faktör olabilir. Ancak bu çalışmada çoğulculuk örgütsel bağlılığı ne olumlu ne de olumsuz olarak etkilemektedir. Benzer şekilde, bir örgütte uzun dönem odaklı çalışanların kurallara daha çok bağlı olmasının yiyecek içecek işletmelerindeki çalışanların geleceğe daha güvenle bakabilmelerini sağlayarak örgütsel bağlılık düzeylerini artırabileceği olasıdır. Ancak bu boyutun da örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Dolayısıyla, bu bulgular, örgütsel bağlılığa dönük algıyı önemsiz hale getirmektedir. Yine de güç mesafesi, çoğulculuk ve uzun dönem odaklılık boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde neden etkili olmadığı ve bu durumun sebeplerinin neler olduğu konusunda konuyla ilgilenecek muhtemel araştırmalarda farklı araştırma yöntemleri kullanılarak derinlemesine incelemeler yapılabilir. Nitekim belirtilen önemine rağmen, sonuçların kültürel değerlerin yiyecek içecek çalışanları örnekleminde henüz yeterli ilgiyi görmediğini ortaya çıkarmaktadır. Diğer yandan, bu çalışmada elde edilen sonuçlarının geçerliliği ve güvenilirliği için benzer düzeyde tasarlanacak araştırmaların farklı tu-rizm işletmeleri çalışanları örnekleminde ve farklı veri toplama teknikleri kullanılarak gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir.

Çalışmanın birtakım kısıtları mevcuttur. İlk olarak araştırmada toplanan veriler Adana ilinde bulunan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan yiyecek içecek işletmelerindeki çalışanlarından elde edilmiştir. Bu nedenle ileride gerçekleşmesi muhtemel olan akademik araştırmalara daha fazla gönüllü işletmenin katılımının sağlanması araştırma kapsamında elde edilecek örneklem sayısının da artmasına katkı sağlayacaktır. Araştırmaya il merkezindeki yiyecek içecek işletmeleri dahil edilmiştir. Bu nedenle, il genelindeki diğer yiyecek içecek işletmelerinden de veriler elde edilebilir. Söz konusu elde edilecek olan veriler, bu çalışma sonucunda ortaya çıkarılan bulgularla kıyaslanabilir. Araştırmada maliyet ve süre gibi durumlar göz önüne alınarak kolayca örnekleme tekniğinden faydalanılması da bir kısıt olarak belirtilebilir. Bu bağlamda, farklı örnekleme yöntem ve tekniklerinin kullanılması bundan sonra gerçekleştirilecek çalışmalarda evreni daha genellenebilir biçimde temsil edebilecek verilere erişilebilmesine imkan tanıyabilir.

KAYNAKÇA

Abraham, R. (1997). The relationship of vertical and horizontal individualism and collectivism to intrapreneurship and organizational commitment. *Leadership ve Organization Development Journal*, 18(4), 179-186.

Acar, A. Z. (2013). Farklı örgüt kültürü tipleri ve liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: lojistik işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 5-31.

Acaray, Ş. (2016). Kültürel boyutların örgütsel sessizliğe etkisi üzerine bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(4), 1-18.

Agarwal, P. ve Sajid, S. M. (2017). A study of job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among public and private sector employees. *Journal of Management Research*, 17(3), 123-136.

Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

- Alvi, H., Hanif, M., Adil, M. S., Ahmed, R. R. ve Vveinhardt, J. (2014). Impact of organizational culture on organizational commitment and job satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 6(27), 30-40.
- Ayoun, B., Johnson, M. K., Vanhyfte, M. ve O'Neil, M. (2010). A comparison study of U.S. and non-U.S. education internationalization practices of hospitality and tourism programs. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 10, 335-361.
- Azizollah, A., Abolghasem, F. ve Amin, D. M. (2016). The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Global journal of health science*, 8(7), 195-202.
- Bahtijarevic Siber, F. ve Sikavica, P. (2001). *Leksikon menadzmenta*. Zagreb, Masmedia.
- Bal, V. (2015). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Manisa'daki eğitim kurumlarında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 6(1), 1-9.
- Bearden, W. O., Money, R. B. ve Nevins, J. L. (2006). Multidimensional versus unidimensional measures in assessing national culture values: The Hofstede VSM 94 example. *Journal of Business Research*, 59, 195-203.
- Birsel, M., İslamoğlu, G. ve Börü, D. (2009). Kültürel boyutlar içerisinde şekillenen çatışma tarzları. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(2), 245-262.
- Blodgett, J. F., Bakir, A. ve Rose, G. M. (2008). A test of the validity of Hofstede's cultural framework. *Journal of Consumer Marketing*, 25(6), 339-349.
- Boon, O.K. ve Arumugam, V. (2006). The influence of corporate culture on organizational commitment: Case study of semiconductor organizations in Malaysia. *Sunway Academic Journal*, 3, 99-115.
- Ch, A. S., Zainab, N., Maqsood, H. ve Sana, R. (2013). Impact of organizational culture on organizational commitment: A comparative study of public and private organizations. *Research Journal of Recent Sciences*, 2(5), 1-8.
- Chen, Z. X., Tsui, A. S., ve Farh, J. (2002). Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 339-356.
- Chen, Z. X. ve Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 490-510.
- Chu, C., Lee, M., ve Hsu, H. (2006). The impact of social support and job stress on public health nurses' organizational citizenship behaviors in rural Taiwan. *Public Health Nursing*, 23, 496-505.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J. ve Gellatly, I. R. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin New York, NY.
- Çalışkan, N. ve Özkoç, A. G. (2016). Örgütlerde paternalist liderlik algısına etki eden ulusal kültür tiplerinin belirlenmesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 11(44), 240-250.
- Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Beş yıldızlı bir otel işletmesinde araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 18-34.
- Demir, H. (2008). Kültürel renk körlüğü: Kültürel değerler ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine güçlendirmenin aracılık (mediation) etkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 211-237.
- Demir, H., Mete, M., Erçelik, M. A. (2023). Örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkide örgütsel kültürün aracı rolü: Bitlis'te özel bir hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(4), 2698-2710.
- Doğan, E. Ş. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. İstanbul, Türkmen Kitabevi.
- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A. ve Sanghun, L. (2020). The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: the mediating effect of organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*, 21(1), 167-179.
- Dordevic, B. (2004). Employee commitment in times of radical organizational changes, *Facta Universitatis, series. Economics and Organization*, 2(2), 111-117.
- Dörtöyol, İ. T. (2012). Ulusal kültürün algılanan hizmet kalitesi ve algılanan müşteri değeri üzerindeki etkisi: Turizm sektöründe bir araştırma. *Yayımlanmamış doktora tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas*.

- Elenkov, D. S. (1998). Strategic uncertainty and environmental scanning: The case for institutional influences on scanning behavior. *Strategic Management Journal*, 18(4), 287-302.
- Ertaş, Ç. (2017). Kültürel değerler: Turizm çalışanları örnekleminde yapılmış araştırmaların analizi. *Sosyal Ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, 10(2), 1-10.
- Ertaş, Ç. (2018). Otel çalışanlarının kültürel değerlerinin iş tatminine etkisi: Antalya'da bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 5(1), 137-153.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
- Gautam, T., van Dick R. ve Wagner, U. (2001). Organizational commitment in nepalese settings. *Asian Journal of Social Psychology*, 4(3), 239-248.
- Gelfand, M. J., Bhawuk, D. P. S., Nishi, L. H. ve Bechtold, D. J. (2004). Individualism and Collectivism, İçinde House R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W. ve Gupta, V. (Eds), *Culture, Leadership, and Organizations The GLOBE Study of 62 Societies*, Thousand Oaks, CA: pp: 437-512.
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Rossteutscher, T. ve Wolff, B. (2015). The human aspect of cross- border acquisition outcomes: The role of management practices, employee emotions, and national culture. *International Business Review*, 24, 394-408.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış* 15, 1-11.
- Hashempour, R., Ghahremanlou, H. H., Etemadi, S. ve Poursadeghiyan, M. (2018). The relationship between quality of work life and organizational commitment of Iranian emergency nurses. *Health in Emergencies and Disasters*, 4(1), 49-54.
- Hofstede, G. ve Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and Organizations Software of the Mind*. New York, McGraw-Hill.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. ve Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. USA: McGraw-Hill Companies.
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma. Örgütsel Bağlılık*. Konya, Çizgi Yayıncılık.
- Johnson, R. E., Chang, C.-H. ve Yang, L.-Q. (2010). Commitment and motivation at work: The relevance of employee identity and regulatory focus. *Academy Management Review*, 35, 226-245.
- Kalaycı, Ş. (2010). *Spss Uygulamaları Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kılıç, K. C. (2010). Bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun çalışanların iş davranışlarına etkileri üzerine ampirik bir çalışma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 20-35.
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D. ve Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 1-12.
- Liu, B. S.-C., Furrer, O. ve Sudharshan, D. (2001). The relationships between culture and behavioral intentions toward services. *Journal of Service Research*, 4(2), 118-129.
- Manyas, S. (2018). Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: İstanbul üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul*.
- Marchiori, D. M., Alan, B. ve Henkin, C. (2004). Organizational commitment of a health profession faculty: Dimensions, correlates and conditions. *Medical Teacher*, 26, 353-358.
- Matsumoto, D. ve Juang, L. (2013). *Culture and Psychology*. Canada, Nelson.
- Nazarian, A., Atkinson, P. ve Foroudi, P. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 22-32.
- Pelit, E., Boylu, Y. ve Güçer, E. (2007). Gazi üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi akademisyenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Gazi üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 86-114.

- Rahmani, H., Azari, S., Vasokolae, G. R., Mirghaed, M. T. ve Raadabadi, M. (2015). Organizational culture and the organizational commitment; Correlational study in hospital staffs. *Asian Social Science*, 11(5), 143-149.
- Sargut, A. S. (2015). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara, İmge Kitabevi.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23-47.
- Sheikh, L., (2017). Antecedents and consequences of organizational commitment of teachers: Case of university of the Punjab. *Pakistan Economic And Social Review*. 55(2), 391-414.
- Sıgı, Ü., Tabak, A. ve Ercan, Ü. (2009). Kültürel değerlerin yönetsel kapsamda analizi: Türk bankacılık sektörü uygulaması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 1(2), 1-14.
- Tabachnick, B. G.ve Fideli, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon, Boston.
- Taras, V., Steel, P. ve Kirkman, B. L. (2012). Improving national cultural indices using a longitudinal meta-analysis of hofstede's dimensions. *Journal of World Business: JWB*, 47(3), 329-341.
- Testa, M. R. (2001). Organizational Commitment, job satisfactio, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
- Thomas, D. C., Fitzsimmons, S. R., Ravlin, E. C., Au, K. Y., Ekelund, B. Z. ve Barzantny, C. (2010). Psychological contracts across cultures. *Organization Studies*, 31(11), 1437-1458.
- Turan, S., Durceylan, B. ve Şişman, M. (2005). Üniversite yöneticilerinin benimsedikleri idari ve kültürel değerler. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 181-202.
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel İletişim*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Ünler, E. (2006). Örgütte bağlılığın işin nitelikleri ve davranış düzeltme uygulamasıyla ilişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 95-115.
- Winarsih, T. ve Fariz, F. (2021). The effect of job satisfaction on organizational commitment and work discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 4(1), 1328-1339.
- Yalçın, A. ve Erçen, E.Y. (2004). Kültür ile şekillenen çatışma tepkileri üzerine bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), 201-218.
- Yayla-Kullu, H. M., Tansitpong, P., Gnanlet, A., McDermott, C. M. ve Durgee, J. F. (2015). Impact of national culture on airline operations. *Operatins Management Research*. 8(3), 101-107.
- Yavaşgel, E., Özdil, T. ve Ünal U. (2011). Çoklu kültürel ortamlarda örgütsel bağlılığı inşaa eden faktörler. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 79-95.
- Yoo, B. ve Donthu, N. (2002). The effects of marketing education and individual cultural values on marketing ethics of students. *Journal of Marketing Education*, 24(2), 92-103.
- Yoo, B., Donthu, N. ve Lenartowicz, T. (2011). Measuring Hofstede's five dimensions of cultural values at the individual level: Development and validation of CVSCALE. *Journal of International Consumer Marketing*, 23(3-4), 193-210.
- Yüksel, M. ve Bolat, T. (2016). Örgütsel politika, Hofstede'in örgüt kültürü boyutları, iş tutumları ve iş çıktıları ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(3), 173-204.