

KÜLTÜREL DEĞERLERİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ¹

Arş. Gör. Osman USLU²

Sakarya Üniversitesi, (ouslu@sakarya.edu.tr)

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

Sakarya Üniversitesi, (kadirardic@sakarya.edu.tr)

ÖZET

Yazında iş doyumunu etkileyen her faktörün incelenmesi gerekliliği ifade edilmektedir. İş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler üzerinde durulmakta, fakat bireysel faktörler içinde değerlendirilebilecek çalışanların kültürel değerlerinin iş doyumuna etkisini inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu gerekçe ile bu çalışmada kültürel değerlerin çalışanların iş doyumuna etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik nicel bir araştırma tasarlanmış ve anket vasıtasıyla 207 çalışandan veriler elde edilmiştir. Çoklu regresyon analizi bulgulara göre kültürel değerlerden güç mesafesi ($\beta:0.19$) ve toplulukçuluk ($\beta:0.35$) iş doyumunu pozitif etkilerken, bireycilik ($\beta: -0.18$) negatif etkilemektedir. Bu bulgu örgütsel faktörler dışında bireylerin sahip olduğu kültürel değerlerin de iş doyumunu etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Güç Mesafesi, Bireycilik, Toplulukçuluk.

EFFECTS OF CULTURAL VALUES ON JOB SATISFACTION

ABSTRACT

In literature it is stated all factors affecting job satisfaction should be needed to examine. Individual and organizational factors affecting job satisfaction have been emphasized, but it is seen there are limited studies that examine the effect of employees' cultural values on job satisfaction which might be evaluated in individual factors. For this reason in this study it is aimed to determine effect of employees' cultural values on job satisfaction. A quantitative research was designed depending on research aim and data was gathered from 207 employees through questionnaires. According to multiple regression analysis findings while power distance ($\beta: 0.23$) and collectivism ($\beta: 0.33$) positively affected job satisfaction, individualism ($\beta: -0.18$) affected negatively. This finding show that out of organizational factors, cultural factors hold by individuals are also essential factor affecting job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Power Distance, Individualism, Collectivism.

¹ Bu çalışmanın bir bölümü yazarlar tarafından "International Congress on Management Economics and Business (ICMEB' 17)" isimli kongrede sunulmuştur.

² Sorumlu yazar.

1. Giriş

Örgütlerin başarısında çalışanların rolü büyük önem taşımaktadır. Sonuç itibari ile örgütler insanlardan oluşmaktadır ve çalışanların işlerinde yüksek performans göstermesi doğrudan örgüt performansını etkilemektedir. Çalışanların yüksek performans göstermesi ise örgüte ya da yöneticilerine güven duyması, yeterli eğitim ve kariyer olanaklarına sahip olması ile iyi bir gelire sahip olması gibi faktörlerle bağlantılı gözükmektedir. Bu faktörlerden birisi de çalışanların işinden duyduğu memnuniyet düzeyi, bir diğer ifade ile iş doyumunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Birçok araştırmanın vurguladığı ortak husus, işyerinde mutlu olan çalışanların daha üretken oldukları yönündedir. İş doyumunu yüksek çalışanlar daha yüksek düzeyde performans sergilemekte, çalıştıkları kurum hakkında daha olumlu söylem geliştirmekte, vatandaşlık davranışı ortaya koymakta ve kurumuna bağlılık göstermektedir (Robbins & Judge, 2013:118). Öte yandan iş doyumunu yüksek olan çalışanların buldukları örgütlerde müşterilerin daha tatmin oldukları, çalışanların daha düşük düzeyde devamsızlık gösterdikleri ve bu örgütlerde personel devir oranının daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir (Robbins & Judge, 2013:118). İş doyumunun örgütler ve bireyler üzerindeki önemi göz önüne alındığında, iş doyumunu artıran ya da azaltan her türlü faktörün incelenmesi önem taşımaktadır. Yazında ağırlıklı olarak iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler üzerinde durulduğu görülmektedir. Yönetim felsefesi, örgüt yapısı, örgüt kültürü, örgüt politikaları, yöneticiler ile ilişkiler, ödemeler, terfi imkânları, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, örgütsel adalet ve iş güvenliği gibi faktörler örgütsel faktörler kapsamında ele alınmaktadır. Buna karşın kişilik, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal, zekâ, stres, yetenek gibi faktörler ise bireysel faktörler kapsamında incelenmektedir (Özsoy, 2015:107). İş doyumunu etkileyebilecek bir diğer faktör ise çalışanların sahip olduğu kültürel değerler olarak değerlendirilebilir. Çünkü değerler kişilik özellikleri ile yakından ilişkidir. Kişilik özellikleri ile işe yönelik tutumlara arasındaki ilişki ulusal (Yıldız & Özsoy, 2013; Özsoy & Ardıç, 2017) ve uluslararası (Morgeson vd., 2007; Rothmann & Coetzer, 2003) alanda yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Bu bakımdan değerlerin bireylerin kişilik özelliklerini etkilemesi ve olaylara yönelik tutum ve bakış açılarını yansıtması, iş doyumunu etkileyebilecek potansiyele sahip bir unsur niteliği taşımaktadır. Değerler toplumsal, örgütsel ve bireysel düzeyde ölçülebilmektedir. Örgütsel düzeyde değerler örgüt kültürü kapsamında incelemektedir (Uslu ve Özsoy, 2013). Ancak örgüt kültüründen bağımsız olarak bireylerin sahip olduğu kültürel değerler, bireylerin neyi önemli gördüklerini tanımlayarak istekleri, tercihleri, arzu edilen veya edilmeyen durumları göstermektedir (Posner & Munson, 1979). Çalışanların değerleri örgüt ile uyduğu zaman, başka bir deyişle birey ve örgüt uyumu arttığı zaman, performans ve tatmin düzeyleri görece daha yüksek olabilmektedir (Ardıç vd., 2016). Değerler insanın kişiliği ile ilişkili olmakla birlikte, insanın iş yerindeki başarısı kişisel değerler ile örgüt değerlerinin uyumuna bağlı olmaktadır. Bu açıdan bireylerin sahip olduğu değerlerin farkında olmak ve başarılı bir örgüt kültürü oluşturmak için lider ile örgüt üyeleri arasında karşılıklı değerlerin uyumlaştığı bir iklim oluşturmak önem arz etmektedir. Kültürel değerlerin bireylerin algı ve tutumlarını etkilemesinden dolayı çalışanların iş doyumlarını etkilemesi muhtemel gözükmektedir. Bu gerekçeler ile bu çalışma da çalışanların sahip olduğu bireysel kültürel değerlerin iş doyumları üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Kültürel değerlerin iş tutum ve çıktıklarına etkisini inceleyen çalışmaların sınırlı olması ile örgütler ve bireyler açısından büyük önem taşıyan iş doyumunu etkileyebilecek faktörleri incelemenin gerekliliği, bu çalışmayı yürütmede itici güç olmuştur.

2. Kavramların tanımlanması

2.1. İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu çalışanların ihtiyaçları, iş ve iş koşullarına ilişkin algıları sonucu ortaya çıkmaktadır. Baş & Ardıç (2002:73) iş doyumunu bir bireyin belirli bir işe yönelik pozitif duygusal tepkileri olarak açıklamaktadır. İş doyumunu bir işe yönelik pozitif ve negatif her türlü tutumu içermektedir. Pozitif tutumlar iş doyumunu oluştururken, negatif tutumlar iş doyumunu beraberce getirmektedir. İş doyumunu tanımlarından yola çıkarak, iş doyumunu çalışanların algılarından kaynaklanan duygusal tepkiler toplamı olarak ifade etmek mümkündür (Tanrıverdi & Paşaoğlu, 2014). Bu bakımdan iş doyumunu işe yönelik olumlu tutumu, iş tatminsizliği de işe yönelik olumsuz tutumu ifade etmektedir. Ancak iş doyumunu etkileyen birçok faktör olmasından dolayı, iş doyumunun ölçümü zorlaşmaktadır (Özsoy vd., 2014).

İş doyumunu yazında genel olarak içsel doyum ve dışsal doyum olarak iki kategoride incelenmektedir. İçsel doyumda iş koşulu, çalışanın sorumluluğu, iş başarı düzeyi vb. faktörler etkili olurken, dışsal doyumda yönetim biçimi, hiyerarşik ilişkiler ve kontrol ön plana çıkmaktadır. Özsoy (2015:107) kapsamlı çalışmasında iş doyumunu etkileyen faktörleri özetlemiştir. Buna göre yönetim felsefesi, örgüt yapısı, örgüt politikaları, ödemeler, terfi olanakları ve çalışma koşulları gibi faktörler bireylerin iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler olarak ele alınmaktadır. Bununla birlikte, örgütsel faktörlerden ayrı olarak kişilik, cinsiyet, yaş, zekâ, eğitim durumu ve kültür gibi bireysel faktörlerin de olduğu görülmektedir. Bu faktörleri Tablo 1.'de göstermek mümkündür.

Tablo 1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

| Örgütsel Faktörler | Bireysel Faktörler | Diğer Faktörler |
|-----------------------------------|---------------------------|----------------------------|
| Yönetim felsefesi | Kişilik | Ekonomik göstergeler |
| Örgüt yapısı | Cinsiyet | Sosyolojik etkiler |
| Örgüt politikaları | Yaş | Sosyal psikolojik unsurlar |
| Yönetici ile ilişkiler | Eğitim durumu | Toplumsal kültür |
| Çalışma arkadaşları ile ilişkiler | Medeni hal | |
| Terfi olanakları | Zekâ | |
| Ödemeler | Stres | |
| Adalet | Yetenek | |
| Çalışma koşulları | Kültür | |
| | İlgi ve tercihler | |

Kaynak: Özsoy, E. (2015). Türkiye’de iş tatmini araştırmalarının genel görünümü. İçinde R. Ö. Kutanis (ed.), *Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I* (ss. 103-128). Ankara: Gazi Kitabevi.

2.2. İş Doyumunun Önemi ve Sonuçları

İş doyumunun örgütler üzerinde önemli etkileri olmaktadır. Yüksek iş doyumunu verimliliği artırırken, iş devamsızlığını, iş kazalarını ve iş stresini azaltmaktadır (Aswathappa, 2010). Diğer taraftan araştırmalar düşük iş doyumuna sahip çalışanlarda yüksek personel devir oranı, düşük bağlılık ve düşük performans olduğunu göstermektedir (Mengenci, 2015). Benzer şekilde iş doyumsuzluğu verimliliği, bağlılık ve performansı düşürürken, iş kazalarını ve iş gören devir oranını artırmaktadır (Yılmaz & Karahan, 2011). Özdevecioğlu & Doruk (2009:76)’a göre örgütler amaçlarına ulaşabilmek için çalışanlarını tatmin etmelidirler. Yüksek iş doyumuna sahip çalışanların hem iş yaşamında hem de gündelik yaşamda daha başarılı oldukları ifade edilmektedir (Grund & Schmitt, 2013:229-310). Yazında iş doyumunun örgütsel bağlılık (Feather & Rauther, 2004:88), örgütsel güven (Fard & Karimi, 2015:219), örgütsel vatandaşlık davranışı (Foote, 2008), duygusal zeka (Weng vd., 2011:835) ve iş performansı (Imran vd., 2014:135) ile pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. Öte yandan iş doyumunu işten ayrılma niyeti (Sagie, 1989:174), devamsızlık (Sagie, 1989:174), iş stresi (Mansoor vd., 2011:50) ve tükenmişlik (Piko, 2006) ile negatif ilişkili bulunmuştur. İş doyumunun bu nedenle gerek örgütler gerekse bireyler açısından oldukça önemli olduğu görülmektedir. İş doyumunun bu öneminden dolayı etkileşim içinde olduğu tüm değişkenlerin incelenmesi kayda değer gözükmemektedir.

2.3. Kültürel Değerler

Kültür, grup üyeleri arasında paylaşılan ortak bilgi, anlamlar, inançlar, anlayışlar, normlar ve değerleri olarak tanımlanmaktadır (Hatch & Cunliffe, 2013:159). Benzer şekilde Lune (2011:62) da paylaşılan değerler ve inançların kültürün temel parçaları olduğunu ifade etmektedir. Bu unsurlar arasından değerlerin hem inanç ve beklentileri kapsaması bakımından, hem de bireyin davranışına yön vermesi bakımından önemli olduğu belirtilebilir. Değerler, bireylerin neyi önemli gördüklerini tanımlayarak istekleri, tercihleri, arzu edilen veya edilmeyen durumları göstermektedir (Posner & Munson, 1979). Çalışanların değerleri örgüt ile uyduğu zaman performans ve tatmin düzeyleri görece daha yüksek olmaktadır. Örneğin, hayal gücüne, bağımsızlığa ve özgürlüğe büyük önem veren bir birey, çalışanlarından uyum bekleyen bir örgüt ile düzgün bir şekilde eşleşmeyecektir (Robbins & Judge, 2013:188). Bu açıdan bakıldığında örgüt yönetimi için çalışma adaylarının yalnızca yetenek, deneyim ve motivasyona sahip olmaları değil, aynı zamanda örgüte uyumlu bir değer sistemine sahip olmaları önem arz etmektedir (Robbins & Judge, 2013:190).

Örgütsel davranış araştırmalarında kültür ağırlıklı olarak örgüt kültürü kapsamında incelenmesine rağmen (Kutanis ve diğ., 2015) yazında kültüre ilişkin farklı sınıflandırmaların olduğu görülmektedir. Bu sınıflandırmalardan birisi de bu çalışmaya konu olan güç mesafesi, bireycilik ve toplulukçuluk boyutlarını içeren Hofstede’nin sınıflamasıdır. Hofstede’nin örgüt kültürüne ilişkin yaklaşımı örgütlerin daha geniş kültürel sistemlerin alt kültürleri olduğu fikrinden türemiştir (Hatch & Cunliffe, 2013:164) ve bugüne kadar kültürel farklılıklar üzerine yapılmış en kapsamlı ampirik çalışmalardan birine dayanmaktadır (Bakan, Büyükbese & Bedestenci, 2004:82). Hofstede analizler sonrasında güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik-toplulukçuluk ve erilik-dişillik olarak dört ulusal kültür boyutunu ortaya koymuştur (Hatch & Cunliffe, 2013:164). Birey düzeyinde ölçüm yapılmasına imkân tanınması sebebiyle ve de Türk toplumunun özelliklerini yansıttığı varsayılan paternalizm ile yakından ilişkili (Aycan, 2006) olması sebebiyle bu çalışmada sadece güç mesafesi, bireycilik ve toplulukçuluk boyutları inceleme konusu yapılmıştır.

2.3.1. Güç Mesafesi

Güç mesafesi bir toplumda kurumlar ve örgütlenmeler içindeki gücün dağılım biçimini, bu dağılımdaki farklılıkların, eşitsizliklerin bireyler tarafından benimsenme ve kabul edilme derecesini göstermektedir (Hofstede,

2001). Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda güç dağılımında ve buna bağlı olarak fırsat eşitsizliğindeki dengesizlik insanlar tarafından kabullenilmektedir (Bakan, Büyükebeşe & Bedestenci, 2004:82). Eşitsizlik her kültürde var olabilmektedir fakat tolerasyon gösterme düzeyi bir kültürden diğerine değişmektedir (Hofstede, 2001:81). Düşük güç mesafesi değerlerine sahip çalışanlara otoriter yapılar dayatıldığı zaman, sıkıntılar beraberinde gelmektedir. Benzer şekilde yüksek güç mesafesi değerlerine sahip çalışanların olduğu örgütlerde eşitlikçi liderlik uygulamaları kullanıldığında yöneticiler birtakım problemler ile karşılaşmaktadır. Bu tarz kültürel uyumsuzluklar farklı kültürel norm ve beklentilerden kaynaklanmaktadır (Hatch & Cunliffe, 2013:164).

2.3.2. Bireycilik ve Toplulukçuluk

Bireycilik ve toplulukçuluk bireylerin kendi toplumundaki diğer insanlardan bağımsız hareket etmesiyle ilgili olup, yüksek bireyci kültürlerde en önemli unsur kişisel haklar olmaktadır (Hatch & Cunliffe, 2013:166). Başkaları ile birlikte yaşamaya önem veren, bir gruba aidiyet hissi yüksek olan, kendinden ziyade ait olduğu grubun çıkarlarını ön planda tutan bireyler toplulukçu değerlere sahip iken, başkalarından bağımsız hareket eden, kendisinin ve sadece en yakın aile üyelerinin çıkarlarını ön planda tutan bireyler bireyci değerlere sahip olmaktadır. Bireylerin sahip oldukları kültürel değerler hem toplumsal yaşamda hem de iş yaşamında kişilerin algı, düşünüş ve davranış biçimlerini etkilemektedir. Bireycilikte ben kimliği ön planda, bireysel başarı, girişim ve bağımsızlık daha önemli, kişisel haklar en önemli husus olarak görülmekte ve kişiler kendi başarıları için çabalamaktadır. Buna karşılık toplulukçulukta biz kimliği ile ailenin ve toplumun hakları ön planda, kurallar birliği, kardeşliği ve bencil olmamayı ön plana çıkarmaya yönelik, yardımsever olmak bir norm ve herkesin birbirini desteklemesi söz konusudur (www.psychology.wikia.com, 2017).

3. Araştırmanın Hipotezleri

3.1. İş Doymu ve Kültürel Değerler İlişkisi

Çalışmalar birçok kişisel değişkenin iş doymunu farklı ve karmaşık biçimde etkilediğini göstermektedir (Bilgiç, 1998). Bu farklılıklar arasında eğitim düzeyi, ücret, maaş vb. olabilmektedir. Bireysel bir farklılık olarak kültürel değerler iş doymunu etkileyebilir. Çünkü kültürel değerler bireylerin iş doymunu etkileyen eğitim düzeyi, ekonomik durum vb. unsurlar ile yakından ilişkilidir. Bunun yanı sıra bireylerin sahip olduğu kültürel değerler, olaylara ilişkin algı ve tutumlarını doğrudan etkilemektedir. Bu çalışmada Türk toplumunun özelliklerini yansıttığı varsayılan ve paternalizm ile yakından ilişkili (Aycan, 2006) olan güç mesafesi, bireycilik ve toplulukçuluk kültürel değerleri incelenmiştir. Çalışanların gücü kabul etme derecesinin, birey olarak hareket etme ve düşünmesinin ya da toplu olarak düşünme veya hareket etmesinin iş doymu üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

3.2.1. İş Doymu ve Güç Mesafesi

Güç mesafesi bir toplumda bireylerin gücün, statünün veya prestijin eşit olmayan dağılımını kabul etme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Hatch & Cunliffe, 2013:164). Örgütsel ortamda güç mesafesi yüksek bireylerin işe yönelik tutumlarına ilişkin yazında sınırlı çalışma bulunmaktadır. Bu bakımdan güç mesafesinin iş tatminine etkisini öngörebilmek güçtür. Ancak özellikle Türkiye örnekleme bağlamında yorumlandığında güç mesafesi yüksek çalışanların örgütsel ortamda güç dağılımını daha kolay tolere edebileceği ve bunu kişisel anlamda daha düşük düzeyde sorun edebileceği beklenebilir. Bu durum ise özellikle yöneticiden ve ödemelerden kaynaklanan adaletsizliklerin daha ılımlı karşılanabileceği beklentisini oluşturmaktadır. Bu varsayımlardan hareketle çalışanların güç mesafesi eğiliminin artmasının, iş tatminini negatif yönde etkilemeyeceği iddia edilebilir. Dolayısı ile konuya ilişkin hipotez şu şekilde belirlenmiştir.

H1: Çalışanların güç mesafesi düzeyi iş doymularını pozitif etkilemektedir.

3.2.2. İş Doymu Bireycilik ve Toplulukçuluk

Bireyci bireylerin örgütsel ortamda algıladıkları adaletsizliklere yönelik agresif ya da en azından karşı koyucu bir eğilim göstermesi beklenebilir. Çünkü bireycilik eğilimi yüksek bireylerin başkalarının (örgütün geneli, çalışma arkadaşları, amirler vs) menfaatinden ziyade kendi amaçlarını ön plana koyması beklenmektedir. Bu durum ise bu bireylerin örgütsel ortamda beklentisi yüksek, adaletsizliklere daha kolay ses çıkarabilen, daha rekabetçi davranışsal örüntü sergilemelerine zemin oluşturabilir. Bu sebeple bireycilik eğiliminin iş tatminini negatif etkilemesi beklenmektedir. Öte yandan toplulukçu değerleri yüksek bireylerin çalışma arkadaşlarını ya da topyekün örgütü benimseme, küçük anlaşmazlıkları ya da adaletsizlikleri daha kolay tolere edebilme eğilimlerinin yüksek olduğu söylenebilir. Çünkü toplulukçuluğun temelinde kişisel çıkarlardan ziyade içinde bulunulan topluluğun ya da topluluk üyelerinin çıkar ve menfaatlerinin ön plana alınma eğiliminin daha yüksek olması beklenmektedir. Yukarıda yer alan varsayımlar üzerine konuya ilişkin oluşturulan hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H2: Çalışanların bireycilik düzeyi iş doymularını negatif etkilemektedir.

H3: Çalışanların toplulukçuluk düzeyi iş doymularını pozitif etkilemektedir.

4. Yöntem

4.1. Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler, Afyonkarahisar'da çeşitli özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerin çalışanları vasıtasıyla toplanmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan soru formları el ile dağıtılmıştır. Bu kapsamda toplamda 207 adet geçerli anket formu elde edilmiştir. Eksik ve özensiz doldurulduğu tespit edilen anket formları elemine edilmiştir (yaklaşık %10).

4.2. Ölçüm Araçları

İş doyumu: İş doyumunu ölçmek üzere Brayfield & Rothe (1951)'in geliştirdiği genel iş tatmin ölçeğinin 5 maddelik ölçeğinin kısa versiyonu kullanılmıştır.

Güç mesafesi: Güç mesafesini ölçmek üzere Earley & Erez (1997) tarafından geliştirilen bireysel güç mesafesi ölçeği kullanılmıştır. İlgili ölçek alanda en çok kabul gören ve bilinen ölçekler arasında yer almaktadır.

Bireycilik ve Toplulukçuluk: Bireycilik ve toplulukçuluğun ölçümünde ise araştırmanın amacına uygun olduğu gerekçesiyle ilgili kültürel değerleri bireysel düzeyde ölçen INDCOL ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları daha önce Wasti & Erdil (2007) tarafından yapılmıştır. Wasti & Erdil (2007) ölçeğin dikey bireycilik ve toplulukçuluk boyutlarının kuramsal beklendenen yüksek korelasyonlar göstermesi nedeniyle bu alt ölçeklerin yapı geçerliliklerinin az olabileceğini belirtmiştir. Bu nedenle bu çalışmada ölçeğin sadece yatay bireycilik ve yatay toplulukçuluk boyutlarının ölçümünün uygun olduğuna karar verilmiştir. İlgili boyutlar toplam 16 maddeden oluşmaktadır.

Son olarak katılımcıların profilini tespit etmek üzere cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, gelir, yaş, çalışma süresi, pozisyon ve çalışan kategorisi gibi demografik sorulara yer verilmiştir.

4.3. Araştırmanın Bulguları

Katılımcılara ilişkin veriler incelendiğinde, katılımcıların % 60.4'ü erkek, % 65.7'si evli, % 52.2'lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip, % 66.7'si beyaz yaka, % 44'ü orta kademe, % 37.7'si alt kademe çalışandır. Katılımcıların aylık ortalama geliri 2841 TL, ortalama yaşları 36.7 yıl, bağlı oldukları kurumda ortalama çalışma süresi 11 yıl ve genel iş hayatında çalışma süresi 15 yıl olarak tespit edilmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik bulguların detayı Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

| Değişken | Kategori | Sıklık | Yüzde |
|--------------------|---------------|--------|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 71 | 34.3 |
| | Erkek | 125 | 60.4 |
| | Cevaplanmamış | 11 | 5.3 |
| Medeni Hal | Bekâr | 48 | 23.2 |
| | Evli | 136 | 65.7 |
| | Cevaplanmamış | 23 | 11.1 |
| Eğitim Düzeyi | İlköğretim | 11 | 5.3 |
| | Lise | 32 | 15.5 |
| | Ön Lisans | 47 | 22.7 |
| | Lisans | 87 | 42.0 |
| | Lisansüstü | 21 | 10.2 |
| | Cevaplanmamış | 9 | 4.3 |
| Çalışan Kategorisi | Mavi Yaka | 24 | 11.6 |
| | Beyaz Yaka | 138 | 66.7 |
| | Cevaplanmamış | 45 | 21.7 |
| Pozisyon | Alt Kademe | 78 | 37.7 |
| | Orta Kademe | 91 | 44.0 |
| | Üst Kademe | 10 | 4.8 |
| | Cevaplanmamış | 28 | 13.5 |

n=207

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Testi

| Değişken | Ortalama | Standart Sapma | Cronbach's α |
|--------------|----------|----------------|---------------------|
| İş Doyumu | 3.85 | 0.69 | .79 |
| Güç Mesafesi | 2.86 | 0.56 | .63 |

| | | | |
|----------------------|------|------|-----|
| Bireycilik | 3.67 | 0.52 | .63 |
| Toplulukçuluk | 4.10 | 0.49 | .77 |

n= 207

Tablo 3'te araştırmada kullanılan ölçeklerin içsel tutarlılık değerleri ile araştırma bağlamında ele alınan değişkenlere ilişkin temel istatistik bulgular sunulmuştur. Buna göre çalışanların genel olarak işinden doyum sağladığını söylemek mümkündür. Katılımcıların toplulukçuluk düzeyinin yüksek, güç mesafesi değerlerinin ortalama ve bireycilik düzeylerinin ortalamadan biraz yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin içsel tutarlılık değerlerinin ise kabul edilebilir düzeyde olduğu ifade edilebilir. Özellikle kültürel değerlerin ölçümünde içsel tutarlılık katsayısının “.60” ve üzerinde olması yazında kabul görmektedir (Oyserman, Coon & Kimmelmeier, 2002:41).

Tablo 4. Güç Mesafesi, Bireycilik ve Toplulukçuluğun İş Doyumuna Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

| Bağımlı Değişken | Sabit | R | R2 | Uyarlanmış R | Standart Hata | p |
|----------------------------------|-------|------|------|--------------|---------------|------|
| İş Doyumu | 2.075 | .415 | .172 | .160 | .383 | .000 |
| Güç Mesafesi ($\beta = .188$) | | | | | .079 | .004 |
| Bireycilik ($\beta = -.182$) | | | | | .087 | .006 |
| Toplulukçuluk ($\beta = .347$) | | | | | .093 | .000 |

Bağımsız değişkenler: Güç Mesafesi, Bireycilik, Toplulukçuluk

Çoklu regresyon sonuçlarına göre çalışanların güç mesafesi ve toplulukçuluk değerleri iş doyum düzeyleri üzerinde pozitif anlamlı etkiye sahiptir. Kültürel değerlerden en fazla toplulukçuluğun iş tatmini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Öte yandan bireyciliğin iş tatminini istatistik açıdan anlamlı ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Tablo 4).

5. Tartışma ve Sonuç

Çalışanların kültürel değerlerinin iş doyum düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığının sorgulandığı bu araştırmada çoklu regresyon analizi bulgularına göre güç mesafesi ve toplulukçuluğun iş doyumunda pozitif anlamlı, bireyciliğin de negatif ve anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Buna göre gücün, prestijin ya da zenginliğin eşit olmayan dağılımını kabul eden çalışanların işlerinden de tatmin olduğu gözükmemektedir. Başka bir deyişle güç mesafesinin yükselmesi iş doyumunu artırıcı etkiye sahiptir. Bu durumun gücün, zenginliğin veya prestijin eşit olmayan dağılımlarının çalışanlar üzerinde olumsuzluk yaratmadığından ya da çalışanların bu eşitsizliği normal kabul etmelerinden kaynaklandığı ileri sürülebilir. Bununla birlikte başkaları ile yakın ilişkiler kurma ve bir gruba yönelik aidiyet hissinin yüksek olması gibi toplulukçu değerler, çalışanların iş tatmini pozitif yönde etkilemiştir. Öte yandan bireyciliğin iş doyumunda negatif etkisinin olduğu görülmüştür. Bireyci kişiler bir gruba aidiyet olma hissinin düşük olduğu, bağımsız olarak yaşamayı ve düşünmeyi tercih eden bireyler olduğu için işlerinden de bu nedenle tatmin olamayabilir. Çünkü bu bireyler kişisel haz peşinde koşma, harici insanların beklentilerinden ziyade kişisel amaçlara odaklanma gibi davranışsal örüntüler sergilemektedir. Bu özellikler, bu bireylerin örgütsel ortamda ağırlıklı olarak menfaat odaklı ve yüksek beklentili eğilimler sergilemesine zemin oluşturmaktadır. İşten duyulan doyumun arka planında kişinin örgütsel ortamda beklentilerinin karşılanması yatmaktadır. Bu bakımdan bireyci eğilimin yüksek beklentilerle sonuçlanacağı varsayımı üzerine, bireyciliğin iş tatminini negatif etkilemesi açıklanabilir.

Araştırmadaki en temel kısıt örneklem büyüklüğünün yetersizliği ve spesifik bir örneklem belirlenememesidir. Ayrıca kültürel değerlerin nicel yöntemlerle ölçülmesinin bazı araştırmacılara göre oldukça güç olduğu iddia edilmektedir. Bu bakımdan konuya ilişkin bundan sonra yapılacak araştırmalarda örneklem büyüklüğünün artırılması ve kültürel değerlerin ölçülmesinde nitel yöntemlerin de sınanması önerilmektedir. Ek olarak bundan sonraki çalışmalarda kültürel değerlerin diğer örgütsel ve bireysel çıktılar üzerindeki etkileri incelenebilir. Özellikle örgütlerin birbirinden farklı alt kültürlerden oluştuğu göz önüne alındığında kültürel değerlerin incelenmesi ve diğer çıktılara etkilerinin incelenmesi bu anlamda önem arz etmektedir. Sonuç olarak her ne kadar bu çalışmada kültürel değerlerin (bireycilik, toplulukçuluk ve güç mesafesi) iş doyumunda etkili olduğu bulunmuş olsa da, birçok kısıt içeren bu çalışmanın sonuçlarına dayanarak genelleme yapabilmek mümkün değildir. Çünkü uluslararası ve ulusal yazında konuya ilişkin yapılmış ampirik çalışmalar halen kısıtlıdır.

Kaynakça

- Ardıç, K., Oymak, Ö., Özsoy, T., Uslu, O., & Özsoy, E. (2016). Comparing person organization fit and person job fit, *Journal of Economics & Management*, 25(5), 5-13.
- Aswathappa, K. (2010). *Organizational behavior*. Mumbai: Himalaya Publishing House.
- Aycan, Z. (2006). Paternalism: towards conceptual refinement and operationalization”, in U. Kim, K. S. Yang and K. K. Hwan (Eds.), *Indigenous and Cultural Psychology: Understanding People in Context* (pp. 445-466). New York, NY: Springer.
- Bakan, İ., Büyükeşe, T., & Bedestenci, H. Ç. (2004). *Örgüt surlarının çözümünde örgüt kültürü: Teorik ve ampirik yaklaşım*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Baş, T., & Ardıç, K. (2002). Yükseköğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans*, 17 (198), 72-81.
- Fard, P. G., & Karimi, F. (2015). The relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfaction and organizational commitment of the employees of university. *International Education Studies*, 8 (11), 219-227.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Grund, C., & Schmitt, A. (2013). Work councils, wages and job satisfaction. *Applied Economics*, 45, 299-310.
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2013). *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. United Kingdom: Oxford University Press,
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. 2. Edition, London: Sage Publications.
- http://psychology.wikia.com/wiki/Collectivist_and_individualist_cultures (Erişim tarihi: 25.10.2017).
- Imran, H., Arif, İ., Cheema, S., & Azeem, M. (2014). Relationship between job satisfaction, job performance, attitude towards work, and organizational commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2 (2), 135-144.
- Kutanis Özen, R., Özsoy, E., Karakiraz, A., Aras, M., Erol, E., & Uslu, O. (2015). Örgüt Kültürü Çalışmalarının Yöntem ve Kapsama Bakımından İncelenmesi: Lisansüstü Tezler Üzerinden Bir İnceleme. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 123-142.
- Mengenci, C. (2015). İş tatmini, duygusal emek ve tükenmişlik ilişkilerinin belirlenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 15 (1), 127-139.
- Morgeson, F. P., Reider, M. H., & Campion, M. A. (2005). Selecting individuals in team settings: the importance of social skills, personality characteristics, and teamwork knowledge. *Personnel Psychologist*, 58(3), 583-611.
- Oyserman, D., Coon, H., & Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 128 (1), 3-72.
- Özdemir L., Erdem, H., & Kalkın, G. (2016). Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının iş tatmini ve iş performansı üzerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7 (15), 59-69.
- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özsoy, E. (2015). Türkiye’de iş tatmini araştırmalarının genel görünümü. İçinde R. Ö. Kutanis (ed.), *Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I* (ss. 103-128). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özsoy, E., Uslu, O., Karakiraz, A., & Aras, M. (2014). İş tatmininin ölçümünde ölçek kullanımı: Lisansüstü tezleri üzerinden bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 232-250.
- Posner, B. Z., & Munson, J. M. (1979). The importance of values in understanding organizational behavior. *Human Resource Management*, 18 (3), 9-14.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. United Kingdom: Global Edition, Pearson Education Limited.

- Rothmann, S., & Coetzer, E. P (2003). The big five personality Dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2.(1), 68-74.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development*, 4 (2), 242-256.
- Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 156-171.
- Tanrıverdi, H., & Paşaoğlu, S. (2014). Dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (50), 274-293.
- Uslu, O., & Özsoy, E. (2013). Örgüt kültürü algısının akademik başarı üzerine etkisini incelemeye yönelik bir araştırma. *11th International Conference on Knowledge, Economy & Management (ICKEM2013)*, Valetta, Malta.
- Weng, H. C., Hung, C. M., Liu, Y. T., Cheng, Y. J., Yen, C. Y., Chang, C. C., & Huang, C. K. (2011). Associations between emotional intelligence and doctor burnout, job satisfaction and patient satisfaction. *Medical Education*, 45, 835-842.
- Yıldız, G., & Özsoy, E. (2013). Çalışanların kişilik özelliğine göre iş doyumunu farklılaştırır mı?, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 268-278.
- Yılmaz, H., & Karahan, A. (2011). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel güven ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin araştırılması: Afyonkarahisar’da bir araştırma. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 98-102.