

Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma

Alptekin SÖKMEN, Yunus BIYIK

asokmen@gazi.edu.tr, yunusbiyik@gazi.edu.tr
Gazi Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Türkiye
(Geliş/Received: 12.01.2015; Kabul/Accepted: 22.02.2016)
DOI: 10.17671/btd.99671

Özet— Çalışanların örgütleriyle uyumları, özdeşleşmeleri, bağlılıkları ve iş tatminleri bireysel başarı ve performansı, bununla birlikte örgütsel başarı ve performansı dolaylı veya doğrudan önemli ölçüde etkilemektedir. Dolayısıyla örgütler hedeflerine ulaşmak ve yaşamlarını devam ettirmek için çalışanların tutum ve davranışlarını bilerek ve anlayarak olumluları pekiştirmek, olumsuzları ise gidermek durumundadırlar. Bu nedenlerle örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini kavramları örgütsel davranış alanındaki araştırmacıların ilgisini çeken başlıca kavramlar arasında yer almaktadır. Ancak araştırmaların büyük bir kısmı genel veya rastgele çalışan gruplarına yönelik olarak yapılmakta ve belirgin özellikteki çalışan gruplarına yönelik araştırmaların sayısı oldukça kısıtlı olmaktadır. Bu çalışmada söz konusu kavramlar bir bakanlığın merkez teşkilatı birimlerinde çalışan bilişim uzmanları yani özel olarak seçilmiş bir çalışan grubu örneğinde araştırma değişkenleri olarak kullanılmış ve aralarındaki ilişki ortaya konmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatminine etkisi de incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre örgütsel bağlılık ile hem örgütsel özdeşleşme hem kişi-örgüt uyumu hem de iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer taraftan örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi olduğu ve örgütsel bağlılığın artması durumunda örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmininin artacağına ilişkin bulgular elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler— örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu, iş tatmini

The Relationship between Organizational Commitment, Organizational Identification, Person-Organization Fit, and Job Satisfaction: A Research on IT Specialists

Abstract—The person-organization fit, organizational identification, organizational commitment and job satisfaction have both direct and indirect effect not only on personal success and performance but also on organizational success and performance. Therefore, organizations should know and understand the attitudes and behaviors of the employees to reach their goals and to survive. By that way, organizations should encourage the good attitudes and behaviors while improving with the negative ones. For that reason the organizational identification, organizational commitment, person-organization fit and job satisfaction are popular issues attracting researchers. Most of the studies focus on general and random employee groups while the number of studies on specific working groups is limited. This study was conducted among the information technology specialists in the central organization of a ministry to reveal the relationship between these concepts. Moreover, the effect of organizational commitment on the organizational identification, person-organization fit and job satisfaction was analyzed. The results provided that organizational commitment have statistically significant relation with organizational identification, person organization-fit and job satisfaction. Moreover, it was showed that organizational commitment has significant effect on organizational identification, person-organization fit and job satisfaction. We concluded that increasing organizational commitment means increasing organizational identification, person-organization fit and job satisfaction.

Keywords— organizational commitment, organizational identification, person-organization fit, job satisfaction

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Gerek kamu, gerekse de özel sektör örgütlerinin başarısı çalışanların ortaya koyduğu iş performansına bağlıdır. Sosyal birer varlık olan çalışanların tutum ve davranışları örgütlerce istenilen veya beklenen performansı sergilemelerinde üzerinde ciddiyetle durulması gereken bir özellik olarak öne çıkmaktadır. Bu durum hem örgütlerin ve yöneticilerinin, hem de örgütsel davranış alanında çalışan akademisyenlerin ilgisini çekmektedir.

Bireylerin, grupların ve yapının örgüt içindeki tutum ve davranışlara etkisini inceleyen örgütsel davranış biliminin amacı, örgütlerdeki insan davranışlarını açıklamak, öngörmek ve etkilemektir [1]. Psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji, antropoloji, siyaset gibi davranışsal bilimlerin çeşitli katkılarıyla oluşan bilgi birikiminin bireysel, grup ve organizasyon seviyesinde ele alınması örgütsel davranış disiplini oluşturmuştur. Örgütsel davranış disiplinine, bireysel veya mikro düzeyde öğrenme, motivasyon, kişilik, duygular, algı, eğitim, liderlik etkinliği, iş tatmini, bireysel karar verme, performans değerlendirme, tutum ölçümü, çalışan seçimi, iş tasarımı ve iş stresi gibi konularda psikolojinin katkıları ön plana çıkmaktadır [2].

Çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgili olan örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini kavramları spesifik olarak örgütsel davranış disiplininin, genel olarak da yönetim disiplininin önemli konuları arasında yer almaktadır. Her ne kadar söz konusu kavramların literatüre yerleşmesi üzerinden çok zaman geçse de örgütler ve çalışanlar açısından önemi nedeniyle araştırmacıların bu kavramlara ilgisi daima sıcak kalmıştır ve halen yeni yönleriyle farklı araştırmalara konu olmaktadır. Çalışanların, örgütleriyle uyumları, özdeşleşmeleri, bağlılıkları ve iş tatminleri hem bireysel performanslarını, hem de bu sayede örgütsel performansı olumlu veya olumsuz etkilemektedir.

Bu çalışmada öncelikle örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini kavramları özet olarak ele alınmış, ardından ilgili literatüre dayanarak hipotezler geliştirilmiş ve bir bakanlığın merkez teşkilatı birimlerinde çalışan bilişim uzmanları örneğinde de hipotezler test edilmiştir.

2. LİTERATÜR VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ (LITERATURE AND RESEARCH HYPOTHESES)

2.1. Örgütsel Bağlılık (Organizational Commitment)

Örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir. Bununla birlikte çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirmeye yol açan psikolojik durumdur [3]. Bir diğer tanıma göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır [4].

Örgütsel bağlılık literatüründe en çok kullanılan modellerin başında Mowday, Steers ve Porter [5]'in ve Allen ve Meyer [3]'in sınıflandırmaları gelmektedir. Mowday ve diğerlerine [5] göre örgütsel bağlılık (i) örgütün hedefleri ve değerlerine güçlü inanç ve benimseme, (ii) örgüt adına çaba sarf etmeye istekli olma, (iii) örgüt üyeliğini sürdürmede güçlü bir istek duyma boyutlarından oluşmaktadır. Bunun yanı sıra Allen ve Meyer [3]'ün sınıflandırmasına göre ise örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Duygusal bağlılık çalışanın örgütle duygusal ilişkisine işaret eder. Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmasının kendisine çok pahalıya mal olacağını fark etmesine işaret eder. Son olarak normatif bağlılık ise, çalışanın ahlaki veya kültürel bir nedenden dolayı örgüte olan yükümlülüğüne işaret eder. Çalışan için örgütte kalmak doğru şeyi yapmaktır [3].

Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler üç grupta ele alınabilir. Bunlar [6]; kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörlerdir. Kişisel faktörleri; iş beklentileri, psikolojik sözleşme ve kişisel özelliklerdir. Örgütsel faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik tarzı, ücret/maaş düzeyi, ödüller, gözetim/denetim, takım çalışması, rol çatışmaları/rol belirsizliği örgütsel adalet, örgüt kültürüdür. Örgüt dışı faktörler ise yeni iş bulma imkânı ve profesyonelliktir.

Örgütsel davranış literatüründe örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele alan çeşitli çalışmalar mevcuttur. Örneğin örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, iş durumu, iş güvencesizliği, iş tatmini ve iş değerleri ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının etkisinin araştırıldığı bir çalışmada örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir [7]. Ayrıca örgütsel bağlılık ile kavramsal olarak birbirine çok benzeyen örgütsel özdeşleşme arasında genellikle güçlü korelasyon olmasına rağmen kullanılan ölçekler ampirik olarak ayırt edilebilir niteliktedir [8]. Bu bilgiler kapsamında oluşturulan hipotez:

Hipotez 1. Örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık ile birlikte araştırma konusu olan bir diğer kavram ise kişi-örgüt uyumudur. Örneğin etik bağlam, örgütsel bağlılık ve kişi-örgüt uyumu ilişkisinin incelendiği bir araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile kişi-örgüt uyumunun pozitif ilişkili olduğu görülmüştür [9]. Bununla birlikte örgüt kültürü ve kişi-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisinin araştırıldığı bir diğer çalışmada ise, kişi-örgüt uyumunun çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğuna dair bulgular elde edilmiştir [10]. Buradan hareketle geliştirilen hipotez:

Hipotez 2. Örgütsel bağlılık ile kişi-örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.2. Örgütsel Özdeşleşme (Organizational Identification)

Örgütsel özdeşleşme çalışanlarda bireysel ve örgütsel değerlerin örtüşmesiyle örgütle birlik algısı veya örgüte aidiyet algısı oluşmasıdır veya kişinin genel olarak kendini tanımlamasında kendini belirli bir örgütün üyesi olarak algılamasını içeren bir süreçtir [11]. Örgütsel özdeşleşme sosyal kimlik teorisine dayanmaktadır. Şöyle ki örgütsel özdeşleşme bireylerin özellikle örgütlerinin üyeliği bakımından kendilerini tanımladıkları sosyal kimliğin bir şeklidir.

Örgütsel özdeşleşme bireyler için önemlidir, çünkü insanların kendilerini tanımlamaları ile ilgili bir süreçtir, başkalarıyla bu tanımla iletişim kurarlar ve bu tanımları kullanarak özel hayatlarına, iş hayatlarına yön verirler [12]. Örgütsel özdeşleşme örgütler için de oldukça önemlidir. Çünkü işbirliği, çaba, katılım, örgüt yararına karar verme, içsel motivasyon, görev performansı, bilgi paylaşımı, koordineli eylem, işten ayrılma ve işten ayrılma niyeti, iş tatmini, işe uyum, örgütsel vatandaşlık davranışları, yaratıcı davranış, artan sosyal destek, iş stresi zamanlarında yardımcı davranış ve örgütün pozitif değerlendirilmesi gibi örgütsel sonuçları içerir [8].

Örgütsel özdeşleşme ile birbirine kavramsal olarak çok yakın bir kavram ise örgütsel bağlılıktır. Birey ve örgüt arasındaki psikolojik ilişki hem örgütsel özdeşleşme hem de örgütsel bağlılık bakımından kavramsallaştırılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıktan farkı örgüt üyeliğinin kişisel tanımını yansımasıdır. Örgütsel bağlılık, sosyal değişim süreçlerinde daha fazla şartlara bağlıdır, bireyin ve örgütün psikolojik olarak ayrı varlıklar olduğunu ve iş tutumlarıyla daha yakın ilişkili olduğunu varsayar. Diğer bir ifadeyle özdeşleşme ve bağlılık arasındaki temel fark, birey ve örgüt arasındaki dolaylı ilişkiye dayanmaktadır. Özdeşleşme psikolojik birlikteliği yansıtırken, bağlılık ayrı psikolojik varlıklar arasındaki ilişkiyi yansıtır [13].

Öte yandan örgütsel özdeşleşme ile kavramsal olarak benzer bir diğer kavram ise kişi-örgüt uyumudur. Örgütsel özdeşleşme ile kişi-örgüt uyumu ilişkisi araştırmacılarca ele alınmıştır. Örneğin; hizmetkâr liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin incelendiği bir araştırmada örgütsel özdeşleşme ile kişi-örgüt uyumu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda örgütsel özdeşleşme ve kişi-örgüt uyumunun; hizmetkâr liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde aracı etkisinin olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir [14]. Bu bilgiler doğrultusunda oluşturulan hipotez:

Hipotez 3. Örgütsel özdeşleşme ile kişi-örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmaların sonuçlarında genel olarak bu iki değişken arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir [15], [7].

Dolayısıyla oluşturulan hipotez:

Hipotez 4. Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.3. Kişi-Örgüt Uyumu (Person-Organization Fit)

Uyum bireyin değerler, kişilik, hedefler ve yetenekler gibi içsel yönlerini, bunlarla içerik olarak ilgili unsurlar olan örgütsel veya yöneticilerin değerleri, kişiliği, hedefleri ve iş talepleri gibi dış çevre unsurlarıyla karşılaştırmasıyla tanımlanabilir [16]. Kişi-örgüt uyumu ise birçok araştırmacı tarafından yaygın olarak bireyler ve örgütler arasındaki uyum şeklinde tanımlanmaktadır.

Daha kapsamlı bir tanıma göre ise kişi-örgüt uyumu bir örgüt ve bir kişinin temel karakteristikleri arasındaki ilişkiyi temel almaktadır. Örgüt için bu karakteristikler geleneksel olarak kültür, iklim, değerler, hedefler ve normlardır. Kişi tarafında ele alınan özellikler ise değerler, hedefler, kişilik ve tutumdur. Örgüt ve kişinin bu özellikleri arasında benzerlik olduğu zaman uyum ortaya çıkmaktadır [17].

Literatürde kişi-örgüt uyumu birçok örgütsel davranış kavramıyla ilişkilendirilerek araştırmalara konu olmuştur. Örneğin; kişi-örgüt uyumunun hem çalışanların iş tatmini düzeyinde, hem örgütsel bağlılık düzeyinde, hem de işten ayrılma oranlarında önemli bir unsur olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir [10]. Öte yandan çalışanların öznel kişi-örgüt uyumu algılarındaki belirleyicilerin neler olduğu ve kişi-örgüt uyumu algılarının iş seçimi kararlarında ve iş veya örgütsel faktörlerle ilişkili tutumlarının araştırıldığı çalışmada, kişi-örgüt uyumu algılarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, buna karşın örgütsel bağlılık ve kendi örgütlerini başkalarına tavsiye etme konusundaki isteklilikleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığına dair sonuçlara ulaşılmıştır [18]. Bu bilgiler kapsamında oluşturulan hipotez:

Hipotez 5. Kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.4. İş Tatmini (Job Satisfaction)

İş tatmini bir çalışanın işini veya işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan memnun edici veya olumlu duygusal durum olarak ifade edilmektedir [19]. Diğer taraftan iş tatmini; kişinin iş başarısını kolaylaştıran veya başarıya ulaştıran, kişinin işinin değerlendirilmesinden kaynaklanan hoşça giden duygusal durum olarak da tanımlanmaktadır [20]. İş tatmini

kişinin işine karşı genel tavrını ifade eder ve tatmini yüksek seviyede olan bir çalışanın işine karşı olumlu, düşük seviyede olanın ise olumsuz bir tutumu vardır [1].

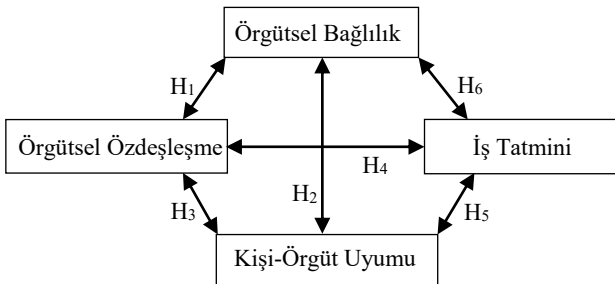
İş tatminini etkileyen üç temel ilişki vardır. Bunlardan ilki çalışan-örgüt ilişkisi, ikincisi çalışan-yönetici ilişkisi ve üçüncüsü ise çalışan-iş arkadaşı ilişkisidir. Çalışan-örgüt ilişkisi örgütsel strateji ve örgüt hedefleriyle özdeşleşme ve bağlılık faktörlerinin önemini vurgulamakta ve iş-aile dengesi konusunda çalışanlara örgütün desteğini de içermektedir. Çalışan yönetici ilişkisi iş tatmininde anahtar role sahiptir ve yöneticinin yetki devretmesi veya özerklik vermesi çalışanların işlerini değerlendirmelerinde oldukça etkili olmaktadır. Son olarak, çalışanlar ve iş arkadaşları arasındaki ilişki de iş tatmininin önemli bir kaynağıdır [21]. İş tatmini düşük çalışanlar bu tatminsizlik durumuna farklı şekillerde tepki gösterebilmektedir. Örneğin; çalışan işinden ayrılmayabilir ancak işe geç gelebilir veya işini aksatır veya işe gelmez, işinden şikâyetçi olabilir, görevlerini yerine getirirken çabasını tam olarak göstermeyebilir, sorumluluk almaktan kaçabilir veya çalıştığı örgüte zarar verebilir [22], [23].

İş tatmini ile birlikte ele alınan kavramların başında örgütsel bağlılık gelmektedir. İş tatmini de tıpkı örgütsel bağlılık gibi gerek örgütlerin, gerekse de çalışanların performansını önemli ölçüde etkilediği için birçok araştırmada bir arada kullanılan değişkenlerdendir. Yapılan ampirik çalışmalarda genel olarak iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir [24], [25], [26], [20]. [27]. Bu doğrultuda, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik şu hipotez geliştirilmiştir:

Hipotez 6. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3. ARAŞTIRMA(RESEARCH)

Araştırmanın amacı örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi bir kamu işletmesinde çalışan uzman grubu örnekleminde ortaya koymaktır. Dolayısıyla çalışmada araştırma hipotezlerinin de yer aldığı ve teorik çerçeveye uygun olarak değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere bir model oluşturulmuştur (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırma modeli(Research model)

3.1. Örneklem(Sample)

Araştırma bir bakanlığın merkez teşkilatı birimlerinde çalışan bilişim uzmanlarına yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Bunun nedeni araştırmaların büyük bir kısmının genel veya rastgele çalışan gruplarına yönelik olarak yapılması ve spesifik çalışan gruplarına yönelik araştırmaların sayısının oldukça kısıtlı olmasındandır. 2015 yılı kasım ve aralık aylarında bakanlık birimlerinde o dönem bilişim uzmanı kadrosunda çalışan sayısı 207 olup, tam sayım hedeflenmiş, bununla birlikte ilgili dönemde izinli, yöre dışı görevli olanlara ulaşılamamıştır. Ayrıca çalışanların bir kısmı, anket formunu doldurmayı reddetmişlerdir ve toplamda 147 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. Bu kapsamda seçilen örneklemin, evrenin % 71'ini temsil ettiği ifade edilebilir.

3.2. Ölçekler(Measures)

Araştırmada örgütsel bağlılık, Mowday, Steers ve Porter [5] tarafından geliştirilen 15 ifadeli örgütsel bağlılık ölçeği ile örgütsel özdeşleşme, Mael ve Ashforth [28] tarafından geliştirilen 6 ifadeli örgütsel özdeşleşme ölçeği ile, kişi-örgüt uyumu Mitchell ve diğerleri[29] tarafından geliştirilen 9 ifadeli kişi-örgüt uyumu ölçeği ile, iş tatmini ise Agho, Price ve Müller [30] tarafından geliştirilen 6 ifadeli iş tatmini ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçeklerdeki ifadeler 5'li Likert ölçeğiyle değerlendirmiştir (1.Kesinlikle Katılmıyorum–5.Kesinlikle Katılıyorum).

Ölçeklerin Türkçe 'ye uyarlanmasında sorular İngilizce ve Türkçeyi bilen iki İngilizce dil uzmanı ve sosyal bilimler alanında uzman iki kişi çalışmıştır. Çevirilerin ortak noktaları dikkate alınarak ortaya çıkan Türkçe taslak başka bir dil uzmanı tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Bu işlem sonucunda ölçeklerin orijinali ve Türkçe 'den çevirisiyle uyumlu bulunan sorular araştırmada kullanılmıştır. Uyumlu olmayan sorular ise ölçekten çıkarılmış olup araştırmada kullanılmamıştır. Böylece uzmanların önerileri doğrultusunda gerekli görülen düzeltmeler ile ölçeklerin içerik geçerliliği yapılmıştır.

3.3. Analiz ve Bulgular(Analyses and Results)

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS programında değerlendirilmiştir. Demografik değişkenlere ilişkin veriler, frekans analizleri ve yüzdesel değerler ile açıklanmıştır. Ölçekler için Cronbach's Alfa güvenilirlik analizi yapılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde ise korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri
(Demographic characteristics of the participants)

Cinsiyet	Frekans	%	Medeni Durum	Frekans	%
Erkek	78	53.1	Bekâr	48	32.6
Kadın	69	46.9	Evli	99	67.4
Toplam	147	100	Toplam	147	100
Yaş Grupları	Frekans	%	Eğitim Durumu	Frekans	%
19-28 yaş	39	26.5	Lise	24	16.3
29-38 yaş	61	41.5	Lisans	81	55.1
39 yaş ve üzeri	47	32	Yüksek Lisans	42	28.6
Toplam	147	100	Toplam	147	100

Araştırmaya katılan çalışanların %46,9'u kadın(69), %53,1'i erkektir(78), medeni durum açısından ise %67,4'ü evli, %32,6'sı bekârdır. Yaş grubu bakımından %26,5'i 19-28 yaş arası, %41,5'i 29-38 yaş arası, %32'i ise 39 yaş ve üzerindedir. Eğitim durumu açısından ise %16,3'ü lise, %55,1'i lisans ve %28,6'sı yüksek lisans mezunudur.

Tablo 2. Değişkenlerin ortalama, standart sapma, güvenilirlik ve korelasyon değerleri

(Mean, standard deviation, reliability and correlation values of variables)

	M	SD	1	2	3	4
Örgütsel Bağlılık	3.98	0.75	[0.89]			
Örgütsel Özdeşleşme	3.86	0.68	0.48**	[0.83]		
Kişi-Örgüt Uyumu	3.41	0.81	0.44**	0.33**	[0.91]	
İş Tatmini	3.29	0.67	0.28**	0.28**	0.51**	[0.92]

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (iki yönlü), [Parantez içindeki değerler Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısıdır.]

Araştırmaya katılan uzman grubunun örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini düzeylerine bakıldığında (Tablo 2) bütün değişkenlerde ortalamanın üzerinde değerler görülmektedir. Buna göre uzmanların örgütlerine bağlı, kişi-örgüt uyumlarının iyi, örgütleriyle özdeşleşmiş ve iş tatminlerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri ise şöyledir; örgütsel bağlılık 0.89, örgütsel özdeşleşme 0.83, kişi-örgüt uyumu 0.91 ve iş tatmini 0.92'dir. Bu değerler ölçeklerin tamamının güvenilirlik katsayılarının yüksek ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Korelasyon analizi sonucu değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde (Tablo 2); örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.48$, $p>0.01$); örgütsel bağlılık ile kişi-örgüt uyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.44$, $p>0.01$); örgütsel özdeşleşme ile kişi-örgüt uyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.33$, $p>0.01$); örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.28$, $p>0.01$); kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.51$, $p>0.01$);

iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.28$, $p>0.01$) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *Hipotezler 1, 2, 3, 4, 5 ve 6* kabul edilmiştir. Bu bulgular literatürdeki benzer araştırmaların bulgularını da destekler niteliktedir.

Tablo 3. Regresyon Analizi (Regression Analysis)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler					
	Örgütsel Özdeşleşme		Kişi-Örgüt Uyumu		İş Tatmini	
Örgütsel Bağlılık	β	Sig	β	Sig	β	Sig
	0.483	0.000	0.444	0.000	0.331	0.000
	$R^2 = 0.389$	$F = 152.758$	$R^2 = 0.304$	$F = 105.372$	$R^2 = 0.214$	$F = 33.664$

Katılımcıların örgütsel bağlılığının örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatminine etkisini ölçmek için regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 3). Örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=0.483$; $p<0,001$) ve %38,9 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2 = 0.389$), kişi-örgüt uyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=0.444$; $p<0,001$) ve %30,4 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2=0.304$), iş tatmini üzerinde ise anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=0.331$; $p<0,001$) ve %21,4 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2=0.214$) görülmektedir. Buna göre katılımcıların örgütsel bağlılığının artması durumunda örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini düzeylerinin artacağı söylenebilir.

4. SONUÇ (CONCLUSION)

Günümüz rekabet ortamında başarılı olmak için örgütlerin neredeyse tamamı örgütüne bağlı, örgütle özdeşleşmiş, kişi-örgüt uyumu gerçekleşmiş ve işinden tatmin olan çalışanlara sahip olma isteğinde ve arayışındadırlar. Bu kapsamda çalışanlara gerekli örgütsel ve yönetsel desteğin verilerek, örgüt içindeki tutum ve davranışları anlayabilmek gerekmekte, ayrıca örgüt amaç ve hedefleriyle çalışanların amaç ve hedeflerini örtüşürecek örgüt sisteminin oluşturulması, uygun koşulların da sağlanması gerekmektedir.

Örgütlerde çalışanların tutum ve davranışlarını keşfetmeyi amaçlayan, çalışanların neden, nasıl davrandıklarını anlamaya çalışan örgütsel davranış alanında, özellikle örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini gerek bireysel anlamda çalışanlar açısından önemi, gerekse de örgütlerin etkinlik ve verimlilikleri nedeniyle birçok ampirik araştırmaya konu olan kavramlardır.

Bir çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olması şeklinde ifade edilen örgütsel bağlılık, yine benzer bir ifadeyle çalışanlarda bireysel ve örgütsel değerlerin örtüşmesiyle örgüte birlik algısı veya örgüte aidiyet algısıyla ortaya çıkan örgütsel özdeşleşme, bununla

birlikte bireyler ve örgütler arasındaki uyumu ifade eden kişi-örgüt uyumu ve nihayetinde bir çalışanın işini veya işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan memnun edici veya olumlu duygusal durumu ifade eden iş tatmini, çalışanların çalıştıkları örgüte, yaptıkları işe, birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarına, emir ve talimatlarına uydukları yöneticilere karşı tutum ve davranışlarına yön veren örgütler açısından kilit öneme sahip kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışan, örgüt ve yöneticiler nezdinde farklı odaklardan önem taşımaları nedeniyle çalışmamıza konu olan örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini bir bakanlığın merkez teşkilatı birimlerinde çalışan bilişim uzmanları yani özel olarak seçilmiş bir çalışan grubu örnekleminde araştırma değişkenleri olarak kullanılmış ve aralarındaki ilişki elde edilen bulgular kapsamında ortaya konmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatminine etkisi de incelenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, örgütsel bağlılık ile kişi-örgüt uyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, örgütsel özdeşleşme ile kişi-örgüt uyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında ise gene pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu pozitif ve anlamlı ilişkiler değişkenlerin birbirine yakın kavramsal içeriklere sahip olması ve aynı zamanda her birinin çalışanların davranışlarını olumlu yönde etkilemesinden kaynaklanabilmektedir.

Örgütsel bağlılığının örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatminine etkisine bakıldığında; örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve %38,9 oranında açıklayıcı bulunduğu kişi-örgüt uyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve %30,4 oranında açıklayıcı bulunduğu, iş tatmini üzerinde de anlamlı bir etkisinin olduğu ve %21,4 oranında açıkladığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, bilişim uzmanlarının örgütsel bağlılığının artması durumunda örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini düzeylerinin artacağı söylenebilir.

Ayrıca araştırma kapsamında incelenen bilişim uzmanlarında örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Buna göre bilişim uzmanlarının örgütsel bağlılıklarının yüksek, kişi-örgüt uyumlarının iyi, örgütleriyle özdeşleşmiş ve iş tatminlerinin yüksek olduğu rahatlıkla ifade edilebilir.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgili örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş

tatmini değişkenlerinin birbirleriyle pozitif ilişkileri ve birbirleri üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yöneticilere ve örgütlere bu ilişki ve etkileri dikkate alarak çalışanlar için uygun iş koşullarının ve örgüt yapısının oluşturulması yönünde çaba harcamaları tavsiye edilebilir. Bu sayede hem çalışanların bireysel anlamda başarı ve performansı artabilir, hem de örgütün etkinliği ve verimliliği yükseltilebilir. Yönetim yazını, bunun doğal sonucunun başarı olduğunu ifade eder. Gelecek çalışmalar içinse araştırmacılara bu çalışmada ele alınan değişkenleri benzer bir şekilde ama farklı spesifik çalışan grupları örnekleminde ele almaları, ayrıca örgütsel davranış alanında çalışan tutum ve davranışlarını konu edinen farklı değişkenleri de araştırma konusu yapmaları tavsiye edilmektedir. Bu durum, çalışmamızın da geçerlilik ve güvenilirliğine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

- [1] Robbins, S. P & Coulter, M. (2012). *Management*. 11th Edition. New Jersey, Pearson Education Inc.
- [2] Langton, N., & Robbins, S. P. (2006). *Fundamentals of Organizational Behaviour*, Third Canadian Edition.
- [3] Allen, N. J., & 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.
- [4] Davis, K. & Newstrom, J.W. (1989). *Human Behaviour at Work, Organizational Behaviour*, New York, McGraw-Hill, 8. Edition.
- [5] Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- [6] Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press Inc., New York.
- [7] 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(1), 81-94.
- [8] Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- [9] Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 349-360.
- [10] Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.
- [11] Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- [12] Myers, K. K., Davis, C. W., Schreuder, E. R., & Seibold, D. R. (2016). Organizational Identification: A Mixed Methods Study Exploring Students' Relationship with Their University. *Communication Quarterly*, 64(2), 1-22.

- [13] Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584.
- [14] Vondey, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6(1), 3-27.
- [15] Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., ... & Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction*. *British Journal of Management*, 15(4), 351-360.
- [16] Astakhova, M. N. (2016). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the US and Japan. *Journal of Business Research*, 69(2), 956-963.
- [17] Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- [18] Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- [19] Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed), *Handbook of industrial and organizational psychology* (1297-1343). Chicago. Rand McNally.
- [20] Schwepker Jr., C.H., 2001. Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.
- [21] Alegre, I., Mas-Machuca, M., & Berbegal-Mirabent, J. (2015). Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter?. *Journal of Business Research*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.113>
- [22] Robbins, S. P., Langton, N., (2005), *Fundamentals of Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, Second Canadian Edition, Canada.
- [23] Vecchio, R. P., (1995), *Organizational Behavior*, The Dryden Press, Harcourt Brace Collage Publishers, Third Edition, Orlando.
- [24] Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- [25] Russ, F. A., & McNeilly, K. M. (1995). Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: The moderating effect of experience, gender, and performance. *Journal of Business Research*, 34(1), 57-65.
- [26] Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
- [27] Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- [28] Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- [29] Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinsky, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- [30] Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 185-195.