

YÖNETİCİLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ VE ROL STRES KAYNAKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER: YAPISAL DENKLEM MODELİYLE BEYAZ ET SEKTÖRÜNDE BİR ALAN UYGULAMASI

Cüneyt AKAR*

Y. Tansoy YILDIRIM**

Öz:

Bu çalışmada beyaz et sektöründe yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Pilot bölge olarak seçilen Bandırma'daki beş büyük firmanın yöneticilerine uygulanan anket yoluyla veriler toplanmış ve yapısal denklem modeliyle analiz edilerek sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda Beyaz Et Sektöründe çalışan yöneticilerin yüksek duygusal bağlılığa sahip oldukları bulunmuştur. Ayrıca sektörde normatif bağlılık yüksek, devam bağlılığı düşük çıkmıştır. Devam bağlılığının düşük olması, yöneticilerin sektörde başka iş bulma açısından kendilerine güvenlerinin olduğunu göstermektedir. Rol belirsizliği ve rol çatışması sektörde çalışan yöneticilerde düşük çıkmıştır. Bu sonuç sektörde çalışmakta olan yöneticilerin rol stres kaynaklarının düşük olduğunu, iş tanımlarının, görev ve sorumluluklarının açık ve net olduğunu ortaya koymaktadır. Yöneticilerin İş tatmininin ise çok iyi seviyede olmadığı sonucuna varılmıştır. Çalışma sonunda rol çatışması ve rol belirsizliği gibi rol stres kaynaklarının iş tatminini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş tatmininin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık gibi üç tip örgütsel bağlılıkla da pozitif yönlü doğrudan ilişkisi olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, İş tatmini, Rol belirsizliği, Rol çatışması, Yapısal Denklem Modeli

* Yrd.Doç.Dr., Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sayısal Yöntemler ABD, cuneytakar2000@hotmail.com

** Öğr.Gör., Balıkesir Üniversitesi, Bandırma Meslek Yüksekokulu, Yönetim-Organizasyon ABD, tansoy@hotmail.com

**THE RELATIONSHIPS AMONG ORGANIZATIONAL COMMITMENT,
JOB SATISFACTION AND ROLE STRESSORS OF MANAGERS: AN
AREA APPLICATION IN WHITE MEAT (POULTRY and FISH)
SECTOR WITH STRUCTURAL EQUATION MODEL**

Abstract:

In this study, the relationships between organizational commitment, job satisfaction and role stressors of managers are investigated in white meat sector. The data are collected by survey that is applied to the managers of five big companies cited in Bandirma. Data are analyzed with structural equation model. As a result of the analyses, it is found that managers who work in white meat sector have affective commitment. It is also found that normative commitment is high and continuance commitment is low in the sector. Low continuance commitment shows that managers have confidence to find another job in white meat sector. Role ambiguity and role conflict of managers are found low in the sector. It means that role stressors of managers are low and duties and responsibilities of managers' work are very clear. It is also found that managers' job satisfaction is not expected level in white meat sector. The results show that role ambiguity and role conflict affect job satisfaction negatively. Results also show that job satisfaction is directly and positively related with affective commitment, continuance commitment and normative commitment.

Keywords: Organizational commitment, Job satisfaction, Role ambiguity, Role conflict, Structural equation model

GİRİŞ

Örgütlerin başarılarındaki en önemli faktörlerden biri işgücüdür. Örgütler, beşeri sermayeleri olan çalışanlarının üstün performansları sayesinde kaliteli ürünler, yüksek satışlar, yüksek kar ve yatırım fırsatı yakalayabilirler. Bu nedenle bütün örgütler kurumsal hedeflere bağlı, örgütüne sadık, kendisini örgütün bir parçası olarak gören, örgütte çalışmaktan mutlu ve çalışmaya devam etmekte istekli olan, çalışma ortamında işinin gereklerini ve kendinden beklenenin ne olduğunu açıkça bilen, kendinden bekleneni verebilen roller üstlenen çalışanlara sahip olmak isterler. Yönetim ve organizasyon literatüründe yukarıda sayılan bütün bu özellikleri karşılayan kavramlar örgütsel bağlılık, iş tatmini, rol çatışması ve rol belirsizliğidir. Bütün bu kavramlar birbiriyle ilişkili olabilecek birbirini pozitif veya negatif yönlü etkileyebilecek nitelik taşırlar. Bu ilişkilerin yönünün ve gücünün belirlenmesi örgütün vereceği bazı önemli kararları, uygulayacağı isabetli insan kaynakları politikalarını doğrudan etkileyebilir. Öte yandan değişik kültürler ve değişik sektörlerde incelenen değişkenler arasındaki ilişkilerin farklılık göstermesi muhtemeldir ve doğaldır. İlgili kültürdeki insanların kişilik yapıları, yetiştirilme biçimleri, aile yapıları, algılama biçimleri yine ilgili sektördeki rekabet, iş yapma biçimi, nitelikli eleman sayısı vb. gibi faktörler ilişkilerin yönünü etkileyebilecek hatta farklı sonuçların çıkmasına yol

açabilecek niteliktedir. Bir Avrupa ülkesi ile bir Afrika ülkesindeki işletme çalışanlarının; ya da otomotiv sektörüyle bilişim sektörü çalışanlarının örgüt içindeki sosyal davranışları, psikolojik algılamaları farklı olabilir.

Bu çalışmada Yousef (2002)'ın Birleşik Arap Emirliklerinde yapmış olduğu çalışmanın bir benzeri beyaz et sektöründe gerçekleştirilmiştir. Sektörün çok yoğun faaliyette bulunduğu Bandırma bölgesindeki 5 büyük işletmenin yönetici kademesindeki çalışanlarının örgütsel bağlılık, iş tatmini, rol çatışması ve rol belirsizliği değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlenmeye çalışılmıştır. İşletmelerdeki yöneticilerden anket yoluyla veriler toplanmıştır. Veriler, bu şekildeki değişkenlerin karşılıklı ilişkilerini test etme konusunda en güçlü modellerden biri olan yapısal denklem modeliyle çözülmüştür. Çalışmanın literatüre temel katkısı beyaz et sektöründe Türkiye'de bu değişkenler arasındaki ilişkiyi yapısal denklem modeliyle inceleyen ilk çalışma olmasıdır.

Çalışma iç düzeni şu şekilde tasarlanmıştır. İkinci bölümde örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları hakkındaki teorik çerçeve incelenmiştir. Üçüncü bölümde gerçekleştirilen ampirik çalışmanın metodolojisi açıklanmıştır. Dördüncü bölümde çalışma sonucunda elde edilen bulgular sunulmuş ve tartışılmıştır. Sonuç bölümünde ise bulgular ışığında sonuçlar ortaya konmuştur.

I) TEORİK ÇERÇEVE

Bu bölümde aralarındaki ilişkileri ampirik olarak test edeceğimiz, iş tatmini, örgütsel bağlılık, rol stres kaynakları (rol belirsizliği, rol çatışması) kavramları açıklanacak ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin teorik alt yapısı ilgili literatür incelenerek tartışılacaktır.

İş tatmini kavramı literatürde değişik ifadelerle tanımlanmış olsa da tanımların ortaya koyduğu ana fikir konusunda genel bir uzlaşma sağlanmıştır. Smith, Kendal ve Hulin (1969) iş tatminini çalışanın işin geneli veya belirli bir parçasıyla ilgili beslediği olumlu duygular olarak tanımlamışlardır. Locke (1976) ve Odom vd (1990) ise bu tanımları yaparken çalışanların işine karşı yalnızca olumlu değil, aynı zamanda olumsuz hislerinin de dikkate alınması gerektiğini ifade etmişlerdir. Literatürdeki diğer bütün tanımlar da yukarıdaki iki temel tanıma uygun olarak yapılmıştır.

Örgütsel bağlılık ise son dönemlerde örgütteki bütün çıktılarını az ya da çok düzeyde etkilemesi nedeniyle üzerinde önemle durulan bir kavram olmuştur. Örgütsel bağlılık için yapılan tanımların içeriği ise oldukça geniş bir yelpaze göstermektedir. Grusky (1966)'ye göre örgütsel bağlılık çalışanın örgüte olan bağının güçlülük seviyesidir. Örgütsel bağlılık Mowday vd. (1979) tarafından çalışanların örgütte kalmak için duydukları güçlü duygular, örgüt amaçlarına inanma ve örgüt hedefleri için gayret sarf etme olarak tanımlanmıştır. Bateman ve Strasser (1984)'e göre ise örgütsel bağlılık çalışan ve örgüt arasındaki algılanan uyumdur. Drummond (2000)'a göre örgütsel bağlılık psikolojik açıdan bütünleşmeyi, özdeşleşmeyi ve istikrarı sağlama;

davranışa yön verme fonksiyonlarıdır. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmaların hemen hemen tümü 3 farklı tip örgütsel bağlılıktan bahsetmektedir. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990:3).

Duygusal bağlılık, çalışanları örgüte duygusal açıdan yakınlaştıran ve onları çalıştıkları örgütün bir parçası oldukları için mutlu olmalarını sağlayan bağlılık tipidir (Wiener,1982:423-424). Meyer ve Allen (1991)'e göre duygusal bağlılık çalışanın kendisini örgüt içinde tanımlayabilirliğini ve örgüte katılımını ifade etmektedir. Duygusal bağlılığa sahip bir çalışan kendisini örgütüne ait ve onun bir parçası olarak hissettiğinden, bu örgütte bulunmaktan büyük bir mutluluk duyar ve örgütten ayrılmayı düşünmez (Meyer ve Herscovitch, 2001; Ketchland,1998).

Devam bağlılığı çalışanların örgütten ayrılma maliyetlerinin kendileri için yüksek olacağı düşüncesiyle örgütte kalmaya devam etmeleri şeklinde tanımlanabilir. Örgütteki kişiler başka iş bulamama, arkadaşlarından ayrılmama isteği, emeklilik imkanları, başka yerleşim birimine taşınmayı istememe, ailevi durum, kazanç kaybı gibi; sosyal, psikolojik ve ekonomik nedenlerle devam bağlılığı sergileyip örgütte kalmayı sürdürürler (Allen ve Meyer, 1990;Allen ve Grisafe, 2001).

Normatif bağlılık çalışanın örgütüne karşı sorumluluk duygusu beslemesi ve bu sorumluluklar nedeniyle gerçekleştirmesi gereken görevleri olduğunu düşünmesi; bu nedenle de örgütte kalma zorunluluğu hissettiği bağlılık türüdür (Rowde, 2000). Bu durum kişinin örgütüne duyduğu sadakat normlarıyla açıklanabilir (Wasti, 2000).

Rol stres kaynakları literatürde rol belirsizliği ve rol çatışması olarak iki farklı biçimde ele alınmaktadır. Rizzo vd. (1970)'ya göre rol belirsizliği çalışanın işiyle ilgili kendisinden beklenenlerin neler olduğunun açık olmadığı durumu, rol çatışması ise kişilerin örgüt içinde algıladıkları rolleri ile kendilerinden beklenen roller arasındaki uyumsuzluğu ifade eder. Örgüt içinde çalışanlar için rol belirsizliği ve rol çatışması algılaması yüksekse çalışanlarda strese neden olur. Bu da örgütte bir çok çıktıyı etkileyebilecek olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Yukarıda açıklanan kavramlar arasında nasıl ilişkiler olduğu bunların birbirlerini nasıl etkiledikleri literatürde araştırılan konulardan biri olmuştur. İş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların büyük bir bölümü bu iki değişken arasında negatif bir ilişki bulmuştur. Rol stres kaynakları artarsa beklenen iş tatminin azalmasıdır. Bedeian ve Armenakis (1981), Fisher ve Gitelson (1983), Behrman ve Perreault (1984), Abdalla (1991), Babakus (1996), Gregson ve Wendell (1994), Sin (1997), Jamal (1997) ve Yousef (2000) çalışmalarında iş tatmini ile rol stres kaynakları arasında negatif yönlü ilişki bulmuşlardır. Öte yandan az sayıda farklı sonuç ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur. Babin ve Boles (1998) iş tatmini rol çatışması arasında negatif yönlü ilişki bulmuşlar ancak iş tatmini ile rol belirsizliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ortaya koyamamışlardır. Hartenian vd . (1994) rol çatışması ile iş tatmini arasında negatif ilişki; rol belirsizliği ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki bulmuşlardır.

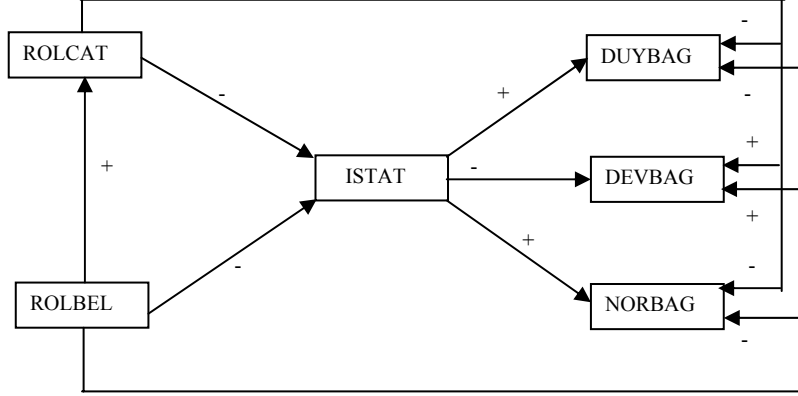
İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalarda iş tatminin değişik örgütsel bağlılık tipleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Genel olarak bu iki değişken arasında genellikle istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler ortaya konulmuştur. Jenkins ve Thomlinson (1992) duygusal bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif, devam bağlılığı ve iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki belirlemiştir. DeCotiis ve Summers (1987), Hellman ve McMillan (1994), Sagar (1994), Jamal ve Badawi (1995), Harrison ve Hubbard (1998), Bhuian ve Abol-Muhmin (1997), Yavaş ve Bodur (1999), Yousef (2001) ve Yousef (2002) iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. İşinden tatmin olan bir çalışanın örgütsel bağlılığının da fazla olması beklenen bir durumdur.

Örgütsel bağlılık ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkinin belirlenmesiyle ilgili yapılan çalışmaların bulguları bu konuda bir tartışma olduğuna işaret etmektedir. Oliver ve Brief (1977), Fischer ve Gitelson (1983), Zahra (1985), Babakus vd. (1996) ve Yousef (2002) örgütsel bağlılık ile rol çatışması ve rol belirsizliği arasında negatif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Öte yandan Agarwal ve Ramaswami (1993) rol belirsizliğinin duygusal bağlılığı negatif yönlü etkilediği, rol çatışmasının ise duygusal bağlılığa bir etkisi olmadığı sonucuna varmışlardır. Hartenian vd. (1994) rol çatışması ve örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki, rol belirsizliği ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir. King ve Sethi (1997) rol stres kaynakları ile duygusal bağlılık arasında negatif ilişki, devam bağlılığı ile pozitif ilişki bulmuşlardır.

Sunulan teorik çerçeveye uygun olarak Yousef (2002)'in çalışmasında test ettiği aşağıdaki hipotezler beyaz et sektöründeki yöneticilerden toplanan veriler kullanılarak bu çalışmada test edilmiştir.

- H1:** Rol çatışması ve rol belirsizliği iş tatminini doğrudan negatif yönde etkiler
- H2:** Rol çatışması doğrudan duygusal bağlılık ve normatif bağlılığı negatif yönde devam bağlılığını pozitif yönde etkiler.
- H3:** Rol belirsizliği doğrudan duygusal bağlılık ve normatif bağlılığı negatif yönde devam bağlılığını pozitif yönde etkiler.
- H4:** İş tatmini rol çatışmasının duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa etkisine aracılık eder.
- H5:** İş tatmini rol belirsizliğinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa etkisine aracılık eder.
- H6:** İş tatmini duygusal ve normatif bağlılığı doğrudan pozitif yönde etkiler.
- H7:** İş tatmini devam bağlılığını doğrudan negatif yönde etkiler.

Bu hipotezleri test etmek için kullanılan teorik model Şekil 1'de gösterilmiştir. Şekil 1 rol çatışması, rol belirsizliği, iş tatmini ve değişik tiplerdeki örgütsel bağlılık değişkenleri arasında doğrudan ve dolaylı ilişkileri göstermekte ve ilişkilerin yönü açısından teorik beklentilerimizi matematiksel işaretlerle (+,-) ortaya koymaktadır.



Şekil : 1
Teorik Model

II) METODOLOJİ

Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiyi araştıran bu çalışmada; beyaz et üretim sektörünün önde gelen coğrafi bölgelerinden biri olan Bandırma pilot bölge seçilerek, bu sektörde faaliyette bulunan 5 büyük işletmenin çeşitli kademelerdeki yöneticilerine 48 soruluk bir anket uygulanmıştır. İlgili işletmelerin yöneticilerine dağıtılan 200 adet anketten bazıları çeşitli nedenlerle cevaplanmamış, bazıları da eksik cevaplandığı için değerlendirilmeye alınmamıştır. Sonuç olarak çalışmaya dahil edilen anket sayısı 116 adettir. Buradan da anket geri dönüş oranı %58 olarak hesaplanmıştır. Örneklemin temel demografik özellikleri Tablo : 1’de gösterilmiştir. Bu tabloya göre anketi cevaplayan yöneticilerin % 65,5’i erkek, % 34,5’i bayandır. Yaş profiline göre ise deneklerin % 71,6’sı 35 yaşından daha genç, % 24,1’i 35 ve 45 yaş arası, % 4,3’ü ise 45’den daha yaşlıdır. Eğitim düzeylerine göre ise yöneticilerin büyük bir kısmının üniversite mezunu olduğu gözlenmektedir. Örnekleimde üniversite mezunlarının oranı % 66,4, lise mezunlarının oranı %25’dir. Bunların yanında anketi cevaplayanların % 0,9’u doktora, % 5,2’si yüksek lisans sahibidir. %2,6’lık kısım ise ilköğretim mezunudur.

A) Değişkenlerin Ölçümü

Çalışmada yöneticilere uygulanan anket formu; iş tatmini, rol belirsizliği, rol çatışması ve örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) değişkenlerini ölçmek için tasarlanmıştır.

İş tatminini (İSTAT) ölçmek için Hackman ve Oldham (1974)’ın geliştirdikleri ölçek temel alınmıştır. Buna göre iş tatminini ölçmek için cevaplayıcılara 9 adet ifadeye katılma dereceleri sorulmuştur. Bu ifadelerden bazıları “Genel olarak işimden

memnunum”, “Sık sık işimden ayrılmayı düşünüyorum”, “Kurumumda yaptığım işi geliştirme fırsatı verilmektedir” “Amirim bana birey olarak saygı gösterir.” olarak sıralanabilir. Anketi cevaplayanların ifadelere katılma düzeyleri 5-Kesinlikle Katılıyorum 4- Katılıyorum 3- Çekimserim 2- Reddediyorum 1- Kesinlikle Reddediyorum şeklinde 5’li Likert ölçeğiyle ölçülmüştür. Olumsuz ifadelerin kodlamaları ters çevrilerek ortalama alındığında iş tatminini gösteren özet bir skora ulaşılmıştır. Ayrıca iş tatmini ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alfa değeriyle ölçülmüştür. Elde edilen 0,81 değeri ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Rol belirsizliği (ROLBEL) Rizzo vd. (1970)’nin geliştirmiş oldukları ölçekle ölçülmüştür. Bu ölçek 6 ifadeyi içeren bir ölçek olmasına rağmen çalışmada ifadelerden biri ölçeğin güvenilirliğini azalttığından değerlendirme dışında bırakılmıştır. Cevaplayıcıların katılma düzeylerinin sorulduğu bu ifadelerin bazıları şunlardır: “İşimi yaparken sorumluluklarımın neler olduğunu biliyorum”, “İşimde açıkça belirlenmiş ve planlanmış hedefler bulunmaktadır” İşimi yaparken ne kadar yetkim olduğunu biliyorum”. Anketi cevaplayanların ifadelere katılma düzeyleri 1-Kesinlikle Katılıyorum 2- Katılıyorum 3- Çekimserim 4- Reddediyorum 5- Kesinlikle Reddediyorum şeklinde 5’li Likert ölçeğiyle ölçülmüştür. Burada elde edilen ortalama skor rol belirsizliğinin bir göstergesi olarak kullanılabilir ve elde edilen ortalama skorun büyük olması (genellikle 3’den büyük olması) rol belirsizliğinin fazla olması anlamına gelir. Ölçeğin güvenilirlik değeri 0,74 olarak hesaplanmıştır.

Rol çatışması (ROLCAT) da Rizzo vd. (1970)’nin geliştirdikleri ölçekle ölçülmüştür. Bu ölçekte de 8 adet ifade bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; “İşimi yaparken gereksiz şeylerle uğraşıyorum.”, “İşimi birbirine zıt politikalar altında yapıyorum.”, “İşimde yeterli işgücü olmadan bazı görevleri yerine getirmem isteniyor.” olarak gösterilebilir. Anketi cevaplayanların ifadelere katılma düzeyleri 5-Kesinlikle Katılıyorum 4- Katılıyorum 3- Çekimserim 2- Reddediyorum 1- Kesinlikle Reddediyorum şeklinde 5’li Likert ölçeğiyle ölçülmüştür. Ortalama sonucun büyük olması (genellikle 3’den büyük olması) rol çatışmasının da büyük olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirliği 0,90 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel bağlılık ise Meyer ve Allen’in (1991) geliştirdikleri ölçek temel alınarak ölçülmüştür. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık (DUYBAG), devam bağlılığı (DEVBAĞ) ve normatif bağlılık (NORBAG) tipleri için ayrı ayrı ifadeler ankete dahil edilmiş ve cevaplayıcılardan katılma düzeylerini belirtmeleri istenmiştir. Duygusal bağlılık için 8, devam bağlılığı için 5 ve normatif bağlılık için 7 adet ifade bulunmaktadır. Her 3 bağlılık tipi için de 5’li Likert ölçeği kullanılmış ve seçenekler 5-Kesinlikle Katılıyorum 4-Katılıyorum 3-Çekimserim 2-Reddediyorum 1-Kesinlikle Reddediyorum şeklinde tasarlanmıştır. Duygusal bağlılık için sorulan ifadelerden bazıları; “Kendimi duygusal olarak kurumuma bağlı hissediyorum.” “Bu kurumda çalıştığımı başkalarına söylemekten gurur duyuyorum” şeklindedir. Devam bağlılığını ölçmek için sorulan ifadeler örnek olarak; “Bu kurumdan ayrılmaya karar versem

hayatımda çok fazla şey bozulur”, Bu işyerinde çalışmaya devam etmemin sebebi başka işte bu kadar kazanamayacağımı düşünmemdir.” gösterilebilir. Normatif bağlılık için sorulan ifadelerin bazıları şunlardır: “Bu kurumdaki insanlara olan sorumluluklarımdan dolayı şu an işten ayrılmak yanlış olur.” “Bu kurum sadakatimi hak ediyor.” Duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ölçeklerinin güvenilirlik değerleri sırasıyla 0,91; 0,80 ve 0,72 olarak hesaplanmıştır. Bağlılık tipleri için ortalama değerlerin yüksek olması bağlılığın da yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo : 1
Örneklemin Demografik Özellikleri

Karakteristik	Frekans	Oran(%)
<i>Cinsiyet</i>		
Erkek	76	65,5
Bayan	40	34,5
<i>Yaş</i>		
35'den küçük	83	71,6
35-45 arası	28	24,1
45'den büyük	5	4,3
<i>Eğitim Düzeyi</i>		
İlköğretim	3	2,6
Lise	29	25
Üniversite	77	66,4
Yüksek Lisans	6	5,2
Doktora	1	0,9
<i>İşletmede Çalışma Süresi</i>		
5 yıldan az	55	47,4
5-10 yıl arası	42	36,2
10 yıldan fazla	19	16,4
<i>Yöneticilik düzeyi</i>		
Üst kademe	9	7,8
Orta kademe	38	32,8
Alt kademe	69	59,5
<i>Medeni Durum</i>		
Evli	68	58,6
Bekar	45	38,8
Diğer	3	2,6

Şekil : 1’de gösterilen teorik modeldeki birden çok değişkenin birbirleriyle doğrudan ya da dolaylı ilişkisini bütünlük olarak inceleyebilmek için kullanışlı bir istatistiksel yöntem olan yapısal denklem modeli kullanılmıştır.

III) BULGULAR

Çalışmada ilk olarak yöneticilere yöneltilen anket sorularına verilen cevaplar düzenlenerek sektördeki iş tatmini, örgütsel bağlılık, rol çatışması ve rol belirsizliği için ortalama skorlar belirlenmiştir. Bu ortalama değerler Tablo : 2’de özetlenmiştir. Buna göre sektörün ortalama duygusal bağlılık skoru 3,946 olarak belirlenmiştir.ⁱ Bu skor beyaz et sektöründe yöneticilerin yüksek duygusal bağlılığa sahip olduklarının bir göstergesidir. Benzer sonuç normatif bağlılık için de elde edilmiştir. Ortalama normatif bağlılık skoru 3,633 olarak hesaplanmıştır. Yine bu sonuç da sektörde normatif bağlılığın yüksek olduğunu göstermektedir. Devam bağlılığına ilişkin skor ise 2,725 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç sektörde devam bağlılığının düşük olduğunu göstermektedir. Devam bağlılığının düşük olması; beyaz et sektöründeki yöneticilerin çalıştıkları işletmelerdeki işlerini kaybetmeleri durumunda çaresiz olmadıklarını, rahatlıkla yeni bir iş bulabileceklerini, kendileri için başka alternatiflerin olduğunu düşüncelerinden kaynaklanmaktadır. Elde edilen skora göre, sektördeki yöneticilerin başka iş bulma açısından kendilerine güvenlerinin tam olduğunu düşünmek yanlış olmayacaktır.

Rol çatışması için ortalama skor 2,730 olarak belirlenmiştir.ⁱⁱ Bu skor sektörde rol çatışmasının düşük seviyede olduğunu göstermektedir. Rol belirsizliği için hesaplanan ortalama skor ise 1, 889’dur.ⁱⁱⁱ Yine rol belirsizliği seviyesi de beyaz et sektörü için düşük seviyededir. Bu skorlar sektördeki yöneticilerin rol stres kaynaklarının düşük olduğunu, iş tanımlarının, görev ve sorumluluklarının açık ve net olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo : 2
Değişkenlere İlişkin Bazı Merkezsel Eğilim Ölçüleri

	DUYBAG	DEVBAG	NORBAG	ROLCAT	ROLBEL	İSTAT
Gözlem Sayısı	116	116	116	116	116	116
Ortalama	3,9466	2,7259	3,6333	2,7304	1,8899	3,6179
Medyan	4,0000	2,6000	3,7143	2,6250	2,0000	3,5556

DUYBAG: Duygusal Bağlılık

DEVBAG: Devam Bağlılığı

NORBAG: Normatif Bağlılık

ROLCAT: Rol Çatışması

ROLBEL: Rol belirsizliği

İSTAT: İş tatmini

İş tatmini için elde edilen ortalama skor 3,617 olarak hesaplanmıştır.^{iv} Bu skor sektör iş tatmininin kritik skor olan 3'den biraz daha iyi olduğunu göstermekle beraber, çok iyi seviyede olmadığına da vurgu yapmaktadır. Nitekim Tablo : 2'de de görülebileceği gibi ortalama dışında bir başka merkezi eğilim ölçüsü olan medyan değeri (3,555) daha da küçük olup kritik değere daha yakındır.

Şekil : 1'de gösterilen teorik model, yapısal denklem modeli kullanılarak test edilmeye çalışılmıştır. Modeldeki değişkenler arasındaki karşılıklı doğrudan veya dolaylı ilişkileri belirleyebilmek için model patika katsayıları incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo : 3'de sunulmuştur. Burada öncelikle Şekil : 1'de görülen teorik model analiz edilmiştir. Bu modelin sonuçları incelendiğinde uyum iyiliği testlerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğunu görmek mümkündür. χ^2 / Serbestlik derecesi kriteri 1,567 olarak hesaplanmıştır. Literatürdeki ampirik çalışmalarda bu kriterin 3'den küçük olması istenmektedir. Fazlalık Uyum İndeksi (Incremental Fit Index, IFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI) ve Normlandırılmış Uyum İndeksi (The Normed Fit Index, NFI) uyum iyiliği istatistiklerinin ise 0,90'dan büyük ve mümkün olduğunca 1'e yakın olması ampirik çalışmalarda uyumun iyiliği için istenen bir sonuçtur. Model sonuçlarına göre bu uyum iyiliği istatistiklerinin üçü de kabul edilebilir düzeylerdedir. Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı (Root Mean Square Error to Approach, RMSEA) istatistiğinin ise 0,10 dan küçük olmak koşuluyla mümkün olduğunca sifıra yakın olması istenmektedir. Model çözümünde elde edilen değer (0,07) bu kriteri de sağlamaktadır. Uyum iyiliği kriterlerinin kabul edilebilir olduğu teorik modelimizde bazı patika katsayılarının istatistiksel olarak anlamsız olduğu gözlenmektedir. Bu nedenle ilişki katsayılarının anlamsız olduğu patikaların modelden çıkarılmasıyla model revize edilmiş ve tekrar çözülerek sonuçlar Tablo : 3'de raporlanmıştır. Revize edilmiş yeni model standardize edilmiş patika katsayılarıyla birlikte Şekil : 2'de gösterilmiştir. Revize edilmiş model için de uyum iyiliği testleri kontrol edilmiş, bütün istatistiklerin (NFI dışında) teorik modele göre daha iyi sonuçlar verdiği gözlemlenmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve istatistiksel anlamlılığını kontrol edip yorumlayarak teorik çerçevede ortaya konan hipotezlerin geçerliliğini test etmek için patika katsayıları incelenmiştir. Tablo : 3'de sunulan bu patika katsayılarına göre; Rol çatışması ve rol belirsizliği iş tatminini doğrudan olarak negatif yönde etkilemektedir. Rol çatışması ve rol belirsizliğinden iş tatminine giden patika katsayılarının negatif ve istatistiksel olarak hem teorik hem de revize edilmiş modelde anlamlı olması, H1 hipotezimizi destekleyen bir sonuç olarak değerlendirilmelidir.

H2 ve H3 hipotezimizi test edebilmek amacıyla rol çatışması ve rol belirsizliği ile örgütsel bağlılık arasındaki patikaların katsayıları incelenmiştir. İlgili patika katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığından H2 ve H3 hipotezimizi destekleyen sonuçlara ulaşamamıştır. Başka bir deyişle, rol çatışması ve rol

belirsizliğinin örgütsel bağlılık tipleri üzerinde doğrudan etkisi olduğuna yönelik kanıt elde edilememiştir.

İş tatmininin rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel bağlılık tipleriyle arasındaki ilişkiye aracılık ettiği yönündeki H4 ve H5 hipotezlerini test etmek için rol belirsizliği - iş tatmini ve rol çatışması - iş tatmini patika katsayıları incelenmiştir. Her iki patika katsayısı da istatistiksel olarak anlamlı ve negatif değerlerdir. Bu da hipotezlerimizin desteklendiğinin, rol belirsizliği ve rol çatışmasının örgütsel bağlılık tipleri üzerinde iş tatmini aracılığı ile doğrudan etkileri olduğunun göstergesidir. Örneğin rol belirsizliği ve rol çatışma algılaması yüksek olan bir yönetici daha düşük bir iş tatminine sahip olacak bu da örgüte olan duygusal bağlılığını azaltacaktır.

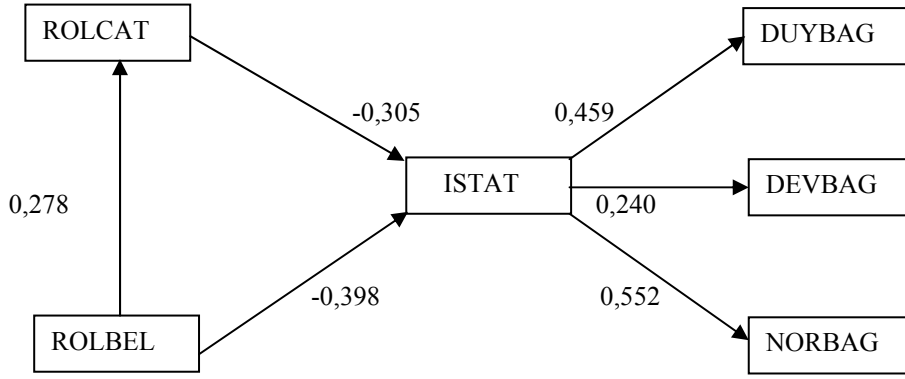
Tablo : 3
Teorik ve Revize Edilmiş Model için Patika Katsayıları ve Uyum İyiliği Testleri

Patika	Revize Edilmiş Model	Teorik Model
ROLCAT ← ROLBEL	0,278*	0,278*
ISTAT ← ROLCAT	-0,305*	-0,305*
ISTAT ← ROLBEL	-0,398*	-0,398*
DUYBAG ← İSTAT	0,459*	0,476*
DEVBAG ← İSTAT	0,240*	0,282*
NORBAG ← İSTAT	0,552*	0,622*
DUYBAG ← ROLCAT	-	-0,62
DEVBAG ← ROLCAT	-	0,077
NORBAG ← ROLCAT	-	0,040
DUYBAG ← ROLBEL	-	0,088
DEVBAG ← ROLBEL	-	0,021
NORBAG ← ROLBEL	-	0,110
Uyum İyiliği İstatistikleri		
χ^2 /Serbestlik derecesi	0,798	1,567
IFI	0,998	0,997
NFI	0,969	0,991
CFI	0,998	0,997
RMSEA	0,000	0,07

* %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

H6 hipotezi iş tatmininin duygusal ve normatif bağlılığı pozitif yönde doğrudan etkilediğini öne süren hipotezdir. Bu hipotezi test etmek için kullandığımız iş tatmini-duygusal bağlılık ve iş tatmini-normatif bağlılık patika katsayıları pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu da iş tatminin yüksek olması durumunda duygusal ve normatif bağlılığın da yüksek olacağını göstermektedir.

H7 hipotezi ise iş tatmini ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu öne süren hipotezdir. Bu hipotezi test etmek için kullandığımız iş tatmini-devam bağlılığı patika katsayısı iddianın tersine pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı tahmin edilmiştir. Test edilen bu ilişkinin yönü hakkında literatürde birbiriyle çelişen sonuçlar mevcuttur. Nitekim Yousef (2002) iş tatmini devam bağlılığı ilişkisini negatif yönlü bulmuştur. Hacket vd. (1994), Konovsky ve Cropanzano (1991) ve Withey (1988) de çalışmalarında iş tatmini devam bağlılığı arasında negatif yönlü ilişki bulmuşlar ya da ilişki bulamamışlardır. Öte yandan Mathieu ve Zajac (1990) ise iş tatmini devam bağlılığı ilişkisini pozitif yönlü tahmin etmişlerdir. Sonuçların farklılık göstermesinin sebeplerinden biri seçilen örneklemin veya sektörün farklılığı olabilir. Elimizdeki ampirik sonuca dayanarak Türkiye’de beyaz et sektöründe çalışan yöneticilerin iş tatmini ve devam bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür.



Şekil : 2
Revize Edilmiş Model için Standardize Edilmiş Patika Katsayıları

SONUÇLAR

Beyaz Et sektöründe çalışan yöneticilerin üzerinde yapılan bu araştırmada, yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkileri araştırılmıştır. Bu ilişkileri incelemek için Yapısal Denklem Modeli kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda Beyaz Et sektöründeki yöneticilerin yüksek duygusal bağlılığa sahip oldukları bulunmuştur. Ayrıca sektörde normatif bağlılık yüksek, devam bağlılığı düşük çıkmıştır. Devam bağlılığının düşük olması sonucuna göre, sektörde yöneticilerin başka iş bulma açısından kendilerine güvenlerinin tam olduğunu söyleyebiliriz.

Rol çatışması ve Rol belirsizliği sektör içinde düşük çıkmıştır. Buna göre yöneticilerin rol stres kaynaklarının düşük olduğunu, iş tanımlarının, görev ve sorumluluklarının açık ve net olduğunu ortaya koymaktadır. İş tatmini için elde edilen değer ise ortalamanın biraz üstünde olmakla beraber çok iyi seviyede olmadığına vurgu yapmaktadır.

Bu araştırma kapsamında modelde belirlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünün ve istatistiksel anlamlılığının kontrol edilerek yorumlanması sonucunda rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş tatminini doğrudan negatif yönde etkilediği belirlenmiş, rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel bağlılık tipleri üzerinde doğrudan etkisi olduğuna yönelik bir kanıt elde edilememiştir. Rol belirsizliği ve rol çatışmasının örgütsel bağlılık tipleri üzerinde iş tatmini aracılığı ile dolaylı etkileri olduğu bulunmuştur. Ayrıca, iş tatmininin yüksek olması durumunda normatif bağlılığın da yüksek olacağı ile yöneticilerin iş tatmini ve devam bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Beyaz et sektöründe faaliyette bulunan işletmelerin ve yöneticilerinin başarısını artırmak için yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının ve iş tatmininin artırılması ile rol belirsizliği ve rol çatışmasının azaltılması çalışmalarının süreklilik kazandırılmasına önem verilmelidir.

SONNOTLAR

ⁱ Skorun 3'den büyük olması yüksek bağlılığa işaret etmektedir.

ⁱⁱ Skorun 3'den küçük çıkması rol çatışmasının düşük olduğunu göstermektedir.

ⁱⁱⁱ Skorun 3'den küçük çıkması rol belirsizliğinin düşük olduğunu göstermektedir.

^{iv} Skorun 3'den büyük olması yüksek iş tatminine işaret etmektedir.

KAYNAKÇA

- ABDALLA, I.A. (1991), “Social support and gender responses to job stress in an Arab culture”, *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 6, No: 7, pp. 273-288.
- AGARWAL, S. and RAMASWAMI, S. N. (1993), “Affective organizational commitment of salespeople: an expanded model”, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. XIII, No: 2, pp. 49-70.
- ALLEN, N.J. and GRISAFFE, D.B. (2001), Employee Commitment to the organization and customer reactions: mapping the linkages. *Human Resource Management Review*, Vol. 11, pp. 209-236.
- ALLEN, N.J. and MEYER, J.P. (1990), “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, No: 1, pp. 1-18.
- BABAKUS, E.; CRAVENS, S.W.; JOHNSTON, M. and MONCRIEF, W.C. (1996), “Examining the role of organizational variables in the salesperson job satisfaction model”, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. XVI, No: 3, pp.33-46
- BABIN, B.J. and BOLES, J.S. (1998), “Employee behavior in a service environment: a model and test of potential differences between men and women”, *Journal of Marketing*, Vol. 62, pp. 77-91.
- BATEMON, T.S. and STRASSER, S. (1984), “A longitudinal antecedents of organizational commitment”, *Academy of Management Journal*, Vol. 27, No: 1, pp. 95-112.
- BEDEIAN, A.G. and ARMENAKIS, A.A. (1981), “A path analytic study of the consequences of role conflict and ambiguity”, *Academy of Management Journal*, Vol. 24, No: 2, pp. 417-424.
- BEHRMAN, D.N. and PERRAULT, W.D. Jr. (1984), “A role stress model of the performance and satisfaction of industrial salespersons”, *Journal of Marketing*, Vol. 48, pp. 9-21.
- BHUIAN, S.N. and ABDUL-MUHMIN, A.G. (1997), “Job satisfaction and organizational commitment among ‘guest-worker’ salesforces: the case of Saudi Arabia”, *Journal of Global Marketing*, Vol. 10, No:3, pp. 27-44.
- DECOTIIS, T.A. and SUMMERS, T.P. (1987), “A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment”, *Human Relations*, Vol. 40, No: 7, pp. 445-470.
- DRUMMOND, H. (2000), *Introduction to Organizational Behavior*, Oxford University Press, New York.

- FISHER, C.D. and GITELSON, R. (1983), "A meta-analysis of the correlates of role conflict and role ambiguity", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No: 2, pp.320-333.
- GREGSON, T. and WENDELL, J. (1994), "Role conflict, role ambiguity, job satisfaction and the moderating effect of job-related self-esteem: a latent variable analysis", *Journal of Applied Business Research*, Vol. 10, No: 2, pp. 106-113.
- GRUSKY, O. (1966), "Career mobility and organizational commitment", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 10, No: 4, pp. 488-503.
- HACKET, R.D., BYCIO, P. and HAUSDORF, (1994), "Further assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, pp. 15-23.
- HACKMAN, J. R. and OLDFHAM, G. R. (1974), "The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the evaluation of Job Design Projects", *Technical Report*, No: 4, Department of Administrative Sciences, Yale University.
- HARRISON, J.K. and HUBBARD, R., (1998), "Antecedents to organizational commitment among Mexican employees of a US firm in Mexico", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 138, No: 5, pp.609-623.
- HARTENIAN, L.S.; HADAWAY, F.J. and BADOVICK, G.J., (1994), "Antecedents of role perceptions: a path-analytic approach", *Journal of Applied Business Research*, Vol. 10, No: 2, pp. 40-50.
- HELLMAN, C. and MCMILLAN, W.L., (1994), "Newcomer socialization and affective commitment", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 134, No: 2, pp.26-27.
- JAMAL, M. and BADAWI, J., (1995), "Job stress, type 'A' behavior and employees' wellbeing among Muslim immigrants in North America: a study in workforce diversity", *International Journal of Commerce & Management*, Vol. 5, No: 4, pp. 6-23.
- JENKINS, M. and THOMLINSON, R. P., (1992), "Organizational commitment and job satisfaction as predictors of employee turnover intentions", *Management Research News*, Vol. 15, No: 10, pp. 18-22.
- KETCLAND, A. (1998), "The existence of multiple measures of organizational commitment and experience related differences in a public accounting setting", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 10, pp. 112-115.
- KING, R.C. and SETHI, V. (1997), "The moderating effects of organizational commitment on burnout in information systems professionals", *European Journal of Information Systems*, Vol. 6, pp. 86-96.
- KONOVSKY, M.A. and CROPANZANO, R. (1991), "Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, pp. 698-707.

- LOCKE, E.A. (1976), "The nature and causes of job satisfaction", *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL.
- MATHIEV, J.E. and ZAZAC, D.M. (1990), "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment", *Psychological Bulletin*, Vol. 108, pp. 171-194.
- MEYER, J.P. and ALLEN, N.J., (1991), "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 1, pp. 61-89.
- MEYER, J.P. and HERSCOVITCH, L. (2001), "Commitment in the workplace: Toward a general model", *Human Resource Management Review*, 11, pp. 299-326.
- MOWDAY, R.T.; STEERS, R.M. and PORTER, L.W., (1979), "The measurement of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, pp. 224-247.
- ODOM, R.Y.; BOXX, W.R. and DUNN, M.G., (1990), "Organizational culture, commitment, satisfaction and cohesion", *Public Productivity and Management Review*, Vol. 14, No: 2, pp. 157-168.
- OLIVER, R.L. and BRIEF, A.P. (1977), "Determinants and consequences of role conflict and ambiguity among retail sales managers", *Journal of Retailing*, Vol. 53, No: 4, pp. 47-58.
- RIZZO, J.R.; HOUSE, R.J. and LIRTZMAN, S.I., (1970), "Role conflict and ambiguity in complex organizations", *Administrative Sciences Quarterly*, Vol. 15, pp. 150-163.
- ROWDEN, R.W. (2000), "The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment", *Leadership Organizational Development Journal*, Vol. 21, No: 1, pp. 30-35.
- SAGAR, J.K. (1994), "A structural model depicting salespeople's job stress", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 22, pp. 74-84.
- SMITH, P.C.; KENDAL, L.M. and HULIN, C.L., (1969), "The measurement of study of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes", *Rand McNally*, Chicago, IL.
- SIN, L.Y. (1997), "Organizational variables, role stress, and job satisfaction of Hong Kong salesman: a test of two competing models", *International Journal of Management*, Vol. 14, No: 1, pp. 127-139.
- WASTI, A. (2000), "Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bakış", *Türk Psikologları Derneği Yayınları*, ss. 202-224.
- WEINER, Y. (1992), "Commitment in organizations: a normative view", *Academy of Management Review*, Vol. 7, pp. 303-321.

- WITHEY, M. (1988), "Antecedents of value based economic organizational commitment, In S.L. Mcshane (Ed.)", *Proceedings of the Annual Meeting of the Administrative Science Association of Canada: Organizational Behavior*, Vol. 9, pp. 124-133.
- YAVAS, U. and BODUR, M., (1999), "Satisfaction among expatriate managers: correlates and consequences", *Career development International*, Vol. 4, No: 5, pp. 261-269.
- YOUSEF, D. A. (2000), "The interactive effects of role conflict and role ambiguity on job satisfaction and attitudes toward organizational change: a moderated multiple regression approach", *International Journal of Stress Management*, Vol. 7, No: 4, pp. 289-303.
- YOUSEF, D. A. (2001), "Islamic work ethic: a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross cultural context", *Personnel Review*, Vol. 30, No: 2, pp. 152-169.
- YOUSEF, D. A. (2002), "Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: A study from an Arabic cultural perspective", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, No: 4, pp. 250-266.
- ZAHRA, S.A., (1985), "A comparative study of the effect of role ambiguity and conflict on employee attitudes and performance", *Akron Business and Economic Review*, Vol. 6, No: 1, pp. 37-42.