

T.C.
Mersin Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Teftişı Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI
VE
İŞ DEĞERLERİ

Saynur ÖZKAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mersin, 2010

**T.C.
Mersin Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı**

**İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI
VE
İŞ DEĞERLERİ**

Saynur ÖZKAN

Danışman: Doç. Dr. Ayşe BALCI KARABOĞA

YÜKSEK LİSANS TEZİ



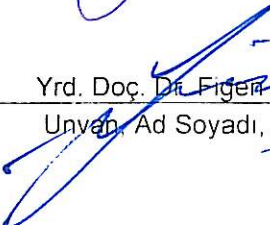
Mersin, 2010



T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ONAY SAYFASI FORMU

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Saynur OZKAN tarafından hazırlanan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığı ve İş Değerleri başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından Ana Bilim / Ana Sanat Dalında YÜKSEK LİSANS / SANATTA YETERLİK / DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başarılı	Başarısız		
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Başkan	 Doç. Dr. F. Ayşe BALCI KARABOĞA Unvan, Ad Soyadı, İmza (Danışman)
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Üye	 Yrd. Doç. Dr. Sıdıka GİZİR Unvan, Ad Soyadı, İmza
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Üye	 Yrd. Doç. Dr. Figen KILIC Unvan, Ad Soyadı, İmza

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

29/6/2010

Prof. Dr. Mustafa AKSAN
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



ÖNSÖZ

Bir tutam sabır, bir tutam endişe, bir tutam sakinlik, iki tutam uyum, iki tutam özveri, üç tutam kararlılık, beş tutam gayret, bolca akıl, bir bardak güzellik, beş kaşık sorumluluk, hepsi karıştırılıp kaynatılır. İşte size hep hayranlıkla baktığım, onun gibi olabilmek istediğim değerli hocam ve danışmanım sayın Doç. Dr. Ayşe BALCI. Bu süreçte adım adım benimle yürüyen, elimden tutan ve çalışkanlığıyla bana hep örnek olan güzel insan, güzel hocam Doç. Dr. Ayşe BALCI'ya teşekkürü bir borç bilirim.

Tezimin analiz aşamasında çalışmama katkıda bulunan başta Yrd. Doç. Dr. Sıdıka GİZİR'e ve daha sonra da değerli hocalarım Prof. Dr. Adnan ERKUŞ ve Yrd. Doç. Dr. Devrim ALICI ÖZDEMİR'e teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, tez jürisi üyesi Yrd. Doç. Dr. Figen KILIÇ'a katkılarından dolayı teşekkür ederim. Bununla beraber tezimin yazım aşamasında çalışmama katkıda bulunan Bilgisayar Formatör Öğretmeni Osman ŞEFİK ve destekleriyle her zaman yanımda olan sevgili dostlarım Ulaş KAYAPINAR, Vacide ERDOĞAN, Meryem VARLI ve Fahriye ÖZTATAR'a teşekkür ederim.

Bunun yanında yüksek lisans eğitimime başladığım günden bu yana sabır ve anlayışları ile hep yanımda olan annem Emine KARAKUŞ, babam Mehmet KARAKUŞ ve kardeşlerim Ayten KANŞAR, Aynur ve Ayhan KARAKUŞ'a teşekkür ediyorum.

Ayrıca küçük yaşta olmasına rağmen beni anlayarak ders çalışmama izin veren ve ders çalışırken çoğu zaman ihmal ettiğim canım kızım ADA'dan hem özür diliyor hem de anlayışından dolayı kendisine teşekkür ediyorum.

Son olarak yüksek lisans eğitimim süresince benimle her türlü sevinci ve sıkıntıyı paylaşan, çalışmalarımı sağlıklı bir şekilde sürdürebilmem için her türlü ortamı bana sağlayan değerli eşim ve aşkım Ahmet ÖZKAN'a sonsuz teşekkür ederim.

Saynur ÖZKAN

ÖZET

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI VE İŞ DEĞERLERİ

Bu araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş değerleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş değerlerinin okul türü (kamu ve özel), cinsiyet ve branş değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

İlişkisel nitelikte bir çalışma olan bu araştırmada öncelikle Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve Lyons (2009) tarafından geliştirilen “İş Değerleri Ölçeği” Türkçeye çeviri, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının ardından uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Uyarlama çalışması sonucunda “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” nin alt faktörleri “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” olarak, “İş Değerleri Ölçeği” nin alt faktörleri ise “Araçsal-Destekleyici İş Değerleri” “Araçsal-Maddi İş Değerleri”, “İçsel İş Değerleri”, “Sosyal-Özgeci İş Değerleri” ve “Saygınlıkla İlişkili İş Değerleri” olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın örneklemini Mersin ili merkez ilçelerinde yer alan 7 özel ve 22 kamu ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 353 sınıf ve 371 branş öğretmeni oluşturmaktadır. Veriler Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi ve t-testi kullanılarak analiz edilmiştir.

Analizler sonucunda “Duygusal Bağlılık” ile bütün iş değerleri boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır “Devam Bağlılığı” ile iş değerlerinin boyutları arasındaki ilişki açısından bakıldığında ise “Devam Bağlılığı ile “İçsel İş Değerleri” arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır. “Devam Bağlılığı” ve “Araçsal-Maddi İş Değerleri” arasında düşük fakat anlamlı bir ilişki saptanırken, diğer iş

değerleri boyutları ile bu bağıllık türü arasında ilişki bulunamamıştır. Son bağıllık türü olan “Normatif Bağıllık” ile “İçsel İş Değerleri” dışında kalan bütün iş değerleri boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Son olarak, cinsiyet ve okul türüne göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağıllık ve iş değerlerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmıştır. Ancak, branş değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında herhangi bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağıllık, iş değerleri, ilköğretim öğretmenleri

ABSTRACT

**THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK VALUES OF
PRIMARY SCHOOL TEACHERS**

The aim of this research is to determine the relationship between the organizational commitment and work values of primary school teachers. Another/secondary aim of the research is to determine whether the organizational commitment and work values of primary school teachers change or not in terms of their genders, types of school (public and private) that they worked and branches.

In this correlative study, firstly, “The Organizational Commitment Survey” developed by Allen and Meyer (1991) and “The Work Value Survey” developed by Lyons (2009) were made ready to be used after the adaptation study to Turkish language, reliability and validity analyses. After the adaptation study, the components of “The Organizational Commitment Questionnaire” were determined as “Affective Commitment”, “Continuance Commitment” and “Normative Commitment” and the components of “The Work Value Survey” were determined as “Extrinsic-Supportive Work Values”, “Extrinsic-Material Work Values”, “Intrinsic Work Values”, “Social-Altruistic Work Values”, and “Prestige Work Values”.

The participants of the study were 353 classroom and 371 branch teachers working at different 22 public and 7 private primary schools in main districts of the province Mersin. The data were analyzed by using Pearson Product-Moments Correlation Coefficient Analysis and t-test.

The results of the analyses reveal that there is a significant relationship between “Affective Commitment” and all the work value dimensions. Looking at the relationship between the “Continuance Commitment” and work values, there is a highly

positive relationship between “Continuance Commitment” and “Intrinsic Work Values”. Although there is a low but meaningful relationship between “Continuance Commitment” and “Extrinsic-Material Work Value”, there isn’t any relationship between the other work value dimensions and this type of commitment. There is a high relationship between the work values and “Normative commitment” as the last commitment dimension excluding “Intrinsic Work Values”.

Finally, this study reveals that there is a significant difference in teachers’ views in terms of the teachers’ commitment and work value levels considering gender and type of school. However, there seems no difference among the teachers views according to branch valuable.

Keywords: Organizational commitment, work values, primary school teachers.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM: PROBLEM DURUMU	6
I.1. Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık.....	6
I.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	12
I.2.1. Meyer ve Allen’ın Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli.....	12
I.2.2.O’Reilly III ve Chatman’ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	19
I.2.3. Etzioni’nin Örgütsel Katılım Modeli.....	21
I.3. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler (Önceller) ve Sonuçları.....	26
I.4. Değer ve İş Değerleri.....	29
I.5. Değer ve İş Değerleri Sınıflandırmaları.....	40
I.5.1. Gordon Allport’un Değerler Sınıflandırması.....	41

I.5.2. Kluckhohn'un Değerler Sınıflandırması.....	42
I.5.3. Schwartz'ın Değerler Sınıflandırması.....	43
I.5.4. Rokeach'ın Araçsal ve Amaçsal İş Değerleri Sınıflandırması.....	46
I.5.5. Ros, Schwartz ve Surkiss'in İş Değerleri Sınıflandırması.....	49
I.5.6. İşin Niteliği Ölçeği Aracılığıyla Belirlenen İş Değerleri Sınıflandırması (Michigan Üniversitesi).....	49
I.5.7. Hofstede'nin İş Değerleri Sınıflandırması.....	51
I.5.8. O'Reilly, Caldwell ve Chatman'ın İş Değerleri Sınıflandırması.....	54
I.5.9. Yıldız Kuzgun'un İş Değerleri Sınıflandırması.....	55
I.5.10. Super'ın İş Değerleri Sınıflandırması.....	56
I.5.11. Lyons'ın İş Değerleri Sınıflandırması.....	58
I.6. İş Değerlerinin Öncelleri.....	61
I.7. Örgütsel Bağlılık ve İş Değerlerine Yönelik Yapılan Araştırmalar.....	65
I.7.1. Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Konularında Eğitim Örgütlerinde Yapılan Araştırmalar.....	65
I.7.2. Diğer Örgütlerde Yapılan Araştırmalar.....	75
I.7.3. Eğitim Örgütleri ve Diğer Örgütlerin Birlikte Ele Alındığı Araştırmalar.....	88
I.7.4. Örgütsel Bağlılık ile İş Değerlerinin Birlikte Ele	

Alındığı Araştırmalar.....	93
I.8. Araştırma Problemi.....	102
I.8.1. Araştırmanın Alt Problemleri.....	102
I.8.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	102
I.8.3. Sınırlılıklar.....	104
I.8.4. Tanımlar.....	104
II. BÖLÜM: YÖNTEM.....	108
II.1. Araştırmanın Yöntemi.....	108
II.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	108
II.3. Veri Toplama Araçları	110
II.3.1. Ölçeklerin Türkçeye Uyarlanması.....	112
II.3.2. Ölçeklerin Madde Analizleri ve Faktör Yapılarının İncelenmesi.....	115
II.3.2.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Madde Analizleri ve Faktör Yapılarının İncelenmesi.....	116
II.3.2.1. İş Değerleri Ölçeğinin Madde Analizleri ve Faktör Yapılarının İncelenmesi.....	119
II.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması ve Verilerin Toplanması.....	123
II.5. Verilerin Analizi.....	123
III. BÖLÜM. BULGULAR VE TARTIŞMA.....	124
III.1. BULGULAR.....	124

III.1.1. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile İş Değerleri Arasındaki İlişki.....	124
III.1.2. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın ve Erkek Öğretmenlerin “Duygusal”, “Devam” ve “Normatif” Bağlılıkları.....	125
III.1.3. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın ve Erkek Öğretmenlerin İş Değerleri.....	126
III.1.4. Kamu ve Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin “Duygusal”, “Devam” ve “Normatif” Bağlılıkları.....	127
III.1.5. Kamu ve Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Değerleri.....	128
III.1.6. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf ve Branş Öğretmenlerin “Duygusal”, “Devam” ve “Normatif” Bağlılıkları.....	129
III.1.7. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf ve Branş Öğretmenlerin İş Değerleri.....	130
III.2. TARTIŞMA.....	131
III.2.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin “Örgütsel Bağlılığı” ve “İş Değerleri” Arasındaki İlişki.....	131
III.2.1.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin “Duygusal Bağlılığı” ve “İş Değerleri” Arasındaki İlişki.....	131

III.2.1.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin “Devam Bağlılığı” ve “İş Değerleri” Arasındaki İlişki.....	134
III.2.1.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin “Normatif Bağlılığı” ve “İş Değerleri” Arasındaki İlişki.....	136
III.2.1.4. İlköğretim Okullarında Görev Yapan “Kadın ve Erkek” Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Değerleri.....	137
III.2.1.5. Özel ve Kamu İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin “Duygusal”, “Devam” ve “Normatif” Bağlılıkları ile İş Değerleri.....	140
III.2.1.6. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin “Duygusal”, “Devam” ve “Normatif” Bağlılıkları ile İş Değerleri.....	142
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	143
Sonuçlar.....	143
Öneriler.....	146
Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	146
Araştırmacılar İçin Öneriler.....	147
KAYNAKÇA.....	149

EKLER

EK 1: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ'NİN KULLANIMI İLE İLGİLİ

İZİN YAZIŞMALARI

EK 2: İŞ DEĞERLERİ ÖLÇEĞİ'NİN KULLANIMI İLE İLGİLİ İZİN

YAZIŞMALARI

EK 3: ÖLÇEKLERİN UYARLAMA ÇALIŞMALARINDA

KULLANILAN ORJİNAL FORMLARI

EK 4: UYARLAMA ÇALIŞMALARINDAN SONRA ULAŞILAN

ÖLÇEK FORMLARI

EK 5: ÖLÇEKLERİN UYGULANMASINA YÖNELİK MERSİN

VALİLİĞİ İZİN BELGESİ

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1. Etzioni'nin uyum tipleri.....	24
Tablo 2. Eğitim örgütlerinde yapılan ulusal ve uluslararası araştırmalar.....	66
Tablo 3. Diğer örgütlerde yapılan araştırmalar.....	76
Tablo 4. Eğitim örgütleri ve diğer örgütlerin birlikte ele alındığı araştırmalar	88
Tablo 5. Örgütsel bağlılık ile iş değerlerinin birlikte ele alındığı araştırmalar.....	93
Tablo 6. Örneklemin cinsiyet, hizmet yılı, bulunduğu okuldaki hizmet yılı, yaş, branş ve medeni duruma göre dağılımı.....	110
Tablo 7. Örgütsel bağlılık ölçeği maddelerinin faktör yükleri ve korelasyon katsayıları.....	118
Tablo 8. İş değerleri ölçeği maddelerinin faktör yükleri ve korelasyon katsayıları.....	121
Tablo 9. Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki korelasyon değerleri.....	124
Tablo 10. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık puanlarına ilişkin t-testi sonuçları.....	126
Tablo 11. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş değerleri puanlarına ilişkin t-testi sonuçları.....	127
Tablo 12. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul türüne göre bağlılık puanlarına ilişkin t-testi sonuçları.....	128
Tablo 13. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul türüne göre iş değerlerinin alt boyutları puanlarına ilişkin t-testi sonuçları.....	129

Tablo 14. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel bağlılık puanlarına ilişkin t-testi sonuçları.....	130
Tablo 15. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin branşlarına göre iş değerlerinin alt boyutları puanlarına ilişkin t-testi sonuçları.....	130

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No
Şekil 1. Örgütsel bağlılığın genel modeli.....	16
Şekil 2: Örgütsel bağlılık modelinin üç bileşeni (öğesi).....	17
Şekil 3. Bağlılık öncelleri.....	27
Şekil 4: Tutum ve davranışlar arasındaki ilişki.....	35
Şekil 5: On motivasyonel değer türünün birbiri ile ilişkilerinin teorik modeli.....	45
Şekil 6. İşe ilişkin değerler ve tutum süreci.....	48
Şekil 7. İş değerlerinin etkilerine yönelik bir model.....	63
Şekil 8. Örgütsel bağlılık ölçeği faktör analizi çizgi grafiği.....	117
Şekil 9. İş değerleri ölçeği faktör analizi çizgi grafiği.....	120

GİRİŞ

Son dönemlerde hem ulusal hem de uluslararası bağlamda ekonomik ve ticari alandaki gelişmelerin beraberinde getirdiği rekabet durumu, örgütlerin varlıklarını sürdürmelerine tehdit oluştururken diğer taraftan örgüt çalışanlarının tutum ve davranışları üzerinde önemli bir yere sahip olan örgütsel bağlılık faktörünü ön plana çıkarmıştır (Bar-Haim, 2007; Gül, 2008). Artan rekabet koşullarında büyük bilgi birikimi elde eden bireyleri elde tutmak için maddi olanakların yanında onların örgütlerine karşı olumlu bir tutum geliştirmeleri, dolayısıyla da örgütlerine bağlı olmalarını sağlayacak olan ortamın oluşturulması gerekli görülmektedir (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007). Örgütsel bağlılığa yönelik yapılan araştırmalarda, çalışanların işlerinden ve görevlerinden memnun olmalarının sağlanması ve bunun için uygun ortamların oluşturulması örgütlerin yönetim sistemlerinin temel görevlerinden biri olarak görülmekte ve örgütlerin verimliliğini de arttıran bir unsur olarak ele alınmaktadır (Eaton, 2003; Mowday, 1998).

Örgütsel bağlılığın hem çalışanlar hem de örgütler için önemli bir kavram olduğu söylenebilir (Mowday, 1998; Sığı, 2007). Mowday (1998) çalışanlar açısından ele alındığında, çalışanların örgütlerine bağlı olmaları ile yaşamlarını anlamlandırma biçimleri (örneğin kendilerini değerli hissetme algılarını olumlu yönde etkilemektedir) arasında önemli bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Örgütler için ise örgütlerine bağlı çalışanlara sahip olmak, çalışanların performansını arttırırken işgücü devrini ve işe devamsızlığı azaltmak açısından faydalı olmaktadır (Ali ve Al-Kazemi, 2005); Mowday, 1998). Ali ve Al-Kazemi (2005) çalışanların bağlılığının beraberinde bağlı müşteriler oluşmasını sağlaması bakımından işin çıktılarına yönelik katkısının önemini vurgulamaktadır. Çalışanlar ve örgütleri arasındaki örgütsel bağlılık konusu üzerinde duran araştırmalar, bu konu hakkında çok büyük bir alanyazın oluşturacak kadar uzun bir tarihe dayanmaktadır (Mowday, 1998). Türkiye’de ise konuya ilişkin araştırmaların çoğu son yıllarda

yapılmıştır (Gül, 2008). İlgili alanyazında, örgütsel bağlılığı açıklamada yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik değişkenlerin yanı sıra işin özellikleri, grup-lider ilişkileri gibi durumsal değişkenlerin de ele alındığı görülmekle beraber (Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer, Irving ve Allen, 1998; Cohen, 2007) çalışanların işe ilişkin değerleri gibi bireylerin duyuşsal özelliklerine yönelik araştırmaların da son yıllarda ilgi çektiği belirtilmektedir (Judge ve Bretz, 1991; Katherine ve Sutton, 1998).

Özellikle son 50 yılda araştırmacıların endüstri psikolojisi, karşılaştırmalı yönetim ve organizasyonlar arasında iş değerleri ve değerlere ayrı bir önem verdiği görülmektedir. Değerlerin, karar alma süreci ve stratejilerini, çalışanların işe bağlılık ve etkililik, başarı ve yaratıcılık, sadakat, kendini ve başkalarını değerlendirme, başkalarının da haklı olabileceğini kabul etme gibi tutum ve davranışlarının yanısıra örgütsel yapıyı etkilediği de belirtilmektedir (Ali ve Al-Kazemi, 2005). Katherine ve Sutton (1998) bu ilginin nedenlerinden biri olarak iş değerlerine verilen önemin zaman içinde değişmesinden kaynaklandığını belirtmektedirler. Bu ilgiyi görelilik olarak nitelendirilen Katherine ve Sutton, bu göreliliği zamana ve okul türü farklılıklarına dayandırmaktadır (1998). Ali ve Al-Kazemi (2005) ise bu göreliliği okul türü yanında kültürel farklılıklarla da açıklamaktadır. Rokeach (1973) ise değerlerin ve değer sistemlerinin değişimi ve gelişimindeki farklılıkları olgunlaşma, eğitim, terapi, inanç ve kültürel, kurumsal ve teknolojik değişimlerle açıklamaktadır. Günümüzde ise değerlerin insan davranışlarını anlamlandırmadaki önemi üzerinde durulurken, değerleri anlamının araştırmacı ve uzmanlara, olayları yorumlama ve istenilen değişimleri izleme hakkında yararlı ve etkili katkılar sunacağı belirtilmektedir (Ali ve Al-Kazemi, 2005). Hofstede'nin (1984) de belirttiği üzere değerler kültürlerin temel parçalarıdır ve bu nedenle yönetim süreçleri de kültürden kültüre değişebilmektedir. Ancak değerlerin toplum içinde sürekliliği vardır. Böylelikle değerler aracılığıyla davranış öğeleri fark edilebilir, karşılaştırılabilir ve analiz

edilebilirler (Hofstede, 1984). Bu nedenle öne çıkan değerlerin ve sacayaklarının yöneticilerin belirli süreçleri ve olayların gelişimini nasıl ve niçin anladığını da etkilediği göz ardı edilmemelidir (Ali ve Al-Kazemi, 2005).

İş değerleri konusundaki uluslararası alanyazına bakıldığında, öncül çalışmaları Hawthorne Araştırmalarına kadar geriye götürmek mümkün olabilir. Çalışanların değer ve iş değerlerinin performans, verimlilik, iş gücü devri, motivasyon ve örgütlerin etkililiği ile ilişkili araştırmaların öneminin ise uluslararası alanyazında son elli yılda ön plana çıktığı görülmektedir (Lyons, 2003; Özcan, 2008). Türkiye’de ise iş değerlerine ve öncellerine yönelik çalışmaların 2000 yılından günümüze değin sınırlı sayıda yapıldığı görülmektedir.

Son dönemlerde yapılan araştırmalarda iş değerlerinin bağlılık konusunda daha önce çalışılan değişkenler dışında önemli bir etkileyici unsur olarak düşünülme sebeplerinin kurumdan çok yaptığı işe bağlı olan çalışanların olması, profesyonelliğin daha fazla önemseneceye başlanması, çalışanların iş kavramına yükledikleri anlamın değişmesi ve işe ilişkin beklentilerin öncesine göre farklılaşması gibi değişimler olduğu belirtilmektedir (Özcan, 2008). Uluslararası alanda son yıllarda örgütsel bağlılık ile iş değerleri gibi bireysel eğilimler arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların sayıca az olduğu belirtilmektedir (Meyer, Irving ve Allen, 1998). Türkiye’deki ilgili alanyazın incelendiğinde de benzer bir durum görülmektedir.

Genel olarak bireysel değerlerin iş ortamına uyarlanması, başka bir ifadeyle bireyin değerleri ile örgütün değerlerinin buluştuğu nokta olarak ya da çalışanların işlerini sürdürürken işlerinden beklentileri olarak ele alınan iş değerlerinin (Judge ve Bretz, 1991; Özcan, 2008) örgütsel bağlılığın öncellerinden biri olarak çok fazla ele alınmamasına rağmen, çalışanların örgütlerine bağlılığının sağlanmasında önemli bir yere sahip olduğu belirtilmektedir (Meyer, Irving ve Allen, 1998). Özellikle kişi-örgüt uyumuna yönelik alanyazında oldukça dikkat çeken iş değerlerinin (Meyer, Irving ve Allen, 1998) örgütsel

bağlılık konusunda da ele alınmasının hem çalışanlar hem de örgüt açısından yararlarının olacağı belirtilirken, birey-örgüt uyumunun sağlanmasına örgüt yöneticilerine önemli görevler düşmektedir (Sığırı, 2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında olduğu gibi bireyin değerlerinin örgütün değerleri ile uyumlaştırılması başka bir ifadeyle bireylerin işlerini sürdürmelerinde işlerine yönelik değerlerinin dikkate alınması ve bunun için uygun ortamların oluşturulması, örgütlerin yönetim sistemlerinin temel görevlerinden biri olarak görülmektedir (Eaton, 2003; Mowday, 1998; Sığırı, 2007). Katherine ve Sutton (1998) da yüksek düzeyde doyum dolayısıyla da verim elde etmek için yöneticilerin çalışanların değerlerini ya da çalışanların neye değer verdiğini bilmeleri gerekli olduğunu belirtmektedir.

Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de örgütsel bağlılık ve iş değerleri konusu son yıllarda önemle üzerinde durulan konulardan biri olmaya başlamıştır (Ali ve Al-Kazemi, 2005). Her iki değişkenin birlikte çalışılması hem akademik alanyazına katkıda bulunurken hem de örgütlerin insan kaynakları politikasında kullanılması açısından faydalı bilgiler üretilmesine neden olmaktadır (Özcan, 2008). Çünkü ilgili alanyazında belirtildiği üzere, davranış değişikliği sağlayan eğitim örgütlerinde görev yapan, bireylerin artan rekabet ortamında ayakta durmalarını sağlayacak gerekli bilgi, beceri ve değerlere sahip olması doğrultusunda yetiştirecek olan öğretmenlerin işlerine yönelik iş değerleri ve bu değerlerin örgütsel bağlılıkları ile ilişkisi bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Örgüte bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin performanslarının da yüksek olduğunu ve öğretmenin bağlılığının öğrenci başarısını, motivasyonunu etkilerken öğrencilerin eğitime ve okulda bulunmaya yönelik tutumlarını da olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Day, Eliot ve Kington, 2005). Bununla birlikte bireysel değerleri dikkate alınan ve değerleri ile çalıştıkları örgütün değerleri uyumlu olan çalışanların iş doyumları artarken (Katherine ve Sutton, 1998) bu durum

eğitim örgütlerinin işlevinin geliştirilmesinde de önemli bir etmen olarak kabul edilmektedir (Lin, 2007). Bağlılık aynı zamanda öğretmenin tükenmişlik düzeyini azaltırken öğrenci başarısı ve okula karşı tutumunu etkilemekte ve işlerinden doyum sağlamalarına neden olmaktadır (Troman ve Raggl, 2006). Bununla beraber bağlılık iş performansını olumlu yönde etkilerken örgütün etkililiğini de önemli ölçüde arttırmaktadır (Dee, Henkin ve Singleton, 2006).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin örgütleriyle özdeşleşmeleri ve katılımlarının artacağı bilinmektedir. Dee, Henkin ve Singleton (2006) düşük örgütsel bağlılığa sahip olan öğretmenlerin örgütleriyle özdeşleşememelerinden dolayı katılımlarının da azaldığını, işe devam sorunları yaşandığını ya da işgücü devrine sebep olduklarını belirtirlerken, bu durumun eğitimin maliyetini olumsuz yönde etkilediğini de ifade etmektedir. Bu nedenle Balay (2000) bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmenin örgütsel maliyetlerin düşürülmesi ile yakından ilişkili olduğunu belirtmektedir. Sonuç olarak, eğitimin işleyişini önemli ölçüde etkileyen öğretmenin örgütsel bağlılığı ve bu bağlılık kestiricilerinden biri olan işlerine ilişkin değerleri, eğitim sistemlerinin başarısı, işlevlerinin yerine getirilmesi ve geleceği için vazgeçilmez bir önem taşımaktadır (Troman ve Raggl, 2006; Lin, 2007).

I. BÖLÜM: PROBLEM DURUMU

Bu bölüm örgütsel bağlılık ve iş değerlerine ilişkin teorik ve ampirik çalışmaların birlikte değerlendirildiği üç alt bölümden oluşmaktadır. İlk olarak örgütsel bağlılık kavramı, sınıflandırmaları ve örgütsel bağlılığın öncelleri tartışılmaktadır. İkinci bölümde değer ve iş değerleri kavramlarının yanında bu kavramlara ilişkin sınıflandırmaların ve iş değerlerinin öncelleri incelenmektedir. Son olarak da iş değerleri ve örgütsel bağlılık konularının eğitim örgütleri ve diğer örgütlerde birlikte ele alındığı ya da ayrı ayrı işlendiği araştırmalardan söz edilmektedir.

I.1. Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık

İlk olarak Whyte tarafından 1956 yılında ele alınan bağlılık konusu daha sonra pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir (Gül, 2008; Mowday, 1998). Bu çalışmalarda bağlılık konusunda birbirinden farklı çok sayıda kavramlaştırmalar olduğu görülmektedir.

Ashman ve Winstanley (2006), detaylı bir şekilde incelendiği takdirde karmaşık bir kavram olan bağlılığın aynı zamanda günlük dilde insanların üzerinde fazla düşünmeden kullandıkları basit bir kavram olduğunu da belirtmektedirler. “Ahlaki bir boyuta” sahip olduğu belirtilen bağlılığın, tarihsel bir bakış açısı içinde ele alındığında, yoğun adanmışlık hissinin duyulduğu bir eş ya da aile, tanrı ya da kilise, belirli bir neden ya da politik bir ideoloji gibi önemli sosyo-politik bağlamlarda kullanıldığını belirten Ashman ve Winstanley (2006: 142) tarafından bu kavram “bir varlığa olan yoğun adanmışlık hissi olup aynı zamanda bir takım kişisel ahlaki standartlara dayanan duygusal bir birleşim” olarak da tanımlanmaktadır.

Scholl (1981: 593) ise bağıllığı “beklenen ya da eşit olması istenen koşulların karşılanmaması durumunda, davranışların sürdürülmesinde harekete geçen dengeleme gücü” olarak tanımlamaktadır.

Bağıllığı kavramlaştırmaya yönelik tanımlardan hareketle Meyer ve Herscovitch (2001: 301) Scholl’un kavramlaştırmasına benzer bir şekilde bağıllığı genel olarak “dengeleme ya da zorlama gücü” olarak ele alırken, bağıllığın davranışlara yön verdiğini de ifade etmektedir. Bağıllığın hem özgürlüğü kısıtlaması hem de bir eylem sürecinde insanları bir arada tutması örnek olarak verilebilir (Meyer ve Herscovitch, 2001:301).

Becker’a göre ise bağıllık “bir kişinin tutarlı bir davranış dizisini o davranışlarla ilgisi olmayan konularla ilişkilendirmesidir” (1960: 32). Bu bağıllık biçimi meydana gelirken kişiler bir takım yan bahisler geliştirerek bağıllıklarını sürdürmektedirler. Başka bir ifadeyle bireyler sözü edilen davranış dizilerini sergilemedikleri takdirde kaybedecekleri yatırımları düşünerek bağıllıklarını sürdürmektedirler.

Becker’in tanımının aksine Meyer ve Herscovitch’in (2001) bağıllığın karşılıklı alış-verişe dayalı motivasyon yapılarından ve amaçlarla (yatırımlarla) ilişkili davranışlardan ayırt edilebileceğini belirtirlerken dışsal motivasyon öğeleri ya da olumlu tutumlar ve davranışların yokluğunda bile bağıllığın davranışları etkileyeceğini de ifade etmişlerdir.

Bu tanımlardan hareketle bağıllık kavramının ahlaki ve duygusal bir boyut içerdiği, bununla beraber davranışlara yön verirken bir dengeleme ve zorlama mekanizması olarak kullanıldığı dikkati çekmektedir. Bireylerin bağıllık mekanizmasını geliştirirken yatırımlarını dikkate almaları ise bağıllığın sadece ahlaki ve duygusal boyutlara sahip olmadığını da göstermektedir.

1960’larda öne çıkan bağlılık konusu üzerine yapılan çalışmalarda, çalışanların örgütlerine ekonomik sebeplerden dolayı bağlılık duydukları ifade edilirken, tarih içerisinde yaşanan politik, ekonomik ve sosyal değişimlerin örgütleri etkilemesi, araştırmacıların bağlılık konusunun farklı şekillerde de ele almasına neden olmuştur (Özcan, 2008). 1970’lerde ise bu kavram duygusal yönüyle ele alınarak ve iş görenin örgütün amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlanması biçiminde tanımlanmıştır (Özcan, 2008). Bu çalışmanın temel noktasını oluşturan ve 1960’larda öne çıkan örgütsel bağlılık kavramı günlük dilde kabul edilen anlamının aksine çok daha spesifik bir yolla tanımlanmaktadır. Ancak her ne kadar kökeninin ne olduğu bilinmese de günümüzde örgütsel bağlılığın “tutumsal” tanımı yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Ashman ve Winstanley, 2006).

Örgütsel bağlılık konusunda 1960’lardan bu yana devam eden araştırmalarda bu kavramın çok sayıda ve birbirinden farklı tanımlamalarıyla karşılaşmak mümkündür (Wasti, 2005). Tanımlardaki bu farklılaşmanın araştırmacıların ilgi ve perspektiflerinden (Meyer ve Herscovitch, 2001) ve bu kavramın sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi bakış açıları doğrultusunda yorumlanmasından kaynaklandığı belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005). Örgütsel bağlılığın tanımlanmasındaki farklılıklarla beraber örgütsel bağlılık kavramı mesleğe, işe, çalışma arkadaşlarına bağlılık, iş tatmini, itiaat ve sadakat gibi kavramlarla da birbirinin yerine geçecek şekilde kullanılmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Bazı araştırmacılar (örgütsel bağlılığı tek boyutlu bir kavram olarak ele alırken Becker-1960, Mowday, Steers ve Porter-1979) bazıları ise (Mayer ve Schoorman, 1998; Meyer and Allen-1991, O’Reilly III ve Chatman, 1986) farklı yapılarıdaki bağlılık türlerini içeren çok boyutlu bir kavramlaştırmaya gitmiştir.

Örgütsel bağlılık tek boyutlu bir kavram olarak ilk defa Becker (1960) tarafından bir örgütten ayrılmanın doğuracağı kayıpların hesaba katılarak örgütte kalmaya devam etme davranışı olarak tanımlanırken daha popüler olan tek boyutlu kavramlaştırma ise Porter, Mowday ve Steers'in çalışmalarında ortaya çıkmıştır (Ashman ve Winstanley, 2006; Wasti, 2005). Porter, Mowday ve Steers, örgütsel bağlılığı "bir iş tutumu" olarak ele alırken örgütsel bağlılığın duygusal boyutuna da dikkati çekmişlerdir (Mowday, 1998; Wasti, 2005). Örgütsel bağlılığın "duygusal boyutuna" ilişkin bu kavramlaştırmanın öğeleri ise şunlardır (Ashman ve Winstanley, 2006: 143; Balay, 2000: 15; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 58; Mowday, 1998: 389):

1. Çalışanların örgüt amaç ve değerlerine güçlü bir inanç duyması ve onları kabul etmesi,
2. Örgütün amaçları için yoğun bir çaba sarf etme isteği duyması ve,
3. Örgütün bir üyesi olmayı sürdürme doğrultusunda güçlü bir arzu duyması.

Örgütsel bağlılığın, bireyleri belirli bir amaca ulaşmak amacıyla bir araya getirerek bu amaca yönelik belirli bir davranış sergilemelerine neden olan "birleştirme gücü" olduğunu belirten Meyer ve Herscovitch (2001) ve Meyer, Becker ve Van Dick (2006) bu gücün doğasının da dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Bu gücün doğasında bireylerin davranışlarına yön veren psikolojik zorlanma durumu vardır (a mind-set) ve bu durum tek bir boyutta ele alınmamaktadır (Meyer ve Herscovitch, 2001). Meyer ve Herscovitch (2001) bağlılığın belirli bir davranışı gerçekleştirirken arzu duyma, algılanan kazançlar ve zorlamayı içeren çok boyutlu bir psikolojik yapısının olduğunu belirtmektedirler.

Bar-Haim (2007: 203) ise örgütsel bağlılığı "zorunlu olma durumu olmakla beraber bireysel amaçlar, duygular ya da ahlaki değerlerle ilişkili olan örgütlerin ödüllendiremediği net bir davranış biçimi" olarak tanımlanmaktadır. Meyer ve Herscovitch'in (2001) tanımında olduğu gibi Bar-Haim de örgütsel bağlılığı belirli bir

davranışı gerçekleştirilmeye zorlayan tek boyutlu bir psikolojik durum olarak ele almamaktadır (2007). Bar-Haim, örgütsel bağlılığı “duygusal olarak tahrik edilme fikrini ve zorlanma durumunu içeren bir seçim davranışı” (2007: 203) olarak ele almaktadır.

Bayram (2005) ise bağlılığı bir tutum davranışı olarak tanımlarken, bireyin çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi çerçevesinde ele almaktadır.

Kavrama ilişkin yapılan tanımlar incelendiğinde farklı içeriklerinin olduğu dikkati çekmektedir. Bunun nedeni, çalışanlar ile örgütleri arasındaki ilişkinin yapısı ve nasıl geliştiği konusunda araştırmacılar arasında görüş ayrılığı bulunması ve bağlılığın gerçekleştiği bağlama yönelik farklı görüşlerin olmasıdır (Mathieu ve Zajac, 1990; Mowday, 1998). Belirtilen tanımlardan hareketle bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı ortaya çıkmaktadır. Mowday, Steers ve Porter (1979), bu iki bağlılık türünü şu şekilde tanımlamaktadır:

- **Tutumsal bağlılık:** Genellikle kişinin örgütle bütünleşmesinin ve örgüt katılımının gücü olarak ifade edilen bu bağlılık türü, çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerine odaklanmaktadır. Meyer ve Allen’a göre (1991) bu bağlılık türünde, çalışanların kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekmektedir. Temel olarak bu süreç, Meyer ve Allen tarafından ileri sürülen “duygusal bağlılık” boyutuyla örtüşmektedir (Dee ve diğ., 2006; Mayer ve Schoorman, 1998; Mowday, 1998).

- **Davranışsal bağlılık** ise, daha çok kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süresiyle ilgilidir (Mowday, Porter ve Steers, 1979). Davranışsal bağlılık, bireylerin belli bir örgütte çok uzun süre kalmalarına sebep olan etmenlerle ve bu durumla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır ve davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar, örgütün kendisinden ziyade,

yaptıkları belli bir faaliyete bağlanırken, bu davranış örgütten daha çok bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir.

Bu bağlılık türlerinin yanı sıra Reichers'in tutumsal bağlılık tanımı genişletilerek "çoklu bağlılık" adı altında bir yaklaşım da alanyazında yer alırken, bu bağlılık yaklaşımında bağlılık örgütün bütününe yönelik olmayıp aynı zamanda da örgütün içindeki farklı ögelere farklı derecelerde bağlılık duyulduğunu önermektedir (1985).

Birey bir davranışta bulunduktan sonra, bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir (Meyer and Allen, 1991).

1980'lerde ve 1990'ların başında bu kavrama yönelik birçok alternatif tanım yapılırken bu tanımlarda kavramlaştırmanın çok boyutlu olan içeriği dikkati çekmektedir (Mayer ve Schoorman, 1998; Penley ve Gould, 1988; Wasti, 2005). Bu dönemde yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık sınıflandırılarak bir takım boyutlarla ele alınmıştır. Örgütsel bağlılığın tanımlarında olduğu gibi örgütsel bağlılığın çok boyutluluk içeren sınıflandırmalarında da farklılaşmaların olduğunu belirten Meyer ve Herscovitch (2001) bu kavram çerçevelerinin gelişme aşamalarındaki farklı stratejileri ve amaçları, bu duruma neden olarak göstermektedirler.

Neden kaynaklandığı ya da kökeninin ne olduğuna bakılmaksızın iş yaşamındaki bağlılığa ilişkin genel bir model geliştirmede bir takım problemler bulunmaktadır. Hangi boyutların bu modelde yer alacağı, bu problemlerden en önemlisi olarak görülmektedir. Meyer ve Herscovitch (2001) ise farklı modellerin uygulandığı araştırmaların sonuçlarının dikkate alınmasıyla bu sorunun ortadan kalkacağını belirtmektedir.

Bu bölümde bağlılık ve örgütsel bağlılık tanımları yapılırken bu kavramlara ilişkin farklı kavramlaştırmaların nedenleri de incelenmektedir. Bundan sonraki bölümde ise çok boyutluluk içeren model ya da sınıflandırmalar tanımlanırken bu modellere yönelik yapılan araştırmalar ele alınmakta ve bu modellerden hangisinin örgütsel bağlılığı tanımlamada daha kapsamlı olacağı ve daha fazla yarar katacağı üzerinde durulmaktadır.

I.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

I.2.1. Meyer ve Allen'in Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

Meyer ve Allen (1991) tarafından oluşturulan ve ilgili alanyazında en tanınmış, güvenilir ve en fazla değere sahip olduğu belirtilen Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Modeli şu boyutları içermektedir (Sabuncuoğlu, 2007; Meyer ve Allen, 1991; Meyer ve Smith, 2000; Meyer ve Herscovitch, 2001; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002; Mowday, 1998; Wasti, 2005):

- **Duygusal Bağlılık:** Çalışanların örgüte duygusal bağlılığını ve onunla bütünleşmesini ifade eden bu tür bağlılıkta, çalışanların örgütte kalma nedeni, örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesidir. Örgütsel bağlılığa ilişkin bu boyut, çalışanların örgütte kalma isteği ve duygusal olarak örgüte bağlı olmayı ifade etmektedir (Meyer ve diğ., 2002). Bu tür bağlılıkta, çalışanlar, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte, örgüt onlar için büyük bir anlam ve öneme sahip olmaktadır. Yani çalışanların örgüte karşı güçlü duygusal bağlılık duymaları, örgütle ilgili tüm ilişkilerinde, gereksinim duyduklarından değil, istedikleri için örgütte kalmaya devam etmelerinden kaynaklanmaktadır (Meyer ve Smith, 2000; Wasti, 2005).

İster kişisel isterse kurumsal kaynaklı olsun bu tür bağlılığa sahip olan bireyler, içsel olarak motive oldukları için örgütün değerlerine dayanan davranış kalıplarını sergilemeye çalışırken örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için ise yüksek bir çaba içine girmektedirler (Meyer ve Herscovitch, 2001). Bu durumda çalışanların performansının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının yükseldiği ve örgütlerine katkılarının da artacağı belirtilmektedir (Meyer ve Smith, 2000; Meyer, Becker ve Vanderberghe, 2004).

- **Devam Bağlılığı:** Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak ele alınmaktadır (Becker, 1960). Buna göre bağlılık, çalışanların örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Balay, 2000; Powell ve Meyer, 2004). Rasyonel bağlılık olarak da adlandırılan bu tür bağlılıkta (Balay, 2000) kişilerin yaptıkları yatırımlar ya da örgütleri ile girdikleri yan bahislerin kaybedileceği düşüncesi, örgüt üyeliğinin sürdürülmesini zorunlu kılmaktadır (Meyer ve Herscovitch, 2001). Meyer ve Allen (1991), ayrıca, alternatiflerin az olmasının bu tür bağlılığa neden olduğunu belirtmektedir. Fakat ilgili alanyazında bu bağlılık türünün yatırımların kaybedilme endişesinden mi ya da fırsatların az olduğunun algılanmasından mı kaynaklandığı konusunda kararsızlık yaşandığı belirtilmektedir.

- **Normatif Bağlılık:** Çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve örgütten ayrılmamanın gereğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ele alınan bu bağlılıkta; bireylerin örgüte bağlılık duymalarında,

yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan temel bir çerçeveye dayanmaktadır (Wasti, 2005). Bu çalışanlar için sadakat duygusunun önemli olduğu görülmektedir (Powell ve Meyer, 2004).

Bar-Haim'in (2007) eğitim kurumları dahil olmak üzere dört farklı örgütte yapmış olduğu araştırma bulgularında algılanan iş alternatiflerinin olması durumunda dahi çalışanların müşterilerine ya da çalıştıkları insanlara borçlu oldukları için çalışmayı sürdürdükleri, bu uğurda çaba sarf ettikleri ve katkıda buldukları saptanırken, bu durumun onlar için en doğru olan davranış şekli olarak algılandığını ve çalışanların normatif bağlılık gösterdiklerini belirtmektedir.

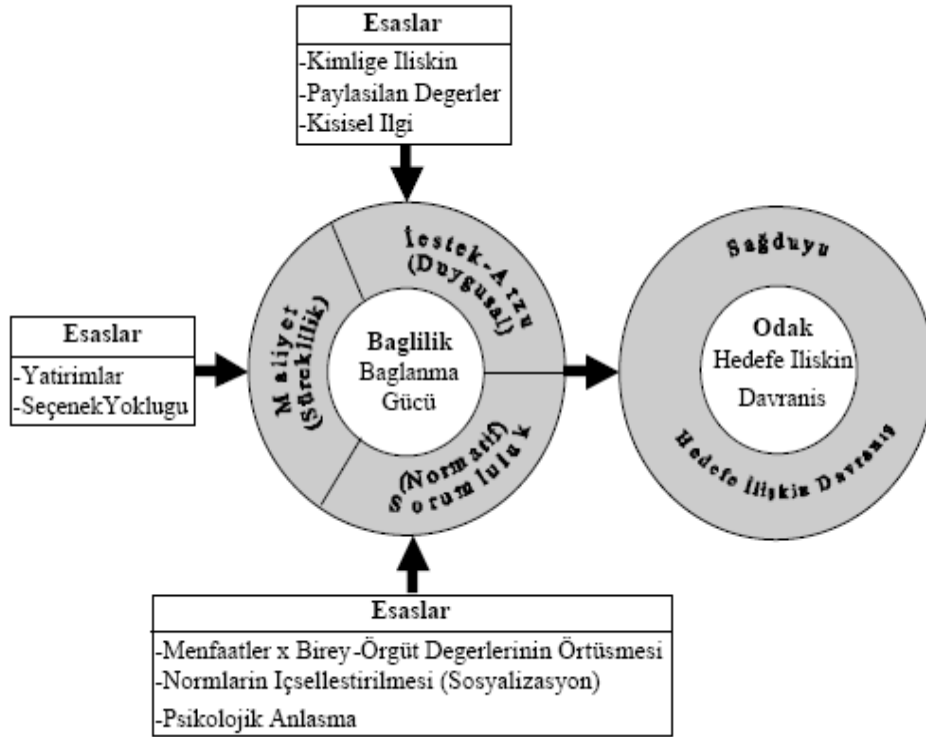
Endüstri sektöründe, örgüt ikliminin örgütsel bağlılığın bütün boyutlarında önemli bir değişken olarak saptandığı Tao, Takagi, Ihsida ve Masuda'nın (2005) çalışmalarında ise çalışma arkadaşları ile iyi ilişkilere sahip olan çalışanların işten ayrılma niyeti taşımayacağı belirtilmiştir. Bununla beraber rol belirsizliği durumlarında çalışanların normatif bağlılıklarının düştüğü de saptanmıştır.

İlgili alanyazında örgütsel bağlılığın, değişik unsurlarla pozitif ya da negatif ilişkisi olup olmadığı araştırılmış ve sonuçta, örgütsel bağlılık boyutlarının, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık (performansı, örgütsel vatandaşlığı, motivasyonu artırırken işgücü devrini azaltmaktadır), sonra normatif bağlılık ve son olarak devam bağlılığının olması gerektiği tespit edilmiştir (Meyer ve diğ., 2004). Bu durumu Meyer ve Herscovitch (2001), bireylerin bir davranışı gerçekleştirirken bu davranışlarını karakterize eden psikolojik durumlarının işlevi çerçevesinde ele almıştır. Başka bir ifadeyle, bir çalışan bir davranışı gerçekleştirmek istemektedir çünkü bağlı olduğu hedefin (örgüte,

mesleğe vb.) değerlerine inanır, onlarla özdeşleşir ve davranışlarını sınırlandıran şeylere karşı ise daha az duyarlı olur. Onların psikolojik durumları hedeflenen çıktıya (davranışın sonucuna) ve bu çıktıya (sonuca-sonuçlara) ulaşmayı sağlayacak aktivitelere odaklanmaktadır. Yatırımların dikkate alındığı devam bağlılığında ya da zorlama durumunun olduğu normatif bağlılık çerçevesinde ise bireyler bir davranışı gerçekleştirirken kendilerinden beklenenleri ya da istenenleri tanımlayan koşullara daha fazla odaklanmakta, değerler ve davranışın sonunda ulaşılması amaçlanan hedefler ise geriplanda kalmaktadır. Bu durum Şekil 1’de özetlenmektedir.

Şekil 1.

Örgütsel bağlılığın genel modeli



(Meyer & Herscovitch, 2001: 317; Durna ve Eren, 2005: 212)

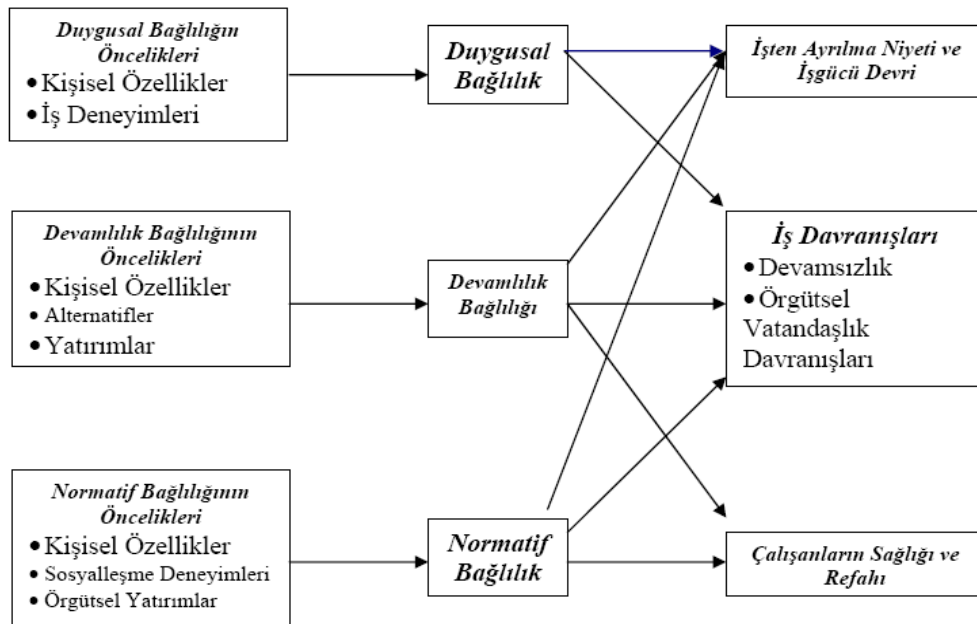
Çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, sonra normatif bağlılık ve son olarak devam bağlılığının olmasını gerekli olduğunun belirtildiği alanyazını, Boylu, Pelit ve Güçer'in çalışmaları desteklemektedir (2007). İlgili araştırmalarında Boylu, Pelit ve Güçer (2007) akademisyenlerin çalıştıkları birime ve örgütün geneline yönelik öncelikle duygusal daha sonra normatif ve devam bağlılığı gösterdiklerini saptamışlardır.

Bununla beraber, Sabuncuoğlu (2007) tarafından birbirinden farklı 500 işletmede çalışan 637 kişi üzerinde yapılmış olan çalışmada ise, çalışanların işten ayrılma niyetleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmış, bu çalışanların bir örgütte olması gereken ve beklenen bağlılık boyutlarından olan duygusal ve normatif bağlılıklarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky (2002) Allen ve Meyer'in bağıllık modeline yönelik yapmış oldukları meta analizleri sonucunda bu modele ilişkin olarak bağıllık boyutlarının öncelikleri, karşılıklı ilişkisi olduğu değişkenleri ve bağıllığın sonuçlarını Şekil 2'de genel olarak özetlenmektedir.

Şekil 2.

Örgütsel bağıllık modelinin üç bileşeni (öğesi)



(Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002: 22)

Uluslararası alanyazın incelendiğinde ister eğitim ister özel kuruluşlar olsun örgütsel bağıllığı düşük olan çalışanların örgütten ayrılma ya da işgücü devri ile sonuçlandığı görülürken Fresko, Kfir ve Nasser (1997) öğretmenliğin diğer mesleklere göre daha yıpratıcı olması, yüksek bilişsel beceriye sahip olan öğretmenlerin öğretmenlik yapmayı sürdürmek istememelerine, finansal sorunlar, çalışma koşulları ve yönetim gibi faktörlerin öğretmenlerin örgüte bağıllıklarını azaltıcı roller oynadığını belirtirken, bu durumlar öğretmenlerin işten ayrılmasına sebep olarak gösterilmektedir.

Türkiye’de ise eğitim örgütlerinde bu durumun pek sık işten ayrılmayla sonuçlanmadığı görülmektedir. Türkiye’de kamu kurumlarında ömür boyu istihdam garantisi olması ve kamu çalışanlarının çoğunlukla işlerinden ayrılmamaları devamlılık bağlılığının temelini oluşturan emeklilik hakları, kariyer ve özel yetenek oluşturma gibi kuruma yapılan kişisel yatırımların önemini azaltmaktadır. Diğer örgütler açısından ele alındığında ise Wasti (2005) Türk çalışanlarının Türk kültürünün etkisiyle örgütsel bağlılıklarını belirleyen faktörlerden etkilendiğini belirtirken, kişinin ailesinin kuruluştan ayrılmasını onaylayıp onaylamadığı bu toplumda önemli bir etmen olduğunu da ifade etmektedir. Aynı şekilde kuruluş içerisinde gelişen ilişkileri bozmamak, çalışma grubuna ve işverenin koruyuculuğuna sadakat göstermek ve grup için kendinden fedakârlıkta bulunmak (daha iyi maddi olanaklar için başka bir işyerine gitmemek) gibi grup normları kişilerin örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Bununla beraber, Türk çalışanları belirsizlik ve değişimden fazla hoşlanmadıkları için örgütlerine bir tür süreklilik bağlılığı hissetmektedirler (Wasti, 2005).

Sonuç olarak, örgütsel bağlılığa yönelik genel bir model oluşturdukları çalışmalarında Meyer ve Herscovitch (2001) örgütlerin etkililiği doğrultusunda örgütsel bağlılığın sağlanması için örgütün (hedefin) değerleri ve amaçlarına ilişkin beklenen davranış etkinliklerini çalışanların görmesini sağlamaya yardımcı olmanın ve hangi durumda hangi bağlılığın uygun olduğunun dikkatli bir biçimde ele alınmasının gerekliliğini vurgularken, duygusal bağlılığın her zaman desteklenmesi ve sağlanmasını önermektedirler. Bununla birlikte gerek büyük bir hedef (örgüt) gerekse daha özel amaçlara (amaca katılım, müşteri servisi) yönelik bağlılık üzerinde durulmakla birlikte hangi bağlılık türü olursa olsun çalışanların örgütlerine katılımını sağlamak için gerekli koşulların örgütler tarafından sağlanması gerektiği belirtilmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001: 323). Bartels, Pruyn, DeJong ve Joustra (2007) bu koşullardan bazılarını algılanan

dışsal prestij, yeteneklerin fark edilmesi, örgüt çalışanları arasındaki ilişkiler ve iletişimleri, örgüt-birey uyumu olarak sıralamaktadırlar. İletişim ile bağlılık arasındaki önemli ilişkiye dikkat çekilirken, özdeşleşmenin örgütün genelinden ziyade çalışılan gruba olduğunu belirtilmektedir. Bununla beraber bu tür bir özdeşleşme ile tutumların ve davranışların kestiricisi olarak kullanıldığını da belirtilmektedir (Bartels ve diğerleri, 2007).

I.2.2. O'Reilly III ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

O'Reilly III ve Chatman (1986) bağlılığın örgüte karşı oluşan tutumları tanımladığı ve bu tutumların farklı mekanizmaların aracılığıyla geliştirilebileceği varsayımına dayanan çok boyutlu örgütsel bağlılık çerçevelerinde üç farklı yapıdan söz etmektedirler:

1- Uyum: tutumlar ve bu tutumlara bağlı olarak sergilenen davranışların bir takım ödülleri elde etme amacıyla geliştirilmesidir (Meyer ve Herscovitch, 2001).

2- Özdeşleşme: bireylerin diğerlerinden etkilenerek tatmin edici ilişkiler kurmak ve bu ilişkileri sürdürmek isteğidir (Meyer ve Herscovitch, 2001). Başka bir ifadeyle diğer çalışanlarla yakın ilişkiler kurma isteğidir (Boylu ve diğ., 2007).

3-İçselleştirme: bireylerin tutum ve davranışlarının desteklenmesinin ardından oluşan bireyler arasındaki etkileşimin var olan değerlere uyumu kolaylaştırması ve bunu sonucunda bireyin ve örgütün değerlerinin örtüşmesidir (Meyer ve Herscovitch, 2001; Boylu ve diğ., 2007).

Balay'ın (2000) O'Reilly ve Chatman'ın Bağlılık Modeli'nden hareketle yapmış olduğu doktora çalışmasında özel ve resmi liselerde görev alan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme boyutları açısından incelemiştir. Bu araştırma bulgularına göre; resmi liseler özel liselere; öğretmenler yöneticilere göre daha yüksek düzeyde uyuma ilişkin yüksek bağlılık gösterirken, özel liseler resmi liselere; yöneticiler öğretmenlere göre özdeşleşme boyutunda örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek bulunmuştur. Bu bulgulara ek olarak, özel okulda görev alan öğretmen ve yöneticilerin özdeşleşme boyutuna ilişkin algıları ise resmi okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilere göre daha yüksek bulunurken içselleştirme boyutuna ilişkin özel liseler resmi liselere; yöneticiler de öğretmenlere göre daha üst düzeyde örgüte ilişkin içselleştirme algısına sahip oldukları saptanmıştır.

Bu araştırma bulguları, öğretmenlerin ister resmi ister özel okul olsun bağlılık düzeyleri uyum boyutuyla (devam bağlılığı ve ahlaki bağlılık) sınırlı kalırken örgütleriyle özleşemedikleri ve örgütlerini içselleştiremediklerini göstermektedir (Balay, 2000).

Bu boyutlara ilişkin yapılan bir diğer çalışma, bu boyutların ilköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışları ile arasında bir ilişki olup olmadığını bulmaya yönelik olmuştur (Terzi ve Kurt, 2005). Bu araştırma bulgularına göre demokratik yönetici davranışı arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılığı artmaktadır. İlgisiz yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığını, otoriter yönetici davranışından daha olumsuz etkilediği belirlenmiştir (Terzi ve Kurt, 2005). Fakat bu çalışmada hangi yöneticilik davranışının hangi örgütsel bağlılık boyutu ile ilişkisi olduğu belirtilmemiştir.

Bu sınıflandırmayı destekleyen araştırmalar olmakla beraber bir takım araştırmacılar özdeşleştirme ve içselleştirme boyutlarını birbirinden ayırmakta güçlükler olduğunu belirtmiştir. O'Reilly III ve Chatman (1986) daha sonra bu iki boyutu birleştirerek normatif bağlılık olarak tanımlama yoluna gitmişlerdir. Aslında ilgili

alanyazında bu boyutlar, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen duygusal bağlılık boyutunun içine girerken O'Reilly ve Chatman'ın tanımladığı normatif bağlılık ile Meyer ve Allen tarafından ele alınan normatif bağlılık kavramlarının farklı olduğu da belirtilmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001).

I.2.3. Etzioni'nin Örgütsel Katılım Modeli

Etzioni'nin örgütsel katılım modeli büyük ölçekli bir örgüt teorisi olmasına rağmen bireylerin örgüte bağlılıklarını kavramlaştırmada ilgi çekici bir yol önermektedir. Bu sezgisel çekiciliğe rağmen bu model ilgili alanyazında çok az dikkat çekmiştir (Kidron, 1978). Bunun nedeni ise, bu modelin karmaşıklığına bağlanmakla birlikte 3 ayrı katılım modeli içermesi ve bu modelleri ölçebilecek uygun ölçme aracının olmayışı buna neden olarak gösterilmektedir (Penley ve Gould, 1988). Örgütlerin yapılarına yeni bir yaklaşım sunan Etzioni "Uyum Teorisinde" örgütleri güç tiplerine (örgüt üyelerinin davranışlarına yön veren güç) ve örgüt üyelerinin katılım türlerine göre iki gruba ayırmış, zorlayıcı, faydacı ve normatif olarak sınıflandırdığı güç türlerinin katılım türleri ile de ilişkili olduğunu savunmuştur (Lunenburg ve Ornstein, 1991). Bu boyutlar ise şunlardır (Lunenburg ve Ornstein, 1991; Penley ve Gould, 1988).

- **Aracsal bağlılık**: Hesapçı bağlılık olarak da bilinen düşük şiddete duyulan negatif ya da pozitif uyum olarak tanımlanmaktadır (Lunenburg ve Ornstein, 1991). Örgütsel uyum "bireysel ilgisizlik alanı" olarak açıklanırken, örgütsel beklentilere yönelik ilgisizlik alanının ne kadar geniş ya da dar olacağı bireyin örgüte olan katılımı ile örgütün bireye sağladığı teşvikler arasındaki ilişki ile belirlenmektedir (Barnard, aktaran Penley ve Gould, 1988).

Bu bakış açısından hareketle Penley ve Gould (1988) örgüt ile örgüt üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisine dikkati çekmektedir. Üyeler, örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödülleri hesaba katarak harekete geçerler ve bu durumdan dolayı örgütlerine bağlılık duyarlar. Kidron, ise benzer bir biçimde açıklama yaparak örgütte sağlanan çekici alternatiflerin çalışanların örgüte katılımının devamını sağlamakta yardımcı olacağını belirtmektedir (1978).

- **Ahlaki bağlılık:** Ahlaki bağlılık örgütün amaçlarını kabul etme ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmeyi içermektedir. Örgütsel özdeşleşme olarak da karakterize edilmektedir (Penley ve Gould, 1988). Bu boyutla birlikte düşünülen örgütsel özdeşleşme kavramı, kişinin kendisini bir üyesi olarak gördüğü ve örgütün özellikleri ile kendi özelliklerini benzer bularak bu özelliklerle kendisini tanımlaması olarak ifade edilmektedir (Bartels ve diğ., 2007). Örgütsel özdeşleşmenin güçlü şekilde oluşmasıyla bireylerin daha pozitif bir tutum sergiledikleri, örgütten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu ve hatta mali ödümler vermeye de hazır oldukları belirtilmektedir (Bartels ve diğ., 2007).

Diğer taraftan bu bağlılık türünde yüksek düzeyde şiddete pozitif uyum gösteren çalışanların kendilerini örgütlerine adadıkları da görülmektedir (Lunenburg ve Ornstein, 1991).

- **Yabancılaştırıcı:** Etzioni yabancılaşma kavramını, bu kavrama klasik anlamını veren Karl Marx'tan almıştır. Yabancılaşma "kontrol kaybı" olarak tanımlanırken örgütler için ele alındığında ise "örgütü değiştirme ya da kontrol etme yetisinin olmadığı algısı ya da yetersizlik algısı" olarak tanımlanmaktadır (Penley ve Gould, 1988: 47). Çalışanlar negatif bir uyum göstermektedirler (Lunenburg ve Ornstein, 1991).

Yabancılaşma algısına sahip bireylerde, ödüllerin ya da cezaların yaptıkları işin niteliğine ya da niceliğine bakılarak değil rastgele verildiği fikri vardır. Bu durum çalışanların kontrolü kaybetmelerine sebep olmaktadır. Ayrıca alternatiflerinin de olmadığını düşünen çalışanlarda dışsal çevreyi de kontrol edememe algısı oluşmaktadır (Penley ve Gould, 1988).

Yabancılaştırıcı bağlılık algısına sahip olan çalışanlar buldukları örgüte bağlılık duymazlarken bir takım korkular (maaş, emeklilik gibi finansal kaygılar), alternatif iş olanaklarının olmaması ve çevresel baskılar (iş değişiminin neden olacağı mekân değişikliğinin aileyi de etkilemesi) nedeniyle üyeliğini devam ettirmektedirler (Penley ve Gould, 1988:).

Genel olarak ele alınacak olursa, ahlâki açıdan katılım, örgütün amaçları, değerleri ve normlarının özdeşleştirilmesi ile ilişkili iken hesapçı bağlılık, Etzioni'nin belirttiği alışverişe dayalı tipik bir uyum sistemidir. Son olarak yabancılaştırıcı bağlılık ise, bireysel davranışın sınırlandırılması sonucu örgüte karşı takınılan olumsuz tutum temsil edilmektedir.

Bu boyutların her ikisi duygusal bağlılık içinde değerlendirilmektedir. Çalışanların davranışlarını açıklamada araçsal bağlılığın tek başına yeterli olmadığı hatta çalışanların sadece araçsal nedenlerle örgütlerine bağlı olmadıklarını belirten Penley ve Gould (1988) bazı durumlarda yaptığı katkılarla örgütten elde edebilecekleri kazançları olmasına rağmen kişilerin yine de örgüte olan katkılarının düşük olabileceğini vurgularlarken çalışanların örgütlerine duygusal olarak bağlı olmalarının önemini ortaya koymaktadırlar.

Penley ve Gould (1988) Etzioni'nin örgütsel katılım modelinden uyarladıkları çalışmalarında hangi boyutların birbirinden bağımsız olduğunu ve hangi bağlılık

boyutunun bireylerde tekil olarak ya da onların birleşimi şeklinde yer aldığını araştırırken, bu üç boyutun her birinin örgütsel davranışlarla olan ilişkisini de irdelenmeye çalışılmışlardır.

Etzioni güç türleri ve bağlılık türleri arasındaki ilişkilere şu şekilde dikkat çekmektedir:

Tablo 1.

<i>Etzioni'nin uyum tipleri</i>			
	Zorlayıcı	Faydacı	Ahlaki
Yabancılaştırıcı	X		
Hesapçı		X	
Ahlaki			X

(Lunenburg & Ornstein, 1991:42)

Tablo 1 özetlenecek olursa, güç ve katılım ilişkisine dikkati çeken Etzioni örgütün baskıcı/zorlayıcı güç uygulaması durumunda çalışanların örgütlerine karşı düşmanlık duyarak yabancılaştırıcı katılım gösterdiklerini belirtmektedir (Lunenburg ve Ornstein, 1991). Diğer taraftan da faydacı güç ise hesapçı bağlılıkla sonuçlanırken kişiler kişisel kazançlarını en üst düzeye ulaştırmayı beklemektedirler (Lunenburg ve Ornstein, 1991). Normatif gücün ise ahlaki bağlılık yarattığını belirten Etzioni, çalışanların örgütlerinin sosyal olarak fayda teşkil eden özelliklerine bağlılık duyduklarını belirtmektedir (Lunenburg ve Ornstein, 1991). Kimi örgütlerin 3 güç türünü kullandığını çoğunun ise tek tip güç kullanma eğiliminde olduğu belirtilmektedir. Her 3 güç tipinin de çalışanların örgütleri ile işbirliğini sağlama da faydalı olacağını belirten Lunenburg ve Ornstein (1991) her bir yaklaşımın etkililik derecesini ise çalışanların örgütlerine katılım

düzeylerinin belirlediğine dikkati çekmektedirler. Normatif gücün ise ahlaki bağlılık yarattığını belirten Etzioni çalışanların örgütlerinin sosyal olarak fayda teşkil eden özelliklerine bağlılık duyduklarını belirtmektedir (Lunenburg ve Ornstein, 1991).

İlgili alanyazında örgütsel bağlılık Buchanan II-1974, Katz ve Kahn-1977, Becker-1960, Salancik-1977, Wiener-1982, Reichers-1985 gibi araştırmacılar tarafından da farklı biçimlerde sınıflandırılmıştır.

Bu bölümde örgütsel bağlılığın boyutlarına yönelik yapılan sınıflandırmalar üzerinde durulurken bir sonraki bölümde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve örgütsel bağlılığın sonuçları (çıktıları) ele alınmaktadır.

I.3. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler (Önceller) ve Sonuçları

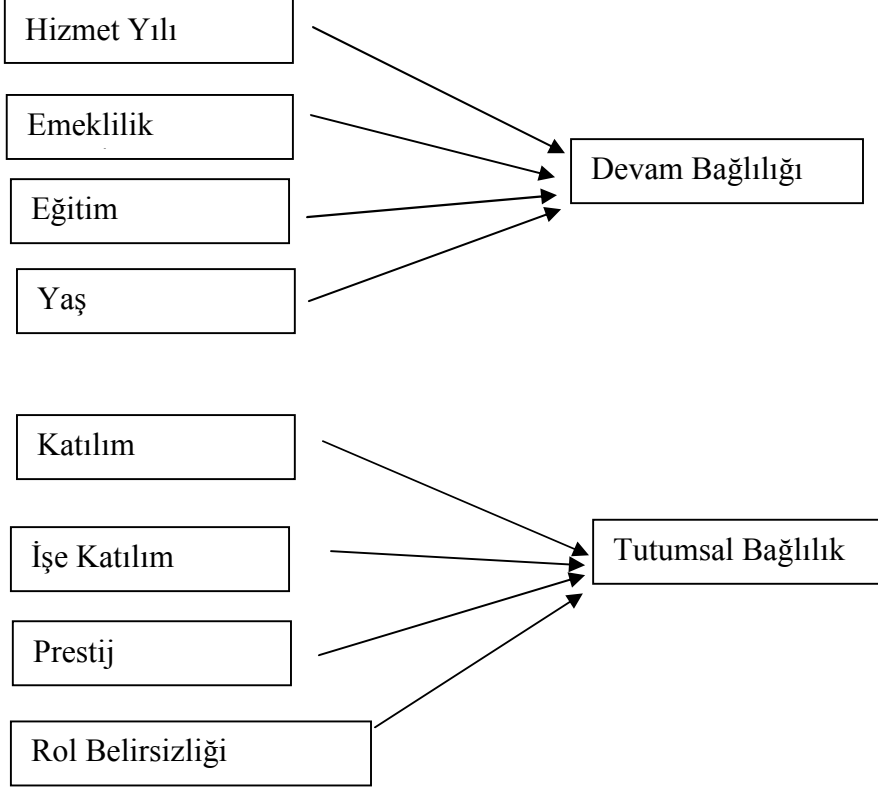
Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin 3'e ayrıldığını belirterek alanyazın taraması sonucunda bu grupları ve bu gruplar içine giren faktörleri şu şekilde sıralamaktadırlar;

- 1- İş ve göreve ilişkin faktörler: işin içeriği ve kapsamı, ödüllendirme sistemleri, yetkilenlendirme, otonoma sahip olma, katılımcı yönetim vb.
- 2- Ortam ve çalışma saatine ilişkin faktörler: örgüt kültürü, örgüt iklimi, fiziki şartlar, çalışma saatleri, iletişim iklimi, iş doyumu, motivasyon vb.
- 3- Örgütsel yapıya ilişkin faktörler: Liderlik tarzı, TKY uygulamaları, örgütün büyüklüğü, esnek çalışma saatleri, ücret ve ücret dışı sağlanan haklar sistemi, kariyer imkanları vb.

Mathieu ve Zajac (1990) ve ayrıca Cohen (2007) de örgütsel bağlılık üzerine yapmış oldukları meta-analizlerinde, örgütsel bağlılığın öncelleri olarak kabul edilen durumsal değişkenlerin (işin özellikleri, rol durumları, lider-yönetici ilişkileri gibi) bireysel olanlardan (demografik değişkenler, bireysel eğilimler gibi) örgütsel bağlılık üzerinde daha fazla değişime ve etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Fakat, işe ve göreve, çalışma ortamı ve çalışma saatlerine yani örgütsel yapıya ilişkin faktörlerin yanında örgütsel bağlılığın oluşturulmasında demografik faktörlerin özellikle yapılan işin niteliği, görevin özelliği ve çalışanın statüsüne göre örgütsel bağlılığın oluşmasında önemli bir etken olduğu da göz ardı edilmemelidir (Topaloğlu ve diğ., 2008).

Mayer ve Schoorman (1998: 21) örgütsel bağlılığı etkileyen öncelleri iki gruba ayırarak şu şekilde sıralamıştır (Şekil 3):

Şekil 3.

Bağlılık öncelleri

Mayer ve Schoorman, 1992 yılında geliştirmiş oldukları ölçekte bağlılığı tutumsal (duygusal, değer) bağlılık ve devam bağlılığı (hesapçı) bağlılık olmak üzere iki gruba ayırarak Meyer ve Allen'in duygusal ve Etzioni'nin ise hesapçı bağlılığını alarak örgütsel bağlılığın doğasında bu iki boyutun yer aldığını belirtmişlerdir. Bu bağlılık türleri içine giren öncelleri ise şu şekilde sıralamışlardır (Şekil 3) (Mayer ve Schoorman, 1998);

- Devam Bağlılığı: Hizmet yılı, emeklilik avantajları, eğitim ve yaş.
- Tutumsal bağlılık: Katılım hissi, algılanan prestij, işe katılım, rol belirsizliği.

Bireysel değişkenler ile bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin eksik olması, bu değişkenlerin bağlılığın gelişimi üzerindeki etkisinin olmadığı anlamına gelmediğini savunan Meyer, Irving ve Allen (1998) ise, bu durumdan hareketle durumsal değişkenlerin bağlılık üzerindeki etkisini dengeleyen bir özellik taşıyan bireysel farklılıkların önemi üzerinde durmaktadırlar. Meyer, Irving ve Allen (1998) bireysel ve durumsal değişkenlerin birlikte ele alınmasıyla, bağlılık gibi iş tutumlarının açıklanabileceğini belirttikleri çalışmalarında, birey-durum uyumu ya da birey-durum etkileşimini, “bireylerin neyi istedikleri ile gerçekte işlerinde neyi deneyimlediği arasındaki uyum” (s.30) olarak ele almaktadırlar.

İlgili alanyazında birey-durum uyumu, kişi-örgüt uyumu olarak ele alınmaktadır. Bu durumda bu uyumun sağlanması, kişilerin ve örgütün değerlerinin benzerlik göstermesi ya da uyumlu olması beklenmektedir. Kişisel zelliklerin, inançların ve değerlerin örgütün değer ve normlarına uygun olmasının başka bir ifadeyle bu değerlerin uyumlaştırılmasının örgüt ve birey açısından önemli faydalar sağlayacağını belirten Sığrı (2007) kişisel ve örgütsel değerlerin uyumlaştırılması açısından önemli olan kişisel değer kavramı olarak “iş değerini” ele almaktadır. İş değerleri, örgütsel bağlılığın açıklanmasında önemli bir ncel iken (Judge ve Bretz, 1991; Meyer, Irving ve Allen, 1998) değişkenin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinin incelendiği çalışmaların ise yok denecek kadar az olması dikkati çekmektedir.

Bireysel (demografik özellikler ve iş değerlerinin) ya da örgüt düzeyinde (alışanın arkadaşlarının desteği, iş ortamı gibi) ele alınan ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin örgüt ve çalışanlar açısından bir takım sonuçlar doğuracağı da belirtilmektedir (Balay, 2000; Schawartz, 2008). Yapılan araştırmalarda genel olarak örgütsel bağlılığın, iş doyumunu, performansını, işgücü devrini, işe devamını, örgütün etkililiği ve başarısını hem örgüt hem çalışanlar hem de örgütün müşterileri

açısından etkilediğini göstermektedir. Mayer ve Schoorman (1998) performansın kestiricilerinden biri olarak kabul edilen örgütsel bağlılığın yani duygusal bağlılığın aynı zamanda da örgütsel vatandaşlık davranışının da kestiricisi olarak kabul edildiğini belirtmektedirler. Bu çıktılarla devam bağlılığı arasında ilişki beklenirken araştırma bulgularında tam tersi bir durum saptanmıştır. İş gücü devrinin her iki bağlılıkla pozitif ilişkisi çıksa da devam bağlılığıyla daha güçlü bir ilişkisi olduğu saptanmıştır (Mayer ve Schoorman, 1998). Bu çalışmada aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı sağlanarak duygusal bağlılığın arttırılabileceği de savunulmaktadır (Mayer ve Schoorman, 1998).

İlgili alanyazında, örgütsel bağlılığın kestiricilerinden biri olarak ele alınan iş değerlerinin iş doyumunu, meslek seçimini, motivasyonu, performansı ve örgütlerin işlevlerini etkilediği belirtilirken (Judge ve Bretz, 1991; Vandenberghe ve Peiro', 1999) bu çıktılar örgütsel bağlılıkla iş değerlerinin karşılıklı ilişkisini de ortaya koymaktadır. Bu ilişki, iş değerlerinin örgütsel bağlılığı açıklamada ve örgütsel bağlılığın çıktıları üzerindeki etkileme gücünü de ortaya koymaktadır. Bu nedenle bir sonraki bölümde iş değeri kavramı detaylı bir şekilde incelenmekte ve iş değerlerine yönelik teorik bir çerçeve sunulmaktadır.

I.4. Değer ve İş Değerleri

“İş değeri” kavramının tanımlanmasından ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisi üzerinde durulmadan önce genel olarak “değer” kavramının açıklanması gereklidir. Dose (1997) farklı alanyazınlarda kullanılan bu kavramın temelde neyi içerdiği ya da bu kavramı neyin oluşturduğu üzerinde neredeyse ortak bir görüş birliğinin olmadığını ifade etmektedir. Lyons ise bu durumu sosyal bilimlerde özgürce kullanılan değer kavramının kendisiyle farklı ilişkide olan birçok farklı kavramları akla getirmesine ve bu durumun değerlerin doğasını, düşünce sürecini ve motivasyon sürecindeki rolünü düşünmede

farklılıklar oluşturması olarak açıklamaktadır (2003). Bu nedenle değerler kavramının tanımlanmasında farklılaşmalar oluşurken bu tanımlardan bazıları şu şekilde sıralanmaktadır. Değerler;

- “Bireylerin karşıt bir yaşam şekline ya da davranış tarzına yönelik, kişisel ya da sosyal olarak tercih ettikleri yaşam tarzı ya da davranış biçimlerine yönelik süregelen inançlardır” (Rokeach, 1973: 5).
- Değerler aynı zamanda “tutum, ideoloji, eleştiri, kendini ve başkalarını yargılarken kullanılan ahlaki yargılar, kendini bir diğeriyle karşılaştırma, kendini diğerlerine tanıtmaya ve diğerlerini etkileme gibi birçok sosyal davranışın belirleyicisidir”(Rokeach, 1973: 24).
- “Bir kurumun üyelerince paylaşılan ve bu üyelerin davranışlarını yönlendiren, kurum içinde ve dışında genel olarak kabul görmüş temel normlar, varsayımlar ve inançlar bütünüdür” (Sığırı, 2007: 50).
- “Meslek alanında iş ya da pozisyon tercihiyle etkili olan ilkeler olup bu alanda yapılan faaliyetlerin getirdiği toplumsal ödüllerden ve faaliyetlerin yapıldığı ortamlardan kaynaklanan doyumu içerir” (Kuzgun, 1990: 5).
- “Bireyin belirli bir durumu algılama ve yorumlama ve bu duruma verdiği önemi etkileyen ilkelerdir” (Cohen, 2007: 274).
- Motivasyonel amaçlar ya da kişisel ilkeler temelinde değerlendirilen ve “insanların nasıl davranması gerektiğine hizmet eden standartlardır” (Sagie, Elizur ve Koslowsky, 1996: 504; Schwartz, 2008: 1). Başka bir ifadeyle değerler davranış seçimlerinde kullanılan ilgi, zevk, tercih, görev, ahlaki zorunluluk, arzu, istek, amaç, ihtiyaç, nefret ve çekicilik gibi kriterler ve standartlardır (Williams, 1979).

- Birbiriyle yarışan alternatiflerin önemini değerlendirmede de kullanılan kriterler olup amaç ve standartları da içine alarak kişilerin belirli bir etkinlikle uğraşma nedenlerini de etkileme özelliğine sahiptirler (Rottinghous ve Zytowski, 2006).
- “Değerlendirmeler yapılırken kullanılan genelleşmiş gizli kriterler ya da standartlardır” (Lyons, 2003).
- Kişiliğin ayrılmaz parçalarıdır ve genetik ve sosyalizasyon süreci aracılığıyla meydana gelmektedirler (Deakin ve Jeff, 1983). White da bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlara sahip olduğu düşünülen değerlerin kültürün, toplumun ve kişiliğin etkisiyle gelişirken, bu arada da bireylerin ihtiyaçlarını sosyal olarak kabul edilen bir tarzda karşıladığından söz etmektedir (2005).
- Değerlendirme de kullanılan genel fakat evrensel olmayan standartlar olduğu kadar davranışları, nesnelere ya da varoluşa ilişkin durumları simgeleyen somut değerlendirmeler olarak da ele alınmaktadır (Lyons, 2003).

Bu tanımlar ışığında değerlerin bireylerin davranışlarına, tutumlarına, hayatı anlamlandırma, belirli durumları yorumlama ve bu durumlara önem verme biçimine yön veren tutarlı ve değişime karşı direnç gösteren ilkeler ya da standartlar olduğu ifade edilebilir.

Schwartz ve Bilsky Rokeach’ın değer tanımından hareketle değer kavramının 5 özellik içerdiğini belirtmektedirler (aktaran, Lyons, 2003):

- değerler kavramlar ve inançlardır,
- arzulanan hedefler ve davranışlardır
- belirli durumları aşmaktadır,
- davranışları ve olayları değerlendirmede rehberdir,

- ve nisbi önemlerine göre sıralanmaktadır.

Birçok teorisyen, değerlerin amaçları belirlemede kullanılan standartlar ya da kriterler olduğu konusunda ortak bir görüş bildirirken, değerlerin süreğen olduğu ve istikrarlı olduğunu da belirtmektedirler. Değerlerin Bandura'nın Sosyal Öğrenme Teorisine dayanarak sosyalizasyon süreciyle öğrenildiğini belirten Lyons, değerlerin kökleşmiş doğası gereği zaman içinde durağan olmasının beklendiğini insanların davranışlarına yön verdiği düşünülünce de önemli bir faktör olduğuna dikkati çekmektedir (2003).

Lyons'ın belirttiği üzere sosyal bilimlerde özgürce kullanılan değer kavramı kendisiyle farklı ilişkide olan birçok farklı kavramları akla getirmektedir. Her ne kadar değerler farklı kavramları akla getirirse ve bu kavramlarla karıştırılsa da, Rokeach bu kavramların sistematik olarak değerlerle ilişkili olduğunu ve değerlerin bu kavramlardan farklı olarak bütün sosyal bilimlerin temel taşı olduğunu vurgulamaktadır. Teorisyenlere göre genel olarak değer kavramları *inançlar, ihtiyaçlar, amaçlar, amaçları belirleme kriterleri, ilgiler ve tutumlar* gibi kavramlara benzetilmiştir (Dose, 1997: 220; Rokeach, 1973: 3; Rottinghous ve Zytowski, 2006: 211; Schwartz, 2008: 1; White, 2005: 221). Lyons (2003) değerlerin bazen de iyi-kötü ya da erdem-ahlaksızlık gibi kültür ve zamana bağlı olan daha geniş sosyal kavramlarla denk tutulduğunu ve bu nedenle de “aile değerleri”, “Amerikan değerleri”, “çağdaş değerler” ve bazen de “etik” sözcüğü ile yer değiştirdiğini belirtmektedir. Lyons bu açıdan değerlerin kişisel fenomenler olarak değil aynı zamanda kişiler tarafından paylaşılan öğeler olarak düşünüldüğünü ve “orta sınıf değerleri”, “gençlik değerleri” gibi tanımlar yapmanın da mümkün olduğunu belirtmektedir (2003).

Değerlerin olağan sınırlarının çok üstüne geçen doğası onu diğer soyut psikolojik yapılardan ayırırken tutumlar, tercihler, ilgiler ya da güdülerden farklı olarak

kabul edilmektedir (Lyons, 2003). Değer kavramını diğer kavramlardan farklı olarak sosyoloji, antropoloji, psikoloji, eğitim, ekonomi ve tarih gibi sosyal alanlarda temel bir nokta olarak gören Rokeach, sosyal bilimcilerin değerleri araştırmaya değer olarak görmeleri ve değerleri anlamlandırmaya çalışmalarında çeşitli varsayımlar sunmaktadır (1973;3). Bunlar;

- bir insanın sahip olduğu değerlerin toplam sayısı nispeten küçüktür,
- bütün insanlar farklı düzeylerde olmasına rağmen aynı değerlere sahiptir,
- değerler değer sistemi içinde oluşmaktadırlar,
- değerlerin öncellerini kültür, toplum ve kişilik oluşturmaktadır,
- değerlerin sonuçları neredeyse bütün fenomenlerde görülmektedir.

Değerler yerine kullanılan fakat değerlerden farklı anlamlara sahip kavramlardan biri olan inançlar “doğru ya da yanlış” kategorize eden faktörler iken değerler de önceden sözü edildiği üzere “iyi ya da kötü” doğru ya da yanlış” in kendisidir (Kluckhohn, aktaran Lyons, 2003). Bu tanımla Kluckhohn inançlarda olmayan değerlerin duygusal ve etkili olan yapısından söz etmektedir (Lyons, 2003). Rokeach (1973) ise Kluckhohn’un tanımına benzer bir tanım yaparak inançların doğru-yanlış ve iyi-kötü olarak sınıflandırılan ve değerlendirmede kullanılan öğeler olduğunu belirtmektedir. Değerler ise davranışları gerçekleştirmede dikate alınan tercihlerdir. Bununla beraber değerler bilişsel, duygusal ve davranışsal öğeler içermektedir. Bilişsel açıdan bakıldığında doğru davranışın ne olduğunun bilinmesi; duygusal açıdan ise olayların ya da durumların duygular aracılığıyla kabul edilmesi ya da reddedilmesi halidir. Son olarak da davranışsal açıdan bakıldığında bireyleri davranışa sürekleyen öğelerdir.

Değerlerle en çok ilişkilendirilen ve karıştırılan kavramlardan biri olan tutumların ise akademik alanyazında daha az soyut olma özelliğinden dolayı araştırma

değişkeni olarak kolaylıkla kullanıldığını belirten Lyons bazı araştırmacıların ise değerleri tutumların basit bir şekilde toplamı olarak tanımladıklarından söz etmektedir (2003). Rokeach da birçok teorisyene göre tutumların “önceden varolan sosyal değerlere dayandığı, değerleri ifade ettiğini, değerlerin işlevleri olduğunu” belirtmektedir (Rokeach, 1973, 18). Birçok teorisyen tutumlar ve değerlerin birbirinden farklı olduğunu belirterek bunun nedenlerini şu şekilde sıralamaktadır:

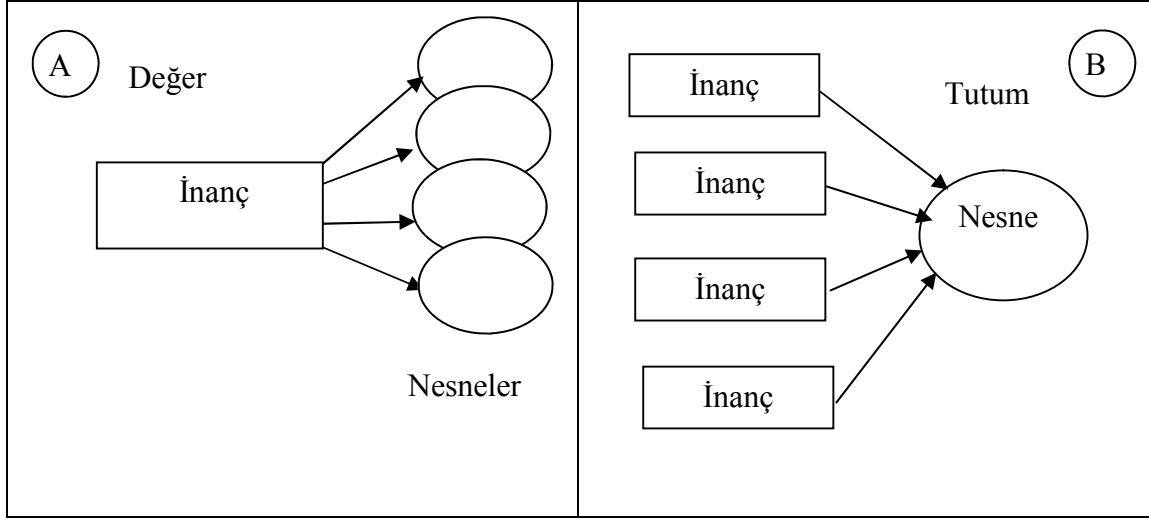
- Bir değer belirli bir davranışa ya da nesneye uymazken (benzemezken) tutumlar belirli nesnelere bağlanabilirler (Rokeach, 1973, 18). Başka bir ifadeyle değerler daha geneldir (Dose, 1997: 220).
- Değerler standartlardır fakat tutumlar değildir (Dose, 1997: 220; Rokeach, 1973, 18).
- Değerler sayı bakımından tutumlardan daha az olup (Rokeach, 1973, 18) daha ekonomik bir yapıdadır (Dose, 1997: 220).
- Değerler hem zaman hem de durum açısından tutumlardan daha tutarlıdır. Rokeach’a göre değerler sürekli ve değişmeyen varlıklar olup değişime karşı da direnç gösterirler (1973). Başka bir ifadeyle, değerler tutumlara göre daha geneldir ve zaman içinde sabittir (White, 2005; Rokeach, 1973).
- Değerlerin soyut amaçlar olmasından dolayı tutumlardan ve normlardan ayrılabilirler (Schwartz, 2008).
- Değerler tutumlara nazaran bireylerin kişiliklerinin ve bilişsel sistemlerin oluşmasında önemli bir yere sahiptir ve bu nedenle değerler davranışların olduğu kadar tutumların da belirleyicisidir (Rokeach, 1973).

Rokeach’a göre (1973) tutum belirli bir nesneye ya da davranışa yönelik olarak birçok inancın organizasyonu iken, değer ise belirli bir duruma karşı tek bir inanca işaret

etmektedir. Lyons, Rokeach'ın bu görüşünden hareketle, tutum ve değer arasındaki farkı şemalaştırmıştır (Şekil 4).

Şekil 4.

Tutum ve davranışlar arasındaki ilişki



(Lyons, 2003: 25)

Yukarıdaki şekilden de anlaşılacağı üzere değer, birçok nesne etrafında toplanan gelen bir inanç iken, farklı bir takım inançların tek bir nesneyi açıklama durumunu ise tutum olarak açıklanmaktadır. Sonuç olarak tutumlar tek bir nesneye yöneliktir (Rokeach, 1973). Bu ayrım genel olarak daha soyut psikolojik yapılara işaret etmektedir (Lyons, 2003). Sonuç olarak, Rokeach'ın belirttiği üzere değerler birbiri ile ilişkili standartlar çerçevesinde belirli bir nesnenin değerlendirilmesidir (1973, 18).

Bir takım farklılıklar olmakla beraber tutumlar ve değerlerin içinde buldukları süreci etkilemektedirler (Dose, 1997). Bu süreçte değerler, örgüt-birey uyumu içinde örgütsel davranışı etkilerken uygun olan iş tutumunu da gösterme özelliğine

sahip olup aynı zamanda da örgütsel kültür içinde bireylerin seçimini, tercihlerini ya da önceden tercih ettiği değerlerini de etkilemektedirler (Vandenberghe ve Peiro', 1999).

Tutumlarla kavramsal ilişkisi yanında “ilgiler” de değerlerle ilişkili yapılar olarak ele alınmaktadır (Rottinghous ve Zytowski, 2006). Rokeach (1973) hem değerlerin hem de ilgilerin bilişsel olarak ihtiyaçları temsil ettiğini ve davranışları yönlendirdiğini belirtirken ilgilerin değerlerden daha dar tanımlandığını ve tutumlara benzetildiğini ifade etmiş olup ilgilerin belirli özel nesne ya da olayların çekiciliğini yansıttığını savunmaktadır . Önceden de sözü edildiği üzere bu özelliği ile belirli bir davranışa ya da nesneye uymayan inançlar gibi ilgiler de değerlerden ayrılmaktadır. Motivasyonun farklı özelliklerini tanımlayan Super bu değişken içinde bir hiyerarşi olduğunu belirterek özünde ihtiyaçların yer aldığı üst düzeyde ise değerlerin, kişisel özelliklerin ve ilgilerin yer aldığından söz etmektedir (aktaran Rottinghous ve Zytowski, 2006). Genel olarak bakıldığında Rokeach ilgileri ihtiyaçların yansıması olarak tanımlarken davranışa yön veren, diğerlerinin davranışlarını değerlendirmede kullanılan ve bireylerin kendilerini diğerleriyle karşılaştırırken dikkate aldıkları, kişilerin egolarını korumalarına yardımcı olan ve kendilerini gerçekleştirmede kullandıkları faktörlerdir. Değerlerden daha dar bir anlama sahip olan ilgiler, bu yönüyle değerler gibi ideal olan davranış biçimi ya da tercih edilen yaşam şekli değildir (Rokeach, 1973, 22).

Super ve Nevill ilgileri belirli amaç ve değerleri araştıran ve içine alan aktiviteler olarak tanımlarlarken yukarıda sözü edilen hiyerarşi içinde değerlerin ihtiyaçlardan daha memnun edici olduğunu da belirtmektedirler (aktaran Rottinghous ve Zytowski, 2006). Rottinghous ve Zytowski (2006) 30 farklı ülkeden 2000 lise öğrencisinin iş değerleri ve ilgilerini araştırarak iş değerlerinin kişilik ve ilgiler gibi kavramlardan ayrılan sınırının belirlenememesinden dolayı ve tanımsal bulguların da yetersizliğinden hareketle yapmış oldukları çalışmalarında, ilgi ve değerlerin ayrılabilir olduğunu fakat bir

uyum içinde olduklarını da belirtmişlerdir. Bu iki yapının bir araya getirilmesiyle bireyleri anlamak ve anlamlandırmanın daha kolay olacağı savunulmaktadır (Rottinghous ve Zytowski, 2006).

Değerlerin birlikte ele alındığı ve karıştırıldığı bir diğer kavram da normlardır. Örneğin iş değerleri işin çıktılarının önemine dikkati çekerken “normlar” ise neyin yapılması gerektiğini belirten (diğerlerinin bireyden beklentileri ile bireyin diğerlerinden beklentilerini ne olduğunu ortaya koyan öğelerdir) öğelerdir (Sagie, Elizur ve Koslowsky, 1996). Rokeach (1973) değerlerin bireyselci ve kişisel olan yapısına dikkati çekerken normların ise daha geniş halk gruplarına uyarlanabileceğini belirtmektedir ve bununla beraber normlar bireyin dışındadır ve doğası gereği karşılıklı rızaya dayalıdır fakat değerler içselleştirilmiş olup bireyden bireye ya da gruptan gruba değişebilir. Değerler bu kavramların dışında ihtiyaçlar ve kişisel özellikler ile de karıştırılmaktadır (Lyons, 2003).

Şu ana kadar değer kavramı sosyal bilimlerde karıştırılan diğer kavramlardan ayrıştırılmaya çalışılmıştır. Değerlerin iş değerlerine ilişkin alanyazında, çalışanların algıları, inançları, motivasyonu, bilişsel durumu, engellere karşı tepkileri ve değerleri iş yerlerindeki davranışlarını etkilemektedir (Lunenburg ve Ornstein, 1991). İş değerlerinin ise genel olarak kabul edilmiş bir tanımının bulunmamasına rağmen alanyazında ilgi çekmeye başladığı belirtilmektedir (Pryor, 1979). Değer kavramında olduğu gibi iş değerleri konusunda, hem tanımlamada hem de kavramlaştırmada genel bir görüş birliği olmadığı görülmektedir (Dose, 2007; Zytowski, 1994). Bu tanımlardan bazılarına göre iş değerleri;

- “Bireylerin meslek seçimlerinde dikkate aldıkları, işin türü ya da çevresine yönelik tercihleridir” (Dose, 2007: 221).

- “Bireyin bir ihtiyaca yönelik doyuma ulaşmasını sağlamak amacıyla araştırdığı *amaçlardır*”.
- *Protestan Etik* olarak ele alınan iş değerleri “bireylerin sıkı çalışması, işlerini bir amaç olarak görmesi ve içsel değerlerin doyurulduğu kaçınılmaz bir yapı” olarak tanımlanmaktadır (Kidron, 1978: 240).
- “Bireylerin iş yaşamından elde edilen *çıktılara verdiği önemdir*” (Sagie, Elizur ve Koslowsky, 1996: 503).
- “Bireylerin *iş ortamında ulaşmak istedikleri ve arzuladıkları durumları* ifade eden kavramlardır” (Sığırı, 2007: 52).
- İşe ilişkin hedefleri içine alan ve bu nedenle bireylerin işlerine neyi attettiği ya da işlerinde neyi aradığıdır (Braten ve Stromso, 2008).
- “Değerler bir kişinin yaşamı boyunca sürdürdüğü kültürel, kurumsal ve kişisel güçlerin sonuçlarıdır” (Rokeach, 1973). Aynı zamanda değerler kültürel, sosyal ve kişisel deneyimlerin içselleştirildiği psikolojik yapılar olup kendi çıktıları /sonuçları vardır ve değerler sosyal tutum ve ideolojilerin belirleyicileri olduğu kadar sosyal davranışın da kestiricisi olarak kabul edilmektedirler (Rokeach, 1973).

Hiçbir toplumun statik olmadığı ve günümüz dünyasının ise geçmişte olduğundan çok daha büyük değişim ve dönüşümler içinde olduğu bilinmektedir. Türkiye’de kendi koşulları içinde modernleşme süreciyle birlikte belirli alanlarda değişime uğramaktadır. Modernizasyonla birlikte meydana gelen değişimleri analiz etme çabalarında değerlere odaklanmanın gerekliliğini belirten Çileli (2000) ekonomik, teknolojik ve tarihi durumların içinde oynadıkları önemli parçalar olarak da değerleri değerlendirmenin önemini vurgulamaktadır. Değerler her ne kadar katı öğeler olarak ele

alınsa da zamana ve içinde bulunduğu döneme, kişilerin sosyal ve psikolojik durumlarına göre önemlerinin değiştiği ve değerleri incelemenin kültürleri anlamanın yanında bireylerin psikolojik durumlarını ve sosyalleşme süreçlerini anlamlandırmaya da yardımcı olacağı belirtilmektedir (Feather, aktaran Çileli, 2000).

Değerleri bir ulusu karakterize eden ve onunla özdeşleşmeyi sağlayan, bir ulustan diğerine, tarihi devirler ve kuşaklar arasında farklılaşabilen ve bu farklılıkları tahmin etmede yararlanılabilecek unsurlar olarak tanımlayan Çileli, çalışmasında 1989'dan 1995'e kadar üniversite öğrencilerinin değerlerinde, yaşanan politik, ekonomik olayların ve yaşamsal deneyimlerin etkisiyle farklılaşmalar olduğunu saptamıştır.

En genel anlamıyla iş değerleri “kişisel değerlerin çalışma ortamına uyarlanması ve bu ortamda ifade edilmesidir” (Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999: 49). İş değerleri, bireylerin iş ortamında karşılaştıkları durumlara yönelik olarak bu durumları iyi-kötü ya da doğru-yanlış olarak yargılamaında temel oluşturan kriterler olarak da kullanılmaktadır (Dose, 1997). Bu değerler toplum tarafından önemli olarak kabul edilmektedir; çünkü bireylerin belirli bir biçimde davranmasını sağlarken toplumda kabul görmeyen davranışlar geliştirmesini de engellemektedir (Judge ve Bretz, 1991: 7).

Kısaca iş değerleri, bireyler, toplumlar ve hatta kültürler tarafından genel kabul görmüş olan yapılar olduğu kadar önem düzeyine göre de öncelik sırasının değişebileceği, bireylerin çalışma ortamlarında aradıkları ve arzuladıkları faktörler olarak nitelendirilebilir. Bireye, topluma ve kültüre göre değişebilen ve bireyin, toplumun, kültürlerin belirli ekonomik, sosyal ve politik durumları anlamlandırmalarında kullanılan iş değerlerinin alanyazında farklı sınıflandırmalarıyla karşılaşmak mümkündür. Bir

sonraki bölümde içinde bulunduğu dönemin özelliklerine ve koşullarına göre değişen değer ve iş değerlerine yönelik teorik sınıflandırmalar yer alacaktır.

I.5. Değer ve İş Değerleri Sınıflandırmaları

İlgili alanyazında iş değerlerinin kavramlaştırılmasında olduğu gibi bu değerlerin sınıflandırılmasında da araştırmacılar tarafından genel olarak kabul görmüş bir sınıflandırma olmadığı dikkati çekmektedir.

Genel (insani) değerler teorisinin temel ilkesine göre “değerlerin bir sistem içinde organize olduğu” (Rokeach, 1973: ix) belirtilirken birbirine benzemeyen ilişkisiz inançların toplamı olmadığı da vurgulanmaktadır (Lyons, 2003). Bir davranışı meydana getirmeye karar vermeden önce insanların birçok değeri aynı anda kullandığı ve tek bir değeri bağımsız şekilde kullanmadığı ise bilinmektedir ve böylelikle iş değerlerine yönelik çalışan araştırmacılar değerlerin hep birlikte nasıl hareket ettiğini ortaya koymaya çalışmışlardır (Lyons, 2003).

Bu nedenle bu bölümde iş değerleri ve birbirleriyle olan karşılıklı ilişkisini anlamaya yönelik teorik bir çerçeve sunulmaktadır. Bilimsel Yönetimin bir norm olarak kabul edilmesinin ardından 1920’li yıllarda Hawthorne çalışmaları ile insani ilişkiler hareketi ortaya çıkmıştır (Lyons, 2003; Marion, 2002; Morgan, 1998). Bu dönemlerde iş değerleri konusunda çok geniş düzeyde ilgi toplayan ücret en önemli iş değeri olarak yerini almıştır (Katherine ve Sutton, 1998; Morgan, 1998). Bu çalışmaların ardından teorisyenler iş koşullarını araştırmaya başlarken, insanı motive eden psikolojik temellerin insan davranışlarının kestiricisi olarak ele almışlardır (Marion, 2002; Morgan, 1998). Psikolojik testlerin de uygulanmaya başlanmasıyla tutumlar, ilgiler ve değerler gibi daha

soyut kavramlar ölçülmeye başlanmıştır (Lyons, 2003) Şu ana kadar yapılan alanyazın çalışmasında karşılaşılan sınıflandırmalar bu bölümde ele alınmaktadır.

I.5.1.Gordon Allport'un Değerler Sınıflandırması

Değerlere yönelik ilk sınıflandırmayı yapan kişilik psikoloğu Gordon Allport, Eduard Spranger, Allport, Vernon ve Lindzey gibi Alman felsefecilerin fikirlerine dayanarak 6 değer türü önermektedir ve bunlar (aktaran Lyons, 2003; aktaran Özcan, 2005):

- 1- Teorik (Kurumsal) Değerler: Gerçeği keşfetmede ve bilgileri sistematize etmede entelektüel araç olan değerler, hayatın temel amacı hakkında sistemli ve düzenli bilgi edinmeyi sağlamaktadır.
- 2- Ekonomik Değerler: Kullanışlı ve pratik olan işsel ilgiler olup, genel ilgi alanı fayda kavramına dayanan değerlerdir.
- 3- Estetik Değerleri: Güzellik, uyum ve sanattan zevk alma gibi şekil ve ahenge önem veren değerlerdir.
- 4- Sosyal Değerler: Diğerleriyle ilgilenmek ve onları sevmekle beraber nazik, sempatik ve özverili olmaya önem veren değerlerdir.
- 5- Politik Değerler: Güç ve otorite arzusu içeren başkaları üzerinde güç ve etki sahibi olmaya önem veren değerlerdir.
- 6- Dinsel Değerler: Daha yüksek bir gerçeklikle birlik için mistik bir arzu içeren evrenin bütünlüğünü anlama ve bunu tarif etmeye dayanan değerlerdir.

1930'lu yıllarda Allport ve diğerlerinin geliştirdikleri bu ölçek aracılığıyla 1960'lı yıllarda belirli bir meslek alanında iş değerlerinin çalışılmasına olanak sağlanmış olup iş güvencesi ve gelişim fırsatı sağlayan bir iş/meslek seçiminde ilk sırayı alan değerler olmuştur (Lyons, 2003).

Lyons bu değerlerin genellenebilir olup bütün insanlara uyarlanabildiğini belirtirken bireyden bireye değişebileceğini de ifade etmektedir. Bu değerlerden bazıları kimi insanlar tarafından önemli bulunurken bazıları tarafından ise değerli bulunmamaktadır. Gelecek çalışmalar için başlangıç noktası oluşturan bu sınıflandırmanın ardından (Lyons, 2003) 1960'lı yıllarda uygulamacı psikologlar daha akla yatkın olan ilgilere yönelirken, belirli ilgilerin altında yatan kriterleri araştırmak için değerlerin rolü üzerinde durmuşlardır. İşte bu dönemde Max Weber'in "Protestan İş Ahlakı" kavramı psikolojide tanınmış ve motivasyon teorisinin değerler parçasını oluşturmuştur (Lyons, 2003; Marion, 2002).

I.5.2. Kluckhohn'un Değerler Sınıflandırması

Allport ve diğerlerinin aksine bu araştırmacı değerlerin evrensel değil kültüre bağlı olarak toplumdan topluma değişebileceğini savunmaktadır ve bu değerleri 7 boyutta ele almaktadır. Bunlar (aktaran Lyons, 2003):

- 1- Uygulama Şekli: Değerlerin iyi ya da kötü olarak ayrılması.
- 2- İçerik: Değerlerin içeriğine göre ayrılması.
- 3- Kasıt: Davranış tarzlarına, çıktılara ve amaçlara göre değerlerin gruplanması.

- 4- Genellenebilirlik: Değerlerin sınırlı sosyal durumlara bölünmesi (rol değerleri) ya da farklı kültürel ortamlar ve durumlara uyarlanabilmesi (tematik değerler).
- 5- Yoğunluk: Bireylerin değerlere katılma durumlarına göre değerlerinin sınıflandırılması.
- 6- Kapsam: Değerleri taşıyan kişi sayısına göre gruplandırma.
- 7- Organize etme: Değerleri önem sırasına göre gruplandırma.

Lyons (2003) bu sınıflandırmanın Rokeach gibi teorisyenleri etkilemesine ve birçok anahtar kavramın ortaya çıkarmasına rağmen yanıtlayamadığı bir takım sorular nedeniyle alanyazında fazla ilgi görmediğini belirtmektedir. Bu sorulardan bazıları değerlerin yapısını anlamlandırmada hangi boyutun önemli olduğu, önerilen boyutların nasıl birleştirildiği ya da örtüştüğünün açıklanamaması yanında belirli bireylerin değerlerinin çalışılmasında bu değerlerin nasıl kullanılacağı ve nasıl yönlendirileceğine yönelik bir açıklama getirilmemesidir (Lyons, 2003).

1.5.3. Schawartz'ın Değerler Sınıflandırması

Schawartz tarafından belirlenen ve “temel motivasyonel amaçları” ortaya koyan on temel iş değeri, bütün kültürlerdeki temel değerleri içermesi bakımından önemli bir ölçek olup iki kutba (iki dik açılı boyuta) ayrılmaktadır (2008). Bu iki kutbun kendi bünyesinde birbirine zıt değerler yer almaktadır. İlk kutupta, değişime karşı açık olma değerleri tutuculukla ilişkilendirilen değerlere karşı yer almaktadır. Diğer kutupta ise, her şeyin üstünde yer alan değerlerin zıddı olarak kendini üstün görme değerleri yer almaktadır.

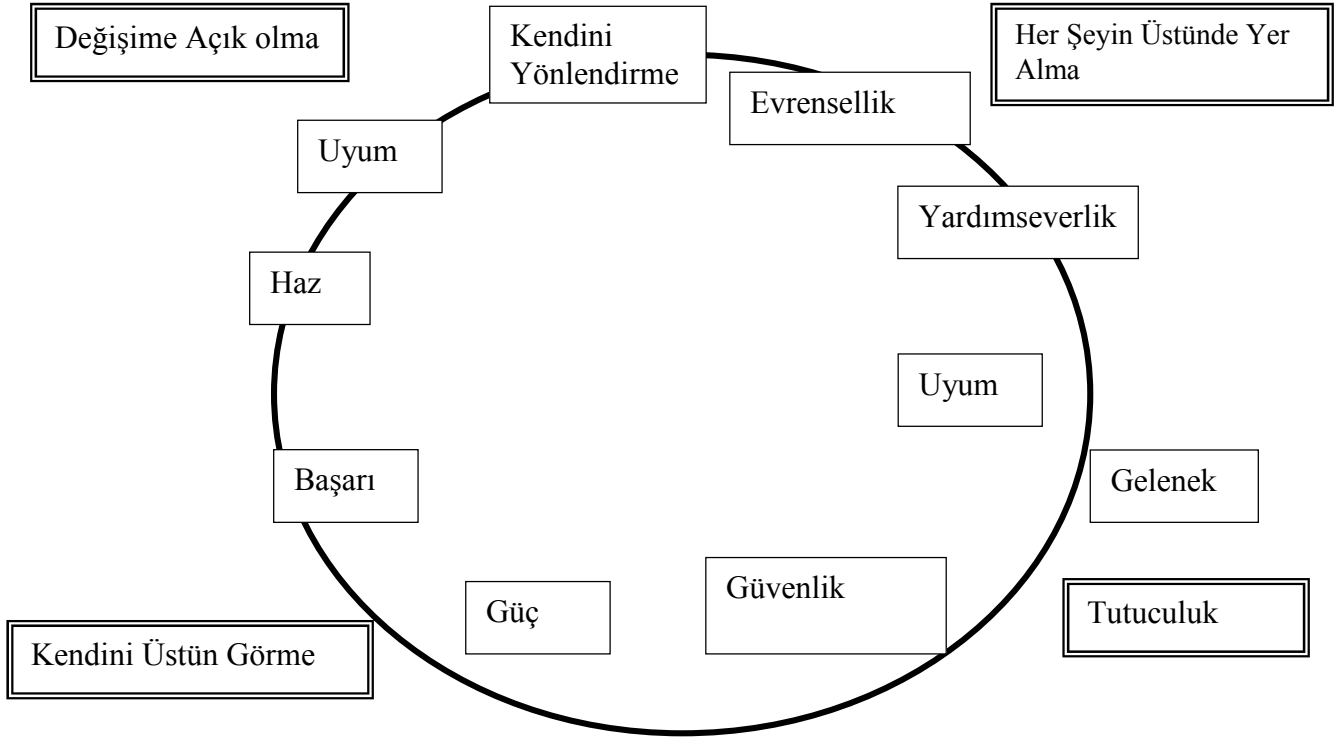
Schawartz (2008:1) bu değerleri “biyolojik ihtiyaçların, sosyal etkileşim ihtiyacının ve grup refahı ihtiyacının bilişsel yansıması” olarak ifade ederken Şu Şekilde sıralamaktadır (Schawartz, 2008: 2):

1. G: Sosyal statü ve prestij, insanlar ya da kaynaklara hakim olma ya da bunları yönetme.
2. Başarı: Sosyal standartlara göre becerinin bireysel başarı ile gösterilmesi.
3. Hazcılık-zevk: Kişinin algıladığı memnuniyet ve zevk hissi.
4. Uyarım: Hayatın içinde yenilik ve heyecan uyandıran değerler.
5. Kendini yönlendirme: Bağımsız düşünme ve davranma; seçme, yaratma ve keşfetme.
6. Evrensellik: Diğer insanları ve doğayı anlama, onlara saygı duyma ve koruma. İnsanlara karşı toleranslı olma.
7. Cömertlik-iyilikseverlik: Etkileşim içinde bulunduğu bireylerin refahını sağlamak ve bunun için hizmet etmek.
8. Gelenek: Geleneksel kültürün ya da dinin oluşturduğu geleneklere ve fikirlere saygı, bağlılık la birlikte kabul etme.
9. Uygunluk: Sosyal beklentilerin ya da normları çiğnemenin ya da diğerlerine zarar verebilecek davranışlarda bulunmanın veya bu niyetleri taşımanın sınırlandırılması.
10. Güvenlik: Toplumdaki ilişkilerde uyum, denge durumu ve emniyet.

Yukarıda sözü geçen değerlerin hangi kutupta yer aldığı Şekil 5’de gösterilmiştir.

Şekil 5.

On motivasyonel değer türünün birbiri ile ilişkilerinin teorik modeli



(Schawartz & Boehnke, 2004: 233)

Şekil 5’de görüldüğü üzere her şeyin üstünde yer alma ve kendini üstün görme boyutunda güç ve başarı, evrensellik ve yardımseverlik değerlerine karşı iken değişime karşı tutucu olma boyutunda ise kendini yönlendirme ve uyum değerleri güvenlik, uyum ve gelenek değerleri ile karşı karşıya yer almaktadır. Haza ilişkin değerler bütün boyutlarda yer almaktadır.

İlgili alanyazında örgütsel bağlılık konusunda olduğu gibi iş değerlerinin de çok boyutlu yapısına dikkat çekilmektedir. Sagie, Elizur ve Koslowsky’nın yanı sıra iş değerlerinin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu belirten ve bu duruma yönelik ölçekler uygulayan Goodherman, Nordhaug, Rindal ve Birkelund (2004) iş değerlerini dört boyutta ele almaktadır. Bu değerleri, yüksek ücret, fiziksel çalışma koşulları, hızlı kariyer süreci

gibi ögeleri içeren maddi değerler olarak ele almışlardır. İkinci boyutta ise maddi olmayan değerler (ilginç bir iş olması, iyi sosyal ilişkiler sağlaması, bireysel gelişim, görevlerde çeşitlilik, işin gereği ile kendi yeteneklerinin uyumu, esnek çalışma saatleri, güvenlik, esneklik) yer almıştır.

Daha geniş bir kategori altına toplanan iş değerleri içsel iş değerleri (maddi olmayan) ve dışsal iş değerleri (maddi olan) olarak da adlandırılmaktadır (Goodherman ve diğ., 2004). Braten ve Stromso (2008) içsel ve dışsal iş değerlerinin iki düzeyde ele alınması gerektiğini vurgularken, ilk düzey olan bireysel düzeyde ihtiyaçların karşılandığı ve bu düzeyin işyerindeki mutluluk, özerklik ve yeteneklerini kullanma gibi içsel değerler ile ilişkili olması yanında bireylerin özdeğerliliği ve genel sağlıkları için önemli görüldüğünü belirtmektedirler. Örgütsel düzeyde ise içsel değerlere vurgu yapılırken sürekli öğrenme, esneklik, işbirliği ve etiğin önemini gerektiren post-endüstriyel bilgi toplumlarının iş çevrelerine uyumuna vurgu yapılmaktadır. Çünkü modern refah ülkelerinde son örgütsel değişikliklerle beraber kişisel gelişime ve sosyal ilişkilere odaklanan çalışanlara ihtiyaç duyulurken, eğitim, sağlık gibi temel meslekleri içine alan alanlarda tükenmişlik ve duygusal boşalmaya açık olan bireylerin sosyal ya da maddi ödüllerden ziyade, işe ve hizmet ettikleri kişilere karşı sorumluluk duydukları belirtilmektedir (Goodherman ve diğ., 2004).

Yukarıda da sözü edilen iş değerlerinin çok boyutlu yapısına yönelik başlangıç çalışmalarına ek olarak aşağıda ilgili alanyazında bilinen eğilimler ele alınmaktadır.

1.5.4. Rokeach'ın Araçsal ve Amaçsal İş Değerleri Sınıflandırması

Rokeach, Allport ve Kluckhohn'un çalışmalarından yararlanarak değerlerin doğası ve birbiriyle ilişkisinin ölçülmesine yönelik daha sağlam bir yöntem tasarlayarak günümüze kadar kullanılan bir ölçek geliştirmiştir. Rokeach'a göre değerler "ya davranış

şekillerine ya da tercih edilen yaşam biçimlerine kısacası varoluş durumuna işaret etmektedir” (1973:7).

Rokeach (1973) değerleri amaçsal ve araçsal değerler olarak iki gruba ayırmaktadır. Rokeach davranış şekillerini açıklamada araçsal değerleri kullanırken, varoluş durumuna ilişkin değerleri ise amaçsal (terminal) değerlerle açıklamaktadır (1973). Rokeach (1973) bu iki yapının birbirinden farklı olduğunu fakat işlevsel olarak birbirlerine bağlı sistemler olduğunu da vurgulamaktadır. Rokeach amaçsal değerlerin sayısal olarak araçsal değerlerden daha az olduğunu belirtirken, bunun nedenini bireylerin tercih ettikleri yaşam biçimlerinin yani varoluş durumlarının sayıca az olmasına bağlamaktadır. Bununla beraber sayıca az olan bu durumlara ulaşmak için ise bireylerin çok sayıda yolu yani araçsal değerleri kullandıklarını belirtmektedir. Rokeach amaçsal değerleri ulaşılmaya çalışılan, arzu edilen durumu ve ulaşılmaya gereken hedeflerle ilgili tercihler olarak ifade ederken (1973: 10) amaçsal değerleri 18 öğeye ayırmaktadır (rahat bir yaşam, eğlenceli bir hayat, başarı, güzellik, eşitlik, yeterli ücret, özgürlük, mutluluk...). Araçsal değerler ise, amaçsal değerlere ulaşmakta aracı olarak kullanılan “arzu edilen davranış kalıpları” olarak tanımlanırken hırslı, cesaretli, yardımsever, dürüst, kibar, sadık, mantıklı ve kontrollü olma gibi değerleri içermektedir (Rokeach, 1973: 11-28). Araçsal değerler bu yönüyle “motivasyonel” bir işlev görmektedir (Rokeach, 1973).

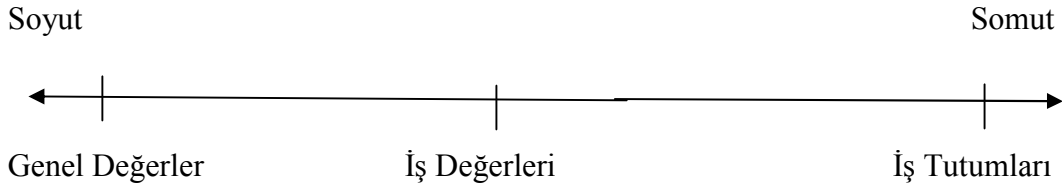
Bununla beraber Rokeach terminal değerleri belirli sonuçların kabul edilip olup olmadığı hakkındaki inançlar olarak tanımlarken, araçsal değerleri ise belirli durumlara ait olmayan genel inançlar olarak nitelendirmektedir ve bu her iki değeri de kendi içinde ikiye ayırmaktadır (Rokeach, 1973). Araçsal değerler “ahlaki ve yetenek” değerleri olarak ikiye ayrılırken terminal değerler ise “kişisel ya da sosyal” olarak gruplandırılmaktadır (Rokeach, 1973).

Rokeach (1973) bu değerlerin farklı ama işlevsel olarak birbiriyle ilişkili değerler olduğu savunmaktadır. Son olarak Rokeach alanyazın taramasına ve ampirik bulgulara dayalı çalışmalarında elde ettiği ve evrensel olduğunu savunduğu 36 insani değerden söz etmektedir.

Lyons kuşakların genel ve iş değerlerini belirlemenin yanında kuşakların iş ve genel değerler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaya çalıştığı tezinde, iş tutumu ve işe ilişkin değerler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Rokeach'ın görüşünden hareketle iş tutumunu, örgütsel davranış alanyazınında belirli amaçların örgütü ya da mesleği duygusal ya da bilişsel değerlendirmesi olarak ele almıştır (2003: 54):

Şekil 6.

İşe ilişkin değerler ve tutum süreci
Soyut



(Lyons, 2003: 56)

Şekil 6'da Rokeach, genel değerlerin herhangi bir yere ya da zamana bağlı olmadığını gösterirken iş değerlerini ise belirli bir duruma bağlı olmaksızın soyut nesnelere psikolojik değerlendirmesini içerdiğini belirtmektedir. İş değerlerinin ise işin etki alanını değerlendirmede kullanıldığına da dikkati çekmektedir (aktaran Lyons, 2003). Rokeach iş tutumunu ise belirli bir duruma belirli nesnelere duygusal ve bilişsel bir göstergesi olarak bakmaktadır.

I.5.5. Ros, Schwartz ve Surkiss'in İş Değerleri Sınıflandırması

Genel değerlerin alt kümesi olarak ele alınan iş değerleri Ros, Schwartz ve Surkiss iş değerlerini, temel insani değerlerin iş ortamına uyarlaması olarak tanımlamaktadırlar (aktaran Lyons, 2003). Diğer bir sınıflandırma ise, bireysel değerlerin dört farklı iş değerini içerdiğini belirten Ros, Schwartz ve Surkiss (1999) tarafından yapılarak, bu değerleri içsel, dışsal, sosyal ve saygınlık değerleri olarak sınıflandırılmaktadır. İş değerlerinin temel bireysel değerlerle olan ilişkisinin nasıl olduğuna yönelik herhangi bir çalışma olmamasından hareketle bu araştırmacılar iş değerlerinin doğasını tanımlarlarken, iş değerlerinin türlerini belirtmekte ve belirli amaçlara ulaşmada araç olarak kullanılan bireysel değerlerin önemini ortaya koymaktadırlar. Ros, Schwartz ve Surkiss (1999) bazı araştırmacıların iş değerlerini “içsel-kendini gerçekleştirme iş değerleri”, “dışsal-güvenlik ya da maddi değerler” ve “sosyal-ilişkisel iş değerleri” olarak sınıflandırdıklarını belirtirken, işin çıktısını dikkate alarak oluşturulan iş değerlerini ise bilişsel, duygusal ve araçsal iş değerleri biçiminde sınıflandırmaktadırlar .

I.5.6. İşin Niteliği Ölçeği Aracılığıyla Belirlenen İş Değerleri Sınıflandırması (Michigan Üniversitesi)

Michigan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından 1972–1973 yılları arasında Birleşik Devletler ve Kolombiya bölgesinde yaşayan 1,496 kişi ile görüşme yoluyla elde edilen veriler aracılığıyla altı iş değeri boyutu saptanmıştır. Bu veriler kişilerin kendilerine ve işlerine yönelik özelliklerini içeren algılarından oluşmaktadır (Kalleberg, 1977). Bu boyutlar:

1. **İşsel Boyut:** İşin kendisi ile ilgili olan özellikleri ifade eden bu boyutta; işin ilgi çekici olması, çalışanların yeteneklerini kullanmasına olanak sağlaması, kişilerin kendilerini yönlendirebilmelerine izin verilmesi önemlidir.
2. **Uyum Boyutu:** Dışsal bir değer olarak uyum boyutunda, uygun ulaşım imkânları, uygun çalışma saatleri olan, iş çevresinin memnun edici olduğu, işi yapabilecek yeterli zamanı içeren ve bireysel problemleri unutmaya imkan sağlayan bir işin özelliklerinden söz edilmektedir.
3. **Finansal Boyut:** Bir diğer dışsal değer olarak düşünülen finansal değerler ücret, ücret dışındaki haklar ve iş güvenliğini içermektedir. Bu boyutta çalışanların işlerine içinde buldukları süreçte ve gelecekteki iş ödüllerini dikkate alarak değer vermektedirler.
4. **Diğer Çalışanlarla Olan İlişkiler Boyutu:** Üçüncü bir dışsal değişken olarak ele alınan bu boyutta işin arkadaş edinmeye fırsat sağlaması, iş arkadaşlarının sıcakkanlı olması ve arkadaşlarının bireye önem vermesi gibi değerler beklenmektedir. Bu boyuttaki değerler kişilerin sosyal ihtiyaçlarını doyurmaya yöneliktir.
5. **Kariyer Boyutu:** Her bireye eşit yükselme olanağı sağlayan adil bir kariyer olanağı sağlayan iş. Bu boyuta giren değerler de dışsal değerler olarak ele alınmaktadır.
6. **Kaynakların Yeterliliği Boyutu:** Çalışanların işlerini iyi yapmalarına olanak tanıyacak yeterli kaynakları içeren bir işte, bu kaynaklar işin performansının gerektirdiği yardım ve ekipman durumuna ilişkin bilgi sağlamaktadır.

Bu sınıflandırmaya benzer bir sınıflandırma da Elizur tarafından yapılarak iş değerleri içsel ve dışsal değerler olarak iki gruba ayrılmıştır.

I.5.7. Hofstede'nin İş Değerleri Sınıflandırması

Hofstede'nin 40 farklı ülkede insanların dünyayı yorumlama ve algılama yollarındaki farklılıkları ortaya koymaya çalıştığı Değer Araştırma Modülü, kültürler arasındaki değer farklılıklarının ölçülmesinde oldukça popüler olarak kullanılan bir modül olup aynı zamanda da örgütsel bağlılığında kültürler arasında karşılaştırılmasında teorik bir çerçeve sağlamaktadır (Ardichivili, 2001; Cohen, 2007). Hofstede tarafından bu modül dört temel boyuta ayrılmıştır (1984):

1. Güç ilişkisi: Saygınlık, sağlık ve güç gibi alanlarda insanlar arasındaki eşitsizliğe farklı toplumların farklı çözümler ürettiğini belirten Hofstede (1984) kurumlar açısından bakıldığında bu eşitsizlik durumunun kaçınılmaz ve işlevsel olduğundan söz etmektedir. Bu eşitsiz kurum içinde patron-çalışan yani ast-üst biçiminde oluşurken, çalışanlar ile patronları arasında meydana gelen bu güç ilişkisini çalışanların daraltmaya çalıştığı üstlerin ise bu ilişkiyi daha da genişletmeye ve sürdürmeye çalıştığı belirtilmektedir. Ardichivili (2001) ve Cohen'e (2007) göre bu modülde bir kültürün üyelerinin eşitsizliği kabul etme derecesi ile güce sahip olanlar ile olmayanlar arasındaki ilişki ortaya konulmaktadır.
2. Belirsizlikten kaçınma: Belirsizliğe tolerans gösterme ya da belirsizliği en aza çekmek esastır. Hofstede toplumların gelecek konusundaki belirsizlik durumundan teknoloji, yasa ve din gibi alanlar aracılığıyla başa çıkmaya çalıştıklarını, kurumlar açısından ise teknoloji, kurallar ve ritüellerin belirsizlikten kaçınmada kullanılan öğeler olduğunu belirtmektedir (1984).

Hofstede belirsizlikten kaçınan toplumları güçlü ve zayıf kültürler olarak iki gruba ayırarak bu grupların belirsizlikle karşılaşmaları durumunda farklı özellikler taşıdıklarından söz etmektedir (1984: 132-133). Güçlü kültürlerde bireylerin yüksek düzeyde endişe duyduğu, çatışma ve yarışmanın saldırıyla sonuçlanacağını ve bu yüzden çatışma ve yarışmadan kaçınılması gerektiğine inandıklarını, duygularını göstermeyi tercih ettiklerini, fikir ve oybirliği gösterdiklerini, güvenlik konusuna önem verdiklerini, kuralları ve düzeni tercih ettiklerini, sıkı çalışmayı içselleştirdiklerini, fayda esaslı olarak kurallar ihlal edebildiklerini, risk alabildiklerini, başarı motivasyonların güçlü olduğunu ve kuşak farkının az olduğunu belirtmektedir. Zayıf kültürlerde ise bireylerin eğilime güçlü şekilde toleransları olduğunu, risk almaktan yüksek düzeyde kaçındıklarını, mümkün olduğunca az kuralı tercih ettiklerini, sıkı çalışmanın bir değeri olduğuna inanmadıkları, başarısızlık korkularının olduğunu, kurumun kurallarını asla ihlal etmediklerini, başarı motivasyonlarının düşük olduğunu, büyük bir kuşak farkının olduğunu, değişime direnç gösterdiklerini ve kıdeme göre yönetici seçilmesi gerektiğine inandıklarını belirtilmiştir.

Ardichivili (2001) Asya ülkelerinin genellikle zayıf kültüre sahip olarak nitelendirirken Türk çalışanlarının da bu kültürün özelliklerini yansıttığı savunmaktadır.

3. Bireyselci ve bütüncül kültürler: Kendi amaçlarını bağlı bulunduğu grubunkilerden üstün tutan kültürler ile kendi ihtiyaçlarından ziyade grubun ihtiyaçlarını gözeten bütüncül değerlere sahip kültürler ele alınmaktadır.

Hofstede bireyselci kültürlerde bireylerin bir grubun üyesi olmaktan ziyade birey olarak hareket etmeyi tercih ettiklerini belirtmektedir.

4. Erkeksi ve kadınsı değerler: Bazı değerler kadınsı (kişilerarası ilişkiler, hizmet etme, konumunun güvencede olması, işbirliği, yönetim ve fiziksel koşullar) olarak ifade edilirken bazıları ise erkeklere yönelik özellikler (sınırlı ve baskın olma, kazanca önem verme, başarı, eğitim, modernlik) olarak ifade edilmektedir. Hofstede kadın ve erkeklerin aynı meslek gruplarında bile farklı değerler taşıdığını da ifade etmektedir.

Kültürel değerlerin ölçülmesine yönelik bu dört boyuta Hofstede ve Band 5 boyut daha eklemiştir. Bu boyutlardan biri “uzun dönem uyumu/oryantasyonu” olarak adlandırılmıştır. Bu boyut bir grubun davranışlarının anlık zevk almaya dayalı olmayan kısa dönemli davranışlar olmadığını savunan “Konfüçyus Dinanizmi” olarak da adlandırılan bir boyuttur (Ardichivili, 2001).

İkinci boyut ise paternalizm (ataerkillik) olarak adlandırılmaktadır. Bu boyutta yönetici ve çalışanlar arasında paternalistik bir ilişki vardır yani yöneticinin rolü rehberlik etmek, çalışanlarını korumak ve önem vermek iken, çalışanlarınki ise yöneticiye sadık ve bağlı olmaktır (Ardichivili, 2001). Hiyerarşi ve ikili ilişkilere ve yönetici ve astları arasında rol farklılaşmasına dayanan bu değer Çin, Japonya, Kore, Hindistan ve Türkiye gibi ülkelerde göze çarpan bir değer olarak saptanmıştır (Ardichivili, 2001). Bir diğer değer olan ve özellikle Asya ülkelerinde öne çıkan kadercilik ise “olması gereken ne ise o olur” inancına dayanmaktadır (Ardichivili, 2001: 366).

1.5.8. O'Reilly, Caldwell ve Chatman'ın İş Değerleri Sınıflandırması

Kişisel ve örgütsel değerlerin uyumunu ölçmede, kişi ve örgüt için önemli olarak kabul edilen örgütsel değerler alanında alanyazında çoğu araştırmaya temel teşkil etmiş ve kabul görmüş olan çalışmada, O'Reilly'nin iş değerlerini yedi temel örgütsel değer boyutu altında topladığı görülürken, bu boyutlar yenilik, istikrar, insanlara saygı, çıktı odaklılık, detaycılık, takım odaklılık ve rekabet olarak sınıflandırılmıştır (O'Reilly, aktaran Sığrı, 2007). O'Reilly'nin birey örgüt uyumuna yönelik geliştirmiş olduğu yedi değer boyuta ilişkin bir takım açıklamalar şu şekilde sıralanmaktadır (aktaran Sığrı, 2007: 54)

Boyut 1. Yenilikçilik: Örgütün yaratıcılığa önem vermesi ve yenilik deneme riskini alması.

Boyut 2. Sonuca odaklılık: Faaliyetlerin sonucunda mutlak başarı beklentisi olması,

Boyut 3. Detaylara dikkat etme: Talimatların kesin ve net olması, planlı olma gerekliliği,

Boyut 4. Takım odaklı olma: İşbirliği içinde çalışma ve başkalarına yardım etme,

Boyut 5. Personel odaklı olma: Çalışanın desteklenmesi ve haklarına saygı gösterilmesi,

Boyut 6. Ahlak ve dürüstlüğe önem verme: Verilen sözlerin tutulması, güven ortamı ve dürüstlük,

Boyut 7. Rekabetçi olma: İş ortamında rekabetçi, girişken ve fırsatçı olunması anlamına gelmektedir.

Sığrı (2007), kişi-örgüt uyumu konusunda kamu ve özel sektörde çalışanların kişisel ve örgütsel değer algılamalarını karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Bu araştırma sonucunda kişisel değer boyutları bağlamında kamu ve özel sektör çalışanları arasında "sonuca odaklılık" ve "rekabetçi olma" boyutlarında; örgütsel değer boyutunda ise tüm değer boyutlarında anlamlı farklılıklar görülürken iş değerlerinin işlevsel önemi üzerinde durulmuştur (Sığrı, 2007).

I.5.9. Yıldız Kuzgun'un İş Değerleri Sınıflandırması

Kuzgun meslek seçme durumunda bulunan öğrencilerin daha açık bir benlik kavramına ulaşmalarına yardımcı olmak amacı ile hazırladığı “Kendini Değerlendirme Envanteri (KDE)” içinde değerleri, “iş ortamının ve getirdiği toplumsal ödüllerden kaynaklanan doyumlar” olarak ifade etmektedir (1990:5).

KDE içinde ele alınan ve kişilerin çalışma hayatında olmasını bekledikleri belli başlı ilkeler ve değer alanları dokuza ayrılmaktadır. Bunlar (Kuzgun, 1990);

- 1.Yeteneğini kullanma: Ekonomik olanaksızlıklar ve çevrenin beklentilerini yerine getirme baskısında olan bireylerin sahip oldukları gizil güçleri kullanma ve geliştirme yerine, yetenekleri ile ilgili olmayan alanlara yöneldikleri görülmektedir. Yeteneklerini kullanmaya ve geliştirmeye önem veren kişilerin yeteneklerini tanımlaması ve bu yeteneklerini kullanabilecekleri en uygun alanlara yönelmelerinin önemi üzerinde durulmaktadır.
- 2.Yaratıcılık: İşini alışılmışın dışında farklı bir biçimde yapma ve yenilikler ortaya koyma gücü olarak ele alınan bu değer kişilerin tarafından seçilen meslekte kullanılma olanağı bulunup bulunulmayacağına dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır.
- 3.Yarışma: Bazı insanlar başarılarının ve yeteneklerinin başka insanlara göre değerlendirilmesini isterken başarısızlıktan korkan bireylerin ise yarışmadan kaçındıkları görülmektedir. Bir kimsenin yarışmaya girip kendini kanıtlaması her mesleğin beklediği kriterlerden birini oluşturmaktadır.
- 4.İşbirliği: Kişilerin işbirliği halinde olabileceği, işini başkaları ile yürütebileceği ve başkalarından yardım alıp sorumluluğu da beraber

üstleneceği bir iş de görev alma ve bu doyuma ulaşmayı sağlayacak bir işi ifade etmektedir.

5.Değişiklik: İşin farklı ortamlarda yürütülebilme imkanı sağlayarak yenilik ve değişiklik ihtiyacını karşılamasıdır.

6.Düzenli Yaşam: Çalışma saatleri belirli olan, seyahat etmeyi, geceleri ve tatillerde nöbet tutmayı gerektirmeyen, işsiz kalma tehlikesi olmayan ve kendilerine az da olsa düzenli bir gelir sağlayan bir işin olması durumunu belirtmektedir.

7.Liderlik: Bazı kişiler iş yerlerinde lider olmak ve çalışmalarını planlayıp başkalarını yönetmek ister ve sahip olacakları işin bu doyumunu elde etmeye olanak sağlamasıdır.

8.Kazanç: Çalışan herkes rahat bir geçim sağlayacak düzeyde kazanç elde etmek istemektedir. Bu değeri karşılayacak bir iş de çalışmayı da tercih etmektedirler.

9.Ün Sahibi Olma: Bazıları adlarını duyurabilecekleri, herkes tarafından tanınmalarına olanak sağlayacak işlerde görev almak isterler.

I.5.10. Super'ın İş Değerleri Sınıflandırması

Yıldız Kuzgun tarafından geliştirilen iş değerleriyle paralellik gösteren ve aynı amaçla yani mesleki seçim alanında kullanılan bu ölçekte, çalışanların yaptıkları işlerde ya da kazandıkları nesnelere aradıkları ya da olmasını istedikleri nitelikler olarak tanımlanan iş değerleri yer almaktadır. Bu değerler şunlardır: özgecilik, estetik, yaratıcılık, entelektüel teşvik, başarı, bağımsızlık, prestij, yönetim, ekonomik getiri, güvenlik, çevre, yönetici ile olan ilişkiler, çalışanla olan ilişkiler, yaşam tarzı ve değişiklik (Super aktaran Deakin ve Jeff, 1983; aktaran Pilavcı, 2007).

Super'ın İş Değerleri Envanteri 1970'lerde yaygın bir biçimde kullanılmış (Lyons, 2003) ve daha sonraki yıllarda eğitime katılan insan oranının artışıyla da "ilginç" olan bir iş çalışanlar için daha önemli olmaya başlamıştır (Katherine ve Sutton, 1998).

Bir mesleği seçme durumunda tercih edilen değerlerin araştırılmasında sıkça kullanılan ve atıf yapılan Super'in İş Değerleri Envanteri birçok örnekte kullanılmıştır. Rottinghous ve Zytowski (2006) gençlerin iş değerleri ve ilgilerini ortaya koymak amacıyla yapmış oldukları çalışmalarında cinsiyet açısından ele alındığında iki grubun değerlerinde farklılaşmalar olduğunu saptamış olup ilgi ve değerler arasındaki ilişkilerin kariyer seçimi ve gelişiminde önemli olduğunu da belirtmektedirler. Diğer taraftan da cinsiyet ve kültürel faktörlerin iş değerleri, ilgi ve kariyer gelişiminin ilişkisini etkilediğini de ortaya koymaktadırlar (Rottinghous ve Zytowski, 2006).

Super'ın iş değerleri ile Holland'ın kişilik tiplerini ele alarak Deakin ve Jeff (1983) kolej öğrencilerinin iş değerleri ve mesleki ilgilerini incelemişlerdir. Değerlerin kariyer seçiminde bütünleştirici önemini incelemek amacıyla yapmış oldukları bu çalışmalarında kişilik tipleri ile değerler arasında farklılıklar saptanmıştır. Farklı alanlarda okuyan öğrencilerin ve hatta farklı alanlarda çalışanların farklı değerler taşıyabileceğinin dikkate alınmasının gerektiğini vurgulamaktadırlar. Değer farklılıklarını dikkate alan ve yansıtan programların ve etkinliklerin uygulanarak bireylere farklı konu ve meslekleri değerlendirme fırsatı verilebileceğini ve bu anlayışla öğrencilerin kendi kariyerlerinin farkında olmalarına ve iş dünyasını keşfetmelerine olanak sağlanabileceğini vurgulamaktadırlar.

I.5.11. Lyons’ın İş Değerleri Sınıflandırması

Lyons iş değerlerine yönelik alanyazında yer alan çok sayıda ölçme aracının iş değerlerini genel değerlerden (insani değerlerden) ayrı yapılar içerdiğini fakat yine de iş değerlerinin genel değerlerle ilişkili yapılar olduğunu belirtmektedir (2003). Lyons iş değerlerine yönelik yapmış olduğu alanyazın taramasında Mesleki İş Değerleri Ölçeği (Miller-VWI), Super’ın İş Değerleri Envanteri (WVI), Dawis ve Lofquist’in Minnesota Önem Ölçeği (MIQ), Pryor’un İş Özelliği Tercih Ölçeği (WAPS), Mirells ve Garret’in kişilik değişkeni olarak Protestan İş Değerleri Ölçeği (PWE) gibi ölçeklerin iş değerleri araştırmalarında kullanıldığını belirtmektedir (2003). İş değerlerine yönelik ölçeklerin çeşitliliğini ölçeklerin farklı akademik disiplinlerden farklı amaçlarla geliştirilmesine ve kullanılmasına bağlamaktadır. Buna rağmen, iş aktiviteleri, davranışlar ve işin çıktılarını değerlendirmede kullanılan inanç ve değerlendirme kriterlerine yönelik tam bir resim sunabilmek için Lyons bu yaklaşımların tümünün birlikte ele alınabileceğini savunmaktadır.

Değerlerin de örgütsel bağlılık gibi çok boyutlu yapısına dikkati çeken Lyons bu çok boyutlu yapıyı Locke’ın değer sistemi tanımıyla ele alarak bu sistemde değerlerin içeriğine, yoğunluğuna ve göreliliğine dikkati çekmektedir (2003). Farklı odak noktalarının olması ve bir takım önemli değerlerin de biri biri üzerine örtüşmesi nedeniyle Lyons bu ölçeklerdeki bütün değer öğelerini içine alan bir ölçek geliştirme yoluna gitmiştir. Bu ölçeğin boyutları ve bu boyutlar içinde yer alan değerler Lyons’ın iş değerleri sınıflandırmasını oluşturmaktadır. Bu sınıflandırma dışsal, içsel, özgeci, sosyal, saygınlığa ve özgürlüğe ilişkin sosyal, özgeci, özgürlük ve saygınlığa ilişkin iş değerleri boyutları yer almaktadır. Bu sınıflandırmaları kapsamında yer alan iş değerleri şunlardır;

1. Dışsal İş Değerleri

- Fayda (işin tatil ücreti, sağlık\diş sigortası, emeklilik planı gibi kişisel ihtiyaçları karşılayan faydalar sağlaması),
- İş güvencesi,
- İyi bir ücret.

2. İçsel İş Değerleri

- Entelektüel teşvik,
- Yeteneklerini kullanmaya teşvik eden bir iş,
- İlginç, eğlenceli bir iş,
- Sürekli öğrenme, yeni beceri ve bilgiler geliştirme,
- Yaratıcılığa ve orijinal düşünceye olanak sağlama,
- Eğitim ve deneyimle geliştirilen yetenekleri/becerileri kullanmaya olanak tanıma.

3. Özgeci İş Değerleri

- Topluma katkıda bulunma, farklılık yaratma,
- Ahlaki değerlerle ilişkili olan bir işi yapma,
- Adillik ve tarafsızlıkla yönetilen politikalar ve programların olduğu bir ortam.

4. Sosyal İş Değerleri

- Canlı ve eğlenceli bir iş yerinde çalışma,
- Arkadaşlık kurulabilecek hoş, eğlenceli ve arkadaşcanlı iş arkadaşları ile çalışma.

5. Saygınlıkla İlişkili İş Değerleri

- Diğerlerinin işlerini organize edecek ve yönlendirecek otoriteye sahip olma,
- Saygın ve başkaları tarafından kutsal sayılan bir işi yapma,
- Örgütsel çıktıları etkileme beceresine sahip olma,
- Kariyer geliştirme fırsatına sahip olma.

6. Özgürlüğe İlişkin İş Değerleri

- Kendi başına çalışmaya imkan tanınması,
- Özel hayat ile çalışma hayatı arasında denge kurmaya olanak sağlama,
- Uygun çalışma saatleri.

Lyons (2003) bu ölçeğin geliştirilme sürecinde öncelikle iş değerleri maddelerini oluşturmak için var olan ve iş değerlerine ilişkin alanyazında birçok çalışmaya katkı sağlayan bütün ölçekleri (12 ölçek) ayrıntılı bir şekilde saptamıştır. Farklı yapılarda ve formatlarda olan bu ölçeklerin ifadelerini 132 madde halinde bir araya getiren Lyons, bir sonraki aşamada üniversite öğrencilerinden bir mesleği seçmede kendileri için önemli olan 10 iş değerini listelemelerini istemiştir. Bu aşamada elde edilen 68 cevabın daha önceki maddelerle paralellikleri değerlendirildikten sonra 134 maddeye ulaşmıştır. Daha sonra Lyons maddeleri ağıdalı ifadeler içerip içermeme ya da birbiri üzerine örtüşme durumuna göre ayıklayarak toplam madde sayısını 118 olarak belirlemiştir. İki hakem tarafından kavramların sayısını azaltmak amacıyla iş değerleri anlamlı kategorilere ayrılmıştır. Kategoriler tekrar gözden geçirilerek bazı ifadelerin yerleri değiştirilmiş ya da kategorilerden bazıları yeniden adlandırılmış ve ifadelere son şekli verilmiş ve 6 alt boyuttan oluşan “ İş Değerleri Ölçeği”ni geliştirmiştir. Lyons 2003 yılında geliştirdiği bu ölçeği, Higgins ve Duxbury ile birlikte bir modele temel oluşturması amacıyla tekrar uyguladıktan sonra ölçeğin son versiyonunu kullanıma sunmuştur (Lyons, Higgins ve

Duxbury, 2009). Ölçeğin son sürümünde ise iş değerleri içsel, dışsal, sosyal-özgeci ve saygınlığa ilişkin iş değerleri olarak dört boyuta ayrılmıştır.

Bu sınıflandırmaların yanında ilgili alanyazında Elizur (1984) ve Atlas'ın (2004) iş değerleri sınıflandırması bulunmaktadır (Özcan, 2005).

Bu araştırma kapsamında, bireysel değerlerin iş ortamına uyarlanması olarak ele alınan iş değerlerinin, kişisel ve örgütsel değerleri ortak bir noktada birleştirmesinden ve bu değerlerin kişilerin belirli bir meslek alanında iş ve pozisyon tercihlerinde etkili olmasından dolayı Lyons'ın sınıflandırması dikkate alınmaktadır. Bununla beraber bu ölçek günümüz iş değerlerinin resmini en iyi şekilde çizebilecek olması ve ilgili alanyazında birçok ölçekte yer almayan ifadeleri içerecek kadar kapsamlı olması bakımından da önem taşımaktadır. Bir sonraki bölümde davranışlar üzerinde önemli bir yere sahip olduğu belirtilen iş değerlerinin (Sagie ve diğ., 1996) temel öğeleri tanımlanmakta ve iş değerleri üzerine yapılmış olan çalışmalar ele alınarak kapsamlı bir model oluşturulmaktadır.

I.6. İş Değerlerinin Öncelleri

İş değerlerinin temel öğelerini tanımlamaya yönelik bulguları ele alırken bu değerlerin davranışlar üzerindeki etkilerine yönelik kapsamlı bir model oluşturan Sagie, Elizur ve Koslowsky (1996) iş değerleri üzerine yapılan çalışmaların üç akıma ayrıldığı belirtilmektedir. Bunlar:

- 1. Yapı:** İş değerlerinin temel öğelerini tanımlamaya ve bu değerlerin yapısıyla ilişkili olan hipotezleri test etmeye odaklanan akım.
- 2. Karşılıklı ilişkisi olduğu değişkenler:** İş değerlerinin ilişkili olduğu diğer bireysel, sosyal ya da örgütsel değişkenlerin ele alındığı akım.

3. Kültürel farklılıklar: Ulusal kültürün iş değerlerinin düzeyi ve öğeleri üzerindeki etkisinin analiz edildiği akımdır.

İş değerlerinin yapısına yönelik akım içinde iş değerlerinin önceden belirlenmiş olan temel öğeleri tanımlanmaya çalışılırken, iş değerlerinin ilgi alanına yönelik temel çerçeve de belirlenmektedir. İş değerleri alanında oldukça önemli bir yere sahip olan bu yaklaşımda, iş değerleri parçalara ayrılmış ve iş değerlerinin birbirinden farklı konuları (ücret, sağlık koşulları, heyecan uyandırma ve zevk verme, başarı gibi) içerdiği belirtilmiştir (Sagie ve diğ., 1996). Bu öğelerin birey tarafından iş ortamında algılanma biçimi ya da bireyin bu öğelere yüklediği anlam, bu öğelerin kendisinden daha önemli olarak kabul edilmektedir (Sagie ve diğ., 1996). Neil ve Snizek'in (1987) iş değerlerinin işin özelliklerini (ücret, özgün olma fırsatı sağlama, öğrenme fırsatı sağlama ve iş garantisi gibi) ve işin algılanma biçimini etkilediğine yönelik hipotezlerinden hareketle yapmış oldukları çalışmaları önceki bulguları da desteklemektedir.

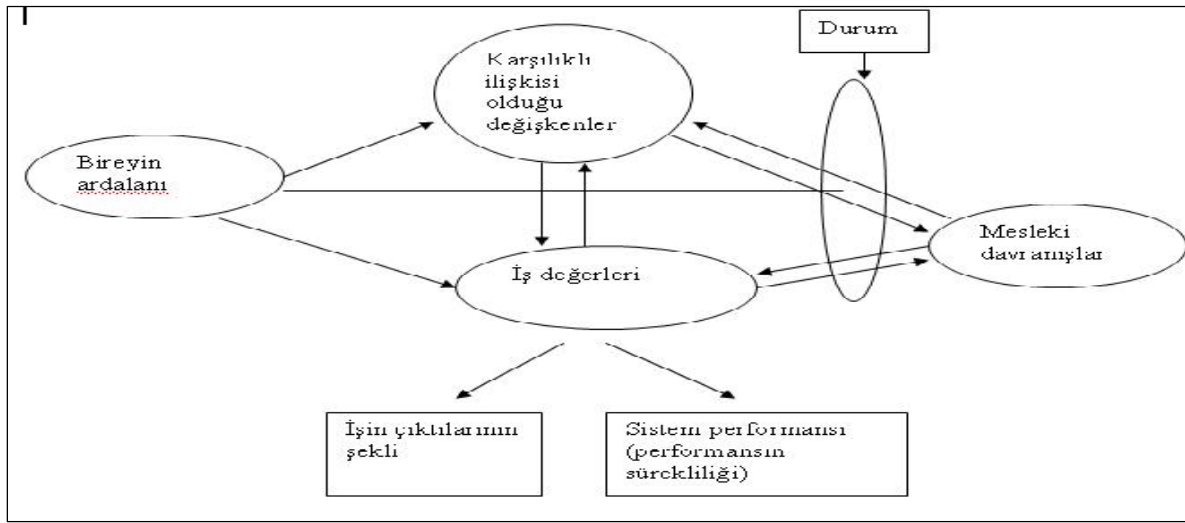
Kalleberg (1977) iş değerlerinin endüstri toplumlarında bireyler açısından farklılıklar taşıdığını belirtirken, bireylerin kendilerinin işlerine anlamlar yükleyen kişiler olduklarını belirtmektedir. Bu anlamlandırmalardaki farklılıklar ise bireylerin işlerinden elde ettikleri zevkin düzeyi ile ilişkilendirilmektedir. Katherine ve Sutton (1998) iş değerlerine verilen önemin zaman içinde değişerek, yaş ve çalışılan kurum gibi faktörlere göre öneminin de farklılaştığını belirtmektedirler.

İş değerlerine yönelik hipotezlerin test edilmesinde özellikle çok boyutlu ölçeklerin tercih edildiğine dikkat çeken Sagie, Elizur ve Koslowsky (1996) oldukça yaygın olarak kullanılan içsel ve dışsal değerler sınıflandırmasından söz etmektedir. Elizur tarafından yapılan benzer sınıflandırmada ise Elizur iş değerlerini "işin çıktılarının şekli" (istenilen bir sonuca ulaşma amacına yönelik araçsal; belirli bir davranışı ele alan inanç sistemini içeren bilişsel ve; değerlerin uygulanmasının verdiği zevki içeren duygusal

değerlerdir) ve “performansın sürekliliği” (çıktının performansa ya da örgütün üyesi olmaya bağlı olma durumu) olarak iki boyutta ele almaktadır (aktaran Sagie ve diğ., 1996). Bu sınıflandırmadan yola çıkarak Sagie, Elizur ve Koslowsky (1996: 511) iş değerlerinin etkilerine yönelik bir model oluşturmuşlardır (Şekil 7).

Şekil 7.

İş değerlerinin etkilerine yönelik bir model



(Sagie, Elizur & Koslowsky, 1996: 511)

Bu model örgütsel çevre ile iş değerlerinin etkilerini ortaya koyarken, iki temel boyuta sahip olan iş değerlerinde bireyin ardalanını oluşturan öğeler olarak kültür, din, sosyo-ekonomik statü ve örgütsel üyelik sıralanırken bu özellikler iş değerlerinin öncelleri olarak da görülmektedir. Yaş ve cinsiyet gibi demografik değişkenler ise öncel olarak ele alınırken toplumsal rollerin altında yatan yapıların yerini tutan öğeler olarak algılanmaktadır. Karşılıklı ilişkili olduğu değişkenler incelendiğinde normlar, motivasyon, tutumlar vb. önceller olduğu görülmektedir. İş davranışları ise örgüte katılım, performans ve işten ayrılmayla gerçekleşmektedir. Duruma bakıldığında ise bir ara değişken olarak

durum, ardalana ilişkin değişkenlerin, iş değerleri ve davranışları arasındaki ilişkisini yansıtmaktadır.

İş değerleri ile bu değerlerle ilişkisi olduğu düşünölen değişkenler arasında ilişkisel teknikler kullanılarak, iş değerlerinin öncelleri ile çıktıları arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır. Bu araştırmalar kapsamında genel olarak iş değerleri ile şu değişkenler arasında ilişkilere bakılmıştır (Katherine ve Sutton, 1998: Sagie ve diğ., 1996; Pelled ve Hill, 1997): genetik ve çevresel faktörler, yaş, eğitim, kıdem ve cinsiyet gibi demografik değişkenler, iş ahlakı, başarı ihtiyacı, motivasyon, örgütsel bağlılık, değer uyumu, işin normları, performans, iş doyumu ve çalışılan kurumun türü (özel ve kamu) gibi.

Bu değişkenler yanında ulusal kültürün iş değerlerini şekillendirmede ve belirli iş değerlerinin diğerlerine göre daha önce yer almasında önemli bir role sahip olduğu belirtilmektedir (Sagie ve diğ., 1996). Hem uluslararası karşılaştırmalı araştırmalarda hem de ulusların kendi bünyelerinde bir takım farklı gruplara ayrılan toplulukların iş değerleri üzerinde yapılan çalışmalar bu durumu desteklemektedir.

Şu ana kadar oluşturulan alanyazın çalışmasında örgütsel bağlılık ve iş değerlerine yönelik teorik çerçeve sunulmuştur. Özetle bu çerçeve örgütsel bağlılık ve iş değerleri gibi değişkenlerin çok boyutlu yapısına dikkati çekerken bu kavramları tanımlama aşamasında farklı disiplinlerin etkisinin önemi de vurgulamaktadır. Çalışanların bağlılıklarının ya da işdeğerlerinin örgütsel düzeyde örgütlerin etkililiği, verimliliği ve örgütün çıktıları üzerindeki etkisi yanında bireysel düzeyde çalışanların performansları, işdoyumları, işe devamları gibi konulardaki öneminin son yıllarda anlaşılması bu konuların ilgili alanyazında farklı alanlarda farklı örneklemlerde çalışılmasını gerekli kılmıştır. Bu nedenle bir sonraki bölümde ilk olarak eğitim örgütleri, ikinci olarak diğer örgütlerde ve son olarak diğer örgütlerin ve eğitim örgütleri bağlamının birlikte çalışıldığı

araştırmalar bazında örgütsel bağlılık ve iş değerleri ayrı ayrı ele alınmaktadır. Son olarak da iş değerleri ile örgütsel bağlılığın birlikte ele alındığı çalışmalar yer almaktadır.

I.7. Örgütsel Bağlılık ve İş Değerlerine Yönelik Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde ilk olarak eğitim örgütlerinde, ikinci olarak eğitim örgütleri dışında kalan örgütlerde ve üçüncü olarak da bu iki bağlamda örgütsel bağlılık ve iş değerlerinin ayrı ayrı çalışıldığı araştırmalara yer verilirken son olarak iş değerleri ve örgütsel bağlılık konularının birlikte ele alındığı çalışmalar değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede araştırmanın yılı ve örneklemi, araştırma değişkenleri ve araştırma sonuçlarına ilişkin bulgular tablolaştırılmış ve özetlenmiştir.

I.7.1. Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Konularında Eğitim Örgütlerinde Yapılan Araştırmalar

Eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalarda genel olarak ele alınan demografik faktörlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı, ocuk sahibi olma, ünvan, eğitim düzeyi, çalışılan kurumda geçirilen süre gibi faktörlerden oluştuğu görölmektedir. Örgüte ilişkin faktörler açısından ele alındığında ise yöneticilik davranışları, özerklik, takım çalışması, çalışma arkadaşları, destekleyici bir yönetim ve yönetici özellikleri gibi faktörlerin ön plana çıktığı görölmektedir. Bu faktörlerin örgütsel bağlılık ve iş değerleri ile olan ilişkilerini eğitim örgütlerinde irdeleyen çalışmaların inceleneceği bu bölümde ilk olarak araştırmalar tablolar halinde gruplandırılmış ardından çalışmaların genel bulguları irdelenmiştir.

Tablo 2.

*Eğitim örgütlerinde yapılan ulusal ve uluslararası araştırmalar***Eğitim Örgütlerinde Yapılan Araştırmalar (Uluslararası)**

Araştırmacılar	Yıl	Faktörler	Örneklem	Sonuçlar (Çıktılar)
Braten, Stromso	2008	*cinsiyet, baba ve annenin sosyo-ekonomik düzeyi, başarı hedefleri *iş değerleri	Norveçli hemşirelik ve öğretmenlik okuyan öğrenciler	İş değerleri aracılığıyla öğrencilerin başarı hedeflerini tahmin etme
Troman, Raggl	2006	*eğitimin beş çekici ögesi: para, prestij, iş güvenliği, okulun hizmet süresi, okul desteği, öğretmenlik misyonu, öğrencilerle olmayı sevme *reformlar, öğretmen kimliği, kariyer *örgütsel bağlılık	İlköğretim okulları	İş performansı, işe devamı, tükenmişliği, öğrenci başarısı ve okula karşı tutum
Dee, Henkin, Singleton	2006	*eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş, meslekteki hizmet yılı, okuldaki hizmet yılı *Yetkilendirme (karara katma), açık iletişim, özerklik, takım çalışmaları. *örgütsel bağlılık	Kentlerde görev alan ilköğretim öğretmenleri	İşgücü devri, devamsızlık, performans ve örgüt etkiliği (takımlar aracılığıyla oluşan güçlü bir iletişim ağı, etkili kararların alımı, müfredat çalışmalarının etkililiği vb
Day, Eliot, Kington	2005	*reformlar, eğitim standartları, öğretmenin kimliği, değerler, mesleki, kişisel, okul ortamları ve sistem *örgütsel bağlılık	2 yerel eğitim otoritesi, 45-55 yaş arası yüksek lisans mezunu öğretmenler, İngiltere ve Avusturya'da çalışan ilk ve orta öğretim öğretmenleri	Öğretmenin motivasyonu, etkililiği, iş doyumunu, yaptıkları işin niteliği
Goodherman, Nordhaug, Rindal, Birkelund	2004	*cinsiyet, sosyo-ekonomik background, anne-babanın eğitim düzeyi *iş değerleri	Norveçli işletme öğrencileri	Kişisel gelişim ve motivasyon

Tablo 2 devam ediyor

Eğitim Örgütlerinde Yapılan Araştırmalar (Uluslararası)

Araştırmacılar	Yıl	Faktörler	Örneklem	Sonuçlar (Çıktılar)
Valentine, Godkin, Lucero	2002	*kurumsal etik değerler, örgüt-birey uyumu *bireysel değerler elimine edilmiştir *örgütsel bağlılık	Dört yüksek okul, bir kolej, 2 bölgesel üniversite, bir ulusal üniversitede çalışan 304 kişi (genç yetişkinler)	İş doyumu, örgüte adapte olma ve örgütün değerlerini destekleme, performans, devamsızlık, işgücü devri
Nir	2002	*okul-temelli eğitim sistemi, algılanan özerklik ve stres *örgütsel bağlılık	İlköğretim okulları	Öğrencilerin akademik başarısı, öğrencinin okulla bütünleşmesi
Fresko, Kfir, Nasser	1997	*iş doyumu, mesleki bakış açısı, terfi, mesleki deneyim, mesleki bakış açısı, bilişsel beceri, içsel ve dışa ödüllendirme sistemleri, * cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma	İlk ve ortaöğretim okulları (İsrail)	İşten ayrılma niyeti, mesleki yıpranma düzeyleri

Eğitim Örgütlerinde Yapılan Araştırmalar (Türkiye)

Araştırmacılar	Yıl	Faktörler	Örneklem	Sonuçlar (Çıktılar)
Topaloğlu, Koç, Yavuz	2008	*yaş, cinsiyet, okul türü, çalışma süresi, mesleki alan *örgütsel bağlılık	Ankara iline bağlı ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan öğretmenler	Üretken, örgütlerine daha az maliyete mal olan, uyumlu ve yüksek derecede sorumluluk sahibi, performansı ve başarı eğrisi yüksek çalışanlar
Boylu, Pelit, Güçer	2007	*cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi, unvan, çalışılan birim türü *örgütsel bağlılık	Gazi Üniversitesi akademisyenleri	Geç kalma, işten ayrılma,
Terzi Kurt	2005	*yöneticilik davranışları *örgütsel bağlılık	İlköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ve okul müdürleri	Demokratik ve otoriter yönetici davranışı bağlılığı artırır
Balay	2000	*lise türü, iş görenin görevi, cinsiyet, oturulan konut, özel bir araca sahip olma, eşin çalışma durumu, ek iş yapma, mezun olunan öğretmen yetiştirme kurumu, öğrenim düzeyi, okuldaki hizmet süresi, gelir *örgütsel bağlılık	Resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticiler	İş doyumu, performans, motivasyon, örgütsel vatandaşlık, okul başarısı, değişim, örgüt iklimi, stres, kişilik

Örgütsel bağlılık konusuna ilişkin araştırmalar değerlendirildiğinde bireysel özelliklerin örgütsel bağlılıkla ilişkisine yönelik pek çok araştırmanın yapılmış olduğu görölmektedir. İlk ve ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin bağlılıklarını destekleyen ya da engelleyen faktörleri karakterize etmek amacıyla yaptıkları araştırmalarında Day, Eliot ve Kington (2005: 572–573) öğretmenlerin bağlılıklarını etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamaktadırlar:

- a. Destekleyici okul ortamı (liderlik ve okul türünün, çalışma arkadaşlarının desteği ve paylaşımı, meslektaşlardan alınan pozitif geri bildirim, eğitim değerleri ile kendi değerlerinin uyuşması ve bu değerlerin paylaşılması, öğrenciler ve dinamik bir iş çevresi),
- b. Mesleki bağlamı (mesleki gelişim fırsatları, heyecan verici ve eğlenceli olan yeni eğitim etkinliklerin tanıtımı),
- c. Kişisel bağlamları (sabit bir duygusal aile yaşamı, eğitim dışındaki sosyal hayat, aynı ilgi ve ihtiyaçlara sahip arkadaşlara sahip olma),
- d. Eğitim sistemi (bürokratik görevler, sınıf otonomunun düşük olması, öğretmenin kontrolü dışında öğrenciler hakkında karar alınması) ve,
- e. Bazı kişisel faktörler (boşanma, ölüm, hastalık) ise örgütsel bağlılığı azaltan faktörler olarak ifade edilmektedir.

Troman ve Raggl (2006) da öğretmenlerin bağlılıklarını arttıran ve işe devam etmelerini sağlayan beş farklı çekici öğenin varlığından söz etmektedirler: a) kişilerarası ilişkiler (öğrencilerle çalışmayı sevme, öğrencilerle birlikte olma ve onları eğitmekten hoşlanma) b) hizmet teması (özel bir misyon-farklılık yaratmak, yardım etmek, bilgilendirmek) c) öğretmenliğe devam etmelerini sağlayan okul desteği, d) zamanın uygunluğu (okulun hizmet süresi, çalışma programı, zaman esnekliği), e) maddi faydalar (para, prestij, statü).

Türkiye bağlamı ele alındığında örgütsel bağlılıkla birlikte ele alınan demografik ve örgütsel yapıya ilişkin faktörlerden bazıları şunlardır: cinsiyet, medeni

durum, eğitim düzeyi, kıdem, okul türü, çalışılan birim, idarecilik görevi olup olmama durumu. Uluslararası alanyazında ise çocuk sahibi olup olmama durumu, örgüt iklimi, otonomi ve yetkilendirme, destekleyici okul ortamı ve özerklik öne çıkan faktörlerdendir.

Cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı, çocuk sahibi olma, unvan, eğitim düzeyi, çalışılan kurumda geçirilen süre gibi demografik faktörlerin örgütsel bağlılık boyutları ile olan ilişkisi araştırma sonuçlarına göre farklılık teşkil etmektedir. Yapılan araştırmalarda demografik değişkenlere ilişkin elde edilen araştırma bulgularının farklılaşması bu demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin dolaylı olmasından ve örgütsel değerlerle ödülleri kontrol altına alındığı takdirde bu değişkenlerin etkisinin ortadan kalkmasından kaynaklı olarak ele alınmaktadır (Meyer ve Allen, 1991).

Türkiye bağlamında araştırma bulgularında farklılaşmaların olduğu faktörlerden biri olan cinsiyet konusunda Balay (2000) erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek bağlılık gösterdiklerini belirtirken bir takım araştırmalarda ise örgütsel bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında ilişki olmadığını saptanmıştır (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007; Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008). Diğer taraftan Balay (2000) ön lisans mezunu olanların, lisans düzeyinde ve yüksek lisans düzeyinde öğrenim görmüş olanlardan daha yüksek bağlılık duydukları belirtilmiştir.

Uluslararası alanyazında ise kadın öğretmenlerin erkeklerden (Fresko, Kfir ve Nasser, 1997), yüksek lisans derecesine sahip olan öğretmenlerin lisans düzeyinde eğitim görmüş olanlardan (Dee, Henkin ve Singleton, 2006) daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdikleri saptanmıştır. Cinsiyetin farklılaşma oluşturduğu bir diğer araştırmada ise özellikle çocuk sahibi olan kadın ve erkek öğretmenlerin maddi çıkarları dikkate alırken, aile yaşamın dengelemek amacı taşıyan kadın öğretmenlerin esneklik beklentisi içinde olduğu da saptanmıştır (Troman ve Raggl, 2006).

Cinsiyet ya da eğitim düzeyi gibi değişkenlerde yaşanan farklılıklar yanında öğretim düzeyi ve okul türü gibi değişkenler açısından da çalışanların bağlılık düzeylerinin değiştiği belirlenmiştir. Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008) ilk ve ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin öğretim düzeyine göre örgütsel bağlılıklarını araştırdıkları çalışmalarında ilköğretim ya da orta öğretimde kurumunda çalışma durumuna göre örgütsel bağlılığın değişmekte olduğunu belirtirken ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin bağlılıklarının daha yüksek olduğunu saptanmışlardır. Okul türüne yönelik başka bir ifadeyle özel ve kamu liselerinde görev alma durumuna yönelik yapmış olduğu doktora tezinde Balay özel kurumlarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının kamu kurumunda çalışanlardan daha yüksek olduğunu saptamıştır (2000).

İster kamu ister özel kurumda çalışıyor olsun yöneticilik pozisyonunda bulunan öğretmenlerin yönetici olmayan öğretmenlerden daha yüksek bağlılık gösterdiği görülmekle beraber (Balay, 2000; Topaloğlu ve diğ., 2008). idari görevi bulunan öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin yüksek olması, öğretmenlere buldukları örgütün kararlarına katılma imkânı verilmesinin, uygulamalarda söz sahibi olmalarının ve karara katılımda etkili olmalarının göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu durumda öğretmenlerin örgütleriyle özdeşleşmeleri ve örgütlerini içselleştirmesi yani duygusal bağlılıklarının geliştirilmesi için daha çok karara katılım süreçlerinde yer almaları gerektiği ön plana çıkmaktadır.

Benzer bulgulara uluslararası çalışmalarda da ulaşılmış olup yöneticilik pozisyonunda olmasalar bile öğretmenlerin bağımsız hareket edebilmesi (Nir, 2002), açık bir iletişim ikliminin olduğu bir okul ortamında çalışıyor olmaları ve yetkilerin verildiği (otoritenin paylaşılması) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu saptanmıştır (Dee ve diğ., 2006). Bununla birlikte Day, Elliot ve Kington (2005) destekleyici bir okul ortamını örgütsel bağlılığı arttıran önemli öncellerden biri olarak

saptamışlardır. Nir (2002) öğrencilerin sosyal entegrasyonunu (bütünleşmesi) yanında akademik başarılarında önemli bir yere sahip olan öğretmenlerin örgütsel düzeyde mesleki otonoma sahip olması gerektiğini belirtmektedir. Destekleyici okul ortamı içinde yer alan özerkliğin yanında takım çalışmalarının örgütsel bağlılığı arttıracacağı da savunulmaktadır.

Örgütsel bağlılığı arttıracacağı varsayılan ve araştırma bulgularında desteklendiği üzere destekleyici bir okul ortamı oluşturan, özerklik, takım çalışması gibi faktörlerin yanında hem ulusal hem de uluslararası bağlamda yöneticilik davranışlarının da bu süreçte etkili olan değişkenlerden biri olduğu görülmektedir. Yöneticilerin yöneticilik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığına yönelik araştırmalarında Terzi ve Kurt (2005) yöneticilerin demokratik bir yönetici olmasının çalışanların duygusal bağlılıklarını arttırırken, otoriter ve ilgisiz yöneticilik davranışlarının ise çalışanların duygusal bağlılıklarını azaltacağı saptanmıştır. Benzer bir bulguda ise iş ortamında stres ve baskı altında kalan öğretmenlerin bağlılıklarının düştüğü saptanırken bu durum otoriter yöneticilik davranışının da sonuçlarından biri olarak kabul edilmektedir (Nir, 2002).

Örgütsel bağlılığı etkilediği saptanan ve birbiriyle ters orantılı bir biçimde hareket eden yaş ve hizmet yılı (kıdem) gibi faktörlere ilişkin bulgularda kıdeme bakıldığında 0-1 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin çalışma koşullarındaki olumsuzluklara rağmen bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu saptanırken sonraki 15 yılda bağlılık düzeylerinde düşüş gerçekleştiği saptanmıştır (Topaloğlu ve diğ., 2008). Benzer bir şekilde uluslar arası alanyazında bu durum yeni başlayan öğretmenlerin heyecan ve idealizm ruhu ile bağlılıklarının arttığını ortaya koymaktadır. Yaş değişkeni açısından ele alındığında ise 45 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin eğitimde problem yaşama nedenleri olarak zaman, enerji ve sağlık sorunlarının beraberinde getirdiği duygusal

tükenmişliğin ve hayal kırıklığının örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediğini de savunulmaktadır (Day ve diğ., 2005).

Çalışanların evli ya da bekar olmalarının yanında çalıştıkları birimin de örgütsel bağlılığı arttıracakları üzerinde duran Boylu, Pelit ve Güçer (2007) akademisyenlerin örgütsel bağlılığı ve medeni durumlarına ilişkin bulgularında evli olan çalışanların duygusal ve normatif bağlılıklarının yüksek olduğunu saptarlarken çalışılan birime ilişkin bulgularında örgütün genelinden ziyade çalışanların çalıştıkları birime bağlılık gösterdikleri bulgusuna ulaşmışlardır.

İster ulusal ister uluslararası bağlamda olsun yapılan araştırmalardan farklı olarak Balay (2000) ek iş yapma ve ek iş yapmaya gereksinim duyma gibi demografik değişkenlerin örgütsel bağlılıkla ilişkisi olabileceğini saptamıştır. Bulgulara göre, uyum boyutunda ek iş yapanların ek iş yapmayanlara; ek iş yapma gereksinimi duyanların duymayanlara göre bağlılıkları daha üst düzeyde çıkmıştır. Özdeşleşme boyutunda ise cinsiyet, özel araç, eşin çalışma durumu, ek iş yapma gereksinimine göre farklılaşmakta; erkekler kadınlara, özel bir aracı olanlar olmayanlara; eşleri çalışmayanların çalışanlara; ek iş yapma gereksinimi olmayanların olanlara göre örgüte bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur. Mezun olunan okul ve gelirin ise hiçbir ilişkisinin olmadığı belirtilirken içselleştirme boyutunda ise erkeklerin, kira dışında bir konutta oturanların, bir aracı olanların, ek iş yapma gereksinimi duymayanların, eşi herhangi bir işte çalışmayanların daha yüksek bağlılık gösterdikleri görülmüştür (Balay, 2000).

Tablo 2’de özetlendiği üzere düşük ya da yüksek örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin uluslararası alanlarda yapılan araştırmalara bakılacak olursa, ilk olarak özerklik, karara katılım imkânlarının olduğu, takım çalışmaları, örgütün kurumsal değerleri, örgüt-birey uyumu, açık bir iletişim ağının ve çalışmalarında meslektaşların ve yönetimin desteği olduğu bir örgütte örgütsel bağlılığın yüksek olacağı görülmektedir. Bu

araştırmalarda duygusal bağlılıkları yüksek olan çalışanlar, örgütün kurumsal değerleri ile kendi değerlerini özdeşleştirdikleri ve örgüt-birey uyumunun gerçekleştiği görülürken bunun sonucunda ise örgüt çalışanlarının performansı artarken örgüte daha kolay adapte oldukları saptanmıştır. Türkiye bağlamında eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin bağlılıklarının yüksek olması verimlilik ve performans artışı ile sonuçlanırken, uluslararası alanyazında örgütleriyle özdeşleşen, örgütün bir üyesi olmaktan zevk alan ve katılımları yüksek olan öğretmenlerin işgücü devri ve devamsızlığının engelleneceği belirtilmektedir.

Şu ana kadar yapılan alanyazın incelenmesinde eğitim örgütleri açısından ele alındığında hem ulusal hemde uluslararası alanyazın taramasında hangi okul türünde çalışıyor olursa olsun öğretmenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen bireysel faktörlerden biri olan iş değerlerini belirlemeye yönelik çalışmaların olmadığı görülmüştür. Eğitim örgütleri açısından ele alındığında özellikle de uluslararası alanyazında genellikle üniversite ve lise öğrencilerinin iş değerleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmalarda motivasyon, bireysel gelişim, yaş, cinsiyet, okunulan bölüm, öğrencilerin ailelerinin sosyo-ekonomik düzeyleri gibi değişkenler iş değerlerinin öncellerinden kabul edilmiştir.

İş değerleri üzerinde etkisi olan bu değişkenlerden ilk olarak motivasyonun iş ahlakından ve başarı ihtiyacından daha genel bir kavram olduğu belirtilirken (Sagie ve diğ., 1996) iş değerlerinin motive aracı olarak görülmesi gerektiği belirtilmektedir (Allport, Vernon ve Lindsey, aktaran Sagie, Elizur ve Koslowsky, 1996). Lyons (2003) son dönemlerde insan motivasyon ve davranışını anlamlandırmada değerlerin yeterli bir öge olduğunun fark edilmesiyle değerlerin çağdaş davranış bilimcilerinin ilgisini çektiğini belirtmektedir. Bununla birlikte Smith ve Culp (2008) tarafından değerlere dayanan bir misyon olarak kabul edilen motivasyonun, bireylerin yaptıkları işi sevmelerini, örgütlerine bağlanmalarını, geliştiklerini hissetmelerini ve somut çıktılara ulaşmalarını sağladığını ifade etmektedirler. Bu noktada motivasyon geniş bir alana sahipken (bilinçli ya da

bilinçsiz ihtiyaçları, amaçları, işin çıktılarının değerini, beklentilerini içine alır) iş değerleri ise daha özel olup işin çıktısına yüklenen değer ile ilişkili olarak görülmektedir (Sagie ve diğ., 1996). Braten ve Stromso (2008) da motivasyon yapılarını iş değerlerinin öncelleri olarak ele alırken başarı amaçlı oryantasyonların akademik motivasyona yönelik olan üretken ve etkili bir yaklaşımı ifade ettiğini belirterek hemşirelik ve öğretmenlik okuyan öğrenciler üzerine yapmış oldukları çalışmalarında öğrencilerin başarı hedeflerini, cinsiyeti ve sosyo-kültürel geçmişlerini de ele aldıklarını belirtmektedirler.

İlgili uluslararası alanyazın incelendiği takdirde genel olarak kız öğrencilerin içsel erkek öğrencilerin ise dışsal öğelere önem verdikleri görülmektedir. Fakat bu bulgu araştırmalara göre farklılık göstermekle beraber öğrencilerin okudukları alanlar bu durumun nedeninin açıklayıcısı olarak görülmektedir. Goodherman, Nordhaug, Rindal ve Birkelund'un (2004) çalışmalarında da görüldüğü üzere işletme bölümünde okuyan kız öğrencilerin bireysel gelişim ve iş güvenliği gibi içsel değerlere erkeklere oranla daha fazla değer verdikleri, ücret ve kariyer gibi dışsal değerlere ise erkek öğrencilerden daha az değer verdikleri görülmektedir. Braten ve Stromso'nun (2008) hemşirelik ve öğretmenlik bölümlerinde okuyan öğrenciler üzerine yapmış oldukları çalışmalarında Goodherman, Nordhaug, Rindal ve Birkelund'ın bulgularının aksine kız öğrencilerin dışsal değerlere içsel olanlardan daha fazla önem verdikleri saptanmış ve bunun nedeni olarak da hemşirelik ve öğretmenlik mesleklerinin kız öğrenciler için fırsat olarak algılanmasından kaynaklı olarak ele alındığı üzerinde durmuşlardır. Örgütsel ve mesleki düzeyleri kontrol altına alınsa da kadın ve erkeklerin iş değerlerinde farklılaşmaların yine de var olduğunu belirten Neil ve Snizek (1987) bu değişkenin etkisini azaltmak için örgütlerin kadın ve erkek yapılarını değiştirmeleri gerektiğini savunmaktadırlar, örneğin statüleri aynı olsa da terfi konusunun cinsiyete göre değiştiği ve erkeklerin kadınlardan daha iyimser olduğunu da belirtmektedirler.

Motivasyon, cinsiyet ve yaş gibi değişkenler yanında öğrencilerin okudukları alanlar, ailelerinin sosyo-kültürel düzeyleri de iş değerlerinin öncelleri olarak kabul edilmektedir. Ancak Goodherman ve diğerleri ve Braten ve Stromso'nun araştırmalarında elde edilen bulgularda ailelerinin sosyo-kültürel düzeylerinin iş değerleri ile hiçbir ilişkisi olmadığını ortaya koyulmuştur. Okunulan alan açısından bakıldığında Braten ve Stromso (2008) mühendislikte okuyan öğrencilerin dışsal değerlere hemşirelik ya da sosyal alanlarda çalışanlardan daha fazla önem verdiklerini ortaya koymuşlardır.

İş değerlerini etkileyen bir diğer unsur olan yaş, cinsiyet kadar iş değerlerinde farklılık oluşturmaktadır. Goodherman ve diğerleri (2004) iş değerlerinin çok boyutluluğu ile ilgili çalışmalarında genellikle genç insanların içsel değerlere dışsal olanlardan daha fazla önem verdiklerini belirtmektedirler.

I.7.2. Diğer Örgütlerde Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde ilk olarak uluslararası alanyazın sonrasında da ulusal alanyazın incelemesinde eğitim örgütleri dışında kalan örgütlerde görev alan çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş değerlerini etkileyen öncelere ilişkin araştırmalara yer verilecektir.

Uluslararası bağlamda iş doyumu, algılanan dışsal prestij, çalışılan birim, çalışma grupları, iletişim iklimi, örgütsel destek ve adalet, hizmet yılı, emeklilik kazançları, eğitim düzeyi, yaş, çalışılan okul türü gibi örgütsel yapıya ilişkin faktörlerle ve demografik özelliklerle örgütsel bağlılık ve iş değerleri açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 3.

*Diğer örgütlerde yapılan araştırmalar***Diğer Örgütlerde Yapılan Araştırmalar (Uluslararası)**

Araştırmacılar	Yıl	Faktörler	Örneklem	Sonuçlar (Çıktılar)
Bartels ve diğerleri	2007	*eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş, hizmet yılı, algılanan dışsal prestij, iletişim iklimi *iş değerleri	Polis merkezlerinde görevli polisler	İş doyumu, işten ayrılma niyeti, özdeşleşme
Fedor, Coldwell, Herold	2006	*çalışılan bölüm, bölümdeki büyüklüğü, çalışanın işlerini etkileme düzeyi, belirsizlik durumu *örgütsel bağlılık	32 farklı örgütte çalışan işçiler	Performans, işe devam, gecikme (tardiness), iş gücü devri, paylaşımı, değişime olan tepki
Tao, Takagi, Ihsida, Masuda	2005	*diğer kurumlardaki hizmet yılı, medeni durum, cinsiyet, işin düzeyi, yaş, statü *yönetici davranışları, rol belirsizliği, örgüt iklimi *örgütsel bağlılık	Japon endüstri işçisi	Örgütten ayrılma niyeti, işe odaklanma
Eaton	2003	* çocuk sahibi olma, medeni durum, cinsiyet, eğitim düzeyi, gelir *işyerinde uygulanan esneklik politikaları, işin zamanı, süresi *örgütsel bağlılık	Bio teknoloji firmalarında çalışan işçiler	Verimlilik, performans, iş-aile arasında denge kurma
Loke	2001	* eğitim durumu, yaş, hizmet süresi *iş doyumu, verimlilik, liderlik davranışları *örgütsel bağlılık	Hemşireler ve yöneticiler	Ortak bir vizyon geliştirme Güven, rahat hissetme Verimlilik
Ardichvili	2001	*eğitim düzeyi, cinsiyet, liderlik tipleri, kültürel değerler,	Üretim firmalarında çalışan yöneticiler ve çalışanlar	Yönetici çalışan ilişkileri, performans
Vandenbergh, Peiro'	1999	*örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek, adalet, yaş, cinsiyet, hizmet yılı, örgütsel değerler	Sanayi örgütlerinde çalışan 999 işçi	Örgütsel bağlılık

Tablo 3 devam ediyor

Diğer Örgütlerde Yapılan Araştırmalar (Uluslararası)

Araştırmacılar	Yıl	Faktörler	Örneklem	Sonuçlar (Çıktılar)
Mayer, Shoorman	1998	*Hizmet yılı, emeklilik kazançları, eğitim, yaş *örgütsel bağlılık		
Mottaz	1987	*bireysel özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, işte geçirilen süre), görev ve işin özellikleri, ödüllendirme sistemleri * işte özerklik, işin önemi, işe katılım, kazançlar, çalışma ortamı (eğitim imkanı, çalışanların ve yönetimin desteği), ücret *örgütsel bağlılık	İşçiler (full-time çalışan)	İş doyumu
Neil, Snizek,	1987	*cinsiyet, iş değerleri, işin özellikleri	Devlet kurumlarında çalışan 7100 işçi	İşin algılanma biçimi

Diğer Örgütlerde Yapılan Araştırmalar (Türkiye)

Araştırmacılar	Yıl	Faktörler	Örneklem	Sonuçlar(Çıktılar)
Sabuncuoğlu	2007	*cinsiyet, eğitim düzeyi, görev yapılan pozisyon *eğitimden beklenen kazançlar ve eğitim fırsatları, öğrenme motivasyonu, iş arkadaşları ve amir desteği *örgütsel bağlılık	İstanbul'da yer alan 500 büyük işletmelerde çalışan işçiler	İşten ayrılma niyeti
Özkaya Kocakoç Kara	2006	*yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, deneyim, sektör tipi (kamu-özel), yaşanılan şehir *örgütsel bağlılık	8 kamu 8 özel kuruluştaki çalışan işçiler	

İş doyumu ve örgütsel bağlılığın karşılıklı etkileşime sahip olduğunu belirten Mottaz (1987) çalışma arkadaşlarının ve yöneticilerinin desteğini alan ve özerkliğe sahip çalışanların, örgütsel bağlılığının artacağını vurgulamaktadır. Diğer taraftan da iş doyumunun iş değerleri üzerindeki etkisi üzerinde duran Katherine ve Sutton (1998) bu durumda çalışanların daha verimli olacaklarını ifade etmektedir. Bartels ve diğerleri (2007) örgütleriyle özdeşleşen yani örgütlerine bağlı olan çalışanların örgütlerinden memnun oldukları için doyuma ulaştıklarını ve işten ayrılma niyetlerinde düşme olduğunu belirtmektedirler.

İş doyumu kadar örgütsel bağlılığı arttırdığı düşünülen algılanan dışsal prestij faktörünü örgütsel özdeşleşme ile birlikte ele alan Bartels ve diğerleri (2007) bu önceli çalışanların dış dünyanın kendi örgütlerini nasıl gördüklerine yönelik algıları ile ilgili olduğunu belirterek, polisler üzerinde yapılan çalışmalarında dış dünya örgütü ne kadar saygın ve statüsünü de o kadar üstün görürse çalışanların da örgütlerini o kadar pozitif gördükleri ve örgütleriyle daha sıkı özdeşleştiklerini ortaya koymuştur. Çünkü bu durumda bireyin özdeğerliliğinin arttığı düşünülmektedir. Mayer ve Shoorman da algılanan prestijin çalışanların duygusal bağlılığını arttırdığını belirtmektedirler (1998). İlgili uluslararası alanyazında genel olarak çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri ele alınırken, Bartels ve diğerleri çalışmalarında ise örgüt içinde daha az dikkat çeken küçük çalışma grupları ya da bölümleri ile örgütsel özdeşleşmenin daha az ilişkilendirildiği üzerinde durmaktadırlar.

Örgütün genelinden ziyade daha küçük çalışma gruplarına olan bağlılık durumu beraberinde etkili bir örgüt yaratmada iletişim ikliminin önemini ortaya koymaktadır. Bartels ve diğerleri (2007) örgütsel bağlılığın gerçekleşmesinde iletişim ikliminin çok boyutlu yapısına dikkati çekerek iş grupları düzeyinde çalışanların özdeşleşmesi durumunda bölüm düzeyinde, iş birimleri ve örgüt düzeyinde özdeşleşmenin etkileneceğini, birbirine yakın olan iş bölümlerinde daha sıkı özdeşleşme gerçekleşeceğini belirtirlerken, örgütün geneline bakıldığında algılanan dışsal prestijin örgütün geneliyle özdeşleşmeyi etkilediği belirtilmektedir. Bir bireyin iş grubu ya da bölümüne yönelik memnun edici bir hava olduğunu düşünmesinin bu kişinin örgütün geneliyle özdeşleştiği anlamına gelmediğini de vurgulanmaktadır (Bartels ve diğ., 2007).

Çalışma gruplarının ve iletişim ikliminin örgütsel bağlılığı etkilediği görülürken bu gruplarda var olan algılanan örgütsel desteğin ve örgüt içi adaletin çalışanların örgütsel bağlılık üzerindeki önemi gözardı edilmemelidir. Vandenberghe ve Peiro'nun örgütsel ve bireysel değerlerin örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek ve

adalet üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla farklı sanayi örgütlerinde çalışan işçiler üzerinde yaptıkları çalışmalarında, algılanan örgütsel destekle devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki olduğunu saptamışlardır (1999). Bu bulgu, örgütlerin desteğe yönelik değerlerin geliştirmesiyle istihdam sorunu ya da yaşam standartlarının yüksek olmasının getirdiği çaresizlik durumundan çalışanların zarar görmesini engelleyebileceğini gösterirken çalışanların çaresiz hissetme durumları ortadan kaldırılabilir. Algılanan desteğin aynı zamanda da normatif bağlılığı ve duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediği saptanırken destek yerine kuralların hâkim olduğu bir örgütte ise devam bağlılığının geliştiği ortaya çıkmıştır (Vandenberghe ve Peiro', 1999). Lunenburg ve Ornstein (1991) destekleyici bir yönetim altında çalışan işçilerin daha yüksek bir morale sahip oldukları gibi daha sıkı çalıştıklarını da belirtirlerken, birçok teorisyene göre moral düzeyi artan çalışanların verimliliklerinin de artacağı savunulmaktadır.

Örgütsel bağlılığın algılanan dışsal prestij, çalışma grupları, iletişim iklimi, algılanan örgütsel destek ve adalet gibi örgütsel yapıya ilişkin faktörlerle ilişkisini irdeleyen araştırmalar yanında hizmet yılı, emeklilik kazançları, yaş ve eğitim gibi bireysel özelliklerle olan ilişkisinin de incelendiği araştırmalardan söz etmek mümkündür. İlk olarak hizmet yılı ele alındığında bazı araştırmalarda bu öncel devam bağlılığı ile ilişkilendirildiği görülürken bazılarında ise duygusal bağlılıkla ilişkilendirilmiştir. Bu öncel belirsizlikler olduğunu belirten Mayer ve Schoorman (1998) ilgili alinyazında hizmet yılı fazla olan çalışanların bağlılığını Becker'ın yan-bahis yaklaşımı ile açıkladığını ifade etmektedir. Mayer ve Schoorman (1998) büyük ölçekli bir finans örgütünde yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel bağlılığın ve öncellerinin arasındaki ilişkinin netleştirildiği motivasyonel çerçeveyi March ve Simon'ın Modelini kullanarak incelemişler ve yapmış oldukları çalışmalarında hizmet yılı ile duygusal bağlılıktan ziyade, devam bağlılığı arasında güçlü bir ilişki olduğu saptamışlardır. Emeklilik

kazançları açısından bakıldığında ise emeklilikte elde edecekleri imkânları kaybetmek istemeyen çalışanların devam bağlılığı geliştirdikleri ortaya çıkmıştır (Mayer ve Schoorman, 1998). Eğitimin ise devam bağlılığı ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu saptanırken bunun nedeni olarak da eğitilmiş insanların daha verimli olduklarını bildikleri için işlerini kolaylıkla bırakıp başka işleri tercih edebilmesi, hareket esnekliğine sahip olmaları dolayısıyla da devam bağlılığı gütmeleri olarak açıklanmıştır (Mayer ve Schoorman, 1998). Yaşa bakıldığında ise yaşla birlikte alternatiflerin ve hareket kolaylığının azalmasıyla çalışanların devam bağlılığı gösterdiği saptanmıştır yani yaş ile devam bağlılığı arasındaki ilişki pozitif yönde bulunmuştur.

İş değerlerinin kişilerin örgütlerine yönelik örgütsel bağlılıklarını özellikle de duygusal örgütsel bağlılık boyutuna yönelik duygularını şekillendirdiği belirtilirken bu değerlerin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu belirten uluslararası alanyazında yer alan çalışmalardan söz etmek mümkündür.

Meyer, Irving ve Allen (1998) bireysel değişken olarak ele alınan iş değerlerinin ve iş deneyimlerinin bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koydukları çalışmalarında, özellikle iş değerlerinin bağlılığın öncelleri olarak çok fazla dikkat çekmediğini belirtmektedirler. Bununla birlikte Oliver (aktaran Meyer ve diğ., 1998) bireysel değişkenler ve bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğunu belirtirken iş değerlerinin duygusal, devam ve ahlaki bağlılığın üzerindeki temel etkilerine yönelik teorik tartışmaların azlığına dikkati çekmektedir. Özellikle örgüt-birey uyumu çalışmalarında ele alınan iş değerleri çalışanların deneyimlerini anlamlandırma biçimini şekillendiren öğeler olarak ele alınması bu değişkenlerin dengeleme işlevi olduğunu da ortaya koymaktadır.

Meyer ve Allen (1991) çalışanların iş değerleri açısından farklılıklar taşıyabileceğini belirtirlerken, belirli bir iş deneyiminin çalışanların bağlılığını

etkileyeceğini ve bağlılığı etkileme durumunun ise o işi deneyimleyen çalışanla ilgili olduğunu ifade etmektedirler. Bu nedenle de bireylerin sahip oldukları iş değerleri örgüte bağlılıkları açısından önem kazanmaktadır.

Bir işe başlamadan önce veya da işin seçimi sırasında da kişilerin değerleri ile mesleğin değerlerinin uyumlu olması beklenmektedir (Judge ve Bretz, 1991). Bu durum kişinin işe girmesi durumunda da geçerlidir. Kişi bir örgütte görev almaya başladıktan sonra bireyin, yöneticinin dolayısıyla da örgütün değerlerinin uyumu ön plana çıkmaktadır. Sıgır (2007) kişi-örgüt uyumunun gerçekleştiği kurumlarda çalışanların işlerinden daha fazla doyum sağladığını ortaya koyarken örgütlerine daha bağlı olduklarını da belirtmektedir. Sıgır'ın yanı sıra Vandenberghe ve Peiro' da kişi örgüt uyumunun çıktılarında biri olarak duygusal bağlılığı öne sürerlerken bu uyum sürecinde destek temelli bir örgüt kültürünün, bireysel ve örgütsel değerlerin etkileşimini dolayısıyla da çalışanların davranışlarını etkileme durumunu vurgulamaktadırlar (1999).

Uluslararası alanyazında iş değerlerini demografik faktörler ve örgütsel yapıya yönelik öncellerle ele alan araştırma bulgularında, örgütsel bağlılığa yönelik yapılan araştırmalarda olduğu gibi farklılaşmalar olduğu dikkati çekmektedir. Örgütsel yapıya ilişkin faktörlerin yanında demografik özelliklerin iş değerleri ile olan ilişkisini ortaya koymaya çalışan Cherrington, Condie ve England (1979) çalışmalarında iş değerlerinin yaş, kıdem ve eğitim gibi bir takım değişkenlerle ilişkisi olduğunu saptarlarken, cinsiyetin en popüler demografik değişken olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, erkeklerin para ve ekonomik ödüllere daha ilgili oldukları görülürken bağımsızlık, yarışmacılık, hakimiyet sahibi olma, üstünlük ve kariyer sahibi olma gibi amaçları da önemsediklerini saptamışlardır. Bununla birlikte genel olarak erkeklerin araçsal değerlerle ilgilendikleri ortaya çıkarken, kadınların ise duygusal değerleri önemsendiği belirtilmiştir (Cherrington ve diğ., 1979). Neil ve Snizek (1987) ilgili alanyazında iş değerleri açısından kadınlar ve

erkekler arasında hem farklılaşmaların olduğunu hem de olmadığını saptayan çalışmalar olduğunu vurgularlarken içsel iş öğelerini dışsal iş öğelerine karşı olarak belirtmektedirler. Taveggia ve Ziembra'nın da çalışmalarında desteklediği üzere kadınlar dışsal öğelere (örneğin çalışma koşulları, ücret gibi) önem verirken erkekler ise yetenek ya da işten zevk alma gibi içsel öğelere önem vermektedirler (aktaran Neil ve Snizek, 1987). Brief ve Aldag ise bu bulguları destekledikleri çalışmalarında kadınların daha çok işin sosyal yönüyle (iş koşulları) ilgilendiğini belirtirken, erkeklerin ise ücret ve kariyer ile ilişkili değerleri benimsediklerini ortaya koymuşlardır (aktaran Neil ve Snizek, 1987). Bir başka çalışmada ise kadınların ve erkeklerin iş değerlerinin farklılaşmadığı belirtilirken, kadınlar ve erkekler arasındaki farklılaşmanın ise kişilerin kendilerini becerileri ve yetenekleri ile ifade etme durumundan kaynaklandığı öne sürülmektedir (Centers ve Bugental, aktaran Neil ve Snizek, 1987). Neil ve Snizek'in devlet dairelerinde görev alan kadın ve erkek çalışanların iş değerlerinde farklılaşmalar olduğunu saptadıkları çalışmalarında erkeklerin statüye, toplumda saygınlığa ve özgün olmaya önem verdiği saptanırken, kadınların ise iyi oluşturulan kişisel ilişkilere ve bir işi yapabilecek yeteneğe sahip olma değerlerine önem verdiklerini ortaya koymuşlardır. Kadınların yeteneğe erkeklerin ise özgün olma değerine önem vermesi iş değerlerindeki cinsiyet farklılığına uyumun bir parçası olarak algılanırken, prestijli bir işe sahip olmak erkekler için önemli bulunmuştur. Bu durumun nedeni olarak da kadınların iş ortamı dışında eşlerine (kocalarına) bağımlı olarak algılanmasından kaynaklandığı belirtilmektedir. (Neil ve Snizek, 1987).

İş değerlerini açıklamada önemli bir yere sahip olan demografik değişkenlerden bir diğeri olan yaş üzerinde duran Cherrington yaşlı çalışanların genç olanlardan daha fazla iş odaklı olduklarını ve iki grubun iş değerlerinin ise farklı olduğunu belirtirken, bu durumu yaşlanmayla beraber kişinin bakış açısı ve referans çevresinin hızla yön değiştirmesi, yaşlanmanın beraberinde getirdiği türlü deneyimler, daha yaşlı olan

çalışanların farklı eğitim süreçlerini deneyimlemeleri ve sosyalleşme baskısı görmelerinin sonucu olarak tartışmaktadırlar (aktaran Condie ve England, 1979). Fakat yaşlı ve genç çalışanların karşılaştırıldıkları çalışmalar daha yaşlı olan çalışanların genellikle daha yüksek ücret, kıdem, sosyoekonomik statüye sahip olduğunu gösterirken daha az eğitim aldıklarını ortaya koymaktadır. Bu nedenle de iş değerlerinin yaş ile mi yoksa diğer açıklayıcı değişkenlerle ilişkisinin olup olmadığına karar verilmesi gerektiği de belirtilmektedir (Cherrington ve diğ., 1979). Katherine ve Sutton (1998) kamu ve özel kurum çalışanlarının iş değerlerini araştırdıkları çalışmalarında yaşlı çalışanların iş koşullarına daha fazla önem verdiklerini saptamışlardır. Cherrington, Condie ve England (1979) üretim firmalarında görev alan çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmalarında yaş, cinsiyet gibi demografik etkenlerin yanında iş değerlerinin sosyalizasyon süreci gibi değişkenlerin de bir parçası olduğunu belirtmektedirler.

Demografik değişkenlerin iş değerleri ile olan ilişkilerinde temel nedensel faktörler olarak tanımlamanın güç olduğu belirtilirken yaş, cinsiyet ve ırk gibi özelliklerin iş değerleri ile direkt etkisinin olmadığı fakat sosyal roller, sosyalleşme ve beklentilerin yerini tutabileceği üzerinde durulmaktadır (Sagie ve diğ., 1996).

İş değerlerinin gelişiminde rolü olduğu düşünülen genetik üzerinde duran Keller, Bouchard, Arvey, Segal ve Dawis (1992) iş değerlerinin %40'nun genetikten kaynaklandığını kalanının ise çevresel faktörler aracılığıyla şekillendiğini belirtmektedirler. Keller ve diğerleri (1992) ikizler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında başarı, rahatlık, statü ve otonom gibi iş değerlerinin önemli bir biçimde kalımsal olduğunu belirtmişlerdir. Fakat bu çalışmalarda örneklemin azlığı bu çalışmaların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır (Sagie ve diğ., 1996).

Kültüre yönelik yapılan çalışmalardan biri de turizm sektöründe uygulanmıştır. Uluslararası doğasına rağmen turizm endüstrisinde hem iş hem de işgücünün heterojen

olması ve bu sektörün coğrafi olarak parçalara ayrılmış olması bu alanda kariyer sahibi olmayı isteyenlerin iş değerlerine yönelik çok az çalışma yapılmasına neden olmaktadır (White, 2005). White ilgili alanyazındaki eksikliği gidermek için Çin ve batı Avrupa’da turizm sektöründe okuyan öğrencilerin kültürel ve bireysel değerlerini ortaya koyduğu çalışmasında, kültürel değerleri Hofstede’nin sınıflandırmasını kullanarak ele almış ve kültürleri bireyselci ve bütüncül kültürler olarak incelemiştir. Araştırma bulgularında White (2005) Çinli öğrencilerin bütüncül bir oryantasyona sahip olduklarını belirtirken her iki bağlamda da içsel başarı yüksek skor almıştır. Önceki çalışmaları destekleyen bir bulgu olarak da yaşam tarzı, yönetici ile ilişkiler ve ekonomik getiri gibi dışsal değerler yüksek skor almıştır. White (2005) içsel ve dışsal değerlerin karışımını, bireylerin konukseverlik alanında kariyer edinmelerinde etkili bulunduğunu ifade etmektedir.

Bütüncül ve bireyselci değerleri de yatay ve dikey olarak 2 gruba ayıran White bu boyutların özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır (2005):

- 1- Yatay Bireyselci değerler:- Otonom varsayılar, kişiler statü olarak farklılık gösterir ve bireyler bağımsızdır.
- 2- Yatay Bütüncül değerler: Bireyler kendilerini grup içinde görürler ve birbirlerine benzerler, eşitlik temel öğedir.
- 3- Dikey bireyselci değerler - bireyler otonoma sahiptir, kendilerin farklı görürler, eşitsizlik beklenir, kişi bağımsız ve diğerlerinden farklıdır, yarışma önemli bir özelliktir.
- 4- Dikey bütüncül değerler: Birey kendisini bir grubun içinde görür fakat diğerlerinden farklı olduğuna inanır, diğerlerinden farklı statüye sahip olabilir.

Kültürün etkisinin ortaya çıktığı bir diğer çalışmada Ardichvili (2001) yönetici ve çalışanların liderlik tiplerine ilişkin değerlerini irdelemiştir. Bu çalışmasında

sosyokültürel geçmişi farklı olan fakat aynı kurumsal, ekonomik ve politik çerçevenin paylaşıldığı ülkeler olması nedeniyle Rusya, Gürcistan, Kazakistan ve Kırgızistan'ı karşılaştırma yoluna gitmiştir. Orta düzey yöneticiler ve üretim işçilerinin cinsiyet ve eğitim düzeyine göre kültürel değerleri ortaya konulmaya çalışılarak bireysellik, erillik, uzun dönem uyumu, kadercilik ve paternalizm değerleri açısından bu ülkeler arasındaki değer farklılıklarına bakılmıştır. Elde edilen bulgularda erkeklere atfedilen değerler yüksek puanlar almıştır. “Uzun dönem uyum” değeri Rusya bağlamında yüksek bulunurken Rusya ulusal kültürün çok köklü olmasından dolayı değiştirilemeyeceği savı desteklenmiştir. Gürcistan’da ise tarihi miras, son yıllarda yaşanan politik ve ekonomik nedenler ve son 10 yılda gerçekleşen ekonomik kriz kadercilik değerini yükselmiştir. Statü açısından ele alındığında yöneticilerin bireysellik değerleri, astların ise erillik değerleri yüksek bulunurken bu durum eğitim düzeyi ile değerlendirilerek, eğitim düzeyi yükseldikçe bireysellik skorlarının arttığını savunan önceki çalışmaları desteklemiştir.

İş değerlerinin birlikte ele alındığı iş ahlakı konusuna bakıldığında ise Weber tarafından öne sürülen Protestan İş Etiği kavramı dikkati çekmektedir. Protestan İş Etiği olarak da tanımlanan iş değerlerinin, kapitalist aktiviteleri etkileyen değerleri yansıttığı belirtilmektedir. Başarının bir çeşit iş değeri olduğu belirtilirken Protestan İş Ahlakı ile başarı ihtiyacının birbirlerinin ayrılmaz parçası olduğu ortaya konulmuştur (Judge ve Bretz, 1991; Keller ve diğerleri, 1992).

Sonuç olarak, bir çalışanın görüşüne göre kendi içinde arzulanabilen bir çıktı olan iş doyumunu çalışanın iş değerlerinin gerçekleşmesine olanak tanıyan iş algısıyla oluşmaktadır (Katherine ve Sutton, 1998). Bu anlamda bakıldığında yeniden düzenlenen işler, ödül sistemleri ve insan kaynakları yönetimi gibi yüksek düzeyde doyum ve verimlilikle sonuçlanan durumlarda yöneticilerin çalışanların değerlerini ya da çalışanların neye değer verdiğini bilmeleri gereklidir (Katherine ve Sutton, 1998). Çünkü çalışanların

değerlerini ya da neye değer verdiklerini bilmek iş doyumu yanında çalışanların örgütsel bağlılıklarını da etkilemektedir.

Türkiye’de diğer sektörlerde görev alan çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş değerlerine yönelik yapılan araştırmaların yok denecek kadar az olduğu görülürken genel olarak; kadınların erkeklere; yaşlı personelin gençlere göre; örgütte uzun yıllar geçiren personelin yeni olanlara; evlilerin bekârlara göre örgüte daha fazla bağlı oldukları saptanmıştır (Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006). Ayrıca Özkaya, Kocakoç ve Kara (2006) kamu ve özel kuruluşta çalışma durumuna göre yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, deneyim ve yaşanılan şehrin örgütsel bağlılığı etkileyen önemli değişkenler olduğunu belirtmişlerdir.

Sabuncuoğlu (2007) tarafından 500 farklı işletmede gerçekleştirilen araştırmada ise düşük düzeyde bağlılığa sahip olan çalışanların işten ayrıldıkları görülürken, algılanan eğitim olanakları, öğrenme motivasyonu ve algılanan amir ve çalışma arkadaşı desteğinin yüksek olması, örgütsel bağlılığı arttırırken çalışanların işten ayrılmalarını engellemektedir.

Günümüzde ekonomik, sosyal, politik ve teknolojik koşullar ve değişim süreci 90’lı yıllardaki koşullarla benzerlik gösterirken çalışanlar süresiz olarak işten çıkarılmayla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu değişim sürecinde bilişim sistemlerindeki gelişmeler de iş piyasasında değişimlere yol açarken özel sektörün girişimci ruhunu içine alan daha etkin devlet bürokrasileri ve kamu sektöründe yönetim uygulamaları son dönemde temel odak noktası haline gelmiştir (Katherine ve Sutton, 1998). Uluslararası alanda yapılan araştırmaların çıktıları incelenecek olursa ekonomik, sosyal, politik ve teknolojik koşulların yanında düşük düzeyde örgütsel bağlılık taşıyan ve iş değerleri karşılanmayan çalışanların işgücü devrine sebep oldukları görülürken çalışanların işten ayrılma niyetlerinde ise artışlar olmaktadır. Ulusal düzeyde ise çalışanların dünyadaki bu

değişimden etkilendiği ve benzer koşullar içinde oldukları görülürken çalışanların değerleri karşılanmasa bile örgütlerinde kalmayı sürdürdükleri ve devam bağlılığı geliştirdikleri söylenebilir. Son dönemde ülkemizde yaşanan ekonomik kriz ise çalışanların süresiz olarak işten çıkarılmasına sebep olurken bir işe kabul edilmede önemli bir yere sahip olan eğitim faktörünün de öneminin azaldığı görülmektedir. Çok sayıda üniversite mezunu gencin iş bulma kaygısı yaşadığı Türkiye’de çalışanlar değerlerinin karşılanmasını beklemezken işlerinde kalabilme kaygısı gütmektedirler. Bu durum çalışanların performansını düşürürken örgütsel düzeyde verimlilik ve etkililikte düşüşle sonuçlanmaktadır.

I.7.3. Eğitim Örgütleri ve Diğer Örgütlerin Birlikte Ele Alındığı Araştırmalar

Şu ana kadar yapılan alanyazın taraması sonucunda incelenen dört araştırma bu bölümde ele alınmaktadır. Bu araştırmalardan üçü uluslararası bağlamda gerçekleştirilirken Türkiye bağlamında ise bir çalışma uygulanmıştır.

Tablo 4.

Eğitim örgütleri ve diğer örgütlerin birlikte ele alındığı araştırmalar

Eğitim Örgütleri ve Diğer Örgütlerin Birlikte Ele Alındığı Çalışmalar (Uluslararası)				
Araştırmacılar	Yıl	Faktörler	Örneklem	Sonuçlar (Çıktılar)
Bar-Haim	2007	Algılanan iş alternatifleri ve güç	Bir üniversite, bir tıp merkezi, bir Yahudi ajansı, Kibbutzm üyeleri	İşten ayrılma, kendine güven, etkililik
		*Örgütsel Bağlılık		
Lyons	2003	Cinsiyet, Evlilik ve sahip olunan çocuk sayısı, kişilerin yaptıkları işin türü, gelir ve eğitim, yönetim, mesleki, teknik ve idari pozisyonlardaki durumlarına.	100 farklı örgütten 1196 Kanadalı işçiye uygulanan iş değerleri ölçeğinde yar alan örgütler kamu, özel ve yarı kamu (hastaneler, 8 üniversite, 1 kolej, sosyal hizmet kurumları, okul teftiş kurulu) kuruluşları	İşgücü devri, devamsızlık, verimlilik, performans
		* İş Değerleri ve genel değerler		
Katherine ve Sutton	1998	Yaş, medeni durum, hanehalkı geliri, cinsiyet, çalışılan kurumun türü, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı	Farklı iş kollarında çalışan 217 işçi (öğretmen, polis, bankacı, veznedar, vb memurlar)	İş doyumu ve verimlilik
		* İş Değerleri		
Eğitim Örgütleri ve Diğer Örgütlerin Birlikte Ele Alındığı Çalışmalar (Türkiye)				
Araştırmacılar	Yıl	Faktörler	Örneklem	Sonuçlar (Çıktılar)
Durna Eren	2005	Yaş, süre, medeni durum, çalışılan kurum.	Eğitim ve sağlık çalışanları	Normatif bağlılığın çalışılan kuruma göre değişmesi
		* Örgütsel Bağlılık		

İş değerleri konusunda Katherine ve Sutton (1998) farklı iş kollarından (polis, öğretmen, veznedarlar, farika işçileri, bankacılar, tezgahhtarlar) tam zamanlı çalışan 217

kişi üzerinde yaptıkları çalışmalarında ücret, iş güvencesi, iş koşulları, etik ve dürüst bir yönetim, yönetici ve çalışan iletişimi ve esnek çalışma koşullarına yönelik değerleri karşılaştırmışlardır. İlgili alanyazında çalışılan kurumun özel ya da kamu kurumu olmasının da bireylerin iş değerlerinde farklılaşma oluşturulacağı varsayılmaktadır. Bu varsayımdan hareketle Katherine ve Sutton (1998) kamu ve özel sektör çalışanlarının iş değerlerine verdikleri görece önemi ortaya koymaya çalışmışlardır. Katherine ve Sutton'ın 90'lı yıllarda yaptığı bir değerlendirmeye göre iş değerlerinde yaşanan büyük değişimlerin yanısıra özel ve kamu örgütlerinde çalışanların belirli iş değerlerine verdikleri önem konusunda da farklılıkların meydana geldiğini ve her iki okul türünde de yüksek düzeyde motive olmuş çalışanlara sahip olma önemli bir nokta haline gelmiştir. Genel olarak birçok çalışma kamu kurumunda çalışanların özelde çalışanlardan daha az işlerinden memnun olduklarını ortaya koyarken kamu çalışanları için temel iş değerlerini belirlemenin de önemli bir araştırma olduğunu göstermiştir (Katherine ve Sutton, 1998). Araştırmacılar kamu ve özel kurumlarda uygulanan yönetim uygulamalarının doğasındaki farklılıkların göz ardı edilmemesi gerektiğinden söz etmektedirler. Çünkü kamu ve özel kurum çalışanları işlerini farklı biçimde algılamakta ve değerlendirmektedirler. Özel sektör çalışanları “ekonomik ödüllere” önem verirken kamu sektörü çalışanları iş güvencesine önem vermektedirler. Önceki çalışmaları destekleyen bulgularında kamu ve özel sektör çalışanlarının değerlerinde farklılıklar saptamışlardır. Bu çalışma sonunda özel sektör çalışanları için ücrete kamuda çalışanlara göre daha çok değer verildiği saptanırken, iş güvencesi açısından fark bulunamamıştır. Bu bulgu dışında özel sektör çalışanlarının iyi bir maaş yanında katılıma ve kişisel problemlerini dikkate alan yöneticilere daha fazla önem verirken kamuda çalışanları ise işlerinin ilgi çekici olmasına daha fazla önem verdikleri saptanmıştır (Katherine ve Sutton, 1998).

Khojasteh'in yaptığı bir araştırmada özel kurum yöneticilerinin hem ücret hem de iş güvencesine önem verdiği saptanırken buna karşın "tanınma" kamudakiler için daha yüksek düzeyde motive edici bulunmuştur (aktaran Katherine ve Sutton, 1998). Gleckman ve Garlan'in yaptıkları çalışmada ise iş güvenliği açısından kamu ya da özel kurumlar arasında farklılık bulunmadığı görülmüştür (aktaran Katherine ve Sutton, 1998). Bu nedenle Katherine ve Sutton (1998) Kovach'ın ölçeğinden hareketle yaptığı çalışmasında yöneticilerin değişen koşullarla birlikte çalışanların önem verdikleri değerleri belirleme yoluna gitmeleri gerektiğini önermektedirler. Çalışanların statülerine göre de (yönetici ve yönetici olmama durumuna göre) iş değerlerinde farklılaşma olduğunu saptayan Katherine ve Sutton (1998) kamuda çalışanlar için "katılım değeri" önemsiz bulurken, özel kurumda çalışanlar için katılım, kamu ve özel de yönetici konumunda bulunanlar kadar önemli bulmuştur. Katherine ve Sutton (1998) bu durumu kamu örgütlerindeki genel bürokrasi ile açıklamaktadır. Çünkü bürokrasilerde yönetim pozisyonlarında bulunmayan kişilerin genellikle programlanmış karar süreçleriyle ilgilendiği belirtilmektedir, çünkü bu kurumda çalışanlar bir şeylerin "içinde olmak" istememekte ya da böyle bir durum bürokratik sistemlerde olmayacak şeyler olarak sosyalizasyon sürecinde öğrenilmektedir (Katherine ve Sutton, 1998).

Pilot çalışmanın ardından 100 farklı örgütten 1196 Kanadalı işçiye uygulanan iş değerleri ölçeğinde yar alan örgütler kamu (belediye, taşra, belediye bölümleri) özel (ulaşım, eczacılık, perakende satış, telekomünikasyon) ve yarı kamu (hastaneler, 8 üniversite,1 kolej, sosyal hizmet kurumları, okul teftiş kurulu) kuruluşlarıdır. Bu çalışmada evlilik, sahip olunan çocuk sayısı, cinsiyet, ait olunan kuşak dönemi ve yaşam basamağı gibi değişkenler dikkate alınarak çalışanların genel ve iş değerleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Birçok çalışmada cinsiyet ve iş değerleri arasındaki ilişkiye bakıldığında farklı bulgular elde edilmesi ve bu belirsizlik durumu nedeniyle erkek ve kadın arasındaki değer farklılıklarını kontrol etmek için cinsiyet değişkeni araştırmaya dâhil edilmiştir. Evlilik ve sahip olunan çocuk sayısı gibi değişkenlerin ise toplumda evrensel görevler olarak görülmesi ve bireylerin gelişim sürecinde üstesinden gelmesi gereken zorlukları yansıttığı içinde ele alınmıştır. Kişilerin yaptıkları işin türü ile değerleri arasında farklılıklar olmasından nedeniyle çalışanlar gelir ve eğitim durumları yanında yönetim, mesleki, teknik ve idari pozisyonlardaki durumlarına göre de sınıflandırılmışlardır.

Kuşaklar arasındaki değer farklılıklarını ortaya koymaya çalışan Lyons kuşakları 4 grupta ele almıştır: 1. Kuşak (1945 ve öncesinde doğanlar), 2. Kuşak (1946 ve 1961 yılları arasında doğanlar), 3. Kuşak (62 ve 79 yılları arasında doğanlar) ve 4. Kuşak (80 ve daha sonrasında doğanlar) olarak sınıflandırılırken kuşaklar arasında genel değerler açısından farklılıklar olduğunu saptamıştır. 4. Kuşak hazcılık, yardımseverlik, başarı değerlerine önem verirken 3. Kuşaktaki bireyler yardımseverlik, güç, kendini yönlendirmeye önem vermişlerdir. 1. Kuşak yardımseverlik, kendini yönlendirme ve güç değerlerini önemserken 1. Kuşakta yer alanlar ise evrensellik ve yardımseverlik gibi değerlere öncelik vermişlerdir. 4. Kuşağın değişime açık olduğu görülürken 1. Kuşağın ise tutucu değerleri savundukları saptanmıştır.

Cinsiyete bakıldığında ise genel değerlerin farklılaştığı saptanmıştır. Kendini gerçekleştirme değerine bakıldığında ise 4. Kuşağın değerleri başarı, zevk ve başkalarına üstün gelme olarak saptanmıştır. Yaşa bakıldığında ise gençlerin daha yaşlı olanlardan daha fazla değişime açık olma değerlerine önem verdikleri bulgular arasındadır. Yaşlılar daha çok gelenek ve kurallara uygun olan davranış biçimlerini kabul etmişlerdir. Medeni durum ve çocuk sahibi olup olamama durumu ile cinsiyet arasında karşılıklı ilişki olduğu saptanırken cinsiyetle ilişki bulunmamıştır.

İş değerleri ve kuşaklar arasındaki ilişkiye bakıldığında, 4. Kuşak bireyler maaşa, işin sosyal ortamına ve arkadaş canlısı çalışma arkadaşlarına yani sosyal ortama önem verdikleri belirtilmiştir. Diğer üç kuşakta ise compensation-related iş değerleri, içsel ve özgeci değerlere önem verirken 3. Kuşakta yer alan bireyler için özellikle com... , özellikle de kazançlar önemliken 2. Kuşak için ise com... ve beraberinde özgeci değerler öne çıkarken 1. Kuşak için ise özgeci değerlere önem vermişlerdir. 2. Kuşak ve 3. Kuşak bireyleri özgürlükle ilişkili değerleri benimserlerken iş ve özel hayat arasındaki dengeye çok büyük önem vermişlerdir.

3. Kuşak daha fazla içsel değerlere önem verirken 4. Kuşak statüye önem vermektedir ve bu kuşakta olan çalışanlar özgecilik değerlerine ise diğerlerinden daha az önem vermektedirler (Lyons, 2003).

Türkiye alanyazınında konuya ilişkin ele alınan tek çalışma Durna ve Eren'in (2005) Niğde'de eğitim ve sağlık çalışanlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalıştıkları çalışmalarıdır. Bu çalışmada genel olarak örgütsel bağlılığı, duygusal ve normatif bağlılık ile çalışanların bağlı bulunduğu kurum, yaş, medeni durum ve kıdemleri arasında ilişki bulunmuşken devamlılık bağlılığında bu değişkenler açısından hiçbir ilişki bulunamamıştır.

Durna ve Eren (2005) daha önce yapılan bazı araştırmalarda, cinsiyet ile duygusal bağlılık arasında hiçbir ilişki bulunmadığını, cinsiyet ile normatif ve örgütsel bağlılık arasında ise çok zayıf bir ilişki bulunduğunu belirtmektedirler. Durna ve Eren (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre ayrıca kıdem ile duygusal bağlılık arasında kısmi bir ilişki bulunmuşken, kıdem ile devam bağlılığında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Medeni durum ile çalışanların normatif bağlılıkları arasında güçlü, duygusal bağlılıkla ise zayıf bir ilişki bulunmuşken, devam bağlılığında ise bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca üç bağlılık türü ile çalışanların eşlerinin çalışıyor olması

ve çalışanların ek gelire sahip olmaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Durna ve Eren, 2005).

I.7.4. Örgütsel Bağlılık ile İş Değerlerinin Birlikte Ele Alındığı Araştırmalar

Şu ana kadar yapılan iş değerlerine ilişkin alanyazın taramasında iş değerlerinin örgütsel bağlılığın belirleyicilerinden olduğunu gösteren bir takım çalışmalarla karşılaşılmıştır. Uluslararası alanyazında genel olarak kişilerin işlerine yönelik algılama biçimleri ve bireylerin işlerine verdikleri önem, çalışanların işe yönelik değerlerinin düzeyini etkilerken özellikle bu değişkenlerin kültür temelli çalışmalarda sıklıkla ele alındığı dikkat çekmektedir.

Tablo 5.

Örgütsel bağlılık ile iş değerlerinin birlikte ele alındığı araştırmalar

Örgütsel Bağlılık ile İş Değerlerinin Birlikte Ele Alındığı Araştırmalar (Uluslararası)

Araştırmacılar	Yıl	Faktörler	Örneklem	Sonuçlar (Çıktılar)
Cohen	2007	*Performans, vatandaşlık davranışları, *İş Değerleri ve örgütsel bağlılık	Farklı 5 kültüre mensup İsraili öğretmenler	Geleneksel kültür bağlılığı arttırmaktadır
Lyons, Duxbury ve Higgins	2006	*Okul türü, cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş *İş değerleri ve örgütsel bağlılık	Okullar, hastaneler, üniversiteler, Sağlık kurumları, federal, bölge ve belediye yönetimlerinin bölümlerine ya da kurumlarına doğrudan bağlı çalışanlar	Yaratıcılığın kullanılabilirliği, entelektüel teşviğin sağlandığı, prestijli bir işe sahip olma, topluma katkı sağlayan bir iş bağlılığı arttırmaktadır

Tablo 5 devam ediyor

Örgütsel Bağlılık ile İş Değerlerinin Birlikte Ele Alındığı Araştırmalar (Uluslararası)				
Araştırmacılar	Yıl	Faktörler	Örneklem	Sonuçlar (Çıktılar)
Ali, Al-Kazami	2005	*eğitim düzeyi, cinsiyet, hizmet yılı, okul türü, yöneticilik düzeyi, bağlı olunan ulus *iş değerleri	Kamu ve özel sektörlerde görev alan Kuveytli yöneticiler, çalışanlar ve Kuveytli olmayan çalışanlar	Verimlilik, işten ayrılma niyeti, bağlılık
Glazer, Daniel, Short	2004	*İş Değerleri ve örgütsel bağlılık	Hemşireler	Bütüncül kültürün değerlerini taşıyanlar duygusal bağlılık geliştirmektedirler
Meyer, Irving, Allen	1998	*Kişi-örgüt uyumu, Önceki iş deneyimleri *İş Değerleri ve örgütsel bağlılık	Hizmet yılı önesindeki öğrenciler ve hizmet yılının ilk yılındaki öğretmenler	Duygusal bağlılık ve ahlaki bağlılık yükselir
Pelled ve Hill	1997	*Yaş, medeni durum, hizmet yılı, kurum içi statü, iş değerleri ve örgütsel bağlılık	Kuzey Meksika'da yabancılara ait firmalarda çalışan işçiler	Bağlılığın düşük olması ve iş gücü devrinin sıklığı, işten ayrılma, prestijli bir iş olması ve maaş artışının bağlılığı yükseltmesi
Kidron	1978	* örgütsel bağlılık ve Protestan Etik değerleri	Sigorta şirketi, hastane ve bir personel bölümünde görev yapan çalışanlar	Ahlaki bağlılık artarken devam bağlılığı düşer
Örgütsel Bağlılık ile İş Değerlerinin Birlikte Ele Alındığı Araştırmalar (Türkiye)				
Araştırmacılar	Yıl	Faktörler	Örneklem	Sonuçlar (Çıktılar)
Özcan	2008	*eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş, okul türü, iş yerinde çalışma süresi, kurum içindeki pozisyon *örgütsel bağlılık ve iş değerleri	Kamu ve özel sektörlerde görev alan beyaz yakalı işçilerden oluşan bir kamu kurumu ve özel bir kurum olan çimento sektörü çalışanları	Verimlilik, bağlılık, motivasyon

İnsanların yaşamlarına yön veren temel ilkeler olarak bireysel insani değerlerin örgütsel bağlılıkla ilişkisini ortaya koymak amacıyla dört farklı ülkede 1,259 hemşirenin örneklem olarak alındığı çalışmalarında Glazer, Daniel ve Short (2004) ülkeleri bireyselci ve bütüncül ülkeler olmak üzere iki gruba ayırmış ve Schawartz tarafından geliştirilen

insani değerler ölçeğini kullanmışlardır. Bu araştırma kapsamında bütüncül kültür sınıflandırmasına giren Macar ve İtalyan hemşirelerin duygusal bağlılık boyutunun, devam bağlılığı boyutundan bütün insani değerlerle daha ilişkili olduğu saptanmıştır. Bununla beraber bütüncül bir kültür sergileyen Macaristan ve İtalya'daki hemşirelerin sahip olduğu değerlerin (yaratıcılık, özgürlük, sosyal adalet, grubun refahını sağlama gibi.) duygusal bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir. Devam bağlılığı boyutunda bütüncül kültüre mensup hemşirelerin örgütsel bağlılığı bireysel kültüre üye olan hemşirelerden de daha ilişkili çıkmıştır.

Etnik ya da kültürel gruplar arasındaki farklılıkların ülkeler arasındaki farklılıklardan daha önemli olduğu üzerinde duran Cohen (2007) ise beş farklı kültürden gelen öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında, Hofstede'nin 40 farklı ülkede insanların dünyayı yorumlama ve algılamalarındaki yollarındaki farklılıkları ortaya koymaya çalıştığı Değer Araştırma Modülünü kullanmıştır. Cohen'in İsrail örneğinde gerçekleştirdiği çalışmasında duygusal bağlılık ele alınırken geleneksel kültürel değerlere (bütüncül değerlere) sahip olduğu belirtilen İsraili Araplar, Dürizeler, Ortodoks Yahudi öğretmenlerin Seküler Yahudi öğretmenler ile Kibbuzm üyesi olan öğretmenlerden daha fazla örgütlerine bağlı olduklarını saptamıştır (2007). Çünkü geleneksel gruplarda bağlılık, küçük grupların, ailelerin ve halkın normları, yaptırımları ve baskılarından etkilenen karmaşık bir tutum olarak ele alınırken, bu gruplar arasında oluşturulan değerlerin yöneticilere daha fazla kişisel bağlanmayı gerektirmesi ve güç ilişkilerinin hiyerarşik olması gerektiğine yönelik bir algının oluşması bireylerin örgütlerine bağlılık göstermesini de sağlamaktadır (Cohen, 2007).

Kidron (1978) ise kültürel bakış açısından farklı bir yaklaşımla iş değerlerini Protestan İş Etiği (sıkı çalışma değerlerine, amaç olarak işin kendisine ve değerlerin doyurulduğu yapı olarak örgütün kendisine yönelik değerler) açısından ele alarak bu iş

değerlerinin ahlaki bağlılık ve hesapçı bağlılık ile olan ilişkisini saptamaya çalışmıştır. Bir sigorta şirketi, hastane ve bir personel bölümünde görev yapan çalışanları ele alarak gerçekleştirdiği çalışmada ahlaki bağlılık ile Protestan İş Etiği arasında güçlü bir ilişki olduğunu saptarken, devam bağlılığı ile ilişki bulunmaması değerlerin örgüt dışında daha fazla imkana sahip olma imkanı ile örgütten ayrılmaya karar verme ile ilişkili olmadığını göstermiştir. Bu nedenle de Kidron (1978) değerlerin bireylerin örgütle özdeşleşmelerini ve örgütün değerleri ile amaçlarını içselleştirmesi ile ilgili olduğunu belirtmiştir.

Doğu Asya örneğinde 1989 yılında yaptıkları çalışmalarında Putti, Aryee ve Liang'ın üç araçsal iş değerlerinden daha fazla ilişkili olduğunu saptarlarken Koslowsky ve Elizur tarafından İsrail'de gerçekleştirilen araştırmada ise örgütsel bağlılığın bilişsel iş değerleri (bağımsızlık, işe yönelik ilgi, yeteneklerin kullanımı gibi.) ile pozitif yönde ilişkisi olduğu bulunmuştur (aktaran Sagie, Elizur ve Koslowsky, 1996).

Meyer, Irving ve Allen (1998) ise hizmet öncesi bir grup öğrenci ile hizmet yılının ilk yıllarında olan öğretmenleri ele aldıkları çalışmalarında, iş değerlerinin duygusal bağlılıkla olan ilişkisini ortaya koyarlarken aynı zamanda da bu değerlerin deneyimler ve bağlılık arasında bir dengeleyici olarak hizmet ettiğini de belirtmişlerdir. Sonuç olarak örgütlerinden bekledikleri iş deneyimlerine sahip olan çalışanların duygusal ve ahlaki bağlılıklarının arttığı görülürken bu deneyimler ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki olduğu da saptanmıştır.

“Maquiladora” olarak adlandırılan ve Meksikalı olmayan kişilerin sahip olduğu üretim tesislerinde, yaklaşık olarak yarım milyon Meksikalı çalışanın örgütlerine karşı düşük düzeyde bağlılık gösterdiğini belirten Pelled ve Hill (1997) iş değerlerinin örgüte bağlılık konusundaki önemi üzerinde durmaktadırlar. Bu çalışmalarında Pelled ve Hill (1997) insan kaynakları yönetimi alanında en önemli öğelerden biri olarak ifade ettikleri örgütsel adanmışlığı devamsızlığın, örgütten ayrılma niyetinin ve işgücü devrinin az

olması durumu olarak tanımlarlarken Mowday, Porter ve Steers'in ölçeğinden yararlanarak duygusal bağlılığı ölçmektedirler. Yaşamak için çalışan ve örgüte bağlı olmayan işçilerin örgütlerini maddi zarara uğrattığını, örgütlerinin varlığı konusunda umursamaz olduklarını, örgütün performansını arttırmak için çaba sarf etmemelerini ve işçilerin ayrılmaları durumunda yeni gelenleri eğitmek için zaman ve para harcanması durumu, Kuzey Meksikalı işçilerin bağlılıklarını şekillendiren faktörlerin belirlenmesini gerekli kılmıştır. Bu faktörlerden en belirginini olarak ele alınan iş değerleri bu çalışmada "iş ortamında neyin önemli ya da uygun olduğuna yönelik süregelen inançlar" olarak ele alınırken çalışanların ve örgütün değerlerinin benzerliğinin yüksek olması çalışanların örgütlerini daha çekici ve rahat olarak algılamalarını etkilemektedir. Bu nedenle de bu çalışmada belirli iş değerlerinin bu örgütün tipik özellikleri ile ne kadar örtüştüğüne bakılmaktadır. Bu çalışmada iş değerleri 4'e ayrılıp şu şekilde sıralanmaktadır; daha yüksek düzeyde bir işe sahip olmayı sürekli olarak arzulama, çalışanın para kazanma isteği, işin başkaları tarafından saygı ile karşılanması ve aktif /yoğun çalışma imkânı sunması.

Pelled ve Hill'in (1997) çalışmasında çalışanlara yüksek düzeyde görev imkanı verilmediği başka bir ifadeyle aktif bir şekilde katılım imkanı sunulmadığı, terfinin genellikle kıdeme göre yapıldığı ve örgütsel yapılarının düz olduğu saptanmıştır. Diğer bir bulguya göre ise örgütün ücret konusunda artış yapmamasının ve çalışanların başka bir iş bularak maaşlarında artış yoluna gitmeyi daha kolay ve hızlı bir yol olarak gördükleri belirlenmiştir. Bu nedenle yeterli düzeyde maaş almadıklarını düşünen çalışanlarla örgütleri arasında zayıf bir uyum olurken, bu değere önem veren işçilerin daha az bağlılık gösterdikleri belirlenmiştir. Üçüncü değer olarak ele alınan işin toplumda saygınlık görmesi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki pozitif çıkmıştır. Aktif şekilde çalışma isteğine

yönelik değer ile örgütsel bağlılığın arasında ilişkinin olduğunu destekleyen bir bulguya rastlanmamıştır.

Özel ve kamu sektörlerinin çalışanları ve örgütleri arasındaki farklılaşmanın doğası ve kapsamı akademik çalışmalarda uzunca bir süre yer alırken bu tartışmaların bir çoğu bu iki örgütün yapısal farklılıkları yanısıra özel ve kamu sektörü çalışanları arasındaki farklılıktan kaynaklandığına yönelik ilgiler de dikkati çekmektedir (Lyons, Duxbury ve Higgins, 2006). Lyons, Duxbury ve Higgins iş değerlerini “işin belirli özelliklerine (ücret, otonomi, iş koşulları) ve işe ilişkin çıktılara (başarı, kendini gerçekleştirme, prestij) kabul edilip edilmediğine ilişkin genel inançlar” olarak tanımlamaktadırlar (2006: 607). Çalışanların işlerinde neyi aradıklarına göre değerlerinin değişip değişmediğine bakılan bu çalışmada iş değerleri 5 boyutta ele alınmaktadır: içsel, dışsal, özgeci, saygınlık ve sosyal değerlerdir.

Lyons, Duxbury ve Higgins (2006) eğitim örgütleri (üniversiteler, okullar) ve yarı-kamu örgütleri (sağlık kuruluşları gibi), özel kurumlar ve federal, bölge ya da belediyeye ait yönetimlerin kurumlarına/bölümlerine doğrudan bağlı olarak çalışan kamu sektörü çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada genel ve iş değerlerine ve örgütsel bağlılığa ayrı ayrı bakarlarken her birinin birbiriyle ilişkisini de incelemişlerdir. Çalışanların genel ve iş değerlerinin yanı sıra örgütsel bağlılıkları arasında farklılaşma olup olmadığının araştırıldığı bu çalışmada genel değerlerin ölçülmesinde Schawartz’ın Değer Ölçeği, iş değerlerinin ölçülmesinde ise Lyons-2003 tarafından geliştirilen İş Değerleri Ölçeği ve örgütsel bağlılığı ölçmede ise Porter ve diğerlerinin bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularında kurumlar arasında genel değerler açısından fark bulunmazken iş değerleri açısından ise sektörler arasındaki farklılaşmalar şu şekilde sıralanabilir (Lyons, Duxbury ve Higgins, 2006):

- yarı-kamu sektörlerde çalışanlar gelişme fırsatı sağlayan bir işte çalışmayı tercih etmişlerdir.
- Özel sektör çalışanları ise entelektüel teşviğe ve yarışmacı değerlere daha fazla önem vermişlerdir.
- Kamu sektöründe çalışanlar için topluma katkı sağlayan bir işte görev almak yarı-kamuda çalışanlardan daha önemlidir.
- Özel sektör çalışanları kamuda çalışanların aksine prestijli bir işte çalışmayı daha önemli bulmaktadırlar.

Hizmet yılına ilişkin bir diğer çalışmada Ali ve Al-Kazemi (2005) Kuveytli kıdemli yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu saptarlarken bu durumu bölgede yaşanan sosyal, ekonomik ve politik süreçle açıklamaktadırlar. Kıdemli yöneticiler petrolden gelen zenginliği doğal karşılarken bölgedeki politik belirsizliğin toplumdaki rollerini ve geleceklerini uzun uzun düşünmeleri gerektiğini fark etmelerini sağlamaktadır.

Yaş, emeklilik kazançları, eğitim, hizmet yılı gibi demografik faktörlerden bir diğeri olan cinsiyet önceli örgütsel bağlılık açısından ele alındığında Ali ve Al-Kazemi (2005) Kuveytli kadın çalışanların örgütlerine daha çok bağlılık gösterdiklerini saptarken bu durumu kadınların örgütteki yerini ailesinin ya da aşiretlerinin belirlemesinden kaynaklı olarak bulmaktadırlar. Kadınların aynı zamanda işe katılımlarının yüksek olması da örgütlerine ve mesleklerine bağlı oldukları anlamına geldiğini göstermektedir.

Cinsiyet ve yaş kadar iş değerlerinde farklılaşmalara yol açan bir diğer değişken olan kültürün iş değerlerini dolayısıyla da bağlılığı etkilediği üzerinde duran Ali ve Al-Kazemi (2005) Kuveytli yöneticilerin ve çalışanların yanında işgücü piyasasında önemli sayıda yer tutan yabancı çalışanların iş değerlerini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmalarında, Kuveytli çalışanların geleneksel iş

değerlerine bağlı kaldıklarını saptamışlardır. Sonuç olarak yöneticiler geleneksel iş değerlerine bağlılığa önem verdikleri tespit edilmiştir. Bu iki öge arasındaki ilişki değişen politikaları, sosyal ve ekonomik yapıyı da etkilemektedir. Bu çalışmada yöneticilerin işlerinin değişen doğasının farkında oldukları da tespit edilmiştir (Ali ve Al-kazemi, 2005). Yabancı çalışanların daha bağlı olması ise onların işlerini sürdürme zorunluluğundan kaynaklanmakta olup başarı hissi, tatil, sağlık ve emeklilik güvencesi, gurur duydukları bir kurum/görev, aktivitelerde teşvik ve çeşitlilik gibi beklentilere sahip oldukları saptanmıştır. Elizur'un iş değerleri sınıflandırmasından hareketle yapılan bu çalışmada iş değerleri ile sadakat arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Özetlenecek olursa uluslararası bağlamda değerleri karşılanan bireylerin duygusal bağlılıklarında artışlar olurken devam bağlılıklarının düştüğü saptanmıştır. Ters bir durumda ise çalışanların işlerinden ayrılma niyeti taşıdıkları ve örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Ulusal bağlamda iş değerleri ve örgütsel bağlılık incelendiğinde sadece tek bir çalışmayla karşılaşılmaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişkiyi eğitim örgütleri dışında 117 beyaz yakalı işçiler üzerinde yapan Özcan (2008) bu değişenlerin okul türü, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, iş yerinde çalışma süresi ve kurum içindeki pozisyonları açısından incelemeye çalışırken Manhardt'ın İş değerleri Ölçeğini (1972) ve Mowday'ın de Örgütsel Bağlılık Ölçeğini kullanmıştır. Bu çalışma bulgularında örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişkiden hareketle “yetenek-büyüme”, “statü-bağımsızlık” gibi değerlerle eğitim düzeyi ve kurum değişkeni arasında manidar bir ilişki bulunmuştur (Özcan, 2008). Örgütsel bağlılık ve iş değerleri üniversite düzeyinde olan çalışanların olmayanlardan daha düşük skorlar aldığı saptanmıştır. Başka bir ifadeyle eğitim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ters orantılı bulunmuştur. Yaş, iş yerindeki çalışma süresi ve cinsiyete göre ise örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasında ilişki bulunamamıştır. Çalışanların statüsü açısından ele alındığında ise

örgütsel bağlılıkla bir ilişki bulunmazken iş değerleri boyutları ile statü arasında ilişkide fark çıkmıştır. Okul türü açısından ele alınacak olursa hem örgütsel bağlılık da hem de iş değerlerinde farklılıklar vardır. Özel sektör çalışanlarının bağlılıkları ve iş değerleri de daha yüksek bulunmuştur.

Uluslararası alanyazın incelemesinde düşük örgütsel bağlılığın ve iş değerlerine önem verilmemesinin işgücü devri, işe devamsızlık durumu ve işi bırakma (işten ayrılma niyeti) gibi olumsuz sonuçları olabilmektedir. Türkiye açısından ele alındığında ise uluslararası bağlamdan farklı olarak işi bırakma ya da işgücü devri gibi çıktıları olmamaktadır. Son dönemde yaşanan ekonomik kriz ulusal düzeyde çalışanlarda işten ayrıldıkları takdirde tekrar iş bulabilme endişesi oluşturmaktadır. Bu nedenle çalışanlar örgütlerine bağlı olmasalar ve hatta iş değerleri çalıştıkları ortamda karşılanmasa bile işlerini sürdürmekte ve bu çıktılar yerini performans düşüklüğü ya da tükenmişlik olarak göstermektedir. Öğretmenlik mesleği açısından düşünüldüğünde son yıllarda ortaöğretimden yüksek öğretime geçişte mesleğe yönelik talebin arttığı söylenebilir. Mesleğin istihdam koşullarının bu sonuca neden olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmada da öğretmenlerin iş değerleri ile örgütsel bağlılıkları çeşitli alt boyutları açısından ele alınmaktadır.

Bir örgütte çalışmayı sürdüren bir çalışanın kültürün alt değerleriyle kendi değerlerini sıkıca eşleştirdiği, bu değerlerle özdeşleştiği ve örgütün üyesi olmanın getirdiği kişisel fedakârlıkla bağdaşarak bireylerin örgütlerinin değerlerini kabul ettikleri ve örgütlerine güven duydukları görülmektedir (Lunenburg ve Ornstein, 1991). Uluslararası alanyazında örgütsel bağlılık ile iş değerleri arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar olmasına rağmen şu ana kadar yapılan alanyazın gözleminde Türkiye’de özellikle de eğitim örgütlerinde bu konuda neredeyse hiç çalışma yapılmadığı saptanmıştır.

I.8. Araştırma Problemi

Sözü edilen bilgiler ışığında, bu çalışmada aşağıdaki araştırma problemine yanıt aranmıştır:

Mersin ili merkez ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (“duygusal”, “devam” ve “normatif”) ile iş değerleri (“araçsal-destekleyici”, “araçsal-maddi”, “içsel”, “sosyal-özgeci” ve “saygınlık”) arasında ilişki var mıdır?

I.8.1. Araştırmanın Alt Problemleri

1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “duygusal”, “devam” ve “normatif” bağlılık puanları ile iş değerlerinin alt boyutlarına ilişkin puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “duygusal”, “devam” ve “normatif” bağlılık puanları ile iş değerlerinin alt boyutlarına ilişkin puanları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
3. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “duygusal”, “devam” ve “normatif” bağlılık puanları ile iş değerlerinin alt boyutlarına ilişkin puanları okul türüne göre farklılık göstermekte midir?
4. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “duygusal”, “devam” ve “normatif” bağlılık puanları ile iş değerlerinin alt boyutlarına ilişkin puanları branşa göre farklılık göstermekte midir?

I.8.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı kamu ve özel ilköğretim okullarında görev yapan kadrolu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini Meyer ve Allen Modeli (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık)

kapsamında belirlemek ve öğretmenlerin iş değerleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri incelemektir. Ayrıca cinsiyet, okul türü ve branşa göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş değerlerinde farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir.

Örgütsel bağlılık ve iş değerleri konusunda yurtdışında birçok araştırma yapılmışken Türkiye’de bu araştırmaların eğitim yönetimi alanında yaratacağı katkıları ele alan araştırmaların sayısının yok denecek kadar az olduğu görülmektedir (Balay, 2000; Özcan, 2008). Örgütsel bağlılık çok farklı disiplinlerde çalışılan bir konudur. Eğitim yönetimi alanında yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık boyutları genellikle birtakım demografik özellikler, rol ve iş özellikleri ve örgütün yapısı gibi özelliklerle ele alınmıştır. Ayrıca iş doyumu, performans, verimlilik, örgütsel vatandaşlık, kurumsal etik değerler, örgüt-birey uyumu, devamsızlık, motivasyon, işgücü devri ve işten ayrılma niyeti gibi konular örgütsel bağlılık ile birlikte ele alınan konulardır. Demografik değişkenlerin yanı sıra bireylerin değerlerinin de incelenmesi başka bir ifadeyle bireylerin duyuşsal özelliklerini temsil eden iş değerlerini de ele almak, örgütsel bağlılığı açıklamada önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

Şu ana kadar yapılan alanyazın taramasında örgütsel bağlılık konusunu ilköğretim okulu öğretmenleri açısından değerlendiren araştırmalarda sadece sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ele alındığı görülürken, sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini karşılaştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Şu ana kadar yapılan iş değerlerine yönelik alanyazın incelemesinde uluslararası alanyazında eğitim örgütlerinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin iş değerlerine yönelik araştırmalarla (Abu-Saad, 2003 gibi) karşılaşmakla beraber Türkiye’de bu bağlamda herhangi bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bu neden doğrultusunda, öğretmenlerin iş değerlerini incelemek özellikle de örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini ele almak alana katkı olarak düşünülmektedir. Balay’ın (2000) belirttiği üzere

örgütsel bağlılık konusunun özel ve kamu ilköğretim okulları açısından karşılaştırılarak ele alınacak olması da katkı olarak düşünülmektedir. Özel ve kamu ilköğretim okullarının farklı çalışma koşullarına sahip olduğu düşünüldüğünden, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş değerlerini tanımlamada bu değişkenlerin katkıları incelenmektedir.

Eğitim örgütlerinin görevlerinin insan yetiştirmek olduğu göz önüne alındığı takdirde bu örgütlerde büyük ölçüde güdülenmiş ve işleriyle özdeşleşmiş çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır (Boylu ve diğ., 2007; Dee ve diğ., 2006). Büyük ölçüde güdülenmiş ve kurumlarıyla özdeşleşmiş öğretmenlerin kurumlarına yönelik geliştirdikleri tutumların ve davranışların ya da başka bir ifadeyle bir tutum davranışı olan örgütsel bağlılığın çalışanların işe ilişkin değerlerinden etkilendiği belirtilmekle beraber hem öğrencilerin başarısı hem de okulların başarısı ve etkililiğinde önemli bir yere sahip olduğu düşüncesinden hareketle bu araştırma Türk eğitim sisteminin bu alandaki sorunlarına ışık tutmayı ve eğitim yönetimi alanyazınına katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

I.8.3. Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2009-2010 eğitim-öğretim yılı Mersin ili merkez ilçelerinde (Toroslar, Akdeniz, Yenişehir ve Mezitli) yer alan kamu ve özel ilköğretim okullarında görev yapan kadrolu öğretmenlerle sınırlıdır. Çevre ilçeler ve köylerde görev yapmakta olan öğretmenler araştırma kapsamında yer almamaktadır.

I.8.4. Tanımlar

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık, çalışanların bazen istedikleri, bazen ihtiyaçtan kaynaklı olarak veya ahlaki gereklilik hissettikleri için kurumlarında çalışmaya devam etmelerini etkileyen davranış biçimidir (Meyer ve Allen, 1991). Bu çalışma kapsamında

duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve ahlaki bağlılığın örgütsel bağlılığın alt boyutlarını oluşturduğu kabul edilmektedir.

Duygusal Bağlılık: Çalışanların örgütle bütünleştiği başka bir ifadeyle özdeşleştiği bu bağlılık türünde çalışanlar, örgütle ilgili tüm ilişkilerinde, gereksinim duyduklarından değil, istedikleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Meyer ve Allen, 1991; Meyer ve Smith, 2000; Wasti, 2005).

Devam Bağlılığı: Devam bağlılığı, çalışanların örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Balay, 2000; Powell ve Meyer, 2004). Ayrıca Meyer ve Allen (1991) alternatiflerin az olmasının bu tür bağlılığa neden olduğunu belirtmektedir.

Normatif Bağlılık: Bu bağlılık türünde çalışanlar ahlaki bir görev duygusuyla ve örgütten ayrılmamanın gereğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmektedirler. Bireylerin örgüte bağlılık duymalarında, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan temel bir çerçeveye dayanmaktadır (Wasti, 2005). Bu çalışanlar için sadakat duygusunun önemli olduğu görülmektedir (Powell ve Meyer, 2004).

İş Değerleri: İş değerleri çalışanların işin belirli özelliklerine (ücret, bağımsız çalışma, çalışma koşulları vb.) ve işin çıktılara (başarı, kendini gerçekleştirme, saygınlık vb.) yönelik isteklerine ilişkin inançlardır (Lyons, Duxbury ve Higgins, 2006). Bununla beraber iş değerleri, bireylerin bir işi tercih etmelerinin yanında bir işi sürdürmelerinde dikkate aldıkları değerlerdir (Lyons, Duxbury ve Higgins, 2006; Lyons, Higgins ve Duxbury, 2009). Bu çalışma kapsamında iş değerleri “araçsal-detekleyici iş değerleri”,

“araçsal-maddi iş değerleri”, “içsel iş değerleri”, “sosyal-özgeci iş değerleri” ve “saygınlığa ilişkin iş değerleri” olarak sınıflandırılmıştır.

İçsel İş Değerleri: Çalışanların işlerinden psikolojik olarak memnuniyet duymalarını sağlayan değerlerdir (Lyons ve diğ., 2006) Bu değerler işin bağımsız şekilde çalışmaya imkan tanınması, yeteneklerini kullanmaya olanak sağlaması, sanatsal ve bilimsel etkinliklere teşvik etmesi, ilginç ve heyecan verici olması, zenginlik ve farklılık sunması, sürekli öğrenmeye fırsat tanınması, özgün fikirlere ve yaratıcılığa fırsat tanınması, yeteneklerini zorlaması gibi değerlerdir (Lyons ve diğ., 2009; 2006).

Araçsal-Destekleyici İş Değerleri: Araçsal değerler içsel değerlere ulaşmada aracı olarak kullanılan değerlerdir (Rokeach, 1973). Araçsal-destekleyici iş değerleri düşünceli ve destekleyici, teknik olarak yetkin, adil, tarafsız, zamanında ve yapıcı geribildirim sağlayan bir yöneticiye sahip olmaya yönelik değerleri ve işin sürdürülmesi için gerekli bilginin ve becerilerini geliştirme fırsatı sağlayan eğitim olanaklarının sağlanıyor olması gibi değerleri içermektedir (Lyons ve diğ., 2009).

Araçsal-Maddi İş Değerleri: İşin maddi yönüne ilişkin değerler olarak ele alınan bu değerler işin uygun çalışma saatleri içermesi, çalışanların özel ve iş hayatları arasında denge kurmasına izin vermesi, kişisel gereksinimlerini karşılayacak avantajlar sağlaması, iyi bir maaş ve iş güvencesi sağlaması gibi değerleri içine almaktadır (Lyons ve diğ., 2009; 2006).

Sosyal-Özgeci İş Değerleri: Özgeci değerler başkalarına yardım etme ve topluma katkıda bulunma isteğini ifade eden değerlerdir (Lyons ve diğ., 2009). Bu boyuttaki sosyal değerler ise işin canlı ve eğlenceli bir iş ortamı sağlaması, uyumlu ve dost canlısı iş arkadaşlarıyla çalışmaya olanak tanınması ve sosyal etkileşime imkan tanınması gibi değerlerdir (Lyons ve diğ., 2006; 2009).

Saygınlığa İlişkin İş Değerleri: Statü, etki ve yetki (güç) ile ilişkili değerlerdir (Lyons ve diğ., 2009; 2006). Bu değerler işin kurum üzerinde önemli bir etki yaratabilecek bir konum sağlıyor olması, başkalarının işlerini planlama, denetleme ve kurumsal çıktıları etkileme yetkisi veriyor olmasının yanısıra insanların saygı duyduğu prestijli bir iş olması gibi özellikleri içermektedir.

Branş: Bu çalışmada branş değişkeni sınıf ve branş öğretmenleri olmak üzere iki grubu içermektedir.

Okul Türü: Bu değişken ile kamu ve özel ilköğretim okulları kastedilmektedir.

II. BÖLÜM: YÖNTEM

II.1. Araştırmanın Yöntemi

Mersin ili merkez ilçeleri ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş değerleri arasındaki ilişki ile cinsiyet, okul türü ve branşın bu değişkenler üzerinde farklılık yaratıp yaratmadığı, ilişkisel bir model çerçevesinde incelenmiştir. İki değişken arasında bir bağlantı olup olmadığını araştıran ve bu değişkenler arasında bir ilişki arayan araştırmalara ilişkisel (korelatif) nitelikte araştırmalar denilmektedir (Erkuş, 2005). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş değerleri arasındaki bağlantıyı açıklayan ve dolayısıyla ilişkisel nitelikte bir çalışma olan araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve verilerin analizinin nasıl yapıldığı açıklanmıştır.

II.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Mersin ili merkez ilçeleri (Yenişehir, Akdeniz, Mezitli ve Toroslar) sınırları içinde yer alan 159 kamu ve 7 özel ilköğretim okulunda görev yapan toplam 5876 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma evrenini, Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Birimi'nden elde edilen bilgiye göre, 2009-2010 eğitim-öğretim yılında kamu okullarında görev alan 5602 öğretmen ve özel okullarda görev alan 274 öğretmen oluşturmuştur. Özel ilköğretim okullarındaki öğretmen sayısı ise bu okul yöneticilerinden alınan bilgilere göre saptanmıştır.

Araştırmanın örneklemini belirlemek amacıyla, Mersin ili merkez ilçelerinde yer alan kamu ve özel ilköğretim okullarında görev yapan branş ve sınıf öğretmenlerinin sayıları küme örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Araştırma evrenin büyük

olması ve evrenin farklı evrelerden oluşması nedeniyle küme örnekleme yönteminin kullanıldığı bu çalışma da Erkuş'un da belirttiği üzere örnekleme birimlerinin alt kümeler şeklinde belirlenmesi yoluna gidilmiştir (2005). Hem kümelerin hem de kümelerden alt kümelerin seçkisiz olarak seçildiği bu çalışmada örnekleme dört temel kümeden (Mersin Merkez İlçeleri) oluşurken bu kümelerin alt birimlerini oluşturan okullar ise seçkisiz olarak belirlenmiştir.

Bu öğretmenlerden küme örnekleme yolu ile örnekleme oluşturulmuştur. Örnekleme büyüklüğünün büyük olması gerekliliğinden hareketle ve % 95 güvenle (Cohen, Manion ve Morrison, aktaran Erkuş, 2005) 5,602 öğretmenden yaklaşık 560'ına ulaşılması amaçlanırken, kamu okullarından 1105, özel okullardan ise 274 öğretmene ulaşılarak ölçekler uygulanmış ve kamu okullarından 585, özel okullardan ise 152 anket olmak üzere toplam 737 anket geri dönmüştür. Tablo 6'da çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, hizmet yılı, bulunduğu okuldaki hizmet yılı, yaş, branş, idari görevin olup olmama durumu, medeni durum ve okul türüne ilişkin demografik bilgileri görülmektedir.

Tablo 6.

Örneklemin cinsiyet, hizmet yılı, bulunduğu okuldaki hizmet yılı, yaş, branş ve medeni duruma göre dağılımı

DEĞİŞKENLER	OKUL TÜRÜ					
	KAMU		ÖZEL		TOPLAM	
CİNSİYET	f	%	f	%	f	%
KADIN	288	49.2	119	78.3	407	55
ERKEK	285	48.7	30	19.7	315	42
HİZMET YILI						
1-10	173	26.6	74	48.7	247	33
11-20	234	40.0	23	15.1	257	34
21-30	134	22.9	16	10.5	150	20
31-40	40	6.8	38	25.0	78	10
41 YIL VE ÜSTÜ	7	0.9	-	-	7	0.9
BULUNDUĞU OKULDAKİ HİZMET YILI						
1-10	495	84.6	136	89.5	631	85
11-20	74	12.6	13	8.6	87	11
21-30	6	1.0	3	2.0	9	1
31 YIL VE ÜSTÜ	1	0.1	-	-	1	0.1
YAŞ						
21-25	16	2.7	12	7.9	28	3
26-30	78	13.3	45	29.6	123	16
31-35	100	17.1	23	15.1	123	16
36-40	132	22.6	14	9.2	146	19
41-45	105	17.9	3	2.0	108	15
46-50	73	12.5	16	10.5	89	12
51-55	68	11.6	31	20.4	99	13
56-60	10	1.7	7	4.6	17	.02
BRANŞ						
SINIF	292	48.2	61	58.6	353	47
BRANŞ	282	49.9	89	40.1	371	50
MEDENİ DURUM						
EVLİ	490	83.8	100	65.8	590	80
BEKAR	93	15.9	51	33.6	144	19.5

*Tabloda "n" sayısının altında kalanlar boş bırakılan cevaplardan kaynaklanmaktadır.

** Hizmet Yılı, Bulunduğu Okuldaki Hizmet Yılı ve Yaş ile ilgili aralıklar Özdemir'in (2006) hesaplamasına göre yapılmıştır.

II.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak bir bilgi formu ve iki ölçek kullanılmıştır. Bilgi formu öğretmenlerin cinsiyet, hizmet yılı, bulunduğu okuldaki hizmet yılı, yaş, branş, medeni durum ve okul türüne (kamu ve özel) yönelik demografik bilgileri ile ilgili soruları içermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş değerlerine ilişkin görüşlerini belirlemek için iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklerden ilki Allen ve Meyer (1997)

tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” iken diğeri ise Lyons’ın “İş Değerleri Ölçeği”dir (Lyons, 2003; Lyons, Higgins ve Duxbury, 2009).

İlgili alanyazında örgütsel bağlılık kavramının örgütler açısından önemini, kapsamını ve etki derecesini saptamak üzere Mowday, Porter ve Steers (1979) ve Meyer ve Allen (1984; 1997) tarafından örgütsel bağlılık ölçekleri geliştirilmiştir. Bu araştırma kapsamında ise Meyer ve Allen’in Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCQ) kullanılmıştır. Çünkü, Mowday, Porter ve Steers’in (1979) geliştirmiş oldukları örgütsel bağlılık ölçeği bağlılığa ilişkin tek boyut (duygusal) içerirken, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği ise var olan tek boyutlu örgütsel bağlılık kavramlaştırmalarını içine alırken bu kavramlaştırmalar içinde yer almayan diğeri boyutları da içermektedir (Meyer ve diğ., 2004). Örgütsel bağlılık kavramlaştırmalarının (sınıflandırmalarını) benzerlik ve farklılıkları içine almakla beraber “duygusal bağlılık”, “normatif bağlılık” ve “devam bağlılığı” boyutlarına ayrılan bu ölçek 5’li Likert skalasına göre derecelendirilmiştir (1=kesinlikle katılmıyorum; 2=katılmıyorum; 3=kararsızım; 4=katılıyorum; 5= kesinlikle katılıyorum).

İlgili alanyazında iş değerlerine yönelik pek çok ölçeğin kullanılmakta olduğu bilinmektedir. Bunlardan en yaygın olanları Super (1970), Michigan Üniversitesi İşin Niteliği Ölçeği (1972-73), Rokeach (1973), Hofstede (1984), O’Reilly, Caldwell ve Chatman (1991) ve Ros, Schwartz ve Surkiss’in (1999) İş Değerleri Ölçekleridir. Bu çalışmada ise Lyons’ın “İş Değerleri Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçeğin seçilme nedenlerinden biri alanyazında şu ana kadar yer alan iş değerleri ile ilgili bütün ölçeklerin taranarak bu ölçeğin geliştirilmiş olmasıdır. Bu çalışma halen görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş değerleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle bir mesleği sürdürmeye ilişkin iş değerlerini belirlemeye yönelik olarak hazırlanmış olması nedeniyle bu ölçeğin araştırmanın amacına uygun

olduğu düşünölmüştür. Ayrıca ilgili alanyazında bütün araştırmacılar tarafından belirtildiği üzere değerler ve dolayısıyla iş değerleri çalışanların içinde buldukları ekonomik, politik ve teknolojik değişimlerden etkilenmektedir. Bu nedenle de bireylerin iş değerleri dönemden döneme farklılıklar göstermektedir. İlgili konuya ilişkin ölçeklerin çok uzun yıllar önce geliştirilmiş olmasının günümüz koşullarını iyi yansıtmayacağı düşünölererek, Lyons tarafından geliştirilen, 2009 yılında Lyons, Higgins ve Duxbury tarafından bir modele temel olan ve gözden geçirilen bu ölçeğin son versiyonun bu araştırma kapsamında kullanılmasına karar verilmiştir.

Kişisel değerlerin örgüt içinde karşılanıp karşılanmadığını ve çalışanların işlerini sürdürürken öncelikli buldukları iş değerlerini ölçmek için kullanılan Lyons'ın geliştirdiği bu ölçek üç sürüme sahiptir. Lyons'ın ilk ölçeği 31 madde içermektedir. Ölçeğin revize edildiği ikinci çalışmada 37 maddeye ulaşılmıştır. Son çalışmada ise 32 madde ve 4 boyut (Araçsal, İçsel, Sosyal-Özgeci ve Saygınlıkla İlişkili İş Değerleri) içeren son sürüme ulaşılmıştır (Lyons, Higgins ve Duxbury, 2009). Bu araştırmanın verileri ise bu ölçeğin son sürümü kullanılarak toplanmıştır.

Uyarlama çalışmalarından sonra İş Değerleri Ölçeği “Araçsal-Destekleyici İş Değerleri”, “Araçsal-Maddi İş Değerleri”, “İçsel İş Değerleri”, “Sosyal-Özgeci İş Değerleri”, “Saygınlıkla İlişkili İş Değerleri” olmak üzere 5 boyut olarak belirlenmiştir. Bu uygulamada orjinali 6'lı Likert skalasına göre tasarlanan ölçek, bu uygulamada 5'li Likert skalasına göre düzenlenmiştir (1= hiç uygun değil; 2= uygun değil; 3= kısmen uygun; 4= uygun; 5= tamamen uygun).

II.3.1. Ölçeklerin Türkçeye Uyarlanması

Ölçek uyarlama çalışmalarında, ilk adım olarak test çevirisi şeklinde adlandırılan bu aşamada ölçeklerin psikolinguistik özellikleri dikkate alınarak çeviriler

yapılmaktadır (Aksayan ve Gözüm, 2004). Türkçeye uyarlanma sürecinde çevirmenlerin seçimi, çevirinin tekniği ve uzman görüşü (Aksayan ve Gözüm, 2004; Savaşır, 1994) gibi noktalar dikkate alınmıştır. Ölçeklerin özgün formundaki her bir maddesi, her iki kültürü tanıyan ve iki dili de çok iyi bilen Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda görevli iki öğretim üyesi, yine aynı üniversitede İngilizce Öğretmenliği Bölümünde görev yapan iki öğretim üyesi, ilköğretim okulunda görevli bir İngilizce öğretmeni ve kamu ortaöğretim okulunda görevli bir İngilizce öğretmeni tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Çeviri yapılmadan önce çevirmenlere araştırmacı tarafından ölçeklerin ve yapılan çalışmanın amacı açıklanmıştır. Bu çeviriler madde düzeyinde karşılaştırılarak altı ayrı çeviriden en düzgün olan ve özgün ölçeklerdeki anlamları barındıran ifadeler seçilmiştir. Bu aşamada başarılı bir çeviriye ulaşmak için edilgen cümleler etkin cümle yapılarına, yan tutan anlamlar tarafsız cümlelere ve uzun cümleler anlaşılması kolay basit cümlelere (Aksayan ve Gözüm, 2004) çevrilmiştir. Her bir maddenin değerlendirilmesi yapılırken kültürel farklılıklar göz önünde bulundurulmuş ve çeviriler anlam açısından tekrar değerlendirilmiştir.

Ölçme araçlarının çevirisinde ortaya çıkabilecek ve dilbilimsel farklılıklardan kaynaklanabilecek sorunların önlenmesi amacıyla, yapılan çeviri metinleri bir kamu ilköğretim okulunda görev yapan üç Türkçe öğretmeni tarafından yeniden gözden geçirilmiştir. Bu öğretmenler tarafından söz dizini ve anlam yapısı açısından değerlendirilen maddeler, öneriler doğrultusunda düzenlenerek ölçme araçlarının Türkçe çeviri formuna ulaşılmıştır. Türkçeye çevrilen maddeler kültürel eşitliği sağlamak amacıyla (Aksayan ve Gözüm, 2004) bir ilköğretim okulunda görevli İngilizce öğretmeni ve Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda görevli bir uzman tarafından geri çevirileri yapılarak Türkçe'den İngilizce'ye çevrilmiştir. Çevirisi yapılan deneysel formdaki maddelerin orijinal ölçeklerdeki maddelerle anlamsal ve dilbilimsel olarak

eşdeğer olduğu görülmüştür. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 3 alt boyut ve 24 madde, İş Değerleri Ölçeği ise 6 boyut ve 37 madde ile pilot uygulama öncesi son haline ulaşılmıştır.

İlk çeviri çalışmaları tamamlandıktan sonra ölçekler Mersin ili merkez ilçelerdeki kamu ilköğretim okullarında görev alan 240 öğretmenden oluşan bir örnekleme pilot çalışma amacıyla uygulanmıştır. Pilot çalışmada toplanan verilerin faktör analizlerinin ardından ölçeklerin orijinal yapıları ile uygulamada elde edilen sonuçların birbirinden tamamen farklı yapılarda olduğu saptanmıştır. İş değerleri'nin özgün ölçeğinde 6 boyut yer alırken, pilot çalışmada ise tek boyutlu bir yapı ile karşılaşılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin pilot çalışma analizlerinde ise 3 boyutta yer alan maddelerin orijinal ölçekte yer alan maddelerden farklı alt boyutlara yük verdikleri görülmüştür. Ölçeklerin orijinal ölçeklerden farklı faktör yapıları göstermesinin nedenleri araştırılmış ve bu nedenler aşağıda sıralanmıştır;

- İş Değerleri Ölçeği'nde bir işi sürdürme ya da bir işi tercih etmede dikkate alınan genel öncelikler belirlenmeye çalışılmaktadır. Ancak, pilot çalışma esnasında katılımcı öğretmenlerden alınan sözel geribildirimler dikkate alındığında ölçekte yer alan “Sizin için bir işi sürdürmenin ya da bir işi tercih ediyor olmanın öncelikli nedeni” kök cümlesinin öğretmenleri değer ifadelerini değerlendirirken kendi okullarının bunları karşılama durumunu dikkate aldıkları anlaşılmıştır.
- İş Değerleri Ölçeği'nde 6'lı Likert Skalası kullanılmasının ölçek maddelerinin cevaplanmasında bir zorluk oluşturabileceği düşünülmüştür.
- Örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ikili olumsuz ifadelerin, öğretmenlerin madde anlamlarını farklı algılamalarına neden olduğu düşünülmüştür.

- Pilot çalışmanın örnekleminin çoğunluğunu Toroslar İlçesindeki okullarda çalışan öğretmenlerin oluşturması ve özel okulların pilot çalışmaya dahil edilmemesi örneklemin bu açıdan homojenliğine neden olduğu varsayılmıştır.

Karşılaşılan bu durumlarla ilgili olarak aşağıdaki tedbirler alınmıştır:

- İlk olarak Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ndeki olumsuz maddeler olumluya çevrilmiştir.
- Her iki ölçekte de çok uzun olan cümleler anlam bütünlüğünü bozmayacak şekilde daha kısa cümlelere dönüştürülmüştür.
- Pilot çalışmanın analiz sonuçları ölçeği geliştiren Lyons ile tartışılmış ve revizyon çalışmaları süren ölçeğinin son sürümünün kullanılmasına karar verilmiştir.

Pilot çalışma ardından yapılan bu düzenlemeler ile ölçeklere son şekli verilmiş ve kamu ilköğretim okullarından 1105, özel ilköğretim okullarından ise 274 olmak üzere toplam 1379 öğretmenden oluşan ana örnekleme ölçekler tekrar uygulanmıştır (Ek 3). Kamu okullarından 583, özel okullardan ise 154 anket olmak üzere toplam 737 anket geri dönmüştür.

II.3.2. Ölçeklerin Madde Analizleri ve Faktör Yapılarının İncelenmesi

Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Ölçekleri'nin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi tekniklerinden Temel Bileşenler Analizi kullanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett's Sphericity Testi her iki ölçekteki tüm boyutlar için uygulanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin KMO değeri .892; Barlett's Sphericity Testi sonucu ise anlamlı olarak bulunurken ($\chi^2 = 6792.805$; $p < 0.01$), İş Değerleri Ölçeği'nin KMO değeri .968; Barlett's Sphericity Testi sonucu ise anlamlı olarak bulunmuştur ($\chi^2 = 19447.184$; $p < 0.01$). Her iki ölçek için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett's

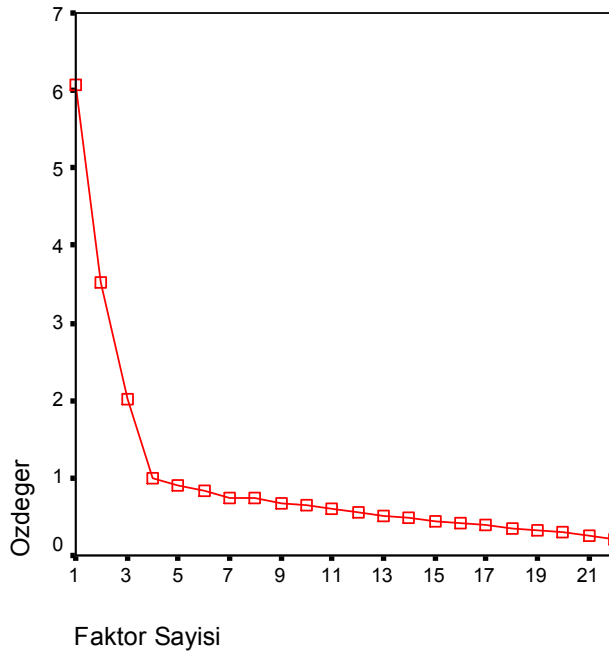
Sphericity Testi sonucunda değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu, verilerin çok değişkenli normal dağılım gösterdiği ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür. Uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve İş Değerleri Ölçeği'nde yer alan faktör sayısının belirlenmesi amacıyla temel bileşenler ve varimax eksen döndürme yöntemi kullanılarak ölçeklere ait faktör yapılarına ulaşılmıştır.

II.3.2.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Madde Analizleri ve Faktör Yapılarının İncelenmesi

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin uyarlanan formunda yer alan faktör sayısını belirlemek amacıyla temel bileşenler analizi ve varimax eksen döndürme yöntemi kullanılmış ve analiz sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilerek Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarına ait faktör yapıları belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin maddeleri toplam varyansın %52.812'sini açıklayan 4 faktörlü bir yapıya sahip olduğu Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Çizgi Grafiği'nin incelenmesi ile saptanmıştır (Şekil 8) .

Şekil 8.

Örgütsel bağlılık ölçeği faktör analizi çizgi grafiği



Teorik açıdan bakıldığında ise ilgili alanyazında en çok atıf yapılan ve farklı örneklerde yıllardır uygulanan bir ölçek olan bu ölçeğin üç faktörlü olmasından hareketle ölçeğin faktör sayısı üç olarak belirlenerek, analizler tekrarlanmış ve Madde 4 ve 24 dışında yer alan tüm maddelerin orijinal ölçekle bire bir uyum gösterdiği saptanmıştır. 350 ve üzerindeki veri (gözlem) sayısı için faktör ağırlığının 0.30 ve üzerinde olması gerekliliğini belirten Kalaycı (2005) değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının 0,30'un üzerinde olması durumunda değişkenlerin yüksek olasılıkla faktörler oluşturacağını belirtilmektedir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nde yer alan 4. ve 24. maddelerin varimax rotasyonundaki konumunun .30'un altında olması dolayısıyla düşük ortak varyansa sahip olduğu düşünülerek analizden çıkarılmışlardır.

Tablo 7.

Örgütsel bağlılık ölçeği maddelerinin faktör yükleri ve korelasyon katsayıları

Madde No.	Madde Toplam Test Kor. Duygusal Bağlılık	Faktör Yükleri
M7	0.6678	0.813
M5	0.5721	0.796
M8	0.6283	0.791
M6	0.7257	0.789
M1	0.7419	0.730
M3	0.7659	0.720
M2	0.7590	0.638
Devam Bağlılığı		
M14	0.5164	0.794
M12	0.5436	0.785
M11	0.6234	0.717
M15	0.6885	0.706
M13	0.5376	0.634
M9	0.6731	0.631
M10	0.5626	0.631
M16	0.4820	0.552
Normatif Bağlılık		
M22	0.2391	0.753
M19	0.561	0.716
M21	0.5559	0.714
M18	0.5688	0.656
M20	0.5968	0.647
M23	0.6153	0.562
M17	0.4178	0.370

Tablo 7 incelendiğinde Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nde yer alan maddelerin faktör yüklerinin .370 ile .813 arasında değişmekte olduğu görülmektedir. Ölçek beklenen genişliğin önemli bir kısmını kaplarken madde toplam korelasyon katsayıları oldukça yüksek ve pozitifdir. Bu nedenle maddelerin benzer davranışlar gösterdiği görülmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nde yer alan maddelerin faktör yüklerinin .370 ile .813 arasında değişmesi, analizde önemli faktör olarak ortaya çıkan üç faktörün birlikte, maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladığı görülmektedir. Bu nedenle bu ölçek altında yer alan 22 madde birlikte örgütsel bağlılığı ölçmektedir.

Geçerlik çalışmasının ardından güvenilirlik düzeyinin belirlenmesine çalışıldığı Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin “duygusal bağlılık” boyutunda güvenilirlik düzeyine ilişkin Cronbach Alpha değeri 0.89, “devam bağlılığı” boyutunda güvenilirlik düzeyine ilişkin Cronbach Alpha değeri 0.84, “normatif bağlılık” boyutunda güvenilirlik düzeyine ilişkin Cronbach Alpha değeri ise 0.78 olarak bulunmuştur. Ölçeğin geneline ve kapsadığı tüm boyutlara ilişkin Cronbach Alpha değeri ise 0.86'dır. Bu değerler ölçeğin her bir faktörünün güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

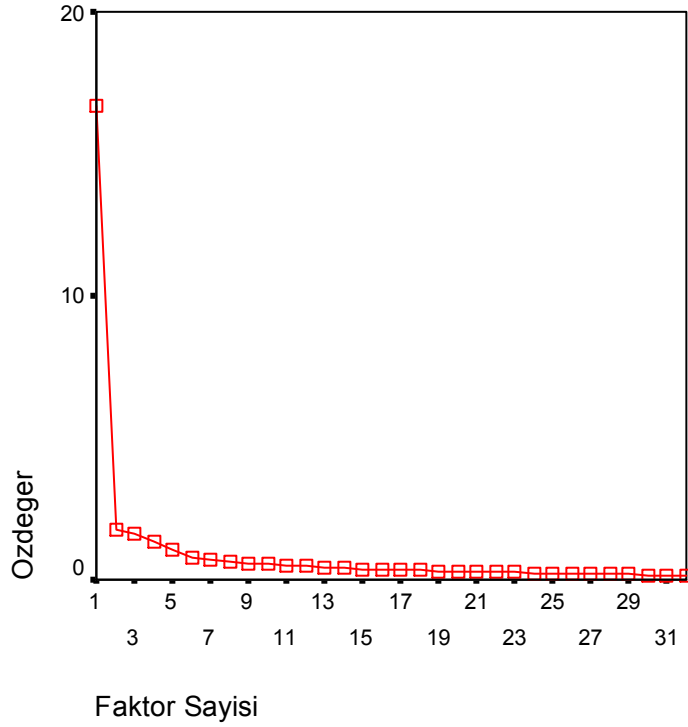
Yapılan güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları 3 boyuttan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir (Ek 4).

II.3.2.2. İş Değerleri Ölçeğinin Madde Analizleri ve Faktör Yapılarının İncelenmesi

İş Değerleri Ölçeği'nin uyarlanan formunun faktör sayısını belirlemek amacıyla temel bileşenler analizi ve varimax eksen döndürme yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilerek İş Değerleri Ölçeği'nin alt boyutlarına ait faktör yapıları belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda İş Değerleri Ölçeği'nin maddelerinin toplam varyansın %70.569'nu açıklayan 5 faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür (Şekil 9). Bununla beraber İş Değerleri Ölçeği için faktör analizi çizgi grafiği de incelenmiştir.

Şekil 9.

İş değerleri ölçeği faktör analizi çizgi grafiği



Ölçeğin orijinali 4 faktörden oluşmaktadır, ancak faktör analizi sonucunda bu çalışmada “araçsal değerler” boyutunda yer alan maddelerin iki gruba ayrıldığı ve iki ayrı faktör olarak bir araya geldiği saptanmıştır. Ayrılmış haliyle teorik anlamda Ros, Schwartz ve Surkiss’in (1999) iş değerleri sınıflandırmasıyla uyumlu görünen bu maddelerin birbirinden bağımsız “araçsal değerlere” ilişkin faktörler oluşturduğu görülmüştür. 1, 2, 3, 4, 5, 6. maddeleri içeren faktörün “Araçsal-Destekleyici İş Değerleri”; 8, 9, 10, 11 ve 12. maddeleri içeren faktörün ise “Araçsal-Maddi İş Değerleri” olarak isimlendirilmesi bu teorik sınıflandırmaya dayanarak belirlenmiştir. Diğer taraftan orijinal ölçekte “araçsal değerlerden” biri olan 13. madde (Bağımsız Şekilde Çalışma) “içsel iş değerleri” ile ilişkili olan faktöre yük vermiştir. Teorik olarak “içsel iş değerleri” ile anlamlı bir ilişkisi olduğu

düşünülerek bu madde “içsel iş değerleri” ile birlikte ele alınmış ve analizlere dahil edilmiştir.

İçsel iş değerlerinden biri olan “ilerleme” ile ilgili 21. maddenin ise yapılan faktör analizi sonucunda “saygınlık ile ilişkili” maddelerle bir arada yer aldığı görülmüş ve teorik olarak da bu değerlerle anlamlı bir ilişkisi olduğu düşünüldüğünden “içsel iş değerleri” faktörüne eklenmiştir. Ayrıca, iş değerlerinden “özgürlük” değerinin birden fazla boyuta yük verdiği ve bu yük oranlarının birbirine çok yakın olması 23. madde'nin çıkarılmasını gerekli kılmıştır.

Tablo 8.

İş değerleri ölçeği maddelerinin faktör yükleri ve korelasyon katsayıları

Madde No.	Madde Toplam Test Kor.	Faktör Yükleri
İçsel İş Değerleri		
M16	0.8058	0.727
M15	0.8188	0.722
M17	0.8249	0.709
M14	0.8033	0.663
M18	0.8100	0.654
M19	0.7983	0.591
M13	0.6395	0.551
M20	0.6870	0.498
Sosyal-Özgeci İş Değerleri		
M25	0.7445	0.764
M24	0.7376	0.746
M26	0.7373	0.635
M28	0.7643	0.632
M22	0.6807	0.596
M27	0.7266	0.489
Saygınlık İş Değerleri		
M32	0.6901	0.792
M30	0.7788	0.729
M29	0.7908	0.721
M31	0.6963	0.578
M21	0.6517	0.524

Tablo 8 devam ediyor

Araçsal-Maddi İş Değerleri		
M8	0.6904	0.735
M9	0.6728	0.726
M10	0.7097	0.693
M12	0.6718	0.582
M11	0.6391	0.543
Araçsal-Destekleyici İş Değerleri		
M4	0.8405	0.799
M5	0.8081	0.784
M3	0.7806	0.719
M6	0.8068	0.699
M7	0.7917	0.678
M2	0.7432	0.675
M1	0.6289	0.623

Tablo 8 incelendiğinde İş Değerleri Ölçeği'nde yer alan maddelerin faktör yüklerinin .799 ile .498 arasında değişmekte olduğu görülmektedir. Bu ölçek altında yer alan 31 madde birlikte iş değerlerini ölçmektedir.

Geçerlik çalışmasının ardından güvenilirlik düzeyinin belirlenmesine çalışıldığı İş Değerleri Ölçeği'nin "Araçsal-Destekleyici İş Değerleri" boyutunda güvenilirlik düzeyine ilişkin Cronbach Alpha değeri ise 0.92; "Araçsal-Maddi İş Değerleri" boyutunda güvenilirlik düzeyine ilişkin Cronbach Alpha değeri ise 0.85; "İçsel İş Değerleri" boyutunda güvenilirlik düzeyine ilişkin Cronbach Alpha değeri 0.93; "Sosyal-Özgeci İş Değerleri" boyutunda güvenilirlik düzeyine ilişkin Cronbach Alpha değeri 0.90 ve "Saygınlıkla İlişkili İş Değerleri" boyutunda güvenilirlik düzeyine ilişkin Cronbach Alpha değeri 0.86 olarak saptanmıştır. İş Değerleri Ölçeği'nin geneline ve kapsadığı boyutlara ilişkin güvenilirlik düzeyine ilişkin Cronbach Alpha değeri ise 0.97'dir. Bu değerler ölçeğin her bir faktörünün güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Yapılan güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları 5 boyuttan oluşan İş Değerleri Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir (Ek 4).

II.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Veri toplama araçları olan “Örgütsel Bağlılık” ve “İş Değerleri” ölçekleri Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden ve Mersin Valiliği’nden gerekli izinler (Ek 5) alındıktan sonra kamu ve özel ilköğretim okullarında uygulama yapılmıştır. Özel ve kamu ilköğretim okullarına tek tek gidilerek müdür ve müdür yardımcıları ile görüşülerek araştırma konusu, tezin amacı ve ölçeklerin nasıl doldurulacağı ile ilgili bilgiler verilerek uygulama için yardımları istenmiştir. Dağıtılan toplam 1379 ölçek formundan 737 adeti geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır.

II.5. Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan öğretmenlere ait kişisel bilgilerin yüzdeler ve frekansları alınarak örneklemin genel özellikleri belirlenmiştir. Uygulanan bilgi formu ve ölçeklerden elde edilen veriler araştırma problemi ve alt problemleri izlenerek Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi, t-testi, ortalama ve standart sapma kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerde yer alan boyutlara ilişkin öğretmenlerin verdikleri cevaplar, cinsiyet, okul türü ve branşa göre ayrı ayrı analiz edilmiş ve aritmetik ortalamaları esas alınarak yorumlanmıştır. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 11.0 adlı bilgisayar programı kullanılmıştır.

III. BÖLÜM: BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı; Mersin ili merkez ilçelerinde görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin “örgütsel bağlılıkları” ve “iş değerleri” arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve alanyazın çerçevesinde yapılan tartışmalar yer almaktadır.

III.1. BULGULAR

III.1.1. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile İş Değerleri Arasındaki İlişki

Bu bölümde örgütsel bağlılığın alt boyutları (“duygusal”, “devam” ve “normatif”) ve iş değerlerinin alt boyutları (“araçsal-destekleyici”, “araçsal-maddi”, “içsel”, “sosyal-özgeci” ve “saygınlık”) arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizlerinden elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 9.

Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki korelasyon değerleri

	Araçsal- Destekleyici	Araçsal- Maddi	İçsel	Sosyal- Özgeci	Saygınlık
Duygusal Bağlılık	.337*	.156*	.307*	.308*	.269*
Devam Bağlılığı	.019	.120*	.763*	.049	.030
Normatif Bağlılık	.752*	.721*	.141*	.815*	.831*

*p<0,01 n=737

Analizler sonucunda (Tablo 9) ilköğretim öğretmenlerinin “duygusal bağlılıkları” ile “araçsal-destekleyici iş değerleri” ($r=.337$; $p<0.01$), “içsel iş değerleri” ($r=.307$; $p<0.01$) ve “sosyal-özgeci iş değerleri” ($r=.308$; $p<0.01$) arasında orta düzeyde bir ilişki saptanırken, bu bağlılık türü ile “araçsal-maddi iş değerleri” ($r=.156$; $p<0.01$) ve “saygınlıkla ilişkili iş değerleri” ($r=.269$ ve $p<0.01$) arasında düşük düzeyde fakat anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir.

İlköğretim öğretmenlerinin “devam bağlılıkları” ile “içsel iş değerleri” ($r=.763$ ve $p<0.01$) arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişkisi varken, bu bağlılık türünün “araçsal-maddi iş değerleri” ile ($r=.120$ ve $p<0.01$) düşük düzeyde fakat anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Diğer iş değerleriyle ile “devam bağlılığı” arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İlköğretim öğretmenlerinin “normatif bağlılıkları” ile “araçsal-destekleyici iş değerleri” ($r=.752$ ve $p<0.01$), “araçsal-maddi iş değerleri” ($r=.721$ ve $p<0.01$), “sosyal-özgeci iş değerleri” ($r=.815$ ve $p<.001$) ve “saygınlıkla ilişkili iş değerleri” ($r=.831$ ve $p<0.01$) arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu bağlılık türü ile “içsel iş değerleri” arasında düşük düzeyde fakat anlamlı ($r=.141$ ve $p<0.01$) bir ilişki olduğu da Tablo 9’da görülmektedir.

III.1.2. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın ve Erkek Öğretmenlerin “Duygusal”, “Devam” ve “Normatif” Bağlılıkları

Kadın ve erkek öğretmenlerin “duygusal”, “devam” ve “normatif” bağlılık puanları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan t-testi analizlerinin sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 10

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık puanlarına ilişkin t-testi sonuçları

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	Değişken	N	\bar{X}	ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	407	26.7819	5.80178	2.663	.008
	Erkek	315	25.5681	6.41147		
Devam Bağlılığı	Kadın	407	25.5238	6.89590	.720	.468
	Erkek	315	25.1580	6.46387		
Normatif Bağlılık	Kadın	407	26.7942	5.58481	2.437	.015
	Erkek	315	25.7434	5.94717		

Cinsiyete göre ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin, “duygusal bağlılıkları” ve “normatif bağlılıkları” arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülürken ($p < 0.01$), kadın öğretmenlerin bu boyutlarda erkek öğretmenlere göre daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. “Devam bağlılığı” açısından bakıldığında ise cinsiyete göre herhangi bir farklılaşmanın olmadığı saptanmıştır.

III.1.3. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın ve Erkek Öğretmenlerin İş Değerleri

Tablo 11’de kadın ve erkek öğretmenlerin iş değerlerinin alt boyutlarına ilişkin puanları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan t-testi analizlerinin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 11.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş değerleri puanlarına ilişkin t-testi sonuçları

İş Değerlerinin Alt Boyutları	Değişken	N	\bar{X}	ss	T	p
Araçsal-Destekleyici	Kadın	407	27.1440	6.11040	.455	.055
	Erkek	315	26.2742	5.95050		
Araçsal-Maddi	Kadın	407	19.4504	4.24380	.401	.387
	Erkek	315	19.1759	4.21326		
İçsel	Kadın	407	25.1977	5.34172	.760	.254
	Erkek	315	24.7478	5.13858		
Sosyal-Özgeci	Kadın	407	18.5313	4.19076	.690	.012
	Erkek	315	17.4744	4.43661		
Saygınlık	Kadın	407	24.7295	4.22229	.310	.001
	Erkek	315	23.9126	4.42505		

Yapılan t-testi analizlerine göre, “araçsal-maddi iş değerleri” ve “içsel iş değerleri” açısından kadın ve erkek öğretmenlerin puanları arasında istatistiksel anlamda bir farklılık olmadığı görülmektedir. Diğer iş değerleri boyutlarında ise cinsiyet açısından anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Bu farklılığı incelemek üzere ortalamalara bakıldığında, kadın öğretmenlerin anlamlı fark çıkan bütün iş değerlerinde erkek öğretmenlerden daha yüksek puanlar aldıkları saptanmıştır.

III.1.4. Kamu ve Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin “Duygusal”, “Devam” ve “Normatif” Bağlılıkları

Kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan t testi analiz sonuçları Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul türüne göre bağlılık puanlarına ilişkin t-testi sonuçları

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	Değişken	N	\bar{X}	ss	T	p
Duygusal	Özel	152	30.0065	4.66293	8.872	.000
	Kamu	585	25.3432	6.02749		
Devam	Özel	152	22.9589	6.10207	-5.024	.000
	Kamu	585	25.9713	6.70501		
Normatif	Özel	152	28.6872	4.57607	5.701	.000
	Kamu	585	25.7614	5.88005		

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, “duygusal” “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılıklarında” okul türü açısından farklılık olduğu görülmektedir. “Duygusal” ve “devam bağlılığı” boyutlarında farkın kaynağını özel okullar oluştururken, “devam bağlılığına” ilişkin ortalamalara bakıldığında ise kamu ilköğretim okullarında görev alan öğretmenlerin “devam bağlılıklarının” özel ilköğretim okulu öğretmenlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

III.1.5. Kamu ve Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Değerleri

Kamu ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş değerlerinin alt boyutları puanlarına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 13’te yer almaktadır.

Tablo 13.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul türüne göre iş değerlerinin alt boyutları puanlarına ilişkin t-testi sonuçları

İş Değerlerinin Alt Boyutları	Değişken	N	\bar{X}	ss	T	p
Araçsal-Destekleyici	Özel	152	29.5029	.39091	6.348	.000
	Kamu	585	26.1030	.25335		
Araçsal-Maddi	Özel	152	19.5724	.38016	.795	.427
	Kamu	585	19.2661	.16973		
İçsel	Özel	152	25.2908	.42222	.721	.471
	Kamu	585	24.9467	.21731		
Sosyal-Özgeci	Özel	152	25.7178	.31118	4.293	.000
	Kamu	585	24.0432	.18165		
Saygınlık	Özel	152	20.2950	.27643	7.232	.000
	Kamu	585	17.5352	.18075		

Kamu ve özel ilköğretim okullarında görev alan öğretmenlerin “araçsal-maddi iş değerleri” ve “içsel iş değerleri” puanları arasında fark bulunmamıştır. Ortalamalara bakıldığında özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “araçsal-destekleyici iş değerleri”, “sosyal-özgeci iş değerleri” ve “saygınlıkla ilişkili iş değerleri” boyutlarında kamu ilköğretim okullarından daha yüksek puanlar aldıkları görülmektedir. Sonuç olarak iş değerlerinin bu alt boyutlarında okul türü açısından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < 0.01$).

III.1.6. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf ve Branş Öğretmenlerin “Duygusal”, “Devam” ve “Normatif” Bağlılıkları

Tablo 14’te ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin “duygusal”, “devam” ve “normatif” bağlılıklarına ilişkin puanları arasında bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 14.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel bağlılık puanlarına ilişkin t-testi sonuçları

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	Değişken	N	\bar{X}	ss	T	p
Duygusal	Branş	371	26.2471	5.97616	-.353	.724
	Sınıf	353	26.4063	6.15961		
Devam	Branş	371	25.2082	6.98079	-.670	.503
	Sınıf	353	25.5409	6.35104		
Normatif	Branş	371	26.2747	6.10578	-.290	.772
	Sınıf	353	26.3995	5.40973		

İlköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin “duygusal”, “devam” ve “normatif” bağlılık puanlarına ilişkin ortalamalar incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarında branşın fark yaratmadığı görülmektedir ($p>0.01$).

III.1.7. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf ve Branş Öğretmenlerin İş Değerleri

İlköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin iş değerlerinin alt boyutları puanlarına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 15’te yer almaktadır.

Tablo 15.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin branşlarına göre iş değerlerinin alt boyutları puanlarına ilişkin t-testi sonuçları

İş Değerlerinin Alt Boyutları	Değişken	N	\bar{X}	ss	T	p
Araçsal-Destekleyici	Branş	371	26.8722	6.47459	.426	.670
	Sınıf	353	26.6803	5.60040		
Araçsal-Maddi	Branş	371	19.4493	4.41395	.933	.351
	Sınıf	353	19.1558	4.02464		
İçsel	Branş	371	25.0000	5.49266	.193	.847
	Sınıf	353	25.0751	4.97679		
Sosyal-Özgeci	Branş	371	18.1461	4.45215	.323	.747
	Sınıf	353	18.0416	4.24236		
Saygınlık	Branş	371	24.3318	4.42380	-.298	.766
	Sınıf	353	24.4281	4.25305		

Ortalamalara bakıldığında sınıf ya da branş öğretmeni olmanın iş değerlerinin alt boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır ($p>0.01$).

III.2. TARTIŞMA

Bu bölümde Mersin ili merkez ilçelerinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş değerleri arasındaki ilişkiye yönelik elde edilen bulguların yorumlarına yer verilmektedir.

III.2.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin “Örgütsel Bağlılığı” ve “İş Değerleri” Arasındaki İlişki

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (“duygusal”, “devam” ve “normatif”) ile iş değerleri (“araçsal-destekleyici”, “araçsal-maddi”, “içsel”, “sosyal-özgeci” ve “saygınlık”) arasında ilişki olup olmadığını gösteren korelasyon analizlerinden elde edilen bulgulara dayanarak yapılan tartışmaların yer aldığı bu bölümde ilk olarak, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından biri olan ve etkili bir örgüt ortamı için çalışanlarda oluşması beklenen “duygusal bağlılık” ve bu bağlılık türü ile iş değerlerinin alt boyutları arasındaki ilişkilere yer verilmektedir.

III.2.1.1 İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin “Duygusal Bağlılığı” ve “İş Değerleri” Arasındaki İlişki

Örgütün değerlerini, amaçlarını ve ilkelerini benimseyen, örgütün amaç ve ilkelerinin gerçekleşmesinde katkıda bulunan ve örgüte gereksinim duyduklarından değil istedikleri için örgütte çalışmayı sürdüren çalışanların geliştirmiş olduğu “duygusal bağlılık” boyutunda çalışanların örgütleriyle bütünleştiği söylenebilir. Etkili ve başarılı bir örgütün oluşmasında örgütlerin temel ve en önemli kaynakları olan insanın en etkili ve

verimli şekilde işe katılabilmesi çalışanların örgütlerine yönelik bağlılıklarını gerekli kılmaktadır. İlgili alanyazında çalışanların örgütlerine bağlı olabilmesi için onların duyuşsal özelliklerinden biri olan değerlerinin örgütün değerleri ile uyumlu olmasının gerekliliği vurgulanmaktadır. Bu nedenle de çalışanların örgütlerinde kendi değerlerini gerçekleştirme koşullarına sahip olmaları durumunda bağlılıklarının da artacağı yapılan birçok araştırma ile belirlenmiştir (Ali, Al-Kazami, 2005; Cohen, 2007; Glazer, Daniel, Short, 2004; Kidron, 1978; Lyons, 2003; Lyons, Duxbury ve Higgins, 2006; Lyons, Higgins ve Duxbury, 2009; Meyer, Irving, Allen, 1998; Pelled ve Hill, 1997).

Bu araştırma kapsamında “duygusal bağlılık” ile “iş değerleri” arasındaki ilişki incelenmiş olup duygusal bağlılık ile iş değerlerinden “araçsal-destekleyici”, “içsel” ve “sosyal-özgeci” iş değerleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu bir önceki bölümde belirtilmiştir. Buradan hareketle bu çalışma kapsamındaki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş koşullarının kendi değerlerini karşılaması durumunda, örgütlerine karşı duygusal bağlılık geliştirdikleri söylenebilir.

Bu çalışma kapsamı içinde “araçsal-destekleyici iş değerleri” yöneticinin adil, tarafsız, destekleyici, teknik olarak yetkin olması ve çalışanlarını takdir etmesi gibi değerler yer almaktadır. Bu tür özelliklere sahip olan yöneticilerin göstermiş oldukları yöneticilik davranışlarının, çalışanların duygusal bağlılıklarını pozitif yönde etkileyeceği düşünülebilir. Yöneticilik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığına yönelik araştırmalarında Terzi ve Kurt (2005) yöneticinin demokratik bir yönetici olmasının yani “tarafsız ve adil” olmasının çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırdığını belirtirken, otoriter ve ilgisiz yöneticilik davranışlarının ise çalışanların örgütsel bağlılıklarını azaltacağını ifade etmektedirler. Türkiye’de yapılan bir diğer çalışmada Sabuncuoğlu (2007) yönetici desteğinin çalışanların örgütsel bağlılığını arttırdığını belirtmektedir. Benzer şekilde, Vandenberghe ve Peiro’nun (1999)

çalışmasında benzer bulgular elde edilmiş ve algılanan örgütsel destek ve adaletin çalışanların duygusal bağlılıklarını olumlu yöne etkileyeceği belirtilmiştir.

Diğer taraftan “duygusal bağlılık” ile “içsel” ve “sosyal-özgeci iş değerleri” arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. “İçsel iş değerleri” kapsamında yer alan işin bağımsız şekilde çalışmaya imkan tanınması, çalışanların yeteneklerini kullanmalarına olanak tanınması, sanatsal ve bilimsel etkinliklere teşvik etmesi, ilginç olması, zenginlik ve farklılık yaratmasının yanında sürekli öğrenmeye fırsat tanınması gibi özelliklerin öğretmenlerin işlerini sürdürmelerinde dikkate aldıkları değerler olarak öne çıkarken bu özelliklerin onların duygusal bağlılıklarını arttıracakı söylenebilir. Koslowsky ve Elizur’un çalışmalarında benzer bulgular elde edilmiş ve bağımsız şekilde çalışmaya imkan tanıyan ve yeteneklerini kullanmaya da olanak sağlayan bir işin çalışanların örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır (aktaran Sagie, Elizur ve Koslowsky, 1996).

Bireylerin kişisel gelişimlerine ve kendilerini gerçekleştirmelerine olanak teşkil eden “içsel iş değerlerinin” yanısıra topluma katkının, insanlara yardım etmenin, canlı ve eğlenceli bir işyeri oluşmasında etkili olan iş arkadaşlarına sahip olma gibi değerler “sosyal-özgeci iş değerleri” kapsamında yer almaktadır. Sosyal etkileşime olanak tanıyan ve topluma fayda sağlayan bu değerlerin yer aldığı bir iş ortamında öğretmenlerin duygusal bağlılıklarında artış olabileceği ve bu değerlerin öğretmenlerin işlerini sürdürmelerinde bir öncel olarak düşünölebileceği söylenebilir.

Duygusal bağlılık ile “araçsal-maddi” ve “saygınlıkla ilişkili iş değerleri” arasında düşük de olsa anlamlı bir ilişkinin olması, öğretmenlerin işlerini sürdürmelerinde bu değerleri dikkate aldıklarını göstermektedir. “Saygınlıkla ilişkili iş değerleri” kapsamında yer alan işin kurumsal çıktılarını etkileme, kurumu etkileme, işin diğer çalışanların işlerini planlayan ve yöneten bir yetki vermesinin yanında, insanların saygı

duyduğu prestijli bir işe sahip olma gibi değerlerin duygusal bağlılık ile bir ilişkisi olduğu söylenebilir. Pelled ve Hill (1997) işin toplumda saygınlık oluşturmalarının çalışanların örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. “Araçsal-Maddi iş değerlerinin” örgütsel bağlılıkla anlamlı bir ilişki gösterdiği yukarıda vurgulanmıştı. Bu iş değerleri kapsamında uygun çalışma saatleri, tatil, sağlık güvencesi, emeklilik gibi avantajlar sunması, iş güvencesi sağlaması, iyi bir maaş sağlaması, iş ve özel hayat arasında denge kurmaya izin vermesi gibi iş değerleri yer almaktadır. Pelled ve Hill (1997) çalışmalarında, “iyi bir maaşın” sağlanmadığı bir örgütte çalışanların bağlılıklarının düşük olacağını belirtmektedirler. Sonuç olarak çalışma koşulları ve saygınlığa ilişkin iş değerlerinin çalışanların işlerini sürdürmelerinde pozitif bir etkisi olduğu görülürken bu değerlerin örgüt içinde elde edilememesinin ise devam bağlılığına sebep olacağı söylenebilir.

III.2.1.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin “Devam Bağlılığı” ve “İş Değerleri” Arasındaki İlişki

Bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içerisinde harcanan emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte kaybedileceği düşüncesiyle oluşan ve dolayısıyla örgütte çalışmayı sürdürmenin ihtiyaç kaynaklı olmasını içeren devam bağlılığı (Yiğit ve İplik, aktaran Doğan, 2009), ilgili alanyazında çalışanlarda oluşması beklenen en son bağlılık türüdür. Bu çalışmada “araçsal-maddi iş değerleri” kapsamında yer alan avantajların (maaş, iş güvencesi ve sağlık güvencesi, tatiller, emeklilik gibi) başka bir ifadeyle maddi kazançların ön plana çıktığı iş değerleri boyutu ile “devam bağlılığı” boyutu arasında düşük fakat anlamlı bir ilişkinin olması öğretmenlerin emeklilik, sağlık güvencesi gibi avantajlar sunan işlerini sürdürmelerinde önemli bir etken olarak düşünülebilir. Bu nedenle öğretmenlerin işlerini

sürdüremelerinde bu değerleri dikkate alarak çalıştıkları ve örgütlerine karşı devam bağlılığı geliştirdikleri söylenebilir. Fresko, Kfir ve Nasser (1997) öğretmenliğin diğer mesleklere göre daha yıpratıcı olması, finansal sorunlar, çalışma koşulları ve yönetim gibi faktörlerin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarını azaltıcı roller oynadığını belirtirken bu bulgusu bu araştırma bulgularını desteklemektedir. Balay'ın (2000) özel ve resmi liselerde görev alan öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmasında da öğretmenlerin örgütlerine yönelik devam bağlılığı geliştirdiklerini saptamıştır. Penley ve Gould ise (1988) alternatif iş olanaklarının olmaması, maaş, emeklilik gibi finansal kaygıların ve çevresel baskıların çalışanların örgütlerine yönelik devam bağlılığı sürdürmelerine neden olduğunu belirtmektedirler. Mayer ve Schoorman (1998) benzer bir şekilde emeklilik kazançları gibi “araçsal-maddi iş değerleri” kapsamında yer alan bu değerlerin çalışanların işlerini sürdürürken “devam bağlılığı” oluşturmalarına neden olduğunu belirtmektedirler.

İkinci olarak “devam bağlılığı” ile “içsel iş değerleri” arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunması ilgili alanyazındaki şu ana kadar incelenen ve böyle bir ilişkinin çalışıldığı araştırma bulgularından farklılık göstermektedir (Koslowsky ve Elizur, aktaran Sagie, Elizur ve Koslowsky, 1996). Çünkü bu tür araştırma bulgularında “duygusal bağlılık” ile “içsel iş değerleri” arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu belirtilirken devam bağlılığı ile herhangi bir ilişki olduğunu saptayan çalışmalara rastlanmamıştır. Bu durumda bu bulgu öğretmenlerin maddi kazançlar dışında kendilerini gerçekleştirmelerine ve geliştirmelerine olanak sağlaması açısından da işlerini sürdürdüklerini ve “devam bağlılığı” geliştirdiklerini göstermektedir. Penley ve Gould (1988) bazı durumlarda yaptığı katkılarla örgütten elde edebilecekleri kazançları olmasına rağmen çalışanların yine de örgüte olan katkılarının düşük olabileceğini vurgularlarken çalışanların örgütlerine duygusal olarak bağlı olmalarının önemini ortaya koymaktadırlar.

“Araçsal-destekleyici iş değerleri”, “sosyal-özgeci iş değerleri” ve “saygınlık ile ilişkili iş değerlerinin” ise öğretmenlerin işlerini sürdürürken önemli buldukları ve öncelikli değerler olarak düşündükleri iş değerleri olmadığı görülmektedir. Bu iş değerleri ile “devam bağlılığı” arasında düşük bir ilişki varken bu ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgunun aksine Fresko, Kfir ve Nasser (1997) ise yönetim gibi faktörlerin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarını azaltıcı roller oynadığını belirtirken araçsal-destekleyici iş değerlerinin devam bağlılığı ile olan negatif yöndeki ilişkisine dikkat edilmesi gerektiği söylenebilir.

III.2.1.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin “Normatif Bağlılığı” ve “İş Değerleri” Arasındaki İlişki

Üçüncü bağlılık türü olan “normatif bağlılıkta” çalışanların işlerini sürdürmelerinde, devam bağlılığında olduğu gibi, çalışanlar zorunluluk hissi taşımalarına rağmen devam bağlılığından farklı olarak, maddi kazançlarını kaybetme duygusunun getirdiği zorunluluktan değil doğru ve ahlaki buldukları için işlerini sürdürmektedirler. Kişi çalıştığı örgüte karşı kendisini yükümlü tutarken bunu kendi sorumluluğu olarak görmekte ve kuruma karşı sadakat hissi duymaktadır. “Normatif bağlılığın” “içsel iş değerleri” dışında tüm iş değerleriyle yüksek düzeyde pozitif bir ilişkisi olduğu ortaya çıkarken, diğer taraftan “içsel iş değerleri” ile arasındaki ilişki düşük ama anlamlı bulunmuştur.

Lunenburg ve Ornstein (1991) çalışanların örgütlerinin sosyal olarak fayda teşkil eden özelliklerine bağlı olduklarını belirtmektedirler. Bu çalışma kapsamında öğretmenlerin sadece işin sosyal fayda teşkil eden yönü ile değil tüm yönü ile örgütlerine bağlı oldukları söylenebilir. Bu durumda öğretmenlerin genel olarak işlerini

sürdüremelerinde yani normatif bağlılık oluştururken tüm iş değerlerini öncelikli olarak gördükleri düşünülebilir.

“Araçsal-destekleyici iş değerleri” ile “normatif bağlılık” arasındaki ilişkinin saptandığı bu araştırmayı destekledikleri çalışmalarında Vandenberghe ve Peiro’ (1999) örgütte destek gören çalışanların “duygusal bağlılıklarının” yanında “normatif bağlılıklarının” da artacağını belirtmektedirler.

III.2.1.4. İlköğretim Okullarında Görev Yapan “Kadın ve Erkek” Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Değerleri

İlgili alanyazında cinsiyet faktörü, ele alındığı bir çok araştırmada farklı bulgular elde edilmesine neden olurken var olan bu belirsizlik durumu, bu araştırma kapsamında bu değişkenin “örgütsel bağlılık” ve “iş değerleri” boyutlarında farklılaşma olup olmama durumunu açıklaması açısından önemli bulunmuştur.

Özcan (2008) tarafından yapılan araştırmada cinsiyete göre örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasında ilişki bulunamamıştır. Bu araştırma bulgularına göre ise ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “duygusal” ve “normatif” bağlılık puanları ile iş değerlerinin alt boyutlarına ilişkin t-testi sonuçları, öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanları ve iş değerleri puanlarının cinsiyete göre farklılaşma gösterdiği saptanmıştır. Farkın kaynağını ise kadın öğretmenler oluştururken, kadın öğretmenlerin örgütlerine yönelik olarak erkek öğretmenlerden daha fazla duygusal ve normatif bağlılık geliştirdikleri saptanmıştır. Ali ve Al-Kazemi (2005) kadınların örgütlerine erkeklerden daha çok bağlı olduklarını belirttikleri çalışmalarında kadınların işe katılımlarının yüksek olmasını örgütlerine olan yüksek bağlılıkla ilişkilendirmişlerdir. Diğer taraftan ise “devam bağlılığı” ile iş değerlerinin alt boyutları arasında cinsiyetin herhangi bir fark yaratmadığı

görülmüştür. Başka bir ifadeyle kadın ve erkek öğretmenlerin örgütlerine yönelik eşit düzeyde devam bağlılığı sergiledikleri söylenebilir.

Şu ana kadar yapılan konuya ilişkin alanyazın incelemesi, kadın ve erkeklerin bağlılık türlerinde olduğu gibi, iş değerlerinde benzerliklerin yanında farklılaşmaların da olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir. Bazı çalışmalarda kadınların “içsel” iş değerlerine erkeklerin ise dışsal yani “araçsal” olan iş değerlerine önem verdikleri (Cherrington, Condie ve England, 1979) belirtilirken bazılarında ise tersi bir durum gözlenmiştir. Bununla beraber birtakım çalışmalarda ise herhangi bir farklılaşma olmadığı görülmüştür.

Cinsiyet ve değerler arasında ilişkilerin incelendiği çalışmalarda farklı bulgular elde edilmesine rağmen bir çok çalışmada kadınların içsel değerlere önem verdikleri saptanmıştır (Goodherman ve diğerleri, 2004; Cherrington, Condie ve England, 1979). Bu araştırma kapsamında ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerle benzer bir biçimde “içsel iş değerlerine” önem verdikleri bulunmuştur. Bu bulgu yukarıda sözü edilen araştırmaları desteklememektedir. Bununla beraber Braten ve Stromso (2008) ise hemşirelik ve öğretmenlik okuyan üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, kız öğrencilerin “araçsal değerlere” erkeklerden daha fazla önem verdiklerini belirtmektedirler. Daha önce de sözü edildiği üzere Taveggia ve Ziemba'nın çalışmalarında desteklediği üzere kadınlar dışsal öğelere (örneğin çalışma koşulları, ücret gibi) erkeklere göre daha fazla önem vermektedir (aktaran Neil ve Snizek, 1987). Bir diğer çalışmada ise Brief ve Aldag kadınların daha çok işin sosyal yönüyle (iş koşulları) ilgilendiğini belirtmektedir (aktaran Neil ve Snizek, 1987). Bu çalışmada ise Brief ve Aldag'ın bulgularına benzer bir bulgu elde edilmiş ve kadın öğretmenlerin düşük düzeyde dahi olsa işin sosyal yönüyle yani “sosyal-özgeci iş değerlerine” önem verdikleri görülmüştür.

Cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutlarından “duygusal bağlılık” ve iş değerleri boyutundan ise “araçsal-destekleyici iş değerlerinde” fark bulunması ve farkın kaynağını kadın öğretmenlerin oluşturması nedeniyle, kadın öğretmenlerin, performansları doğrultusunda geribildirim sağlayan, onları takdir eden, teknik olarak yetkin olduğu kadar düşünceli, destekleyici, adil ve tarafsız olabilen yöneticilerle birlikte çalışmak istedikleri ve bu değerlerinin karşılanması ile birlikte örgüte olan duygusal bağlılıklarının pozitif yönde artacağı söylenebilir. Terzi ve Kurt (2005) yöneticilerin demokratik bir yönetici olmasının çalışanların duygusal bağlılıklarını arttırdığını belirtirken tersi bir durumda yani yöneticinin otoriter ve ilgisiz yöneticilik davranışları sergilemesinin ise çalışanların duygusal bağlılıklarını azaltacağını saptamışlardır. Benzer bir bulguda ise Nir (2002) iş ortamında stres ve baskı altında kalan öğretmenlerin bağlılıklarının düştüğünü saptamış ve bu durumu otoriter yöneticilik davranışının sonuçlarından biri olarak değerlendirmiştir.

Önceden de belirtildiği üzere bu çalışma kapsamında erkek öğretmenlerin “araçsal-maddi iş değerleri” puanlarına bakıldığında kadın öğretmenler gibi işlerini sürdürürken bu değerleri önemli buldukları görülmektedir. Cherrington, Condie ve England (1979) iş değerlerini açıklamada cinsiyetin en popüler demografik değişken olduğunu belirtmektedir. Bu çalışmalarında erkeklerin para ve ekonomik ödüllere daha ilgili oldukları görülürken bağımsızlık, yarışmacılık, hakimiyet sahibi olma, üstünlük ve kariyer sahibi olma gibi amaçları da önemsediklerini saptamışlardır. Bununla birlikte genel olarak erkeklerin araçsal değerlerle ilgilendikleri ortaya çıkarken, kadınların ise duygusal (içsel) değerleri önemsendiği belirtilmiştir (Cherrington, Condie ve England, 1979). Neil ve Snizek’in (1987) devlet dairelerinde görev alan kadın ve erkek çalışanların iş değerlerinde farklılaşmalar olduğunu saptadıkları çalışmalarında erkeklerin statüye, toplumda saygınlığa ve özgün olmaya önem verdiği saptanırken, kadınların ise iyi

oluşturulan kişisel ilişkilere ve bir işi yapabilecek yeteneğe sahip olma değerlerine önem verdiklerini ortaya koymuşlardır. Kadınlar için yetenek sahibi olmak erkekler için ise saygın bir işe sahip olmak önemli bulunmuştur. Bu araştırma bulgularında ise kadın öğretmenlerin “saygınlıkla ilişkili iş değerlerine” daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

İlgili alanyazında belirtildiği üzere insanların saygı duyduğu bir işte çalışmaları bireylerin örgütleriyle özdeşleşmelerinde çok önemli bir yere sahiptir (Bartels ve diğerleri, 2007; Mayer ve Shoorman, 1998). Sonuç olarak, kadın öğretmenlerin işlerini sürdürürken işlerinin “saygın” bir meslek olarak algılanmasını önemli buldukları ve bu durumun öğretmenlerin örgütleriyle özdeşleşmelerini etkileyebileceği söylenebilir.

III.2.1.5. Özel ve Kamu İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin “Duygusal”, “Devam” ve “Normatif” Bağlılıkları ile İş Değerleri

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “duygusal”, “devam” ve “normatif” bağlılıkları ile iş değerlerinin alt boyutlarına ilişkin puanları okul türü açısından incelendiğinde, puanlar arasında farklılaşma olduğu görülürken farkın kaynağını özel okulların oluşturduğu saptanmıştır. Bu durumda özel sektör çalışanlarının “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” boyutlarında kamu sektörü çalışanlarından daha yüksek puanlar aldıkları görülürken, kamu sektöründe görev alan ilköğretim okulu öğretmenlerinin “devam bağlılığının” daha yüksek olduğu görülmüştür.

İlgili alanyazında özel okullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının kamu okullarında çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanırken (Balay, 2000), bu araştırma kapsamında da özel ilköğretim okullarında görev alan öğretmenlerin işlerini yaparken kurumlarını önemsedikleri ve onunla özdeşleştikleri yani örgütlerine karşı “duygusal bağlılık” geliştirdikleri görülmüştür. Bununla beraber özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin ihtiyaç için değil okullarına karşı kendilerini sorumlu hissetmelerinden

kaynaklı olarak öğretmenlik yapmayı sürdürdükleri başka bir ifadeyle “normatif bağlılık” geliştirdikleri de söylenebilir. Diğer taraftan ise kamu ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin “devam bağlılıklarının” yüksek olması onların örgütleriyle tam olarak özdeşleşemedikleri, örgütlerinin amaç ve ilkelerini benimsemedikleri ve sadece zorunluluk hissettikleri için çalışmayı sürdürdükleri sonucuna varılabilir. Öğretmenlerin maaş, emeklilik, sağlık güvencesi ve iş güvencesi gibi bir takım avantajlardan ve maddi kazançlardan vazgeçemedikleri için işlerini sürdürdükleri düşünülebilir.

İlgili alanyazında çalışılan kurumun özel ya da kamu kurumu olmasının bireylerin iş değerlerinde farklılaşma oluşturacağı varsayılmaktadır (Katherine ve Sutton, 1998; Lyons, Duxbury ve Higgins, 2006). Bu varsayımın desteklendiği bu çalışmada, özel ilköğretim okullarında görev alan öğretmenlerin “araçsal-maddi iş değerleri” ve “içsel iş değerleri” dışında tüm iş değerlerini işlerini sürdürmede öncelikli değerler olarak ele aldıkları ve kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden daha önemli buldukları görülmüştür. Diğer taraftan “araçsal-maddi iş değerleri” boyutunda kamu ve ilköğretim okulları arasında farklılık bulunmaması öğretmenlerin her iki kurumda da işin getirdiği maddi kazanç ve faydaları önemsediklerini göstermektedir.

Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş değerlerine verdikleri görece önemi ortaya koymaya çalışan Katherine ve Sutton (1998) özel sektör çalışanlarının “ekonomik ödüllere” önem verdiğini, kamu sektörü çalışanlarının ise “iş güvencesine” önem verdiğini saptamışlardır. Bu çalışmada ise güvence ve ekonomik kazançlar “araçsal-maddi iş değerleri” kapsamında yer alırken, ilköğretim okulu öğretmenlerinin “araçsal-maddi iş değerleri” puanları arasında okul türü açısından farklılaşmanın olmaması açısından Katherine ve Sutton’ın çalışmasından farklılık göstermektedir.

Bu bulgu dışında Katherine ve Sutton (1998) özel sektör çalışanlarının katılıma ve kişisel problemlerini dikkate alan yöneticilere, kamu sektörü çalışanlarından daha fazla

önem verdiğini saptamışlardır. Bu araştırmada Katherine ve Sutton’ın bu bulgularına benzer bir bulgu elde edilmiştir. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin “araçsal-destekleyici iş değerleri” puanlarının kamu ilköğretim okulu öğretmenlerinin puanlarından daha yüksek olduğu görülürken, bu iş değerleri kapsamında yer alan “destekleyici bir yöneticiye sahip olmanın” özel ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenler için işlerini devam ettirmelerinde kamu ilköğretim okulları öğretmenlerinden daha önemli buldukları söylenebilir.

Ayrıca özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kamuda çalışan öğretmenlerden “saygınlıkla ilişkili iş değerlerine” daha fazla önem verdikleri saptanmıştır. Lyons, Duxbury ve Higgins’in (2006) eğitim örgütlerinin yanında diğer örgütleri de içine alarak iş değerleri ve örgütsel bağlılık üzerinde yapmış olduğu çalışmaların bu araştırma bulgusunu desteklerken, özel sektör çalışanlarının işlerinin sanatsal ve bilimsel etkinliklere teşvik etmesi, prestijli bir iş olması ve yarışmacı bir ortam sunması gibi iş değerlerine kamu sektöründe çalışanlardan daha fazla önem verdiklerini ortaya koymuşlardır.

III.2.1.6. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin “Duygusal”, “Devam” ve “Normatif” Bağlılıkları ile İş Değerleri

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin “duygusal”, “devam” ve “normatif” bağlılık puanları ile iş değerlerinin alt boyutlarına ilişkin puanlarının branşa göre karşılaştırıldığı araştırma bulgularına göre, branşın hem örgütsel bağlılık hem de iş değerleri puanlarında fark yaratmadığı saptanmıştır. Topaloğlu, Koç ve Yavuz da (2008) ilk ve orta öğretim okullarında görev alan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve branş arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmalarında bu bulguyu destekler nitelikte bir bulgu elde etmiş ve örgütsel bağlılık ile branş arasında herhangi bir ilişki olmadığını saptamışlardır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmektedir.

Sonuçlar

Bu araştırma kapsamında ilk olarak Mersin ili merkez ilçelerinde görev yapmakta olan ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş değeri arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Daha sonra ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş değerlerinde cinsiyet, okul türü ve branşın fark yaratıp yaratmadığı araştırılmıştır.

Şu ana kadar yapılan alanyazın taramasında hem ulusal hem de uluslararası alanda örgütsel bağlılık ve iş değerlerinin birlikte çalışıldığı araştırmaların sayıca az olduğu önceden de belirtilmiştir. Ulusal alanyazında örgütsel bağlılık ve iş değerleri konularının birlikte ele alındığı bir tek araştırmaya rastlanırken (Özcan, 2008) bu çalışmanın eğitim örgütlerinde yapılmadığı görülmüştür. Ulusal alanyazında eğitim örgütlerinde özellikle de ilköğretim okullarında görev alan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş değerlerinin ele alınmamış olması, bu araştırmanın çıkış kaynağını oluştururken eğitim yönetimi alanına bu yönüyle katkıda bulunacağı varsayılmıştır. Diğer taraftan ilgili alanyazında örgütsel bağlılık konusu birçok demografik değişken ve çalışanların iş doyumu, örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik gibi özellikleri ile birlikte ele alınırken, bireylerin iş değerlerinin de incelenmesi başka bir ifadeyle bireylerin bu duyuşsal özelliklerinin de ele alınması, örgütsel bağlılığın açıklanmasında önemli bir katkı olarak düşünülmüştür.

Çalışanların görev yaptıkları örgütte kendi değerlerini gerçekleştirme koşullarına sahip olmaları durumunda bağlılıklarının arttığı ve işlerini sürdürmeye devam

ettikleri yapılan birçok araştırma ile belirlenirken, bu araştırmanın bulgularından birisi olan ilköğretim okulu öğretmenlerinin “duygusal bağlılıklarının” tüm iş değerleriyle anlamlı bir ilişkiye sahip olması konuya ilişkin alanyazın bulguları ile paralellik göstermiştir. “Duygusal bağlılıkla” iş değerlerinden “araçsal-destekleyici iş değerleri” arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin saptanmıştır. Bu çalışmada “araçsal-destekleyici iş değerleri” yöneticilerinin özellikleri ve işin eğitim olanakları ve bilgi sağlaması gibi değerleri içermektedir. Alanyazında araçsal iş değerlerinin içsel iş değerlerine ulaşmada aracı değerler olarak kullanıldığı belirtilmektedir. Buradan hareketle ilköğretim okulu öğretmenlerinin içsel değerlere ulaşmalarında aracı olarak işlev gören bu değerlerin iş ortamında elde edilmesine göre öğretmenlerin örgütlerine bağlılıklarının türünün değişebileceği söylenebilir. Bu bulguların yanı sıra ilköğretim okulu öğretmenlerinin “duygusal ve normatif bağlılıkları” ile “sosyal-özgeci iş değerleri” arasında orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkilerin tespit edilmesi, sosyal ilişkiler sağlayan bir iş ortamına sahip olmanın öğretmenlerin işlerini sürdürmelerinde önemli bir değer olarak yer aldığı ve bu durumun çalışanlarda örgütsel bağlılığın artışı ile sonuçlandığı varsayımını düşündürmektedir.

Diğer yandan “devam bağlılığı” ile “araçsal-maddi iş değerleri” arasında anlamlı bir ilişkinin olması alanyazındaki araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Bu nedenle öğretmenlerin işin uygun çalışma saatleri, tatil, sağlık güvencesi, emeklilik gibi avantajlar sunması, iş güvencesi sağlaması, iyi bir maaş sağlaması, iş ve özel hayat arasında denge kurmaya izin vermesi gibi iş değerlerini önemsedikleri ve devam bağlılığı geliştirdikleri söylenebilir.

Daha öncede belirtildiği üzere cinsiyet bazı araştırmalarda çalışanların örgütsel bağlılıklarında ve iş değerlerinde farklılıklar yaratırken, bazı araştırmalarda ise herhangi bir fark yaratmamıştır. Bu belirsizlik durumu cinsiyet açısından öğretmenlerin örgütsel

bağlılığı ve iş değerlerinin incelenmesini alanyazına olumlu bir katkı olarak varsayılmasına neden olmuştur. İlgili alanyazında bazı araştırmalarda cinsiyet değişkeninin fark yarattığı saptanırken bu araştırma bulguları bu durumu desteklemiştir. Kadın öğretmenlerin “duygusal bağlılıklarının” ve “normatif bağlılıklarının” erkek öğretmenlerden daha fazla olduğunu belirten birçok araştırmayla paralellik gösteren bu araştırma bulgularında, devam bağlılığı boyutunda erkek ve kadın öğretmenler arasında fark bulunmamıştır. Bu bulgu erkek ve kadın öğretmenlerin “araçsal-maddi iş değerleri” boyutundaki ortalamaları arasında fark bulunmadığını gösteren bulgu ile paralellik göstermektedir.

Bu araştırma kapsamında yer alan özel ve kamu ilköğretim okullarının farklı çalışma koşullarına sahip olduğu düşünülmüş ve ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş değerlerini tanımlamada bu değişkenin katkı sağlayacağı varsayılmıştır. İlgili alanyazında özel kurumlarda çalışanların “devam bağlılığı” sürdürdüğü ve “araçsal iş değerlerine” daha fazla önem verdikleri belirtilirken, bu araştırma bulgularında farklı bir bulgu elde edilmiştir. Alanyazında elde edilen bulguların aksine bu araştırma kapsamında, kamu ilköğretim okulunda görev alan öğretmenlerin örgütlerine karşı “devam bağlılığı” geliştirdiği ve “araçsal-maddi iş değerlerine” özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler kadar önem verdikleri görülmüştür. Bu durumu Türkiye bağlamında özel sektörün sürekli bir iş güvencesi sağlayamaması nedeniyle çalışanların örgütlerine “devam bağlılığı” geliştirmelerine sebep olması gibi bir durumla açıklamak mümkündür. Diğer taraftan özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin işlerini sürdürürken “araçsal-maddi iş değerleri” ve “içsel iş değerleri” dışındaki tüm iş değerlerini önemsedikleri görülmüştür.

Şu ana kadar yapılan alanyazın taramasında örgütsel bağlılık konusunu ilköğretim okulu öğretmenleri açısından değerlendiren araştırmalarda, sadece sınıf

öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ele alındığı görülürken, sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini karşılaştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmaması, bu araştırma kapsamında branş değişkeninin ele alınmasına neden olmuştur. Ancak bu araştırma kapsamında yapılan analizlerde branşın ilköğretim okullarında görev alan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında fark yaratmadığı görülmüştür. İş değerlerine yönelik alanyazın incelemesinde ise, uluslararası alanyazında eğitim örgütlerinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin iş değerlerine yönelik araştırmalarla (Abu-Saad, 2003) karşılaşmakla beraber Türkiye’de bu bağlamda herhangi bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda, öğretmenlerin iş değerlerini incelemek özellikle de örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini ele almak adına katkı olarak düşünülmüş fakat örgütsel bağlılık konusunda olduğu gibi branşın öğretmenlerin iş değerlerinde fark yaratmadığı görülmüştür.

Öneriler

Uygulayıcılar İçin Öneriler

Okul türüne göre yapılan karşılaştırmalarda, kamu ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutlarından “devam bağlılığı” ve iş değerleri boyutlarından “araçsal-maddi iş değerlerini” benzer düzeyde önemli buldukları görülmüştür. Alanyazın incelemesinde ise genel olarak tersi bir durum yer alırken, özel kurumlarda görev alan çalışanların devam bağlılığının ve araçsal değerlerinin kamuda görev alanlardan daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Bu durumda hem kamu hem de özel ilköğretim okullarında görev alan öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik politikaların uygulanması öğretmenlerin devam bağlılığı geliştirmelerini engelleyebilir.

Diğer taraftan “normatif bağlılık” ve “duygusal bağlılık” ile “sosyal-özgeci iş değerleri” ile yüksek ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu nedenle öğretmenlerin çalışma ortamlarının canlı ve eğlenceli olması, sosyal etkileşime olanak tanıyan bir ortamın oluşturulması için okul yöneticilerinin gerekli koşulları oluşturması ile öğretmenlerin normatif bağlılıklarının yanısıra duygusal bağlılıklarının da artması mümkün olabilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

Araştırmanın sınırlılıklarında da belirtildiği üzere bu çalışmanın örneklemini Mersin ili merkez ilçelerinde görev yapmakta olan ilköğretim okulu öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklemin bu ilçelerle sınırlı tutulması elde edilen araştırma bulgularının genellenebilirliğini sınırlı tutmaktadır. Bu nedenle daha kapsamlı bulgulara ulaşılması ve böylece bulguların daha geniş bir evrene genellenebilmesi için araştırma konusuna ilişkin yapılacak çalışmaların farklı örneklem gruplarını içermesi düşünülebilir.

Bununla beraber bu çalışmada sadece öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki ilişkiye bakılmışken, okul yöneticileri araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Bu nedenle konuya ilişkin sonraki araştırmalarda yöneticilerin de ele alınması bulguların farklı açılardan değerlendirilmesini ve karşılaştırma yapılması olanağını sağlayacaktır.

İlgili alanyazında özel kurumlarda görev alan çalışanların devam bağlılığının yüksek olduğu ve iş değerlerinden araçsal değerlere daha fazla önem verdikleri belirtilmektedir. Bu araştırma bulgularında ise tersi bir durum saptanmış ve özel ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin “duygusal ve normatif” bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulunurken, çalışanların işlerini sürdürmelerinde “aracsal-maddi iş değerleri” dışında kalan bütün iş değerlerini daha öncelikli bulduklarını

göstermiştir. Ayrıca kamu ilköğretim okullarında görev yapmakta olan ilköğretim okulu öğretmenlerinin “devam bağlılığının” daha yüksek olması alanyazında yer alan konuya ilişkin bulgularla paralellik göstermezken, bu iki okul türü bağlamında daha detaylı bir çalışma ile neden farklı bulgular elde edildiğine yönelik açıklayıcı kanıtlar elde edilebilir.

Ayrıca bu araştırma eğitim örgütlerinden ilköğretim kademesi ile sınırlandırılmıştır. Konuya ilişkin yapılacak çalışmalarda farklı yapı, amaç ve kültüre sahip olduğu varsayılan diğer eğitim-öğretim kademelerinde de araştırma yapılması öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve iş değerlerine yönelik daha bütünsel bir değerlendirme yapmaya olanak teşkil edecektir.

Diğer taraftan “araçsal-maddi iş değerleri” boyutunun hem cinsiyet hem de okul türü açısından farklılık yaratması ve diğer boyutlardan daha belirgin olarak ortaya çıkma nedenleri daha detaylı araştırılabilir.

Son olarak iş değerleri üzerinde nicel araştırma yöntemi uygulanmıştır fakat, iş değerleri ile ilgili yapılacak bir başka çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanmak iş değerlerine yönelik olguların daha derinlemesine anlaşılmasına olanak sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Abu-Saad, I. (2003). The work values of Arab teachers in Israel in an multicultural context. *Journal of Beliefs and Values*, 24, 39–51.
- Aksayan, S. ve Gözüm, S. (2002). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber I: ölçek uyarlama aşamaları ve dil uyarlaması. *Hemşirelik Araştırma Dergisi*, 1, 9-14.
- Ali, A. J. ve Al-Kazemi, A. (2005). The Kuwaiti manager: work values and orientations. *Journal of Business Ethics*, 60, 63–73.
- Ardichvili, A. (2001). Leadership styles and work related values of managers. *Human Resource Development Quarterly*, 12, 363–383.
- Ashman, I. ve Winstanley, D. (2006). The ethics of organizational commitment. *Business Ethics: A European Review*, 15, 142-153.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Bar-Haim, A. (2007). Rethinking organizational commitment in relation to perceived organizational power and perceived employment alternatives. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7, 203-217.

- Bartels, J., Pruyn, A., DeJong, M. ve Joustra, I. (2007). Multiple organizational identification levels and the impact of the perceived external prestige and communication climate. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 173-190.
- Bayram, L. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Erişim Tarihi: 12 Nisan 2008, www.sayistay.gov.tr.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Boylu, Y. , Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44, 511, 55-74.
- Braten, I. ve Stromso, H. I. (2008). Job values in professional education: The role of achievement goals. *Scandinavian Journal of Educational Resarch*, 52, 259-277.
- Cherrington, D. J., Condie, S. J. ve England, J.L. (1979). Age and work values. *Academy of Management Journal*, 22, 617-623.
- Cohen, A. (2007). One nation, many cultures a cross-cultural study of the relationship between personal cultural values and commitment in the workplace to in-role performance and organizational citizenship behavior. *Cross-Cultural Research*, 41, 273-300.

- Çileli, M. (2000). Change in value orientations of Turkish youth from 1989 to 1995. *The Journal of Psychology*, 134, 297-305.
- Day, C., Eliot, B. ve Kington, A. (2005). Reform standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education*, 21, 563-577.
- Deakin, S. F. ve Jeff, B. (1983). Understanding work values and vocational interest. *Educational Resources Information Center (ERIC)*, 1-28.
- Dee, J. R., Henkin, A. B. ve Singleton, C. A. (2006). Organizational commitment of teachers in urban schools examining the effects of team structures. *Urban Education*, 41, 603-627.
- Dose, J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240.
- Durna, U. ve Eren, U. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi*, 6, 210-219.
- Eaton, S. C. (2003). If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance. *Industrial Relations*, 42, 145-167
- Erkuş, A. (2005). *Bilimsel araştırma sarmalı*. Ankara: Seçkin.

- Fedor, B. D., Caldwell, S. ve Herold, D. M. (2006). The effects of organizational changes on employee commitment: A multilevel investigation. *Personnel Psychology*, 59, 1-29.
- Finegan, J. ve Theriault, C. (1997). The relationship between personal values and the perception of the corporation's code of ethics. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 708-724.
- Fresko, B., Kfir, D. ve Nasser, F. (1997). Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher Education*, 13, 429-438.
- Glazer, S., Daniel, S.C. ve Short, K.U. (2004). A study of the relationship between organizational commitment and human values in four countries. *Human Relations*, 57, 323-345.
- Gooderham, P., Nordhaug, O., Ringdal, K. ve Birkelund, G. E. (2004). Job values among future business leaders: The impact of gender and social background. *Scandinavian of Management*, 20, 277-295.
- Gül, H. (2008). *Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi*. Erişim Tarihi: 12 Nisan 2008, <http://eab.ege.edu.tr/pdf/2-1/C2-S1-M4.pdf>.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences international differences in work-related values*. United States of America: Sage Publications.

- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Judge, T. A. ve Bretz, R. D. (1991). *The effects of work values on job choice decisions*. *Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS)*. Erişim Tarihi: 20 Haziran 2008, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/355>.
- Kalaycı, Ş. (2005). (Edt). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Katherine, A. K. ve Sutton, C. L. (1998). Job values in today's workforce: A comparison of public and private sector employees. *Public Personnel Management*, 27, 515-527.
- Keller, L. M., Bouchard, T. J., Arvey, R. D., Segal, N. L. ve Dawis, R. V. (1992). Work values: Genetic and environmental influences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 79-88.
- Kidron, A. (1978). Work values and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 239-247.
- Kuzgun, Y. (1990). *Kendini değerlendirme envanteri el kitabı*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Lin, H. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33, 135-149.
- Loke, C. F. (2001). Leadership behaviours: Effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, 9, 191-204.

- Lunenburg, F. C. ve Ornstein, A. C. (1991). *Educational administration: concepts and practices* (Fourth Edition). Belmont, CA: Wadsworth.
- Lyons, S. T. (2003). *An exploration of generational values in life and at work*. Carleton University Eric Sprott School of Business. Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E. ve Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private, public sector, and parapublic sector employees. *Public Administration Review*, 66, 605-618.
- Lyons, S.T., Higgins, C. A. ve Duxbury, L. (2009). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, in print DOI: 10.1002/job.658.
- Marion, R. (2002). *Leadership in education organizational theory for the practitioner*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Mathieu, J.E. and Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 108, 171– 194.
- Mayer, R. C. ve Schoorman, F. D. (1998). Differentiating antecedents of organizational commitment: A test of March and Simon's Model. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 15-28.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

- Meyer, J.P., Irving, P.G. ve Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29–52.
- Meyer, J. P., ve Smith, C. A. (2000). HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17, 319-331.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resources Management Review*, 11, 299–326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., ve Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., ve Van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 665-683.
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve örgüt teorilerinde metafor* (Çev. Gündüz Bulut) İstanbul: Mess Yayınları.

- Mottaz, C. J. (1987). An analysis of the relationship between work satisfaction and organizational commitment. *The Sociological Quarterly*, 28, 541-558.
- Mowday, R. T., Steers, R., ve Porter, L. W. (1979). The measurement organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Mowday, R, T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8, 387–401.
- Neil, C. C. ve Snizek, W. E. (1987). Work values, job characteristics and gender. *Sociological Perspectives*, 30, 245-265.
- Nir, A. E. (2002). School-based management and its effect on teacher commitment. *Int. J. Leadership in Education*, 5, 323-341.
- O'Reilly III, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effect of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492–499.
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilinde bir inceleme*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Özdemir, D. (2006). Ölçme sonuçları üzerinde yapılabilecek bazı istatistiksel işlemler. Uşun, S. ve Özdemir Alıcı, D. (Ed.), *Öğretimde planlama ve değerlendirme* içinde (ss.291-342). İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13, 77-96.
- Pelled, L. H. ve Hill, K. D. (1997). Employee work values and organizational attachment in North Mexican Maquiladoras. *The International Journal of Human Resource Management*, 8, 495-505.
- Penley, L. E., ve Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi çağında değişen kariyer anlayışı ve üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir uygulama*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Powell, D. M. ve Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177.
- Pryor, R. (1979). In search of a concept: Work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 27, 250-258.

Reichers, A.E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment.

The Academy of Management Review, 10, 465-476.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.

Ros, M., Schwartz, S. H. ve Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 49–71.

Rottinghaus, P. J. Ve Zytowski, D. G. (2006). Commonalities between adolescents' work values and interests. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 38, 211–221.

Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7, 621-636.

Sagie, A., Elizur, D. ve Koslowsky, M. (1996). Work values: A theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 503–514.

Savaşır, I. (1994). Ölçek uyarlamasındaki sorunlar ve bazı çözüm yolları. *Türk Psikoloji Dergisi*, 33, 27-32.

Scholl, R. W. (1981). Differentiating commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, 6, 589–599.

- Sıgır, Ü. (2007). Kamu ve özel sektörlerdeki kişisel ve örgütsel değerlerin uyumlaştırılması üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 18, 49-62.
- Schawartz, S. H. (2008). *Basic human values: An overview*. Erişim Tarihi: 21 Haziran 2008, <http://www.fmag.unict.it/Allegati/convegno%207-8-10-05/Schwartzpaper.pdf>.
- Schawartz, S. H. ve Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 38, 230-255.
- Smith, A. ve Culp, G. (2008). *What works, what doesn't*. Erişim Tarihi: 21 Haziran 2008, <http://www.coxegroup.com/articles/motivation.html>.
- Tao, M., Takagi, H., Ihsida, M. ve Masuda, K. (2005). A study of antecedents of organizational commitment. *Japanese Psychological Research*, 40, 198-205.
- Tavşancıl, E. ve Keser, H. (2002). İnternet kullanımına yönelik likert tipi bir tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 1, 79-100.
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 166.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş*, 9, 1-19.
- Troman, G. ve Raggl, A. (2006). Primary teacher commitment and the attractions of teaching. *Pedagogy, Culture & Society*, 16, 85-99.

- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 290-308.
- White, C. (2005). The relationship between cultural values and individual work in the hospitality industry. *International Journal of Tourism Research*, 7, 221-229.
- Williams, R. M. (1979). Change and stability in values and value systems: a sociological perspective. İçinde Rokeach, M. (Edt.). *Understanding human values individual and societal*. (ss. 15-46). New York: The Free Press.
- Valentine, S., Godkin, L. ve Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41, 349-360.
- Vandenberghe, C. ve Peiro', J. M. (1999). Organizational and individual values: Their main and combined effects on work attitudes and perceptions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 569-581.
- Zytowski, D. G. (1994). A super contribution to vocational theory: Work values. *Career Development Quarterly*, 43, 25-31.

EKLER

EK 1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ'NİN KULLANIMI İLE İLGİLİ İZİN YAZIŞMALARI



saynur özkan <saynurada@gmail.com>

John Meyer <meyer@uwo.ca>

29 Mayıs 2008 19:41

Kime: saynur özkan <saynurada@gmail.com>

Dear Saynur,

I am pleased to hear about your interest in my commitment research. I have attached a few articles as you requested. I hope you find these of interest and that all goes well with your dissertation.

Best regards,

John Meyer

----- Original Message ----- From: "saynur özkan" <saynurada@gmail.com>

To: <meyer@uwo.ca>

Sent: Wednesday, May 28, 2008 6:11 PM

Subject: organizational commitment

[Alıntılanan metin gizlendi]

6 eklenti



Powell & Meyer JVB 2004.pdf

309K



Meyer & Herscovitch HRMR 2001.pdf

202K



Meyer & Smith CJAS 2000.pdf

1105K



Meyer et al - JOB 2006.pdf

146K



Meyer et al JAP 2004.pdf

1072K



Meyer et al JVB 2002.pdf

198K

EK 2. İŞ DEĞERLERİ ÖLÇEĞİ'NİN KULLANIMI İLE İLGİLİ İZİN YAZIŞMALARI



saynur özkan <saynurada@gmail.com>

Sean Lyons <slyons01@uoguelph.ca>

28 Şubat 2009 20:35

Kime: saynur özkan <saynurada@gmail.com>

Saynur,

Attached is the latest version of the Lyons Work Values Survey (LWVS). Work on the factor structure of the survey is ongoing. Please let me know if you need further information.

We are interested in collecting international data on this survey for the purposes of international replication. If you are interested in contributing data and co-authoring a cross-national study, please let me know.

Sean

----- Original Message -----

From: "saynur özkan" <saynurada@gmail.com>

To: slyons01@uoguelph.ca

Sent: Sunday, February 22, 2009 5:30:58 PM GMT -05:00 US/Canada Eastern

Subject: work value survey



The Lyons Work Values Survey.pdf

110K

EK 3. ÖLÇEKLERİN UYARLAMA ÇALIŞMALARINDA KULLANILAN ORJİNAL FORMLARI

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışmada “İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI VE İŞ DEĞERLERİ” araştırılmaktadır. Elde edilecek veriler yalnızca bilimsel nitelikli çalışmalar için kullanılacak olup topluca değerlendirileceğinden, isminizi yazmanıza gerek yoktur. Anket formu 3 bölüm ve 4 sayfadan oluşmaktadır. Bu bölümlerde yer alan soruları dikkatle okuyarak sizce uygun seçeneği (X) ile işaretleyin. Yapılacak bilimsel çalışmalara katkınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Saynur ÖZKAN
Mersin Üniversitesi,
EYTPE Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi,
İngilizce Öğretmeni

BÖLÜM 1. KİŞİSEL BİLGİLER

1.Cinsiyetiniz :	1. () Kadın 2. () Erkek
2.Hizmet yılınız :	-----
3.Bulduğunuz okuldaki hizmet yılınız :	-----
4.Yaşınız :	-----
5. Branşınız :	-----
6.Varsa idari göreviniz :	1. () Müdür 2. () Müdür Yardımcısı 3. () Yok
7. Medeni durumunuz :	1. () Evli 2. () Bekâr
8. Okul türü :	1. () Özel 2. () Kamu

BÖLÜM 2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Aşağıda çalışanların kurumları ile aralarında oluşturdukları bağ ve bir kurumdan diğerine geçişlerinde dikkate aldıkları durumlar ile ilgili tutum ifadeleri yer almaktadır. Lütfen aşağıda sıralanan her bir maddeyi okuyunuz ve **bir kuruma bağlı olmanızı etkileyen ifadelere** katılma düzeyinizi belirtiniz.

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Kariyerimi bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Dışarıdan kişilere kurumumdan bahsetmekten hoşlanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Başka bir kuruma da buraya olduğum gibi kolayca bağlanabileceğimi düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Kurumum benim için büyük anlam taşır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Kendimi bu kuruma güçlü bir şekilde bağlı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Başka bir iş bulmadan işimi bıraktığım takdirde yaşayacaklarımdan korkarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Şu anda istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Bu kurumdan ayrılmayı isteseydim hayatımdaki birçok şey altüst olurdu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Bu kurumdan ayrılmak bana çok pahalıya mal olurdu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Şu anda kurumumda kalmak benim için bir istek olduğu kadar gereklilik meselesidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Bu kurumdan ayrılmayı göze alabilecek kadar seçeneğim yok.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Bu kurumdan ayrılmanın en ciddi sonuçlarından birisi önüme çıkabilecek alternatiflerin az olmasıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Bu kurumda çalışmayı sürdürüyorum çünkü buradaki imkânlardan vazgeçmek istemiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Bugünlerde insanların çok sık kurum değiştirdiğini düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Bir kimsenin her zaman kurumuna bağlı kalmak zorunda olduğuna inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Benim için kuruma sadakat önemlidir ve ahlaki bir zorunluluktur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Daha iyi bir iş teklifi alsam bile çalıştığım kurumdan ayrılmak bence doğru değildir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22	Bana bir kuruma sadık kalmanın değerine inanmam gerektiği öğretildi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	İnsanların kariyer hayatının çoğunu bir kurumda geçirdiği eski zamanlar şimdikinden daha iyiydi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Bugünlerde kendini bir kurumun parçası olarak hissetmenin pek anlamı kalmadı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BÖLÜM 3. KİŞİSEL İŞ DEĞERLERİNİZ

Aşağıdaki ifadeler insanların işlerinde aradıkları çeşitli özelliklerle ilgilidir. Kişiler bu özellikleri işlerine ya da kariyerlerine yönelik önemli kararlar alırken dikkate almaktadırlar. Farklı insanlar farklı faktörlere bir diğerinden daha fazla önem verebilmektedir. Lütfen aşağıda sıralanan her bir maddeyi okuyunuz ve **sizin için bir iş sürdürme ya da bir iş tercih etmede dikkate aldığınız önceliklerinizi** belirtiniz.

		BENİM ÖNCELİKLERİME				
		Hiç uygun değil	Uygun değil	Kısmen uygun	Uygun	Tamamen uygun
		1	2	3	4	5
1	İşinizi yapabilmeniz için gerekli BİLGİYİ sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Becerilerinizi geliştirebileceğiniz EĞİTİM OLANAKLARINI sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Performansınıza yönelik zamanında ve yapıcı GERİBİLDİRİM veren bir yönetime sahip olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Size DÜŞÜNCELİ VE DESTEKLEYİCİ BİR YÖNETİCİYLE çalışma olanağı vermesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	TEKNİK OLARAK YETKİN BİR YÖNETİCİYLE çalışma olanağı vermesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	İyi yapılan bir işin TAKDİR edildiği bir ortam sunması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Program ve uygulamaların ADİL VE TARAFSIZ bir şekilde yönetildiği bir çalışma ortamı sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Yaşam koşullarınıza UYGUN ÇALIŞMA SAATLERİNİ içermesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Özel hayatınız, aileniz ve iş hayatınız arasında DENGELİ KURMANIZA izin vermesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Kişisel gereksinimleri karşılayacak AVANTAJLARA sahip olması (örneğin tatil, sağlık güvencesi, emeklilik vb.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	İyi bir MAAŞ sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	İŞ GÜVENCESİ sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13	Başkalarına bağlı kalmadan BAĞIMSIZ ŞEKİLDE ÇALIŞMAYA imkân sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Eğitim ve deneyimle geliştirdiğiniz YETENEKLERİNİZİ KULLANABİLECEĞİNİZ bir iş olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	SANATSAL VE BİLİMSEL ETKİNLİKLERE TEŞVİK etmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	İLGİNÇ, heyecan verici ve cazip bir iş olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Çalışma etkinliklerinde ZENGİNLİK VE FARKLILIK sunması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Yeni bilgiler elde etme ve SÜREKLİ ÖĞRENME fırsatı vermesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	ÖZGÜN FİKİRLERE VE YARATICILIĞA imkân tanınması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	YETENEKLERİNİZİ ZORLAYAN proje ve görevler üzerinde çalışma imkânı sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Kariyerinizde İLERLEME imkânı sunması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	AHLAKİ DEĞERLERİNİZLE tutarlı olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	İşinizi nasıl yapacağınız ve zamanınızı nasıl harcayacağınıza karar verme ÖZGÜRLÜĞÜNÜ sağlıyor olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	TOPLUMA bir KATKIsının olması; bir fark yaratması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	İNSANLARA YARDIM ETME fırsatı vermesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Arkadaşlık kurabileceğiniz uyumlu ve dost canlısı İŞ ARKADAŞLARIYLA çalışma imkânı sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	CANLI VE EĞLENCELİ bir ortam sunması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	SOSYAL ETKİLEŞİME olanak tanıyan bir iş olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Kurum üzerinde ÖNEMLİ ETKİ yapan konumda olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Kurumsal çıktıları ETKİLEME yetkisine sahip olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	İnsanların saygı duyduğu PRESTİJLİ bir iş olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Diğer çalışanların işlerini planlayan ve yöneten bir YETKİ veriyor olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EK 4. UYARLAMA ÇALIŞMALARINDAN SONRA ULAŞILAN ÖLÇEK FORMLARI

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışmada “İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI VE İŞ DEĞERLERİ” araştırılmaktadır. Elde edilecek veriler yalnızca bilimsel nitelikli çalışmalar için kullanılacak olup topluca değerlendirileceğinden, isminizi yazmanıza gerek yoktur. Anket formu 3 bölüm ve 4 sayfadan oluşmaktadır. Bu bölümlerde yer alan soruları dikkatle okuyarak sizce uygun seçeneği (X) ile işaretleyin. Yapılacak bilimsel çalışmalara katkınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Saynur ÖZKAN

Mersin Üniversitesi,
EYTPE Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi,
İngilizce Öğretmeni

BÖLÜM 1. KİŞİSEL BİLGİLER

1.Cinsiyetiniz :	1. () Kadın 2. () Erkek
2.Hizmet yılınız :	-----
3.Bulduğunuz okuldaki hizmet yılınız :	-----
4.Yaşınız :	-----
5. Branşınız :	-----
6.Varsa idari göreviniz :	1. () Müdür 2. () Müdür Yardımcısı 3. () Yok
7. Medeni durumunuz :	1. () Evli 2. () Bekâr
8. Okul türü :	1. () Özel 2. () Kamu

BÖLÜM 2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Aşağıda çalışanların kurumları ile aralarında oluşturdukları bağ ve bir kurumdan diğerine geçişlerinde dikkate aldıkları durumlar ile ilgili tutum ifadeleri yer almaktadır. Lütfen aşağıda sıralanan her bir maddeyi okuyunuz ve **bir kuruma bağlı olmanızı etkileyen ifadelere** katılma düzeyinizi belirtiniz.

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Kariyerimi bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Dışarıdan kişilere kurumumdan bahsetmekten hoşlanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Kurumum benim için büyük anlam taşır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Kendimi bu kuruma güçlü bir şekilde bağlı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Başka bir iş bulmadan işimi bıraktığım takdirde yaşayacaklarımdan korkarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Şu anda istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Bu kurumdan ayrılmayı isteseydim hayatımdaki birçok şey altüst olurdu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Bu kurumdan ayrılmak bana çok pahalıya mal olurdu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Şu anda kurumumda kalmak benim için bir istek olduğu kadar gereklilik meselesidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Bu kurumdan ayrılmayı göze alabilecek kadar seçeneğim yok.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Bu kurumdan ayrılmanın en ciddi sonuçlarından birisi önüme çıkabilecek alternatiflerin az olmasıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Bu kurumda çalışmayı sürdürüyorum çünkü buradaki imkânlardan vazgeçmek istemiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Bugünlerde insanların çok sık kurum değiştirdiğini düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Bir kimsenin her zaman kurumuna bağlı kalmak zorunda olduğuna inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Benim için kuruma sadakat önemlidir ve ahlaki bir zorunluluktur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Daha iyi bir iş teklifi alsam bile çalıştığım kurumdan ayrılmak bence doğru değildir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Bana bir kuruma sadık kalmanın değerine inanmam gerektiği öğretildi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22	İnsanların kariyer hayatının çoğunu bir kurumda geçirdiği eski zamanlar şimdikinden daha iyiydi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

BÖLÜM 3. KİŞİSEL İŞ DEĞERLERİNİZ

Aşağıdaki ifadeler insanların işlerinde aradıkları çeşitli özelliklerle ilgilidir. Kişiler bu özellikleri işlerine ya da kariyerlerine yönelik önemli kararlar alırken dikkate almaktadırlar. Farklı insanlar farklı faktörlere bir diğerinden daha fazla önem verebilmektedir. Lütfen aşağıda sıralanan her bir maddeyi okuyunuz ve **sizin için bir iş sürdürme ya da bir iş tercih etmede dikkate aldığınız önceliklerinizi** belirtiniz.

		BENİM ÖNCELİKLERİME				
		Hiç uygun değil	Uygun değil	Kısmen uygun	Uygun	Tamamen uygun
		1	2	3	4	5
1	İşinizi yapabilmeniz için gerekli BİLGİYİ sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Becerilerinizi geliştirebileceğiniz EĞİTİM OLANAKLARINI sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Performansınıza yönelik zamanında ve yapıcı GERİBİLDİRİM veren bir yönetime sahip olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Size DÜŞÜNCELİ VE DESTEKLEYİCİ BİR YÖNETİCİYLE çalışma olanağı vermesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	TEKNİK OLARAK YETKİN BİR YÖNETİCİYLE çalışma olanağı vermesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	İyi yapılan bir işin TAKDİR edildiği bir ortam sunması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Program ve uygulamaların ADİL VE TARAFSIZ bir şekilde yönetildiği bir çalışma ortamı sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Yaşam koşullarınıza UYGUN ÇALIŞMA SAATLERİNİ içermesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Özel hayatınız, aileniz ve iş hayatınız arasında DENGE KURMANIZA izin vermesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Kişisel gereksinimleri karşılayacak AVANTAJLARA sahip olması (örneğin tatil, sağlık güvencesi, emeklilik vb.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	İyi bir MAAŞ sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	İŞ GÜVENCESİ sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Başkalarına bağlı kalmadan BAĞIMSIZ ŞEKİLDE ÇALIŞMAYA imkân sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14	Eğitim ve deneyimle geliştirdiğiniz YETENEKLERİNİZİ KULLANABİLECEĞİNİZ bir iş olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	SANATSAL VE BİLİMSEL ETKİNLİKLERE TEŞVİK etmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	İLGİNÇ, heyecan verici ve cazip bir iş olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Çalışma etkinliklerinde ZENGİNLİK VE FARKLILIK sunması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Yeni bilgiler elde etme ve SÜREKLİ ÖĞRENME fırsatı vermesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	ÖZGÜN FİKİRLERE VE YARATICILIĞA imkân tanınması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	YETENEKLERİNİZİ ZORLAYAN proje ve görevler üzerinde çalışma imkânı sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	AHLAKİ DEĞERLERİNİZLE tutarlı olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	TOPLUMA bir KATKIsının olması; bir fark yaratması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	İNSANLARA YARDIM ETME fırsatı vermesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Arkadaşlık kurabileceğiniz uyumlu ve dost canlısı İŞ ARKADAŞLARIYLA çalışma imkânı sağlaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	CANLI VE EĞLENCELİ bir ortam sunması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	SOSYAL ETKİLEŞİME olanak tanıyan bir iş olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Kariyerinizde İLERLEME imkânı sunması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Kurum üzerinde ÖNEMLİ ETKİ yapan konumda olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Kurumsal çıktıları ETKİLEME yetkisine sahip olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	İnsanların saygı duyduğu PRESTİJLİ bir iş olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Diğer çalışanların işlerini planlayan ve yöneten bir YETKİ veriyor olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EK 5. ÖLÇEKLERİN UYGULANMASINA YÖNELİK MERSİN VALİLİĞİ İZİN BELGESİ

T.C.
MERSİN VALİLİĞİ
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : B.08.4.MEM.133.00.05.010/13
Konu: Araştırma izni

857

13.08.2009

VALİLİK MAKAMINA
MERSİN

İlg: Mersin Üniversitesi Rektörlüğü Genel Sekreterliğinin 21/12/2009 tarih ve 1391/19189 sayılı yazısı.

Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğilim Bilimleri (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi) Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Sayınur ÖZKAN'ın "Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri" konulu tez çalışmasını, Mersin ili merkez ilçelerinde bulunan kamu ve özel ilköğretim okullarındaki öğretmen ve yöneticileriyle yapacağı tez çalışması ile ilgili izin talebinin Müdürlüğümüzce oluşturulan değerlendirme komisyonunca görüşülüp, yapılan değerlendirilmesi sonucu, uygun görüldüğüne dair karar ilişikte sunulmuştur.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.


Hasan GÜL
Milli Eğitim Müdürü

O L U R
11./01/2009

Kaya ÇITAK
Vali a.
Vali Yardımcısı



