Çalışma Yaşamında Örgüte Bağılılık ile Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli Özsaygı ve Bazı Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi

Fatma YILDIRIM(*)

Giriş

1. Örgüte Bağılılık


mülkiye • Cilt: XXVII • Sayı: 239 371

1.1. Meyer ve Allen’ın üç boyutlu bağlılık modeli


Bu üç yaklaşımda bağlılık, çalışanın örgütle olan ilişkilerini tanımlayan, örgüt üyesi olarak kalmaya ya da kalmamaya karar vermesini içeren psikolojik bir yapıdır. Ancak, bunun ötesinde, her bir bağlanma biçiminin, psikolojik doğası birbirinden bütünüyle farklıdır.


Devamlılık bağılığı, çalışanın orgütteki yatırımlarını toplamını, orgütü terkettiğinde kaybedeceklerini ve karşılatalabilir alternatiflerin sınırlı olması değerlendirilmesi yoluyla ortaya çıkar.


Yöneticilerle yapılan bir çalışmada bağlılığın örgütsel yaşam için merkezir bir rolü olabileceğini ileri sürülmektedir. Örgütler, çalışanların gereksinim ve beklentilerini karşıladığında çalışanların örgüt yararlı olacak şekilde örgütlerine bağlılık göstercekleri belirtilmektedir. Dunham, Grube ve Castaneda (1994), Meyer ve Allen'in uç boyutu modelini kullanmanın çeşitli meslek gruplarıyla yapılan (polisler, kanser hastaneleri ve eğitim kurumlarında çeşitli düzeylerde çalışan profesyonellere ve yöneticiler) araştırmaları değerlendirrendiren, örgüt bağlılığın çeşitli boyutlarının öncüllerini geniş bir ranj içinde test eden birleştirilmiş bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmının sonucunda yaygın bir biçimde kullanılan örgüt bağlılığının üç temel boyutunun varlığı desteklenmiştir.


2. Örgütsel Adalet


Sosyal bilimciler, uzun süredir, çalışanların kişisel doyumunun ve etkin örgütSEL fonksiyonlar için temel bir gereklilik olarak adalet fikrini önemlidir Daha yakın dönemlerde konuya ilgili çeşitli araştırmalar yapılmış ve örgütsel fonksiyonlara uygun olan konulara ve değişkenlere daha duyarlı kavramsal modeller geliştirilmiştir. Sonuç olarak gelişmiş bir literatürl oluşturulmuş; işyerlerinde, çalışma ortamında adaletin rolünü tanımlamak için "örgütsel adalet" olarak adlandırılan yeni bir kavram kullanılmaya başlanmıştır (Greenberg, 1990; 1987a).
Örgütlerde adalet, ortaya çıkan ödül ve cezaların nasıl yönetileceğine dağıtılaçağına dair kurallar ve sosyal normlardır. Bu kurallar ve sosyal normlar ise, ödül ve cezaların nasıl dağıtılaçağını, bazı dağıtım kararlarının (diğer kararlarda olduğu gibi) nasıl alındığını gösteren işleme ve kişülerarasi uygulamaları ilişkin kurallar ve normlardır (Folger ve Cronpanzano, 1998).


2.1. Adil Dağıtım


İnsanlar bazı şeylerin hakca olduğuna karar verirlerse, referans çerçevelerini genelleştirebilirler. Referanslar çeşitli olabilir, ama en çok dikkati sosyal karşılaştırmalar çeker. Örneğin, bir çalışan kendi paylaşımın adil olup olmadığına karar verme ihtiyacı hissedese, benzer bir işte çalışan bir ki-


2.2. Adil İşlem


(a) tutarlı, (b) yanlışlıkta uzak, (c) tam-doğru, (d) hatalı bir durum olduğunda düzeltilebilir, (e) ilgili tüm kişileri temsil ediyor ve (f) etik standartlar temeline dayanıyor olması gerekir (Folger ve Cropanzano, 1998; Greenberg, 1990a; Greenberg, 1987a). Son yıllarda yapılan örgütsel adalet araştıralarında, çeşitli prati durumlarında Leventhal’ın bu kuramının uygulamaları yer almaktadır. Önegin Gilliland (1993), kuranda söz edilen özellikleri personel seçimine uygulamış, daha adil değerlendirme sistemleri için rehber olarak yararlanmıştır. İşlemler adil olduğunda, bireylerin sorumluluklarını kabul etme olasılıkları, adil olmadığı durumlara göre daha yüksektir.


2.3. Adil Etkileşim


Orgen (1994) denetçilerle (supervisor) yaptığı bir çalışmada, örgütte bağ-


Li-Ping Tang, Sarsfield-Boldvin (1996), bir sağlık merkezinde çalışanlarla yaptıkları araştırmada, adil dağıtım ve adil işlemin örgüt bağlıliğinin önemli birer yordayıcı olduğu saptanmıştır. Yöneticiler, yanlarında çalışan kişilerin adil işlem ve adil dağıtım algıları üzerindeki kontrolleri yoluyla, çalışanların doyumu ve örgüt bağlılıklarını etkileyebilecekleri iddia edilmiştir. Banka çalışanlarıyla yapılan bir araştırmada, diğer araştırmalarla da ortaya konduğu gibi, adil işlem ve adil dağıtımın örgütsel sonuçları açısından önemli bir yordayıcı olduğu görülmüştür (Greenberg, 1987 a,b).

Yapılan araştırmalar, örgüt bağlılık ve örgütsel adalet arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (McFarlin ve Sweney, 1992). Çeşitli isyerlerinde tam zamanlı olarak çalışan işletme uzmanlığı sertifikası (MBA) öğrencileriyle yapılan bir çalışmada, terfi kararındaki adil işlem ile örgüt bağlılık arasındaki ilişkiye incelenmiş aralarında pozitif bir ilişki göze alınmıştır (Lemon ve Jones, 2001).

3. Örgüt Temelli Özsaygı

Literatür incelemiştirde örgütlerde özsayının rolünün araştırılmasına önem verildiği görülmektedir (Hui, 2000; Brutus ve diğerleri, 2000). Korman (1976), kişilerin yaşam deneyimlerine tepki göstermelerinin özsaygı düzeylerinin bir fonksiyon olduğu ileri sürmektede, çalışanların özsaygı düzeylerindeki farklılıklar nedeniyle kendilerini yetkin, doyum ihtiyacı olan bireyler olarak algılamaları konusunda farklılık gösterdiklerini iddia etmektedir. Korman’a göre özsaygıyla ilgili kuramsal bir ilke sudur: Bireyler tutum ve davranışlarını özsaygı düzeylerini sürdürecek biçimde geliştı-

Pierce ve diğerleri (1989) göre, örgüt temelli özsayış (organization-based self esteem), çalışanların bir örgüt üyesi olarak, bir örgütsel bağlamda çeşitli roller alarak, kendi ihtiyaçlarını (örgüt üyesi olarak kendisini önemli, değerli bulma gibi) karşıladığına olan inanç derecesidir. Örgüt temelli özsayış yüksek olan çalışanlar, bir örgüt üyesi olarak kişisel yeterlilik duygusuna ve geçişte örgütsel rollerden kaynaklanan gerekçinimlerin (önemli bir iş yapmak, çevredeki bir kimdir, anlamlı olma gibi) doyduğu duygusuna sahiptir. Böylece, örgüt temelli özsayış, bireylerin bir örgütsel bağlam içinde hareket eden üyeler olarak kendilerini algılama biçimlerini yansıtır. Sonuç olarak, yüksek örgüt temelli özsayış sahip olan çalışanlar, kendilerini çalışanlar örgütte önemli, anlamlı, etkili ve değerli olarak algılarlar.

Örgüt temelli özsayış, işi devir hızı, örgüt iklimi, örgüt bağlılık, örgütSEL yurttaşlık gibi kimi örgütsel paradigmaarda geleneksel olarak yer alan birçok yapıyla, örgüt içindeki tüm rollerle ilişkilidir.


Genel özsayış gibi örgüt temelli özsayış da bireyin temel inanç sisteminin bir parçasıdır. Bu inanç sistemi kişiliğin bir parçası olarak yapılandırılır, gö-
rece istikrarlıdır, özellikle yeni yaşantıları artıracak büyük bir çevresel değişiklik olmazsa görece sabit hale gelir (Pierce ve diğerleri, 1989).


Örgüt temelli özsayğı yüksek olan çalışanlar, örgüt karşı olumu tutumları aracılığıyla örgütün kendi amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlar (Li-Ping Tang ve Gilbert, 1994). Sağlık çalışanlarıyla yapılan bir araştırmada örgüt temelli özsayyı ile örgüt bağılılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptanmıştır (Carson ve diğerleri, 1997).

Araştırmanın amacı, örgüt bağılılık (duygusal bağılılık, devamlılık bağılılık, normatif bağılılık) ile örgütse adalet (adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim), örgüt temelli özsayyı, yaş, medeni durum, eğitim, işyerindeki çalışma süresi, bundan önce kaç işyerinde çalıştığı, unvan, işe ilk başlanılantdığında yapılan işin eğitimlerine uygunluğu, şu anda yapılan işin eğitimlerine uygunluğu, yapılan işin yeteneklere uygunluğu, iş yerinde çalışmayı isteyerek seçip seçmediği, işyerinde verilen eğitimlerin yararlılığı, iş yerinde kendilerine haksızlık yapılıp yapılmadığı, iş yerinde başkalarına haksızlık yapılıp yapılmadığı, işe alma sırasında kendilerine adil davranılıp davranılmadığı ve işe alma sırasında başkalarına adil davranılıp davranılmadığı değişkenleriyle arasındaki ilișkinin incelenmesi; araştırmada yer alan değişkenlerin duygusal bağılık, devamlılık bağılılığı ve normatif bağılılık yönlerinin ne ölçüde yordadıklarının belirlenmesidir.
4. Yöntem

4.1. Denekler

Araştırma Adana’daki kamuya ait bir tekstil fabrikasında (A fabrikası) gerçekleştirilmiştir. Bilgi toplama araçları 600 kişiye mesai saatleri içinde, yemek molalarında ve vardiaya değişimi sırasında araştırmacı tarafından tek tek açıklama yapılarak eden dağıtılmıştır. Bunlardan geri dönün 280 denekten elde edilen veriler değerlendirmeye alınmıştır (n= 280; yaş ortalaması: X= 40, SS= 7.15, min= 18, max= 59). Cinsiyet, eğitim ve unvanlarına göre dağılım ise şöyledir: kadın (67, %23,9), erkek (212, %75,7); diplomasiz (1, %4,4), İlkokul (105, %37,5), Ortaokul (33, %11,8), Lise (117, %41,8), meslek yüksekokulu-Universite (20,%7,1), Master Doktora (2, %7), İşçi (n= 206, %77,2), Memur (n= 12, %4,5) Üstabaşı (n= 16, %6), Baştanmemur (n=2, %0,7), Teknisyen (n= 7, %2,6), Şef-AmirYardımcısı (n= 4, %1,5), Şef (n= 9, %3,4), Müdür Yardımcısı (n= 4, %1,5), Servis Müdürü (n= 6, %2,2), Genel Müdür Yardımcısı (n= 1, %04).  


4.2. Veri toplama araçları

Bu araştırmada Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları Yıldırım (2002) tarafından yapılan aşağıdaki ölçckerden yararlanılmıştır:
Örgüte bağlılığı ölçmek üzere Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Örgüte Bağlılık Ölçeğinden (Organizational Commitment Scale) yararlanmıştır. Örgüte bağlılığın üç boyutunu ele alan bu ölçek literatürde sıkça kullanılmaktadır (Wahn, 1998). Örgüte Bağlılık Ölçeğinin alt botullarına ilişkin Türkçe formunun Cronbach Alpha katsayıları, Duygusal Bağlılık .67 (n=209); Devamlılık bağlılığı .76 (n=211); Normatif Bağlılık .74 (n=213)'tir. Ölçeğin orijinalinin Cronbach Alpha güvence katsayısı ise Duygusal Bağlılık .87; Devamlılık bağlılığı .75; Normatif Bağlılık .79'dur (Allen ve Meyer, 1990). Ölçeğin Türkçe formunun alt boyutlarına ilişkin test-tekrar test güvenilirlik katsayaları şu (n=161) şekildedir: Duygusal Bağlılık .63; Devamlılık bağlılığı .66; Normatif Bağlılık .66'dır (p<.01). Ölçeğin orijinalinin test- tekrar test güvenilirlik katsayları, Duygusal Bağlılık .77; Devamlılık bağlılığı boyutunda .73; Normatif Bağlılık .68'dur (Yıldırım, 2002; Meyer, Irving ve Allen 1993: akıran; Allen ve Meyer, 1996). Geçerlilik çalışması için Minnessota Doyum Ölçeği (Weissve diğerleri, 1967; Yıldırım, 1996) yardımıyla iş doyumuya örgüte bağlılık arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun alt boyutlarının geçerliliğine ilişkin korelasyon katsayıları şu şekildedir: Duygusal Bağlılık .52 (p<.01) ve Normatif Bağlılık .41'dir (p<.01). Devamlılık bağlılığı ile iş doyumunda anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ölçeğin orijinal formunun iş doyumu ile ilişkisi için de benzer sonuçlar verilmektedir. Alt boyutlara ilişkin korelasyon katsayılarının Duygusal Bağlılık için .53 (p<.05) ve Normatif Bağlılık için .32 (p<.05) olduğu belirlenmiştir ve Devamlılık bağlılığı ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı bildirilmektedir (Yıldırım, 2002; Morrison, 1994).

Örgütsel Adaleti ölçmek üzere, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeğinden (Justice Scale) yararlanılmıştır. Örgütsel Adalet Ölçeği, adil dağıtım algısını (Distributive Justice), ölçmek üzere Adil Dağıtım Ölçeğinden; adil işlem (Procedural Justice) algısını ölçmek üzere Adil İşlem Ölçeği (Formal Procedure) Adil Etkileşim Ölçeği (Interactional Justice) oluşmaktadır. Örgütsel Adalet Ölçeğinin alt boyutlarının Türkçe formunun Cronbach Alpha katsayıları, Adil Dağıtım .81(n=517) ve .23(n=209); Adil İşlem .83(n=517) ve .89(n=213); Adil Etkileşim 94(n=517) ve .95(n=213)'tir. Ölçeğin orijinal formu için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayılarının Adil Dağıtım .74; Adil İşlem .85; Adil Etkileşim .92 olduğu bildirilmektedir (Niehoff ve Moorman, 1993). Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test-tekrar test güvenilirlik katsayları şu şekildedir: Adil Dağıtım .44 (p<.01); Adil İşlem .65 (p<.01); Adil Etkileşim .73'tür
(p<.01). Geçerlik çalışması için Minnessota Doyum Ölçeği yardımcıyla iş doyumuyla örgütsel adet arasındaki ilişki incelenildiğinde ölçeğin alt boyalara ilişkin korelasyon katsaylarının Adil Dağıtım için .38 (p<.01); Adil İşlem için .62 (p<.01); Adil Etkileşim için .68 (p<.01) olduğu saptanmıştır (Yıldırım, 2002).

Örgüt temelli özsayyı ölçmek üzere, Pierce, Gardner ve diğerleri (1989) tarafından geliştirilen Örgüt Temelli Özsayı Ölçeğinden (Organizational Based Self Esteem) yararlanılmıştır. Örgüt Temelli Özsayı Ölçeğinin Türkçe formunun Cronbach Alpha katsayısı .84 (n=212)'dır. Ölçeğin orijinal formu için yapılan çalışmalarda da katsayının .86 ile .96 arasında değiştiği bildirilmektedir (Pierce, Gardner ve diğerleri, 1989). Test-tekrar test güvenirlık katsayısı .54'tür(p<.01); ölçeğin orijinal çalışmasında katsayı .75 (p<.01) olarak hesaplanmıştır (Pierce, Gardner ve diğerleri, 1989).

Geçerlik çalışması için Minnessota Doyum Ölçeği yardımcıyla iş doyumuyla örgüt temelli özsayı arasındaki ilişki incelenildiğinde, Korelasyon katsayısının .39'dur (p<.01) olduğu saptanmıştır (Yıldırım, 2002).

Ayrıca deneklerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitimi, işyerindeki çalışma süresi, unvanı, işe ilk başladığı altında yaptığı işin eğitimine uyum maddiği vb. konularda bilgi toplama amacıyla denek bilgi formu kullanılmıştır.

4.3. İşlem


5. Bulgular

Duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile araştırmada ele alınan değişkenlerin ilişkisine bakmak için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada ele alınan değişkenle-
rin duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarını ne ölçüde yordadıklarını belirlemek amacıyla, söz konusu her boyut için ayrı regresyon analizi yapılmıştır.

5.1. Duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı araştırmada yer alan değişkenlerin ilişkisi

A fabrikasında örgüte duygusal bağlılık ile araştırmada ele alınan değişkenlerin ilişkisini incelemek amacıyla yapılan analiz sonucunda şunlar söylenmek mümkündür Bulgular özetlenecek olurسا:

Tablo 1'den izlenebileceği gibi örgüte duygusal bağlılık ile adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim, örgüt temelli özsayğı, yaş, çalışma yıl, işe başlandığı sırada yapılan için eğitimye uygunluluğunu, şimdi yapılan için eğitimine uygunluluğunu, yapılan işin yeteneğe uygunluluğunu, işyerinde verilen eğitim arasında pozitif; örgütte kendilerine ve başkalarına haksızlık yapıldığı algısı arasında negatif bir ilişki vardır.

Devamlılık bağlılığı ile, dağıttılan adalet, örgüt temelli özsaygı arasında pozitif; işe alma sırasında başkalarına adil davranıldığını düşünme arasında negatif bir ilişki gözlenmektedir.

Örgüte normatif bağlılık ile dağıttılan adalet, adil işlem, adil etkileşim, örgüt temelli özsaygı, işe ilk başladıgında yapılan için eğitimini uygunluluğunu, şimdi yapılan için eğitimine uygunluluğunu, işyeri eğitiminden yararlılığı, işe alma sırasında kendilerine ve başkalarına adil davranıldığını düşünme arasında pozitif; eğitim, örgütte kendilerine ve başkalarına haksızlık yapıldığı algısı arasında negatif bir ilişki vardır.

5.2. Örgüte bağlılığın yorunması

Araştırmada ele alınan değişkenlerin duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutunu ne ölçüde yordadıklarını belirlemek amacıyla yapılan aşamalı (stepwise) regresyon analizinin sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

5.3. Duygusal bağlılık boyutunun yorunmasına ilişkin bulgular

Yapılan aşamalı regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre, araştırmada ele alınan değişkenlerden adil etkileşim, adil dağıtım, örgüt temelli özsaygı ve şu anda yapılan için eğitimlerine uygunluluğu değişkenleri-
Tablo 1: Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı Ve Normatif Bağlılıkla Araştırmada Yer Alan Değişkenlerin Korelasyon Tablosu

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Duygusal Bağlılık</th>
<th>Örgüte Devamlılık bağılığı</th>
<th>Normatif Bağlılık</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Duygusal Bağlılık</td>
<td>1.00</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Devamlılık Bağlılığı</td>
<td>.18**</td>
<td>1.00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Normatif Bağlılık</td>
<td>.37**</td>
<td>.34**</td>
<td>1.00</td>
</tr>
<tr>
<td>Adil dağıtım</td>
<td>.30**</td>
<td>.13*</td>
<td>.24**</td>
</tr>
<tr>
<td>Adil işlem</td>
<td>.23**</td>
<td>-.02</td>
<td>.20**</td>
</tr>
<tr>
<td>Adil etkileşim</td>
<td>.30**</td>
<td>.02</td>
<td>.19**</td>
</tr>
<tr>
<td>Örgüt Temelli Özsaygı</td>
<td>.23**</td>
<td>.19**</td>
<td>.34**</td>
</tr>
<tr>
<td>Yaş</td>
<td>.16*</td>
<td>-.11</td>
<td>.07</td>
</tr>
<tr>
<td>Eğitim</td>
<td>-.01</td>
<td>.05</td>
<td>-.18**</td>
</tr>
<tr>
<td>Unvan</td>
<td>.06</td>
<td>-.03</td>
<td>-.04</td>
</tr>
<tr>
<td>Çalışma Yılı</td>
<td>.18**</td>
<td>-.10</td>
<td>.12</td>
</tr>
<tr>
<td>İşyeri Sayısı</td>
<td>-.08</td>
<td>.04</td>
<td>-.08</td>
</tr>
<tr>
<td>İşe Baş Eğitime Uygun İş</td>
<td>.19**</td>
<td>-.03</td>
<td>.20**</td>
</tr>
<tr>
<td>Şimdiki iş Eğitime Uygun</td>
<td>.26**</td>
<td>.04</td>
<td>.03*</td>
</tr>
<tr>
<td>Yeteneklere Uygunluk</td>
<td>.26**</td>
<td>.01</td>
<td>.15*</td>
</tr>
<tr>
<td>İşyeri Eğitimi Yararlılığı</td>
<td>.26**</td>
<td>.02</td>
<td>.26**</td>
</tr>
<tr>
<td>Haksızlık (Kendilerine)</td>
<td>-.22**</td>
<td>-.06</td>
<td>-.22**</td>
</tr>
<tr>
<td>Haksızlık (Başkalarına)</td>
<td>-.15**</td>
<td>-.02</td>
<td>-.23**</td>
</tr>
<tr>
<td>Adil Davranılması (Kendilerine)</td>
<td>.14*</td>
<td>-.03</td>
<td>.13*</td>
</tr>
<tr>
<td>Adil Davranılması (Başkalarına)</td>
<td>.14*</td>
<td>-.13*</td>
<td>.17**</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*p<.05, ** p<.01
nin duygusal bağlılık boyutunu yordamada anlamlı katkıda bulundukları gözlenmiştir.

**Tablo 2: Duygusal Bağlılık Boyutunun Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Analiz Aşaması</th>
<th>Yordayıcı Değişken</th>
<th>R²</th>
<th>R² deki Artış</th>
<th>F</th>
<th>Beta</th>
<th>t</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Adil etkileşim</td>
<td>.092</td>
<td>.092</td>
<td>28.270*</td>
<td>.168</td>
<td>2.763*</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Adil dağıtım</td>
<td>.132</td>
<td>.040</td>
<td>12.732*</td>
<td>.171</td>
<td>2.779*</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Örgüt temelli Özsaygı</td>
<td>.159</td>
<td>.027</td>
<td>8.937*</td>
<td>.160</td>
<td>2.842*</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Şimdiki İşin Eğit. Uygunluğu</td>
<td>.177</td>
<td>.017</td>
<td>5.764*</td>
<td>.141</td>
<td>2.401*</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*p<.05

Tablo 2’den de izlenebileceği gibi ilgili R² değerine göre yordamaya anlamli katkıda bulunan değişkenlerin duygusal bağlılık puanlarında gözlenen toplam varyansı açıklamadaki ortak katkılar % 17.7'dir.

Yordamaya anlamli katkıda bulunan değişkenler sırasıyla şöyledir:
1. aşamada adil etkileşim değişkeni toplam varyansın % 9.2’sini açıklamaktadır. Yordamaya anlamli katkıda bulunan adil etkileşim değişkeni ile örgüte duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan analiz sonucunda Pearson korelasyon katsayısının (r=.30; p<.01; bakınız Tablo 1) anlamli ve pozitif olduğu belirlenmiştir. Buna göre, çalışanların adil etkileşim algısı yükseldikçe örgüte duygusal bağlılıklarının artması eğiliminde olduğu ileri sürülebilir.

2. aşamada adil dağıtım değişkeni toplam varyansın %4’ünü açıklamaktadır. Yordamaya anlamli katkıda bulunan adil dağıtım değişkeni ile örgüte duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan analiz sonucunda Pearson korelasyon katsayısının (r=.30; p<.01; bakınız Tablo 1) anlamli ve pozitif olduğu belirlenmiştir. Buna göre, çalışanların adil dağıtım düzeyleri yükseldikçe örgüte duygusal bağlılıklarının arttığı söylenebilir.

3. aşamada örgüt temelli özsaygı değişkeni toplam varyansın % 2.7’ünü
öz saygısı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda Pearson korelasyon katsayısının (r = .23; p <.01; bakınız Tablo 1) anlamlı ve pozitif olduğu belirlenmiştir. Buna göre, çalışanların örgüt temelli öz saygısı düzeyleri yükseklikçe örgüt duygusal bağlılıklarını da arttıguna söylemek mümkündür.

4. ve son aşamada şu anda yapılan işin eğitimlerine uygunluğu değişkeni toplam varyansın % 1.7'sini açıklamaktadır. Şu anda yapılan işin eğitimlerine uygunluğu ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkisini incelemek amacıyla yapılan analiz sonucunda Pearson korelasyon katsayısının (r = .26; p <.01; bakınız Tablo 1) anlamlı ve pozitif olduğu belirlenmiştir. Buna göre, çalışanların şu anda yaptıkları işin eğitimlerine uygun olduğunu düşünme düzeyi yükseklikçe örgüt duygusal bağlılıklarının da arttığı ileri sürülebilir.

5.4. Devamlılık bağlılığı boyutunun yordanmasına ilişkin bulgular

Yapılan aşamalı regresyon analizi sonucuna göre araştırıldıkça ele alınan değişkenlerden adil dağıtım, adil işlem, yapılan işin yeteneğe uygunluğu, işi isteyerek seçip seçme örgüt temelli öz saygısı ve eğitim değişkenlerinin A fabrikasında devamlılık bağlılığı boyutunu yordanmadan anlamlı katkılı bulunmadığı görülmüştür.

Tablo 3: Devamlılık Bağlığı Boyutunun Yordanmasına İlişkin Bulgular

<table>
<thead>
<tr>
<th>Analiz Aşaması</th>
<th>Yordayıcı Değişken</th>
<th>R²</th>
<th>R² deki Artış</th>
<th>F</th>
<th>Beta</th>
<th>t</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Örgüt Temelli Özsaygı</td>
<td>.036</td>
<td>.036</td>
<td>10.472*</td>
<td>.214</td>
<td>3.691*</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Adil Davranılması (Başkalarına)</td>
<td>.059</td>
<td>.023</td>
<td>6.701*</td>
<td>-.172</td>
<td>-2.904*</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Adil dağıtım</td>
<td>.081</td>
<td>.022</td>
<td>6.478*</td>
<td>.221</td>
<td>3.526*</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Çalışma Yılı</td>
<td>.102</td>
<td>.021</td>
<td>6.514*</td>
<td>-.141</td>
<td>-2.320*</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>İş Seçimi</td>
<td>.115</td>
<td>.013</td>
<td>4.1755*</td>
<td>.122</td>
<td>2.043*</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*p <.05
Tablo 3'ten de izlenebileceği gibi ilgili R_ değerine göre yordamaya anlamlî katkıda bulunan değişkenlerin devamlılık bağlılığı puanlarında gözlenen toplam varyansı açıklamadaki ortak katkuları %11.5'tir.

Yordamaya anlamlî katkıda bulunan değişkenler sırasıyla söyledi:

1. aşağıdakilerde örgüt temelli özsayı değişkeni toplam varyansın %3.6'ını açıklamaktadır; Örgüt temelli özsayı ile devamlılık bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan analiz sonucunda Pearson korelasyon katsayısının (r= .19; p<.01; bakınız Tablo 1) anlamlı ve pozitif olduğu belirlenmiştir. Buna göre, çalışanların örgüt temelli özsayı düzeyleri yükseklikle devamlılık bağlılığının da artacağını söylemek mümkündür.

2. aşağıdakilerde işe alınma sırasında başlıklarına adil davranışılması değişkeni toplam varyansın %2.3'ünü açıklamaktadır. İşe alınma sırasında başlıklarına adil davranılması ile devamlılık bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan analiz sonucunda Pearson korelasyon katsayısının (r= -.13; p<.05, bakınız Tablo 1) anlamlı ve negatif olduğu saptanmıştır. Buna göre, işe alınma sırasında başlıklarına adil davranıldığını düşünme düzeyi arttıkça devamlılık bağlılığının azalmaktadır.

3. aşağıdakilerde adil dağıtım değişkeni toplam varyansın %2.2'ini açıklamaktadır. Adil dağıtım ve devamlılık bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan analiz sonucunda Pearson korelasyon katsayısının (r= .13; p<.05, bakınız Tablo 1) anlamlı ve pozitif olduğu saptanmıştır. Buna göre, adil dağıtım algısı yükseklikle devamlılık bağlılığının arttığını söylenebilir.

4. aşağıdakilerde işçi olarak çalışma yılı değişkeni toplam varyansın %2.1'ini açıklamaktadır. İşçiliği olarak çalışma yılı ile devamlılık bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan analiz sonucunda Pearson korelasyon katsayısının anlamlı olmadığı saptanmıştır.

5. ve. sondakilerde işçi olarak şiddet ve seçip seçmemeye değişkeni toplam varyansın %1.3'ünü açıklamaktadır. Devamlılık bağlılığının yordanmasına anlamlî katkıda bulunan bu işçiliği şiddet ve seçip seçmemeye değişkeninin düzeyleri arasındaki farklı belirlemek amacıyla yapılan t testi analizi sonucuna göre ortalamalar arasındaki farkın anlamlî olduğu belirlenmiştir.

5.5. Normatif bağlılığın yordanmasına ilişkin bulgular

Yapılan aşamalı regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre,
araştırmada ele alınan değişkenlerden, örgüt temelli özsayı, işyerinde verilen eğitimin yararlığı, eğitim ve bu işyerinde başkalarına haksızlık yapılmaması değişkenlerinin örgüt normatif bağlılık boyutunu yordamada anlamlı katkıda bulundukları belirlenmiştir.

Tablo 4'ten de izleneceğü gibi, ilgili R² değerine göre yordamaya anlamlı katkıda bulunan değişkenlerin örgüt normatif bağlılık puanlarında gözle- nen toplam varyansı açıklamadaki ortak katkılar % 21.7'dir.

**Tablo 4: Örgütte Normatif Bağlılık Boyutunun Yordanmasına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Analiz Aşaması</th>
<th>Yordayıcı Değişken</th>
<th>R²</th>
<th>R² deki Artış</th>
<th>F</th>
<th>Beta</th>
<th>t</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Örgüt Temelli Özsayı</td>
<td>.113</td>
<td>.113</td>
<td>35.492*</td>
<td>.329</td>
<td>6.123*</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>İşyeri Eğitimi Yararlı</td>
<td>.116</td>
<td>.052</td>
<td>17.383*</td>
<td>.183</td>
<td>3.257*</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Eğitim</td>
<td>.203</td>
<td>.037</td>
<td>12.924*</td>
<td>-.163</td>
<td>-2.948*</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Başkalarına Haksızlık</td>
<td>.217</td>
<td>.014</td>
<td>4.863*</td>
<td>-.127</td>
<td>-2.205*</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* p<.05

Yordamaya anlamlı katkıda bulunan değişkenler sırasıyla şöyledir:

1. aşamada örgüt temelli özsayı değişkeni toplam varyansın % 11.3’ünü açıklamaktadır. A fabrikasında yordamaya anlamlı katkıda bulunan örgüt temelli özsayı değişkeni ile örgüt normatif bağlılık arasındaki ilişkiye ince- lemek amacıyla yapılan analiz sonucunda Pearson korelasyon katsayısının (r = .34; p<.01, bakınız Tablo 1) anlamlı ve pozitif olduğu saptanmıştır. Bu- na göre, çalışanların örgüt temelli özsayısı düzeyi yükselikçe örgüt normatif bağlıliğin artma eğiliminde olduğu söylenebilir.

2. aşamada işyerinde verilen eğitimin yararlığı değişkeni toplam var- yansın % 5.2’sini açıklamaktadır. İşyerinde verilen eğitimlerin yararlığı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye incelemek amacıyla yapılan analiz sonucunda Pearson korelasyon katsayısının (r = .26; p<.01; bakınız Tablo 1)
anlamlı ve pozitif olduğu saptanmıştır. Buna göre, çalışanların işyerinde verilen eğitimlerin yararlı olduğuna inanıları arttıkça, örgüte normatif bağlılık düzeyi de yükselmektedir.

3. aşamada eğitim değişkeni toplam varyansın % 3.7’sini açıklamaktadır. Yordamaya anlamlı katkıda bulunan eğitim değişkeni ve örgüte normatif bağlılık arasındaki ilişkisi incelemek amacıyla yapılan analiz sonucunda Pearson korelasyon katsayısının (r = -.18; p<.01; bakınız Tablo 1) anlamlı ve negatif olduğu gözlenmiştir. Buna göre, eğitim düzeyi yükseldikçe örgüte normatif bağlılık düzeyinin azaldığı ileri sürülebilir.

4. aşamada işyerinde başkanlarına haksızlık yapılması değişkeni toplam varyansın %1.4’unu açıklamaktadır. Yordamaya anlamlı katkıda bulunan işyerinde başkanlarına haksızlık yapıldığı değişkeni ile örgüte normatif bağlılık arasında ilişki incelemek amacıyla yapılan analiz sonucunda Pearson korelasyon katsayısının (r = -.23; p<.01; bakınız Tablo 1) anlamlı ve negatif olduğu saptanmıştır. Buna göre, çalışanların işyerinde başkanlarına haksızlık yapıldığı düşüncesi arttıkça, örgüte normatif bağlılık düzeyinde azalma eğilimi olduğu ileri sürülebilir.

6. Tartışma

hedeflerini ve değer sistemini kendisininmiş gibi görmeye başladıkları ileri sürülmektedir (Pierce ve diğerleri, 1989).


Örgüt duygusal bağlılığı yordayan adil etkileşim değişkeniyle örgüt duygusal bağlılık boyutu arasında pozitif bir iliskinin bulunduğunu saptanmıştır. Buna göre, adil etkileşim algısı arttıkça örgüt duygusal bağlılığının da arttığı ileri sürülebilir. Adil etkileşim örgütsel işlemler hayata geçirilirken, çalışanların maruz kaldıkları kişilerarası uygulamaların niteliğine ilişkin algılar olarak ifade edilmektedir (Bies, 1986: aktaran Scarlicki ve Föl-
ger, 1997). Kendisine adil davranışlığı algısı çalışanın örgütle yönelik duy-
gusal tepkilerini etkileyebilir. Adalet algısı çalışanlar için önemli bir güdü-
leyicidir. Adil davranışlığı algısı, çalışanın örgütle özdeşleşmesine ve duy-
gusal olarak bağlanmasına yol açar. Çalışanlar, kendilerine haksız davran-
dığını hissettiklerinde, çalışıkları örgütle yönelik olumsuz tutumlar gelişt-
irirler. Çalışanların hoşnutsuzluk duyguları örgüt ve örgüt çevrelerine karşı
yyi niyetlerini yitirmelerine yol açar (Smither ve arkadaşları, 1993; Shappe
1996). Araştırmanın elde edilen çalışanların adil davranıldığını algısı arttık-
yi duyusal bağlıklarının da arttuğu bulgusu literatürle tuta

deVES Alınma sırasında başkalarına adil davranılıp davranılmaması de
şişke-
ni, devamlılık bağlılığı boyutunu yordaman değişkenlerden bir diğeridir. İşe
Alınma sırasında başkalarına adil davranılıp davranılmaması ile devamlılık
bağlılığı arasında negatif bir ilişki gözlenmektedir. Çalışanlarla yapılan gö-
rüşmelerde, işe alınma sürecinin nesnel olmadığını ve bu süreçte genel olarak
adil davranılmadığı (tüm çalışanlar için değerlendirildiğinde) ifade edilmiş-
tir. Bu bulgu literatürle tutarlıdır. Bazi çalışmalarda adil olmayan işe alın-
ma pratiklerinin örgütler hakkında olumsuz tutumla ilişkili olduğu göz-
lenmiştir (Smither ve arkadaşları, 1993). İşe başvuranların, seçim sürecini
işe ilişkili ve hakça olarak algılamaları önemlidir. Seçim sürecinin işle il-
şkililiği ve hakçılığı işe başvuran kimsenin işe başvurmasını ya da iş teklifi-
ni kabul etmesini, dolayısıyla, işe başvuran açısından örgütün çekiciliğine
ilişkin algısını etkileyebilir. İşe başvuran kimse, seçimlegenin işle il-
şkililiği ve hakça olmalıdır mình düşünebilir; fakat, iş teklifini ekonomik nedenlerle
herhangi bir şekilde kabul edebilir. Bu seçim sürecinden bir örgütün değer-
leri, inançları ve genel tavrı anlaşılabileceğinden, işe yeni giren kişi naza-
rında örgütün saygınlığı yüksek olmayabilir. Bu durum, çalışan kişiden
beklenenin daha altında bir performansa, işi bırakmaya ve işe devamsızlık
hiba olumsuz sonuçlara neden olabilir (Hayes ve diğerleri, 1995). Bir kim-
seye isteği işi vermek, onun adil olmayan işe alınma sürecindeki olum-
suzlukları, rahatsızlıklar giderme fırsatını verir. Avantajlı bir seçme kararı,
quí yararlar sağlasa da, sorunu tam olarak çözmez. Örneğin, bir işe kabul
edildikten sonra bile, işe alınma süreçlerini hakça algıladıklarında, cal-
sanların örgütle bağlıklarla ve iş doyumları daha düşük olmaktar; üstelik bu
kisiler örgütün etkinliğinin azalması için çaba sarfetmektedir (Singer,
1993). Baışka bir araştırmada ise, akılda soru işaretleri bırakın bir seçilme
deneayı yaşayan çalışanlarda daha düşük örgütle bağlılık görülmüş ve ba-
şka insanlara bu örgütü önerme olaylarını düşük olmuştur (Polger ve Cro-
panzano, 1998). Bu araştırmada da olumsuz iş seçim süreci deneyimleri
olan çalışanlar örgütlerine yönelik olumsuz bir tutum geliştirmiş olabilirler.
Devamlılık bağlantısını yordamaya anlamlı katkıları olan örgütteki çalışma yılı değişkeni ile bu boyut arasındaki korelasyon katsayısı anlamlı değildir. Bu araştırmada çalışma yılı değişkeninin diğer değişkenlerle birlikte ele alındığında devamlılık bağlantısını açıklamaya katkıda bulunduğu görülmektedir.


Örgüte normatif bağlantısını yordayan örgütte başkalarına haksızlık yapıldığı algısı ile örgüt normatif bağlantısında negatif yönlü ilişki belirlenmiştir. Yani, çalışanların örgütte başkalarına haksızlık yapılğına ilişkin algıları arttıkça, örgüt normatif bağlantılı düzeyleri azalmaktadır. Ailevi ve kültürel sosyalleşme sürecinde genel olarak örgüt sadakatin uygulanır; örgütSEL sosyalleşme sürecinde ise özel olarak çalısanın ait olduğu örgüt sadakat göstermesinin uygunsan ve istenir bir davranış olduğu öğrenilir. (Meyer ve Allen, 1997). Örgüte normatif bağlantılı, çalışan ve örgüt arasındaki psikolojik anlama temelinde gelişebilir. Psikolojik anlama, çalısan ile ör-

7. Sonuç ve Değerlendirme

Araştırmanın bulguları genel olarak değerlendirdiğinde örgüt bağlılığı, araştırmda yer alan değişkenlerin, örgüt duygusal bağlılık boytunu % 17.7, devamlılık bağlılığı boytunu % 11.5 ve örgüt normatif bağlılık boytunu % 21.7 düzeyinde açıklama gücü olduğu görülmektedir. Örgütssel adalet ve örgüt temelli özsayı değişkenlerinin örgüt bağlılığının alt boyutlarını açıklamaya katkıda bulundukları saptanmıştır. Örgütte bağlılığın her bir alt boyutunun açıklanmasında örgüt temelli özsayı algısının önemli katkısının olduğu gözlenmektedir.

Bu çalışmada, örgüt bağlılığı çok boyutlu bir kavram olarak ele alan Allen ve Meyer’in (1990) üç boyutlu örgüt bağlılık modelinden yararlanılmıştır Araştırmanın sonucunda, yaygın bir biçimde kullanılan örgüt bağlılığının üç temel boyutunun varlığı desteklenmiştir.

Örgütte bağlılık çalışma yaşamında giderek önem kazanan bir kavramdır. Türkiye’de örgüt bağlılığının açıklanmasına katkıda bulunan değişkenlerin belirlenmesi için daha fazla çalışmaya gereksiniz vardır. Gelecek çalışmalardaki çeşitli alanlarda faaliyet gösteren kamu ve özel sektörde ait örgütlerde kalestirilmalı olarak yapılmasını (kamu ve özel sektör ait hem aynı alanlarda hem de farklı alanlarda faaliyet gösterenlerin karșılıştırılması), örgüt bağlılığının öncülleri ve sonuçlarının ortaya konması açısından yararlı olacaktır.

lanılan ölçücilerin kültüre uygun bir şekilde geliştirilmesi ya da kültüre özgü yeni ölçücilerin hazırlanması yararlı olacaktır.

Kaynaklar


HUI, Chun (2000). Moderating effects of organizational based self esteem on or-


