



T.C.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

KONTROL ODAĞININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ:

MUŞ ŞEKER FABRİKASINDA BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ELİF ÖZDİL DEMİREL

DANIŞMAN

Prof. Dr. H. BAHADIR AKIN

AKSARAY, 2017

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

KONTROL ODAĞININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ:
MUŞ ŞEKER FABRİKASINDA BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ELİF ÖZDİL DEMİREL

DANIŞMAN
Prof. Dr. H. BAHADIR AKIN

AKSARAY, 2017

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren (....) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı: Elif

Soyadı: ÖZDİL DEMİREL

Bölümü: İşletme

İmza:

Teslim tarihi:

TEZİN

Türkçe Adı: Kontrol Odağının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Muş Şeker Fabrikasında Bir Uygulama

İngilizce Adı: The Effects of Locus of Control on Organizational Commitment: An Application in Muş Şeker Factory

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Elif ÖZDİL DEMİREL

İmza

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Elif ÖZDİL DEMİREL tarafından hazırlanan “Kontrol Odağının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Muş Şeker Fabrikasında Bir Uygulama” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Aksaray Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. H. Bahadır AKIN

Turizm İşletmeciliği, Necmettin Erbakan Üniversitesi

Üye: Prof. Dr. Himmet KARADAL

İşletme, Aksaray Üniversitesi

Üye: Doç. Dr. M. Atila ARICIOĞLU

İşletme, Necmettin Erbakan Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 07/07/2017

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun 21.07.2017 tarih ve 2017/32-3 sayılı kararı ile onaylanmıştır.


Elif ÖZDİL DEMİREL

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Yrd. Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU



TEŞEKKÜR

Uzun uğraşlar sonucu tamamlanan çalışmamın her aşamasında bilgi ve tecrübeleri ile bana destek sağlayan değerli fikirleri ile yol gösteren değerli danışmanım; Sayın Prof. Dr. H. Bahadır Akın'a, bu süreçte yardımlarını esirgemeyerek beni sürekli motive eden sevgili eşim Öğr. Gör. Mehmet Demirel'e, hayatım boyunca sevgilerini ve desteklerini her zaman hissettiğim anneme, babama ve kardeşlerime teşekkürlerimi sunarım.

Aksaray, 2017

Elif ÖZDİL DEMİREL

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KONTROL ODAĞININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ:
MUŞ ŞEKER FABRİKASINDA BİR UYGULAMA**

(Yüksek Lisans Tezi)

Aksaray, 2017

Elif ÖZDİL DEMİREL

ÖZET

Bu tez çalışmasının temel amacı çalışanların kontrol odakları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu nedenle Muş Şeker Fabrikasından veriler toplanmıştır. Verilerin toplanmasında yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Muş Şeker Fabrikası çalışanlarıdır. Bu kapsamda analizler 138 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Soru formu ile elde edilen demografik bilgiler ve ölçek maddelerine verilen cevaplar SPSS 20.0 yazılımı ile elektronik ortama aktarılmış ve analiz edilmiştir. Demografik bilgiler ve ölçek maddelerine verilen cevapların dağılımı frekans analizi ile incelenmiştir. Ölçek maddelerine verilen puanlar ile ölçek ve alt boyutlarının skorları hesaplanmıştır. Analizlerde bağımsız örneklem t testi, korelasyon analizi, Kolmogrov Smirnov ve Shapiro Wilks testlerinden yararlanılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre kontrol odağı ile örgütsel bağlılık geneli ve alt boyutları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Bilim Kodu:

Anahtar Kelimeler: Kontrol Odağı, Örgütsel Bağlılık

Sayfa Adedi: 93

Danışman: Prof. Dr. H. Bahadır AKIN

AKSARAY UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES
THE EFFECTS OF LOCUS OF CONTROL ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT: AN APPLICATION IN MUŞ ŞEKER FACTORY

(Master of Arts Thesis)

Elif ÖZDİL DEMİREL

Aksaray, 2017

ABSTRACT

The main goal of this thesis is to examine the relationship between the work of locus of control and organizational commitment. For this reason, data are collected from Muş Şeker Factory. In the data collection process, face to face questionnaire technique is implemented. The target population of study is the worker of Muş Şeker Factory. The analysis were carried out on 138 questionnaires. The data are transferred to electronic media through SPSS 20.0 software and analyzed. Demographic information and the range of answers given to scale agent are examined thorough the frequency analysis, with the scores given to scale agent the scale and subscale scores are calculated. Independent samples t test, Pearson correlation coefficient, Kolmogorov Smirnov and Shapiro Wilks tests were used for the analyses.

The results show that organizational commitment and locus of control are a significant related including the general and sub-dimensions.

Science Code:

Key Words: Locus of Control, Organizational Commitment

Page Number: 93

Supervisor: Prof. Dr. H. Bahadır AKIN

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1
BÖLÜM I:KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. KONTROL ODAĞI KAVRAMI	3
1.1.1 Kontrol Odağı Kavramının Tanımı.....	3
1.1.2. İç Kontrol Odağı	5
1.1.3. Dış Kontrol Odağı	8
1.1.4. Kontrol Odağı ile İlgili Yapılan Çalışmalar	9
1.2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	12
1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı ve Önemi	12
1.2.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sınıflandırmalar ve Yaklaşımlar	15
1.2.2.1. Tutumsal Bağlılık	16
1.2.2.1.1. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı	18
1.2.2.1.1.1. Duygusal Bağlılık.....	18
1.2.2.1.1.2. Devam Bağlılığı	19
1.2.2.1.1.3. Normatif Bağlılık	19
1.2.2.2. Davranışsal Bağlılık	20
1.2.2.3. Çoklu Bağlılık	21
1.2.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yapılan Çalışmalar	21
1.3.KONTROL ODAĞI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	24

BÖLÜM II: YÖNTEM	31
2. KONTROL ODAĞININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: MUŞ ŞEKER FABRİKASI ÖRNEĞİ	31
2.1. Araştırmanın Konusu	31
2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	32
2.3. Araştırmanın Modeli ve Değişkenleri	32
2.4. Araştırmanın Hipotezleri	33
2.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	33
2.6. Örneklem Süreci	34
2.7. Anket Formunun Oluşturulması ve Veri Toplama Yöntemi	34
2.8. Araştırmanın Yapıldığı İl ve İşletme Hakkında Bilgiler.....	36
BÖLÜM III: BULGULAR	37
3.1. Veri Toplama Aracının Güvenilirliği ve Geçerliliği	38
3.2. Araştırmaya Katılan Deneklerin Demografik Özellikleri.....	39
3.3. Demografik Değişkenler ile Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimine İlişkin Bulgular.....	41
3.3.1.Cinsiyete Göre Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimi	42
3.3.2.Yaş Gruplarına Göre Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimi...42	
3.3.3.Medeni Duruma Göre Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimi .44	
3.3.4.Eğitim Durumuna Göre Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimi.....	45
3.3.5. Kıdeme Göre Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimi.....	46
3.3.6. Vardiya Durumuna Göre Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimi.....	47
3.3.7.Gelire Göre Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimi	48
3.4. Kontrol Odağı Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı	50
3.5.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı	54
3.6. Hipotezleri Test Etmeye Yönelik Bulgular.....	57
3.6.1. Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutları İlişkisi	58
BÖLÜM IV: SONUÇ VE TARTIŞMALAR	59
KAYNAKÇA	65
ÖZGEÇMİŞ	74

EKLER	75
EK-1 ANKET	75



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1:Anket Formunun İçeriği	35
Tablo 2: Ölçeklerin Güvenlik Katsayıları.....	38
Tablo 3: Demografik Bilgilerin Dağılımı	40
Tablo 4: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Değişimi.....	42
Tablo 5: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Değişimi.....	43
Tablo 6: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Değişimi.....	44
Tablo 7: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Değişimi.....	45
Tablo 8: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Değişimi	46
Tablo 9: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Vardiya Durumuna Göre Değişimi.....	47
Tablo 10: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Gelire Göre Değişimi.....	49
Tablo 11: Kontrol Odağı Ölçeği Sorularına verilen cevapların dağılımı	50
Tablo 12: Duygusal bağlılık alt ölçeğine verilen cevapların dağılımı	54
Tablo 13: Normatif bağlılık alt ölçeğine verilen cevapların dağılımı.....	55
Tablo 14: Devam bağlılığı alt ölçeğine verilen cevapların dağılımı.....	56
Tablo 15: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistikleri	57

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	16
Şekil 2: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.....	17
Şekil 3: Araştırmanın Kavramsal Modeli	32



GİRİŞ

Örgütleri başarıya götüren temel konularından bir tanesi örgütün çalıştırdığı insan kaynağıdır. Örgütler çalıştırdıkları personellerin kişilik özelliklerini dikkate almak durumundadır. Bir bireyin kişilik özellikleri sosyal hayatını etkilediği gibi iş hayatını da önemli ölçüde etkilemektedir. Bununla birlikte çalışanların işlerine, kurumlarına olan bağlılık seviyeleri de yine örgütün performans düzeyini, iş gücü devrini, devamsızlık oranını etkileyecektir. Örgütün verimliliği ve etkililiği açısından işletmeler çalışanlarının kişilik özelliklerinin üzerinde durduğu gibi örgütsel bağlılık kavramının üzerinde de durmaktadır.

Bireylerin hayatları boyunca karşılaşmış oldukları bütün olayları nelere bağladıklarını ifade eden kontrol odağı kavramı bireylerin yaşamlarını hem sosyal hem de çalışma hayatı bakımından önemli ölçüde etkilemektedir. Kontrol odağı kavramı da bireylerin çalışma hayatında önem arz eden birçok konuyu etkilemektedir. İşgörenlerin kurumda kalma kararı olarak nitelendirebileceğimiz örgütsel bağlılık kavramı da işletmelerin sürekliliğini ve performansını pekiştirecek bir durumdur. İşgörenlerin kişilik özellikleri, hayata bakış açıları, değer yargıları örgüte karşı bağlılık derecelerini şüphesiz etkileyecektir.

Bu doğrultuda tez çalışmamızın ilk bölümünde “*Kavramsal Çerçeve*” başlığı altında, ilk olarak kontrol odağı kavramının tanımı, iç ve dış kontrol odağı kavramları ile Kontrol Odağı ile ilgili yapılan çalışmalardan bahsedilmiştir. Devamında örgütsel bağlılık kavramının tanımı ve önemi, örgütsel bağlılığa ilişkin sınıflandırmalar ve yaklaşımlar ile örgütsel bağlılıkla alakalı yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Bu bölümde son olarak Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılıkla alakalı yapılmış araştırmalara değinilmiştir.

İkinci bölümde “*Yöntem*” başlığı altında kontrol odağının örgütsel bağlılık üzerine etkisini araştırmak adına araştırmanın konusu, amacı, modeli, hipotezleri, kapsamı sınırlılıkları,

örnekleme süreci, anket oluşturma evresi ve verilerin toplanma yöntemlerinden bahsedilmiştir.

Üçüncü bölümde ise “*Bulgular*” başlığı altında, SPSS-20 programı yardımı ile ulaşılan bilgilere, veri toplama aracının güvenilirliği ve geçerliliği, sonucuna ulaşıldığına, çalışanların demografik özelliklerine yer verilmiştir. Bunun yanı sıra Korelasyon Analizi, T- Testi ve Anova Analizi gibi tekniklerden de yararlanılarak araştırma sonuçları yorumlanmıştır. Bununla birlikte, Kolmogrov Smirnov ve Shapiro Wilks Testi, T-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi, TUKEY Testi, Korelasyon Analizi gibi tekniklerden yararlanılarak sonuçlar yorumlanmıştır.

Dördüncü bölümde ise “*Sonuç ve Tartışmalar*” başlığı altında araştırmada elde edilen genel sonuçlar açıklanmaya çalışılmıştır.

BÖLÜM I

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. KONTROL ODAĞI KAVRAMI

1.1.1.Kontrol Odağı Kavramının Tanımı

Kontrol odağı kavramının 1950 yıllarının sonlarında ortaya çıktığı ve bu döneme kadar konuyla ilgili sistemli çalışmalar yapılmadığı, kontrol odağının “Sosyal Öğrenme Kuramı çerçevesinde yapılandırılmış ve bir kişilik özelliği olarak tanımlanarak ilk kez Rotter tarafından kullanıldığı” belirtilmektedir (Küçükkaragöz, 1998: 25). Demirkan (2006: 36) “Kontrol odağı kavramının Sosyal Öğrenme Kuramı’ndan ortaya çıkarak geliştirildiğini ve kişinin, pekiştireçlerin davranışı üzerindeki göreceli etkisini kontrol ettiği duygusunun derecesiyle ilgili olduğunu” söylemektedir. Ayrıca kontrol odağının; “öğrenmenin farklı durumlarındaki öğrenme süreçlerinin doğasını anlamada oldukça önemli bir değişken olduğu” da belirtilmektedir.

Kontrol odağı ile ilgili tanımlamalar kısaca özetlenecek olursa; kontrol odağı, “bireyin iyi ya da kötü olarak kendisini etkileyen olayları, kendi yeteneklerini, özelliklerini, kaderi ya da güçlü olan başka insanlar gibi değişkenlere bağlama eğilimi” (Yalçın vd. 2010: 20); “bireyin davranışından sonraki pekiştireci kontrol eden gücün kaynaklandığı yer ve yaşam olayları üzerinde denetim sağlamada kişisel inançların kaynaklandığı yer” (Küçükkaragöz, 1998: 15) kişilerin çevrelerinde kontrol edebilme yeteneğine sahip olduklarını düşündükleri kişiliğin bir yönü (Hung ve Hsu, 2011: 7545) şeklinde tanımlanmaktadır. Bazı bireylerin kendilerine olanları kontrol edebileceğine inanırken diğerleri kendilerine olan şeyleri şans ve fırsatlar gibi dış güçler tarafından kontrol edildiğine inandıklarını söylemektedir. Kontrol odağı bir insanın kendi kaderini kendinin kontrol edip edemeyeceği veya bir insanın olaylar üzerindeki bakış açısını kendinin kontrol edip edemeyeceğine dair genel bir inanıştır (Syahputra, 2014: 105).

Kontrol odağı inancının, yaşanan olayların sonuçları veya kazanımları ya da başarma veya başaramamalarının nelere bağlanabileceği ile bağlantılı olduğu belirtilmiştir. Bunlar, kişilerin “kendileri dışındaki şans, kader ve güçlü diğer insanlar gibi faktörlere yapılabileceği gibi kendi davranışlarının bir sonucuna da bağlanabilmektedir.” Yani kontrol odağı, bireyin yaşamış olduğu olayları nelerin etkilediği ve kontrol ettiğine dair inancıdır diye tanımlanabilir (Basım ve Şeşen, 160).

Bireyler yaptıkları olayların sonucunu herhangi bir şeyin etkilediğine inanma davranışı gösterirler. Yaşanılan olaylar ister olumlu sonuçlansın ister olumsuz bu sonucu bir nedene dayandırır. Bu sonucun nedeninin neye dayandırıldığı bireyin kişilik özelliğine, değer yargılarına göre değişiklik göstermektedir. Ayrıca kontrol odağı “bireylerin karşılaştıkları olaylara yaptığı yüklemeler yani neden bulma” olarak da tanımlanmıştır. Bu yüklemeler genellenerek bireyin daha sonraki davranışlarına tesir edebilmektedir. Birey, davranış ile sonuç arasındaki ilişki ile ilgili yüklemeleri kendisinin değiştirebileceğini düşündüğü iç etmenler ve kendi kontrolü dışında gerçekleştiğine inandığı dış etmenlerden birine yapar ve bu yüklemeler farklı sonuçlar ortaya çıkarır. Genelde bir davranışın sonucu için çevre ve kişinin kendisi olmak üzere iki kaynak vardır. Ortaya çıkan davranışlar da bu iki kaynağın bir ürünüdür. Kişisel özellikler güç, yetenek, istek ve çabaları içerirken çevresel özellikler ise zorluk, şans ve talih gibi etkenleri içerir” (Burçak, 2012: 14). Yine Efilti (2006: 62) kontrol odağını; “bireyi etkileyen olumlu ya da olumsuz türden olayların birey tarafından, kendi davranışlarının sonucu olarak ya da bu olayların şans, talih gibi dış güçlerin etkisi olarak algılanması eğilimi” olarak tanımlamaktadır.

Kontrol odağı kavramının bir kişilik özelliği olarak ele alındığı söylenebilir. Kişilik kavramı “bireylerin bütün özellikleri ile ilgili olup iç ve dış çevreleriyle kurduğu diğer bireylerden ayırt edici, sürdürülebilir bir ilişki biçimi ve bir bireyin diğer insanlardan farklılaşan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tamamı” olarak tanımlanmaktadır. Bir bireyin kişiliği örgüt içi davranışlarını anlamada önemli rol oynamakta ve bireyler kişilik özelliklerine göre örgüt içinde yaşanan olaylara karşı tepki vermektedir (Meydan, 2010: 200). Bu sebeplerden dolayı örgütler çalışanlarının olumlu kişilik özelliklerine sahip olmalarını isterler. Örneğin; bir çalışanın kendine güveni, başarıya yönelimi, disiplinli olması, otoriter olması gibi özelliklere sahip olması bütün örgütler tarafından arzu edilebilecek özelliklerdendir. Igbeneghu ve Popoola (2011: 6), kontrol odağını basitçe; birinin hayatındaki olayların bir başka kişinin davranışlarına bağlı

olması şeklinde tanımlamıştır. Yani kişiler yaşadıkları olayları ya farklı kişilerle ya da kendi davranışlarıyla ilişkilendirmektedir.

Bir başka deyişle kontrol odağı, “bireyin belli bir davranışını belli bir pekiştiricinin izleyeceğine dair ortaya çıkmış bir beklentinin kuvvetlenmesi sonucunda oluşmaktadır”. Ayrıca; “Birey kendi yaptığı bir davranışın olumlu ya da olumsuz pekiştirici ile sonuçlandığını algıladığında, o pekiştiricinin bu davranışı gelecekte de izleyeceğine ilişkin bir beklenti oluşturacaktır. Yani, pekiştiriciler birey tarafından ya ‘izler’ ya da ‘izlemez’ olarak algılanmaktadır ve bunlar böylece genellenebilmektedir. Birey gelişim süreci boyunca her alanda yaşadığı bu pekiştirici algısı yaşantılarının sonucunda genellenmiş bir pekiştirici beklentisi oluşturabilmektedir. Bu oluşuma bağlı olarak birey, pekiştiricilerin ya kendi ya da kendi dışındaki güçlerin veya şans ya da kaderin kontrolünde olduğuna dair genel bir beklentiyi benimseyebilmektedir. Birinci durumda bireyin ‘iç’ kontrol odağına, ikinci durumda ise ‘dış’ kontrol odağına inandığı kavramsallaştırılmıştır. Ancak, gelişim süreci boyunca pekiştirme yaşantılarının doğası gereği belirgin bir kutuplaşma oluşmaması ve bu boyutun ortalarında yer alma da olasıdır” (Dağ, 2002: 78).

Kontrol odağı genellikle, bir yandan dış kontrol odağı diğer yandan iç kontrol odağının devamı-sürekliliği olarak düşünülmektedir (Vandenberghe ve Panaccio, 2015: 3). Chen ve Wang (2007: 507) iç kontrol odaklıların çevreleri üzerinde kontrol sahibi olduklarına inanırken, dış kontrol odaklıların hayatlarının dış faktörler tarafından kontrol edildiğini belirtmişlerdir.

1.1.2.İç Kontrol Odağı

Dağ (1990: 4), iç kontrol odağının, olayların ve davranış sonuçlarının kendi kontrolünde algılanması genel beklentisi için ortaya atıldığını belirtirken. Ünüvar (2012: 76) iç kontrol odağına sahip bireyleri, olayları kontrol etme gücünü kendilerinde bulduklarından, sonuçları değiştirebilecekleri inancını taşıyan kişiler olarak tanımlamaktadır. Yani, iç kontrol odağına sahip bireyler “içsel kontrol odağında olanlar kendi kişisel çabaları, davranışları ya da becerileri ile etkileyecekleri ve sonuçların belirlenmesinde etken olacaklarına inanan ve kendi eylemleri için sorumluluk almaktan kaçınmayan kişilerdir”. Efilti (2006: 56) iç kontrol odağına sahip kişilerin özelliklerini “dış çevreye mümkün olduğu kadar az bağımlı, kendine yetebilen, benliğine saygı duyan, kendini gerçekleştirmeye yönelik duygulardan haberi olan, uzlaştırmacı bir görüşe sahip olan,

olumsuz durumlara karşı daha fazla direnebilen, yaşam doyumları yüksek bireylerdir” şeklinde sıralamıştır. Bu tür olumlu özelliklere sahip olan bireylerin yaşamları boyunca daha başarılı bireyler olması ihtimali yüksektir.

İç-dış kontrol odağı yapısına göre içsel beklentilere sahip olan insanlar kendi davranışlarını aldıkları zorunluluk olduğuna inan kişilerdir. İç kontrol odağı olan insan davranışlarını kendine veya kendinin eylemlerine atfeder. Onlar inanırlar ve sanki kendi geleceklerini kendileri kontrol ediyor gibi davranırlar ve kendilerini hayatta zorlayıcı olaylara karar vermede etkili görürler (Igbeneghu and Popoola, 2011: 6).

İç kontrol odağına sahip bireyler, başlarına gelen olumlu ya da olumsuz şeylerden kendilerini sorumlu hisseden ve bu şeylerin nedenlerini de kendi davranışlarından kaynaklandığına inanan kişiler olduğunu söylenebilir. Bu kişiler, olayların sonuçlarının kendi kişiliğinin birer parçası olan yetenek, beceri, çaba, inanç, tutum gibi nedenlerden kaynaklandığını düşünürler (Tekeli, 2010: 35). Bu düşüncelere sahip olan bireylerde bir işi başaramadıklarında çevrelerinde başka suçlu aramayıp, kendilerini sorumlu tutacaklardır. Yine bir işi başarmışlarsa da kendi çalışmalarının sonucu olduğu bilincinde olan kişilerdir.

Çelikkaleli (2010: 84) ise iç kontrol odağına sahip bireylerin özelliklerini, “yaşam koşulları ve sonuçları üzerinde bireysel sorumluluğu daha çok hisseden, becerilerini gösterebilecekleri etkinlikleri seçme eğiliminde olan, yaratıcılığa ilişkin özelliklere sahip, deneyimlerine göre gelecekteki davranışlarını daha iyi ayarlayabilen, güç kararlar karşısında daha uzun sürelere ihtiyaç duyan, doyumlarının gecikmesine daha çok tolerans gösterebilen bireyler” şeklinde sıralamıştır. Şüphesiz bu özelliklere sahip bireyler iş yaşamlarında daha başarılı olma ihtimali yüksek olan çalışanlar olacaklardır. Örgütleri başarılı hale getirecek önemli değişkenlerin başında çalışanları gelmektedir. İşgörenler başarılı oldukça örgütün başarısı da aynı doğrultuda artacaktır. Bu sebeplerden dolayı örgütler iç kontrol odağına sahip bireyleri tercih edeceklerdir.

İç kontrol odaklı bireyler, yaşamlarının bir kısmında mutsuz olduklarında, bunu kendi çalışmalarıyla değiştirebilecekleri bilincinde olan kişilerdir. Ayrıca iç kontrol odaklılar, “ilerideki davranışlarını belirlemede kendilerine fayda sağlayacağına inandıkları etkenlere ya da değişimlere daha fazla duyarlılık göstererek olayların sorumluluklarını alıp, başarı veya başarısızlıktan kendilerini sorumlu tutan kişilerdir” (Meydan, 2010: 201). Yani bu bireyler yaşadıkları olayların tamamen kendilerinden kaynaklı olduğunun farkında olan bireylerdir.

Başka çalışmalarda iç kontrol odaklılar, “hedeflerine ulaşma ihtimali ile ortaya koydukları gayret ve deneyimlerinden ders çıkarma yeteneği arasında doğru ilişki olduğuna inanan ve kendileri için zor hedefler koyan kişiler” olarak tanımlanmıştır (Basım ve Şeşen, 52). Dağ (2002: 78), iç kontrol odağı inancının, “daha iyi bir duygusal uyumla, bir başka değişle, psikolojik sorunların azlığıyla, öznel iyilik haliyle ve stresle daha iyi başa çıkabilmeyle ilişkili olduğunu” söylemiştir.

Şara (2012: 37), iç kontrol odağına sahip kişilerin özellikleri şu şekilde sıralamıştır:

- Kendi öğrenmelerinde daha fazla sorumluluk sahibidirler.
- Daha içten davranışlar sergilerler.
- Sosyal hayatlarında da yeterlidirler, atılgan ve girişimci ruha sahip bireylerdir.
- Toplumsal açıdan kabul edilebilir özellikleri vardır.
- Bencillik ve sosyal endişe seviyeleri çok düşüktür.
- Haklarını arama yeterliliğine sahiptirler.
- Kendi ihtiyaçlarını da dikkate alarak başkalarının isteklerini yerine getirirler.
- Entelektüel ve akademik etkinliklerde daha fazla zaman harcarlar.
- Okul başarıları daha yüksektir.
- Yarışma ortamlarında daha üstün başarı gösterirler.
- Olumsuz etkilere daha fazla direnirler.
- Olaylara daha objektif bakabilirler.
- Zamanı daha iyi kullanırlar.

Kıral (2012: 63) ise iç kontrol odağına sahip kişilerin özellikleri şu şekilde sıralamıştır:

- Yaşam doyumları yüksektir.
- Olumlu benlik algıları yüksektir.
- İşe yönelik çatışma çözme becerileri yüksek olup; uzlaşmaya daha yatkındırlar.

1.1.3. Dış Kontrol Odağı

Küçükkaragöz (1998: 26), dış kontrol odağına sahip kişileri, “davranışların ya da başlarına gelen olayların kendileri tarafından değil de daha çok dış koşullar tarafından belirlendiğine inan kişiler olarak tanımlayıp, bu inançlarının derecesine göre dış kontrollü olarak” tanımlarken; Dağ (2002: 78) ise dış kontrol odağı ile normal ötesi inanışlara duyum ötesi algılama, büyü vb. sahip olma da ilişkili bulunduğunu belirtmiştir.

Dış kontrol odağına sahip bireyler şansın kendi hayatları üzerindeki rolünü gösterebilecekleri etkinlikleri seçme eğiliminde olan kişilerdir. Yaşamlarını yönlendirme konusunda çaresizlik yaşama eğiliminde olan ve bundan dolayı da yaşamlarındaki birçok kazanımın kendi çabalarından daha çok, doğru zamanda doğru yerde olmanın getirdiği bir rastlantı olduğuna inanan kişilerdir (Çelikkaleli, 2010: 83). Bu bireyler yaşadıkları olaylarda kendilerinden çok diğer etmenlerin etkisi olduğunu düşünen kişilerdir. Bu şekilde düşünen bireylerin hem sosyal yaşamlarında hem de iş yaşamlarında daha başarısız olma ihtimalleri yüksektir.

Dış kontrol odağına inanan insanlar olayların sonuçlarına şans, talih, kader ve diğer güçlü şeylere atfeden kişilerdir. Bu insanları dışsal olarak adlandırıp, dış kontrol odağına sahip birinin değişiklikleri dışsal kaynaklara atfedilmiştir (Igbeneghu and Popoola, 2011: 6). Dış kontrollü kişiler kader, şans gibi durumlardan dolayı elden bir şey gelmeyeceğine inanan kişilerdir ve “bu kişiler yaşamlarının başka kişi ya da güçlerce değiştirilip denetlendiğine inandıklarından kendilerini dış güçlerin kurbanı” olarak görür ve bu yüzden çaresizlik düzeyi yüksek, sorumluluktan kaçan bireyler olarak görülmektedir (Ünüvar, 2012: 80). Burçak (2012: 16), dış kontrol odağına sahip bireylerin “pekiştirmenin dışsal güçler tarafından oluştuğunu düşünerek sahip oldukları yetenekleri ve davranışların yaşamlarında çok az şeyi değiştirebileceklerine inanarak yaşamlarını sürdüren” bireyler olduklarını söylemiştir. Bu nedenle de, “içinde bulundukları durumu değiştirmek için ya hiç çaba sarf etmezler ya da çok az çaba sarf ettiklerini” belirtmiştir.

Dış kontrol odaklılar “yeterlik düzeyi düşük, daha düşük beklenti düzeyine sahip, depresif özellikler taşıyan ve benlik saygısı daha düşük olan bireyler” olarak tanımlanır. Bu kişiler, “yaşamlarıyla ilgili sorumluluk alma konusundaki çabalarının yararsız olduğuna” inanan kişilerdir (Çelikkaleli, 2010: 84).

Şara (2012: 37) dış kontrol odağına sahip kişilerin özellikleri şöyle sıralamıştır:

-En basit sorularda bile tahmin etme çabası göstermezler, çevresindeki diğer insanlardan beklenti içersindedirler.

-Çeşitli konularda yeterlilik düzeyi düşük beklenti düzeyine sahiptirler.

-Artan depresif özellikler taşıyabilirler.

-Kendini kabul ve özsaygı düzeyi düşük bireylerdir.

-Çaresizlikle ilgili öznel duyguları olan daha yalnız kişilerdir.

-Çevre üzerinde denetimlerinin olmadığına inanırlar.

-Olayları denetim altına alamayacaklarını, sonucu etkileyemeyeceklerini düşünürler.

-Kaygılı, edilgen, kuşkucu ve dogmatik kişilik özelliklerine sahiptirler.

-Savunma mekanizmalarına daha çok başvurma eğilimindedirler.

-Saldırgan tutumları daha çok sergilerler.

-Sorumluluk alma konusunda isteksizdirler.

Kıral (2012: 63) ise dış kontrol odağına sahip kişilerin özellikleri şu şekilde sıralamıştır:

-Aşırı çaba sarf etmezler işleri olurlarına bırakırlar.

-Kişiler arası ilişkilerde uyumsuzdurlar.

1.1.4.Kontrol Odağı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Kontrol odağı kavramı ile yapılan araştırmalar incelendiğine, bu kavramın birçok farklı kavramla ilişkisinin incelendiği ve birçok davranışı etkilediği görülmüştür. Bir kişilik özelliği olarak gördüğümüz kontrol odağı kavramı özellikle örgütsel davranış ve psikoloji alanından çalışmalara konu olmuştur. Aşağıda kontrol odağı ile ilgili yapılan bazı çalışmalara ve bulgularına yer verilecektir.

Rotter'in kontrol odağı ölçeğini Türkçeye de uyarlayan Dağ (1990) "Kontrol Odağı, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ve Psikolojik Belirti Gösterme İlişkileri" adlı doktora tezinde kontrol odağı ve öğrenilmiş güçlülük değişkenleriyle psikopatolojik belirti düzeyi değişkeni arasındaki ilişkileri incelemeye çalışmıştır. Bu amaçla 532 üniversite öğrencisine her üç değişkeni saptamaya yönelik ölçekler uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre;

dış kontrol odağı inancı, öğrenilmiş güçlülüğün zayıf olması ve psikopatoloji arasında anlamlı düzeyde ve olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür.

Jain ve Singh (2008) bilişsel karmaşıklığa bağlı kontrol odağı adlı çalışmalarında 60 kız ve 60 erkek üniversite öğrencisi üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda; iç kontrol odaklılar dış kontrol odaklılardan daha fazla bilişsel karmaşıklığa sahip çıkmıştır. Kontrol odağı bakımından erkekler kadınlardan daha fazla iç kontrol odağına sahipken, bilişsel karmaşıklıkta cinsiyet herhangi bir farklılık göstermemiştir.

Diğer yandan Ilgar (1996) “Kontrol Odağının Değer Sistemleri Ahlaki Gelişim Düzeyi ve Öz-Ahlaki Değerlendirme Üzerindeki Etkileri” adlı çalışmada, Ağrı Eğitim Fakültesinde eğitim gören 278 denek üzerinde araştırma yapmış ve bu bulgularına göre; kontrol odağının değer sistemlerini etkilediği; dış kontrol odağına sahip bireylerin dini ve ahlaki değerlere önem verirken; iç kontrol odağına sahip bireylerin sosyal ve politik değerlere daha çok önem verdiklerini saptanmıştır.

İlkokul öğretmenlerinin bazı özellikleri ile kontrol odağının arasındaki ilişki ve öğretmenlerin kontrol odağı türünün öğrencileri etkileyip etkilemediği ile ilgili bir araştırma yapan Küçükkaragöz (1998), araştırma uygulamasını 1993-1994 öğretim yılında İzmir il ve ilçe merkezlerinde görev yapan 586 ilkokul öğretmeni ile 491 öğrenci üzerinde yapmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin uç boyutlarda iç ya da dış kontrollü olmaları öğrencilerinin kontrol odağının yönelimini aynı yönde etkilediği görülmüştür.

İlkokul öğretmenlerinin kontrol odağı algısı üzerinde yapılan bir diğer çalışma da Tümkaya (2000) tarafından yapılmış ve ilkokul öğretmenlerindeki kontrol odağı ile tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 112 öğretmen oluşturmuştur. Ölçme araçları olarak “Rotter’in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği” ile “Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, öğretmenlerin içsel ya da dışsal kontrol odağına sahip olmaları açısından “Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği”nin dört alt ölçeği arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermiştir.

Kontrol odağı, saldırganlık ve kişilik özelliklerinin incelenmesi üzerine yapılan bir çalışma da ise Efilti (2006), Konya ilinden tesadüfi olarak seçilen, 246’sı kız, 334’ü erkek toplam 580 öğrenci üzerinde çalışmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin saldırganlık puanları ile kontrol odağı puanları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki; öğrencilerin kontrol odağı puanları ile kişilik özellikleri puanları arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Kontrol odağının karar stratejileriyle ilişkisini inceleyen araştırmalarında Çoban ve Hamamcı (2006), Gaziantep’te 344 lise son sınıf öğrencisi üzerinde çalışmışlardır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin genel olarak içsel kontrol odağına sahip olduğu ve çoğunlukla mantıklı karar verme stratejisini kullandıkları tespit edilmiştir. Karar verme stratejilerinin kontrol odağı ile korelasyonları incelendiğinde, mantıklı karar verme stratejisi ile kontrol odağı arasında olumsuz yönde ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Yapılan farklı bir araştırmada; Basım, Çetin, Meydan (2009) “Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarında Kontrol Odağının Rolü” adlı çalışmalarında Ankara’da öğrenim gören ve yaşları 18 ile 26 arasında değişen 307 üniversite öğrencisi üzerinde çalışmışlardır. Araştırma sonucunda; özellikle iç kontrol odaklı kişilerin yapıcı ve olumlu çözüm süreçleri açısından yüzleşmeye daha çok önem verdiklerini, genel davranış sergilediklerini, çatışmaya yaklaştıklarını, kendilerini daha çok açtıklarını ve duygularını daha fazla sergilediklerini saptanmıştır.

Çelikkaleli (2010) ise; “Ergenlerin yetkinlik inançları ile depresyon, benlik saygısı, iç-dış kontrol odağı, sürekli öfke ve öfke ifade biçimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı doktora tezinde, yetkinlik inançlarının depresyonla negatif yönde anlamlı bir ilişki gösterdiğini; yetkinlik inançlarının depresyonu anlamlı bir biçimde yordadığını ve yetkinlik inanç düzeylerine göre depresyon düzeylerinin farklılaştığını saptamıştır.

Örgütler açısından önem verilen kavramlardan, işletme içinde girişimcilikte öz yeterlilik algısıyla kontrol odağının rolünü tespit etmek amacıyla Çetin (2011) tarafından yapılan çalışmada; bilişim sektöründe görev yapan toplam 211 çalışandan veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda kontrol odağının, iç girişimciliğin bileşenleri konumunda olan yenilikçilik, risk alma ve bireysel ağırları genişletme, boyutlarıyla ters yönlü ilişkileri olduğu ortaya çıkmıştır.

Girişimci davranışları konu olan bir diğer çalışmada Meydan (2011) adalet algısıyla iç girişimci davranışlar arasındaki ilişkide kontrol odağının rolünü tespit etmeye çalışmıştır. Araştırma kapsamında bir kamu kurumunda görev yapan 149 çalışandan üzerinde analizler yapmıştır. Analiz sonuçları; adalet algısının iç girişimci davranışlar üzerinde etkili olduğunu ve kontrol odağının bu ilişkide şekillendirici etki yaptığını ortaya koymaktadır.

İlköğretim yöneticileri üzerinde yapılan araştırmasında Kırıl (2012) “Mükemmeliyetçilik Algısı ve Kontrol Odağı İlişkisi”ni tespit etmek amacıyla 2010-2011 eğitim-öğretim

yılında Ankara ili kamu ilköğretim okullarında görevli 391 okul yöneticileri üzerinde çalışmıştır. Araştırma sonucunda; okul yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algılarının ortalamasının üzerinde ve kendi odaklı mükemmeliyetçiliklerinin diğer mükemmeliyetçilik boyutlarından ve iç kontrol odaklılıklarının diğer kontrol odaklılık boyutlarından yüksek olduğu anlaşılmıştır.

1.2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Toplumsal sistemin bir alt sistemi olarak örgütler, belirli amaçları gerçekleştirmek üzerine kurulmuştur. Bu amaçlara ulaşmada ve rekabet ortamında başarı sağlayabilmek için önemli faktörlerden birisi işgörenlerdir. Örgütler, faaliyetlerinde yüksek etkililik sağlayabilmek için örgüt ve işgören amaçlarını uyumlaştırıp, işgörenlerin örgüte bağlılık düzeylerini artırmalıdır. Örgüt ile işgörenin arasında kurduğu bağı niteleyen örgütsel bağlılık olumlu birçok sonucu olması bakımından çok önemli bir kavramdır.

Bağlılık kavramı; “toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Bağlılık, bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlı olmak yerine getirmek zorunda olduğumuz bir sorumluluğu anlatmaktadır” (Keleş, 2006: 44).

1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı ve Önemi

Örgütsel bağlılık kavramı “çalışanların örgütle ilişkilerini niteleyen ve onların örgüt içinde kalma ya da ayrılma kararlarını ifade eden psikolojik durum" olarak tanımlanmıştır (Meyer ve Allen, 1991: 67). Bu tanım üzerinden bireyin bağlılık düzeyinin artması örgütte kalma isteğinin artmasını, bağlılık düzeyinin azalması da örgütte kalma isteğinin azalmasını etkilediği anlaşılmaktadır. Dilek (2005: 32) ise örgütsel bağlılığı “bir örgütün üyesi olarak kalmaya yönelik güçlü bir istek; örgüt adına yüksek düzeyli çaba gösterme isteği ve örgütün değerlerine ve hedeflerine inanılması, benimsenmesi biçiminde tanımlayıp, üyesi olunan örgütün sağladığı yarar ve avantajlara yönelik duygusal bir tepki olarak nitelendirmiştir. Böylece örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütün amaçlarına ve değer yargılarına güçlü bir biçimde inanan ve örgüt üyeliğini devam ettirmeyi yine güçlü bir şekilde isteyen kişiler” olarak nitelendirmiştir.

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın bir işletmenin hedefi ve değerlerini kabul etmedeki inancı, işletmenin yararına çaba harcama uygulama isteği ve bir işletmede üyeliğini devam ettirme isteği (Syahputra, 2014: 105) ve işe alınan kişinin işletmeye karşı hissettiği bağlılık derecesi olarak tanımlanabilmektedir (Igbeneghu and Popoola, 2011: 5). Bir çalışanın bağlılık derecesi ne kadar fazla olursa, bununla birlikte işten ayrılma niyeti, devamsızlık gibi birçok olumsuz durum da o kadar az olacaktır. Bireyin bağlılık derecesiyle birlikte kurumuyla alakalı olumlu tutum sergileme ihtimali de artacaktır. Çünkü birey bağlı oldu örgütünün fayda göreceği tutum ve davranış sergileme eğilimde olacaktır.

İnce ve Gül (2005: 3), örgütsel bağlılığı “bir çalışanın kabulü ve onun psikolojik bir sözleşmeyle işe girmesiyle başlayıp, örgütün bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi edinmesiyle geliştiğini söylemişlerdir ve örgütsel bağlılığı bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliği” olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlamalardan bağlılık duygusunun psikolojik bir olgu olduğu anlaşılabilmektedir. Psikolojik durum her bireyde farklı düzeyde olacağından, her bireyin bağlılık düzeyinin de aynı olması beklenemez. Aynı örgüte karşı farklı kişiler, farklı düzeyde ve farklı türde bağlılık gösterebilirler. Çünkü bireydeki bağlılık durumu o örgütün o bireye ne hissettirdiği ile alakalı bir durumdur.

Örgütsel bağlılığın; örgütsel verimlilik, etkililik ve istenen işle ilgili sonuçlar gibi çeşitli psikolojik veya davranışsal sonuçların önemli bir öncüsü olduğuna inanılmaktadır (Hung ve Hsu, 2011: 7543).

Örgütsel bağlılıkla alakalı literatürde yer alan bazı tanımlar şunlardır:

Örgütsel Bağlılık;

- “İşgörenin örgütüyle ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusudur” (Çakınberk vd., 2011: 86).
- “Bir örgütün çoklu öğelerinin (özelde üst yönetim, müşteriler, sendikalar ve genelde ise toplum) kurumsal amaçlarla özdeşleşme sürecidir” (Güllüoğlu, 2011: 49).
- “Çalışanın örgüt ile girdiği kimlik birliğinin düzeyi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etme isteğidir. Manyetik bir gücün bir metali çekmesi gibi, kişinin gelecekte örgütte kalmaya istekliliğinin ölçüsüdür” (Bakan, 2011: 7).

- “Birey-örgüt etkileşimi ve zaman içerisinde gelişen yatırımlardaki değişiklikler sonucunda oluşan yapısal bir olgudur. Çalışanların, elde ettiklerinin yaptıkları katkılara oranı ile ilgili algılamaları ve örgütteki yatırımlarının birikimine bağlı olan bir değiş-tokuş ve birikme olgusudur” (İnce ve Gül, 2005: 4).
- “Çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlardır” (Özdevecioğlu, 2003: 114).
- “Örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine, bireyin bu amaç ve değerlere ilişkin rolüne ve çıkara dayalı değerinden ayrı olarak, örgütün kendisine partizanca ve duygusal bağlanmadır” (Gümüş ve Sezgin, 2012: 81).
- “Bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışları, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi, bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi şeklinde tanımlanabilir” (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 6).
- “Bireyin parasal kaygılar olmaksızın örgütte kalma isteği duyarak örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesidir” (Çakınberk ve Diğ., 2011: 86).
- “Örgütsel bağlılık, insanların içselleştirdikleri bir inanç olarak kabul edilmektedir. Örgütsel bağlılık, üyesi olunan örgütün sağladığı yarar ve avantajlara yönelik duygusal bir tepki olarak nitelendirilebilir” (Dilek, 2005: 32).
- “Bireyin bütünleşme ve gönüllülük eğilimidir. Bireyin başka bir örgütten aldığı daha yüksek ücret, statü, profesyonel özgürlük ve daha iyi meslektaş ilişkisi gibi tekliflere dahi olumlu bakmayarak çalıştığı örgütten ayrılmaya isteksiz olmasıdır” (Bakan, 2011: 8).
- “Bir diğer tanıma göre bağlılık; bireyle örgüt arasında meydana gelen ve birey açısından maliyete göre daha fazla ödül almayı anlatan değişim ilişkisidir” (Atak, 2009: 87).

Bu tanımlardan yola çıkarak örgütsel bağlılık genel bir ifadeyle; “kişinin çalıştığı örgüte karşı hissettikleri olarak” tanımlanmaktadır. Bu tanımlar üç faktörle karakterize edilen bir olgu şeklinde özetlenebilir. Bu faktörler (İnce ve Gül, 2005: 6):

- Örgütün amaçlarını ve değer yargılarını kabul etme ve bunlara güçlü şekilde inanma
- Örgütün yararı için beklenenden daha fazla çaba göstermeye ve sürekli gelişmeye gönüllü olma
- Örgütün bir parçası olarak kalmaya güçlü bir şekilde istekli olma şeklinde sıralanabilir.

Bakan (2011: 42) bağlılığın önemini artıran ve örgütleri örgütsel bağlılığı güçlendirme doğrultusunda yönlendiren şu güçlerden bahsetmektedir:

Teknolojik gelişmelerin hızlanması

Bilişim/iletişim devrimi

Hızlı büyüyen ve gelişen hizmet sektörü

Küreselleşmiş rekabet.

Şahin (2007: 78) ise örgütsel bağlılığın aşağıda belirtilen konularla yakın ilişkisi bakımından işletmeler açısından önemli bir konu olduğunu söylemiştir.

“İşi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri.

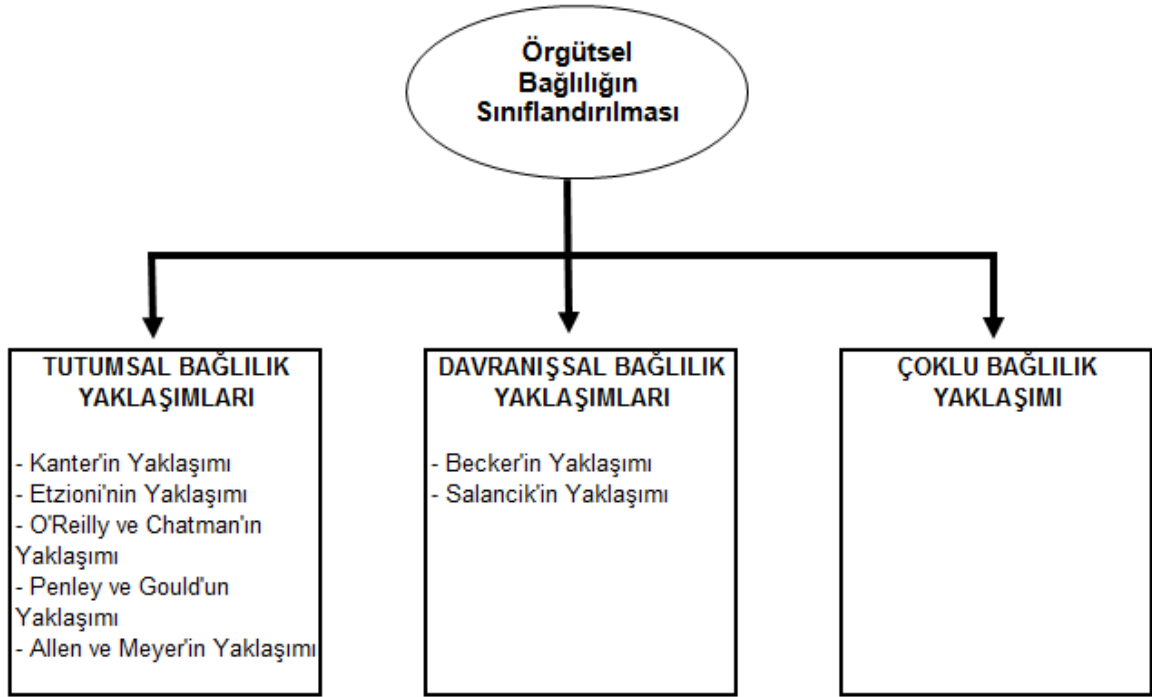
İş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılar.

Özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi personelin işi ve rolüne ilişkin özellikler.

Yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi personelin kişisel özellikleridir.”

1.2.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sınıflandırmalar ve Yaklaşımlar

İnce ve Gül (2005: 26) bağlılıkla ilgili birbirinden değişik sınıflandırmalar yapmanın mümkün olduğunu söyleseler de literatürde özellikle üç sınıflandırma türü ön plana çıktığını belirtmişlerdir. Bu sınıflandırma; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık şeklinde ortaya konulabilir.



Şekil 1: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Kaynak: İnce ve Gül, 2005: 26.

1.2.2.1. Tutumsal Bağlılık

Barlı (2010: 45-46) tutumun tanımını; bireyin davranışını sergilemeden bir önceki adımı, olaylar karşısındaki olumlu ya da olumsuz eğilimi, yani tepki ön eğilimi şeklinde yaparken; Gül (2003: 60) ise tutumların üç ögesi olduğundan bahsetmektedir. Bunlar; duygusal, bilişsel ve davranışsal ögedir. Bunlara bir açıklama getirecek olursak duygusal öge; “tutumun kişide oluşturduğu duygusal tepkileri bilişsel öge; bireyin bir nesne, olay ya da diğer kişiler hakkındaki inançları davranışsal öge ise tutum doğrultusunda harekete geçmeyi belirtmektedir. ”Duygusal öge de bireyin sevgi, nefret, kıskançlık gibi duygularından oluşurken bilişsel öge de konuyla alakalı bilgi seviyesi ve davranışsal öge de harekete geçmeden önceki son adımdan oluşmaktadır.

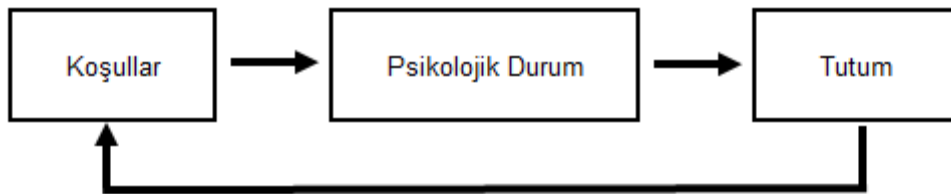
Tutum öğrenilmiş bir davranış olduğundan dolayı değiştirilmesi çok zor olan bir psikolojik davranıştır. Bundan dolayı çalışanlarda örgütte karşılaştıkları olaylara karşı tutumlarını değiştirmekte oldukça zorlanmaktadırlar. Dolayısıyla bu durum örgütsel bağlılığın artırılmasında da bir sorun olarak işletmelerin karşısına çıkmaktadır (Atak, 2009: 101).

Eğer bireyler örgütlerine karşı pozitif yönde tutum sergilemeyi öğrenirlerse bu da işletmeler açısından avantajlı bir durum olacaktır.

Çalışanları örgütsel bağlılığa götüren şey tutumsal eğilimler olup, kişinin örgütte kalma arzusu, örgüt için gayret ve çaba göstermesi, örgütsel amaçlarla özdeşleşmesi tutumlarıyla ilişkilidir. Tutumsal bağlılığı oluşturacak şeyler, olumlu iş deneyimleri geçirme, kişisel özellikler ve işin özellikleri olarak nitelendirilmiştir. Bunların sonuçları da iş performansının artması, işgücü devrinin yani işten ayrılan personel sayısının ve devamsızlık oranının azalması olmuştur. Tutumsal bağlılık yaklaşımına göre çalışanların tutumları, ödüllendirileceğini düşündükleri davranışlara göre değişmektedir. Personeller bağlılık eğilimleri taşıyorlarsa ödüllendirileceklerini düşündükleri bu davranışları sergileyeceklerdir. Çünkü davranışsal eğilim davranışın sonucu ile çok yakından ilişkili tutumsal bir bileşen olarak nitelendirilmektedir (İbrahimoglu, 2008: 75-76).

Oksay (2011: 55) tutumsal yaklaşımla ilgili çok fazla araştırmalar yapılmasının nedeni olarak duygusal bağlılığın performans, devamlılık, örgütte kalıcı olma vb. örgüt için yararlı olabilecek davranışları etkilemesini göstermiştir. Mesela tutumsal yaklaşımla ilgili yapılan çalışmalar bağlılığın iş devri ile negatif ilişkisi olduğunu ve bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanların örgüt yararına daha fazla çalıştığını ve devamlılıklarının da yüksek olduğunu ortaya konulmuştur.

Meyer ve Allen (1991: 63) tutumsal bağlılık sürecini şekil 2’teki gibi özetlemiştir.



Şekil 2: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Kaynak: Meyer ve Allen, 1991: 63.

Atak (2009: 101) yaptığı araştırmasında tutumsal bağlılığın çalışanın kimliğinin örgütle özdeşleşmesi ya da örgütün amaçları ile kişisel amaçlarının zamanla örtüşmesi durumunda ortaya çıktığını ve örgütle özdeşleşme, örgüte katılım ve sadakat hissine yol açan bir geçiş süreci olduğunu söylemiştir.

Tutumsal bağıllıkla alakalı birçok araştırmacı tarafından ortaya konulan yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan tezimizin anket kısmında da ölçek olarak yararlanılmış olan “Allen ve Meyer’in Yaklaşımı” ndan bahsedilecektir.

1.2.2.1.1. Allen ve Meyer’in Yaklaşımı

Diker (2014: 37) tutumsal bağıllık alanındaki en önde gelen ve en popüler örgütsel bağıllık yaklaşımlarından biri Allen ve Meyer’in yaklaşımı olduğunu söyleyerek; “Allen ve Meyer’in örgütsel bağıllığı, çalışan ile örgüt arasında, çalışanın örgütten isteyerek ayrılma ihtimalini düşüren psikolojik bir bağ olarak tanımlamıştır.”

İnce ve Gül (2005: 39) ise Allen ve Meyer’ in örgütsel bağıllığın üç ana öğeye dayandığını ileri sürmektedirler. Bunlar; duygusal bağıllık, devamlılık bağıllığı ve normatif bağıllıktır.

1.2.2.1.1.1. Duygusal Bağıllık

Chhabra (2013: 27) duygusal bağıllığı işçinin örgüte duygusal bağla bağlanması olarak tanımlarken; Balay (2000: 73) duygusal bağıllığı “belirli bir örgüt ile bireyin özdeşleşme ve bütünleşme derecesi” şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca duygusal bağıllığın “iş çevresine ilişkin duygusal tepkilerle yakından ilgili olup, daha çok işe sarılma, birlikte çalışan arkadaşlardan, işten ve mesleğe bağıllıktan sağlanan doyumla ilişkili olduğunu” söylenmiştir.

Duygusal bağıllık “çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini içermektedir” (İnce ve Gül, 2005: 39). Duygusal bağıllığı yüksek olanların, parasal etkenleri ikinci plana atarak, “sadece örgütün temsil ettiği değerleri uygun gördükleri ve örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmayı istedikleri için örgütlerinde kalmaya gönüllüdürler. Bu durumda örgütün başarı düzeyi ilk planda olup, birey örgüt başarısını veya başarısızlığının kendisininmiş gibi hissetmektedir. Bu sebepten ötürü, örgütlerin çalışanlarında gerçekleşmesini en çok istedikleri bağıllık türü” duygusal bağıllık olmuştur (Çakınberk vd., 2011: 107).

Güllüoğlu (2011: 69) duygusal bağıllığa sahip çalışanların işletmelerde bulunması istenilen, kendini kuruma adanmış, sadakatli çalışanlar olduklarını söylemiştir. Çünkü bu

Çalışanların fazla görev alma konusunda hevesli ve iş yapmak isteyen kişiler olduklarını belirtilmiştir.

1.2.2.1.1.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, “bireyin çalıştığı örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak maliyetlerden ve iş alternatiflerinin azlığından ötürü örgüt üyeliğini sürdürmesi” olarak tanımlanarak, devam bağlılığının “bireylerin yaptığı yatırımların sayısı ve büyüklüğü ve algılanan alternatiflerin eksikliği olmak üzere iki faktörden etkilenebileceği” ifade edilmiştir (Gümüş ve Sezgin, 2012: 96-97).

Chhabra (2013: 27) devam bağlılığını, örgütten ayrılmayla ortaya çıkacak maliyet bilincinin farkında olmak olarak tanımlamıştır. Bu bağlılık türünde kişi örgütte ki işinden ayrıldığında, yapabileceği daha iyi bir iş olmadığı inancındadır.

Yapılan başka tanımlamalara göre devam bağlılığı “alışanın yapmış olduğu kişisel yatırımlar nedeniyle çalıştığı örgütte kalma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu yatırımları; mesai arkadaşlarıyla yakın sosyal ilişkiler, emeklilik hakları, kıdem, kariyer ve bir örgütte uzun yıllar çalışmaktan dolayı edinilen özel bilgi, tecrübe ve yetenekler şeklinde sıralanabilir. Örgüte devam bağlılığı duyan kişi örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olduğu düşünmektedir. Bu kişilerden bazıları daha iyi iş bulamadıkları için bazıları da emekliliğine az kaldığı ya da ailevi nedenlerden ötürü örgütten ayrılmazlar. Kısaca; devam bağlılığı içten gelen hissel bir bağlılık değil, zorlayıcı dış faktörlere dayalı olan bir bağlılıktır ve kişi örgütüyle zdeşleşememiştir” (akinberk vd., 2011: 108).

1.2.2.1.1.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık “alışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tür bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir.” Duygusal bağlılık “bu örgütte kalmayı istiyorum” diye belirtilebilirken, normatif bağlılık “bu örgütte kalmalıyım” şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlılık türünde kişi kendisini örgütte kalmaya zorunlu hissetmektedir (İnce ve Gl, 2005: 41).

Chhabra (2013: 27) normatif bağlılığı çalışanın kendisinin işletmede kalmaya zorunlu hissetmesi olarak tanımlarken; akinberk (2011: 109) normatif bağlılığı, “rgtn işgörene yaptığı yatırımlar ve harcamalar sonucu örneğin; bireysel gelişim programları ile ilgili

ödemeler, staj veya işe alım öncesinde verilen eğitim bursları ve diğer karşılıksız ödemeler gibi işgörenin kendisini örgüte karşı borçlu olarak hissetmesine neden olan bağlılık olarak tanımlamıştır. Bu durum işgöreni örgütte kalma konusunda zorlamakta ve işgöreni normatif olarak örgüte bağlamaktadır. Bu tarz bir bağlılık düşüncesi ancak işgörenin örgüte olan borcunu ödemesiyle son bulabilecektir.”

Normatif bağlılık, bireyin örgütte kalmanın ahlaki açıdan doğru olduğunu düşünmesi, güçlü bir kişisel bağlılık duygusu ile örgütüne bağlı olması ve bu nedenle de örgütte kalmasıdır. Normatif bağlılık üzerinde bireylerin hem örgüte girişinden önceki hem de örgüte dahil olmalarından sonraki yaşantılarının etkili olmaktadır. Normatif bağlılığa etki eden faktörler; personelin karakteri, sosyal sınıf, konum, görev bilinci, yükümlülük duygusu ve kabullenme olarak ifade edilmektedir (Şahin, 2007: 90-91). Bireyin normatif bağlılık göstermesi için sorumluluk duygusu yüksek olması gerekir. Eğer kişi kendini kurumuna karşı borçlu hissediyorsa normatif bağlılık gösterecektir.

1.2.2.2. Davranışsal Bağlılık

Atak (2009: 108) davranışsal bağlılığı; “bağlılığın dışı vurumu veya normatif beklentileri aşan davranışlar olarak ele alındığını ve çalışanın geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci ile ilgili” olduğunu söylemiştir. Davranışsal bağlılık, örgütten ziyade işgörenin bireysel davranışlarına karşı gelişmektedir. Çalışan belli bir davranış sergiledikten sonra bu davranışlarını sürdürmektedir. Davranışlarına bu şekilde bağlılık gösterdikten sonra davranışlarıyla tutarlı tutumlar geliştirecektir. Bu tutumlar da davranışın tekrarlanma ihtimalini yükseltecektir. Buradan anlaşılabacağı gibi örgüt içinde çalışan herhangi bir konuda olumlu tutum geliştirmişse daha sonra yine aynı olayla karşılaştığında olumlu tutum ve davranış sergilemekte, şayet olumsuz bir tutum sergilemişse bu olumsuzluğu daha sonra ki davranışlarında da sürdürmektedir.

Bu yaklaşımın davranışı sonucu oluşan tutumlar o davranışın tekrarlanma olasılığını etkilemektedir. Yapılan çalışmalar da hangi koşullar altında yapılan davranışların tekrarlanma eğilimi gösterdiklerini ve bu davranışların tutum değişimine etkisini araştırmaya odaklanmıştır (Oksay, 2011: 69). Davranış bir bireyin olaylar karşısında sergilemiş olduğu hal ve hareketleridir. Bir birey, bir olay karşısında her zaman aynı davranış sergileyebilir. Davranışların tekrarlanma ihtimalleri bireyin içinde bulunduğu şartlara göre değişiklik gösterebilmektedir.

1.2.2.3. Çoklu Bağlılık

Balay (2000: 28) çoklu bağlılığı, “örgüt içinde birbirinden farklı öğelerin varlığını ve bu öğelere farklı düzeylerde bağlanmak” olarak tanımlarken; İnce ve Gül (2005: 55) çoklu bağlılık yaklaşımını, “çalışanların örgütlerine, mesleklerine, müşterilere, yöneticilere ve iş arkadaşlarına” bağlılık göstermesi olarak ifade etmişlerdir.

Çoklu bağlılık yaklaşımı işgörenin ne tür sebeplerden dolayı kuruma bağlılık gösterdiği ile ilgilenmektedir. İşgörenin bağlılık gösterdiği kurum tek başına ele alınamayacağı ve kurumun farklı kademelerinin, grupların, kurumun çevresinin işgörenin bağlılığının sebebi olabileceği söylenmektedir. (Çakınberk vd., 2011: 115–116). İşgören örgütte çalışma arkadaşlarına olan düşkünlüğünden dolayı veya örgütte çalıştığı pozisyonunu benimseyip sevmesinden dolayı örgüte bağlılık gösteriyor olabilir. Bu durum her bireyde farklı nedenlerden dolayı çalıştığı kurumla arasında bağ oluşturabilir.

Çoklu bağlılık yaklaşımına göre. “örgüte duyulan bağlılığın nedenlerinin kişiden kişiye farklılaşabileceğini; dolayısıyla bir kişi için örgüte duyulan bağlılığın kaynağı ürün kalitesi olabiliyorken, bir başkası için bunun örgüt tarafından işgörenlere gösterilen yakın ilgi ve samimiyet olabileceğini” belirtmektedir (İnce ve Gül, 2005: 55).

Gül (2002: 51-52) çoklu bağlılık yaklaşımını özetle, “karma nitelikli olup örgüt içinde ve dışında bulunan çeşitli faktörlerin farklı düzey ve türlerde bağlılıklarının ortaya çıkmasına neden olabileceğini ileri sürmektedir. Bu yaklaşım diğerlerinden farklı olarak, örgütsel bağlılığı sadece duygusal, ayrılma maliyeti ya da moral faktörlerle değil bunların tamamı ile açıklamaktadır.”

1.2.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yapılan Çalışmalar

Örgütsel bağlılık konusu hemen hemen her dönemde işletmelerin önemle üzerinde durduğu ve çalışanlarında yüksek olmasını arzuladığı konuların başında gelmektedir. Bu nedenle, uzun yıllardır önemini yitirmeden araştırmacıların da dikkatini çeken ve birçok farklı konuyla ilişkilerini incelediği konuların başında gelmiştir. Araştırmamızın bu kısmında da örgütsel bağlılık kavramının farklı kavramlarla ilişkilerinin incelendiği bazı çalışmalara yer verilecektir.

Çalışanların kurumlarındaki işleyişi anlamada ve uyum çerçevesinde ortak inanç ve değer yargıları oluşturma olarak nitelendirebileceğimiz örgüt kültürü ve bağlılık arasındaki ilişkinin tespiti üzerinde bir araştırma yapan Köse (2014) bir kamu kurumundan elde ettiği verilerle bu iki kavramın ilişki düzeyini test edilmeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda; “tüm örgüt kültürü alt boyutları ve genel olarak örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu” görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki potansiyel ilişkileri tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmalarında Leite, Rodrigues ve Albuquerque (2014), ödüllere memnuniyet duymanın örgütsel bağlılığın öngörücüsü olduğu sonucuna varmışlardır. Ayrıca, kişiler arası ilişkilerden duyulan memnuniyet bağlılığın öncüllerinden biridir. Örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan bir etki yaratan, öncelikle işin çeşitliliği işin kapsamı gibi çeşitli değişkenlerle olan ilişkisine aracılık etmektedir. Bununla birlikte, araştırılan bireysel değişkenin arabuluculuğunda daha küçük bir rol oynamakta ve bu da örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan bir etki yaratmaktadır.

“Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında Gül (2003) Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde yapılmış olan anket çalışmalarından elde ettiği bulgulara yer vermiştir. Araştırmanın sonucunda; karizmatik liderlik özelliklerinin bağlılığın üç boyutuyla da ilişkili olduğu ve özellikle de normatif bağlılık arasında diğer bağlılık türlerine göre daha güçlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Durumsal faktörlerin bağlılıkla ilişkisini tespit etmek amacıyla Güçlü (2006) çalışmasında, “otel işletmelerinde işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen durumsal faktörler incelenmiştir. Örgütsel bağlılığı etkileyen durumsal faktörler ise kişisel, göreve ilişkin ve yapısal faktörler olarak ele alınmıştır. Durumsal faktörler soru formu ile incelenmiştir. Alan araştırması, Ege Bölgesi’nde Didim, Kuşadası, Çeşme ve Marmaris’te faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde yapılmıştır. Sayfiye otel işletmelerinde, işgörenlerin en yüksek değerdeki örgütsel bağlılık bileşeni devam bağlılığı olmuştur. İkinci sırada, duygusal bağlılık ve son sırada normatif bağlılık yer almıştır. Sayfiye otel işletmelerinde duygusal bağlılığın göreve ilişkin faktörlerden; devam bağlılığı ve normatif bağlılığın ise yapısal faktörlerden etkilendiği saptanmıştır. Kişisel faktör değişkenleri ile örgütsel bağlılık bileşenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır”.

Örgütsel bağlılığın iş doyumu ile ilişkisini ve bazı demografik değişkenlerin bu kavramları algılamadaki etkisini incelemek için Mahmutoglu (2007) Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan yöneticiler üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre erkek yöneticilerin kadınlara oranla iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yönetim görevleri bakımından; en yüksek iş doyumu genel müdür yardımcılarında, en düşük iş doyumu şube müdürü olarak görev yapan yöneticilerde görülmüştür. Şube müdürleri ile genel müdür yardımcıları arasında iş doyumu algılamaları arasında anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin kıdemlerine göre en yüksek iş doyumunun 6-10 yıl kıdeme sahip yöneticilerde, en düşük iş doyumunun ise 5'den az kıdeme sahip yöneticilerde görüldüğü ve iş doyumuna ilişkin algıları ile kıdem arasında anlamlı bir fark bulunmadığı saptanmıştır. Yöneticilerin genel olarak orta düzeyde örgütsel bağlılık algılamaya düzeyine sahip olduğu, yaş açısından en yüksek bağlılığın 51-60 yaş arasında, en düşük bağlılık algısının 60'dan çok yaşı olanlarda olduğu görülmüştür. "Cinsiyetlerine göre hem kadın yöneticilerin hem de erkek yöneticilerin orta düzeyde bağlılık algısı taşıdıkları ortaya çıkmıştır. Eğitim durumlarına göre en yüksek bağlılığın önlisans düzeyinde eğitimi olan yöneticilerde, en düşük bağlılığın ise yüksek lisans düzeyinde eğitimi olan yöneticilerde görüldüğü saptanmıştır." Milli Eğitim Bakanlığı yöneticilerinin örgütsel bağlılık algıları ile yaşları, cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, yönetim görevleri ve kıdemleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür.

"Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki"yi incelemek için araştırma yapan Kılıç (2008), beş yıldızlı otel işletmelerinde yapılan bir uygulamayla, kariyer yönetim sistemi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılmasını amaçlamıştır. Türkiye'de çeşitli illerde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışan toplam 1084 işgörene anket uygulanmıştır. Araştırmada, katılımcıların kariyer yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerinin kariyer planlama ve kariyer geliştirme uygulamalarına ilişkin görüşlerinden daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, örgütsel bağlılık ile kariyer yönetimi sistemi arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kariyer planlamasının örgütsel bağlılık üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Ertan (2008) "Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme" adlı çalışmada ilgili kavramların birbirleri üzerine etkisini saptamayı amaçlamıştır. Araştırma, Antalya ili ve ilçelerinde bulunan 20 adet beş yıldızlı otel işletmesinde ve toplam 402 çalışan üzerinde

yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, “çalışanların örgütsel bağlılık ve iş motivasyonlarının orta, iş performanslarının ise yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığın ve iş motivasyonunun iş performansı üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.”

Örgütsel bağlılığın ilişkilendirildiği bir diğer kavramda öğrenen örgüt kavramı olmuştur. Bu doğrultuda çalışma yapan Atak (2009) örgütsel bağlılığın alt unsurları olan “duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığının” öğrenen örgüt ve öğrenen örgütün alt unsurları üzerinde etkili olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma kapsamında geliştirilen ölçek, Ege bölgesinde faaliyet gösteren ve Ege Bölgesi Sanayi Odasına kayıtlı işletmelerden, sermayesi 250 bin TL üzerinde olan ve çalışan sayısı 50’nin üzerinde olan 199 işletmeye elektronik posta ve yüz yüze anket yöntemi ile uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ile devam bağlılığı boyutlarının öğrenen örgütü etkiledikleri, normatif bağlılığın ise daha önce yapılan araştırma sonuçlardan farklı olarak etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hüseyinklioğlu (2010) “Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme” adlı doktora tezinde, Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde faaliyet gösteren Asker Hastanesi çalışanları üzerinde çalışmıştır. 512 katılımcıdan toplanan verilerin analiz edilmiştir. “Muhafazakâr değerlerle normatif ve duygusal bağlılık, kendini gerçekleştirme değerleri ile normatif ve duygusal bağlılık, güvenlik-evrensellik değerleri ile normatif bağlılık arasında ilişki bulunmuştur.”

1.3. KONTROL ODAĞI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmamızın temelini oluşturan kontrol odağı ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili yapılan çalışmalar ve bulgularına yer verilecektir.

Chan ve Wang (2007), “Kontrol Odağı ve Bağlılığın Üç Bileşenine Göre Değişimi” adlı çalışmalarında kontrol odağının bağlılık çeşitleri üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışmalarını 215 Çinli gümrük personeli üzerinde yapmışlardır. Araştırmanın sonucuna göre katılımcıların kontrol odağının örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Kontrol odağı ve üç bağlılık çeşidi arasındaki ilişki farklı şekillerde olmuştur. İç kontrol odağına sahip katılımcılar daha fazla duygusal ve normatif bağlılık eğilimi gösterirken, dış kontrol odağına sahip katılımcılar ise daha fazla devam bağlılığı eğilimi göstermiştir. Yani iç kontrol odağı, duygusal ve normatif bağlılıkla pozitif

ilişkiliyken, dış kontrol odağı da devam bağlılığı ile pozitif ilişkili olmuştur. Bireylerde olayları kendilerinin etkileyip değiştirebileceği inancının artması, bu kişilerin çalıştıkları kurumlarıyla aralarında hem duygusal bir bağ oluşturmuş hem de kendilerini kurumlarına karşı herhangi bir nedenden dolayı borçlu hissedip kurumlarında kalma isteği oluşturmuştur. Diğer taraftan yaşadıkları olayı şansa kadere bağlama inancı yüksek olan kişiler ise maddi nedenlerden dolayı veya iş alternatiflerinin azlığı gibi nedenlerden dolayı kurumlarına bağlılık göstermişlerdir.

McMahon (2007), “Örgütsel Bağlılık, Bağlanma Stilleri ve Kontrol Odağı İlişkisi” adlı araştırmasında Kuzey Amerika’da çeşitli firmalarda çalışan 171 kişi üzerinde çalışmıştır. Araştırma bulgularına göre; kontrol odağı normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile ilişkili çıkmıştır. İç kontrol odağı eğilimli bireyler kendilerini işletmelerine karşı sorumlu hissetmektedirler. Dış kontrol odağı eğilimli bireyler ise işletmeleri için çalışma gerekliliği eğilimi göstermişlerdir. Çalışmanın en çarpıcı sonuçlarından bir tanesi de kontrol odağının kaygı ile ilişkili çıkmasıdır. Devam bağlılığı da endişe ile ilişkili çıkmıştır. Endişeli bireyler istikrarlı tecrübeli fakat memnun olmayan kişisel ilişkili çıkmıştır. Örgütsel ortamlarda devam bağlılığı, çekilme bilgisinin eksikliği, rol çatışması ve iş-aile çatışmasının artması, iş tatminin azalması ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca duygusal bağlılıkla bağlanma stilleri arasında bir ilişki bulunamamıştır ve ilişkilerdeki psikolojik bağlanma kontrol odağı tarafından öngörülememiştir. Kontrol odağı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bağlanma stiline kısmen aracılık ettiği görülmüştür. Bu sonuçlardan yapılacak çıkarımlara göre; iç kontrol odaklı çalışanların kurumlarına karşı bağlılık göstermesini bir borç olarak algıladığı, kendilerine kurumda kalmaya zorunlu hissettikleri anlaşılabılır. Dış kontrol odaklı çalışanların ise kurumlarından memnun olmaktan ziyade işten ayrılmaları durumunda daha iyi bir iş bulamayacakları endişesinden dolayı bağlılık gösterdikleri anlaşılabilmektedir.

Chhabra (2013), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Bir Denetleyici Olarak Kontrol Odağı: Hint IT Uzmanları Üzerinde Bir Çalışma” adlı araştırmasında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın kontrol odağı üzerindeki etkisini bulmayı amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini 449 Hintli IT Uzmanı oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre; iş tatmini ve iç kontrol odağının örgütsel bağlılık ile pozitif yönlü ilişkisi saptanmıştır. Ayrıca kontrol odağının örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkide etkili olduğu, bunun da iç kontrol odaklılarda dış kontrol odaklılara göre daha güçlü olduğu bulunmuştur. İç kontrol odaklıların örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile pozitif yönlü ilişkisi ispatlanmıştır.

Yine iş tatminin örgütsel bağlılıkla pozitif ve önemli ilişkisi olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan çalışanlarda kendi kişisel çabalarıyla sonuçlara etken olacağına inanan kişilerde bağlılık ve iş tatmini yüksek çıkmıştır.

Meydan ve Basım “Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Kontrol Odağı, Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Etkisi” adlı çalışmalarında 232 alt ve orta kademeli kamu yöneticileri üzerinde yaptıkları araştırmada bu kavramların birbirleri üzerindeki etkilerini incelenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; araştırmaya katılan kişilerin kontrol odağı bakımından, iç kontrol odaklı bireylerin çoğunlukta olduğu; örgütsel adalet bakımından, adalet algılarının çok yüksek olmadığı; örgütsel bağlılık bakımından, ortalamanın altında olduğu ve örgütsel vatandaşlık bakımından ortalamanın üzerinde olduğu saptanmıştır. Yine elde edilen sonuçlara göre bu dört kavram arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kontrol odağı ile adalet algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasında zayıf anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Adalet algısı ile bağlılık arasında orta düzeyin üzerinde anlamlı ilişki varken, örgütsel vatandaşlık kavramı arasında zayıf anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bağlılık ve örgütsel vatandaşlık kavramı arasında ise zayıf anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Syahputra (2014), “Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılığın, Örgüt Kültürü ve Onun İş Performansına Etkisi Tarafından Denetlenen İş Tatminine Etkisi (Aceh Yerel Yönetimi Personellerinde Çalışma) ” adlı araştırmasında işyerindeki örgüt kültürünün ılımlı bir değişken olarak örgütsel bağlılık ve kontrol odağına çalışanların iş tatmini ve iş performansı üzerinde etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Endonezya’da Aceh Yerel Yönetimi çalışanlarından 200 kişiden veriler toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel bağlılığın iş tatminini arttıracak saptanmıştır. Fakat kontrol odağının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Yüksek iş tatminin işçinin performansını önemli ölçüde geliştirdiği görülmüştür. Kültürün sadece iş tatminini arttırmak için iş yerinde kontrol odağı ve örgütsel bağlılığın etkileşiminin tahmincisi olduğu saptanmıştır. Bu kurumda çalışan bireylerin örgütsel bağlılıklarının artması, çalışanların iş tatminini artırırken; çalışanların karşılaştıkları olaylara neden bulma eğilimleri iş tatminlerini etkilememiştir.

Igbeneghu ve Popoola (2011), “Kontrol Odağı ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Nijerya’da Üniversite Hastanesinde Tıbbi Kayıt Personeli Üzerinde Bir Araştırma” adlı çalışmalarını 558 personel üzerinde yapmışlardır. Araştırma sonucuna göre Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı bir ters ilişki bulunmuştur. Yani kontrol odağı puanı arttıkça örgütsel bağlılık azalmıştır. Yine iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında

anlamli bir ilifski tespit edilmitir. Califlanlarin if tatminleri arttikca orgutsel bagliliklarnin da arttigi gorulmuitur. Bu arastirmada da, ic kontrol odağına sahip kifilerin baglilik dereceleri daha yuksek olmutur ve baglilik derecesinin artmasi if tatminin de yuksek olmasi sonucunu dogurmutur.

Coleman, Irving ve Cooper (1999), “Bir Başka Bakif Ağısıyla Orgutsel Baglilikin Şekillerine Gore Kontrol Odağı ile Ilifskisi” adli califlmalarında 232 Canada Hukümetinde califlan personel uzerinde califilmiftir. Arastirma sonucuna gore; ic kontrol odağı duygusal baglilikla ilifkilendirilirken, diş kontrol odağı da devam baglilikı ile ilifkilendirilmitir. Kontrol odağının duygusal baglilikla negatif ve anlamli ilifskili olduğu sonucuna varilirken, devam baglilikı ile de pozitif ve anlamli bir ilifskisi olduğu sonucuna varilmiftir. İc kontrol odakli califlanların kurumlarıyla ozdeşleşme derecesi ve orgut yararına çaba sarf etme derecesi daha yuksek bireyler olduğu anlaşılmaktadır. Diş kontrol odakli bireyler ise, kurumlarından ayrılma durumlarında ortaya çikacak maliyet bilincinin farkında olduklarından bağlanma stilleri devam baglilikı şeklinde olmutur.

Donnelly, Quirin ve Bryan, “İşlevsiz Denetim Davranışına Yonelik Tutumlar: Kontrol Odağı, Orgutsel Baglilik ve Pozisyonun Etkileri” adli califlmalarında; işlevsiz denetim davranışına yonelik tutumların oncuilerinden olan kontrol odağı, orgutsel baglilik ve pozisyonu belirleyen bir model geliştirip test etmeyi amaçlamiflardır. Arastirmaya 10 kamu muhasebe firmasından 205 katılımcı arasından, cevapları geğerli bulunan 120 kişi katılmiftir. Arastirma bulgularına gore; kontrol odağı, orgutsel baglilikla negatif ilifskili çikmiftir. İc kontrol odağına sahip bireyler, diş kontrol odağına sahip bireylere gore daha yuksek orgutsel baglilik seviyesine sahip çikmiftir. Diş kontrol odağına sahip califlanların işlevsiz denetim davranışını kabul etme ihtimalleri daha yuksek olmutur. Yine bu arastirma katılanlarda pozisyonun orgutsel baglilikı etkilemediği gorulmuitur. Yuksek pozisyonda califlan ve yuksek baglilik seviyesine sahip bireylerin işlevsiz denetim davranışını kabul etme ihtimallerinin duşuk olduğu saptanmiftir. Guçlü ic kontrol odağına sahip denetçilerin işlevsiz davranışı kabul etme ihtimali daha duşuktur. Ayrıca ic kontrol odakli denetçilerin orgutsel baglilikları onemli ölçüde daha yuksek çikmiftir ve orgutsel baglilik arttikca işlevsiz denetim davranışının azaldığı gorulmuitur. Bu arastirmada da diğer arastirma sonuçlarını destekler nitelikte ic kontrol odakli bireyler kurumlarına karşi daha fazla baglilik göstermiflerdir. Ayrıca kontrol odağı türünün califlanların baglilik derecesini etkilerken, califlanların kurumda işgal ettikleri konumlarının baglilik derecesini etkilemediği gorulmuitur.

Hung ve Hsu (2011) “Birleşme ve Devralma Sırasında Hayat Sigortası Şirketlerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Kontrol Odağı, İş Yükü ve Kariyer Beklentilerindeki Değişimlerin Etkisi” adlı çalışmalarında iki gruptan veri toplanmıştır. Birinci grup satın alan şirkette çalışan 184 personelden oluşurken, ikinci grup satın alınan şirkette çalışan 254 personelden oluşmuştur. Araştırma bulgularına göre; iş yükünün azaldığını ve gelişmiş kariyer umutlarını algılayan çalışanlar, birleşme sonucu oluşan yeni şirkete karşı daha fazla örgütsel bağlılık gösterme eğiliminde olmuştur. Daha yüksek iç kontrol odağı eğilimine sahip çalışanların birleşme ve satın alma sürecindeki iş yükünün azaldığını ve daha iyi kariyer beklentilerini daha kolay algıladıkları görülmüştür. Yine daha yüksek iç kontrol odağı eğilimine sahip çalışanların, yeni oluşan şirkete karşı daha yüksek seviyede örgütsel bağlılık gösterdikleri saptanmıştır. Kontrol odağı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki kısmen iş yükü ve kariyer beklentileri ile ilgili çıkmıştır. Genel olarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri kıyaslandığında; çalışanların kariyer beklentilerindeki değişikliğin, iş yükü değişikliği ve kontrol odağından daha çok birleşme sonrası örgütsel bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak; değişen iş ortamına ve iş şartlarına iç kontrol odaklı çalışanların daha kolay uyum sağladıkları ve oluşan yeni şirkete karşı daha fazla bağlılık gösterdikleri anlaşılmaktadır. Çalışanların iş yükü ve çalışma hayatlarında çizmiş oldukları yol, hem bağlılık dereceleriyle hem de kontrol odaklarıyla alakalıdır.

Reed, Kratchman ve Strawser (1994), “Amerikan Birleşik Devletleri Muhasebecilerinin İş Memnuniyeti, Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyetleri: Kontrol Odağı ve Cinsiyetin Etkisi” adlı çalışmalarını; ABD’nin orta batısında bulunan büyük bir devlet üniversitesinde muhasebe bölümünden mezunu olan 78 kadın 87 erkek üzerinde yapmışlardır. Araştırma bulgularına göre; erkekler gönüllü çalışmaya kadınlara göre daha eğilimli çıkmıştır. Diğer meslek gruplarına göre muhasebe mesleğini yapan dış kontrol odağına sahip kadınlarda stres eğiliminin daha fazla olduğu görülmüştür. Bireylerin kontrol odağı üzerinde kesinlikle cinsiyetin etkisinin olduğu görülmüştür. Özellikle dış kontrol odaklı kadınların iş ortamlarında daha fazla olumsuz tepki gösterdiği ve istifaya daha fazla meyilli oldukları görülmüştür. Önemli iş özelliklerinin varlığı erkeklerde örgütsel bağlılığın artmasına neden olurken, kadınlarda iş tatmininin artmasına neden olmuştur. Verilen bir işin kısa süreli olması kadınlarda iş tatmini ile erkeklerde ise örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkili çıkmıştır. Uzun görev süresi kadınlarda örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkili çıkmıştır. Dış kontrol odaklı çalışanların, bunlardan da kadınların çalışma hayatında ki zorluklara karşı daha az

direnç gösterdiği ve işten ayrılma kararını daha kolay verebilecekleri anlaşılmaktadır. Kurumda yaşanan olumlu olaylar kadınlarda iş tatminini arttırırken, erkeklerde örgütsel bağlılığı arttırmaktadır.

Witt, “Örgütsel Bağlılığın ve Tatminin Yordayıcıları Olarak Memnuniyetin Gecikmesi ve Kontrol Odağı: Cinsiyet Farklılıkları” adlı çalışmasını Amerika Birleşik Devleti’nin kuzeyinde bulunan bir üniversiteden 133 öğrencinin gönüllü katılımı sonucu elde ettiği anket verilerinden yapmıştır. Araştırma sonucuna göre kontrol odağının hem örgütsel bağlılığı hem de tatmini negatif olarak etkilediği görülmüştür. Kontrol odağı, erkeklerde kadınlara göre örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı şekilde daha büyük çıkmıştır fakat tatmin ise kadınlarda erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır. Memnuniyetin gecikmesinin de, örgütsel bağlılık ve tatmin ile anlamlı derecede ilişkili olduğu görülmüştür. Memnuniyetin gecikmesi erkekler arasında kadınlara göre örgütsel bağlılık ile daha yüksek ilişkili çıkmıştır. Memnuniyetin gecikmesi kontrol odağı ile ilişkili çıkmamıştır. Ayrıca iç kontrol odağına sahip bireyler dış kontrol odağına sahip bireylere göre daha yüksek bağlılık ve tatmin göstermiştir.

Rasit (2013), “Kapsamlı Performans Ölçüm Sistemi ve İş Performansı: Rol Stresi, Örgütsel Bağlılık ve Kontrol Odağının Etkisi” adlı çalışmada veriler Malezya Üretici Federasyonu üyesi olan imalat şirketleri iş birimi yöneticilerinden anket ve görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Kullanılabilir 120 iş birimi yöneticisinin anket sonuçlarına göre; rol stresi ve örgütsel bağlılık, kapsamlı performans ölçüm sistemi ve iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Kapsamlı Performans Ölçüm Sistemi, yüksek örgütsel bağlılık seviyesi ve düşük rol belirsizliği aracılığıyla iş performansını arttıracaktır. Kontrol odağının etkisi sadece kapsamlı performans ölçüm sistemi ve iş performansı arasındaki ilişkide tanımlanmıştır. Fakat kontrol odağının; kapsamlı performans ölçümü, iş performansı, rol stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide herhangi bir etkisi bulunamamıştır. Performanslarını kendilerinin kontrol ettiğini düşünen iç kontrol odaklı yöneticiler daha yüksek motivasyona sahip çıkmıştır ve dış kontrol odaklı yöneticilerden daha yüksek performans gösterdikleri görülmüştür. Rol belirsizliği ve örgütsel bağlılık, iş performansını geliştirmek için kapsamlı performans ölçümünün kullanılmasında önemli rol oynamaktadır.

Srimindarti, Sunarto ve Widati (2015), “Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılığın Kabul Edilen İşlevsiz Kontrol Davranışına Planlı Davranış Teorisine Dayandırılarak Etkisi” adlı çalışmada; iç kontrol odağı, dış kontrol odağı ve örgütsel bağlılığın işlevsiz kontrol

davranışının kabulüne etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Bu çalışmanın katılımcıları Semarang'daki Kamu Muhasebe denetçilerinden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; dış kontrol odağının işlevsiz kontrol davranışının kabulü üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca iç kontrol odağı ve örgütsel bağlılığın, işlevsiz kontrol davranışının kabulü üzerinde olumsuz etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Aube, Rousseau ve Morin (2007), “Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık: Kontrol Odağı ve Çalışma Özerkliğinin Etkisi” adlı çalışmalarında Kanada’da kırsal alanda bulunan bir ceza evinde 248 çalışan üzerinde yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre; algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile pozitif ve anlamlı derecede ilişkiliyken, devam bağlılığı ile önemli ölçüde ilişkili olmadığı görülmüştür. Kontrol odağı, algılanan örgütsel desteğin, normatif bağlılık ve devam bağlılığı üzerindeki etkisiyle ilişkili olmadığı görülmüştür.

Genel olarak yapılan araştırma sonuçları değerlendirildiğinde; iç kontrol odağına sahip çalışanların olumlu ve arzu edilen özellik gösterme eğilimleri daha yüksek çıkmıştır. İç kontrol odaklı çalışanlar değişen iş ortamına, yeni pozisyonlara ve değişen iş yüküne daha kolay uyum sağlayabilmektedir. Çalışma ortamlarında dış kontrol odaklı çalışanların strese karşı daha az dayanıklı, yaşanan olumsuzluklardan daha fazla etkilenen, işten ayrılma kararını daha kolay verebilen bireyler olduğu görülmüştür. Kontrol odağı puanının artması iş tatminini de arttırmıştır. İç kontrol odaklı bireylerin memnuniyet dereceleri daha yüksek olmuştur.

Bağlılık, iş tatmini, performans ve motivasyon gibi işletmeler tarafından çalışanlarında yüksek olması istenilen özellikler genelde iç kontrol odaklı kişilerde görülmüştür. Bağlılık türleri açısından değerlendirildiğinde; iç kontrol odaklı bireylerin genel olarak duygusal bağlılık ve normatif bağlılık gösterdiği görülmüştür. Dış kontrol odaklı bireyler ise genel olarak devam bağlılığı göstermişlerdir. Çalışanların bağlılık dereceleri arttıkça iş tatminlerinin arttığı da çeşitli araştırmalarda ispatlanmıştır. Yine devam bağlılığı gösteren çalışanların iş tatmininin azalması, iş-aile çatışması, rol çatışması gibi olumsuz durumları yaşaması ihtimalleri daha yüksek olmuştur.

Örgütsel bağlılığın artması işlevsiz denetim davranışını da azaltmıştır. Bireylerin kariyer umutlarının yüksek olması, iş yükünün azalması gibi nedenlerin de örgütsel bağlılığı arttırdığı tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin artması bireylerde duygusal ve normatif bağlılığın artmasına sebep olmuştur.

BÖLÜM II

YÖNTEM

2. KONTROL ODAĞININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: MUŞ ŞEKER FABRİKASI ÖRNEĞİ

Bu bölümde; tez araştırmasının konusu, amacı, araştırmanın modeli ve değişkenleri; araştırma konusuna ilişkin hipotezler, araştırmanın kapsamı ve sınırlılıkları; örnekleme süreci, veri toplama yöntemi; verilerin analizi ele alınacaktır.

2.1. Araştırmanın Konusu

Bilimsel araştırma sürecinin ilk aşamasını konu seçimi oluşturmaktadır. Seçilen konu araştırmanın ilerleyen kısımları için büyük önem arz etmektedir. Bu araştırmanın konusunu kontrol odağı ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişki oluşturmaktadır. Bağlılık, örgütlerin başarılarını arttırmak için dikkat etmesi gereken konulardan bir tanesidir. Çalışanların hem örgütlerine hem de işlerine olan bağlılık dereceleri, işletmenin performansını ve başarı düzeyini doğrudan etkileyen kavramlardandır. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının oluşumunda birden fazla kavramın etkili olması kaçınılmaz bir durumdur. Şüphesiz çalışanın kişilik özellikleri çalışma hayatını doğrudan etkilemektedir. Kişilik, bireyin tutumlarından tutup olaylar karşısında vereceği tepkilere kadar birçok durumu belirlemektedir. Bir kişilik özelliği olarak nitelendirebileceğimiz kontrol odağı kavramı da bireyin çalışma hayatındaki tutumlarını etkilemektedir. Örgütlerin başarılarını arttırmak için çalışanlarında olmasını istediği kişilik özelliklerinden bir tanesi de iç kontrol odağına sahip olan bireyler denilebilir. Çünkü iç kontrol odağına sahip olan bireyler, dış kontrol odağına sahip olan bireylere kıyasla çalışma hayatında daha başarılı olmaktadır.

Buradan hareketle; araştırmamızın konusunu çalışanların kontrol odağının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi oluşturmaktadır. Kontrol odağı ve örgütsel bağlılık kavramları alt

bileşenleri ile demografik faktörlerle göre ayrı ayrı incelenip birbirlerini nasıl etkilediklerine ulaşılmaya çalışılacaktır.

2.2.Araştırmanın Amacı ve Önemi

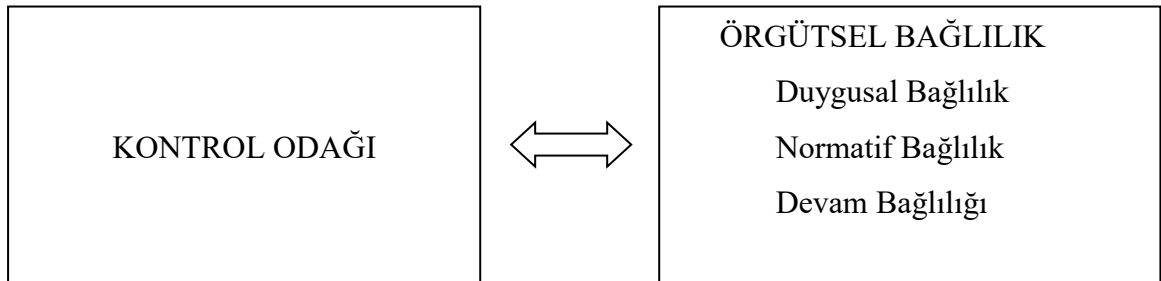
Araştırmanın temel amacını “Kontrol Odağı” ve “Örgütsel Bağlılık” kavramlarının incelenip, çalışanlarının kontrol odağının örgütsel bağlılıklarını etkileyip etkilemedikleri anlaşılmaya çalışılacaktır. Çalışanların kontrol odağının; genel örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığını ne derece etkilediği incelenecektir.

Muş Şeker Fabrikası çalışanlarının kontrol odağı ve örgütsel bağlılık ilişkisini irdeleyen bu çalışma;

- Kontrol odağı kavramını tanımlaması ve alt bileşenleri incelemesi,
- Örgütsel bağlılık kavramını irdeleyerek, örgütsel bağlılığa ilişkin sınıflandırmaları ve yaklaşımları açıklaması,
- Kontrol odağı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeyi ortaya koymaya çalışması,
- Çalışanlarının kontrol odağının örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilediği sonucuna ulaşmayı hedeflemesi gibi sebeplerden dolayı önemlidir.

2.3.Araştırmanın Modeli ve Değişkenleri

Araştırma “Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” ifadesi etrafında modellenmiştir.



Şekil 3: Araştırmanın Kavramsal Modeli

2.4.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın modeli ve amaçları çerçevesinde geliştirilen hipotezler aşağıda belirtildiği gibidir:

H1: Kontrol odağı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Kontrol odağı ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Kontrol odağı ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Kontrol odağı ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.5.Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Veri toplama aracının uygulanması öncesinde. Muş Şeker Fabrikası yönetimi ile görüşme yapılarak gerekli izinler alınmıştır. Katılımcılardan elde edilecek olan verilerin tamamen bilimsel amaçlı kullanılacağı ve verecekleri cevapların kesinlikle gizli tutulacağı hakkında katılımcılara bilgi verilmiştir. Bilgilerin herhangi başka bir kişi veya kurumlarca kullanılması gibi kuruma zarar verecek bir durumun oluşmayacağı konusunda gerekli açıklamalar yapılmıştır. Bu nedenle tüm katılımcıların soruları doğru algılayıp, yorumladıkları varsayılmaktadır. Araştırmanın evrenini Muş Şeker Fabrikası çalışanları oluşturmaktadır. Evren dahilinde belirlenmiş olan 138 kişiye anket yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır.

Ayrıca araştırmanın başlıca sınırlılıkları ise;

- Araştırmanın sadece Muş ilinde yapılması,
- Sadece anket metodu ile yapılması. Mülakat, gözlem gibi yöntem ve tekniklerin kullanılmaması,
- Ölçülmek istenen konunun anket soruları dahilinde olması,
- Verilen cevapların deneklerin algılama şekillerine göre olması,
- Araştırma kapsamına alınacak kurumdan elde edilecek bulguları bütün çalışanlara genellemek doğru olmayabilir. Çünkü zaman ve maliyetin sınırlı olması nedeniyle farklı coğrafi bölgelerde yer alan kurumlarının hepsine ulaşmak mümkün olamamıştır. Muş Şeker Fabrikası çalışanları Türkiye genelindeki Şeker Fabrikası çalışanlarının belli bir yüzdesini kapsamaması, yapılan bu araştırmanın sonuçlarının bütün Şeker Fabrikası çalışanları için genellenmesine bir engel oluşturmuştur.

2.6. Örnekleme Süreci

Araştırmanın evrenini Muş Şeker Fabrikası bünyesinde görev yapan 301 çalışan oluşturmaktadır. Kontrol Odağının Örgütsel Bağlılık üzerine etkisini ölçmek amacıyla yapılacak bu anket uygulaması için, Muş Şeker Fabrikası Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Çalışmada Muş Şeker Fabrikasında çalışan tüm personele ulaşılması hedeflenmiş, fiilen ulaşılabilen personele 250 adet anket uygulanmıştır. Ankete cevap veren personel sayısı 205'tir. Anketlerin geri dönüşüm oranı yaklaşık %82'dir ve güvenilir bulunmayan 67 adet anket iptal edilmiştir. Araştırma için kalan 138 adet anket kullanılmıştır.

2.7. Anket Formunun Oluşturulması ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama metodu olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunun oluşturulmasında genel olarak literatür taraması yapılarak daha önce yapılan anket çalışmaları incelenmiştir.

Araştırma verileri, kontrol odağı ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden oluşan anket formu yardımıyla toplanmıştır. Bu ölçeklerin yanı sıra demografik özellikleri içeren kişisel bilgiler bölümü de ankete eklenmiştir. Anket sorularının anlaşılır düzeyde olup olmadığını anlamak üzere, anket formuna son şeklini vermeden önce 20 denek üzerinde test edilerek pilot çalışma yapılmıştır. Bu sayı örneklemin %10'unundan fazla bir sayıyı teşkil etmektedir. Pilot çalışma sonrasında gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra anketin son hali belirlenmiştir.

Çalışmanın amaçlarına ulaşabilmek için veri toplama aracı olarak düşünülen anket uygulamasındaki sorular, güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış sorulardan oluşmakta ve kolay anlaşılır niteliktedir.

Bu şekilde hazırlanan ve araştırma aracı olarak kullanılan anket formu (Ek-1) 2016 yılının Mayıs ayında Muş Şeker Fabrikasında uygulanmıştır. Anket yapılacak kurumundaki personellerle temasa geçilip, genel bir bilgilendirme yapılmıştır.

Çalışmanın amaçlarına ulaşabilmek için veri toplama aracı olarak düşünülen anket uygulamasındaki soruların her biri özenle hazırlanmıştır. Bu sorular kontrol odağı ve örgütsel bağlılık kavramlarını esas alan literatür taramasından faydalanarak

oluşturulmuştur. Sorular, güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış sorulardan oluşmakta ve kolay anlaşılır niteliktedir.

Kontrol odağı ölçeği olarak; İhsan Dağ (1991) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan 29 maddelik “Rotter’in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)” kullanılmıştır.

Örgütsel Bağlılık ölçeği olarak; Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilmiş 18 soruluk ‘Örgütsel Bağlılık’ ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Bu aşamada dil uzmanları ve alanında çalışan uzmanlardan yardım alınmıştır.

Verilerin toplanmasında kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesine ilişkin 7 soru bulunmaktadır. Bu bölümde çalışanların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, kuruma ait hizmet süresi, iş yerindeki çalışma şekli, öğrenim durumu ve aylık gelirini içeren, demografik özellikte sorular yer almıştır. İkinci bölümde kontrol odağına yönelik 29 maddeden oluşan yargılar bulunmaktadır. Her maddede de “a” ya da “ b ” harfiyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Katılımcılardan, her madde de gerçeği yansıttığına en çok inandıkları seçeneği seçmeleri istenmiştir. Üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılığa ilişkin 18 maddeden oluşan sorular yer almaktadır. Katılımcılardan bu yargılara katılım düzeylerini, 5’li likert ölçeği kullanılarak, “kesinlikle katılmıyorum”, (1 olarak kodlanmıştır) “katılmıyorum”, “orta derecede katılıyorum”, “çoğunlukla katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” (5 olarak kodlanmıştır) seçeneklerinden kendilerine en uygun olanını işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir. Toplam 54 sorudan oluşan anket formunun içeriği Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1:Anket Formunun İçeriği

Bölüm	Bölüm Sorularının İçeriği	Soru Sırası
I	Demografik Sorular	1-7
II	Kontrol Odağı Hakkındaki Sorular	8-36
III	Örgütsel Bağlılık Hakkındaki Sorular	37-54

2.8. Araştırmanın Yapıldığı İl ve İşletme Hakkında Bilgiler

Çalışanların kontrol odağı inancının örgütsel bağlılıklarını etkileyip etkilemediklerini incelemek amacıyla yaptığımız araştırmamızın uygulaması Muş Şeker Fabrikası çalışanları üzerinde yapılmıştır. Bu kısımda araştırmamızın geneline ışık tutması amacıyla Muş ili ve Muş Şeker Fabrikası hakkında genel bilgiler verilecektir.

Muş ili ülkemizin Doğu Anadolu Bölgesinde yer almakta olup Erzurum, Diyarbakır, Bingöl, Ağrı ve Bitlis illerimiz ile komşudur. 2016 yılı verilerine göre ilin nüfusu 406.501 olarak bilinmektedir. (<http://www.mus.gov.tr/nufus-ve-yerlesim>) Bu nüfusun büyük çoğunluğunu genç nüfus oluşturmaktadır. Genç nüfus sayısı fazla olmasına rağmen ilde çalışılabilecek işletmelerin sayısı oldukça azdır. Bu nedenle özellikle genç nüfusun büyük şehirlere doğru göç oranı da yüksek seviyede olmaktadır. Muş ekonomisinin temel sektörü tarım ve hayvancılıktır. Fakat sanayi yeterince gelişmediği için bu sektörlerinde gelişimi çok ileriye gidememiştir. İlde hakim olan sert karasal iklim ve neredeyse 6-7 ay süren kış mevsimi, tarım sektöründe üretimi yapılabilecek ürün sayısını da düşürmektedir. İlin, olumsuz hava şartları, yer altı kaynaklarının yetersizliği, sermaye birikiminin olmaması, olanlarında yatırım için farklı illeri tercih etmesi, girişimcilik kültürünün olmaması gibi nedenler sanayi olarak gelişmenin önüne geçen temel nedenler olarak sıralanabilir. Bu tür olumsuz faktörler özel sektör girişimlerini de düşürmektedir. İl sanayisini genel olarak orta ve küçük ölçekli işletmeler oluşturmaktadır. Büyük ölçekli işletme olarak sayabileceğimiz işletmelerin başında Muş Şeker Fabrikası ve Çimento Fabrikası yer almaktadır. Bunların dışında ilde; tuğla fabrikası, süt fabrikası, tekstil fabrikası, tuz fabrikası gibi küçük ölçekli işletmeler bulunmaktadır (<http://www.mus.gov.tr/ekonomi-ve-kalkinma>).

Türkiye’de Şeker Fabrikalarının kurulma tarihi eskilere dayanmakla birlikte, Muş iline kurulması 1982 yılını bulmuştur. İl için önemli istihdam alanı oluşturan, Muş Şeker Fabrikası’nda 2015-2016 verilerine göre 45 memur, 256 daimi işçi olmak üzere 301 personel çalışmaktadır. Ayrıca 115 geçici işçi de o dönemde fabrikada çalışmıştır. Aynı dönemde Muş Şeker Fabrikasında toplam 30.875 ton şeker üretimi yapılmıştır (<http://www.turkseker.gov.tr/Tarihce.aspx>).

BÖLÜM III

BULGULAR

Nicel yönelimli sosyal bilim araştırmalarında birçok değişik araştırma deseni kullanılabilmektedir. Bu araştırma desenlerinden biri de tarama araştırmalarıdır. Kişilerin belirli konulardaki tutum, inanç, görüş, davranış, etki, beklenti ve özelliklerini anketler yardımıyla tespit etmeyi amaçlayan araştırmalara tarama araştırmaları denilmektedir (Gürbüz ve şahin, 2014: 103). Bu çalışmada kullanılan araştırma deseni açasından bir tarama araştırması olma özelliğini taşımaktadır. Kontrol Odağının Örgütsel Bağlılık üzerinde etkisini incelemeye çalışan bu araştırmada, anket formunun uygulandığı çalışanlara demografik değişkenleri kapsayan ilave sorular yöneltiľmiştir. Anket formundaki bu değişkenler; çalışanların genel bilgileri, kontrol odağı ve örgütsel bağlılık sorularından oluşmaktadır. Soru formu ile elde edilen demografik bilgiler ve ölçek maddelerine verilen cevaplar SPSS 20.0 yazılımı ile elektronik ortama aktarılmış ve analiz edilmiştir. Demografik bilgiler ve ölçek maddelerine verilen cevapların dağılımı frekans analizi ile incelenmiştir. Ölçek maddelerine verilen puanlar ile ölçek ve alt boyutlarının skorları hesaplanmıştır. Bu skorların normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilks testi ile incelenmiş, verilerin normal dağılım gösterdiği görüľmüřtür. Bu yüzden yapılan ortalama karşılaştırmalarında parametrik testler kullanılmıştır. Cinsiyet, medeni durum, vardiya durumu gibi iki gruplu değişkenlerin grupları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi, eğitim durumu, gelir, kıdem gibi ikiden fazla gruplu değişkenlerin gruplar arasındaki farkın incelenmesi için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonrası gruplar arası farklılığın çıkması durumunda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için TUKEY testi uygulanmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkilerin tespiti için korelasyon analizi yapılmış ve pearson korelasyon katsayısı elde edilmiştir. Yapılan tüm analizler %95 güven düzeyinde yapılmıştır.

3.1. Veri Toplama Aracının Güvenilirliği ve Geçerliliği

Güvenilirlik, bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Güvenilir bir test veya ölçek, aynı şartlarda tekrar uygulandığında benzeri sonuçlar vermektedir. Bir test veya ölçek ne derece güvenilir olursa ondan elde edilecek veriler de o derece güvenilir olarak kabul edilmektedir. Bir ölçeğin güvenilirliğinin derecesi söz konusu ölçekte yer alan tesadüfi hatalarla ilgilidir (Coşkun vd. 2015: 124). Güvenilirliğin ölçümünde en yaygın kullanılan yöntemlerden birisi Cronbach alfa katsayısıdır. Alfa değeri olası tüm ikiye ayırma kombinasyonları sonucu ortaya çıkacak olan ikiye ayırma katsayılarının bir ortalamasını göstermektedir (Coşkun vd. 2015: 126).

Cronbach alfa katsayısına göre ölçeğin güvenilirlik sınırları aşağıdadır (Özdamar, 1999).

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilirdir.
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Ölçek alt boyutlarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi için güvenilirlik analizi yapılmış ve Chronbach Alfa katsayısı elde edilmiş ve Tablo 2. de verilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklerin Güvenlik Katsayıları

	Madde Sayısı	Chronbach Alfa
Kontrol Odağı	29	0.812
Örgütsel Bağlılık	18	0.823
Duygusal Bağlılık	6	0.799
Normatif Bağlılık	6	0.863
Devam Bağlılığı	6	0.765

Buna göre; ölçekler ve alt boyutlarının Cronbach Alfa kat sayılarına bakıldığında (α) değerinin $0.60 \leq \alpha < 0.80$ aralığında olduğu görülmektedir. Bu durum ise ölçekler ve alt boyutlarının yeterli derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Geçerlilik kavramı; “bir test veya ölçeğin ölçülmek istenen şeyi ölçme derecesidir şeklinde tanımlanmaktadır. Bu yüzden ölçeğin geçerliliğini test edebilmek için ölçekte yer alan sorularla gerçekten ölçmeyi amaçladığımız şeyi ölçebilir miyiz sorusunu yöneltmek gerekir. Bu soruya cevap bulmak için değişik geçerlilik testleri geliştirilmiştir. Bunlardan bir tanesi içerik geçerliliğidir. İçerik geçerliliği, anketin yeterli sayıda ve ölçülmek İstenen olguyu temsil edebilecek soruları içerdiğinden emin olmak için yapılır.” (Altunışık vd. 2015: 123). Bu nedenle bu araştırmada anket formunun içerik geçerliliğini kontrol etmek amacıyla alanında uzman akademisyenlerden yardım alınmıştır. Bu akademisyenlerin görüşleri dâhilinde ankette gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

3.2. Araştırmaya Katılan Deneklerin Demografik Özellikleri

Tablo 3’de araştırmaya dahil olan katılımcılara ait demografik özellikler incelenmektedir. Bu kapsamda, çalışanların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, kuruma ait hizmet süresi, vardiya durumu, öğrenim durumu ve aylık geliri sorgulanmıştır.

Katılımcıların demografik bilgilere göre dağılımı Tablo 3.’de verilmiştir.

Tablo 3: Demografik Bilgilerin Dağılımı

		Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	10	7.2
	Erkek	128	92.8
	Toplam	138	100
Yaş	20-30	18	13
	31-40	38	27.5
	41-50	47	34.1
	51 ve üzeri	35	25.4
	Toplam	138	100
Medeni Durum	Evli	117	84.8
	Bekâr	21	15.2
	Toplam	138	100
Kıdem	10 yıl ve altı	43	31.2
	11-20 yıl	42	30.4
	21 yıl ve üzeri	53	38.4
	Toplam	138	100
Vardiya Durumu	Vardiyasız	99	71.7
	Vardiya	39	28.3
	Toplam	138	100
Eğitim durumu	İlköğretim	21	15.2
	Lise ve dengi	67	48.6
	Ön lisans	11	8
	Lisans	39	28.3
	Toplam	138	100
Gelir düzeyi	1500 TL'den az	16	11.6
	1501-2000 TL	23	16.7
	2001-2500 TL	27	19.6
	2501-3000 TL	52	37.7
	3001 TL ve üzeri	20	14.5
	Toplam	138	100

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde erkeklerin oranı %92.8 iken; kadınların oranı %7.2'dir. Bu işletmede çalışanların büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır.

Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde, %13'ü 20-30 yaş, %27.5'i 31-40 yaş, %34.1'inin ise 41-50 yaş grubunda olduğu görülmektedir. 51 ve daha üzeri yaş grubunda olanların oranı ise %25.4'tür.

Medeni durumuna göre dağılım incelendiğinde ise %84.8'inin evli, %15.2'sinin ise bekâr olduğu görülmektedir. Evli olan çalışanların bekarlara oranla daha fazla olduğu görülmektedir.

Hizmet sürelerine göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %31.2'sinin 10 yıl ve altında hizmet süresi bulunurken, 11-20 yıl hizmet süresi olanların oranı %30.4; 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olanların oranı ise %38.4'tür. Bu işletmede çalışan personellerin büyük kısmı 11 yıldan fazla süredir bu işlemede çalışmaktadır.

Eğitim durumuna göre dağılım incelendiğinde; %15.2'sinin ilköğretim, %48.6'sının lise ve dengi, %8'inin ön lisans, %28.3'ünün lisans mezunu olduğu görülmektedir. Lise ve üstü eğitime sahip personeller yine çoğunluğu oluşturmaktadır.

Vardiya durumuna göre dağılım incelendiğinde ise vardiyasız çalışanların oranı %71.7 iken vardiya usulü dönüşümlü çalışanların oranı %28.3'tür.

Gelir düzeyine göre dağılım incelendiğinde; %11.6'sı 1500 TL'den az, %16.7'si 1501-2000 TL aralığında, %19.6'sının 2001-2500 TL aralığında, %37.7'sinin 2501-3000 TL aralığında ve %14.5'inin 3001 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

3.3. Demografik Değişkenler ile Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimine İlişkin Bulgular

Demografik değişkenler (çalışanların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, kuruma ait hizmet süresi, vardiya durumu, öğrenim durumu ve aylık geliri) ile kontrol odağı ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin değişimine ilişkin bulgular aşağıdaki gibidir.

3.3.1. Cinsiyete Göre Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimi

Kontrol odağı ölçeği ve örgütsel bağlılık alt ölçek ve alt ölçeklerinin cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Değişimi

		Sayı	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Kontrol Odağı	Kadın	10	9.90	3.60	0.127	0.899
	Erkek	128	9.77	3.21		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	10	3.40	0.51	-0.401	0.689
	Erkek	128	3.48	0.61		
Duygusal Bağlılık	Kadın	10	3.05	0.63	-0.488	0.626
	Erkek	128	3.17	0.75		
Normatif Bağlılık	Kadın	10	4.17	0.89	1.122	0.264
	Erkek	128	3.85	0.88		
Devam Bağlılığı	Kadın	10	2.98	0.70	-1.666	0.098
	Erkek	128	3.42	0.81		

Analiz sonuçlarına göre İç-dış kontrol odağı ölçeği ve örgütsel bağlılık alt ölçek ve alt ölçekleri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

3.3.2. Yaş Gruplarına Göre Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimi

Kontrol odağı ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının yaş gruplarına göre ortalamaları ve bu ortalamaların arasındaki farkın anlamlılığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Değişimi

		Sayı	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Kontrol Odağı	20-30	18	9.39	2.87	0.271	0.846
	31-40	38	10.11	3.48		
	41-50	47	9.60	2.92		
	51 ve üzeri	35	9.86	3.57		
	Toplam	138	9.78	3.22		
Örgütsel Bağlılık	20-30	18	3.20	0.67	2.948	0.035*
	31-40	38	3.35	0.65		
	41-50	47	3.61	0.52		
	51 ve üzeri	35	3.57	0.57		
	Toplam	138	3.47	0.60		
Duygusal Bağlılık	20-30	18	3.00	0.81	1.038	0.378
	31-40	38	3.04	0.79		
	41-50	47	3.24	0.67		
	51 ve üzeri	35	3.26	0.74		
	Toplam	138	3.16	0.74		
Normatif Bağlılık	20-30	18	3.55	0.92	1.331	0.267
	31-40	38	3.84	1.03		
	41-50	47	4.03	0.71		
	51 ve üzeri	35	3.85	0.86		
	Toplam	138	3.87	0.88		
Devam Bağlılığı	20-30	18	3.07	0.76	3.454	0.018*
	31-40	38	3.17	0.83		
	41-50	47	3.55	0.74		
	51 ve üzeri	35	3.60	0.83		
	Toplam	138	3.39	0.81		

* $p < 0.05$

Test sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği geneli ve alt boyutlarından devam bağlılığı yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterirken ($p < 0.05$), diğer alt boyutlar ve kontrol odağı ölçeği yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0.05$).

Anlamli farklılık gösteren ölçekler için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli ve devam bağlılığı alt boyutu için; 41-50 yaş grubu ve 51 yaş ve üzeri kişilerin ortalaması diğer yaş gruplarından anlamlı derecede farklı ve büyüktür. Diğer gruplar arasında ise anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

3.3.3. Medeni Duruma Göre Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimi

Kontrol odağı ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının medeni duruma göre ortalamaları ve bu ortalamaların arasındaki farkın anlamlılığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 6: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Değişimi

		Sayı	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Kontrol Odağı	Evli	117	9.87	3.21	0.829	0.409
	Bekâr	21	9.24	3.30		
Örgütsel Bağlılık	Evli	117	3.51	0.59	1.865	0.064
	Bekâr	21	3.25	0.64		
Duygusal Bağlılık	Evli	117	3.18	0.74	0.810	0.419
	Bekâr	21	3.04	0.77		
Normatif Bağlılık	Evli	117	3.88	0.86	0.417	0.677
	Bekâr	21	3.79	1.01		
Devam Bağlılığı	Evli	117	3.48	0.80	2.974	0.003*
	Bekâr	21	2.92	0.71		

***p<0.05**

Test sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutu medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0.05$), diğer alt boyutlar ve iç-dış kontrol odağı ölçeği medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Devam bağlılığı alt boyutu için evlilerin ortalaması bekarların ortalamasından anlamlı derecede daha büyüktür.

3.3.4. Eğitim Durumuna Göre Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimi

Kontrol odağı ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının eğitim durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamaların arasındaki farkın anlamlılığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Değişimi

		Sayı	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kontrol Odağı	İlköğretim	21	9.38	3.31	2.088	0.105
	Lise ve dengi	67	10.46	2.92		
	Ön lisans	11	9.09	3.45		
	Lisans	39	9.00	3.47		
	Toplam	138	9.78	3.22		
Örgütsel Bağlılık	İlköğretim	21	3.59	0.36	1.199	1.199
	Lise ve dengi	67	3.45	0.55		
	Ön lisans	11	3.72	0.62		
	Lisans	39	3.39	0.75		
	Toplam	138	3.47	0.60		
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	21	3.32	0.56	0.374	0.772
	Lise ve dengi	67	3.12	0.70		
	Ön lisans	11	3.17	0.74		
	Lisans	39	3.14	0.91		
	Toplam	138	3.16	0.74		
Normatif Bağlılık	İlköğretim	21	4.04	0.73	0.733	0.534
	Lise ve dengi	67	3.79	0.84		
	Ön lisans	11	4.11	0.90		
	Lisans	39	3.85	1.01		
	Toplam	138	3.87	0.88		
Devam Bağlılığı	İlköğretim	21	3.41	0.68	2.549	0.058
	Lise ve dengi	67	3.44	0.81		
	Ön lisans	11	3.89	0.75		
	Lisans	39	3.17	0.85		
	Toplam	138	3.39	0.81		

Analiz sonuçlarına göre kontrol odağı ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ortalamaları eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p < 0.05$).

3.3.5. Kıdeme Göre Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimi

Kontrol odağı ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının toplam hizmet süresine göre ortalamaları ve bu ortalamaların arasındaki farkın anlamlılığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 8: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Değişimi

		Sayı	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kontrol Odağı	10 yıl ve altı	43	9.94	3.03	0.776	0.542
	11-20 yıl	42	9.57	3.36		
	21 yıl ve üzeri	53	9.49	3.32		
	Toplam	138	9.78	3.22		
Örgütsel Bağlılık	10 yıl ve altı	43	3.37	0.55	1.869	0.119
	11-20 yıl	42	3.49	0.59		
	21 yıl ve üzeri	53	3.60	0.54		
	Toplam	138	3.47	0.60		
Duygusal Bağlılık	10 yıl ve altı	43	3.04	0.61	2.457	0.049*
	11-20 yıl	42	3.14	0.61		
	21 yıl ve üzeri	53	3.32	0.75		
	Toplam	138	3.16	0.74		
Normatif Bağlılık	10 yıl ve altı	43	3.90	0.87	1.029	0.395
	11-20 yıl	42	3.95	0.88		
	21 yıl ve üzeri	53	3.90	0.82		
	Toplam	138	3.87	0.88		
Devam Bağlılığı	10 yıl ve altı	43	3.16	0.79	1.508	0.203
	11-20 yıl	42	3.36	0.89		
	21 yıl ve üzeri	53	3.59	0.75		
	Toplam	138	3.39	0.81		

*p<0.05

Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık alt ölçeği kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0.05$), diğer alt boyutları ve kontrol odağı ölçeği kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Anlamlı farklılık gösteren duygusal bağlılık alt ölçeği için 10 yıl ve altı süre ile çalışanların ortalaması diğer gruplardan anlamlı derecede farklıdır. Diğer kıdem grupları arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmamaktadır.

3.3.6. Vardiya Durumuna Göre Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimi

Kontrol odağı ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının çalışma tipine göre ortalamaları ve bu ortalamaların arasındaki farkın anlamlılığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 9: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Ve Alt Boyutlarının Vardiya Durumuna Göre Değişimi

		Sayı	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Kontrol Odağı	Vardiyasız	99	9.88	3.09	0.599	0.550
	Vardiyalı	39	9.51	3.56		
Örgütsel Bağlılık	Vardiyasız	99	3.51	0.58	0.965	0.336
	Vardiyalı	39	3.40	0.65		
Duygusal Bağlılık	Vardiyasız	99	3.28	0.70	3.089	0.002*
	Vardiyalı	39	2.86	0.77		
Normatif Bağlılık	Vardiyasız	99	3.80	0.83	-1.544	0.125
	Vardiyalı	39	4.05	0.97		
Devam Bağlılığı	Vardiyasız	99	3.44	0.79	1.073	0.285
	Vardiyalı	39	3.27	0.85		

*** $p<0.05$**

Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu vardiya durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken, diğer alt boyutlar ve kontrol odağı ölçeği çalışma tipine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Anlamlı farklılık gösteren duygusal bağlılık alt boyutu için vardiyasız çalışanların ortalaması, vardiya usulü çalışanların ortalamasından anlamlı derecede daha büyüktür.

3.3.7. Gelire Göre Kontrol Odağı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Değişimi

Kontrol odağı ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının gelire göre ortalamaları ve bu ortalamaların arasındaki farkın anlamlılığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 10: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Gelire Göre Değişimi



		Sayı	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Kontrol Odağı	1500 TL'den az	16	9.94	3.21	1.158	0.332
	1501-2000 TL	23	10.61	3.16		
	2001-2500 TL	27	10.30	3.06		
	2501-3000 TL	52	9.46	3.15		
	3001 TL ve üzeri	20	8.80	3.62		
	Toplam	138	9.78	3.22		
Örgütsel Bağlılık	1500 TL'den az	16	3.15	0.58	2.534	0.043*
	1501-2000 TL	23	3.43	0.56		
	2001-2500 TL	27	3.40	0.72		
	2501-3000 TL	52	3.65	0.50		
	3001 TL ve üzeri	20	3.43	0.63		
	Toplam	138	3.47	0.60		
Duygusal Bağlılık	1500 TL'den az	16	3.05	0.65	0.573	0.683
	1501-2000 TL	23	3.11	0.69		
	2001-2500 TL	27	3.10	0.82		
	2501-3000 TL	52	3.28	0.73		
	3001 TL ve üzeri	20	3.07	0.81		
	Toplam	138	3.16	0.74		
Normatif Bağlılık	1500 TL'den az	16	3.42	0.93	2.098	0.085
	1501-2000 TL	23	3.95	0.95		
	2001-2500 TL	27	3.66	0.85		
	2501-3000 TL	52	4.03	0.77		
	3001 TL ve üzeri	20	4.01	0.95		
	Toplam	138	3.87	0.88		
Devam Bağlılığı	1500 TL'den az	16	2.99	0.69	2.874	0.025*
	1501-2000 TL	23	3.23	0.78		
	2001-2500 TL	27	3.43	0.89		
	2501-3000 TL	52	3.64	0.80		
	3001 TL ve üzeri	20	3.20	0.70		
	Toplam	138	3.39	0.81		

*p<0.05

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ölçeği geneli ve alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutu gelire göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0.05$), diğer alt boyutlar ve iç-dış kontrol odağı ölçeği gelire göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Anlamlı farklılık gösteren ölçekler için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre;

Örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli ve devam bağlılığı alt ölçeği için 1500 TL den az gelire sahip olanların ortalaması diğer gruplardan anlamlı derecede farklı ve düşük, 2501-3000 TL gelire sahip olanların ortalaması ise diğer gruplardan anlamlı derecede farklı ve büyüktür. Diğer gruplarında arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmamaktadır.

3.4. Kontrol Odağı Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı

138 kişiden oluşan katılımcıların kontrol odaklarını tespit etmek amacıyla 29 maddelik “a” ve “b” seçeneklerinden oluşan yargılar bulunmaktadır. Katılımcılardan bu yargılardan kendilerine doğru gelen yalnızca bir seçeneği seçmeleri istenmiştir.

Kontrol Odağı Ölçeğine verilen cevapların dağılımı ve yüzde oranları Tablo 11’de verilmiştir:

Tablo 11: Kontrol Odağı Ölçeği Sorularına Verilen Cevapların Dağılımı

		Sayı	%
1	Ana babaları çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar çok problemlili oluyor.	38	27.5
	Günümüz çocuklarının çoğunun problem ana-babaları tarafından serbest bırakılmalarıdır.	100	72.5
2	İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu biraz da şanssızlıklarına bağlıdır.	31	22.5
	İnsanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur.	107	77.5
3	Savaşların başlıca nedenlerinden biri halkın siyasetle yeterince ilgilenmemesidir.	60	43.5
	İnsanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcarsa harcasın her zaman savaş olacaktır.	78	56.5
4	İnsanlar bu dünyada hak ettikleri saygıyı er geç görür.	94	68.1
	İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılmaz.	44	31.9
5	Öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır.	106	76.8

5	Öğrencilerin çoğu notların tesadüfî olaylardan etkilendiğini fark etmez	32	23.2
6	Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz.	71	51.4
	Lider olamayan yetenekli insanlar fırsatları değerlendirememiş kişilerdir.	67	48.6
7	Ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmazlar.	66	47.8
	Kendilerini başkalarına sevdiremeyen kişiler başkalarıyla nasıl geçinileceğini bilmeyenlerdir.	72	52.2
8	İnsanın kişiliğinin belirlenmesinde en önemli rolü kalıtım oynar.	34	24.6
	İnsanların nasıl biri olacaklarını kendi hayat tecrübeleri belirler.	104	75.4
9	Bir şey olacaksa eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuşumdur.	85	61.6
	Ne yapacağıma kesin karar vermek kadere güvenmemekten daima daha iyidir.	53	38.4
10	İyi hazırlanmış bir öğrenci için adil olmayan bir sınav hemen hemen söz konusu olamaz.	96	69.6
	Sınav soruları derste işlenenle çoğu kez o kadar ilişkisiz oluyor ki çalışmanın anlamı kalmıyor.	42	30.4
11	Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda ya hiç payı yoktur ya da çok küçük payı vardır.	95	68.8
	İyi bir iş bulmak temelde doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır.	43	31.2
12	Hükümetin kararlarında sade vatandaş da etkili olabilir.	46	33.3
	Bu dünya güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir.	92	66.7
13	Yaptığım planları yürütebileceğimden hemen hemen eminimdir.	84	60.9
	Çok uzun vadeli planlar yapmak her zaman akıllıca olmayabilir. çünkü birçok şey zaten iyi ya da kötü şansa bağlıdır.	54	39.1
14	Hiçbir yönü iyi olmayan insanlar vardır.	27	19.6
	Herkesin iyi bir tarafı vardır.	111	80.4
15	Benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur.	111	80.4
	Çoğu durumda, yazı tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz.	27	19.6

16	Kimin patron olacağı genellikle doğru yerde ilk önce bulunma şansına kimin sahip olduğuna bağlıdır.	40	29
	İnsanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok az vardır.	98	71
17	Dünya meseleleri söz konusu olduğunda çoğumuz anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyız.	74	53.6
	İnsanlar siyasal ve sosyal konularda aktif rol alarak dünya olaylarını kontrol edebilirler.	64	46.4
18	Birçok insan rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.	83	60.1
	Aslında “şans” diye bir şey yoktur.	55	39.9
19	İnsan hatalarını kabul edebilmelidir.	107	77.5
	Genelde en iyisi insanın hatalarını örtbas etmesidir.	31	22.5
20	Bir insanın sizden gerçekten hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur	82	59.4
	Kaç arkadaşınızın olduğu ne kadar iyi olduğuna bağlıdır.	56	40.6
21	Uzun vadede yaşamımızdaki kötü şeyler iyi şeylerle dengelenir.	71	51.4
	Çoğu talihsizlikler yetenek eksikliğinin ihmalin tembelliğin ya da her üçünün birden sonucudur.	67	48.6
22	Yeterli çabayla siyasal yolsuzlukları ortadan kaldırabiliriz.	74	53.6
	Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur.	64	46.4
23	Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerini bazen anlamıyorum.	30	21.7
	Aldığım notlarla çalışma derecem arasında doğrudan bir bağlantı vardır.	108	78.3
24	İyi bir lider ne yapacaklarına halkın bizzat karar vermesini bekler.	60	43.5
	İyi bir lider herkesin görevinin ne olduğunu bizzat belirler.	78	56.5
25	Çoğu kez başıma gelenler üzerinde çok az etkiye sahip olduğumu hissederim.	58	42
	Şans ya da talihin yaşamımda önemli bir rol oynadığına inanmam.	80	58
26	İnsanlar arkadaşça olmaya çalışmadıkları için yalnızdırlar.	61	44.2
	İnsanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırsa hoşlanırlar.	77	55.8
27	Okullarda atletizme gereğinden fazla önem veriliyor.	27	19.6
	Takım sporları kişiliğin oluşumu için mükemmel bir yoldur.	111	80.4
28	Başıma ne gelmişse kendi yaptıklarımdandır.	70	50.7

28	Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum.	68	49.3
29	Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarını çoğu kez anlamıyorum.	37	26.8
	Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur	101	73.2

Katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar incelediğinde bazı sorulara verilen cevapların oranları arasındaki farkların yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin; işgörenlerin %72.5 oranında büyük çoğunluğu “Günümüz çocuklarının çoğunun problemi, ana-babaları tarafından serbest bırakılmalarıdır” seçeneğine inanmaktadır. Farklı bir madde de katılımcıların %77.5 i “İnsanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur” diye düşünmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların %76.8 i “Öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır” görüşünü tercih etmişlerdir. Yine araştırma katılımcılarının %80.4 ü kadar büyük bir kısmı “Herkesin iyi bir tarafı vardır” görüşüne inanırken. “Hiçbir yönü iyi olmayan insanlar vardır” görüşüne inanan katılımcı sayısı azınlığı oluşturmaktadır. Yani katılımcıların çoğunluğu karşılaştıkları insanlarda hep iyi bir yön bulma eğilimi göstermektedir.

Katılımcılardan yüksek cevap olan diğer bir maddeyi “Benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur” maddesi %80.4 oranıyla oluşturmaktadır. Bu maddeyi seçmeyi tercih etmeyen %19.6 oranındaki katılımcılar ise “Çoğu durumda yazı tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz” maddesini tercih etmişlerdir. Bir diğer madde de katılımcıların %77.5 i “İnsan hatalarını kabul edebilmelidir” diye düşünürken, geriye kalan kısmı “Genelde en iyisi insanın hatalarını örtbas etmesidir” diye düşüncesini beyan etmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların %80.4 ü “Takım sporlarının kişiliğin oluşumu için mükemmel bir yoldur” seçeneğini tercih ederken, geriye kalan kısmı “Okullarda atletizme gereğinden fazla önem veriliyor” maddesini tercih etmişlerdir. “Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur” diye düşünen katılımcıların oranı %73.2 olmuştur.

Dağılımlar incelendiğinde göze çarpan diğer bir durum da birbirine çok yakın oranda cevap dağılımları alan maddeler olmuştur. Örneğin; “Başıma ne gelmişse kendi yaptıklarımdandır” diye düşünen çalışanlar %50.7 iken, “Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum” diye düşünenlerin oranı %49.3 olmuştur. Bu soruda katılımcılar hemen hemen yarı yarıya oranda seçenekler arasında

ayrışmıştır. 138 katılımcının 70 i olayları kendi davranışlarına atfederken geriye kalan 68 i yaşadığı olayların kendi kontrolü dışında geliştiğine inanmaktadır.

3.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

Duygusal bağlılık alt ölçeği için verilen cevapların dağılımı Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Duygusal Bağlılık Alt Ölçeğin Verilen Cevapların Dağılımı

	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.	15	10.9%	15	10.9%	23	16.7%	30	21.7%	55	39.9%
Bu kurumun problemlerini sanki kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	20	14.5%	7	5.1%	12	8.7%	29	21.0%	70	50.7%
Kurumuma karşı güçlü bir ‘aitlik’ duygusu hissetmiyorum.	61	44.2%	14	10.1%	19	13.8%	19	13.8%	25	18.1%
Bu kuruma karşı ‘duygusal bağlılık’ hissetmiyorum.	63	45.7%	16	11.6%	21	15.2%	16	11.6%	22	15.9%
Bu kurumda kendimi ‘ailenin bir parçası’ gibi hissetmiyorum.	65	47.1%	13	9.4%	15	10.9%	16	11.6%	29	21.0%
Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	6	4.3%	14	10.1%	30	21.7%	16	11.6%	72	52.2%

“Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.” ifadesine katılmama yönünde cevapların oranı %21.8 olurken katılma cevabı verenlerin oranı %78.2’dir..

“Bu kurumun problemlerini sanki kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı %19.6. katılma cevabı verenlerin oranı ise %80.4’dür.

“Kurumuma karşı güçlü bir ‘aitlik’ duygusu hissetmiyorum.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı %54.3; katılma cevabı verenlerin oranı ise %45.7’dir.

“Bu kuruma karşı ‘duygusal bağlılık’ hissetmiyorum.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı %57.3; katılma cevabı verenlerin oranı ise %42.7’dir.

“Bu kurumda kendimi ‘ailenin bir parçası’ gibi hissetmiyorum.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı %56.5; katılma cevabı verenlerin oranı ise %43.5’dir.

“Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı %14.4; katılma cevabı verenlerin oranı ise %85.6’dır.

Normatif bağlılık alt ölçeğine ilişkin maddelere verilen cevapların dağılımı Tablo 13’ da verilmiştir.

Tablo 13: Normatif Bağlılık Alt Ölçeğine İlişkin Maddelere Verilen Cevapların Dağılımı

	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.	8	5.8%	3	2.2%	15	10.9 %	27	19.6%	85	61.6 %
Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	8	5.8%	14	10.1%	18	13.0 %	25	18.1%	73	52.9 %
Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem. hayatımdaki pek çok şey aksardı	11	8.0%	13	9.4%	20	14.5 %	30	21.7%	64	46.4 %
Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok.	9	6.5%	16	11.6%	25	18.1 %	27	19.6%	61	44.2 %
Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	18	13.0%	20	14.5%	30	21.7 %	29	21.0%	41	29.7 %
Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.	15	10.9%	16	11.6%	21	15.2 %	19	13.8%	67	48.6 %

“Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı %8 katılma cevabı verenlerin oranı ise %92’dir.

“Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı %15.9; katılma cevabı verenlerin oranı ise %84.1’dir.

“Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem hayatımdaki pek çok şey aksardı.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı %17.4 olup katılma cevabı verenlerin oranı ise %82.6’dır.

“Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı %18.1 olup katılma cevabı verenlerin oranı ise %81.9’dur.

“Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı %27.5 olup katılma cevabı verenlerin oranı ise %72.5’dur.

“Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı % 22.5 olup katılma cevabı verenlerin oranı ise %77.5’dur.

Devam bağlılığı alt ölçeğine ilişkin maddelere verilen cevapların dağılımı Tablo 14’ de verilmiştir.

Tablo 14: Devam Bağlılığı Alt Ölçeğine İlişkin Maddelere Verilen Cevapların Dağılımı

	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için ona karşı hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	50	36.2%	20	14.5%	27	19.6%	23	16.7%	18	13.0%
Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	16	11.6%	12	8.7%	34	24.6%	26	18.8%	50	36.2%
Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	16	11.6%	29	21.0%	28	20.3%	24	17.4%	41	29.7%
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	16	11.6%	10	7.2%	20	14.5%	27	19.6%	65	47.1%
Bu kurumu şu an için bırakamazdım. çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum	19	13.8%	27	19.6%	31	22.5%	26	18.8%	35	25.4%
Bu kuruma çok şey borçluyum.	14	10.1%	10	7.2%	32	23.2%	13	9.4%	69	50.0%

“Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için ona karşı hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı %50.7 olup katılma cevabı verenlerin oranı ise %49.3’tür.

“Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı % 20.3 olup katılma cevabı verenlerin oranı ise % 79.7’dir.

“Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı %32.6 olup katılma cevabı verenlerin oranı ise % 67.4’dür.

“Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı %18.8 olup katılma cevabı verenlerin oranı ise %81.2’dir.

“Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı %33.4 olup katılma cevabı verenlerin oranı ise % 66.6’dır.

“Bu kuruma çok şey borçluyum.” ifadesine katılmama cevabı verenlerin oranı %17.3 olup katılma cevabı verenlerin oranı ise %82.7’dir.

3.6. Hipotezleri Test Etmeye Yönelik Bulgular

Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler tabloda verilmiştir. Kontrol odağı ölçeğinden 29 maddenin 6 maddesi dolgu maddesi olduğu için puanlanmamaktadır. Dolayısı ile ölçekten 0-23 arası puan alınabilmekte olup yükselen puanlar dış kontrol odağı inancında artışı göstermektedir. Örgütsel bağlılık ölçeği ise 5’li likert tipinde bir ölçek olup ölçek ve alt boyutlarının skorları hesaplanırken maddelerin ortalamaları hesaplanmıştır. Ortalama değerleri yorumlarken 1-5 skolasında değerlendirmek gerekmektedir.

Tablo 15: Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

	Sayı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Kontrol Odağı	138	2.00	16.00	9.78	3.22
Örgütsel Bağlılık	138	1.44	5.00	3.47	0.60
<i>Duygusal Bağlılık</i>	138	1.00	5.00	3.16	0.74
<i>Normatif Bağlılık</i>	138	1.50	5.00	3.87	0.88
<i>Devam Bağlılığı</i>	138	1.33	5.00	3.39	0.81

3.6.1. Kontrol Odağı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutları İlişkisi

Kontrol odağı ölçeğinin örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve pearson korelasyon katsayıları (r) ve bunların anlamlılık düzeyi tespit edilmiştir.

		Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı
Kontrol Odağı	r	0.314*	0.426*	-0.197*	0.311*
	p	0.042	0.048	0.023	0.047

Analiz sonuçlarına göre kontrol odağı ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği geneli ve alt boyutları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.05$). Bu ilişkilerin dereceleri incelendiğinde, kontrol odağı ile örgütsel bağlılık arasında %31.4 düzeyinde pozitif yönlü, duygusal bağlılık ile %42.6 düzeyinde pozitif yönlü, normatif bağlılık ile %19.7 düzeyinde negatif yönlü, devam bağlılığı ile %31.1 düzeyinde pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Kontrol odağı puanı arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyi de (normatif bağlılık hariç) ilişki düzeylerine bağlı olarak orantılı artmaktadır.

Tüm bu analiz ve bulgulardan yola çıkarak, araştırmanın modeli ve amaçları çerçevesinde geliştirilen hipotezlerin sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

H1: Kontrol odağı ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki vardır. (Kabul edildi)

H2: Kontrol odağı ile devam bağlılığı arasında bir ilişki vardır. (Kabul edildi)

H3: Kontrol odağı ile normatif bağlılık arasında bir ilişki vardır. (Kabul edildi)

H4: Kontrol odağı ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki vardır. (Kabul edildi)

BÖLÜM IV

SONUÇ VE TARTIŞMALAR

İş ortamının özellikleri ile bireyin sahip olduğu kişisel özelliklerinin aynı doğrultuda olması çalışma ortamının daha arzulanan bir ortam olmasını sağlayacaktır. Benzer özellikler benzer istekleri ve beklentileri doğuracağından uyum sağlanmış olacaktır. Bireyin çalışma ortamında ki davranışlarını kişisel özellikleri ve çevresel özellikler etkileyebilmektedir. Günümüzde, örgütlerde insan kaynağının önemi her geçen gün artmış ve örgütsel başarıyı getiren unsur nitelikli iş gücü haline gelmiştir. Örgütlerin sahip olmak istedikleri iş gücü tiplerinin en önemli özellikleri örgütün başarısı için güçlü bir çalışma isteğine sahip, gönüllü çalışmayı alışkanlık haline getirmiş, örgüte içten bağlılıkla çalışan, örgüt içinde karşılaşılan sorunlarda şikayet etme yerine çözüm odaklı yaklaşabilen, örgütün amaçlarını kendi amaçları ve hedefleri olarak kabul etmiş bireylerdir. Kişinin iş yerindeki başarılarında, işini yapma biçiminde kişisel özelliklerinin etkisi kaçınılmazdır.

Bu araştırmada, çalışanların kontrol odağı ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır. Ayrıca araştırma da kontrol odağı ve örgütsel bağlılık ile demografik değişkenlerin (cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, vardiya durumu, eğitim durumu ve gelir düzeyi) arasındaki ilişki de incelenmiştir. Araştırmanın bulguları aşağıda sunulmaktadır:

Kontrol odağı ölçeğinin örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla testler yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre kontrol odağı ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği geneli ve alt boyutları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Kontrol odağı puanı arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyi de (normatif bağlılık hariç) ilişki düzeylerine bağlı olarak orantılı artmaktadır. Yani artan kontrol odağı puanı dış kontrol odağını nitelendirdiği için, dış kontrol odaklılar duygusal ve devam bağlılığı göstermektedirler. Dış kontrol odaklı bireyler olayları kendilerinin kontrol edemediğini düşündükleri için bir kere bir işletmeye girip orda kalma tutum ve davranış sergileyip devam bağlılığı göstermiş olabilirler. Çünkü bu iş yerinden ayrıldıktan sonra daha farklı bir

iş bulabilecekleri konusunda umutsuz olabilirler. Bu düşünceleri de bireyleri çalıştıkları işletmeye devam konusunda bağlamış olabilir. İç kontrol odaklı bireylerin normatif bağlılık göstermesi de çalıştıkları kuruma kendilerini borçlu hissetme sorumluluğundan kaynaklanıyor olabilir. İç kontrol odaklı bireyler sadece kendini düşünen bencil bireyler olmadıkları için, işletme tarafından kendilerine yapılan herhangi bir yatırım varsa; eğitim, staj gibi bunların karşılığını işletmeye ödeme konusunda kendilerini sorumlu hissederler. Bu nedenlerden dolayı bu kurumda çalışan iç kontrol odaklı bireylerin normatif bağlılık gösterdikleri söylenebilir.

Kontrol odağı ölçeği ile örgütsel bağlılık ve alt ölçeklerinin cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan test sonuçlarına göre kontrol odağı ölçeği ve örgütsel bağlılık ve alt ölçekleri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Yani bu kurumda çalışan bireylerin kontrol odakları ve bağlılık türleri üzerinde cinsiyete göre bir farklılık yoktur.

Kontrol odağı ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının yaş gruplarına göre ortalamaları ve bu ortalamaların arasındaki farkın anlamlılığının tespiti için yapılan test sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği geneli ve alt boyutlarından devam bağlılığı yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterirken ($p<0.05$), diğer alt boyutlar ve kontrol odağı ölçeği yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Anlamlı farklılık gösteren ölçekler için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli ve devam bağlılığı alt boyutu için; 41-50 yaş grubu ve 51 yaş ve üzeri kişilerin ortalaması diğer yaş gruplarından anlamlı derecede farklı ve büyüktür. Diğer gruplar arasında ise anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuca göre; yaş ilerledikçe örgütsel bağlılık özellikle de devam bağlılığı artış göstermiştir. Bu kurumda çalışan bireyler ilerleyen yaşlara geldikçe bu kurumda yaptıkları işten daha iyi bir iş bulamayacaklarını düşünüyor olabilirler. Ya da bu kişiler bu kuruma sunmuş oldukları hizmeti veya iş arkadaşları ile iyi ilişkilerini bırak istemiyor olabilirler.

Kontrol odağı ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının medeni duruma göre ortalamaları ve bu ortalamaların arasındaki farkın anlamlılığının tespiti için bağımsız gruplarda t testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutu medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0.05$), diğer alt boyutlar ve kontrol odağı ölçeği medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Devam bağlılığı alt boyutu için evlilerin ortalaması bekarların ortalamasından anlamlı derecede daha büyüktür.

Kontrol odağı ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının eğitim durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamaların arasındaki farkın anlamlılığının tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre kontrol odağı ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ortalamaları eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p<0.05$).

Kontrol odağı ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının toplam hizmet süresine göre ortalamaları ve bu ortalamaların arasındaki farkın anlamlılığının tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık alt ölçeği kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0.05$), diğer alt boyutları ve kontrol odağı ölçeği kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Anlamlı farklılık gösteren duygusal bağlılık alt ölçeği için 10 yıl ve altı süre ile çalışanların ortalaması diğer gruplardan anlamlı derecede farklıdır. Diğer kıdem grupları arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmamaktadır.

Kontrol odağı ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının vardiya durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamaların arasındaki farkın anlamlılığının tespiti için bağımsız gruplarda t testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu çalışma tipine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken, diğer alt boyutlar ve kontrol odağı ölçeği çalışma tipine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Anlamlı farklılık gösteren duygusal bağlılık alt boyutu için vardiyasız çalışanların ortalaması, vardiya usulü çalışanların ortalamasından anlamlı derecede daha büyüktür.

Kontrol odağı ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının gelire göre ortalamaları ve bu ortalamaların arasındaki farkın anlamlılığının tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ölçeği geneli ve alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutu gelire göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken ($p<0.05$), diğer alt boyutlar ve kontrol odağı ölçeği gelire göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Anlamlı farklılık gösteren ölçekler için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; Örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli ve devam bağlılığı alt ölçeği için 1500 TL den az gelire sahip olanların ortalaması diğer gruplardan anlamlı derecede farklı ve düşük. 2501-3000 TL gelire sahip olanların ortalaması ise diğer gruplardan anlamlı derecede farklı ve

büyüktür. Diğer gruplarında arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmamaktadır. Maaş düzeyi arttıkça değerlerin arttığı, maaş düzeyi de düştükçe azaldığı görülmektedir.

Özetle; araştırma sonucuna göre bu işletmede araştırmaya katılan personellerin kontrol odağı arttıkça örgütsel bağlılık ile alt boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığı da artmaktadır. Yani artan kontrol odağı puanı dış kontrol odağını nitelendirdiği için, araştırmaya katılan personellerden dış kontrol odaklıların hem genel örgütsel bağlılıkları hem de duygusal ve devam bağlılıkları artmaktadır. Normatif bağlılık gösteren çalışanların ise iç kontrol odaklı personeller oldukları saptanmıştır. Demografik değişkenler açısından sırasıyla incelendiğinde ise cinsiyete göre ne kontrol odağı açısından ne de örgütsel bağlılık açısından farklılık göstermemektedir. Yaşa göre sadece devam bağlılığı türüne göre 41-50 yaş grubu ve 51 yaş ve üzeri kişilerin devam bağlılığı daha fazla olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre bu kurumda çalışan kişilerin yaşları arttıkça devam bağlılığı gösterme eğilimi de artmaktadır. Bir başka değişken olan medeni duruma göre de evli olanların bekar olanlara göre devam bağlılık düzeyleri yüksek çıkmıştır. Evli olan kişinin bekar olan kişiye göre aile sorumlulukları daha fazla olacağı için bu tür bağlılık göstermesi beklenen bir durumdur. Bu kurumda çalışan personellerin eğitim düzeyine göre kontrol odağı ve örgütsel bağlılık açısından farklılık göstermedikleri saptanmıştır. Vardiya durumu açısından ise, vardiyasız çalışan kişilerin vardiya usulü ile çalışan bireylere göre daha fazla duygusal bağlılık gösterdikleri saptanmıştır. Bu kurumda çalışan personeller açısından vardiya ile çalışanların kuruma aidiyeti daha düşüktür. Vardiya usulü ile çalışmak gündüz mesaisinde çalışmaya göre daha zor nitelikte olacağından, yapılan işin zorluk derecesi duygusal bağlılığı düşürmüştür sonucuna varılabilir. Gelir seviyesine göre 1500 TL'nin altında ücret alanların genel örgütsel bağlılıkları ve devam bağlılıkları daha düşükken, 2501-3000 TL ücret alanlarında hem genel örgütsel bağlılıkları hem de devam bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır. Buradan analizin yapıldığı şehirde bireylerin 1500 TL civarında ücretle çalışabileceği iş alternatifleri fazla olduğu için maddi kaygı gözetmeyerek işletmede devam bağlılığı göstermemiş olabilirler. 3000TL civarında ücretle çalışılabilecek iş alternatifinin azlığı da bu ücret grubunda çalışan kişileri işletme devam konusunda bağlamış olabilir.

Sonuç olarak; kontrol odağı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre, çalışanların kontrol odağı puanlarının yüksek ya da düşük olması örgütsel bağlılığa etki etmektedir. Bireyin yüksek kontrol odağı puanına sahip olması o bireyin dış kontrol odağına sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmaya sonucuna göre de

Çalışanlarda kontrol odağı puanı yükseldikçe örgütsel bağlılıkta artmaktadır. Örgütsel bağlılığa önem veren kurumların, personel seçiminde kontrol odağı değişkenine dikkat etmesi ve seçimlerini bu değişkeni göz önüne alarak yapması tavsiye edilmektedir. Günümüzde işe alımlarda insan kaynakları departmanları tarafından personel seçme aracı olarak birçok yöntem uygulanmaktadır. Bunlardan bir tanesi de adaylara uygulanan kişilik testleridir. Bir kişilik özelliği olarak değerlendirdiğimiz kontrol odağının da testlerle ölçülmesi mümkündür. İşletmeler kontrol odağı konusuna dikkat etmeleri halinde çalıştırmak istedikleri kişilik tiplerine de ulaşma ihtimalleri artacaktır. İşletmeler açısından önemle üzerinde durulan bağlılık kavramını da belirlemiş oldukları kişilik tipleriyle sağlayabilirler. Yine demografik değişkenler açısından vardiyasız çalışanların duygusal bağlılığı yüksek olduğu için işletme eğer mümkünse vardiya usulü ile çalışan personellerini de vardiyasız duruma geçirebilir. cret seviyesi de çalışanları işletmeye bağladığı için ücret düzeyinin de yaşanılan şehrin standartları ölçüsünde şekillendirilmesinde fayda olacaktır. Ancak kontrol odağı ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü düşük bir ilişki saptanmıştır. Bu konunun ayrıca başka çalışmalarda ele alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarımız daha önce aynı konularda yapılan çalışmalar ile karşılaştırıldığı zaman Coleman, Irving ve Cooper (1999), Chan ve Wang (2007) ile McMahon (2007)'un çalışmaları sonucunda tespit edilen bulgulardan dış kontrol odağına sahip katılımcıların devam bağlılığı gösterdikleri sonucu ile örtüşmektedir. Fakat, Igbeneghu ve Popoola (2011) ile Donnelly, Quirin ve Bryan tarafından yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgudan, iç kontrol odaklı çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek çıkması sonucu, bizim araştırma sonucu ile örtüşmemektedir. Rasit (2013) alışmasında, kontrol odağı ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulamazken, çalışmamızda anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Reed, Kratchman ve Strawser (1194)'ın yaptıkları çalışma sonucunda cinsiyetin kontrol odağı üzerinde etkili olduğu görülürken, yine bu durum araştırmamızda tersi sonuç vermiştir.

Bu alışma tek bir kurumda uygulanmıştır. Yani sonuçların genellenebilmesi için araştırmanın özel veya kamu kurumlarında ve farklı meslek gruplarına sahip farklı bir örneklemde tekrar uygulanması tavsiye edilmektedir. Araştırma Muş ilinde, sınırlı bir grup ile gerçekleştirildiğinden bundan sonra yapılacak araştırmaların farklı illerde ve farklı örneklem grupları ile yapılmasının literatüre katkısı açısından ve ilgililere sağlayacağı bilgiler açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın ortaya koyduğu bulguların yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir. Muş Şeker Fabrikası çalışanları ile yapılan bu araştırmada katılımcıların soruları doğru algılayıp yorumladığı düşünülmektedir. Çalışmanın zaman ve maliyet sınırlaması nedeniyle, sadece Muş ilinde ve tek bir kurumla sınırlı olması araştırmanın başlıca kısıtlarındandır. Araştırma daha büyük örneklerle yeniden çalışılabilir.



KAYNAKÇA

Atak, M. (2008). *Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi* (Doktora Tezi) Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Aube, C., Rousseau, V. & Morin, E.M. (2007). *Perceived Organizational Support and Organizational Commitment the Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy* Journal of Managerial Psychology, Vol. 22, No.5, pp. 479-495.

Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitap Evi.

Bakır, A. (2013). *Öğretmenlerin Paylaşılan Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi* (Doktora Tezi) İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği* (Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Barlı, Ö. (2010). *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış* Erzurum Aktif Yayınevi.

Basım, H.N. & Şeşen H. *Kontrol Odağının Çalışanların Nezaket ve Yardım Etme Davranışlarına Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma*. 159-168.

Basım, H.N., Çetin F. & Meydan. C.H. (2009). *Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımında Kontrol Odağının Rolü*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 21.57-69.

Burçak, A.D. (2012). *İç Denetim Programının Ergenlerin Denetim Odağı. Öğrenilmiş Güçlülük ve Savunma Mekanizmalarını Kullanma Biçimi Üzerindeki Etkisi*. (Doktora Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Chen, J. & Wang, L. (2007). *Locus of Control and the Three Components of Commitment to Change* Personality and Individual Differences 42 (2007) 5003-512.

Chhabra, B. (2013). *Locus of Control as a Moderator in the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Indian Professionals*. Organizations and Markets in Emerging Economies, Vol: 4, No: 2 (8).

Coleman, D.F., Irving, G.P. & Cooper, C.L. (1999) *Another Look at the Locus of Control Organizational Commitment Relationship: It Depends on the Form of Commitment* Journal of Organizational Behavior Vol. 20, pp. 995-1001.

Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Çakınberk, A., Derin, N. & Demirel E. (2011). *Vizyoner Liderlik Işığında Örgütsel Bağlılık*, Sivas: Asistan Yayıncılık.

Çelikkaleli, Ö. (2010). *Ergenlerin Yetkinlik İnançları ile Depresyon, Benlik Saygısı, İç-Dış Kontrol Odağı, Sürekli Öfke ve Öfke İfade Biçimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Doktora Tezi) Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri (Psikolojik Danışma ve Rehberlik) Anabilim Dalı.

Çetin, F. & Basım, N. (2011). *Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik ile İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25, 63.

Çetin, F. (2011). *Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü* Business and Economics Research Journal Sayı 3. 69-85.

Çoban, A.E. & Hamacı, Z. (2006). *Kontrol Odakları Farklı Ergenlerin Karar Stratejileri Açısından İncelenmesi* Kastamonu Eğitim Dergisi, Sayı 2, Cilt 14, 393-402.

Dağ, İ. (1990). *Kontrol Odağı Stresle Başa Çıkma Stratejileri ve Psikolojik Belirti Gösterme İlişkileri*, (Doktora Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dağ, İ. (2002). *Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ): Ölçek Geliştirme, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması*, Türk Psikoloji Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 49 ss. 77 – 90.

Demirkan, S. (2006). *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri Kontrol Odağı İş doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması* (Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı.

Diker, O. (2014) *Algılanan Liderlik Tarzları. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Turizm Endüstrisinde İncelenmesi* (Doktora Tezi) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Dilek, H. (2005). *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma* (Doktora Tezi) Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Donnelly, D.P., Quirin. J.J. & Bryan. D.O. *Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effects of Locus of Control Organizational Commitment. and Position the Journal of Applied Business Research*, Vol 19, No 1, pp. 95-108.

Efiliti, E. (2006). *Orta Öğretim Kurumlarında Okuyan Öğrencilerin Saldırganlık. Denetim Odağı ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*, (Doktora Tezi) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel işletmelerinde Bir İnceleme* (Doktora Tezi) Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi* (Doktora Tezi) Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı.

Gül, H. (2003). *Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma* (Doktora Tezi) Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güllüoğlu, Ö. (2011). *Örgütsel İletişim: İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*. Konya: Eğitim Kitapevi.

Gümüş, S. & Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.

Gündoğan, T (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması* (Uzmanlık Yeterlilik Tezi) Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.

Gürbüz, S. (2006). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3: 48-75.

Gürbüz, S. & Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hung, C. & Hsu, K. (2011). *Impact of Locus of Control, Changes in Work Load and Career Prospect on Organizational Commitment of Employees of Life Insurance Companies During Merger and Acquisition* African Journal of Business Management Vol. 5(17), pp.7542-4556.

Hüseyinliklioğlu, B. (2010). *Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme* (Doktora Tezi) Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Igbeneghu, B.I. & Popoola, S.O. (2011). *Influence of Locus of Control and Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Study of Medical Records Personnel in University Teaching Hospitals in Nigeria*. <http://unllib.unl.edu/LPP/>.

İlgar, M. Z. (1996). *Kontrol Odağının Değer Sistemleri Ahlaki Gelişim Düzeyi ve Öz-Ahlaki Değerlendirme Üzerindeki Etkileri* (Doktora Tezi) Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

İbrahimoğlu, N. (2008). *Kişilik Özellikleri Açısından Örgüt-Kariyer Bağlılık Düzeyini Artırmada Sosyalizasyon ve Mentor Etkisi: Bir Örgüt Geliştirme Modeli* (Doktora Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

İnce, M. & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Kitapevi.

Jain, S. & Singh, A.P. (2008). *Locus of Control in Relation to Cognitive Complexity*. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, January 2008, Vol. 34, No.1, pp. 107-113.

Keleş, H.N. (2006). *İş Tatminini Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma* (Doktora Tezi) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Kılıç, G. (2008). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* (Doktora Tezi) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı.

Kıral, E. (2012). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Mükemmeliyetçilik Algısı ve Kontrol Odağı İlişkisi* (Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı.

Köse, O. (2014). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması* (Doktora Tezi) Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Küçükkaragöz, H. (1998). *İlkokul Öğretmenlerinde Kontrol Odağı ve Öğrencilerinin Kontrol Odağının Oluşumuna Etkileri* (Doktora Tezi) Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Leite, N.R.P., Rodrigues, A.C.A.. & Albuquerque, L.G (2014) *Organizational Commitment and Job Satisfaction: What Are the Potential Relationships?* BAR Rio de Janeiro, Vol. 11, No. 4, Art. 6, pp. 476-495, Oct./Dec. 2014.

Mahmutoğlu, A. (2007) *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık* (Doktora Tezi) Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.

McMahon, B. (2007) *Organizational Commitment. Relationship Commitment and Their Association With Attachment Style and Locus of Control* (Master Thesis) Georgia Institute of Technology.

Meydan, H.C. (2011). *Adalet Algısı-İç Girişimci Davranışlar İlişkisinde Kontrol Odağının Şekillendirici Rolü*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 36. 195-222.

Meydan, C.H., & Basım, H.N. *Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Kontrol Odağı. Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Etkisi* Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt:15 Sayı: 1 Sayfa: 99-116.

Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1991). *A Tree-Component Conceptualization of Organizational Commitment* Human Resources Management Review Vol:1, 61-89.

Muş Valiliği, 8 Temmuz 2017 tarihinde <http://www.mus.gov.tr/nufus-ve-yerlesim> adresinden erişim sağlanmıştır (08.07.2017).

Muş Valiliği, 8 Temmuz 2017 tarihinde <http://www.mus.gov.tr/ekonomi-ve-kalkinma> adresinden erişim sağlanmıştır (08.07.2017).

Oksay, A. (2011). *Uzman Hekimlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Isparta İli Örneği* (Doktora Tezi) Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1*, Kaan Kitabevi, Eskişehir.

Özdevecioğlu, M. (2003). *Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma* Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 18(2). 113-130.

Rasit, Z.A. (2013). *Comprehensive Performance Measurement System and Job Performance :Influence of Role Stress. Organisational Commitment and Locus of Control* (Doctor Thesis) Faculty of Business and Accountancy University of Malaya Kuala Lumpur.

Reed, S.A., Kratchman, S.H. & Strawser, R.H. (1994). *Job Satisfaction. Organizational Commitment and Turnover Intentions of United States Accountants The Impact of Locus of Control and Gender* Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 7 No. 1, pp. 31-58.

Srimindarti, C., Sunarto & Widati, L.W. (2015). *The Effects of Locus of Control and Organizational Commitment to Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior Based on the Theory of Planned Behavior* International Journal of Business. Economics and Law, Vol. 7, Issue 1 (Aug.) pp. 27-35.

Syahputra, Z. (2014). *Influence of Locus of Control and Organizational Commitment on Job Satisfaction Moderated by Organizational Culture and Its Impact on Job Performance (Study of Employee's Aceh Local Government)*, Journal of Economics and Sustainable Development, Vol.5, No.17.

Şahin, N. (2007) *Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama* (Doktora Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.

Şara, P. (2012). *Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öğrenme ve Ders Çalışma Stratejileri. Problem Çözme Becerileri ve Denetim Odağı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından*

İncelenmesi (Doktora Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı.

Tekeli, Ş.G. (2010). *Lise Son Sınıf Öğrencileri ile Üniversite Öğrencileri Arasında Bir Karşılaştırma: Akademik Benlik Yeterliği, Denetim Odağı, Stresle Başa Çıkma ve Problem Çözme Becerisi*, (Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı.

Tümekaya, S. (2000). *İlkokul Öğretmenlerdeki Kontrol Odağı ve Tükenmişlikle İlişkisi* Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı: 8, Özel Sayı.

Türkiye Şeker Fabrikaları, 8 Temmuz 2017 tarihinde <http://www.turkseker.gov.tr/Tarihce.aspx> adresinden erişim sağlanmıştır (08.07.2017).

Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık* Ankara Barış Platin Kitabevi.

Ünüvar, A. (2012). *Gerçeklik Kuramına Dayalı Psiko-Eğitim Programının Lise Öğrencilerinin Denetim Odağı Yılmazlık Düzeyi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*, (Doktora Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Vandenberghe, C. & Panaccio, A. (2015) *Delving into the Motivational Bases of Continuance Commitment: Locus of Control and Empowerment as Predictors of Perceived Sacrifice and Few Alternatives* European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.24, No.1, 1-14.

Witt, L.A. *Delay of Gratification and Locus of Control as Predictors of Organizational Satisfaction and Commitment: Sex Differences* the Journal of General Psychology, 117(4), 437-446.

Yalçın, B., Tetik, S. & Açıkgöz A. (2010). *Yüksek Okul Öğrencilerinin Problem Çözme Becerisi Alguları ile Kontrol Odağı Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 2. Sayı 2. 19-27.

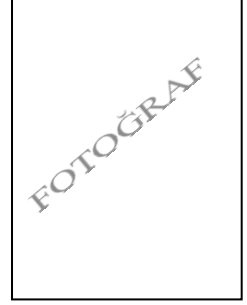
Yazıcıoğlu, İ. & Topaloğlu, G. (2009). *Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, İşletme Araştırmaları Dergisi, 1/1. 3-16.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı	ÖZDİL DEMİREL, ELİF
Uyruğu	Türkiye(TC)
Doğum tarihi ve yeri	8 Temmuz 1988 Aksaray
Medeni hali	Evli
Telefon	05543189498
Faks	-
E-posta	e.ozdil@alparslan.edu.tr



Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet yılı
Lise	Osman Gazi Lisesi	2004
Üniversite	Selçuk Üniversitesi/İİBF İşletme	2010
Yüksek Lisans	Aksaray Üniversitesi/İşletme ABD	2017

İş Deneyimi, Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
2014-Devam Ediyor	Muş Alparslan Üniversitesi	Öğretim Görevlisi
2011-2014	Jestpa Şirketler Grubu	İnsan Kaynakları Uzmanı

Yabancı Dil	İngilizce
-------------	-----------

Ek. 1:

ANKET FORMU

Bu anket formu **yüksek lisans tezi** için hazırlanmıştır. 3 bölümden oluşmaktadır. Cevaplarınız **GİZLİ TUTULACAKTIR**. Katkılarınız için şimdiden çok teşekkür ederim.

I. BÖLÜM

1. Cinsiyetiniz?

Bayan: ☐

Bay: ☐

2. Hangi yaş aralığındasınız?

20- 30 ☐

31- 40 ☐

41- 50 ☐

51 ve üstü ☐

3. Medeni durumunuz?

Evli ☐

Bekar ☐

4. Hizmet süreniz?

1 yıldan az ☐

1-5 yıl ☐

6-10 yıl ☐

11-20 yıl ☐

21 yıl ve üstü ☐

5. Vardiya durumunuz?

Vardiyasız ☐

Vardiyalı ☐

6. Öğrenim durumunuz?

İlköğretim ☐

Lise ve dengi ☐

Ön lisans ☐

Lisans ☐

7. Aylık geliriniz?

1500TL'den ☐

1501-2000TL ☐

2001-2500TL ☐

2501-3000TL ☐

3001TL ve üstü ☐

II. BÖLÜM

Bu bölümde aşağıdaki her maddede “a” ya da “ b ” harfiyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Lütfen, her madde de gerçeği yansıttığına en çok inandığınız seçeneği (**yalnız bir cümleyi**) seçiniz. Seçiminizi yaparken, seçmeniz gerektiğini düşündüğünüz ya da doğru olmasını arzu ettiğiniz cümleyi değil, gerçekten daha doğru olduğuna inandığınız cümleyi seçiniz. Bu anket bazı durumlara ilişkin, kişisel inançlarla ilgilidir. Bunun için “doğru” ya da “yanlış” cevap diye bir durum söz konusu değildir.

8. a) Ana babaları çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar çok problemlili oluyor.

b) Günümüz çocuklarının çoğunun problemi, ana-babaları tarafından serbest bırakılmalarıdır.

- 9. a)** İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu biraz da şanssızlıklarına bağlıdır.
b) İnsanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur.
- 10. a)** Savaşların başlıca nedenlerinden biri, halkın siyasetle yeterince ilgilenmemesidir.
b) İnsanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcarsa harcasın, her zaman savaş olacaktır.
- 11. a)** İnsanlar bu dünyada hak ettikleri saygıyı er geç görür.
b) İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılmaz.
- 12. a)** Öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır.
b) Öğrencilerin çoğu, notların tesadüfi olaylardan etkilendiğini fark etmez.
- 13. a)** Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz.
b) Lider olamayan yetenekli insanlar, fırsatları değerlendirememiş kişilerdir.
- 14. a)** Ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmazlar.
b) Kendilerini başkalarına sevdiremeyen kişiler, başkalarıyla nasıl geçinileceğini bilmeyenlerdir.
- 15. a)** İnsanın kişiliğinin belirlenmesinde en önemli rolü kalıtım oynar.
b) İnsanların nasıl biri olacaklarını kendi hayat tecrübeleri belirler.
- 16. a)** Bir şey olacaksa eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuşumdur.
b) Ne yapacağıma kesin karar vermek kadere güvenmemekten daima daha iyidir.
- 17. a)** İyi hazırlanmış bir öğrenci için, adil olmayan bir sınav hemen hemen söz konusu olamaz.
b) Sınav soruları derste işlenenle çoğu kez o kadar ilişkisiz oluyor ki çalışmanın anlamı kalmıyor.
- 18. a)** Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda ya hiç payı yoktur ya da çok küçük payı vardır.
b) İyi bir iş bulmak temelde, doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır.
- 19. a)** Hükümetin kararlarında sade vatandaş da etkili olabilir.
b) Bu dünya güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir. Ve sade vatandaşın bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur.

20. a) Yaptığım planları yürütebileceğimden hemen hemen eminimdir.

b) Çok uzun vadeli planlar yapmak her zaman akıllıca olmayabilir, çünkü bir çok şey zaten iyi ya da kötü şansa bağlıdır.

21. a) Hiçbir yönü iyi olmayan insanlar vardır.

b) Herkesin iyi bir tarafı vardır.

22. a) Benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur.

b) Çoğu durumda, yazı tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz.

23. a) Kimin patron olacağı genellikle, doğru yerde ilk önce bulunma şansına kimin sahip olduğuna bağlıdır.

b) İnsanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok az vardır.

24. a) Dünya meseleleri söz konusu olduğunda çoğumuz, anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyız.

b) İnsanlar, siyasal ve sosyal konularda aktif rol alarak dünya olaylarını kontrol edebilirler.

25. a) Birçok insan, rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.

b) Aslında “şans” diye bir şey yoktur.

26. a) İnsan, hatalarını kabul edebilmelidir.

b) Genelde en iyisi insanının hatalarını örtbas etmesidir.

27. a) Bir insanın sizden gerçekten hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur.

b) Kaç arkadaşınızın olduğu, ne kadar iyi olduğuna bağlıdır.

28. a) Uzun vadede yaşamımızdaki kötü şeyler, iyi şeylerle dengelenir.

b) Çoğu talihsizlikler yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ya da her üçünün birden sonucudur.

29. a) Yeterli çabayla siyasal yolsuzlukları ortadan kaldırabiliriz.

b) Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur.

30. a) Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerini bazen anlamıyorum.

b) Aldığım notlarla çalışma derecem arasında doğrudan bir bağlantı vardır.

31. a) İyi bir lider, ne yapacaklarına halkın bizzat karar vermesini bekler.

b) İyi bir lider herkesin görevinin ne olduğunu bizzat belirler.

32. a) Çoğu kez başıma gelenler üzerinde çok az etkiye sahip olduğumu hissedirim.

b) Şans ya da talihin yaşamımda önemli bir rol oynadığına inanmam.

33. a) İnsanlar arkadaşça olmaya çalışmadıkları için yalnızdırlar.

b) İnsanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırsa hoşlanırlar.

34. a) Okullarda atletizme gereğinden fazla önem veriliyor.

b) Takım sporları kişiliğin oluşumu için mükemmel bir yoldur.

35. a) Başıma ne gelmişse kendi yaptıklarımdandır.

b) Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum.

36. a) Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarını çoğu kez anlamıyorum.

b) Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur

III. BÖLÜM

Bu bölümde, çalıştığınız işletme hakkındaki görüşlerinize ilişkin sorular bulunmaktadır.

Her soruda durumunuza uyan seçeneği (X) işareti koymak suretiyle yanıtlayınız.

SEÇENEKLER

1. Kesinlikle katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Orta derecede katılıyorum

4. Çoğunlukla katılıyorum 5. Tamamen katılıyorum.

37. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk () () () ()
duyardım.
38. Bu kurumun problemlerini sanki kendi problemlerimmiş gibi () () () ()
hissediyorum.
39. Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum. () () () ()
40. Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum. () () () ()
41. Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum. () () () ()
42. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor. () () () ()
43. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek () () () ()
olduğu kadar bir gerekliliktir.
44. Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu. () () () ()
45. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok () () () ()
şey aksardı.
46. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse () () () ()
hiç yok.
47. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım () () () ()
başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.
48. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de () () () ()
mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.
49. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için ona karşı hiçbir () () () ()
zorunluluk hissetmiyorum.
50. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin () () () ()
doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.
51. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım. () () () ()
52. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor. () () () ()
53. Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere
karşı mecbur hissediyorum. () () () ()
54. Bu kuruma çok şey borçluyum. () () () ()