

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN KADIN ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA VE PERFORMANSINA ETKİSİ¹

Öğr. Gör. Mukaddes GÜLER²
Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN³

ÖZET

1980 ve sonrasında ortaya çıkan sosyal, ekonomik, kültürel ve teknolojik değişimlerle birlikte örgütlerde bazı kavramlara verilen önem artmıştır. Bu önemli konulardan örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve performans ile ilgili Türkiye’de araştırmalar gün geçtikçe artmaya devam etmektedir. Günümüzde iş dünyası da, bu kavramları verimliliği en üst düzeye çıkarmak için kullanmaktadır.

Örgüt kültürü kavramı, hem örgüt hem de çalışanları için büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda bu kavram, çalışanlar arasında bir kimlik duygusu geliştirmeye yardımcı olmakta ve çalışanların örgütsel hedeflere katılımını etkileyerek örgütsel bağlılığın oluşumunu ve gelişimini desteklemektedir. Ayrıca, örgüt kültürü, üyeleri örgüt içindeki iş ve eylem kalitesini iyileştirmeye yönelik motive ederek performansı artırabilmektedir. Bu doğrultuda araştırma, örgüt kültürü ile kadın çalışanların örgütsel bağlılığı ve performansı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır.

İstanbul’da bir fabrikanın kadın çalışanları arasından hedef örneklem belirlenmiş ve anket yoluyla 82 kadın çalışandan elde edilen veriler kullanılmıştır. Bu veriler SPSS 15.0 uygulama programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi sonucunda, örgüt kültürü ile kadın çalışanların hem örgütsel bağlılığı hem de performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgüt kültürü ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt kültürü, örgütsel bağlılık, performans.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERFORMANCE OF FEMALE EMPLOYEES

¹ Bu çalışma 27/06/2014 tarihinde tamamlanan, Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN’in danışmanlığında Mukaddes GÜLER’in hazırladığı “Örgüt Kültürünün Kadın Çalışanların Örgütsel Bağlılığına ve Performansına Etkisi” adlı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

² Sivas Cumhuriyet Ün., Gürün MYO, ORCID: 0000-0001-7159-1547, muguler@cumhuriyet.edu.tr

³ Çanakkale Onsekiz Mart Ün., Siyasal Bilgiler Fak., ORCID: 0000-0003-0561-1989, ggumustekin@comu.edu.tr
Araştırma Makalesi/Research Article, Geliş Tarihi/Received: 12/09/2022–Kabul Tarihi/Accepted: 20/10/2022

ABSTRACT

With the social, economic, cultural and technological changes which emerged in 1980 and later, the importance placed on certain concepts in organizations has increased. Among these important subjects, studies conducted in Turkey on organizational culture, organizational commitment and performance have continued to be on the rise. Nowadays, business world also use these concepts in order to maximize the productivity.

The concept of organizational culture is essential for both the organization and the employees. This concept also lends assistance in developing a sense of identity among employees, and promotes the emergence and development of organizational commitment by affecting employees' participation in organizational objectives. Besides, organizational culture can motivate the members for enhancing the business and action quality in the organization, and thus increase their performance. Accordingly, this study has been conducted with the aim of discovering the relationship between organizational culture, and organizational commitment and performance of female employees.

Target sample group has been determined among female employees in a factory in Istanbul, and the data obtained from 82 female employees by means of a survey has been used in the study. This data has been analyzed by using SPSS 15.0 application programme. As a result of the analysis of the data, a positive and significant relationship has been identified between organizational culture and both organizational commitment and performance of female employees. Also a positive and significant relationship has been revealed between organizational culture, and emotional continuation and normative commitment that are subdimensions of organizational commitment.

Keywords: Organizational culture, organizational commitment, performance.

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında başarılı bir örgüt profili çizebilmek için birçok faktörün dikkate alınması önerilmektedir. Bu faktörlerden biri olan örgüt kültürü kavramının önemi ve bu konuyla ilgili araştırmaların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Örgütlerin değişen çevreye uyum sağlayabilmeleri için güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmaları gerekmektedir. Mevcut koşullara bakıldığında birçok işyerindeki çalışanlar işten ayrılmakta ve yeni çalışanlar işe alınmaktadır. Bu durum, örgütü her açıdan olumsuz etkilemektedir. Çünkü yeni çalışanların yetiştirilmesi ve kuruma uyumlarının sağlanması uzun bir süreç gerektirmektedir. Çalışanların iş değişikliği üzerinde örgüt kültürünün etkisi dikkate alınması gereken bir konu olmaktadır.

Örgüt kültürü, “Bir örgütün üyeleri tarafından kabul edilen ve onların bir arada olmasını sağlayan, örgütteki bireyler ve gruplar arasındaki ilişkileri, örgütün çevre ile olan ilişkilerini ve faaliyetlerini, kısacası örgütün yaşamını düzenleyerek, onun geleceğini belirleyen tutum, davranış, değer ve normlar bütünü” olarak ifade edilmektedir (Bakan vd., 2004: 20). Bu kavram, çalışanların

örgüte bağlanmalarında önemli bir faktördür. Bir örgütün kültürü, örgütün başarılı olmasında ve çalışanlar arasında bağ kurulmasında önemli bir rol oynar.

Bağlılık kavramının temel yapısında bulunan “aidiyet duygusu”, örgüt ile çalışanlar arasında bir bağ oluşturmakta ve örgütteki bireylerin ortak amaç, değer ve kültür etrafında bir araya gelmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel verimliliği artırma, örgütle özdeşleşme, örgütsel değişimi kabullenme, üretkenlik ve işgücü devri gibi çıktılar üzerindeki etkisi nedeniyle araştırmacıların dikkatini çekmektedir (Sığırı, 2007: 262). Günümüzde çeşitli konularda yapılan araştırmalarda, bağlılık konusundan yararlanılarak örgütteki yöneticilerin bu kavrama dikkat etmeleri gerektiği vurgulanmıştır. Özellikle güçlü bir örgüt kültürü yaratılarak, çalışanların işe seveerek gelmesi ve işini isteyerek yapması sağlanarak örgütle arasında bir bağlılık oluşturulması istenmektedir.

Bir örgütteki güçlü bir kültür, çalışan performansı üzerinde de etkili olacaktır. Genel olarak performans, planlanan ve hedeflenen faaliyetlerin sonuçlarını nicel veya nitel olarak tanımlamaya yardımcı olan bir kavram niteliğindedir (Şimşek ve Nursoy, 2002: 43). Örgüt kültürü, özellikle kadın çalışanların motivasyonunun artırılması, verilen görevlerin yerine getirilmesi, elde edilen sonuçların verimliliğinin ve etkinliğinin artırılması ve örgütün daha yüksek hedeflere ulaşmasını sağlamak açısından oldukça önemlidir.

Bu kapsamda çalışmada, bir örgütte var olan kültür ile kadın çalışanların örgüte bağlılıkları ve performansları arasındaki ilişkinin ortaya çıkartılması amaçlanmaktadır. Özellikle kadın çalışan sayısının çok olduğu işletmelerdeki yöneticilere bilgi sağlaması açısından önemli bir çalışmadır. Bu kavramlarla çalışmak isteyen araştırmacılara da katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

1. TEORİK ARKA PLAN

1.1. Örgüt Kültürü

Kültür kavramının örgütlerde ortaya çıkışı ve yönetim ve organizasyon alanında yaygınlaşması 1980’li yıllarda gerçekleşmiştir. 1980’den önceki yıllarda gerçekleştirilen birçok araştırma, örgütlerde informal grupların varlığını ve önemini vurgulayarak kültür kavramının örgütlerde ortaya çıkmasına ve yaygınlaşmasına öncülük etmiştir (Unutkan, 1995: 34-35). Örgüt kültürü kavramı, Amerikan akademik alanına ilk olarak 1979 yılında Andrew Pettigrew’in *Administrative Science Quarterly*’de yayımladığı “*Örgütsel Kültürler Üzerinde Çalışırken*” isimli makalesiyle girmiştir (Bakan vd., 2004: 21). Ancak, Deal ve Kennedy’nin 1982 yılında yayınladığı “*Örgüt Kültürü*” eseri ile Peters ve Waterman’ın “*Mükemmeli Arayış*” isimli eseri örgüt kültürünün literatüre girmesinde en büyük katkıyı sağlamıştır (Unutkan, 1995: 35). Bu bilimsel çalışmalardan sonra örgüt kültürüyle ilgili araştırmalar artmaya başlamıştır.

Ulusal ve uluslararası literatürde birçok örgüt kültürü tanımına rastlamak mümkündür. Ancak yazarlar tarafından üzerinde anlaşılmalı ortak bir tanım mevcut değildir. Örgüt kültürü kavramının ana yazarlarından biri olan Edgar H. Schein, örgüt kültürünün tanımlanmasında yaşanan problemin temel olarak, kavramın kendisinin belirsizliklere sahip olması ile ilgili

olduğunu ifade etmektedir (Doğan, 2007: 81). Bu belirsizliğe rağmen, birçok yazar kendi alanları açısından örgüt kültürünü tanımlamaya çalışmıştır.

Schein (2004: 218) örgüt kültürü kavramını, “*Bir grubun dış uyum ve iç bütünleşme sorunlarıyla başa çıkmayı öğrenirken geliştirdiği, keşfettiği ya da geçerli olduğunu düşündürecek kadar iyi sonuçlar elde edilmesini sağlayan ve yeni üyeler için bu sorunları doğru bir şekilde algılamının, düşünmenin ve hissetmenin bir yolu olarak öğretilmesi gereken varsayımlar kümesi*” olarak tanımlamıştır. Runge ve Hames (2004: 412) göre örgüt kültürü ise; “*Örgüt üyeleri tarafından kendilerinin ve başkalarının davranışlarını analiz etmek için bir referans çerçeve olarak kullanılan, sosyal olarak öğrenilerek paylaşılan değerleri ve beklentileri*” ifade etmektedir.

Küreselleşen iş dünyasında örgüt kültürü; örgütlerin rekabet avantajı elde etmesi için kritik öneme sahiptir. Bunun nedeni ise örgüt kültürünün, kurumsal amaç, strateji ve politikaların oluşumunda olumlu sonuçlar ortaya koymasıdır. Örgüt kültürü güçlü olan örgütlerde, çalışanların nasıl davranması gerektiğini gösteren yerleşik davranışsal değişkenler bulunurken, örgüt kültürü zayıf olan örgütlerde, çalışanlar ne yapmaları gerektiğini belirlemek için zaman harcamak zorunda kalmaktadırlar (Şimşek vd., 2003: 34). Dolayısıyla zamanın değerli olduğu bu günlerde örgüt kültürü, bir örgütteki yeni çalışanların bir kerede çok şey öğrenmesine bile yardımcı olabilecek bir araçtır.

Örgüt kültürü, bir kurumun misyon ve stratejisini gerçekleştirmenin yanı sıra, kurumun değişimini ve etkinliğini sağlamada da önemli bir faktördür. Bu yüzden örgüt için önemlidir, çünkü çalışanların derinden inandıkları ve benimsedikleri inançlara dayanmaktadır. Güçlü ve bilinçli bir kültüre sahip olmak, başarılı bir örgütün en önemli özelliğidir. Bir kültür ne kadar güçlü ise, bu noktada bir örgüt kurumsal plan ve politik çerçevelere daha az ihtiyaç duymaktadır. Bu tür örgütlerin çalışanları en zor durumlarda bile ne yapmaları gerektiğini bilirler. Çünkü örgüt içinde ona rehberlik edecek olan paylaşılan değerler, çok net ve kesindir (Şimşek ve Fidan, 2005: 25-26).

1.2. Kadın Çalışanların Örgütsel Bağlılığı ve Performansı

Kadınların çalışma yaşamına katılımı aslında çok eskilere dayanmaktadır. 18.yy’da buhar makinesinin icadıyla başlayan ve sermaye yoğun üretime geçiş, üretkenlik ve yaşam standartlarında hızlı büyüme, büyük kurumsal hiyerarşilerin oluşumu sonucunu doğuran (Jensen, 1993: 834) Sanayi Devrimi’nden önce çalışmak; insanın sadece günlük ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çabalarının bir eylemi olarak nitelendirilmiştir (Ören ve Yüksel, 2012: 36). Aynı zamanda kadınların işi ev ortamının dışında yapılan işlerden oluşmamaktaydı ve ekonomiye tarım, hayvancılık, dokuma tezgâhları ve el sanatları hâkimdi. Bu dönemde kadınların üstlendikleri işler, kırsal ve kentsel alanlarda yaşamalarına göre değişiklik göstermektedir.

Kırsal alanlarda yaşayan kadınlar, ev işlerini üstlenmekte ve eşlerine yardım etmekte iken, kentsel alanlarda yaşayan kadınlar ise iş hayatından uzak kalmışlardır. Sanayi Devrimi’nin ardından ise ekonomik işler ev ortamından başka ortamlara taşındığı için kırsal alanlarda yaşayan kadınların da iş hayatı kesintiye uğramıştır (Altan, 1980: 62). Özellikle toplumda, kadının temel görevinin eş ve anne olarak sorumluluklarını yerine getirmesi gerektiğine, sadece ekonomik zorunluluklar

nedeniyle ev dışında çalışmasının uygun görüldüğüne dair görüşler kadınların çalışma hayatına geç başlamalarına sebep olmuştur (Adakale Demirhan ve Ekonomi, 2005: 56).

Dünya’da savaşların yaşanmaya başlaması ile birlikte, erkeklerin savaşta görev almak için silahlı haline alınması sonucunda, kadınlar erkeklerin yerine geçerek çalışmak zorunda kalmış ve bu şekilde kadınlar iş hayatına tekrar dönmeye başlamıştır. Daha sonra Cumhuriyet Dönemi ile birlikte, kadınların iş hayatına katılmasını sağlayan ekonomik, kültürel ve yasal bir ortam oluşturulmuştur (Altan, 1980: 62). Aynı zamanda Cumhuriyet Dönemi’ndeki birçok yasa ve yönetmelik, kadın-erkek eşitliğini sağlamaya çalışmıştır. Medeni Kanun, kadınların modern hayata ayak uydurmalarına ve değer kazanmalarına izin verdiği için kadının ön plana çıkmasını sağlamıştır.

Günümüzde kadınların iş hayatına adım atması ile birlikte örgüt temelli bazı kavramlar, kadın çalışanlarla birlikte araştırılmaya çalışılmıştır. Kadınların içyapısındaki farklılıklar ve cinsiyet ayrımı nedeniyle araştırmacılar bazı kavramlar üzerinde farklı sonuçlara ulaşmışlardır. Bunların başında örgütsel bağlılık ve performans kavramları gelmektedir.

Örgütsel bağlılık, örgütün geleceği için oldukça önemli bir kavramdır. Örgütsel bağlılık, “Bireyin örgüte yönelik psikolojik tutumunu gösteren, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkide, üyelerinin örgütte kalma kararını etkileyen psikolojik bir tutumu” ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1997: 11). Diğer bir tanıma göre ise bu kavram, “Çalışanın örgüte inanması, örgütün amaç ve değerlerini örgütün bir parçası olmak için benimsemesi, örgüt için çabalaması ve kendisini güçlü bir yapının üyesi olarak hissedebilmesi” şeklinde belirtilmektedir (Tak ve Aydemir, 2002: 780). İşletmeler açısından örgütsel bağlılık önemi bir konudur. Çünkü örgüt üyelerinin çalıştıkları işe bağlılıklarının artması durumunda, iş gücü devir hızının azalması, çalışanların istikrar kazanması, moral ve motivasyonlarının artması, örgüte karşı sadakatlerinin artması ve performans oranlarının yükselmesi gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (İbicioğlu, 2000: 14). Böylece işletmenin değeri hem maddi hem de manevi oranda artmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına ilk başladıkları yıllarda daha çok ev işlerine yatkın oldukları ve örgütsel yapıya uyum sağlayamadıkları için işten ayrılma, işe gitmek istememe gibi durumlar sıklıkla yaşanmıştır. Ancak günümüz modern iş hayatının getirdiği sosyal ve kültürel yapılara yönelik yeni farkındalık biçimleri, kadınların iş hayatındaki etkinliğini ve girişimciliğini önemli ölçüde etkilemiş ve örgütsel bağlılık üzerinde cinsiyetin etkisini tartışılabilir hale getirmiştir (Başyigit, 2006: 45). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkinin araştırılmasına yönelik literatür incelendiğinde, bazı araştırmacıların kadınların örgütlerine daha yüksek düzeyde bağlı olduğu sonucuna ulaştığı, bazı araştırmacıların ise örgütsel bağlılık ile cinsiyet değişkenleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koydukları görülmektedir (Özkaya vd., 2006: 80).

Performans ise diğer önemli bir kavramdır. Performans, bir çalışanın kendisine verilen görevleri belirli bir süre içinde tamamlayarak ortaya koyduğu sonuçlardır. Bu sonuçların olumlu olması durumunda, çalışanın görev ve sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmiş olduğu ve iyi bir performans göstermiş olduğu kabul edilmektedir. Ancak sonuçlar olumsuz olduğunda, çalışanın başarısız ve kötü bir performans ortaya koyduğu söylenmektedir (Özgen vd., 2005: 227).

Çalışanlar, işlerinden dolayı belirli özelliklere sahiptirler ve kendilerine verilen görevleri mümkün olduğunca bu özelliklerini kullanarak yerine getirmeye çalışmaktadır. Bu çalışanlar iyi bir performans gösterdiğinde, sosyal ve ekonomik fırsatların yanı sıra, gelişme ve terfi elde etme imkânına kavuşmaktadırlar. Ayrıca örgütün tüm üyeleri, görevlerini yerine getirirse veya başarılı bir performans sergilerse örgütün stratejik hedeflerine ulaşma olasılığı da o derece artmaktadır (Bingöl, 2003: 273).

İşletmelerin temel amacı kar elde etmektir. Bu nedenle çalışanlardan iyi performans göstermeleri beklenmektedir. Performansı etkileyen başlıca faktörler ise; cinsiyet, yaş, dil gibi demografik faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörlerdir. Fakat sıralanan bu faktörler arasından demografik faktörler içerisinde yer verilen cinsiyet en önemli değişkenlerden biridir. İyi bir ücret, iyi çalışma koşulları, kariyer geliştirmeye yönelik adımlar gibi birçok unsur çalışanlar açısından önem taşımakta ve bu unsurlar çalışanların performansını önemli düzeyde etkilemektedir. Ancak kadın ve erkek çalışanlar arasında bulunan bazı farklılıklar nedeniyle kadın çalışanlar için sadece bu durumların iyi olması yeterli olmamaktadır. Aynı zamanda kendisini destekleyen sosyal normların da bulunması gerekmektedir. Çünkü ataerkil bir kültürde yer alan kadının, iş yaşamına girmesi ev içi sorumluluklarını azaltmamaktadır. Kadından, hem çalışıp ailesine ekonomik olarak katkıda bulunması hem de evde yemek yapması, çocuğun bakımı gibi işleri yerine getirmesi beklenmektedir. Bu gibi sorumluluklar nedeniyle işverenin çalışandan yüksek performans göstermesini beklemesi için yüksek standartlarda destekleyici normlar oluşturması gerekmektedir.

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmacının Amacı

Araştırmanın amacı, kadın çalışanlar üzerinden örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymaktır. Kadın çalışan sayısının arttığı şu günlerde, kadınların bulunduğu örgütlerle arasındaki ilişkilere katkı sağlamak üzere bu araştırma yapılmıştır. Kadın çalışanlarının örgütlerle bağ kurmasını ve onların performansının artmasını sağlamak için örgütler güçlü bir kültüre sahip olmalıdır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, literatür taraması sonucunda belirli anketler kullanılarak veri toplama yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Anket, demografik özellikler ile örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve performans olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

İlk bölüm, “yaş, medeni durum, eğitim durumu, görevli olduğu bölüm, görevli olduğu pozisyon, çalıştığı kurumdaki toplam hizmet süresi, daha önce başka bir işletmede çalışıp çalışmadığı, şu anda çalıştığı kurumda emekli oluncaya kadar çalışmayı düşünüp düşünmediği” sorularından oluşan demografik özelliklere ilişkin sorulardır.

İkinci bölümde ise; daha önceki araştırmalarda yararlanılan veri toplama araçları

kullanılmıştır. Mehmet Şişman (1994) tarafından geliştirilen ve bir başka araştırmada da kullanılan örgüt kültürü ölçeği bazı değişiklikler yapılarak bu araştırmada kullanılmıştır. Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık soruları, kadın çalışanların örgütsel bağlılığını ölçmek için kullanılmıştır. Kirkman ve Rosen (1999) ve ardından, Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan araştırmada ortaya çıkarılan, İşgören Performans Ölçeği kadın çalışanların performansını ölçmek için kullanılmıştır. Bu bölüm, örgüt kültürü ile ilgili 25, örgütsel bağlılık ile ilgili 24 ve performans ile ilgili 4 olmak üzere toplamda 53 sorudan oluşmaktadır (1-24 arasındaki sorular örgütsel bağlılıkla, 25-28 arasındaki sorular performansla ve 29-53 arasındaki sorular örgüt kültürüyle ilgilidir). 5’li Likert Tipi kullanılan ölçekte, “kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum” ifadeleri yer almaktadır.

2.3. Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırma, İstanbul ilindeki bir fabrikada kadın çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın yapılmasına ilişkin gerekli izinlerin alınması ve hazırlıkların tamamlanmasının ardından, 120 kadın çalışana anket dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerin 82 tanesinden geri dönüş sağlanmış ve oransal olarak %68’inin analizlerin yapılabilmesi noktasında yeterli düzeyde olduğuna karar verilip, uygulamaya başlanmıştır.

2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın teorik arka planı çerçevesinde, aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Örgüt kültürü ile kadın çalışanların örgütsel bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Örgüt kültürü ile kadın çalışanların duygusal bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Örgüt kültürü ile kadın çalışanların devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Örgüt kültürü ile kadın çalışanların normatif bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 5: Örgüt kültürü ile kadın çalışanların performansı arasında pozitif bir ilişki vardır.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. Güvenilirlik Analizi ve Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Uygulanan anket sorularının güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Aşağıda Tablo 1’de örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve performansla ilişkin soruların güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 1: Örgüt Kültürü, Örgütsel Bağlılık ve Performans Sorularının Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Sorular	Soru sayısı	Cronbach's Alpha
Örgüt Kültürü	25	0,848
Örgütsel Bağlılık	24	0,640
Performans	4	0,756

Tablo 1’de gösterildiği üzere; örgüt kültürü sorularının Cronbach’s Alpha değerleri 0,84 düzeyinde hesaplanmıştır. Değerin 1,00’a yakın olması ölçeğin güvenilirlik düzeyinin çalışmayı yürütmek için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık sorularının Cronbach’s Alpha değerleri 0,64 olarak hesaplanmıştır. Bu değer de 1,00’a yakın olması sonucu ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğuna karar verilmiştir. Son olarak performansa ait soruların Cronbach’s Alpha değerleri 0,75 olarak hesaplanmış ve bu değer 1,00’a yakın olduğu için ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.

Aşağıda Tablo 2’de ise kadın çalışanların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler sunulmaktadır.

Tablo 2: Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları

Değişkenler	Gruplar	S	%
Yaş	18-20	29	35,4
	21-23	23	28,0
	24-26	18	22,0
	27-29	9	11,0
	30-32	2	2,4
	36-38	1	1,2
	Toplam	82	100,0
Medeni Durum	Bekâr	73	89,0
	Evli	9	11,0
	Toplam	82	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	14	17,1
	Lise	46	56,1
	Meslek Lisesi	2	2,4
	Yüksekokul	11	13,4
	Üniversite	9	11,0
	Toplam	82	100,0
Örgütte Görevli Olduğu Bölüm	Montaj	53	64,6
	Paketleme	24	29,3
	Kalite Kontrol	3	3,7
	Sorumlu	2	2,4
	Toplam	82	100,0
Örgütte Görevli Olduğu Pozisyon	Operatör	45	54,9
	Paketlemeci	31	37,8
	Kalite Kontrolcü	3	3,7
	Bölüm Şefi	3	3,7
	Toplam	82	100,0
Çalışanların Kurumdaki Toplam Hizmet Süresi	0-2	42	51,2
	2-4	19	23,2

	4-6	9	11,0
	6-8	6	7,3
	8-10	2	2,4
	10-12	1	1,2
	12-14	1	1,2
	14-16	1	1,2
	16-18	1	1,2
	Toplam	82	100,0
Çalışanların Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumu	Evet	47	57,3
	Hayır	35	42,7
	Toplam	82	100,0
Çalışanların Kurumda Kalma İsteği Durumu	Evet	11	13,4
	Hayır	46	56,1
	Kararsızım	25	30,5
	Toplam	82	100,0

Buna göre çalışanların %35,4'ü 18-20 yaş, %28'i 21-23 yaş, %22'si 24-26 yaş, %11'i 27-29 yaş, %2,4'ü 30-32 yaş ve %1,2'si 36-38 yaş arasındadır. 18 ile 38 yaş arası kadın çalışanların yaş ortalaması 22'dir. Bu sonuçlar, örgütün genç bir yaş grubuna sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan kadın çalışanların medeni durumlarına bakıldığında %89'unun bekâr ve %11'inin evli olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde kadınların %17,1'i ilköğretim, %56,1'i lise, %2,4'ü yüksekokul ve %13,4'ü üniversite mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütte görevli olduğu bölüme bakıldığında %64,6'sının montaj, %29,3'ünün paketleme, %3,7'sinin kalite kontrol ve %2,4'ünün sorumlu olduğu belirlenirken; örgütte görevli olduğu pozisyona bakıldığında %54,9'unun operatör, %37,8'inin paketlemeci, %3,7'sinin kalite kontrolcü ve %3,7'sinin bölüm şefi olduğu belirlenmiştir. Örgütteki toplam hizmet süresi açısından %51,2'sinin 0-2 yıl, %23,2'sinin 2-4 yıl, %11'inin 4-6 yıl, %7,3'ünün 6-8 yıl, %2,4'ünün 8-10 yıl ve %5'inin 10-18 yıl arası bu fabrikada çalıştığı belirlenmiştir.

Kadın çalışanların %57,3'nün daha önce başka bir kurumda çalıştığı ve %42,7'sinin ise daha önce başka bir kurumda çalışmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların %13,4'ü kurumda kalmaya istekliken, %56,1'inin kurumda kalma isteğinin olmadığı tespit edilmiş ve %30,5'inin ise kurumda kalmaya yönelik kararsız bir yapıda olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların örgütte kalma isteklerinin olmaması örgütün tatmin edici bir kültüre sahip olmadığı sonucunu ortaya koyabilmektedir.

3.2. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Korelasyon katsayısı değerlerinin +1 ile -1 arasında değiştiği göz önüne alındığında, bu iki değer arasındaki ilişki +1'e yaklaştıkça mükemmel pozitif bir ilişki olacağı varsayılmaktadır. Literatürde korelasyonu yorumlarken; 0,00-0,30 arasında düşük düzeyde, 0,30-0,70 arasında orta düzeyde, 0,70-1,00 arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin var olacağı söylenir (Büyüköztürk, 2002:

474). Bu başlık altında örgüt kültürü ile kadın çalışanların örgütsel bağlılığı ve onun alt boyutları arasındaki ilişkilere dair verilerin analizleriyle ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilecektir.

Tablo 3: Örgüt kültürü ile Kadın Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

		Örgütsel Bağlılık	Örgüt Kültürü
Örgütsel Bağlılık	Pearson Correlation	1	,503(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	82	82
Örgüt Kültürü	Pearson Correlation	,503(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 3, korelasyon analizi sonucunda örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r=0,503$ $p<0,01$). Tabloya göre değer 0,30 ile 0,70 arası ($r=0,503$) olduğundan orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla “örgüt kültürü ile kadın çalışanların örgütsel bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır” şeklindeki hipotezimiz kabul edilmiştir. Örgütte güçlü bir kültür algısı olduğu için kadın çalışanların örgüte ilişkin bağlılıklarının yüksek çıkması beklenen bir durumdur. Çalışanları beklentilerini karşılayan bir kültür algısı çalışanların bu örgütle arasında bağ kurmasına yardımcı olmaktadır.

Tablo 4: Örgüt Kültürü ile Kadın Çalışanların Duygusal Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

		Duygusal Bağlılık	Örgüt Kültürü
Duygusal Bağlılık	Pearson Correlation	1	,451(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	82	82
Örgüt Kültürü	Pearson Correlation	,451(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 4, korelasyon analizi sonucunda örgüt kültürü ile duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r=0,451$ $p<0,01$). Tabloya göre değer 0,30 ile 0,70 arası ($r=0,451$) olduğundan orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla “örgüt kültürü ile kadın çalışanların duygusal bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.” şeklindeki hipotezimiz kabul edilmiştir. Örgütte güçlü bir kültür algısı olduğu için çalışanın örgütün amaçlarını özümsemiş ve örgütle bütünleşmiş olması beklenen bir durumdur.

Tablo 5: Örgüt Kültürü ile Kadın Çalışanların Devam Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

		Devam Bağlılığı	Örgüt Kültürü
Devam Bağlılığı	Pearson Correlation	1	,242(*)
	Sig. (2-tailed)		,028
	N	82	82
Örgüt Kültürü	Pearson Correlation	,242(*)	1
	Sig. (2-tailed)	,028	
	N	82	82

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 5, korelasyon analizi sonucunda örgüt kültürü ile devam bağlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r=0,242$ $p<0,05$). Tabloya göre değer 0,00-0,30 arası ($r= 0,242$) olduğundan düşük düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla “örgüt kültürü ile kadın çalışanların devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.” şeklindeki hipotezimiz kabul edilmiştir. Örgütte güçlü bir kültür algısı olsa da çalışanların örgüte devam bağlılığı arasında düşük düzeyde bir ilişki ortaya çıkması şaşırtıcı bir sonuçtur. Ancak yine de bu sonuçlar, çalışanın düşük düzeyde de olsa işini kaybettiği zamanki maliyetlerden dolayı, bu işe ihtiyacı olduğunu ve bu sebepten örgüte bağlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 6: Örgüt Kültürü ile Kadın Çalışanların Normatif Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

		Normatif Bağlılık	Örgüt Kültürü
Normatif Bağlılık	Pearson Correlation	1	,336(**)
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	82	82
Örgüt Kültürü	Pearson Correlation	,336(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 6, korelasyon analizi sonucunda örgüt kültürü ile normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r=0,336$ $p<0,01$). Tabloya göre değer 0,30 ile 0,70 arası ($r= 0,336$) olduğundan orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla “örgüt kültürü ile kadın çalışanların normatif bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.” şeklindeki hipotezimiz kabul edilmiştir. Bu sonuç, çalışanların örgütte kalma sorumluklarının olduğuna dair düşüncesinden dolayı örgüte bağlı olduklarını gösterir.

Tablo 7: Örgüt Kültürü ile Kadın Çalışanların Performansı Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

		Performans	Örgüt Kültürü
Performans	Pearson Correlation	1	,250(*)
	Sig. (2-tailed)		,024
	Sum of Squares and Cross-products	40,622	7,980
	Covariance	,502	,099
	N	82	82
Örgüt Kültürü	Pearson Correlation	,250(*)	1
	Sig. (2-tailed)	,024	
	Sum of Squares and Cross-products	7,980	25,146
	Covariance	,099	,310
	N	82	82

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 7, korelasyon analizi sonucunda örgüt kültürü ile performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r=0,250$ $p<0,05$). Tabloya göre değer 0,00 ile 0,30 arası ($r= 0,250$) olduğundan düşük düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla “örgüt kültürü ile kadın çalışanların performansı arasında pozitif bir ilişki vardır.” şeklindeki hipotezimiz kabul edilmiştir. Yani kadınların performansı üzerinde düşük düzeyde dahi olsa örgüt kültürünün etkili olduğu söylenebilir. Bu durumda güçlü bir kültür algısının olduğu işletmelerde kadın çalışanların performansının artması beklenebilir.

Araştırmanın hipotezlerinin yapılan analizler sonucu kabul edildiği ortaya çıkmıştır. Araştırmada örgüt kültürünün kadın çalışanların hem örgütsel bağlılığı hem de performansı üzerindeki etkisi incelenmiş ve bu kavramlar arasında ilişkilerin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Açık sistemler olarak görülen örgütlerin hayatta kalabilmeleri için örgüt kültürünün sağlanması önem arz etmektedir. Örgüt kültürünün sağlanması ve başarılı bir şekilde uygulanabilmesi ise örgüt içerisinde üst yöneticiden alt yöneticiye kadar herkesin sorumluluğundadır.

Kadın ve erkek çalışanlar arasında birçok yönden bulunan farklılıklar ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar çeşitli çalışmalarda ortaya koyulmuştur. Kadın çalışanlar, çalışma hayatı içerisinde karşılaştıkları çeşitli sorunlar nedeniyle iş değiştirmek zorunda kalmaktadırlar. Bu

durumda karşılaşılan sorunların çözümüne yönelik olarak da yöneticiler örgütlerini daha çok birey temelli bir anlayışla şekillendirmeye başlamışlardır. Dolayısıyla kadın çalışanların örgüte uyum sağlayabilmeleri, örgütün bir parçası olarak kendilerini hissedebilmeleri, örgütün sahip olduğu normlara isteyerek uyum göstermeleri ancak örgüt içerisinde yer alan yöneticilerin örgüt kültürünü benimsemeleri ve uygulayabilmeleri ile sağlanabilecektir. Bu kapsamda örgüt kültürünün iyi derecede sağlanmış olması; hem örgütsel bağlılık hem de performans üzerinde olumlu bir etki yaratacak ve örgütlerin başarısına olumlu katkılar sağlayacaktır. Dolayısıyla örgüt kültürünün yerleştirilmesi, çalışanların motivasyonlarına yönelik bazı faaliyetlerin yapılması ile doğru orantılı olmakla birlikte, özellikle çalışma hayatı ve çalışma hayatı dışında sorunlarla karşılaşan kadınlar için önem arz etmektedir.

Örgüt içinde veya bir örgüte bağlı kadın çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik çalışmalar, örgüt kültürü aracılığıyla standartlaştırılmalı ve bu ihtiyaçlar, örgütsel hedeflerle uyumlu hale getirilmelidir. Bir örgütün başarısı, örgüt üyelerini birbirine bağlayan ve onları bir arada tutan; onlara enerji ve yeni bir ruh aşılayan örgüt kültürüne bağlıdır. Bir örgütün sahip olduğu maddi araçlar ve birçok görünür avantajı taklit edilebilecekken, örgüt kültürünün taklit edilebilmesi kolay değildir. Bundan dolayı, son yıllarda bilim insanları, uygulayıcılar ve yönetici danışmanları örgütler arasında rekabette iyi bir örgüt kültürünün sağlanmasının önemine dikkat çekmektedirler. Bu nedenle 20. yüzyılın son dönemlerinden itibaren birçok araştırmacı örgüt kültürünün önemi üzerine odaklanmıştır. Özellikle örgüt kültürü ve diğer örgüt kavramları arasında ilişkiler kurularak çalışanları örgütte tutmaya yönelik çözüm arayışına başlanmıştır. Bu örgüt kavramlarından en önemlileri ise örgütsel bağlılık ve performanstır.

Bu kapsamda çalışmada örgüt kültürü çerçevesinde kadın çalışanların örgütsel bağlılığı ve performansı arasındaki ilişkinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. İstanbul ilinde bir fabrikada çalışan 82 kadına yapılan anket sonucu elde edilen veriler analiz edilmeye çalışılmıştır. Verilerin analizi sonucunda örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunurken, performans ile arasında pozitif ve anlamlı düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca örgüt kültürünün, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal ve normatif bağlılıkla da arasında pozitif ve anlamlı orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilirken; devam bağlılığı ile arasında pozitif ve anlamlı düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu tespitlerin sonucunda hipotezlerin tümü kabul edilmiştir.

Kadın çalışanların örgüte bağlılığının ve devamlılığının sağlanması için ilk olarak cinsiyetten kaynaklanan örgüt kültürüne dayalı sorunların önüne geçilmesi gerekmektedir. Ancak sorunların önüne geçilmesi veya ortadan kaldırılması yeterli değildir, aynı zamanda kadın çalışanlar için sosyal imkânların artırılması da önem taşımaktadır. İfade edilebilir ki bir çalışan ve anne olarak kadınların çok çeşitli sorumluluklarının bulunması örgüt açısından bazı dezavantajlara işaret etmektedir. Dolayısıyla toplum içerisinde birden fazla sorumlulukları bulunan kadınların çalışma yaşamında daha mutlu ve daha yüksek performansla sahip olabilmeleri için kadın çalışanları destekleyen bir örgüt kültürü oluşturulması önem arz etmektedir. Böylece her bakımdan kendini değerli hissettiği bir örgüte bağlılığı artacak olan kadın çalışanların, yüksek performans

göstermesi daha mümkün olabilecektir. Bu sonuçlar araştırmaya katılan çalışanların yer aldığı örgütteki yöneticiler için bir öneri niteliği oluşturmaktadır.

Son dönemlerde yönetim alanında kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara ağırlık verildiği görülmekle birlikte, bu konu ile ilgili ampirik çalışmalar ile kadın çalışanların sorunlarının ortaya çıkarılması ve çözümüne ilişkin önerilere yoğunlaşılması gerektiği önem taşımaktadır. Ayrıca gelecek araştırmalarda örgüt kültürünün başka kavramlarla ilişkisi ve bu kavramların başka gruplar üzerinden analizlerinin yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- ADAKALE DEMİRHAN, F. E. ve EKONOMİ, M. (2005). Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler. ITÜ Dergisi/d Mühendislik, 4(5), 55-57.
- ALTAN, Ö. Z. (1980). Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1457 Sayılı İş Kanununa Göre Korunması, Eskişehir: İktisadi ve Ticaret İlimleri Akademisi Yayınları.
- BAKAN, İ., BÜYÜKBEŞE, T. ve BEDESTENCİ, H. Ç. (2004). Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım, İstanbul: Aktüel Yayınları.
- BAŞYİĞİT, A. (2006). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- BİNGÖL, D. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32(32), 470-483.
- DOĞAN, B. (2007), Örgüt Kültürü, İstanbul: Beta Yayınları.
- İBİCİOĞLU, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 13-22.
- JENSEN, M. C. (1993). The Modern Industrial Revolution, Exit, and The Failure of Internal Control Systems. The Journal of Finance, 48(3), 831-880.
- ÖREN, K. ve YÜKSEL, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), 34-59.
- MEYER, J. P. ve ALLEN, N. J. (1997). Commitment In The Workplace, Theory, Research and Application, Sage Publications.
- ÖZGEN, H., ÖZTÜRK, A. ve YALÇIN, A. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, Adana: Nobel Kitabevi.
- ÖZKAYA, M. O., KOCAKOÇ, İ. D. ve KARAA, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 13(2),77-96.
- RUNGE, J. B. ve HAMES, D. S. (2004). The Perceived Cultural Compatibility Index: An Extension, The Leadership&Organization Development Journal, 25(5), 411-423.
- SCHEIN, E. H. (2004). Organizational Culture and Leadership, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- SIGLER, T. H. ve PEARSON, C. M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture And Perceptions Of Empowerment. Journal of Quality Management, 5, 27-52.

- SIĞRI, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 261- 278.
- ŞİMŞEK, M. ve NURSOY, M. (2002). Toplam Kalite Yönteminde Performans Ölçme, İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- ŞİMŞEK, M. Ş., AKGEMCİ, T. ve ÇELİK, A. (2003). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış, Konya: Adım Matbaacılık.
- ŞİMŞEK, N. ve FİDAN, M. (2005). Kurum Kültürü ve Liderlik, Konya: Tablet Yayınları.
- ŞİŞMAN, M. (1994). Örgüt Kültürü: Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- TAK, B. ve AYDEMİR, A. (2002). İş Tasarım Sistemi Örgütsel Bağlılık ve Çalışanların Stratejik Oryantasyon Düzeyi Arasındaki Etkileşimin İncelenmesine Yönelik Bir Model Geliştirme Çalışması, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 23-25 Mayıs, Antalya.
- UNUTKAN, G. A. (1995). İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü, İstanbul: Türkmen Kitabevi.