



# Asya Studies

Academic Social Studies/Akademik Sosyal Araştırmalar

DOI: 10.31455/asya.549953 / Number: 8, p. 111-121, Summer 2019

## BİREYCI-TOPLUMCU KÜLTÜR EĞİLİMİNİN İŞ TATMİNİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE ARACILIK ROLÜ: AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNDE BİR UYGULAMA THE MEDIATOR ROLE OF INDIVIDUALISTIC-COLLECTIVIST CULTURAL ORIENTATION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL LOYALTY: AN APPLICATION ON ACADEMICS

Araştırma Makalesi /  
Research Article

Makale Geliř Tarihi /  
Article Arrival Date  
**05.04.2019**

Makale Kabul Tarihi /  
Article Accepted Date  
**30.06.2019**

Makale Yayın Tarihi /  
Article Publication Date  
**30.06.2019**

**Asya'dan  
Avrupa'ya  
Uluslararası  
Sosyal Bilimler  
Dergisi**

Öğr. Gör. Gökhan Karadirek  
Giresun Üniversitesi Alucra Turan  
Bulutçu MYO  
[gokhankaradirek\\_28@gmail.com](mailto:gokhankaradirek_28@gmail.com)  
**ORCID ID**  
<https://orcid.org/0000-0002-0804-9904>

Doç. Dr. Kurtuluş Yılmaz Genç  
Giresun Üniversitesi İktisadi ve  
İdari Bilimler Fakültesi  
İřletme Bölümü  
[kyilmazgenç@gmail.com](mailto:kyilmazgenç@gmail.com)  
**ORCID ID**  
<https://orcid.org/0000-0001-5637-2995>

### Öz

Araştırmanın amacı, akademisyenlerin bireyci ve toplumcu eğilimlerinin iş tatmini ile örgütsel bağıllık arasındaki ilişki üzerinde aracılık rolünün belirlenmesidir. Araştırmanın modeli ve hipotezleri Giresun Üniversitesi ve Ordu Üniversitesi akademisyenlerinin oluşturduğu bir örneklem üzerinde test edilmiştir. Anketi 181 akademik personel yanıtlamıştır. Veri analizinde, ideal değerlendirmeler yapabilmek için ileri istatistiksel yöntemler kullanılmıştır.

Alan araştırmasında, kültürlere özgü bireyci ve toplumcu eğilimlerin iş tatmini ve örgütsel bağıllık arasındaki aracılık rolü akademik personelden oluşan bir örneklem üzerinde araştırılmıştır. Temel bulgu, akademisyenlerin iş tatmini ile üniversitelerine bağıllığı arasındaki ilişki üzerinde bireyci eğilimin aracılık rolü olmadığıdır. Aynı şekilde, akademisyenlerin iş tatmini ile üniversitelerine bağıllığı arasındaki ilişki üzerinde toplumcu eğilimin de aracılık rolü yoktur.

Veri analizi sonuçlarına göre, akademisyenlerin iş tatmini ve toplumcu eğilimleri ile üniversitelerine bağıllıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Benzer şekilde, akademisyenlerin toplumcu eğilimleri ile iş tatmini arasında da istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Araştırma sonuçları, akademisyenlerin bireyci eğilimleri ile üniversitelerine bağıllığı ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu yönündeki hipotezleri doğrulamamıştır.

Veri analizleri; toplumcu eğilim, iş tatmini ve örgütsel bağıllık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğunu; ancak, bireyci eğilim ile örgütsel bağıllık ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucunu ortaya koymuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Bireycilik-Toplumculuk, İş Tatmini, Örgütsel Bağıllık

### Abstract

The aim of this study is to identify the mediating role of academics' individualistic and collectivist tendencies on the relationship between job satisfaction and organizational loyalty. The research model was tested on a sample from Giresun University and Ordu University academics. At the data analysis, advanced methods of statistics were used to achieve the best evaluation of results. In the case study, the mediating effect of individualistic and collectivist tendencies special to cultures, on the relationship between job satisfaction and organizational loyalty was searched on a sample that includes academics. The main finding is, there is no mediating effect of individualistic tendency on the relationship between job satisfaction and loyalty to their universities of academics. Similarly, there is no mediating effect of collectivist tendency on the relationship between job satisfaction and loyalty to universities of academics.

The results of data analysis indicated that, there is a statistically significant and positive relationship between the job satisfaction and collectivist tendencies of academics, and their loyalty to their universities. Similarly, there is also a statistically significant and positive relationship between the collectivist tendencies of academics and their level of job satisfaction.

The results of the data analysis did not verified the hypothesis which defends that, there is a statistically significant and positive relationship between the individualistic tendencies of academics and their loyalty to their universities, and their job satisfaction.

The results of data analysis indicated the positive relationship between collectivist tendency, job satisfaction, and organizational loyalty. However, the results also indicated the lack of statistically significant relationship between individualistic tendency and organizational loyalty, and job satisfaction.

The results of the analysis demonstrated that, there are statistically significant and positive relationships between collectivist tendency, job satisfaction and organizational loyalty. However, there are no statistically significant relationships between individualistic tendency, organizational loyalty, and job satisfaction. Finally, it was seen that, the individualistic and collectivist tendencies of academics do not have mediating effect on the relationship between job satisfaction and organizational loyalty.

**Key Words:** Individualism-Collectivism, Job Satisfaction, Organizational

### Citation Information/Kaynakça Bilgisi

Karadirek, G. ve Genç, K. Y. (2019). Bireyci-Toplumcu Kültür Eğiliminin İş Tatmini ile Örgütsel Bağıllık Arasındaki İlişkide Aracılık Rolü: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Asya Studies-Academic Social Studies/Akademik Sosyal Araştırmalar*, Number:8, Summer, p. 111-121.

## GİRİŞ

Örgütler, toplumların alt sistemleridir. Buna göre, toplumsal kültürün boyutları, örgütsel yaşama da yansiyacak, ilgili değişkenler örgütü de yönlendirecektir. Kültürün farklı boyutları, örneğin toplumculuk ya da bireycilik, iş yaşamına yansıdığına, çalışanların gündelik davranışlarına da yansiyacak, örneğin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık eğilimlerini etkileyebilecektir.

Literatürde, bireyci veya toplumcu davranış ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma vardır (ör.: Gomez-Mejia ve Welbourne, 1991; Moorman, 1991; Randall, 1993; Moorman ve Blakely, 1995; Wagner, 1995; Parkes, Bocher ve Schneider, 2001; Ramamoorthy ve Carroll, 1998; Ramamoorthy, Kulkarni, Gupta ve Flood, 2007). Bu kapsamdaki çalışmalar, birey-örgüt ilişkisini ayrıntılarıyla ortaya koyarak, davranışın nedenlerini belirleyerek yönetsel etkililiği artırmakta, dolayısıyla örgütsel verimliliğin, karlılığın ve diğer performans ölçütlerinin yükselmesine katkıda bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılığın hem bireyci hem de toplumcu kültürlerde yüksek olabileceği açıktır. İş tatmininin bireyci ya da toplumcu kültürlerden bağımsız olarak ortaya çıkabileceği savunulabilir. Daha açık bir ifadeyle, bu iki kültürel boyutun her ikisinde de, bireylerin yüksek düzeyde iş tatminine sahip oldukları ya da yine yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sergiledikleri gözlemlenebilir. Bu durum, iş yaşamının kendine özgü yapısıyla açıklanabilir.

Bu çalışmada, öncelikle bireyci ve toplumcu davranış ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve ilişkili diğer değişkenler arasındaki bağı ortaya koyan literatür verilmekte, daha sonra, Ordu ve Giresun Üniversiteleri'nde görev yapan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçları ortaya konmaktadır. Çalışma, genel bir değerlendirme ve öneriler ile sonlanmaktadır.

## I. LİTERATÜR

Örgütsel bağlılık ile bireycilik ve toplumculuk arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonuçları farklılık gösterebilmektedir (Ramamoorthy ve diğerleri, 2007). Bu sonuçların farklılığında yatan temel nedenlerden biri kültürel çeşitlilik ya da farklılıktır. Örneğin, toplumculuk ve bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmanın sonucu, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ifade etmektedir (Randall, 1993). Diğer taraftan başka bir araştırmanın sonucu göstermektedir ki, toplumculuk ile bağlılık arasında istatistikî olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Parkes ve diğerleri, 2001). Parkes ve arkadaşları (2001) bu çalışmada toplumculuk ile örgütsel bağlılık arasında istatistikî olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğunu belirtirken, iş tatmini ile toplumculuk arasında aynı ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Parkes ve diğerleri, 2001)

Bireyci ve toplumcu eğilimlerin, iş tutumlarını etkileyebileceğini gösteren çok sayıda bilimsel çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda bireyci ya da toplumcu eğilimin çeşitli insan kaynakları yönetimi uygulamalarını ve bu uygulamalara yönelik tutumları etkilediği belirtilmektedir. Bireyci ve toplumcu yönelimlerin, takım sadakati, örgüte, topluma veya bireye yardımcı olan davranışlar, performans değerlendirme, personel uygulamaları, işbirliği, çaba gösterme, bağlılık ve görev süresi gibi tutum ve davranışları etkileyebilmektedir (Ramamoorthy ve diğerleri, 2007; Moorman, 1991; Gomez-Mejia ve Welbourne, 1991; Ramamoorthy ve Flood, 2002; Moorman ve Blakely, 1995; Ramamoorthy ve Carroll, 1998; Wagner, 1995).

Bireycilik ve toplumculuk eğilimleri konusunda hem ulusal hem örgütsel düzeyde farklılıklar görülebilmektedir. Bu konuda çok sayıda örnek çalışma bulunmaktadır. Asya organizasyonlarının Avustralya organizasyonlarına göre daha toplumcu olduğunu ortaya koyan çalışma, bunlardan sadece bir tanesidir. Birey-ulus uyumu hipotezine göre, kolektivistler örgütlerine daha bağlıdırlar ve bireyci Avustralya ile kıyaslandığında Asya ülkelerinde daha uzun çalışma süreleri vardır (Parkes ve diğerleri, 2001). Bu nedenle ulusal ve örgütsel farklılıklar, bireyci ve toplumcu eğilimin etkisini değiştirebilir.

Ramamoorthy ve diğerleri (2007)'ye göre, toplum olarak Hintliler, çaba harcama, duygusal ve normatif bağlılık konusunda İrlandalılarından daha fazla isteklidir (Ramamoorthy ve diğerleri, 2007, s. 187).

Bazı araştırmalar, kişilerin bireyci ya da toplumcu eğilimi ile çalışan bağlılığı (Clugston ve diğerleri, 2000, s. 5) ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermiştir (Gomez-Mejia ve Welbourne, 1991). Clugston ve diğerleri (2000)'de bireyselleştirilmiş toplumculuk, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma ve erkeklik kültür boyutları ile çalışanın bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma neticesinde, bağlılığın tüm boyutları (duygusal, normatif ve devam bağlılığı) ile toplumculuk arasında bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Toplumcuların ya da toplumcu eğilimli

kişilerin bir gruba ya da örgüte bireycilerden daha fazla bağlılık gösterme eğiliminde olduğu ifade edilmiştir (Clugston ve diğerleri, 2000).

Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sonuçları her zaman birbirine paralel ve birbirini destekleyen sonuçlar göstermemiştir. Ramamoorthy ve Flood, (2002)'de bireycilik düzeyinin yüksek olmasıyla ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkinin olduğu bulunmuştur (Ramamoorthy ve Flood, 2002, s. 1089). Ramamoorthy ve diğerleri (2007)'e göre, Randall (1993)'te toplumculuk ve bağlılık üzerine bir araştırma yapmış ve bu araştırmada, toplumculuk ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Randall, 1993).

Örgüt kültürünün bireyci ve toplumcu boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen örnek çalışmalar bulunmaktadır. Toplumculuk ile iş tatmini arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bireycilik-toplumculuk iş tatmininin önemli bir belirleyicisi olduğu ileri sürülmüştür. Bu çerçevede, bireyci olan ve olumlu deneyimlere sahip yöneticilerin yaşama olumlu bakışlarının bir sonucu olarak, toplumcu ancak olumsuz deneyimlere sahip yöneticilere göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları bulunmuştur (Singh ve diğerleri, 2015).

Bu çalışmada gerçekleştirilen araştırmada elde edilen bulgular değişik boyutlarda literatürdeki araştırma sonuçlarından farklılaşmaktadır. Bu durumun esas nedeninin ulusal ya da örgütsel kültürdeki farklılıklar olduğu savunulabilir. İlgili literatürün de ortaya koyduğu gibi, ulusal kültürün nitelikleri ve örgütsel kültüre ilişkin öğeler iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisini olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyebilir. Bu araştırmanın örneklemini oluşturan akademisyenlerden elde edilen veriler değerlendirildiğinde, bireyci ya da toplumcu eğilimlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde aracılık rolünün bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### **Kavramsal Çerçeve**

##### **Bireycilik ve Toplumculuk**

Hofstede (1980 ve 1984)'e göre, bireycilik-toplumculuk, kültürün tekil boyutları arasındadır. Ancak, bireyciliği ya da toplumculuğu kültürün çok boyutlu bireysel farklılık değişkeni olarak ele alan bilim insanları da vardır. Bu kapsamda, çalışanların tutumları; örgütsel bağlılık, çalışanın örgütteki çalışma süresi, olumlu sosyal davranışlar üzerindeki etkileri literatürde sıkça araştırılan boyutlardır (Ramamoorthy, 2007).

Bireycilik, bir grubun üyesi olarak değil, birey odaklı, birey olarak davranmanın düzeyi ile ilişkilidir (Hofstede, 1993, s. 89). Bireycilik, kendini iyi hissetmeyi ve kendini farklılaştırılabilir tutumlar, özellikler ve görüşler açısından tanımlamayı içerir. Bu anlayışa göre, pozitif bir benlik duygusu yaratmak ve sürdürmek temel kaygıdır (Oyserman, 2006, s. 354). Hofstede (1980) bireyciliği, görevlerin üstündeki haklara sahip olmaya, kişisel ve yakın çevreye ilişkin kaygıların öncelikli olmasına, kişisel özerkliğe, özerklik uygulamasına vurgu yapılmasına ve kişisel kimliğin bireysel başarılarla oluşturulmasına dayandırmıştır (Oyserman ve diğerleri, 2002, s. 4). Bireycilik, bir toplumun bireyleri arasındaki bağların ne kadar gevşek ya da zayıf olduğunu açıklayan kültür boyutudur. Bu nedenle bireyci toplumlarda herkesin yalnızca kendisine ve yakın ailesine bakması beklenir (Hofstede, 1998, s. 26). Bireycilik eğilimi, bireysel hedeflere, bireysel haklara, özerkliğe, özgüvene, başarı yönelimine ve rekabetçiliğe vurgu yapar (Kulkarni, ve diğerleri, 2010, s. 95). Bireyciler, toplumsal hedefler yerine kişisel hedeflere öncelik verir (Triandis, 1989, s. 509). Bireyci kültürlerdeki insanlar tek ortak sayılabilecek kültürel özellikleri içselleştirmeyebilirler. Diğer taraftan, toplumcu kültürlerdeki kişiler, ortak toplumsal kültürel niteliklere sahiptirler (Triandis, 2001, s. 909).

Bireyciliğin karşıtı toplumculuktur. Bu nedenle de toplumculuk “düşük bireycilik” olarak ifade edilebilir (Hofstede, 1993). Toplumculuk, kişi-grup ilişkileri doğrultusunda bir yönelimdir. Bu ilişkilerin çok daha kalıcı ve merkezi olduğu düşünülür (Wagner, 1995). Toplumculuk, kişisel hedefler yerine grup içi hedeflere öncelik verir (Schwartz, 1990, s. 140). Toplumcular, ilişkileri yok etmeyen (örneğin arabuluculuk) çatışma çözüm yöntemlerini tercih ederken, bireyciler anlaşmazlıkları çözmek için mahkemeye gitmeye isteklidirler (Triandis, 2001, s. 909).

Toplumculuk, insanların gruplar içerisinde ve grup dışındaki gruplar arasında ayırım yaptığı sıkı bir sosyal çerçeve olarak tanımlanmaktadır. İnsanlar grup içindekilerden (akrabalar, ortak özellik veya çıkarlarla birbirine bağlı topluluklar, örgütler vb.) kendileriyle ilgilenmelerini ister. Bunun karşılığında ise insanlar gruba karşı mutlak bağlılık borçlu olduklarını düşünürler (Hofstede, 1980, s. 45). Hofstede'nin yapmış olduğu bir araştırmaya göre Türkiye'deki insanlar daha çok toplumcu nitelik taşırlar (Hofstede, 1980, s. 52).

### İş Tatmini

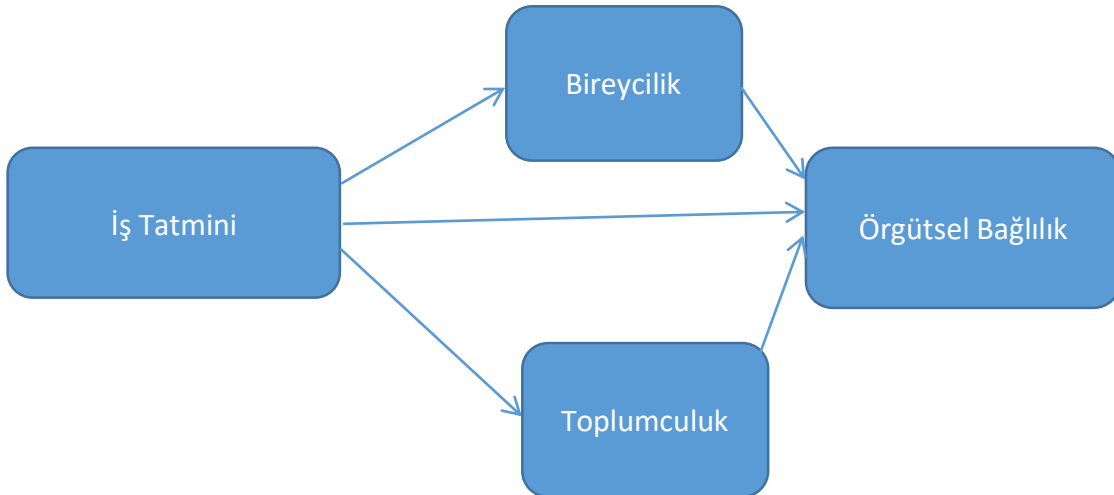
İş tatmini, özellikle örgüt psikolojinde ve endüstriyel alanda çokça araştırmalara konu olmuş ve halen kullanılmaya devam eden bir değişkendir. İş tatmini, bireyin işine karşı genel tutumudur (Robbins, Odendaal, & Roodt, 2003). Yine, bu kavram, çalışanın işine ve iş tecrübelerine yönelik, çalışana duygusal olarak olumlu yönde etkileyen duygusal bir tepkiyi içerir (Gruneberg, 1979). Başka bir ifadeyle, insanların kendilerini meslekleri konusunda pozitif veya iyi hissetmeleridir (Spector, 1997). Tatmin olmuş, mutlu, verimli, özveriyle işini yerine getiren çalışkan bir personel herhangi bir örgüt için en değerli varlıktır. Ayrıca, çalıştığı ortamdan, işinden tatmin olmuş personel, kurumu hakkında çevresindekilere daha olumlu konuşabilir. Aynı şekilde başkalarına yardımcı olma, iş beklentilerinin ötesinde davranışlar sergileme olasılığı da daha yüksek olabilir (Singh ve diğerleri, 2015).

### Örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesidir. Örgütsel bağlılık, personelin organizasyona katılımına yardımcı olan, çalışan ve örgüt arasında yakın bir bağın kurulmasını sağlayan psikolojik bir ilişkidir (Meyer ve Allen, 1997). Bu nedenle örgütsel bağlılık, örgütsel sonuçları etkilemektedir (Allen ve Meyer, 1996). Örgütsel bağlılık üzerine yapılan tanımlamalarda bazı nitelikler dikkat çekmektedir. Bağlılık, devamlılık gösteren, zorlayıcı bir güçtür. Literatürde, bağlılığın yönlendirici olduğuna dair değerlendirmeler vardır (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 301). Wiener (1982)'e göre bağlılık, kişisel bir normdur. Ve örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların tümüdür (Wiener, 1982, s. 418). Örgütsel bağlılık, genel olarak üç boyutlu bir modeldir. Birincisi; duygusal bağlılık, personelin kendisini duygusal olarak örgütün bir parçası gibi görmesi ve örgütle özdeşleştirme hissidir (Allen ve Meyer, 1996, s. 253; Allen ve Meyer, 1990, s. 1; Mowday ve diğerleri, 1982; Shanker, 2016, s. 402; Konovsky ve Cropanzano, 1991, s. 702). İkincisi devam bağlılığıdır. Devam bağlılığı, personelin ya da çalışanın örgütte kalmaya devam edip etmemesiyle ilgilidir. Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetini esas almaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s. 1; Allen ve Meyer, 1996, s. 253). Kadrolu olmak, ücretlerin/maaşların zamanında ödenmesi, emekliliğe dair haklar, ek ödemeler, bir çalışanın örgütten ayrıldığı takdirde ayrılmanın maliyetinin değerlendirildiği ve çalışanda örgütte kalma isteğinin uyandığı durum devam bağlılığıdır (Shanker, 2016, s. 402). Üçüncüsü normatif bağlılıktır. Normatif bağlılık, çalışanların örgüte karşı bir takım sorumluluğunun olduğu inancıdır (Bagraim, 2003, s. 14). Normatif bağlılık için bazı önemli belirleyicilerin olduğu ifade edilmektedir. Bunlardan bazıları, kişilik özellikleri, sosyalleşme deneyimleri ve örgütsel yatırımlardır (Meyer ve diğerleri, 2002, s. 22).

### Araştırmanın Modeli

Araştırma modelinin test edilmesinde Hayes tarafından geliştirilen çoklu aracılık modelinden (Model 2) yararlanılmıştır (Hayes, 2013).



### **Hipotezleri**

H1: Akademisyenlerin iş tatmini ile üniversitelerine bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Akademisyenlerin bireyci eğilimleri ile üniversitelerine bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Akademisyenlerin toplumcu eğilimleri ile üniversitelerine bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Akademisyenlerin bireyci eğilimleri ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H5: Akademisyenlerin toplumcu eğilimleri ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H6: Akademisyenlerin iş tatmini ile üniversitelerine bağlılığı arasındaki ilişki üzerinde bireyci eğilimin aracılık rolü vardır.

H7: Akademisyenlerin iş tatmini ile üniversitelerine bağlılığı arasındaki ilişki üzerinde toplumcu eğilimin aracılık rolü vardır.

### **Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı, akademisyenlerin bireyci-toplumcu eğilimlerinin iş tatmini ile üniversitelerine bağlılığı (örgütsel bağlılığı) arasındaki ilişki üzerinde aracılık rolünün bulunup bulunmadığının ortaya konulmasıdır.

### **Araştırmanın Önemi**

Farklı örgüt türlerinde ve insan kaynaklarının niteliği bakımından kültür boyutlarından bireycilik-toplumculuk eğilimleri ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler yeterince araştırılma konu olmadığı görülmektedir. Bireycilik-toplumculuk kültür boyutunun niteliği göz önüne alındığında, bu kültür boyutunun çalışan tutum ve davranışları üzerinde etkiye sahip olabilir. Literatürde, bireylerin, bireyci ya da toplumcu eğilimleri ile örgütsel adalet boyutları, iş gücü devir niyetleri ve performans gibi örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkiler araştırma konusu olmuştur.

### **Veri Toplama Aracı**

Araştırmanın verileri “Bireyci-toplumcu kültür boyutu, örgütsel bağlılık ve iş tatmini” anketi yardımıyla toplanmıştır. Anket maddeleri; iş tatmini (Mogotsi ve diğer, 2011), örgütsel bağlılık (Choi ve Yu, 2014), bireyci-toplumcu kültür boyutu (Chen, ve diğerleri, 2015) literatürde ilgili çalışmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur. Anket, sanal olarak Google Drive ortamında hazırlanarak mail ve diğer iletişim kanalları (WhatsApp, Facebook v.b.) ile akademik personele gönderilmiştir. Araştırmanın verileri 07.01.2019 - 20.01.2019 tarihleri arasında uygulanan anket yanıtlarından oluşmaktadır.

### **Güvenilirlik ve Geçerlilik**

Veri toplama aracı Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının  $\alpha = ,80$  olduğu görülmüştür. Bu değer, iç güvenilirliğin sağlanması için yeterli görülmektedir ve oldukça / yüksek derecede güvenilir (Kalaycı, 2010, s. 405).

Faktör analizinde Eigenvalue yöntemi tercih edilmiştir. Eigenvalue (öz değer) değeri birden büyük olan faktörler anlamlı kabul edilmiştir. Öz değer istatistik yöntemi sonucunda toplam varyansın %59'unu açıklayan dört faktörlü bir yapı ortaya konulmuştur. Ayrıca, bazı ölçek maddelerinin (,50) altında bir varyansa sahip olması, bir ölçek maddesine yüklenen varyans değerlerinin iki veya daha fazla faktör altında toplanması ya da bir ölçek maddesinin tek maddeli bir faktörü temsil etmesi gibi nedenler anketin M4, M9, M15, M19, M22, M23 ve M24 sorularının analizden çıkarılmasına ve faktör analizinin tekrarlanmasına neden olmuştur. Her bir faktörün Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları ayrı ayrı hesaplanmış ve “Bireycilik” için  $\alpha = ,82$ , “Toplumculuk” için  $\alpha = ,76$ , “Örgütsel Bağlılık” için  $\alpha = ,85$  ve “İş Tatmini” için  $\alpha = ,83$  olarak bulunmuştur.

### **Örneklem Grubu**

Araştırmanın örneklemini, Giresun Üniversitesi ve Ordu Üniversitesi akademik personeli oluşturmuştur. Örneklem yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 181 akademik personelin anketteki sorulara verdiği yanıtlar araştırmanın verilerini oluşturmaktadır.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 1’de verilmiştir.

---

**Tablo 1.** Katılımcı akademik personelin demografik özellikleri (n=181)

<i>Cinsiyet</i>	<i>η</i>	<i>%</i>	<i>Medeni Durum</i>	<i>η</i>	<i>%</i>
Kadın	91	50,3	Evli	113	62,4
Erkek	90	49,7	Bekâr	68	37,6
<i>Yaş Grubu</i>	<i>η</i>	<i>%</i>	<i>Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)</i>	<i>η</i>	<i>%</i>
24-29 yaş	26	14,4	0-1 yıl	13	7,2
30-35 yaş	66	36,5	2-4 yıl	62	34,3
36-41 yaş	42	23,2	5-7 yıl	62	34,3
42-47 yaş	27	14,9	8-10 yıl	29	16
48 yaş ve üzeri	20	11	11 yıl ve üzeri	15	8,3
<i>Öğrenim Durumu</i>	<i>η</i>	<i>%</i>	<i>Akademik / Kadro Unvanı</i>	<i>η</i>	<i>%</i>
Lisans	20	11	Prof. Dr.	10	5,5
Yüksek Lisans	49	27,1	Doç. Dr.	31	17,1
Doktora	112	61,9	Dr. Öğretim Üyesi	46	25,4
			Öğretim Görevlisi	56	30,9
			Araştırma Görevlisi	35	19,3
			Diğer (Uzman, Okutman, v.b.)	3	1,7

**Bulgular**

Faktör analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir.

**Tablo 2.** Faktör Analizi Sonuçları

<i>İş Tatmini</i>	<i>Faktör Yüğü</i>	<i>Özdeğer</i>	<i>Açıklanan Varyans (%)</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
<b>M10-</b> Çoğu zaman yaptığım iş konusunda istekliyimdir.	,839	4,099	20,597	,83
<b>M6-</b> İşimi çok severek yapıyorum.	,756			
<b>M7-</b> İşime olan sevgim ve bağlılığım ortalama bir insanın işine olan sevgi ve bağlılığından yüksektir.	,723			
<b>M11-</b> Üniversite eğitimi almış olmak beni daha kültürlü bir birey yapar.	,666			
<b>M8-</b> Yaptığım işten nadiren sıkılırım.	,601			

<i>Bireycilik</i>	<i>Faktör Yüğü</i>	<i>Özdeğer</i>	<i>Açıklanan Varyans (%)</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
M9- Başka tür bir işte çalışmayı düşünmem.	,522			
M17- Bir kişi nasıl davranacağı ve hareket edeceği konusunda sadece kendi fikirlerini takip etmelidir.	,749	2,795	13,980	,82
M15-Birey gruptan bağımsız çalıştığında daha iyi işler yapar.	,749			
M16-Bir kişinin değeri sadece kendi kişisel başarıları ile belirlenir.	,718			
M14- Birey önce kendi çıkarlarını gözetmelidir.	,710			
<i>Örgütsel Bağlılık</i>	<i>Faktör Yüğü</i>	<i>Özdeğer</i>	<i>Açıklanan Varyans (%)</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
M2-Kurumumla bağımlı sürdürme konusunda oldukça istekliyim.	,860	1,668	8,340	,85
M3-Kurumuma büyük katkı yapma arzusundayım.	,751			
M1-Kurumun amaç ve değerlerine inancım tamdır.	,727			
<i>Toplumculuk</i>	<i>Faktör Yüğü</i>	<i>Özdeğer</i>	<i>Açıklanan Varyans (%)</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
M22-Bir insanın gerçek değeri, başkalarının veya toplumun değerlendirmeleriyle belirlenir.	,799	1,434	7,168	,76
M25-Birey, işte ve günlük hayatta çoğunluğun görüşüne uymalıdır.	,692			
M21- Bireyler, grup ve ulus için koşulsuz olarak itaatkâr olmalıdır.	,546			

Varimax rotasyonlu temel bileşenler faktör analizi

Kaiser-Meyer-Olkin Ölçüsü: ,778

Bartlett testi: 1465,562

p=0,00<0,05

Toplam açıklanan varyans (%): 50,1

**Tablo 3.**Korelasyon Analizi Sonuçları

Faktörler	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>	<i>F4</i>
<i>F1</i>	1			
<i>F2</i>	,320**	1		
<i>F3</i>	,082	,188*	1	
<i>F4</i>	,043	,181*	,324**	1

\*\*p&lt;0,01

\*p&lt;0,05

F1: Bireycilik, F2: Toplumculuk, F3: Örgütsel Bağlılık, F4: İş Tatmini

Tablo 3'te görülebileceği gibi, korelasyon analiz sonucu, toplumcu kültür boyutunun örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ( $p<0,05$  anlamlılık düzeyinde) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında da ( $p<0,01$  anlamlılık düzeyinde) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki vardır. Benzer şekilde, bireycilik ile toplumculuk arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ( $p<0,01$ ). Ancak, bireycilik kültür boyutu ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuçlar; H1, H3 ve H5 hipotezlerini doğrulamaktadır. Diğer taraftan, analiz sonuçları H2 ve H4 hipotezlerinin reddedildiğini ortaya koymaktadır.

#### Araştırmanın Modelinin Test Edilmesi

İş tatmininin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde bireycilik ve toplumculuk eğilimin aracılık rolü, çoklu aracılık modeli tahmin yöntemiyle test edilmiştir. Bu analiz için Hayes (2013) tarafından geliştirilen "Process for SPSS" programı kullanılmış ve "Model 2" yönteminden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te verilmektedir.

**Tablo 4.**Analiz sonuçları

	Katsayı	Standart Hata	t	p
Sabit	3,739	,065	57,506	,000
Bireycilik	,0140	,0817	,1714	,864
Tatmin	,4308	,1315	3,276	,001
Bireycilik*Tatmin (Int1)	-,0108	,1352	-,0799	,936
Toplumculuk	,1111	,0896	1,239	,216
Toplumculuk*Tatmin (Int2)	,1986	,1277	1,555	,121
Model Özeti		R <sup>2</sup> : ,144	F: 3,967	p: ,002

Modelin istatistiksel olarak anlamlı ( $p=.002<0.05$ ) olduğu görülmektedir. Ancak, tablo 4'te de görüldüğü gibi, iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde akademisyenlerin bireycilik ve



toplumculuk eğilimlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi yoktur. Buna göre, H6 ve H7 hipotezleri reddedilmiştir.

### **Sonuç ve Değerlendirme**

Bu çalışmada, kültürlere özgü bireyci ve toplumcu eğilimlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki aracılık rolü akademik personelden oluşan bir örneklem üzerinde araştırılmıştır. Temel bulgu, akademisyenlerin iş tatmini ile üniversitelerine bağlılığı arasındaki ilişki üzerinde bireyci eğilimin aracılık rolü olmadığıdır. Aynı şekilde, akademisyenlerin iş tatmini ile üniversitelerine bağlılığı arasındaki ilişki üzerinde toplumcu eğilimin de aracılık rolü yoktur.

Veri analizi sonuçlarına göre, akademisyenlerin iş tatmini ve toplumcu eğilimleri ile üniversitelerine bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Benzer şekilde, akademisyenlerin toplumcu eğilimleri ile iş tatmini arasında da istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Araştırma sonuçları, akademisyenlerin bireyci eğilimleri ile üniversitelerine bağlılığı ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu yönündeki hipotezleri doğrulamamıştır. Yukarıda ifade edilen bulguların, farklı evren ve örneklem yapıları üzerinde yapılacak araştırmalarda değişebileceği, farklılaşabileceği unutulmamalıdır.

Akademisyenlerin iş tatmini ve toplumcu eğilimleri ile üniversitelerine bağlılıkları arasında bulunan ilişki önemlidir. İş tatmini durumunda, örgütsel bağlılığın artacağı açıktır. Bu nedenle, bu sonuç genelleştirilebilir. Maddî ve tinsel beklentilerin karşılandığı ortamlar insanlar için genel olarak çekicidir.

Toplumcu eğilim, başkaları için fedakârlık yapmayı içerir. Bu eğilime sahip kişilerin kendi örgütlerine bağlılıklarının yüksek olacağı açıktır. Bu anlayış ya da kafa yapısındaki insanların temel tatmin kaynağı bir örgüte bağlılıkla, o örgüte katkıda bulunmaktır.

### **Öneriler**

Sonraki araştırmalar, kültürlere özgü bireyci ve toplumcu eğilimlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki aracılık rolünü farklı evrenler de sınamalıdır. Bu çerçevede yine, bireylerin bireyci ya da toplumcu nitelikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki de farklı evrenlerde araştırılmalıdır. Bunun yanında, örneklemin genişlemesi durumunda istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşılacağı de unutulmamalıdır. Kültürel farklılıkların daha açık olduğu, örneğin farklı uluslar arasındaki yaklaşım farkları ortaya konarak bunun örgütsel davranışa yansımaları incelenmelidir.

### **KAYNAKÇA**

- Allen, N. ve Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. Ve Meyer, J. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Bagraim, J. (2003). The nature and measurement of multiple commitment foci amongst South African knowledge workers. *Management Dynamics*, 12(2), 13-23.
- Chen, X., Gong, J., Yu, B., Li, S., Striley, C., Yang, N. ve Li, F. (2015). Construcks, Concept Mapping, and Psychometric Assessment of the Concise Scale of Individualism-Collectivism. *Social Behavior and Personality*, 43(4), 667-684.
- Choi, Y. Ve Yu, Y. (2014). The Influence of Perceived Corporate Sustainability Practices on Employees and Organizational Performance. *Sustainability*, 6(1), 348-364.
- Clugston, M., Howell, J. ve Dorfman, P. (2000). Does Cultural Socialization Predict Multiple Bases and Foci of Commitment? *Journal of Management*, 26(1), 5-30.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Gomez-Mejia, L. ve Welbourne, T. (1991). Compensation Strategies in a Global Context. *Human Resource Planning*, 4(1), 29-41.
- Gruneberg, M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. London: The Macmillan Press Ltd.
- Hayes, A. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. New York: The Guilford Press.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad? *Organizational Dynamics*, 9, 42-63.

- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *Academy of Management Executive*, 7(1), 81-94.
- Hofstede, G. (1998). A Case for Comparing Apples with Oranges International Differences in Values. *International Journal of Comparative Sociology*, 39(1), 16-31.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Konovsky, M. ve Cropanzano, R. (1991). Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 698-707.
- Kulkarni, S., Hudson, T., Ramamoorthy, N., Marchev, A., Georgieva-Kondakova, P. ve Gorskov, V. (2010). Dimensions of individualism-collectivism: a comparative study of five cultures. *Current Issues of Business and Law*, 5(1), 93-109.
- Meyer, J. ve Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Meyer, J. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 20-52.
- Mogotsi, I., Boon, J. ve Fletcher, L. (2011). Modelling the Relationships between Knowledge Sharing, Organisational Citizenship, Job Satisfaction and Organisational Commitment among School Teachers in Botswana. *African Journal of Library, Archives & Information Science*, 21(1), 41-58.
- Moorman, R. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Moorman, R. ve Blakely, G. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127-142.
- Mowday, R., Porter, L. ve Steers, R. (1982). *Employee organizational linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academy Press.
- Oyserman, D. (2006). High Power, Low Power, and Equality: Culture Beyond Individualism and Collectivism. *Journal of Consumer Psychology*, 16, 352-357.
- Oyserman, D., Coon, H. ve Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking Individualism and Collectivism: Evaluation of Theoretical Assumptions and Meta-Analyses. *Psychological Bulletin*, 128(1), 3-72.
- Parkes, L., Bochner, S. ve Schneider, S. (2001). Person-Organisation Fit Across Cultures: An Empirical Investigation of Individualism and Collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 81-108.
- Ramamoorthy, N. ve Carroll, S. (1998). Individualism/Collectivism Orientations and Reactions Toward Alternative Human Resource Management Practices. *Human Relations*, 51(5), 571-588.
- Ramamoorthy, N. ve Flood, P. (2002). Employee attitudes and behavioral intentions: A test of the main and moderating effects of individualism-collectivism orientations. *Human Relations*, 55(9), 1071-1096.
- Ramamoorthy, N. ve Flood, P. (2004). Individualism/collectivism, perceived task interdependence and teamwork attitudes among Irish blue-collar employees: A test of the main and moderating effects. *Human Relations*, 57(3), 347-366.
- Ramamoorthy, N., Kulkarni, S., Gupta, A. ve Flood, P. (2007). Individualism-collectivism orientation and employee attitudes: A comparison of employees from the high-technology sector in India and Ireland. *Journal of International Management*, 13(2), 187-203.
- Randall, D. (1993). Cross-cultural research on organizational commitment. A review and application of Hofstede's value survey module. *Journal of Business Research*, 26(1), 91-110.
- Robbins, S., Odendaal, A. ve Roodt, G. (2003). *Organizational Behaviour, Global and Southern African Perspectives*. Pinelands, Cape Town: Pearson Education South Africa.
- Schwartz, S. (1990). Individualism-Collectivism: Critique and Proposed Refinements. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 21(2), 139-157.
- Shanker, M. (2016). Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Indian Workforce. *Journal of Psychosocial Research*, 397-408.

- Singh, A., Singhi, A. ve Singhi, N. (2015). Role of Life Events Stress & Individualism-Collectivism in Predicting Job Satisfaction. *Indian Journal of Industrial Relations*, 51(2), 300-311.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Triandis, H. (1989). The Self and Social Behavior in Differing Cultural Contexts. *Psychological Review*, 96(3), 506-520.
- Triandis, H. (2001). Individualism-Collectivism and Personality. *Journal of Personality*, 69(6), 907-924.
- Wagner, J. (1995). Studies of Individualism-Collectivism: Effects on Cooperation in Groups. *Academy of Management Journal*, 38(1), 152-172.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
-

