İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz

Ayşe Kuruüzüm[*]
Sezgin Irmak[**]
Emre İpekçi Çetin[***]

Özet: Bu araştırmanın amacı, imalat ve hizmet sektörlerinde çalışanların kişisel-demografik ve kişisel-psikolojik özellikler yönünden işe bağlılıkları arasındaki farklılıkları incelemektir. Çalışmada imalat ve hizmet sektörü için iki farklı örneklem kullanılmıştır. İşe bağlılığı etkileyen faktörleri belirlemek için t testi ve hiyerarşik regresyon analizinden faydalanılmıştır. Hizmet sektöründe işe bağlılık düzeyi imalat sektörüne göre daha yüksek çıkmıştır. İşe bağlılığı etkileyen kişisel özellikler yönünden iki sektör arasında küçük farklılıklar bulunmuştur. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları kişisel-demografik özelliklerin, imalat sektöründe çalışanların işe bağlığı üzerinde etkili olmadığını, hizmet sektöründe çalışanların cinsiyetlerinin ve eğitim durumlarının işe bağlılığı etkilediğini göstermiştir. Eğitim durumu düşük olan hizmet sektörü çalışanlarının işe daha bağlı oldukları bulunmuştur. Araştırmanın diğer bir sonucu, kişisel-psikolojik değişkenlerden içsel motivasyon, iş değerleri ve kontrol odağının imalat çalışanlarının işe bağlılıkları üzerinde etkili olmasıdır. Hizmet sektöründe ise içsel motivasyon, iş değerleri ve başarı güdüsü işe bağlılığı etkileyen kişisel-psikolojik değişkenlerdir.

Anahtar Kelimeler: İşe bağlılık, kişisel-psikolojik özellikler, kişisel-demografik özellikler, imalat sektörü, hizmet sektörü.

Giriş

İşe bağlılığa olan ilgi, iş yaşam kalitesi indeksi olarak değerli olmasının yanısıra işgücü devri, isteksizlik ve devamsızlık gibi iş davranışlarını anlamadaki temel rolü nedeniyle son yıllarda gittikçe artmaktadır (Aryee 1994). Allport'un işe bağlılığı bir iş tutumu olarak sunduğu 1943 yılından beri PsychINFO veritabanında işe bağlılık kavramına ilişkin 1338'den fazla makale yayınlanmıştır. Bu ilgiye rağmen bugün hala kesin bir tanım için uzlaşı yoktur ve işe bağlılığın kavramsal ve işlevsel (operasyonel) tanımları arasında

[*] Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü / ANTALYA
kuruuzum@akdeniz.edu.tr
[**] Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü / ANTALYA
sezgin@akdeniz.edu.tr
[***] (Sorumlu yazar)Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Ekonometri Bölümü / ANTALYA
ecetin@akdeniz.edu.tr

© Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı

bir karmaşa bulunmaktadır (Rich 2006: 30). Yazındaki karmaşa işe bağlılığın teorik tanımına ilişkin belirsizlikten kaynaklanmaktadır. Yazına bakıldığında işe bağlılık için dört farklı yaklaşım ortaya çıkmaktadır: (1) bir merkezi yaşam ilgisi olarak iş; (2) işe aktif katılım; (3) özsaygının merkezi olarak iş; (4) psikolojik olarak özdeşleşme.

Merkezi yaşam ilgisinde işe bağlılık çok boyutlu olarak görülmektedir. Lodahl ve Kejner (1965) ile Lawler ve Hall'un (1970) işe bağlılık tanımı merkezi yaşam ilgisi temeline dayanmaktadır. Bu araştırmacılara göre işe bağlılık, "iş durumunun özbenliğin merkezinde olma derecesi"dir. Lawler ve Hall (1970) işe bağlılığın algılanan toplam iş durumunun kişisel sonucu olduğunu ve bu iş durumunun kişiye önemli ihtiyaçlarını tatmin etme fırsatı vermesi nedeniyle yaşamının önemli bir parçasını oluşturduğunu iddia etmektedir. Bu bakış açısı altında iş, kişinin ihtiyaçlarını tatmin etmenin temel kaynağı olarak algılanmaktadır (Blau 1985).

İşe aktif katılım işe bağlılığı "bir çalışanın işe katılım, prestij ve otonomi gibi ihtiyaçlarını karşılama derecesi" olarak kavramsallaştırmaktadır (Allport 1943). Bass'a (1965) göre yüksek işe bağlılık iş kararlarını alma fırsatı sağlamakta ve kişiye firma başarısına ve özerkliğine önemli katkılar yaptığı duygusu vermektedir.

Aryee (1994), Blau (1985), Gurin vd. (1960) işe bağlılığı, performansın özsaygıyı etkileme derecesi olarak görmekte, performansı bireyin özsaygısının merkezine koymaktadırlar. Vroom (1962), işe bağlılığın iyi performans sayesinde kişinin özsaygısının arttığını, kötü performans sayesinde özsaygısının azaldığını hissettiği durumda var olabileceğini iddia etmiştir. Vroom'un "işe bağlık derecesi dışsal faktörlerden çok içsel faktörlerin tatmin edilmesiyle ölçülebilir" şeklindeki ifadesi Lawler ve Hall'in (1970) işe bağlılık için "içsel motivasyon" kavramını kullanmasına neden olmuştur.

İşe psikolojik özdeşleşme bakış açısıyla yaklaşan Louiselle (1989), kişinin işine bağlılığını tanımlamada üç önemli noktanın bulunduğunu savunmaktadır. Birincisi, işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesi kişinin özel bir örgütte özel bir işe bağlanmasını sağlar. İkincisi, psikolojik özdeşleşme tatmin, içsel motivasyon gibi yapılardan bağımsız bir katkı yapar. Üçüncüsü, psikolojik özdeşleşme bağlılık teorisinde sağlam temeller üzerine oturmaktadır. Benzer bakış açısına sahip olan Kanungo'nun (1982) işe bağlılık teorisi işe bağlılığı psikolojik bir yaklaşım olarak görmüştür. Kanungo'ya göre işe bağlılık, birinin işiyle psikolojik özdeşleşmesinin bilişsel inanç durumudur. Bu inanç durumunun kişinin yaşamında büyük bir etkiye sahip olduğu görülür. İnsanlar önce iş koşullarının gelecekte kişinin ihtiyaçlarını tatmin etme fırsatı sağladığı inancını geliştirirler. Sonra, bu inançlara dayanarak, işle psikolojik olarak özdeşleşme bilinci geliştirirler (Kanungo 1982).

Yukarıdaki dört kavrama bakış işe bağlılığın çoklu anlamı nedeniyle bir belirsizlik olduğu konusunda inandırıcılık sağlamaktadır. Bu nedenle bu araştırmada işe bağlılık için Kanungo'nun işe bağlılık teorisi esas alınmıştır. Brown'a (1996) göre Kanungo'nun işe bağlılık ölçeği yapının en açık ve en doğru kavramsallaşmasına dayanmaktadır. Ölçek, yapının asıl anlamını kişinin bilişsel durumu olarak açıkça belirlemektedir.

Saal'a (1978) göre, işe bağlılık iş değişkenlerinin üç sınıfı ile ilgilidir. Bunlar, kişisel özellikler, durumsal özellikler ve iş sonuçlarıdır. Kişisel özellikler sınıfı da kendi içinde kişisel-demografik ve kişisel- psikolojik olarak iki gruba ayrılır. Bu araştırma işe bağlılık ile kişisel-demografik ve kişisel-psikolojik özellikler arasındaki ilişkilere odaklanmıştır. Kişisel özelliklerin işe bağlılık üzerine etkisini inceleyen bazı araştırmalarda bu özellikler sadece demografik değişkenlerle sınırlı kalmıştır. Bu araştırmada kişisel-demografik değişkenler, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni durum ve örgütsel kıdemdir. Kanungo'nun işe bağlılığa "psikolojik yaklaşım bakış açısı"nın benimsenmesi nedeniyle kişisel-psikolojik değişkenler olarak kontrol odaklılık, içsel motivasyon, iş değerleri ve başarı güdüsü alınmıştır. Bu araştırmada yazındaki diğer araştırmalardan farklı olarak sadece bir meslek grubunu incelemek yerine, imalat ve hizmet sektöründe çalışanların işe bağlılıklarını karşılaştırmalı olarak incelemek amacıyla iki ayrı örneklem kullanılmıştır.

Bu çalışmanın amacı, işe bağlılığı etkileyen kişisel özellikler açısından hizmet ve imalat sektörü çalışanları arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını araştırmaktır. Elde edilen sonuçlar hem işe bağlılık seviyesi, kontrol odaklılık, içsel motivasyon, başarı güdüsü iş değeri gibi kişisel-psikolojik özellikler açısından imalat sektörü çalışanları ile hizmet sektörü çalışanları arasında bir farklılık olup olmadığı konusunda bir çıkarım sağlayacak hem de iki sektör çalışanlarının işe bağlılığını etkileyen kişisel- psikolojik ve kişisel- demografik özellikleri açığa çıkartacaktır.

İşe Bağlılığı Etkileyen Değişkenler

İlgili yazında işe bağlılığı etkileyen faktörlere ilişkin iki tip yaklaşım bulunmaktadır (Elloy vd. 1995). İlk yaklaşıma göre, ihtiyaçlar, değerler ve kişilik özellikleri işe bağlılık üzerinde daha fazla etkiye sahiptir. İkinci yaklaşıma göre işin özellikleri, iş çevresi kişisel özelliklerden daha önemlidir. Saal, 1978 yılında imalat çalışanları ile yaptığı bir çalışmada algılanmış iş özelliklerinin işe bağlılık için kişisel fark değişkenlerinden daha iyi kestirimciler olduğunu bulmuştur. Diğer yandan, bazı araştırmacılar işe bağlılığın kişisel bir özellik olduğunu ve örgütsel faktörlerden daha fazla kişisel özelliklerden etkilendiğini tartışmışlardır (Carmeli 2005: 458). Kişisel özellikler ile işe bağlılık ilişkisini birlikte ele alan bazı çalışmalarda (örneğin Elloy vd. 1995, Kuruuzum vd. 2006, Lambert 1991, Lodahl ve Kejner 1965, Rabinowitz ve Hall 1977), kişisel değişkenler, cinsiyet, yaş, eği-

tim, iş tecrübesi, medeni durum gibi demografik değişkenlerle sınırlı kalmıştır. Reitz ve Jewell (1979) yaş ve işe bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu söylemektedir. Rabinowitz (1981), eğitimin işe bağlılığın zayıf bir kestirimcisi olduğunu bulmuştur. Aynı araştırmada örgütsel kıdem ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür.

Demografik özellikler dışında kişisel- psikolojik özellikleri göz önüne alan birkaç çalışmada bazı kişilerin kolayca işine bağlandıkları, başarı güdüsü, kontrol odaklılık, içsel motivasyon, merkezi yaşam ilgisi, iş değerleri gibi özelliklerin işe bağlılık üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. İşe bağlılık zamana göre durağan bir tutumdur ve işin atmosferinden nispeten daha az etkilendiği için başarı güdüsü, kontrol odaklılık, içsel motivasyon, merkezi yaşam ilgisi, iş değerleri gibi özelliklerden daha fazla etkilendiği varsayımı önem kazanmaktadır. Örneğin Reitz ve Jewell (1979) kontrol odaklılık ile işe bağlılık arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulurken, Aryee (1994) başarı güdüsünün işe bağlılık üzerinde doğrudan ve pozitif bir etkisi olduğunu göstermiştir. Bu araştırmada kullanılan kişisel-psikolojik değişkenler aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

Kontrol Odağı

Kontrol odağı kavramı, sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde yapılandırılmış ve bir kişilik özelliği olarak tanımlanarak ilk kez Rotter tarafından 1954 yılında kullanılmış ve 1966'da yine Rotter tarafından "Denetim Odağı/ Kontrol Odağı" kavramının ölçülmesine yönelik bir ölçek geliştirilmiştir. "Rotter (1966)'e göre birey herhangi bir davranışı sonucunda ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz durumun (başarı, başarısızlık, ödül, ceza vb.) tamamen söz konusu davranış nedeniyle olmadığına inandığında, bunun şans, fırsat, kader ve çevresindeki diğer insanların ya da karmaşık olduğu için tahmin edilemeyen diğer güçlerin kontrolü altında ve onların etkisiyle meydana geldiğini kabul etmektedir" (akt. Çakır 2001: 122). Olayları bu şekilde yorumlayan kişi dışsal kontrol odağına sahiptir. Eğer birey olayların kendi davranışlarına ve özelliklerine bağlı olarak gerçekleştiğini kabul ediyorsa, içsel kontrol odağına sahiptir denir.

İç ve dış kontrol odağına sahip bireylerin iş ortamındaki davranışlarıyla ilgili en belirgin farklılıkları iş doyumu, işe bağlılık ve motivasyon konularında ortaya çıkmaktadır. Spector (1988) iç kontrol odaklı çalışanların iş tatmin seviyelerinin daha yüksek olduğunu ve işte daha uzun süre çalıştıklarını ifade etmektedir. "Spector (1988) işyerindeki davranışları anlamada kişilik değişkenlerinin önemli bir rol oynadığına işaret etmiştir" (akt. Ross 1995: 9). Kontrol odağı çeşitli çalışmalarda ve örgüt ortamındaki araştırmalarda en önemli kişilik değişkenlerinden biridir. Daha önce Amerika'da imalat sektöründe yapılan araştırmalarda işe bağlılık ile kontrol odağı arasında bir ilişki bulunmuştur. Reitz ve Jewell (1979), kontrol odağı ile işe bağlılık arasındaki

doğrudan ilişkiyi 6 ülkedeki imalat işçileri için incelemişlerdir. Araştırmacılar, kontrol odağının işe bağlılık ile ilişkili olduğunu, içsel kontrol odaklı kişilerin işlerine daha çok bağlandıklarını ve daha fazla motive olduklarını gözlemlemişlerdir. Kontrol odağının önemli iş sonuçları ile ilişkisi üzerine bir meta-analiz yapan Ng vd. (2006), iş motivasyonu, iyi olma hali, iş tatmini ve işe bağlılık gibi değişkenler ile kontrol odağı arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ifade etmektedirler. Bu alanda en yoğun kullanılan ölçeklerden biri Spector'un (1988) Work Locus of Control Scale (WLCS) dir. Bu ölçek kişinin iş ortamındaki genel kontrol inancını ölçmektedir.

İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon, bir işi tamamlamış olmaktan kaynaklanan yüksek tatmin derecesidir (Futrell 1977: 28). İçsel motivasyon, çalışanların parasal ödüllerden başka nedenler için, yüksek özsaygı, kişisel gelişme, başarılı olma duygusu gibi nedenlerle motive olmasıdır (Lambert 1991: 343). Quigley ve Tymon (2006)'a göre içsel motivasyon birinin işteki görevlerinden doğrudan edindiği pozitif değerli tecrübelere dayanır. Bu pozitif tecrübeler, iş vasıtasıyla kişisel heyecanı, bağlılığı, ilgililiği, enerjiyi harekete geçirmeyi sağlamaktadır. Futrell (1977) yüksek tatmin, bağlılık ve motivasyonun yöneticinin sonuçlarını (iş tasarımı, performans gibi) arttırdığını ve işgücü devrini azalttığını söylemektedir.

İş Değerleri

İş değerleri, iş rollerinin gelişimi, anlaşılması ve ayarlanmasına eleştirel bakış olarak tanımlanabilir. İş değerleri hareketlere, eğilimlere, yargılara ve durumlarla nesneleri karşılaştırmaya yön veren inanç veya standartlardır. Elizur (1984) ile Sagie vd. (1996), iş değerinin bireylerin iş bağlamında edinilen belli sonuçlara verdiği önem olarak tanımlanabileceğini belirtmişlerdir, yani iş değerleri kişiyi iş yerinde tutan ödül ve amaçlardır. Wollack vd. (1971), iş değerlerini işi başarma arzusu ile ilgili içsel değerler olarak tanımlamışlar ve yüksek pozisyonlara ulaşma, statü edinme ile ücrete karşı tutumların iş değerlerini etkileyebileceğini belirtmişlerdir.

Çok çeşitli iş değeri tiplemesi ile çalışılsa da araştırmacıların iki temel iş değeri tipi üzerinde görüş birliğine vardıkları görülmektedir: (i) işin ilgi çekici olması, çeşitlilik, zihinsel teşvik, bağımsızlık gibi işin psikolojik tatmin kısmıyla ilgili olan içsel iş değerleri, (ii) ücret, iş güvenliği, prestij gibi işin maddi boyutuyla ilgili olan dışsal iş değerleri (Lyons vd. 2006: 50). İş değerleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen az sayıda araştırma vardır. İşe bağlı olan kişiler işi yaşamlarının çok önemli bir yönü olarak gördüklerinden kişinin iş değeri işe bağlılığın en temel belirleyicilerinden biri olmalıdır (Carmeli 2005: 459).

Başarı Güdüsü

Başarı güdüsü, güçlü bir görev veya amaç yöneliminde olmayı ifade etmektedir ve "iyi iş yapma ya da bir kusursuzluk standardıyla rekabet etmenin önemli olduğu eylemlere yönelme" olarak tanımlanabilir (Çakır 2001). Temelde bireysel farklılık olarak, bireyin sahip olduğu karakteristik bir nitelik olarak ele alınmıştır. Ayree (1994)'nin yaptığı bir araştırmada başarı güdüsünün işe bağlılık ile doğrudan pozitif bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür (Kaya ve Selçuk 2007: 176). Bu güdüye sahip bireylerin bireysel ve profesyonel hedeflere yönelik olarak istekli ve gayretli çalışma ile zorluklara meydan okuma eğilimlerinin yüksek olduğu belirtilebilir.

Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H1. İmalat sektörü çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri ile hizmet sektörü çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H2. İmalat sektörü çalışanlarının kişisel-psikolojik özellikleri ile hizmet sektörü çalışanlarının kişisel-psikolojik özellikleri birbirinden farklıdır.

H3a. İmalat sektöründe kontrol odaklılık, içsel motivasyon, iş değerleri, başarı güdüsü gibi kişisel-psikolojik özellikler işe bağlılığı pozitif olarak etkilemektedir.

H3b. Hizmet sektöründe kontrol odaklılık, içsel motivasyon, iş değerleri, başarı güdüsü gibi kişisel-psikolojik özellikler işe bağlılığı pozitif olarak etkilemektedir.

H4a. İmalat sektöründe yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, örgütsel kıdem gibi kişisel-demografik özelliklerin işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4b. Hizmet sektöründe yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, örgütsel kıdem gibi kişisel-demografik özelliklerin işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yöntem

Veri Toplama Süreci ve Örneklem

Bu araştırmada kullanılan örnekleme yöntemi olasılıklı olmayan yöntemlerden amaçsal örneklemedir. Anketlerin dağıtılması ve toplanması, her firmanın insan kaynakları vasıtasıyla yürütülmüştür. İmalat sektörüne ait veri Antalya Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı olan, araştırmaya katılmayı kabul eden firmalardan toplanmıştır. Örnekleme hem mavi hem de beyaz yakalılar dahil edilmiştir. İşe bağlılıkla ilgili birçok araştırmada veri genellikle tek bir firmanın çalışanlarından toplanmıştır (Carmeli ve Freund 2004, Naquin ve Holton III 2002). Bu çalışmada verinin aynı sektördeki farklı örgütlerden

toplanması daha iyi bir dış geçerlilik elde etmek ve sonuçların genelliğini arttırmak amacını gütmektedir (Cook ve Campbell 1979).

İmalat sektöründe tekstil, makine, kimya ve gıda alanında faaliyet gösteren firmalara 1000 anket dağıtılmış, toplam 516 anket geri dönmüştür. 516 anketten 489 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir. Araştırmaya katılanların %43'ü kadın geri kalanı erkektir. Katılımcıların çoğu (%64) evli, %27'si ilköğretim, %50'si lise ve %23'ü üniversite mezunudur. İmalat çalışanlarının ortalama iş tecrübesi 10 yıldır.

Hizmet sektörünün verisi, kamuya ait sağlık kuruluşları ve Antalya merkez ilçede faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerden elde edilmiştir. Dağıtılan 1000 anketten 727 kullanılabilir anket geri dönmüştür. Hizmet sektörü örneğindeki katılımcıların %46'sı kadın, %63'ü evlidir. Katılımcıların %33'ü üniversite, %30'u lise ve %37'si de ilköğretim mezunudur. Hizmet sektörü çalışanlarının ortalama iş tecrübesi 9 yıldır.

Bu araştırmada, diğer benzer alan araştırmalarında etkin olarak kullanılmış, geçerlik ve güvenirliği test edilmiş ölçeklerden faydalanılmıştır.

İşe Bağlılık: Bu çalışmada Kanungo (1982)'nun işe bağlılık tanımı benimsendiğinden ve diğer ölçeklerden psikometrik olarak daha güçlü olduğundan (Blau ve Ryan 1997) Kanungo'nun 10 maddelik işe bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 1= hiç katılmıyorum ile 5= tamamen katılıyorum arasında değişen 5 noktalı bir ölçektir. Ölçeğe ait iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa), imalat verileri için 0.77, hizmet sektörü verileri için 0.74 olarak bulunmuştur.

İçsel Motivasyon: Lawler ve Hall'ın 4-maddeli ölçeği kullanılmıştır (Futrell 1977). Ölçek, 7 noktalı bir ölçek olmasına rağmen araştırmada kullanılan diğer ölçeklerle uyum sağlaması için 5 noktalı ölçeğe dönüştürülmüştür (1= hiç katılmıyorum, 5= tamamen katılıyorum). Ölçeğe ilişkin Cronbach alfa katsayısı imalat sektörü için 0.80, hizmet sektörü için 0.85'dir.

İş Değerleri: İş değerlerini ölçmek için Çakır (2001) tarafından Türkçe'ye çevrilerek kullanılan 8 maddeli Blood iş değerleri ölçeğinden faydalanılmıştır. Orijinalinde 6 noktalı olan ölçek, kullanılan diğer ölçeklerle paralellik sağlaması için 5 noktalı hale çevrilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri imalat verileri için 0.67, hizmet sektörü verileri için 0.70'dir.

Kontrol Odağı: Spector'un 16 maddeli WLOC ölçeği kullanılmıştır. Beş noktalı olan orijinal ölçekte yüksek puan dışsal kontrol odaklılığı, düşük puan içsel kontrol odaklı olmayı ifade eder. Ancak bu çalışmada etkin bir analiz yapabilmek ve anlama kolaylığı sağlayabilmek için ters maddeler ters sırada kodlanmıştır. Bu durumda yüksek puan içsel kontrol odaklı olmayı, düşük puan dışsal kontrol odaklı olmayı temsil etmektedir. Ölçeğe ait Cronbach alfa katsayısı imalat verileri için 0.72 hizmet sektörü için 0.69'dur.

Başarı Güdüsü*:* Çakır (2001)'ın çalışmasında kullandığı, az maddeli olması ve güvenirliğinin diğer çalışmalar tarafından desteklenmesi nedeniyle tercih ettiğini söylediği Faver'in 7 maddeli başarı güdüsü ölçeği kullanılmıştır. Cronbach alfa değeri imalat sektörü için 0.75 iken, hizmet sektörü için 0.64 olarak bulunmuştur.

Bulgular

Dört kişisel-psikolojik değişken ve işe bağlılığa ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri, imalat ve hizmet sektörü için Tablo 1'de verilmiştir. İşe bağlılık ve kişisel-psikolojik değişkenler açısından iki sektör arasındaki farkları görebilmek için t testinden faydalanılmıştır. Tablo 1'deki sonuçlar, imalat sektörü çalışanları ile hizmet sektörü çalışanlarının işe bağlılıkları ve kişisel-psikolojik değişkenleri arasında, içsel motivasyon hariç, anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir ($p<0.05$). Ancak her iki sektörde de işe bağlılık orta düzeydedir.

Tablo 1: *İşe Bağlılık ve Kişisel-Psikolojik Değişkenler Yönünden İmalat ve Hizmet Sektörü Arasındaki Farklılıklar*

İşe bağlılık ve kişisel-psikolojik değişkenler	İmalat sektörü (n=489) M SD	Hizmet sektörü (n=727) M SD	t	P
İşe bağlılık	3.05 0.68	3.21 0.61	-4.23	0.000**
İçsel motivasyon	4.48 0.62	4.47 0.59	0.29	0.771
İş değerleri	3.62 0.71	3.53 0.64	2.43	0.012*
Başarı güdüsü	4.30 0.67	3.98 0.66	8.73	0.000**
Kontrol odaklılık	3.36 0.56	3.48 0.48	-3.78	0.000**

*p<0.05 **p<0.01

İmalat sektörü çalışanlarının ortalama iş değerleri, başarı güdüsü puanlarının hizmet sektörü çalışanlarına göre yüksek, kontrol odağı puanlarının ise düşük olduğu görülmektedir. Hizmet sektöründe çalışanların, imalat sektörüne göre işine daha bağlı olduğu söylenebilir. Bu durumda H1 hipotezi tamamen desteklenirken, H2 hipotezi de kısmen desteklenmektedir.

Hiyerarşik Regresyon Analizi

Bu araştırmada hem içsel motivasyon, iş değerleri, başarı güdüsü, kontrol odaklılık gibi kişisel-psikolojik değişkenlerin hem de cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, toplam çalışma süresi ve mevcut işte çalışma süresi gibi kişisel-demografik değişkenlerin işe bağlılık üzerinde etkili olup olmadığını görmek için çok değişkenli hiyerarşik regresyon analizinden faydalanılmıştır. Her iki sektör için işe bağlılığın bağımlı değişken olarak alındığı regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. İmalat sektörü için Model 1'deki sonuçlar üç kestirimci, içsel motivasyon, iş değerleri, kontrol odaklılığın işe bağlılık ile

anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (R^2=0.360, p<0.01). İmalat sektöründeki işe bağlılığın varyansının %36'sının bu üç kişisel-psikolojik değişken tarafından açıklanabileceği söylenebilir. İmalat sektöründe iş değerleri işe bağlılık üzerinde en büyük etkiye sahip iken (β=0.439), başarı güdüsünün işe bağlılık üzerinde etkili olmadığı görülmektedir.

İmalat sektöründe kişisel-demografik değişkenlerin işe bağlılık üzerinde etkili olup olmadığını görmek için oluşturulan ikinci modelde ΔR^2 değeri (0.018, p>0.05) anlamlı çıkmamıştır. Yani imalat sektöründe Model 1 anlamlı iken Model 1'e kişisel-demografik özellikleri katmak anlamlı bir fark yaratmamıştır.

Tablo 2: *Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları*

Kişisel-psikolojik değişkenler	İmalat sektörü Standardize edilmiş katsayılar (Beta)		Hizmet sektörü Standardize edilmiş katsayılar (Beta)	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
İçsel motivasyon	0.122**	0.114*	0.331**	0.347**
İş değerleri	0.439**	0.436**	0.221**	0.266**
Başarı güdüsü	0.042	0.076	0.132**	0.103**
Kontrol odağı	0.208**	0.191**	0.067	0.094
Toplam çalışma süresi		-0.027		-0.110
İşletmedeki çalışma süresi		0.009		-0.086
Cinsiyet		0.097		0.076*
Medeni durum		0.024		0.058
Yaş		0.109		0.090
Eğitim durumu		0.049		-0.084*
R^2	0.360**	0.378**	0.320**	0.353**
□R^2	0,360*	0.018	0.320**	0.033**

*p<0.05, ** p<0.01

Model 1'e göre hizmet sektöründe işe bağlılığı etkileyen faktörlerin içsel motivasyon, iş değerleri, başarı güdüsü olduğu ve işe bağlılığın toplam varyansının %32'ünü açıkladığı görülmektedir. Hizmet sektöründe işe bağlılığı en çok etkileyen faktörler içsel motivasyon ve iş değerleridir. Model 1'e kişisel-demografik değişkenlerin eklenmesiyle elde edilen Model 2'nin R^2 de anlamlı bir değişime neden olduğu (ΔR^2= 0.033, p<0.01), cinsiyetin ve eğitim durumunun işe bağlılığı etkilediği görülmektedir. Bu sonuç, kişisel-demografik ve kişisel-psikolojik değişkenlerin birlikte işe bağlılığın toplam varyansının yaklaşık %35'ini açıkladıkları anlamına gelmektedir.

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları H3a ve H3b hipotezlerinin hem imalat hem de hizmet sektörü için kısmen desteklendiğini göstermiştir. Kişisel-psikolojik değişkenlerden, imalat sektöründe başarı güdüsü, hizmet sektöründe kontrol odağı işe bağlılık üzerinde etkili olmamıştır. İmalat sektöründe

içsel motivasyon, iş değerleri ve kontrol odağı değişkenlerinin, hizmet sektöründe içsel motivasyon, iş değerleri ve başarı güdüsü değişkenlerinin işe bağlılık üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Diğer yandan bulgular kişisel-demografik değişkenlerin imalat sektöründe işe bağlılık düzeyini etkilemediğini, hizmet sektöründe ise cinsiyetin ve eğitim durumunun işe bağlılık düzeyini etkilediğini göstermiştir. Bu durumda H4a hipotezi desteklenmezken, H4b hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma imalat ve hizmet sektörlerinde çalışanlar arasında işe bağlılık düzeyi ve onu etkileyen kişisel özellikler yönünden bir farklılık olup olmadığını iki ayrı büyük örneklem ile incelemiştir. Bir bütün olarak bu araştırmanın sonuçları, işe bağlılığı etkileyen kişisel özellikler bakımından iki sektör arasında sınırlı farklılıkların olduğunu göstermektedir. Araştırmanın deneysel sonuçları her iki sektörde de işe bağlılığın orta düzeyde olduğunu, kişisel-psikolojik özelliklerin işe bağlılığın önemli kestirimcileri olduğunu desteklemiştir. Ayrıca cinsiyetin ve eğitimin sadece hizmet sektörü çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olduğu, medeni durumun, yaşın ve çalışma süresinin ise etkili olmadığı bulunmuştur.

Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda imalat sektöründe, başarı güdüsünün işe bağlılığı etkilemediği, diğer kişisel-psikolojik değişkenlerin işe bağlılık ile ilişkili olduğu bulunmuştur. İmalat sektörü çalışanlarının işe bağlılığını en çok arttıran değişken iş değerleri olmuştur. İş değerleri işi başarma arzusu ile ilgili içsel değerler olarak tanımlandığına göre (Wollack vd. 1971), işe bağlılığı etkileyen en önemli kişisel-psikolojik değişken olması sürpriz sayılmaz. Türkiye'de imalat sektöründe çalışanların iş değerleri düzeyini araştıran bir çalışmada (Kubat 2007) Super'in iş değerleri ölçeği kullanılmış ve çalışanların onbeş iş değeri boyutundan başarı boyutunu en önemli buldukları görülmüştür. Yani imalat sektörü çalışanları iyi yapılmış bir işten dolayı başarı hissini veren iş değerini ekonomik değerlerden daha önemli bulmaktadırlar.

Tablo 2'den kontrol odaklılık, imalat sektöründe işe bağlılık için ikinci önemli kestirimci olarak görülmektedir. Bu bulgu Reitz ve Jewell (1979)'in araştırması ile örtüşmektedir. Reitz ve Jewell (1979), içinde Türkiye'nin de bulunduğu 6 ülke imalat sektörü çalışanları ile bir alan araştırması yapmışlar ve işe bağlılık ile kontrol odağı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Söz konusu araştırmada imalat çalışanlarının işe bağlılığı ile kontrol odaklılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ng vd. (2006), kontrol odaklılık ve iş sonuçları arasındaki ilişkileri inceleyen bir meta-analiz yapmış ve içsel kontrol odaklılık ile işe bağlılık, içsel motivasyon, iş tatmini gibi birçok iş sonucu arasında ilişki bulmuşlardır. Model 2'de ele alınan kişisel-demografik özelliklerin işe bağlılık üzerinde anlamlı bir katkı yaratmadığı görülmüştür.

Hizmet sektöründe ise kontrol odağı hariç, kişisel-psikolojik değişkenlerin işe bağlılığı etkilediği ve en önemli kestirimcinin içsel motivasyon olduğu bulunmuştur. İşe bağlılığın ikinci önemli kestirimcisi ise iş değerleri olmuştur. Kişisel-demografik değişkenlerden cinsiyet ve eğitim durumunun işe bağlılığı etkilediği, kadınların işe bağlılık düzeyinin (X=2.95) erkeklerin işe bağlılık düzeyinden (X=3.12) düşük olduğu bulunmuştur. Eğitim düzeyinin işe bağlılığı negatif yönde etkilediği, ilköğretim mezunu çalışanların işe bağlılık düzeyinin (X=3.48) lise (X=3.29) ve üniversite (X=3.07) mezunlarından daha yüksek olduğu araştırmanın diğer bir bulgusudur. Bu sonuç şaşırtıcı değildir, çünkü ilköğretim mezunları Türkiye koşullarında çok sınırlı iş imkânına sahiptir ve yaptıkları işten beklentileri de yüksek değildir. Dolayısıyla eğitim düzeyi düşük olan hizmet sektörü çalışanlarının iş alternatifleri sınırlı olduğundan işe bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Tablo 2'den medeni durumun her iki sektörde de işe bağlılığı etkilemediği görülmektedir. Demografik değişkenler arasında medeni durumun da yer aldığı pek çok araştırmada, medeni durumun işe bağlılığı etkileyen bir faktör olmadığı tespit edilmiştir (Çakır 2001). Genel olarak yaşın işe bağlılığa etkisi konusunda çeşitli bulgular vardır ve birbiriyle tutarlı değildir. Rabinowitz ve Hall (1977) yaş ile işe bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulamadığı halde Marshall, Lask ve Moncrief (2004) yaşın işe bağlılık üzerine etkili olduğunu göstermiştir. Ancak, bizim çalışmamızda, hizmet ve imalat sektörlerinde yaşın işe bağlılık üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Hizmet sektöründe çalışanların işe bağlılığı imalat sektöründe çalışanlardan daha yüksek olsa da her iki sektör çalışanlarının işe bağlılık seviyesi orta düzeydedir. İşe bağlılığı etkileyen kişisel-psikolojik değişkenlerden en düşük ortalamaya sahip olan kontrol odaklılıktır. Yüksek kontrol odak puanı kişinin içsel olduğunu göstermektedir. Bu durumda her iki sektörde çalışanların içsel kontrol odaklı oldukları ancak bu seviyenin yeterince yüksek olmadığı söylenebilir.

İşe bağlılık ve motivasyon ölçümleri dünyanın çeşitli ülkelerinde uzun yıllardır yapılmaktadır. Firmalar bu ölçümleri bir yönetim ve iyileştirme aracı olarak kullanmaktadırlar (Süzer 2003). Mevcut çalışmada işe bağlılığı etkileyen kişisel faktörleri belirlemek bu nedenle önem kazanmaktadır. Çalışanların bağlılık düzeyi sektörel olmaktan çok kurumların izlediği insan kaynakları politikalarından ve genel olarak dışarıdaki iş olanaklarının cazibesinden etkilenmektedir. Bağlılığı yüksek olan çalışanlar, müşterilerini de memnun ve kalıcı kılmaya çaba gösterirler. İşine ve çalıştığı firmaya bağlı olmayan çalışanlar diğer çalışanları da olumsuz etkileyecektir. Hensey (1987) işine az bağlı olan çalışanlara verilen eğitim programlarının başarısız olduğunu bulmuştur (aktaran Naquin ve Holton III 2002: 361). Diğer yandan işe bağlılığın iş çabaları ve örgütsel bağlılıkla yüksek, performans ve işten ayrılma niyeti ile orta düzeyde

bir ilişkisinin olması (Nystedt vd. 1999) işe bağlılığı oldukça önemli bir tutum haline getirmektedir.

Çalışanların işe bağlılığını sağlamak işe alım sürecinde başlamaktadır. Seçme ve değerlendirme yapılırken pozisyon için aranan yetkinliklerin kişinin yetkileri ile çakıştığını iyi tespit etmek gerekmektedir. Bireyin kişisel-psikolojik özelliklerinin işe bağlılığını önemli derecede etkiliyor olması, çalışanların bağlanacakları iş ve iş niteliklerinde farklılığa yol açacaktır. Bu nedenle çalışanların kişisel-psikolojik özellikleri işe alma aşamasında tespit edilerek, kendileri için uygun işlerde çalıştırılmaları işe bağlılığı sağlamayı kolaylaştıracaktır.

Araştırmanın bulgularına göre kişisel-psikolojik özellikler işe bağlılıktaki varyansın, imalat ve hizmet sektörü için sırasıyla, %36 ve %33' ünü açıklamaktadır. Her iki sektörde kişisel-psikolojik değişkenlerin işe bağlılık üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Ancak ilave kişilik özellikleriyle işe bağlılık daha iyi açıklanabilir. Keza bireysel özelliklerin işe ait özellikler ile birlikte ele alınarak incelenmesi konuya daha fazla açıklık getirebilir.

Kaynaklar

Allport, Gordon (1943). "The Ego in Contemporary Psychology". *Psychological Review* 50: 451-476.

Aryee, Samuel (1994). "Job Involvement: An Analysis of its Determinants Among Male and Female Teachers". *Revue Canadienne des Sciences de I'Administration* 11: 320-333.

Blau, Gary J. (1985). "A Multiple Study Investigation of the Dimensionality of Job Involvement". *Journal of Vocational Behavior* 27: 9-36.

Blau, Gary ve Jack Ryan (1997). "On Measuring Work Ethic: A Neglected Work Commitment Facet". *Journal of Vocational Behavior* 51: 435-448.

Brown, Steven P. (1996). "Meta-Analysis an Review of Organizational Research on Job Involvement". *Psychological Bulletin* 120: 235-255.

Carmeli, Abraham ve Freund, Anat (2004). "Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation". *International Journal of Organization Theory and Behavior* 7: 289-309.

Carmeli, Abraham (2005). "Exploring Determinants of Job Involvement: An Emprical Test Among Senior Executives". *International Journal of Manpower* 26: 457-472.

Cook, Thomas D. ve Donald T. Campbell (1979). *Quasi Experimentation: Design and Analysis for Field Settings.* Chicago: Rand Mc Nally

Çakır, Özlem (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler.* Ankara: Seçkin Kitabevi.

Elizur, Dov (1984). "Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes". *Journal of Applied Psychology* 69: 379-389.

Elloy, David F., James E. Everett ve Randolph W. Flynn (1995). "Multidimensional Mapping of The Correlates of Job Involvement". *Canadian Journal of Behavioral Science* 27: 79-91.

Futrell, Charles M. (1977). "The Impact of Manager's Job Characteristics and Performance on Satisfaction, Involvement, and Intrinsic Motivation". *Journal of Management* 3: 27-33.

Gurin, Gerald, Joseph Veroff ve Sheila Feld (1960). *Americans View Their Mental Health: A Nationwide Interview Surve.,* Newyork: Basic.

Kanungo, Rabindra (1982). "Measurement of Job and Work Involvement". *Journal of Applied Psychology* 67: 341-349.

Kaya, Nihat ve Seçil Selçuk (2007). "Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?". *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 8: 175-190.

Kubat, Umut (2007). *Imalat Sektöründe İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.* Yüksek lisans tezi. Antalya: Akdeniz Universitesi.

Kuruüzüm, Ayşe, Sezgin Irmak ve Can D. Köksal (2006). "The Antecedents and Consequences of Job Involvement in Manufactoring Sector: A Case Study in Turkey". *International Management Development Research Yearbook* 15:60-65.

Lambert, Susan J. (1991). "The Combined Effects of Job and Family Characteristics on the Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers". *Journal of Organizational Behavior* 12: 341-363.

Lawler, Edward E. ve Douglas T. Hall (1970). "Relations of Characteristics to Job Involvement, Satisfaction and Intrinsic Motivation". *Journal of Applied Psychology* 54: 310.

Lodahl, Thomas M. ve Matilde M. Kejner (1965). "The Definition and Measurement of Job Involvement". *Journal of Applied Psychology* 49: 24-33.

Louiselle, Kevin. G. (1989). *Job Involvement as Psychological Identification with Job-Roles: The Refinement and Validation of a Construct.* Ph. D. Dissertation. University of Missouri-Saint Louis.

Lyons, Sean T., Linda. E. Duxbury ve Chrietopher A. Higgins (2006). "A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector and Parapublic Sector Employees". *Public Administration Review* (July/August): 49-65.

Marshall, Greg W., Felicia Lask G. ve William C. Moncrief (2004). "Salesperson Job Involvement: Do Demographic, Job Situational, and Market Variables Matter?". *Journal of Business & Industrial Marketing* 19: 337-343.

Naquin, Sharon S. ve Elwood F. Holton III (2002). " The Effects of Personality, Affectivity, and Work Commitment on Motivation to Improve Work Through Learning". *Human Resource Development Quarterly* 13: 357-376.

Ng, Thomas W. H., Kelly L. Sorensen ve Lillian T. Eby (2006). "Locus of Control at Work: A Meta-Analysis". *Journal of Organizational Behavior* 27: 1057-1087.

Nystedt, Lars, Anders Sjöberg ve Gösta Hagglund (1999). "Discriminant Validation of Measures of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment". *Scandinavian Journal of Psychology* 40: 49-55.

Quigley, Narda R. ve Walter G. Tymon (2006). "Toward an Integrated Model of Intrinsic Motivation and Career Self-Management". *Career Development International* 11: 522-543.

Rabinowitz, Samuel (1981). "Toward a Developmental Model of Job Involvement". *Psychology Bulletin* 84: 265-288.

Rabinowitz, Samuel ve Douglas T. Hall (1977). "Organizational Research on Job Involvement". *Psychological Bulletin* 84: 265-288.

Reitz, Joseph H. ve Linda N. Jewell (1979). "Sex, Locus of Control, and Job Involvement: A Six-Country Investigation". *Academy of Management Journal* 1: 72-80.

Rich, Bruce L. (2006). *Job Engagement: Construct Validation and Relationships With Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation*. Ph.D Dissertation. University of Florida.

Ross, Glenn F. (1995). "Work Stress and Personality Measures among Hospitality Industry Employees". *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 7: 9-13.

Rotenberry, Paul F. ve Philip J. Moberg (2007). "Assessing the Impact of Job Involvement on Performance". *Management Research News* 30: 203-215.

Rotter, Julian B. (1966). "Generalized Expectancies for Internal and External Control of Reinforcement". *Psychological Monographs* 80: 1-28.

Saal, Frank E. (1978). "Job Involvement: A Multivariate Approach". *Journal of Applied Psychology* 63: 53-61.

Sagie, Abraham, Dov Elizur ve Meni Koslowsky (1996). "Work Values: A Theoretical Overview and A Model of Their Effects". *Journal of Organizational Behavior* 17: 503-514.

Sjöberg, Anders ve Magnus Sverke (2000). "The Interactive Effect of Job Involvement and Organizational Commitment on Job Turnover Revisted: A Note on The Mediating Role of Turnover Intention". *Scandinavian Journal of Psychology*. 41: 247-252.

Spector, Paul E. (1988). "Development of the Work Locus of Control Scale". *Journal of Occupational Psychology* 61: 335-340.

Süzer, H. (2003). "Zorunlu Sadakat". *Capital* (February): 13-15.

Wollack, Stephen et al. (1971). "Development of the Survey of Work Values". *Journal of Applied Psychology* 55: 331-338.

Vroom, Victor H. (1962). "Egoinvolvement, Job Satisfaction and Job Performance". *Personal Psychology* 15: 159-177.

Job Involvement and Affecting Factors: A Comparative Analysis of Manufacturing and Service Industries

Ayşe Kuruüzüm[*]
Sezgin Irmak[**]
Emre İpekçi Çetin[***]

Abstract: The purpose of this study is to examine the differences between the employees of manufacturing and service industries in terms of job involvement, personal-demographic and personal-psychological characteristics. Two different samples were used for manufacturing and service industries. To determine the factors that affect job involvement, t-test and hierarchical regression analyses were employed. The job involvement levels of the employees in the service industry were found to be higher than the employees in the manufacturing industry. With respect to personal characteristics which affect job involvement, some differences were found between the two industries. The results of the hierarchical regression analysis showed that personal-demographic variables were not effective on the job involvement levels of the employees of the manufacturing industry; however, gender and education levels of the employees were effective on job involvement in the service industry. Employees who have lower degree of education were found to be more involved in their jobs in the service industry. The results of the study also revealed that personal-psychological variables such as intrinsic motivation, work values, and locus of control were effective on job involvement levels of the employees of the manufacturing industry. As for the service industry, personal-psychological variables such as intrinsic motivation, work values, and need for achievement were effective on job involvement levels of the employees.

Key Words: Job involvement, personal-psychological characteristics, personal-demographic characteristics, manufacturing industry, service industry.

* Akdeniz University Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Business Administration / ANTALYA
kuruuzum@akdeniz.edu.tr
** Akdeniz University Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Business Administration / ANTALYA
sezgin@akdeniz.edu.tr
*** Akdeniz University Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Econometrics / ANTALYA
ecetin@akdeniz.edu.tr

bilig ✦ Spring / 2010 ✦ Number 53: 183-198
© Ahmet Yesevi University Board of Trustees

Факторы, влияющие на привязанность к работе: сравнительный анализ промышленного производства и сферы услуг

Айше Куруузюм[*]
Сезгин Ырмак[**]
Эмре Ипекчи Четин[***]

Резюме: Целью настоящего исследования является изучение различий между работниками промышленного производства и сферы услуг по теме привязанности к работе с точки зрения личностно-демографических и личностно-психологических характеристик. В исследовании были рассмотрены два различных образца из сферы производства и сферы услуг. Для определения факторов, влияющих на привязанность к работе были использованы т-тесты и иерархический регрессионный анализ. Уровень зависимости от работы в секторе услуг оказался выше, чем в промышленном производстве. Обнаружены небольшие различия в личностных характеристиках, влияющих на привязанность к работе между двумя секторами. Результаты иерархического регрессионного анализа показали, что личностно-демографические характеристики не влияют на привязанность к работе в производственном секторе, однако половая принадлежность и уровень образования работников сферы услуг являются влиятельными факторами. Сотрудники, имеющие более низкий уровень образования в сфере услуг оказались более привязанными в работе. Результаты исследования также показали, что личные психологические переменные, такие как внутренняя мотивация, рабочие ценности, контроль являются эффективными при работе с работниками производства. В сфере услуг наиболее эффективными являются такие личностно-психологические переменные, как внутренняя мотивация, рабочие ценности и достижение успеха.

Ключевые Слова: привязанность к работе, личностно-психологические характеристики, личностно-демографические характеристики, промышленное производство, сфера услуг.

[*] университет Акдениз, кафедра менеджмента / Анталья
kuruuzum@akdeniz.edu.tr
[**] университет Акдениз, кафедра менеджмента / Анталья
sezgin@akdeniz.edu.tr
[***] университет Акдениз, кафедра эконометрии / Анталья
ecetin@akdeniz.edu.tr

билиг ✦ весна 2010 ✦ Выпуск: 53: 183-198
© Полномочный Совет университета имени Ахмета Ясави