



JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 26.01.2022
Published /Yayınlanma 29.03.2022
Article Type/Makale Türü Research Article

Citation/Alıntı: İbrahimova, N. & Erbay, E.Ö. (2022). Türkiye’de ve Azerbaycan’da kamu sektöründe çalışanların algıladıkları örgüt iklimi, örgütsel bağlılık ve sosyal kaytarma düzeylerinin karşılaştırılması. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 9(81), 434-445.
<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2973>



Nurana İBRAHİMOVA

<https://orcid.org/0000-0002-9603-5077>

İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul / TÜRKİYE



Dr. Öğr. Üyesi. Elif Özge ERBAY

<https://orcid.org/0000-0001-7927-0596>

İstanbul Aydın Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul / TÜRKİYE

TÜRKİYE’DE VE AZERBAJCAN’DA KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI ÖRGÜT İKLİMİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE SOSYAL KAYTARMA DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

COMPARISON OF THE PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND SOCIAL LOYALTY PERCEPTIONS OF PUBLIC SECTOR EMPLOYEES IN TURKEY AND AZERBAIJAN

Issue/Sayı: 81

Volume/Cilt: 9

jshsr.org

ISSN: 2459-1149

ÖZET

Örgütsel bağlılık örgüt iklimini olumlu şekilde etkilemektedir. Örgüt iklimini olumsuz şekilde etkileyen unsurlardan biri ise sosyal kaytarmadır. Bireyler, gruplar halinde çalışırken bilinçli veya bilinçsiz olarak sosyal kaytarma yapma eğilimindedirler. Sosyal kaytarma genellikle “süreç kaybı” olarak görülür (Steiner, 1972:123). Karau ve Williams (1993:55) sosyal kaytarmanın bireylerin çabalarının istenen sonuca götürme olasılığının daha düşük olmasını beklemeleri nedeniyle gerçekleştiğini belirtmektedir. Çaba motivasyonunun, bir kişinin istenen sonuçlara ulaşmayı ne ölçüde beklediğine bağlı olduğunu savunurlar. Ekip üyeleri tarafından yapılan sosyal kaytarma, diğer ekip üyelerinin de girdilerini azaltmalarına neden olabilir veya diğer üyelerin kaytaran üyelerin yerine sosyal tazminat ödemesi ile tam tersi bir etki yaratabilir. Bu çalışmada, iki farklı ülkede, Azerbaycan ve Türkiye’de faaliyet gösteren örgütlerdeki çalışanların örgüt iklimi algısı, örgütsel bağlılık ve sosyal kaytarma davranışları karşılaştırılarak incelenmektedir. Kültürel olarak farklılık ve benzerliklere sahip iki ülke olan Azerbaycan ve Türkiye kamu sektörü çalışanlarının örgüt iklimi, örgütsel bağlılık ve sosyal kaytarma algılarının ortaya çıkarılması bu çalışmada amaçlanmaktadır. Birbirine yakın iki kültür gibi görünseler de yaşayışları ve çalışma disiplinleri bakımından var olan farklılıkların tespit edilmesi önem arz etmektedir. Azerbaycan ve Türkiye küresel ekonomide sık sık iş birliği içinde olan, birbiriyle hem tarihi hem de ekonomik olarak bağlı olan iki ülkedir. Bu iki ülkenin çalışanlarına yönelik tutum ve davranışlarını, benzerlikleri ya da farklılıklarıyla tanımlanacak olan bu çalışmanın, uygulamada her iki kültürün de örgüt yönetimlerine fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Türkiye Cumhuriyeti, Azerbaycan Cumhuriyeti, Örgütsel Bağlılık, Sosyal Kaytarma, Örgüt İklimi.

ABSTRACT

Organizational commitment positively affects the organizational climate. One of the factors that negatively affect the organizational climate is social loafing. Individuals tend to engage in social loafing consciously or unconsciously when working in groups. Social loafing is generally seen as “process loss” (Steiner, 1972:123). Karau and Williams (1993:55) state that social loafing occurs because individuals expect their efforts to be less likely to lead to the desired result. They argue that the motivation for effort depends on the extent to which a person expects to achieve desired results. Social loafing by team members may cause other team members to reduce their input as well, or it may have the opposite effect, with other members paying social compensation to replace the loafing members. In this study, organizational climate perception, organizational

commitment and social loafing behaviors of employees in organizations operating in two different countries, Azerbaijan and Turkey, are examined by comparing them. The aim of this study is to reveal the organizational climate, organizational commitment and social loafing perceptions of public sector employees in Azerbaijan and Turkey, which are two countries with cultural differences and similarities. Although they seem like two cultures close to each other, it is important to determine the differences in terms of their living and working disciplines. Azerbaijan and Turkey are two countries that are in frequent cooperation in the global economy and have historical and economic ties with each other. It is thought that this study, which will introduce the attitudes and behaviors of these two countries towards their employees, with their similarities or differences, will benefit the organizational management of both cultures in practice.

Keywords: Republic of Turkey, Republic of Azerbaijan, Organizational Commitment, Social Loafing, Organizational Climate.

1. GİRİŞ

İnsanlar eski çağlardan günümüze kadar topluluklar şeklinde yaşamaktadır. Topluluklar şeklinde yaşamak çeşitli kurallar ve ihtiyaçları ortaya çıkarmaktadır. Her bir kişi yetenekleri yönünde yer aldıkları topluma destek sağlamaktadır. Bununla beraber, bireysel hizmetin yetersiz olması insanları gruplar şeklinde yaşamaya ve çalışmaya itmiştir. Kişiler yetenekleri yönünde birleşerek, yer aldıkları toplumun ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılamaya çalışmıştır. Zaman geçtikçe topluluklardaki kişi sayısının ve ihtiyaç farklılığının artması sistemli şekilde güç ve yetenek belirlenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Günümüzde ise belirli plana ve amaçlara göre kişilerin güçlerini koordine eden ve onları hedefler doğrultusunda birleştiren topluluk örgüttür. Giddens'e göre (2008:684) örgüt, ortak şekilde belirlenmiş bir hedefe ulaşmak yönünde ortak şekilde eylemler hayata geçirmek niyetiyle toplanmış insanlardan oluşan, tanımlanabilir üyeliği bulunan grup şeklinde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla örgüt sosyal yapı şeklinde kavramsallaştırılmaktadır. Faaliyet gösterdiği alana bakılmaksızın, örgütlerin en önemli kaygılarının veya amaçlarının başarı elde etme, büyüme, rekabette üstünlük sağlama şeklinde unsurlar yönünde toplandığı görülmektedir.

Kuruluşlardaki çalışan davranışı, kişisel özelliklerinin yanı sıra içinde buldukları ortamın bir sonucudur. Çalışanların iş tutumları, çalışanların çalışma ortamını oluşturan çok çeşitli organizasyonel özelliklerden ve sosyal ilişkilerden etkilenir. Örgüt iklimi, çalışan davranışıyla doğrudan ilişkisi olan örgütsel çevre ile ilgili en önemli konulardan biridir. Örgütlerin performanslarında başarılı olmaları için en önemli faktörlerden biri örgüt iklimidir. Örgüt iklimi örgüt dahilindeki kişiler arasında ilişkileri gösteren ve kişiler arasında hissedilen atmosfer olarak tanımlanmaktadır (Acuner, 2010:12). Payne, Pheysey ve Pugh (1971:45) örgüt iklimini, çalışanların organizasyonlarını ve amaçlarını algılama şekli olarak tanımlamaktadır. Griffin ve Moorhead (2014) Örgüt iklimi çalışanların tekrarlayan davranış kalıpları, tutumları ve duyguları olarak tanımlamaktadır.

İş tatmini, başarı ihtiyacı, bağlılık ve güç, genel örgütsel etkinlik ve bireysel performans gibi kavramların örgüt ikliminin bağımlı değişkenleri ve sonuçları olduğu bulunmuştur (Mullins, 2010:76). Ayrıca bu sonuçlardan biri örgütsel bağlılıktır ve literatürde bu ilişkiyi ortaya çıkarmak için bu yöndeki çalışmalara önem verilmektedir. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kuruluşla özdeşleşmesinin bir ölçüsü olarak tanımlanır (Fu ve Deshpande, 2014:339). Örgütsel bağlılık, organizasyonlarda çalışanların işle ilgili davranışlarını anlamada ve açıklamada önemli bir faktör olarak tanımlanmıştır. Bağlılık, bir çalışanın iyi geliştirilmiş sosyalleşme ve oryantasyon programları aracılığıyla örgüte katılmasıyla oluşmaktadır. Örgütsel bağlılığın kendisi, bir kişinin bir göreve veya bir organizasyona olan bağlılığı, sorumluluğu ve sadakati üzerinde anlamlı bir etki sağlar (Permarupan, Saufi, Kasim ve Balakrishnan, 2013:88).

Belirtildiği üzere, örgütsel bağlılık örgüt iklimini olumlu şekilde etkilemektedir. Örgüt iklimini olumsuz şekilde etkileyen unsurlardan biri ise sosyal kaytarmadır. Bireyler, gruplar halinde çalışırken bilinçli veya bilinçsiz olarak sosyal kaytarma yapma eğilimindedirler. Sosyal kaytarma genellikle "süreç kaybı" olarak görülür (Steiner, 1972:123). Karau ve Williams (1993:55) sosyal kaytarmasının bireylerin çabalarının istenen sonuca götürme olasılığının daha düşük olmasını beklemeleri nedeniyle gerçekleştiğini belirtmektedir. Çaba motivasyonunun, bir kişinin istenen sonuçlara ulaşmayı ne ölçüde beklediğine bağlı olduğunu savunurlar. Ekip üyeleri tarafından yapılan sosyal kaytarma, diğer ekip üyelerinin de girdilerini azaltmalarına neden olabilir veya diğer üyelerin kaytaran üyelerin yerine sosyal tazminat ödemesi ile tam tersi bir etki yaratabilir.

Bu araştırmada, iki farklı ülkede, Azerbaycan ve Türkiye'de faaliyet gösteren örgütlerdeki çalışanların örgüt iklimi algısı, örgütsel bağlılık ve sosyal kaytarma davranışları karşılaştırılarak incelenmektedir.

Kültürel olarak farklılık ve benzerliklere sahip iki ülke olan Azerbaycan ve Türkiye kamu sektörü çalışanlarının örgüt iklimi, örgütsel bağlılık ve sosyal kaytarma algılarının ortaya çıkarılması bu çalışmada amaçlanmaktadır. Birbirine yakın iki kültür gibi görünseler de yaşayışları ve çalışma disiplinleri bakımından var olan farklılıkların tespit edilmesi önem arz etmektedir. Azerbaycan ve Türkiye küresel ekonomide sık sık iş birliği içinde olan, birbiriyle hem tarihi hem de ekonomik olarak bağları olan iki ülkedir. Bu iki ülkenin çalışanlarına yönelik tutum ve davranışlarını, benzerlikleri ya da farklılıklarıyla tanıttak olan bu çalışmanın, uygulamada her iki kültürün de örgüt yönetimlerine fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın konusu ve amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁. Türkiye ve Azerbaycan'da çalışan kamu personelinin örgüt iklimi algıları farklılık göstermektedir.

H₂. Türkiye ve Azerbaycan'da çalışan kamu personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermektedir.

H₃. Türkiye ve Azerbaycan'da çalışan kamu personelinin sosyal kaytarma davranışları farklılık göstermektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgüt İklimi Kavramı

Örgüt iklimi, örgüt üyeleri tarafından benimsenen yol ve yöntemleri kapsayan çalışma atmosferiyle ilgilidir (Yahyağil, 2004:69). İşyerini karakterize eden normlara, uygulamalara ilişkin çalışanların ortak algılarıdır. Diğer bir deyişle iklim, çalışanların davranış ve tutumlarını oluşturan bir organizasyonun kişiliğidir (Forehand ve Gilmer, 1964:362). Çalışma hayatındaki örgüt iklimi, örgütsel hedeflere ulaşılmasına ve çalışanların memnuniyetine katkıda bulunur. Tagiuri ve Litwin (1968)'e göre iklim, organizasyon üyeleri tarafından deneyimlenir, davranışlarını etkiler ve belirli bir özellik kümesinin (veya özniteliklerinin) değerleri açısından tanımlanabilir.

Litwin ve Stringer (1968), "iklim" veya "atmosfer"i çalışan ve çevre arasındaki temel işlevsel bir bağlantı olarak tanımlar. Örgütün normlarının, ancak örgüt üyeleri tarafından algılandıklarında içselleştirildiği ve iklimin nesnel fenomenin içinden geçmesi gereken bir filtre olarak görülmesine izin verdiği sonucuna varmaktadırlar. Litwin ve Stringer (1968), bu kavramın organizasyonlarda çalışan davranışını anlamada gerçek bir değeri olduğunu gösteren bir iklim modeli geliştirmişlerdir. Bu modelde örgüt iklimi, örgütsel sistem faktörleri ile bireyin motivasyonel eğilimleri arasında aracı bir değişken olarak kullanılır. Örgüt iklimi; liderlik tarzı, yönetim tarzı, organizasyon yapısı ve çalışanların davranışları gibi bazı faktörlerden kaynaklanan algılardan oluşur. Tüm bu örgütsel sistem faktörlerinin, üretkenliği ve çalışan memnuniyetini artırmak ve işten ayrılma oranını düşürmek gibi örgüt için bazı sonuçları olduğu belirtilmiştir (Yıldız, 1993; akt Yılmaz, 2010).

Tam yetki ve sorumluluk hattını belirleyen, bunların etkili ve güçlü iş kontrolüne bağlı olduğu iklimler; hiyerarşik, yapısal, katı düzen ve emir-komuta zinciri, ortak yapıları ve iktidar süreçleri olan örgütlerin ortamları bürokratik ortamlardır. Destekleyici iklimlerde ilişkiler, bireyleri sosyalleştiren güven, destek, dostluk ve özgürlüğe dayanır. Yenilikçi ortamda çalışanlar sonuç odaklı, baskın, dinç, meydan okuyan, girişimcilerdir ve aktif roller oynarlar. Açık iklimlerde üyeler arası ilişkiler, işbirliği, saygı ve açıklık hakimdir. Baba ikliminde aşağıların davranışları açıkken üstlerin davranışları kapalıdır. Yöneticiler katı ve otoriterdir, çalışanların uzmanlığı ve kişisel ihtiyaçları göz ardı edilir. Tanıdık iklim, üstlerin davranışlarının açık ve üyelerin kapalı olduğu bağlantılı iklimin tam tersidir. Bu tür iklimlerde yöneticinin liderliği öne sürülür ancak alt olanlar bundan habersizdir ve sorumluluk ve destek almazlar. Kapalı iklim hem üstlerin hem de altların davranışlarının kapalı olduğu yerdir. Üstler destekleyici değil, katı, kısıtlayıcı ve kontrollü, çalışanlar hoşgörüsüz, ilgisiz ve üstlerine şüpheci. Astlar ve yöneticiler arasında kayıtsızlık hakimdir (Tutar ve Altınöz, 2010:201).

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık; personeli, kuruluşları birbirine bağlayan ve onları standart bir değer ve hedef etrafında birleştiren bir bağ duygusu ve kolaylıktır (Balay, 2000:15). Bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmada hayati bir bileşendir; yönetim ve çalışanları arasındaki istikrarı ve güveni artırır ve kuruluşun hayatta kalma ve devam etme becerisinin geliştirilmesine katkıda bulunur. Bu nedenle hem birey hem de kurum için önemi nedeniyle birçok araştırmacının ilgisini çekmiştir.

Aynı bağlamda Saad ve Al-Zubaidi (2006: 117) örgütsel bağlılığı, kendini adanmış bireye atıfta bulunmak, örgütünü savunmak, gurur duymak, ait olmaktan gurur duymak, en uzun süre kalma arzusu gibi belirli davranış modellerini göstermek için çeşitli şekillerde kullanılan kavramları tanımlar. Cohen (2003: 11) bağlılığı, bireyi bir veya daha fazla hedefle ilgili bir eylem sürecine bağlayan bir güç olarak görür. Bağlılık, genel olarak insan yaşamında ve özelde iş idaresi ve organizasyonlarda temel bir olgudur. Sonuç olarak, organizasyonlarda insan davranışını teşvik etmek ve bağlılığını artırmak için çalışma ihtiyacı doğmuştur, bu da son dönemde birçok teorinin ve birçok alanın ve uygulamalı araştırmaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Arnold'a (2005: 625) göre örgütsel bağlılık, çalışanın bir organizasyonla özdeşleşmesinin ve organizasyona katkısının göreceli bir gücüdür.

2.3. Sosyal Kaytarma Kavramı

Sosyal kaytarma terimi ilk olarak 1979'da Latane, Williams ve Harkins tarafından kullanıldı. Türkçe literatürde sosyal kaytarma, "sosyal aylıklık" kavramıyla da eş anlamlı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bu fenomeni bazı araştırmacılar bir tür sosyal hastalık olarak değerlendirdiler. Bireysel bir çalışmada uygulanan genel çaba ile karşılaştırıldığında, sosyal kaytarma, bir grup çalışmasında azalma çabası eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Karau ve Williams, 1993:681). Grup çalışmasındaki bir birey, grup içinde aynı görevi yerine getiren diğer meslektaşlarına kıyasla çalışma çabasında bir azalma eğilimi gösterebilir (Kidwell ve Robie, 2003:7). Bireyler bilinçli veya bilinçsiz olarak bir grupta fark edilmediklerini düşündüklerinde, gizlenme eğilimi gösterebilirler ve bu nedenle daha az çaba sarf edebilirler (Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett, 2004:285).

Bu nedenle sosyal kaytarmanın grup çalışmalarında ortaya çıkan bir davranış olduğu sonucuna varılabilir. Comer (1995) sosyal kaytarmayı, bir veya daha fazla grup üyesinin verilen görevi yerine getirme olasılığı olduğunda bireyin grup çalışmasına olan katkısının azalması olarak tanımlar. Mulvey ve Klein (1998), sosyal kaytarmayı bir gruptaki bir bireyin azalan çabası olarak nitelendirmektedir.

Ringelmann (1913:5), sosyal kaytarmayı, insanların başkalarıyla birlikte çalışırken, yalnız çalıştıklarından daha az üretken olma eğilimi olarak tanımladı. Odak noktası spesifik olarak bireysel durum ile grup durumu arasındaki ortalama performans farkı üzerine olmasa da ortalama performansın bir bireysel performans koşulunda bir grup koşulundan daha yüksek olduğunu buldu (Kravitz ve Martin, 1986:936).

Sosyal kaytarma için başka bir tanım, insanların gruplar halinde performans gösterdiklerinde, tek başlarına çalıştıklarından daha az iş yaptıklarını veya daha az çaba sarf ettiklerini ifade eder (Latané ve diğerleri, 1979:822). Daha sonra Karau ve Williams (1993:681), koaktif ve kolektif çalışma açısından sosyal kaytarmanın tanımını değiştirdi. Sosyal kaytarmanın, bireysel veya ortaklaşa çalıştıkları duruma kıyasla, bireyler toplu olarak çalıştıklarında motivasyon ve çabadaki azalma olarak yeniden tanımladılar. Toplu olarak çalışırken, bireyler, tek bir grup ürünü oluşturmak için girdilerini birleştirdikleri başkalarının gerçek veya hayali varlığında çalışırlar. Birlikte çalışırken, bireyler başkalarının gerçek veya hayali mevcudiyetinde çalışırlar, ancak onların girdileri diğerlerinin girdileriyle birleştirilmez.

3. YÖNTEM

Bu araştırma nicel araştırma yöntemiyle tasarlanmıştır. Çalışmanın tasarımı, doğası gereği açıklayıcı ve ilişkiseldir.

3.1. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni Türkiye'nin İstanbul ilinde çalışan kamu personeli ve Azerbaycan'ın Bakü ilinde çalışan kamu personelidir. Bu araştırma kapsamında araştırmacının ulaşabilir olduğu kamu personelleri kolayda örnekleme yöntemiyle seçilerek, 152'si İstanbul'dan, 151'i Bakü ilinden, toplamda 303 kamu personeli araştırmanın örnekleme olarak belirlenmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama yöntemi olarak 4 bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır. İlk bölüm demografik özellikleri belirlemeye yönelik cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, kurum türü, kurumdaki kıdem, çalıştığı ülke gibi sorulardan oluşan 6 maddelik bir bölümdür.

İkinci bölümde, çalışanların örgüt iklimi algısını ölçmek amacıyla Litwin ve Stringer tarafından geliştirilen 50 soruluk örgüt iklimi soru formu (LSOCQ) kullanılmıştır. Bu soru formunda örgüt iklimi 9 ayrı faktör tarafından ölçülmüştür. Litwin ve Stringer'a ait örgüt iklimi (LSOCQ) soru formu Keleş'in (2008) tezinden de yararlanılarak Türkçeye çevrilmiştir. Ölçek 5'li Likert şeklinde düzenlenmiştir.

İfadeler “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” şeklinde düzenlenmiş ve 1 ile 5 arasında bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Üçüncü bölümde örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Allen ve Meyer’in (1990) geliştirdikleri ve sonradan modifiye ettikleri üç boyutlu örgütsel bağlılık anketi kullanılmıştır. Bu boyutlar duygusal bağlılık, zorunlu (devamlılık) bağlılık ve normatif bağlılıktır. Ölçeğin Türkçe adaptasyon çalışması Wasti (1999) tarafından yapılmış ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi sonuçlarının 0.70 ile 0.84 arasında değiştiğini rapor etmiştir.

Çalışanların sosyal kaytarma düzeylerini ölçmek için ise George (1992) tarafından geliştirilmiş ve Ülke (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmış Sosyal Kaytarma Ölçeği kullanılmıştır. 5'li Likert tipinde ve tek boyutlu bir yapısı olan ölçek 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe adaptasyonunu yapan araştırmacı Cronbach Alpha iç tutarlılığını 0.91 olarak rapor etmiştir (Ülke, 2006).

Tablo 1. Çalışmada Kullanılan Ölçme Araçlarının Çarpıklık ve Basıklık ve Normallik Test Sonuçları

Ölçekler	Çarpıklık	Basıklık	P
Örgüt İklim Ölçeği	1.087	2.597	0.001
Yapı	0.287	0.188	0.001
Sorumluluk	0.090	-0.038	0.003
Ödül	0.532	2.148	0.001
Risk	0.347	0.384	0.001
Samimiyet	0.846	3.459	0.001
Destek	0.012	-0.268	0.001
Standartlar	0.101	0.491	0.001
Çatışma	-0.096	-0.165	0.001
Kimlik	0.523	3.135	0.001
Örgütsel Bağlılık	1.147	3.419	0.001
Duygusal Bağlılık	0.890	2.284	0.001
Normatif Bağlılık	0.821	1.997	0.001
Zorunlu Bağlılık	0.878	2.326	0.001
Sosyal Kaytarma Ölçeği	0.608	2.220	0.001

P değeri Shaphiro wilk testinden elde edildi

Ölçek değerlerinin dağılımları basıklık, çarpıklık ve Shaphiro wilk normallik testi ile incelenmiş ve sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Tüm ölçek dağılımlarının normal dağılıma sahip olmadıkları görülmüştür.

3.3. Verilerin Analizi

Ölçeklerden elde edilen verilerin ortalama, medyan, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri ve cronbach alfa değerleri belirlenerek sunuldu. Tanımlayıcı istatistik olarak sayısal değişkenler için ortalama±standart sapma, kategorik değişkenler için sayı ve yüzde değerleri verilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Shaphiro wilk testi ile incelendi. Normal dağılıma sahip özelliklerin iki bağımsız grupta karşılaştırılmasında Student t testi, normal dağılmayan özelliklerin iki bağımsız grupta karşılaştırılmasında ise Mann Whitney U testi kullanıldı. Ayrıca sayısal verilerin ikiden fazla bağımsız grupta karşılaştırılmasında normal dağılım gösteren özellikler için Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve LSD ikili karşılaştırma testleri, normal dağılmayan özellikler için ise Kruskal Wallis testi ve All pairwise post hoc testi ikili karşılaştırma testi kullanıldı. Sayısal değişkenler arasındaki ilişkiler Spearman korelasyon katsayısı ile test edildi. Korelasyon katsayısı 0.8-1 arasında ise çok güçlü ilişki, 0.6-0.8 arasında değerler alıyorsa güçlü ilişki, 0.4-0.6 arasında değerlerde ise orta şiddet ilişki 0.2-0.4 arasında ise de zayıf düzeyde ilişkiyi göstermektedir. Geçerlik ve güvenilirliğin test edilmesi amacı ile Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Sosyal Kaytarma Ölçeği puanına etki eden faktörleri birlikte incelemek amacıyla Çoklu lineer regresyon analizi yapıldı. İstatistiksel analizler için SPSS Windows version 24.0 paket programı kullanılmış ve $P < 0.05$ istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutlarının Tanıtıcı İstatistik Değerleri ve İç Tutarlılık Katsayıları

Ölçekler	Ort.	SS	Medyan	min-maks	Cronbach Alfa
Örgüt İklim Ölçeği	3.05	0.19	3.02	2.60-3.86	0.615
Yapı	2.95	0.34	3.00	2.13-4.00	0.584
Sorumluluk	3.00	0.43	3.00	1.86-4.14	0.465
Ödül	3.04	0.37	3.00	1.67-4.67	0.548
Risk	3.10	0.45	3.00	1.80-4.60	0.531
Samimiyet	3.08	0.44	3.00	1.80-5.00	0.480
Destek	3.05	0.49	3.00	1.80-4.60	0.612
Standartlar	3.13	0.44	3.17	1.50-4.33	0.658
Çatışma	3.13	0.50	3.25	2.00-4.25	0.601
Kimlik	3.02	0.45	3.00	1.50-5.00	0.561
Örgütsel Bağlılık	4.12	0.73	4.06	2.44-7.00	0.861
Duygusal Bağlılık	4.10	0.78	4.00	1.83-7.00	0.620
Normatif Bağlılık	4.15	0.81	4.17	1.83-7.00	0.639
Zorunlu Bağlılık	4.09	0.83	4.00	1.83-7.00	0.688
Sosyal Kaytarma Ölçeği	3.16	0.52	3.15	1.62-5.00	0.780

SS: Standart Sapma

Katılımcıların ölçek ve alt boyutlarına verdikleri cevaplardan elde edilen sonuçların tanıtıcı istatistikleri ve iç tutarlık katsayısı olan Cronbach alfa değerine ilişkin değerleri Tablo 2’de verilmiştir. Buna göre Örgüt İklim Ölçeği’ne verilen cevaplardan elde edilen puanların ortalama 3.05 ve standart sapması 0.19 olarak; Örgüt İklim Ölçeği yapı alt boyutuna ortalaması 2.95 ve standart sapması 0.34 olarak; Sorumluluk alt boyutuna ortalaması 3 ve standart sapması 0.43 olarak; Ödül alt boyutuna ortalaması 3.04 ve standart sapması 0.37 olarak; Risk alt boyutuna ortalaması 3.10 ve standart sapması 0.45 olarak; Samimiyet alt boyutuna ortalaması 3.08 ve standart sapması 0.44 olarak; Destek alt boyutuna ortalaması 3.05 ve standart sapması 0.49 olarak; Standartlar alt boyutuna ortalaması 3.13 ve standart sapması 0.44 olarak; Çatışma alt boyutuna ortalaması 3.13 ve standart sapması 0.50 olarak; Kimlik alt boyutuna ortalaması 3.02 ve standart sapması 0.45 olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ölçek puan ortalamalarının 4.12, standart sapmasının 0.73 ve Sosyal Kaytarma Ölçeği ortalamalarının 3.16, standart sapmasının ise 0.52 olduğu görülmüştür.

Cronbach's Alpha değeri, faktör altındaki soruların toplamdaki güvenilirlik seviyesini göstermektedir ve [0.1] değerler almaktadır. Cronbach's Alpha değerinin 0.70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Bu çalışmadaki ölçeklerden elde edilen Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde Örgütsel Bağlılık Ölçeği Cronbach's Alpha değeri 0.861 ve Sosyal Kaytarma Ölçeği Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.780 olarak genel anlamda kabul edilebilir düzeyde olduğu görüldü.

4. BULGULAR

4.1. Değişkenlere Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde örnekleme oluşturan katılımcıların Örgüt İklim Ölçeği alt boyutları ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutları ile Sosyal Kaytarma Ölçeği’nden aldıkları puanların dağılımları verilmiştir. Bunun yanında, katılımcıların ölçek ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının demografik değişkenlere göre anlamlı düzeyde bir farklılığın olup olmadığına ilişkin bulgular ortaya konmuştur. Ayrıca, ölçek ve alt boyutlarından alt boyutları, arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı, bir ilişki var ise bunun derecesi de bu bölümde sunulmuştur. Son olarak Sosyal Kaytarma Ölçeği puanlarının değişimine etkisi olduğu düşünülen değişkenler çoklu doğrusal regresyon analizi yapılarak incelenmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımı

		N	%
Cinsiyet	Erkek	117	38.6
	Kadın	186	61.4
Yaş	18-24	40	13.2
	25-34	127	41.9
	35-44	89	29.4
	45-55	47	15.5
Yaş Ort±SS (M)	34.62±16.33 (34)		
Eğitim	Doktora	7	2.3
	Yüksek Lisans	95	31.4
	Üniversite	189	62.4
	Lise mezunu	12	4.0
Gelir	Düşük	43	14.2
	Orta	226	74.6
	Yüksek	34	11.2
Kurum	Kamu	296	97.7
	Özel	7	2.3
Deneyim	1-5 yıl	95	31.4
	6-10 yıl	144	47.5
	11-15 yıl	49	16.2
	15 yıl üzeri	15	5.0
Ülke	Azerbaycan	151	49.8
	Türkiye	152	50.2

SS: Standart Sapma M: Medyan

Tablo 3'te katılımcıların demografik bazı özelliklerinin dağılımı sunulmuştur. Buna göre araştırmadaki katılımcılar 117 kadın, 186 erkek olmak üzere 303 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların %61.4'ü kadınlardan, %38.6'sı ise erkeklerden oluşmaktadır. Yaş gruplarının dağılımı incelendiğinde 18-24 yaş arası bireylerin oranı toplam katılımcıların %13.2'sini oluşturmakta, 25-34 yaş arası olanlar toplamın %41.9'unu ve 35-44 yaş arasında olanlar ise %29.4'ünü oluşturmaktadır. Yaş ortalamaları da 34.62±16.33 olarak gözlenmiştir. Katılımcıların hangi eğitim düzeyine sahip oldukları sorulmuştur. Sonuçlara göre toplamın %2.3'lük bölümünün doktora sahip oldukları, %31.4'ünün yüksek lisans, %62.4'ünün ise üniversite mezunu oldukları gözlenmiştir. Katılımcıların %14.2'lik bölümü düşük gelire, %74.6'lık bölümü ise orta düzey gelire sahip olduklarını beyan etmiştir. Katılımcıların %97.7'si kamu kurumu çalışanı, %31.4'ünün 1-5 yıl arası deneyime sahip oldukları, %16.2'sinin 11-15 yıl ve %5'inin ise 15 yıldan daha fazla bir süredir iş deneyime sahip oldukları görülmüştür. Katılımcıların %49.8'i çalışmaya Azerbaycan'dan, %50.2'si ise Türkiye'den katılmıştır.

4.2. Hipotez Testleri

Türkiye'deki katılımcıların Örgüt İklimi Ölçeği toplam puanları 3.07 ± 0.19 ile Azerbaycan'daki katılımcıların Örgüt İklimi Ölçeği toplam puanlarının 3.03 ± 0.18 benzer olduğu görülmüştür ($p=0.064$). Benzer olarak Türkiye ve Azerbaycan Örgüt İklim Ölçeği alt boyutlarına ait sonuçlar incelendiğinde (Tablo 4); yapı, sorumluluk, ödül, samimiyet, destek, çatışma ve kimlik boyutlarının puanları arasında anlamlı düzeyde farklara rastlanmamıştır ($p>0.05$). Fakat Türkiye'deki katılımcıların örgüt iklimi ölçeği alt boyutlarından risk puanları 3.18 ± 0.45 Azerbaycan'daki katılımcıların örgüt iklimi ölçeği alt boyutlarından risk puanlarına 3.01 ± 0.44 kıyasla anlamlı düzeyde yüksek puanlarda olduğu görülmüştür ($p=0.001$). Türkiye'deki katılımcıların Örgüt İklimi Ölçeği alt boyutlarından standart puanları 3.22 ± 0.42 Azerbaycan'daki katılımcıların Örgüt İklimi Ölçeği alt boyutlarından standart puanlarına 3.03 ± 0.43 kıyasla anlamlı düzeyde yüksek puanlarda olduğu görülmüştür ($p=0.001$). Bu sonuçlara göre Türkiye ve Azerbaycan'da çalışan kamu personelinin örgüt iklimi algıları, toplam skor üzerinde farklılık göstermese de risk ve standartlar boyutları üzerinden farklılık göstermektedir. Araştırmanın ilk hipotezi kısmen destek görmektedir.

Türkiye'deki katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları 4.24 ± 0.78 ile Azerbaycan'daki katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanlarına 3.99 ± 0.65 kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. ($p=0.003$). Bu sonuçlara ek olarak Türkiye'de çalışanların duygusal, normatif ve zorunlu bağlılık alt ölçek puanlarının da Azerbaycan'da çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde yüksek değerlerde olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu sonuçlar doğrultusunda Türkiye ve Azerbaycan'da çalışan kamu personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermekte ve Türkiye çalışanlarının bağlılık

puanlarının anlamlı şekilde Azerbaycan çalışanlarına göre yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmanın ikinci hipotezi desteklenmiştir.

Türkiye'deki katılımcıların Sosyal Kaytarma Ölçeği puanları 3.27 ± 0.50 ile Azerbaycan'daki katılımcıların Sosyal Kaytarma Ölçeği toplam puanlarına 3.05 ± 0.53 kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0.001$). Bu sonuçlara göre Türkiye ve Azerbaycan'da çalışan kamu personelinin sosyal kaytarma davranışları farklılık göstermekte, Türkiye çalışanlarının sosyal kaytarma davranışında Azerbaycan çalışanlarına göre daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Buna göre araştırmanın üçüncü hipotezi destek görmüştür.

Tablo 4. Katılımcıların Ölçek Puanlarının Ülke Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Azerbaycan (n=151) Ort±SS	Türkiye (n=152) Ort±SS	T	P
Örgüt İklim Ölçeği	3.03 ± 0.18	3.07 ± 0.19	-1.86	0.064
Yapı	2.98 ± 0.34	2.91 ± 0.34	1.82	0.071
Sorumluluk	3.02 ± 0.44	2.98 ± 0.41	0.81	0.418
Ödül	3.03 ± 0.35	3.05 ± 0.39	-0.57	0.571
Risk	3.01 ± 0.44	3.18 ± 0.45	-3.22	0.001
Samimiyet	3.05 ± 0.38	3.10 ± 0.50	-0.97	0.332
Destek	3.05 ± 0.48	3.06 ± 0.50	-0.204	0.838
Standartlar	3.03 ± 0.43	3.22 ± 0.42	-3.79	0.001
Çatışma	3.12 ± 0.46	3.15 ± 0.54	-0.53	0.598
Kimlik	2.99 ± 0.41	0.48 ± 0.04	-1.48	0.140
Örgütsel Bağlılık	3.99 ± 0.65	4.24 ± 0.78	-2.99	0.003
Duygusal Bağlılık	3.98 ± 0.70	4.22 ± 0.83	-2.68	0.008
Normatif Bağlılık	4.00 ± 0.70	4.30 ± 0.89	-3.29	0.001
Zorunlu Bağlılık	3.99 ± 0.76	4.19 ± 0.88	-2.15	0.033
Sosyal Kaytarma Ölçeği	3.05 ± 0.53	3.27 ± 0.5	-3.72	0.001

SS: Standart Sapma t değeri Student t testinden elde edildi.

5. TARTIŞMA, ÖNERİLER ve SONUÇ

Günümüzde de devam eden topluluk şeklinde yaşama biçimi beraberinde birtakım kurallar ve ihtiyaçları ortaya çıkarmaktadır. Toplumsal yaşamda bireyler, yetkinlikleri doğrultusunda iş birliği içinde kimi işleri görev edinmişlerdir. Bu görevlerin etkin ve verimli yapılması sayesinde toplum içindeki bireylerin ihtiyaçları karşılanmaya çalışılmıştır. Fakat nüfus artışı; göç olgusu gibi sebeplerle ihtiyaçlar farklılaşmaya ve artmaya başladığı için bu yapılan görevlendirmelerin sistemli hale gelmesi zaruri bir durum olmaya başlamıştır.

Organize edilmiş kuruluşlarda çalışan davranışları kişisel ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir. Örgüt iklimi de bu davranışlar ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgisi olan örgüt başarısının sağlanmasında etkili ve en önemli konulardan birisidir. Çalışanların bağlılığının örgüt iklimini olumlu olarak etkilediği görülürken sosyal kaytarmanın ise verimi düşürdüğü görülmektedir (Erdem, 2010: 3843). Bu bağlamda araştırmanın amacı Azerbaycan ve Türkiye örneğinde çalışan kamu personelinin örgütsel iklim, örgütsel bağlılık ve sosyal kaytarma düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmektedir.

Bu çalışmanın; iki farklı ülkeyi örgütsel iklim, sosyal kaytarma ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla karşılaştırıp incelemesiyle, bu konu hakkında sınırlı araştırma kaynağı olması sebebiyle, literatüre özgün bir katkı sunmak ve araştırmacılara yön vermesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu doğrultuda araştırmaya yönelik üç hipotez öne sürülmüştür. İlk hipoteze göre Türkiye ve Azerbaycan'da çalışan kamu personelinin örgüt iklimi algılarının farklılık gösterip/göstermediğine bakılmıştır. Yapılan analizler sonucunda iki ülkenin örgüt iklimine yönelik algılarında farklılık tespit edilmemiştir. Ancak iki ülkenin örgüt ikliminin risk ve standartlar boyutu üzerinden anlamlı şekilde farklı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda yapılan araştırmalara örnek olarak Statman (2008), risk alma davranışının ülkeler arasında farklılık gösterebildiği söylenmektedir. Analiz sonuçlarına bakıldığında, Türkiye'de çalışan kamu personelinin daha çok risk alma eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir. Türkiye'deki kamu sektörünün özelliklerini göz önünde bulundurarak, risk alma eğilimi ile destekleyici liderlerin burada büyük katkısı olduğu düşünülmektedir (Özen,1996). Azerbaycan'ın uzun süre önce dağılan Sovyetlerin bir parçası olması ve 1991 yılına kadar baskıcı bir

rejimde yönetilmesi, buradaki her alanda olduğu gibi kamu sektöründe de izlerini sürdürmektedir. Bu bakımdan buradaki insanların risk alma eğiliminden kaçınma davranışı sergilediği düşünülmektedir.

İkinci hipotezi test için Türkiye ve Azerbaycan'da çalışan kamu personelinin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

Türkiye'deki katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyi, Azerbaycan'daki çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlara ek olarak Türkiye'de çalışanların duygusal, normatif ve zorunlu bağlılık alt ölçek puanlarının da Azerbaycan çalışanlarına kıyasla anlamlı düzeyde yüksek değerlerde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda Türkiye ve Azerbaycan'da çalışan kamu personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermektedir; ikinci hipotez kabul edilmiştir.

Bu sonucun örgüt içindeki çalışanların örgütlerine duydukları güven olgusuyla açıklanabileceği düşünülmektedir. Nitekim, tekstil işçileri üzerine yapılan bir araştırmada (Demirel, 2008), örgütlere ve yöneticilere duyulan güvenin duygusal ve kalıcı bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur. Taşkın ve Dilek (2010) örgütsel güven ile duygusal bağlılık arasında güçlü, normatif bağlılık arasında ise zayıf bir bağlantı olduğunu bulmuşlardır. Örgütsel güven, disiplin ve şikayet prosedürleri, personel alımı ve seçimi, çalışma koşulları, performans değerlendirme ve eğitim ve kariyer gelişimi gibi değişkenler tarafından yordanabilmektedir (Develioğlu ve Çimen, 2012). Bu doğrultuda, 18 Ekim 1991'de bağımsızlığını ilan ettikten sonra, kamusal prosedürleri ve bürokratik yapısı yeniden yapılandırılan Azerbaycan'da, örgütsel bağlılıkla yakından ilgili olan örgütsel güvenin inşası için henüz yeterli altyapıyı oluşturamamış olabileceği, bu doğrultuda da buradaki kamu çalışanlarının, Türkiye'deki çalışanlara göre daha düşük düzeyde bağlılık göstermiş olabilecekleri düşünülmektedir.

Üçüncü hipoteze göre Türkiye ve Azerbaycan'da çalışan kamu personelinin sosyal kaytarma davranışlarının farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Türkiye'deki katılımcıların Sosyal Kaytarma Ölçeği puanları Azerbaycan'daki katılımcıların Sosyal Kaytarma Ölçeği toplam puanlarına kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlara göre üçüncü araştırma hipotezi de kabul edilmiştir.

Sovyet döneminde merkezden yönetilen diğer tüm ülkeler gibi Azerbaycan'da da bütün kararlar merkezden verilmekteydi; burada herhangi bir yenilik ya da değişimin teşvik edilmesi oldukça güçtü. Bu dönemde bütünleşmiş bir kamu personeli olgusu olmadığı için bu personelleri yöneten bir sistem de yoktu. Bu bakımdan tüm Azerbaycan, Sovyetler Birliğinden ayrıldıktan sonra, Sovyet rejiminden kalma, disiplinin hakim olduğu alışkanlıklar uzun süre kendini bütün alanlarda gösterdi. Halihazırda yapılan araştırmalar diğer alanlarda olduğu gibi kamu sektöründe de kendini göstermektedir (Safarov, 2014:69-74). Bu bakımdan kamu çalışanları üzerinde sıkı rejimden kalma davranış ve tutumlar devam etmektedir. Bu sebeple Azerbaycan'daki kamu çalışanlarının sosyal kaytarma davranışından kaçındıkları düşünülmektedir.

Çalışmada bahsedilen bu sonuçlara bakıldığında örgütle ilgili bu kavramların örgüt gelişimi ve verimi açısından oldukça önem arz ettiği görülmektedir. Çalışmalarda bahsedildiği gibi örgütsel iklimi etkileyen etmenler, demografik özelliklere göre de değişiklik göstermektedir. Fakat bu kavramların ilişkisiyle ilgili uluslararası çapta geniş bir literatür taraması olsa da Türkiye-Azerbaycan bağlamında hipotezlere paralel incelenen kaynaklar ve çalışmalar oldukça sınırlayıcı ve yetersizdir.

Bu doğrultuda bu araştırma ile Türkiye ve Azerbaycan örneğinde, kamu personelinin örgütsel bağlılık ve sosyal kaytarma düzeylerinin farklılık gösterdiği, örgüt iklimi alt boyutlarından risk ve standartlar noktasında fark görüldüğü tespit edilmiştir.

Azerbaycan (Mardanov, 2012:24) ve Türkiye kamuoyu (Erhan, Yazgan, Kırıldökme ve Akdemir, 2010:49) üzerinde yapılan bilimsel araştırmalar bu iki halkın birbirlerini ülkelerine en yakın dost olarak gördüklerini göstermektedir. Bu dostluğun temelleri eski zamanlara dayansa bile 1991 yılından itibaren kamu alanında sıkılaşılarak 200'den fazla anlaşma ve benzeri belgeler imzalanmıştır.

Azerbaycan, XX yüzyılın 90'lı yıllarında bağımsızlığını ilan ettiğinde, dünyada karmaşık ve çelişkili bir jeopolitik süreç hüküm sürmekteydi. Bu koşullar altında bağımsız bir devlet inşa etmek çok akılcı, yaratıcı ve esnek bir yaklaşımı gerektiriyordu. Bağımsızlık ve egemenlik kavramları Sovyet döneminden sonra yeni bir içerik olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ülkenin bağımsızlığı, dış dünya ile ilişkilerin doğası ve içeriği ile yakından ilgiliydi. 1993 yılında Haydar Aliyev'in iktidara gelmesinden sonra en önemli dış politika gündemi Kafkas bölgesi ile ilişkiler olmuştur. Çünkü bölgenin komşuları ve önemli dış politika aktörleri vardı. Kafkasya ile ilgili düşüncelerini ne zaman dile getirse, bölgeyi ne

kadar önemseydiğini hep söylerdi. Haydar Aliyev bir konuşmasında “Kafkasya şimdi tüm dünyanın ilgi odağı oldu. Bu nedenle Kafkasya'da giden süreçleri doğru yöne, barış istikametine yönelip Kafkasya'da barışa ulaşmak çok büyük, kutsal amaçtır, yüksek amaçtır ve biz bu amaç uğruna bundan sonra da azimle çalışacağız” demiştir (Aliyev,1996:132). Bildiğiniz gibi, herhangi bir idari uygulama, içinde bulunduğu kültürel ve ekonomik koşullara bağlıdır ve bir dereceye kadar onu etkiler. 18 Ekim 1991'de bağımsızlığını kazanan ve sosyalistten kapitaliste geçiş dönemini yaşayan Azerbaycan'da, diğer birçok ticari uygulama gibi insan kaynakları yönetimi uygulaması da yenidir. Dönüşümsel bir ekonomiyi piyasa koşullarına uyarlamak belirli bir zaman ve süreç gerektirir. Kuruluşlar, iş yapma biçimlerini ve uygulamalarını değiştirmek ve yeni koşullara uyum sağlamak için mikro, makro (ulusal) ve uluslararası koşulları değerlendirmelidir. İKY uygulamalarını soyut olarak tartışırken, merkezi planlama geleneğine sahip ülkeler rekabetçi bir yaklaşıma doğru ilerledikçe sorunlar olduğu ortaya çıkıyor. Bu sorunu çözmek için önce mikro ve ulusal düzeyde gerekli özeni göstermeli, ardından sorunsuz bir geçiş sağlamak için bazı adımlar atılmalıdır.

“Bir millet iki devlet” olarak şekillenen bu ilişkinin ilk zamanlarda daha çok duygusal zeminde ilerlediğine bakılmaksızın, son dönemlerde kurumsal bir zemine de oturduğu gözlenmektedir. Türkiye’de 2000’e yakın Azerbaycanlı şirketin faaliyet gösterdiğini göz önünde bulundurarak, ulusal şirketlerin bu iki ülkenin çok sağlam temelli ilişkilerini daha da ileriye götürmesi oldukça önem arz etmektedir.

Bu araştırmanın özgünlüğü olarak, her ne kadar kavramlar hakkında bağımsız çalışmalar olsa da iki ülke arasındaki kıyas bağlamında yapılan ilk çalışma olması ve bu sonuçların bundan sonraki dönemlerde yapılan çalışmalara ışık tutması olduğu söylenebilir.

Son olarak, ileride yapılacak çalışmalar için yaş, cinsiyet, eğitim durumu, deneyim, gelir düzeyi, gibi özellikler araştırılmış olsa da diğer faktörlerin de araştırılması önerilmekte; kültür farklılığı veya çalışanların kişilik özellikleri bireysel değişkenlerin de araştırılması ile literatür için daha zengin veriler ulaşılabilirliği düşünülmektedir.

Bu çalışma kapsamında elde edilen bulgular ve yukarıda ortaya konulan bağlantılar nedeniyle iç ve dış çevreye uyum sağlamak, verimi artırmak ve çalışanların psikolojik iyilik halini sağlamak isteyen örgütlere bu konulardaki güncel yeniliklere ve değişimlere ve içinde bulunulan kültürün de spesifik özelliklerine odaklanmaları tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

- Acuner, Ş. (2010). *Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Motivasyonel Etkileri*. Ankara: Milli Produktive Merkezi.
- Aliyev, R. (1996). *Dağlık Karabağ*. Baku: Tahsil Yayıncılık.
- Allen, N. J., & Meyer. J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective. Continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arnold, E. (2005). Managing human resources to improve employee retention. *The Health Care Manager*, 24(2), 132-140.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*. Mahway. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Comer, D. R. (1995). A Model of Social Loafing in Real Work Groups. *Human Relations*, 48(6), 647-667.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 179-194.
- Develioğlu, K., & Çimen, M. (2012). Örgütsel Güvenin Kaynağı Olarak İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 141-149.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511-537.
- Erhan, Ç., Yazgan, H., Kırıldökme, U., & Akdemir, E. (2010). *Kamuoyu ve Türk Dış Politikası Anketi*, Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi (ATAUM), Ankara.

- Forehand, G. A., & Von Haller, G. (1964). "Environmental Variation in Studies of Organizational Behaviour". *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
- Fu, W., & Deshpande S. P. (2014). The impact of caring climate. Job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339-349.
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35(1), 191-202.
- Giddens, Anthony (2008). *Sosyoloji*. Çev. G. Cemal, İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Griffin R. W. & Moorhead G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition: South-Western Cengage Learning.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681- 706.
- Kidwell, R. E., and Robie, C. (2003). Withholding effort in organizations: Toward development and validation of a measure. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 7.
- Kravitz, D. A., & Martin, B. (1986). Ringelmann rediscovered: The original article. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 936-941.
- Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of personality and social psychology*, 37(6), 822.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social Loafing: A Field Investigation. *Journal Of Management*, 30(2), 285-304.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivations And Organizational Climate*. Harvard University Press.
- Mardanov, S. (2012), Azerbaycan'da ABD Algısı, Çankırı Karatekin Üniversitesi, *Uluslararası Avrasya Strateji Dergisi*, (1)1, 19-44.
- Mullins, L. (2010). *Management and Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Mulvey, P. W. & Klein, H. J. (1998). The impact of perceived loafing and collective efficacy on group goal processes and group performance. *Organizational behavior and human decision processes*, 74(1), 62-87.
- Özen, Ş. (1996). *Bürokratik Kültür: Yönetmelik Değerlerin Toplumsal Temelleri*. Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları. Yayın No: 272, Ankara.
- Payne, R. L., Pheysey, D. C., & Pugh, D. S. (1971). Organization Structure, Organizational Climate, and Group structure: an exploratory study of their relationships in two British manufacturing companies. *Occupational Psychology*, 45, 45-55.
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, S. R., & Balakrishnan, B. K. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95.
- Ringelmann, M. (1913). Recherches sur les moteurs animés: Travail de l'homme. Research on animate sources of power: The work of man. *Annales de l'Institut National Agronomique*, 2(12), 1-40.
- Saad, A. A., & Al-Zubaidi, G. D. (2006). The Relationship of Organizational Commitment to Employee Participation and its Impact on Achieving Quality Requirements for Human Resources- A Theoretical Approach. *Journal of Administration And Economics*, (61), 115-160.
- Safarov, R. A. (2014). Dövlət qulluğu. Bakı: *İqtisad Universiteti*, 69-74.
- Statman, M. (2008). Countries and Culture in Behavioral Finance. CFA Institute. Available From: <http://www.scu.edu/business/finance/research/upload/Countries-and-cultures-in-BF.pdf>.
- Steiner, I. D. (1972). *Group Process and Productivity*. New York: Academic Press.
- Tagiuri, R., & Litwin, G. H. (1968). *Organizational climate, Exploration of a concept, Division of Research Graduate School of Business administration*. Harvard University, Boston.

- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: OSTİM İmalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 65(2),196-218.
- Ülke, H. E. (2006). *Investigating The Role of Personality and Justice Perceptions on Social Loafing*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Wasti, S. A. (1999). *Organizational Commitment in a Collectivist Culture: The Case of Turkey* Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Illinois, Urbans-Champaign.
- Yahyagil, M. Y. (2004). The Interdependence between the Concepts of Organizational Culture and Organizational Climate: An Empirical Investigation. İstanbul University. *Journal of Business Administration*, 33(1), 69-98.
- Yılmaz, G. (2010). *The relationship between employee perception of organizational climate, work stress and job satisfaction: a study in call centers*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.