

Dindarlığın Kamu Personelinin İşe Bağlılığı Üzerindeki Etkisi: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması

Bahadır ŞAHİN*
İsmail ŞAHİN**

ÖZ

Kamu görevlisinin işe bağlılık seviyesinin sürekli yüksek seviyede tutulması, kamu hizmetlerinin verimliliği açısından son derece önemlidir. İşine saygı gösteren kamu personeli daha kaliteli hizmet üreteceğinden bu bağlılığın güçlendirilmesi kamu menfaatine olacaktır. İşe bağlılığı güçlendiren etkenlerin ortaya çıkarılması kamuda ve özel sektörde örgütsel verimliliği artırma adına önemli bir adımdır. Çalışanların dindarlık seviyesi bu bağlılığı yüksek oranda etkilemesi muhtemel sosyo-kültürel değerlerden biridir. Ülkemizde verimlilik başlığı altında çok sayıda önemli çalışma bulunmasına rağmen dindarlığın tekil olarak etkisini ortaya koyan nicel bir araştırma bulunmamaktadır.

Bu çalışmada Dünya Değerler Anketi (World Values Survey Association, 2015) adı verilen ve 84 ülkede yaklaşık 45 yıldır uygulanan araştırmanın halka açık verileri kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli (Structural Equation Modeling-SEM) yordamlarıyla kamu çalışanlarının katıldığı bu anketin sonuçları kuramsal dindarlık gizil değişkenini tanımlamak için kullanılmıştır. Dindarlığın inanç ve ibadet gibi iki önemli boyutunu kapsayacak şekilde kavramsallaştırıldığı bu çalışmada, birden fazla bileşen faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis-CFA) yöntemiyle bir araya getirilerek dindarlık gizil değişkeni oluşturulmuştur. Bağımlı değişken olarak belirlenen işe bağlılık değişkeni de yine faktör analizi (CFA) yoluyla çoklu bileşenlerin bir araya getirilmesiyle oluşturulmuştur. Aynı şekilde işe bağlılık derecesi de tespit edilerek farklı sosyal ve ekonomik faktörlerle beraber dindarlık değişkeninin memurların kamu hizmetine bağlılığı üzerindeki etkisi analiz edilmiştir.

Araştırma sonuçları kamu kurumlarında dindarlık ve işe bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin mevcut olduğunu desteklemektedir. Sonuçlar cinsiyet, eğitim düzeyi, ekonomik durum, medeni hal ve yaşın dindarlığa göre işe bağlılığı ne yönde ve derecede etkilediğini nicel olarak ortaya koymuştur. Çalışma sonuçlarına göre, oluşturulan dindarlık endeksinde, diğerlerine göre daha fazla dini duygu ve davranışlara sahip kamu personeli işine daha bağlı bir işyeri performansı sergileyecektir. Kamu personelinin dindarlığının hizmete bağlılığına ve dolayısıyla işin kalitesine etkisini ölçen araştırma literatürden değişik dinlerin işe bağlılığı etkisine benzer çıkarımları Türk kamu personeli için de tespit etmiştir. Çalışma çoğunluğun Müslüman olduğu Türkiye’de yapılmıştır, dolayısıyla dinin işe bağlılığı etkilemesi İslam inancı perspektifinden de değerlendirilmelidir. Araştırma yöntemsel ve kuramsal literatüre katkı sağlamıştır.

Anahtar Kelimeler: dindarlık, kamu personel yönetimi, yapısal eşitlik modeli, işe bağlılık, verimlilik.

Impact Of Religiosity On Work Commitment Of Public Service Employees: A Study Of Structural Equation Modeling

ABSTRACT

Work commitment of public officers is one of the most significant components of effectiveness of public service delivery. Strengthening commitment to work will be in favor of the public interest since personnel will serve at better quality once they honor the work ethic. Therefore, it is important to investigate the possible factors strengthening individuals' work commitment in public and private organizations. Religiosity level of employees is one of the socio-cultural factors affecting this commitment remarkably. Though a number of scientific studies on effectiveness exist in Turkey, there is no empirical studies examining the impact of religiosity on effectiveness.

In this study, the data from World Values Survey conducted in 84 countries by World Values Survey Association was used. Results of the survey public employees participated were used to identify the latent religiosity variable. Using Structural Equation Modeling (SEM), latent variable of religiosity reflecting indicators of public officers' religiosity level was developed. Conceptualising religiosity as belief and religious practice, multiple indicators was included in the latent variable of religiosity by using confirmatory factor analysis (CFA). Likewise, dependent latent variable of work commitment consisting of multiple indicators was developed. Determining the degree of dedication, the impact of religiosity on work commitment level of public employees was analyzed by taking into account various social and economic factors.

Results quantitatively indicated the degree and the direction of influence of gender, education level, economic status, marital status, age and religiosity. The study results supported the hypothesis that there is a positive relationship between religiosity and work commitment. The results demonstrated that public officers with higher level of religiosity are more likely to exhibit higher work commitment. Consistent with the previous studies in the literature, this study identified a positive relationship between

* Doç. Dr., İstanbul/Türkiye. bahadirsahin78@gmail.com

** Doç. Dr., Ankara Valiliği, Ankara/Türkiye. sahini38@hotmail.com

Makalenin Gönderim Tarihi: 27.05.2015; Makalenin Kabul Tarihi: 29.11.2015

religiosity and work commitment among public service employees in a Muslim country, Turkey. Research has contributed to methodological and theoretical literature.

Keywords: religiosity, public personnel management, structural equation modeling, work commitment, productivity.

1. Giriş

İşe bağlılık, daha çok verimlilik odaklı araştırmaların ortaya çıkardığı bir kavramdır. Çalışanın verdiği hizmete olan saygısını, işi yaparken sergilediği etik seviyesini ve işin sonuçlarından doğacak olası zararlar karşısında takınacağı sorumluluk bilincini özetler. Dolayısıyla işin niteliği, çalışanın işe yaptığı katkı, işle ilgili personel düşünceleri ve verilecek hizmet ne olursa olsun kişinin benzer bir bağlılıkla görevini idame ettireceğinin bilinmesi işe bağlılıktaki ana faktörlerdir (Perry, vd. 2008). Kamu görevlisinin işe bağlılık seviyesinin sürekli yüksek seviyede tutulması, kamu hizmetlerinin verimliliği açısından son derece önemlidir (Çevikbaş, 1995).

İşine bağlı kişilerin diğerlerinden ayrıştırılarak incelenmesinin sosyal ve psikolojik boyutları olgunun bir bütün olarak incelenmesini ve ölçülmesini zorlaştırır (Mowday, Steers ve Porter, 1979). Bu nedenle işe bağlılığı ölçebilmek için somut olarak ele alınabilecek değişkenlerin başında çalışanların davranışları gelir. Davranışlarda diğer çalışanlara göre yaptığı göreve daha fazla özen gösterenler veya beklenenin üzerinde performans sergileyenlerin işe daha bağlı olduğu deklare edilebilir. Bunun yanında bağlılığı gösteren bu davranışların kurumun kimliği ve görevleriyle ne kadar irtibatlı olduğu da düşünülmelidir. Ancak bu şekilde çalışanın kuruma ve işine bağlı kalarak hareket edebileceği anlaşılabilir. Çünkü çalışanın diğerlerine göre üstün olan gayretleri kurumun amaçları uğrunda kullanılacaktır (Perry, vd. 2008).

Çalışanların işe bağlılığının göstergelerinden biri kurumun amaçlarını kendi bireysel amaçları gibi görmeleridir. Bu amaç birlikteliği sayesinde çalışanlar gereken yer ve zamanlarda fedakârlık yaparak kurumun devamlılığı konusunda yardımcı olacaktırlar. Sürekli değişen ve gelişen teknolojik yeniliklerin çevrelediği günümüz dünyasında kamu veya özel tüm kurum ve kuruluşların geleceğe dönük politikalar üretebilmesi ve yürütebilmesi için bu tür çalışanlara ihtiyaçları bulunmaktadır. Çalışanların sürekli olarak kurumsal üyeliklerini koruma hissiyle iş verimlerinin de artmasını sağlayan işe bağlılık (Mowday, Steers ve Porter, 1979) bu nedenlerle Türkiye’de bulunan kamu kurumları için büyük öneme sahiptir.

Çalışanların kurumlarıyla istenen seviyede olumlu bir ilişki kurmaları için kurumların da belli özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu araştırmanın da katkı sağlamayı amaçladığı benzer çalışmaların yer aldığı literatürün amacı bu özellikleri tanımlayarak yapılacak organizasyonel değişiklik ve düzenlemelerle kurum içinde politikalar oluşturularak bu bağlılığı artırmaktır. Çevikbaş (1995) kurumsal verimliliğin ve toplam kalite yönetimi tekniklerinin işe bağlı olan personel ile daha kolaylıkla gerçekleştirilebileceğini savunur. Dolayısıyla hem çalışanlar hem kurum hem de kurumun hizmet götürdüğü vatandaşlar için kazan-kazan anlamına gelecek bu politikaları hayata geçirerek işe bağlılığı artırmak kamu kurumları için bir görevdir.

Bu bağlılığı etkileyen birçok nedenden bahsedilebilir. Herzberg (1974) motivasyon teorisi başlığı altında çalışanların maddi unsurların yanında manevi ihtiyaçlarının da bulunduğunu açıklamıştır. Verimlilik literatüründe derinlemesine incelenen bu manevi unsurlardan bir tanesi çalışanların dindarlık seviyesidir. Ülkemizdeki benzer personel verimliliği araştırmalarında yer bulmayı başaramamış olan dindarlık kavramının işe bağlılığa etkisi yabancı literatürde çok fazla nicel ve nitel araştırmaya konu olmuştur (Wuthnow ve Scott, 1997). Dinin sosyal etkisi düşünüldüğünde bu normaldir çünkü din bireylerin dünyaya bakış açılarını derinden etkilediği için iş hayatından yaşam stiline kadar bütün bireysel tutumları değiştirebilen güçlü bir olgudur (Tracey, 2012). Bu nedenle çalışanların dindarlık seviyesinin ürettikleri işin kalitesine olan etkisi dikkatle araştırılması gereken bir konudur. Değişik modellerle bu etkinin ne yönde ve ne ölçüde olduğu performans yönetimi çalışmalarıyla beraber literatürde irdelenmeye başlanmıştır (Senger, 1970). Ülkemizde verimlilik başlığı altında çok sayıda önemli çalışma bulunmasına rağmen dindarlığın tekil olarak etkisini ortaya koyan nicel bir araştırma bulunmamaktadır. Ayrıca çoğunluğu Müslüman bir ülkede yapılmış benzeri bir nicel çalışmanın olmaması literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır.

2. Kavramsal Çerçeve ve Literatür Taraması

Ali ve Al-Owaidan (2008) İslam dininin çalışmayı ibadet olarak değerlendirmesinin işe bağlılığı olumlu etkileyeceğini belirtmiştir. Yazılı öğretilerde çalışanların övüldüğü ve çalışmayanların davranışlarının beğenilmediği görülmektedir. Dinsel farklılıklarla değişen iş ahlakı anlayışını inceleyen Yousef (2001) bu

ayrımı Protestan iş ahlakı ve İslami iş ahlakı olarak kuramsal çerçeveye oturtmuştur. Hristiyanlık diniyle beraber vücuda gelmiş bulunan Protestan iş ahlakı da çalışmayı ibadet sayan savları barındırmaktadır. Hâlbuki İslami kontekste bu ibadetin soyut anlamdaki düşünsel unsurlarına bile önem verilmiştir. Protestan ahlakta daha somut objelerin değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi İslami anlayışın çalışmaya olan etkisinin daha büyük olacağına işaret etmektedir. Çalışma dindarlık seviyesini araştırmasına rağmen dini kimliğin ne olduğunu sorgulamayacaktır. Fakat ülkemizdeki nüfusun büyük çoğunluğunun Müslüman olduğu düşünüldüğünde dindarlık ve işe bağlılık arasında pozitif bir korelasyonun bulunacağı varsayılabilir (Ali ve Al-Owaihan, 2008; Yousef, 2001).

Bozeman ve Murdock (2007) kamu yöneticilerinin dindarlığının mesleki kaygılarını küçük bir oranda artırdığını bulmuştur. Neden olarak ABD’de hâkim olan azınlık karşıtı kamuoyu belirtilmiştir. Yöneticilerin dini eğilimleriyle ilgili başka bir araştırma dinin sosyal sorumluluğu artırması nedeniyle işyerinde olumlu sonuçlar doğuracağını belirtmiştir (Senger, 1970). Bickerton vd. (2014) personelin dini eğilimlerinin işe bağlılığı artırırken neticede kurumsal verimliliğin de pozitif etkilendiğini tespit etmiştir. Dindarlığın itaatkârlığı artırdığını öne süren Sullivan (2006) bunun dar gelirli çalışanların aleyhine olabileceğini belirtmiştir. İşyerinde inanç skalası (Lynn, Naughton ve VanderVeen, 2011) kullanılarak yapılan başka bir çalışma benzer bir ilişkiyi ortaya atarken kurumun büyüklüğünün bu konuda bir dezavantaj oluşturabileceğini ortaya koymuştur. Day (2005) psiko-sosyal bir yöntem kullandığı çalışmada dindarlığın veya metafizik değerlere verilen nispeten yüksek değerler işyerindeki davranışlara olumlu bireysel etkilerini bulmuştur. Brotheridge ve Lee (2007) nitel gözlemlerinde dindar çalışanların genelde işyerlerinde daha az sorun çıkartanlar olduklarını iddia etmişlerdir. Dindarlığın teslimiyete varan tevekkül hislerini geliştirmesi bunun ana nedenidir (Sullivan, 2006).

Bu tür olumlu görüşlere ters olarak Perry (1997) kiliseye düzenli giden çalışanların memuriyet motivasyonunda negatif bir ilişki keşfetmiştir. Perry (1997) bunun kaynağının dini meselelere fazla vakit ayıran personelin kamu hizmetini ikinci planda görebilmesi ihtimali olduğunu iddia eder. Chan-Serafin, Brief ve George (2013) ve Grant, O’Neil ve Stephens (2004) dindarlığın hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabileceğini iddia ederek kamu kuruluşlarının sürekli değerlendirmelerle dindarlıktan kaynaklanabilecek olumsuzları avantaja dönüştürme metotları önermişlerdir. Roundy (2009) buradaki farklılığın örgütsel yapıdan kaynaklandığını ve personelin dini değerlerini kurum içinde başarıyla özgürleştirebilen kuruluşlarda dindarlığın verimliliğe olumlu katkı sağlayacağını belirtmiştir.

Bu bağlamda aşağıdaki araştırma hipotezi oluşturulmuş ve test edilmiştir:

H: Kamu kurumlarında dindarlık ve işe bağlılık arasında pozitif bir ilişki mevcuttur.

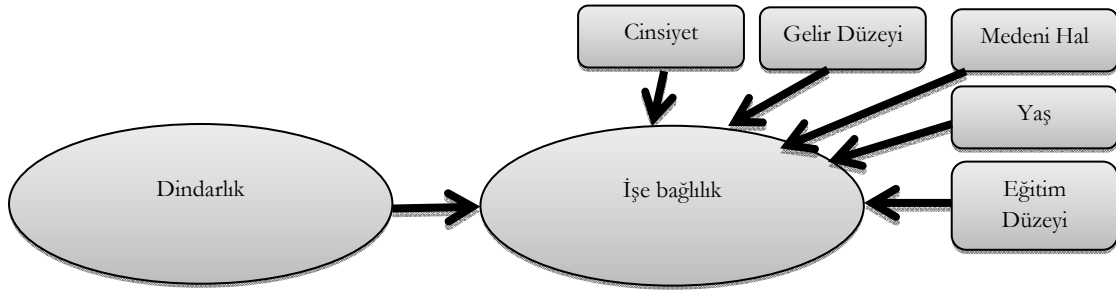
Dindarlığın tanımlanması ve işe bağlılığa etkisinin araştırılması teknik açıdan birçok problem doğurmaktadır. Öncelikle dünyada çok sayıda dini inanış bulunmaktadır. En fazla inanıra sahip olarak bilinen Hristiyanlık, Müslümanlık, Hinduizm ve Budizm dinlerinin ise çok sayıda alt dalı vardır. Fakat değişik coğrafyalarda yaşayan müntesipleri bu alt dalların da altında yüzlerce birbirinden farklı inanç sistemleri geliştirerek tek bir dinin inanırlarının dahi dindarlık ölçütlerini tanımlayabilecek bir skala geliştirmeyi zorlaştırmışlardır. Buna ek olarak liberal fikirlerin etkilediği inanırlar kadim dinlerin haricinde deizm, panteizm, spiritüalizm, scientoloji vb. çok sayıda katılımcıya sahip yeni dinlere inanmışlardır. Dolayısıyla bütün dinleri kapsayan bir dindarlık ölçütü oluşturmak alan araştırmacılarının en büyük sorunu olmuştur (Day, 2005; Bozeman ve Murdock, 2007; Chan-Serafin, Brief ve George 2013).

Her dinde ve inanışta ortak olarak düşünülebilecek temel ölçütlerin kullanıldığı değerlendirmeler yoluyla bu sorun ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır (Brotheridge ve Lee, 2007). Bu çalışmada da baz alınan temel değerler bir tanrıya iman etmek, belli periyotlarla ibadet etmek ve ibadethaneleri ziyaret etmek gibi her inanışta rastlanılan değişkenlerdir. Yine de dindarlık araştırmaları hedef ülke insanların hassasiyetlerini de dikkate almalıdır (Tracey, 2012). Türkiye nüfusunun ve kamu çalışanlarının çoğunluğunun farklı mezheplerde de olsa Müslüman olduğu farz edilerek araştırma soruları retoriğe uygun olarak dizayn edilmelidir.

Kamu çalışanlarının işe bağlılık kriterleri arasında dindarlığın dışında da birçok sosyal ve ekonomik etken rol oynar. Bu çalışmadaki araştırma modeline cinsiyet, medeni hal, gelir durumu, yaş ve eğitim düzeyi gibi klasik sosyal ölçütler yerleştirilmiştir. Bu verilerin işe bağlılık üzerine etkisinin ölçülmesinin yanı sıra dindarlık değişkeniyle karşılaştırmalı olarak kontrol edilmesi hedeflenmektedir. Bu şekilde işe bağlılık hem

işle ilgili değişkenler hem de çevresel olarak değerlendirilebilecek dindarlık ve bazı sosyo-ekonomik değişkenlerle açıklanacaktır (Şekil 1).

Scandura ve Lankau (1997) kadınların artan oranda işgücüne katılması nedeniyle işyerlerinde daha önceden alışılmamış türden bir psiko-sosyal durum ortaya çıkardıklarını belirtir. Çoğu çalışan kadının evli ve çocuklu olması özellikle erkeklerin egemen bulunduğu kamu kurumlarında değişik problemler üretebilir. Marsden, Kalleberg ve Cook (1993) tüm bu zorluklara rağmen kadınların daha yüksek oranda işe bağlılık gösterdiğini bulmuştur. Bunun nedenleri çeşitli olsa da erkeklerin kadınlara göre daha bağımsız düşünerek hareket edebilmesinin bu husus üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Ülkemizdeki kadın nüfusunun ekonomik bağımsızlığını yakın tarihte kazanmaya başlamış olması bu çalışmada da benzer bir sonuç öngörülebileceğini öngütmektedir. Dolayısıyla kuramsal olarak erkek meslektaşlarına göre daha bağımlı düşünebilen kadınların işe bağlılık oranının daha yüksek olması beklenmelidir (Scandura ve Lankau, 1997; Marsden, Kalleberg ve Cook, 1993).



Şekil 1. Teorik Model

Mottaz (1988) bir diğer etmenin çalışanın gelir düzeyi olduğunu belirtir. İşe bağlılığa ek olarak, iş değerlerini ve hatta performansını da artıran gelir artırıldıkça personelin işe bağlılık seviyesinde olumlu yönde bir değişim olmuştur. Geliri iç ve dış kazançlar olarak ikiye ayıran Mottaz (1988) iç kazançların bireyin kendisiyle ilgili tatmin hisleri olduğunu belirtmiştir. Her kişide farklı bir seviyede bulunan bu tatmin duygusunu değişik psikolojik ve eğitimsel metotlarla manipüle etmek mümkün olsa da, bu çalışmada çalışanların dış kazançlara karşı verdikleri tepkiler ölçülecektir. Göreceli olarak daha görünür ve somut olan dış getiriler çalışanın kurumundan aldığı ve yaptığı işin karşılığı olarak elde ettiği maaş, iase, ödül ve benzeri kazançlardır. Maddi kazançlar olarak ta adlandırılabilir olan gelirler analize ve ölçüme daha uygun olduğu için analizlere dâhil edilmiştir. Diğer değişkenler gibi işe bağlılık literatüründe önemle bahsedilen gelirin kamu çalışanlarının işe bağlılığına olan etkisine dair bir bulgu literatüre katkı sağlayacaktır (Perry vd. 2008; Mottaz, 1988).

Kacmar, Carlson ve Brymer (1999) evli çiftlerin diğerlerine göre daha işe bağlı olduğunu belirterek bu araştırmanın ana değişkenine bir etken daha eklemiştir. Bunun nedeni olarak evli çalışanların diğerlerine göre daha fazla finansal problemlere sahip olmaları ve gelecekte aile bireylerinin ihtiyacı olacak değişik gereksinimler için sabit bir gelir getiren bir işte bulunmaları gerektiği gösterilmiştir. Dolayısıyla kendisini aile üyeleri için ikinci plana atarak ailenin ihtiyaçlarını öne çıkaran çalışanların işe bağlılık duyduğu aktarılmıştır. Kurumların bu hususu göz önünde bulundurarak bekâr ya da boşanmış çalışanlara karşı bir önyargı geliştirmesi olumsuz tepkiler doğuracaktır. Bunun yerine evlilerin haricindeki çalışanlara da uygun olacak politikalar belirlenerek işe bağlılığın sağlanması özel kurumlar için olduğu kadar kamu kurum ve kuruluşları için de bir gerekliliktir (Scandura ve Lankau, 1997; Kacmar, Carlson ve Brymer, 1999; Mottaz, 1988).

Demografik özelliklerin belki de en önemli olanlarından biri olan yaşın işe bağlılığa olan etkisini araştıran çalışmalar ileri yaşlarda insanların yaptıkları işe daha az bağlı hale geleceğini savunmuşlardır (Kacmar, Carlson ve Brymer, 1999). Yaşlanan ve sonuç olarak kurumdan beklentileri karşılanmayan çalışanların yoğun olarak bulunduğu organizasyonel ortamlarda bu durum kaçınılmazdır çünkü personelin emek ve zaman harcadığı bir kuruluştan maaş ve sosyal korunma giderlerinin yanında başka teşvikler beklemesi normaldir (Mathieu ve Zajac, 1990). Bu beklentiler meslekte hiyerarşik olarak yükselme,

nispeten daha rahat ve üst düzey bir pozisyonda çalışma ve bunun sonucunda artan sosyal statü ve saygınlık olarak ortaya çıkmaktadır. Uzun yıllarını bir kuruma harcıyıp bu beklentileri gerçekleştirilmeyen bireylerin işe bağlılığının düşeceği muhakkaktır. Kamu kurumlarının çoğunda yaşlılıkla beraber gelen yükselme ve saygınlık artışı gibi nedenlerin ülkemizde işe bağlılık konusunda olumlu bir etkisinin olacağı düşünülmektedir. Fakat konuyla ilgili çalışmaların birbiriyle çelişen sonuçlar bulduğu ortadadır (Mathieu ve Zajac, 1990; Kacmar, Carlson ve Brymer, 1999).

Araştırmanın işe bağlılığı ortaya koyabilmek için kullandığı diğer değişken eğitim seviyesidir. Mathieu ve Zajac (1990) eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin diğerlerine göre beklentilerinin daha yüksek olacağı için işe bağlılıklarının düşük olacağını vurgulamışlardır. Dolayısıyla eğitim ve işe bağlılık arasında ters bir korelasyon bulunmalıdır. Ayrıca eğitim açısından iyi yetişmiş bireyler çalışma adresi olarak daha fazla seçeneğe sahiptirler. Yüksek lisans veya doktora yapan çalışanlar kurumlarında hizmet vermeye devam edebilecekleri gibi eğitim kurumlarında da görev alabilirler. Bu hususun kurumsal açıdan olumsuzluklar doğuracağını öne süren araştırmalar kamu kurumlarında görev yapan yüksek eğitilmiş personelin kurum içinde değişik fırsatlar sunulması motive edilmesi gerektiğini savunmuşlardır (Mathieu ve Zajac, 1990; Kacmar, Carlson ve Brymer, 1999; Scandura ve Lankau, 1997).

3. Araştırma Yöntemi Ve Bulgular

Araştırma Dünya Değerler Anketi (World Values Survey Association, 2015) adı verilen ve 84 ülkede yaklaşık 45 yıldır uygulanan araştırmanın halka açık verilerini kullanacaktır. Ankette farklı konularda 1.200 soru bulunmaktadır. Özel bilgilerin yer almadığı anket farklı zamanlarda yapılan anketler arasında veya farklı ülkelerde aynı zaman dilimlerindeki sosyo-ekonomik durumları karşılaştırma amacıyla hazırlanmaktadır. Türkiye'ye ait veriden sadece kamu çalışanlarına yönelik bölüm kullanılmıştır. Toplam 325 katılımcının araştırmayla ilgili cevapları teorik model üzerinde gösterilmiştir. Bazı anketlerdeki yüzde ondan daha az kayıp veriler SPSS paket programında lineer interpolasyon metoduyla oluştururken daha yüksek orandaki kayıplar için lineer regresyonla çoklu ampütasyon kullanılmıştır. Yüzde kırkın üzerinde kayıp bulunan veriler analizden çıkarılmıştır. Bu sayede kayıp verilerin yerine olması en muhtemel değerlerin oluşturulması hedeflenerek veri setinin özgünlüğü ve güvenilirliği korunmuştur (IBM Corp, 2011).

Kullanılan istatistik metodu yapısal eşitlik modelidir (SEM). Bu istatistik yöntemi çok yönlü regresyon korelasyonlarını tek bir model ve test üzerinde gösterebilme yeteneğinden ötürü artarak yaygınlaşan bir kullanım alanına sahiptir (Arbuckle, 2014). Şekil 1'de önerilen teorik modeldeki dindarlık ve işe bağlılık bileşenleri, anketteki sekiz farklı değişkene verilen "çok katılıyorum" ve "hiç katılmıyorum" yelpazesinde değişen 5'li Likert ölçütünü temel alan yanıtların tanımlanmasıyla gizil değişkenler olarak formüle edilmiştir. SEM modellerindeki gizil değişkenler teorik yapılar oldukları için sadece kendilerini tanımlayan bağımsız değişkenler yardımıyla ölçülebilirler.

Dindarlık için seçilen sekiz bağımsız değişken tüm inançları kapsayıcı olabilmesi için oldukça genel sorulardan seçilmiştir. "Tanrıya inanıyor musunuz?", "Hayatınızda yaratıcı ne kadar önemli?", "Dindar mısınız?", "Din benim için çok önemlidir" gibi çok genel sorulara ek olarak "Bilim ve din çatıştığında din her zaman haklıdır" gibi daha belirleyici bir soru da kullanılmıştır. Diğer üç soru ibadetlere yöneliktir; "Ne sıklıkla ibadet ediyorsunuz?", "Ne sıklıkla dini etkinliklere katılıyorsunuz?" ve "Dini kurumlara aktif üyeyim" gibi daha fiziksel değişkenlerle dindarlık tanımlanmaya çalışılmıştır. Benzeri değişkenler literatürde kullanıldığı (Brotheridge ve Lee, 2007; Day, 2005; Bozeman ve Murdock, 2007; Chan-Serafin, Brief ve George 2013; Senger, 1970; Bickerton vd., 2014; Sullivan, 2006) için tercih edilmiştir (EK A).

Bu materyallerden oluşturulan dindarlık gizil değişkeni üzerinde en yüksek etkiye sahip faktör yükleri "Ne sıklıkla ibadet ediyorsunuz?" (=3.471) ve "Ne sıklıkla dini etkinliklere katılıyorsunuz?" (=2.468) değişkenlerine aittir. Sosyolojik açıdan büyük çoğunluğu aynı dine mensup katılımcıların genel sorulara oldukça benzer cevap vermesi normaldir. Bunun yerine somut bir eylem ifade eden değişkenlerin belirleyici olmasının nedeni budur. Belirli bir eylemi gösteren anket verilerinin kullanılması bu yönden faydalı olsa da dindarlığın soyut ve geniş bir kavram olmasından dolayı aynı zamanda dindarlık gizil değişkeninin tanımlanmasında bir araştırma tehdidi oluşturmuştur.

İşe bağlılık gizil değişkenini aynı ankette seçilen sekiz değişken tanımlamıştır. Araştırma katılımcılarının kamu çalışanı olması nedeniyle yapılan işlerin niteliğiyle ilgili sorular yerine direkt kişinin

işile arasında kurduğu bağ ve işiyle ilgili bireysel amaçlarına odaklanılmıştır. Perry vd. (2008) çalışmasında kullanılan memuriyet motivasyonu değerlerine paralel olarak “Çok çalışmak başarıyı doğurur”, “Boş zamanın azalması ihtimali söz konusu olsa bile iş önce gelmelidir”, “Çalışmak kamuya hizmettir” ve “Hayatımda en önemli şey çalışmaktır” değişkenleri seçilmiştir. Ayrıca etik ve düşünsel vurguya yönelik “Çalışmadan para kazanmak küçük düşürücüdür”, “Bir insanın halka hizmet etmesi önemlidir”, “İnsanlar çalışmazsa tembelleşirler” ve “Bir insan yaratıcı olmalı ve yeni fikirler geliştirmelidir” soruları olmak üzere sekiz değişken araştırmanın ana gizil değişkenini tanımlamakta kullanılmıştır (EK A).

Ana bağımlı değişkeni en yüksek oranda tanımlayan üç değişken “Çalışmak kamuya hizmettir” (faktör yükü =10.289), “İnsanlar çalışmazsa tembelleşirler” (faktör yükü =8.712) ve “Çalışmadan para kazanmak küçük düşürücüdür” (faktör yükü =7.638) olmuştur. Diğerlerine göre daha belirgin somutluktaki bu ifadeler, dindarlık değişkeninde olduğu gibi soyut diğer değişkenlere göre daha etkin bir rol kazanmışlardır. Buradan çıkartılması gereken sonuç bu düşüncelere sahip kişilerin daha işe bağlı olması gerektiği değildir. Başka bir deyişle yüksek oranda bu değişkenlerde belirtilen ifadelere inanan personelin daha fedakârca ve azimle çalışacağı çıkarımı, analizin ortaya koyduğu sonuçlara aykırıdır. Analizin gösterdiği sonuç bu değişkenlerin işe bağlılık adı verilen teorik gizil değişkenin en büyük oranda bu üç değişken tarafından açıklanabildiğidir.

Sosyal ve ekonomik faktörler olarak daha çok kontrol amaçlı modele dâhil edilen cinsiyet, medeni hal, gelir durumu, yaş ve eğitim düzeyi değişkenleri gizil yani teorik olmadıklarından ölçülebilen değişkenler olarak bağımsız bir biçimde modelde yer almışlardır. Bu değişkenler gizil değişkenlerin aksine direk olarak işe bağlılık yapısıyla ilişkili olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla dindarlık gizil değişkeni ile beraber etki dereceleri eşit olarak analiz edilmişlerdir.

SEM sonuçları aynı diğer klasik istatistik analizleri gibi belli normallik şartlarını sağlamaları koşuluyla yorumlanırlar. Kullanılan modele ait normallik değerleri Tablo 1’de sergilenmiştir.

Tablo 1. SEM Analizinin Normallik Değerleri

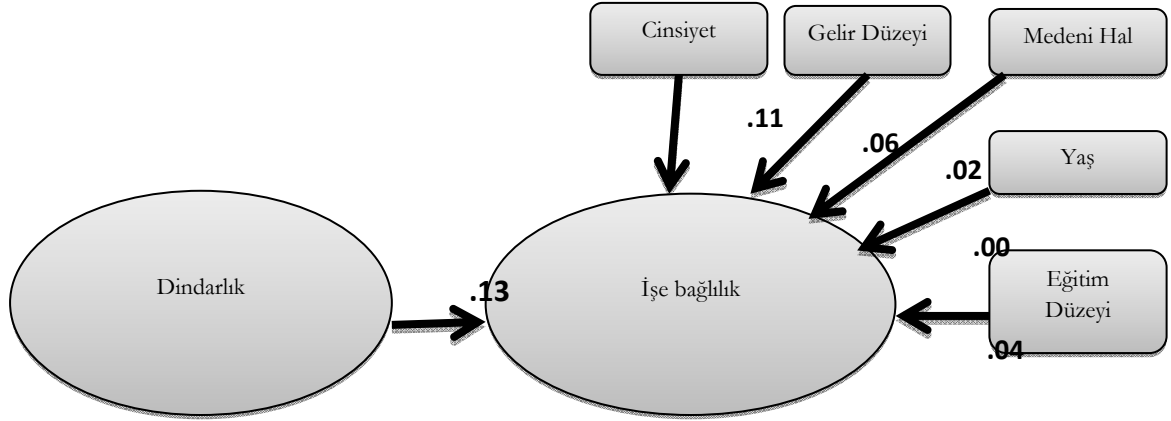
	Kriter (Byrne, 2013)	AMOS Değerleri
Ki kare (χ^2)	Düşük	789
Serbestiyet Derecesi (df)	> 0	188
Olasılık	>0.05	0
Olabilirlik oranı (χ^2/df)	<4.0	4.201
Ortalama Karekökün Fazlalığı (RMR)	>.90	1.387
Endeksin İyilik Uygunluğu (GFI)	>.90	0.804
Düzeltilmiş GFI (AGFI)	>.90	0.759
Karşılaştırmalı Uygunluk (CFI)	>.90	0.490
Normal Uygunluk Endeksi (NFI)	>.80	0.432
Genelleştirmenin ortalamasının Karekökü (RMSEA)	<.05	0.09

Tablo 1’deki bazı değerler SEM kriterleri olarak literatürde kabul gören değerlerin altında kalmıştır. Modelin tam olarak istatistiki analize uygun olabilmesi için değerlerin çoğunlukla kriter uygunluğunu sağlaması gerekir. İleride ortaya konulacak analiz ve sonuçların güçlü bir şekilde bilimsel kabul edilebilmesi için kriterlerin dışına çıkılmamalıdır. Byrne (2013) ve diğer araştırmacılar bazı normallik değerlerinin aşılması ve bazılarının uygunluğu söz konusu olduğunda analize devam edilmesini ve sonuçların zayıf dahi olsa kalitatif bulgularla desteklenerek çıkarımlar yapılmasını öğütlemiştir (Schermele-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Özellikle modelin uygunluk seviyesini gösteren değerler olan GFI ve AGFI skorlarının istenen seviyeye yakın ve kabul edilebilir değerlerde olduğunu belirtmek gerekir. Bunun yanında, RMSEA skoru her ne kadar istenen değer olan 0.05’in üzerinde olsa da 0.08’e yakın skorların kabul edilebilir bir değer olduğu pek çok bilim adamı tarafından ifade edilmiştir (Byrne, 2013, Brown, 2015, Kline, 2011). Bu nedenle teorik modelin sonuçları irdelenecektir.

4. Genel Değerlendirme Ve Sonuç

Şekil 2’den anlaşılacağı gibi analizdeki değişkenler arasında en yüksek korelasyon (=regresyon ağırlığı) dindarlıkla işe bağlılık arasında gerçekleşmiştir. Tahmin değeri (=0.13) ana bağımlı değişkende meydana

gelecek her birim değişikliğin yüzde 13'ünün dindarlık gizil değişkeni tarafından kontrol edildiğini ifade eder (EK B). Ayrıca etkinin pozitif olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu teorik modele göre, literatürden alınan destekle oluşturulan dindarlık endeksinde diğerlerine göre daha fazla dini duygu ve davranışlara sahip kamu personeli işine daha bağlı bir işyeri performansı sergileyecektir. Çalışma çoğunluğun Müslüman olduğu Türkiye'de yapılmıştır dolayısıyla dinin işe bağlılığı etkilemesi İslam inancı perspektifinden de değerlendirilmelidir. İslam'da çalışmak kutsal sayılmıştır; emek vermeden, hak etmeden kazanç sağlamak kabul edilemez eylemlerdendir (Ali ve Al-Owaihian, 2008). Bu nedenle çoğunluğu Müslüman olan kamu sektörü çalışanlarının dindarlık seviyesiyle işe bağlı olmaları arasında araştırmanın ortaya çıkardığı korelasyon beklenmesi gereken bir sonuçtur. Elbette modelin tamamen kuramsal ve diğer etkilerden soyut olarak düzenlendiği ve reel dünyadan eklenecek daha farklı değişkenlerle değişik sonuçlar alınabileceği hatırdta tutulmalıdır.



Şekil 2. Sonuç Model (EK B)

Modelin cinsiyet değişkeni pozitif bir korelasyon oluşturmuştur (EK B). Pozitif yönlü ilişki daha yüksek cinsiyet değişkeni değerine sahip kamu personelinin daha iyi bağlılık göstereceğini belirtir. Veri setinde erkekler 1, kadınlar da 2 verisiyle kodlandığı için bu kısmen de olsa bayan personelin erkeklere göre daha işe bağlı olduğunu gösterir. Literatürle paralel oluşan bu sonuca göre varsayıldığı gibi kadınların erkeklere göre daha işine bağlı olduğu anlaşılmıştır. Kamu sektöründeki bu durum ülkemizde kadınların henüz ekonomik olarak bağımsızlığını elde edememiş olduğu gerçeğini doğrulamakla beraber demografik değişkenlerin arasında en yüksek korelasyona sahip olması açısından ayrıca önemlidir.

Gelir ve eğitim düzeyi değişkenleri analizde cinsiyet ve dindarlığa göre daha düşük pozitif korelasyonlar oluşturmuştur. Gelir düzeyindeki olumlu ilişki literatür tarafından desteklenmiş ve varsayım olarak dile getirilmiştir. Hâlbuki eğitim düzeyiyle ters oranda olması beklenen işe bağlılık korelasyonunun pozitif değerlere sahip olması yüksek eğitim almış kadroların kamu sektöründe daha iyi güdülenebilmesi için önlemlerin alınmış olduğunun göstergesidir. Gerekli kurum içi motivasyon şartları sağlandığında daha yüksek tahsilli ve daha fazla gelir elde eden personelin daha iyi güdülenerek işine sahip çıkması mantıksaldır. Ülkemizde son zamanlarda sayısı artan eğitilmiş personel bu sonuçlar ışığında istihdam projelerine tabi tutulması tavsiye edilebilir.

Yaş ve medeni hal değişkenlerinin etkileri ise yok sayılacak kadar azdır. Aslında insan kaynakları yönetimi açısından bu çıkarımın da önemi büyüktür. Çünkü neredeyse kamu ve özel tüm işyerlerinde bekâr ve genç personel diğerlerine göre daha fazla çalıştırılırken evli ve yaşlı personel genelde örgütlerin yazılı olmayan kuralları çerçevesinde kollarını. İlk gruptakilere karşı bu tutumun ana nedenlerinden biri teşkilatlarında daha fazla vakit geçirmiş ikinci gruptaki personelin teşkilat prensiplerine ve verilen hizmete daha üst düzeyde sahip çıkacağı ya da başka bir deyimle işine daha bağlı olacağı varsayımından kaynaklanmaktadır. Oysaki analizden de anlaşılacağı gibi yaş ve medeni hal diğer değişkenlere göre bu konuda bir pay sahibi değildir. Bu bağlamda oluşabilecek sorunların halledilebilmesi açısından literatürde

önerilen prensiplerin benimsenmesi gereklidir (Mathieu ve Zajac, 1990; Kacmar, Carlson ve Brymer, 1999; Scandura ve Lankau, 1997).

İşe bağlılığı güçlendiren etkenlerin ortaya çıkarılması kamuda ve özel sektörde örgütsel verimliliği artırma adına önemli bir adımdır (Çevikbaş, 1995). Özellikle dindarlık gibi arasında ülkemizin de yer aldığı Orta Doğu coğrafyasında insanların hayatında önemli bir yer tutan olgunun işe bağlılık üzerinde ortaya çıkarılacak muhtemel bir etkisinin organizasyon teorisi literatürüne önemli katkısı olacaktır. Burada önemli olan husus bağlılığın doğru değerlendirilmesidir. Şahısların kutsal saydıkları devlete ya da üstün bir otoriteye olan bağlılıklarının işe bağlılıkla karıştırılmaması gerekir. Genelde benzer değişkenlerin kullanıldığı araştırmalarda bu tür bir dış araştırma tehdidinden bahsedilebilir (Perry vd. 2008; Wuthnow ve Scott, 1997; Tracey, 2012).

Çalışmanın teorik ve metodolojik boyutunda tümevarım yapılmasını engelleyebilecek bir takım sınırlamalar bulunmaktadır. Araştırmanın kullandığı veri setinin bizzat bu çalışma için derlenmemiş olması önemli bir eksikliklerdir. Literatürde daha önce kullanılmış anket soruları diğerlerinin arasından seçilmiş dahi olsa ankete katılanların bu bilinçten yoksun olmaları sonuçların genelleştirilmesinin önünde bir sınırlama oluşturmaktadır. Buna ek olarak son bölümde verilen tahmin değerleri .05 önemlilik derecesinde yer alan sonuçlar değildir. Her ne kadar SEM analizinde yön oklarının değerlerinin bu seviyede geçerli olmaması diğer konvansiyonel istatistiksel metotlara göre daha az ciddiye alınsa da sonuçların yorumlanmasında bu husus akılda tutulmalıdır (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Ayrıca anket verilerinin düzenlenmesinde kayıp verileri temizlemek için kullanılan istatistik metotları da diğer bir tehdidi oluşturmaktadır. Kullanılan paket programın becerisi sayesinde frekans tablolarındaki yüzdesel değişimler değişmeden orijinal haliyle korunmuştur fakat bu metotlar analiz güvenliğini tehlikeye düşürmüştür. Dindarlık ve işe bağlılık gizil yapılarını tanımlamak için kullanılan değişkenlerin seçimi elde edilen sonuçları etkilediğinden farklı değişkenlerin kullanıldığı başka bir çalışmada tamamen farklı varsayımlara ulaşılabilir. Her iki konunun da kuramsal ölçümündeki bu problem de çalışmanın önemli sınırlamalarından biridir.

Kamu personelinin dindarlığının hizmete bağlılığına ve dolayısıyla işin kalitesine etkisini ölçen araştırma literatürden değişik dinlerin işe bağlılığa etkisine benzer çıkarımları Türk kamu personeli için de tespit etmiştir. Dinin kamu ve özel işyerleri için önemini anlatma çabası güdecek gelecekteki çalışmalar daha fazla değişkeni ve katılımcıyı hedefleyerek istatistiksel olarak daha güçlü sonuçlara ulaşabilir. İslam dinine ait farklı mezhep ve inanışların etkilerinin farklılığı bu çalışmalara konu edilebilir. Araştırmanın sınırlamalarını ortadan kaldırmak için çok daha fazla değişkenin kullanıldığı bizzat araştırma hedeflerine yönelik anketler tasarlanmalıdır. Hangi inancın veya mezhebin mensubu olursa olsun, kamu personeli özelinde tüm çalışanların özgürce inanabildiği ve inancını yerine getirebildiği kurumlar daha verimli işgücünün anahtarı olacaktır.

Kaynakça

- Alı, A. J. ve Al-Owaidan, A. (2008). "Islamic work ethic: a critical review", *Cross cultural management: An international Journal*, Cilt 15, No 1, ss. 5-19.
- Arbuckle, J. L. (2014). "Amos (Version 22.0) [Computer Program]", Chicago: SPSS.
- Bickerton, G. R., Miner, M. H., Dowson, M., ve Griffin, B. (2014). "Spiritual resources and work engagement among religious workers: A three wave longitudinal study", *Journal of occupational and organizational psychology*, Cilt 87, No 2, ss. 370-391.
- Bozeman, B. ve Murdock, A. (2007). "Public managers' religiosity: Impacts on work attitudes and perceptions of co-workers", *International Public Management Journal*, Cilt 310, No 3, ss. 287-306.
- Brotheridge, C. M. ve Lee, R. T. (2007). "Hands to work, heart to god: Religiosity and organizational behavior", *Journal of management, spirituality & religion*, Cilt 4, No 3, ss. 287-309.
- Brown, T. A. (2015). "Confirmatory Factor Analysis for Applied Research (2nd Ed.)", New York: The Guilford Press
- Byrne, B.M. (2013). "Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming", New Jersey: Routledge.
- Chan-Serafin, S., Brief, A. P., & George, J. M. (2013). "PERSPECTIVE—How Does Religion Matter and Why? Religion and the Organizational Sciences", *Organization Science*, Cilt 24, No 5, ss. 1585-1600.

- Çevikbaş, R. (1995). "Türk Kamu Yönetiminde Personel Rejimi ve Uygulama Süreci", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 28, No 2, ss. 51-80.
- Day, N. E. (2005). "Religion in the workplace: Correlates and consequences of individual behavior", *Journal of management, spirituality & religion*, Cilt 2, No 1, ss. 104-135.
- Grant, D., O'Neil, K. ve Stephens, L. (2004). "Spirituality in the workplace: New empirical directions in the study of the sacred", *Sociology of Religion*, Cilt 65, No 3, ss. 265-283.
- Herzberg, F. (1974). "Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization", *Organizational Dynamics*, Cilt 3, No 2, ss. 18-29.
- IBM Corp. (Released 2011). "IBM SPSS Statistics for Windows, Version 20.0", Armonk, NY: IBM Corp.
- Kacmar, K. M., Carlson, D. S., & Brymer, R. A. (1999). "Antecedents and consequences of organizational commitment: A comparison of two scales", *Educational and Psychological Measurement*, Cilt 59, No 6, ss. 976-994.
- Kline, R. (2011). "Principles and practice of structural equation modeling" (3rd ed.). New York: The Guilford Press.
- Lynn, M. L., Naughton, M. J. ve VanderVeen, S. (2011). "Connecting religion and work: Patterns and influences of work-faith integration", *Human relations*, Cilt 64, No 5, ss. 675-701.
- Marsden, P. V., Kalleberg, A. L. ve Cook, C. R. (1993). "Gender differences in organizational commitment influences of work positions and family roles", *Work and Occupations*, Cilt 20, No 3, ss. 368-390.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment", *Psychological bulletin*, Cilt 108, No 2, ss. 171-194.
- Mottaz, C. J. (1988). "Determinants of organizational commitment", *Human relations*, Cilt 41, No 6, ss. 467-482.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). "The measurement of organizational commitment", *Journal of vocational behavior*, Cilt 14, No 2, ss. 224-247.
- Perry, J. L. (1997). "Antecedents of public service motivation", *Journal of public administration research and theory*, Cilt 7, No 2, ss. 181-197.
- Perry, J. L., Brudney, J. L., Coursey, D. ve Littlepage, L. (2008). "What drives morally committed citizens? A study of the antecedents of public service motivation", *Public administration review*, Cilt 68, No 3, ss. 445-458.
- Roundy, P. T. (2009). "Work and religion: artificial dichotomy or competing interests", *International Journal of Humanities and Social Sciences*, Cilt 3, No 1, ss. 24-30.
- Scandura, T. A. ve Lankau, M. J. (1997). "Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 18, No 4, ss. 377-391.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). "Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures", *Methods of psychological research online*, Cilt 8, No 2, ss. 23-74.
- Senger, J. (1970). "The religious manager", *Academy of Management Journal*, Cilt 13, No 2, ss. 179-186.
- Sullivan, S. C. (2006). "The work-faith connection for low-income mothers: A research note", *Sociology of religion*, Cilt 67, No 1, ss. 99-108.
- Tracey, P. (2012). "Religion and organization: A critical review of current trends and future directions", *The Academy of Management Annals*, Cilt 6, No 2, ss. 87-134.
- World Values Survey Association. (2015). "World Values Survey WVS_Longitudinal_1981-2014_spss_v_2014_11_25", Subat 12, 2015 tarihinde <http://www.worldvaluessurvey.com> adresinden alındı.

Wuthnow, R. ve Scott, L., (1997). “Protestants and Economic Behavior”, Harry S. Stout and D.G.Hart (eds.), New Directions in American Religious History (New York: Oxford University Press,), ss. 260-295.

Yousef, D. A. (2001). “Islamic work ethic-A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context”, Personnel Review, Cilt 30, No 2, ss.152-169.

EK A. Araştırma Değerlerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

	Değişkenler	Geçerli Veri	Kayıp Veri	Ortalama	Orta Değer	Mod	Standart Sapma	Çarpıklık (Skewness)	Kurtosis (Basıklık)
Dindarlık	Bilim ve din çatıştığında din her zaman haklıdır	325	0	2.172	2.000	2.0	.9756	.411	-.827
	Din benim için çok önemlidir	325	0	9.111	10.000	10.0	1.6630	-2.657	8.145
	Tanrıya inanıyor musunuz?	325	0	.985	1.000	1.0	.1233	-7.912	60.968
	Dindar mısınız?	325	0	1.225	1.000	1.0	.4396	1.650	1.576
	Ne sıklıkla ibadet ediyorsunuz?	325	0	2.175	1.000	1.0	1.6823	1.748	2.909
	Ne sıklıkla dini etkinliklere katılıyorsunuz?	325	0	4.089	4.000	8.0	2.7433	.405	-1.432
	Dini kurumlara aktif üyeyim	325	0	.058	0.000	0.0	.3037	5.508	30.505
	Hayatınızda yaratıcı ne kadar önemli?	325	0	1.471	1.000	1.0	.7474	1.663	2.369
Sosyal Değerler	Gelir Durumu	325	0	5.486	5.000	5.0	2.1979	-.059	-.933
	Cinsiyet	325	0	1.314	1.000	1.0	.4648	.806	-1.359
	Yaş	325	0	42.129	40.000	27.0	13.5804	.546	-.384
	Medeni Hal	325	0	2.215	1.000	1.0	2.0585	1.201	-.455
	Elde edilen en yüksek eğitim derecesi	325	0	6.034	6.000	8.0	2.2489	-.845	-.664
İşe Bağlılık	Çok çalışmak başarıyı doğurur	325	0	4.612	4.000	1.0	2.7873	.378	-.957
	Boş zamanın azalması ihtimali söz konusu olsa bile iş önce gelmelidir	325	0	2.086	2.000	2.0	.9088	.896	.528
	Çalışmak kamuya hizmettir	325	0	1.689	2.000	1.0	.8345	1.534	2.886
	İnsanlar çalışmazsa tembelleşirler	325	0	1.588	1.000	1.0	.7713	1.429	1.932
	Çalışmadan para kazanmak küçük düşürücüdür	325	0	1.668	2.000	1.0	.8317	1.627	3.071
	Bir insan yaratıcı olmalı ve yeni fikirler geliştirmelidir	325	0	2.105	2.000	2.0	1.0635	1.122	1.151
	Bir insanın halka hizmet etmesi önemlidir	325	0	1.966	2.000	2.0	.9340	.868	.492
	Hayatımda en önemli şey çalışmaktır	325	0	1.502	1.000	1.0	.7312	1.472	1.823

EK B. SEM Analizinde Yer Alan Değişkenlerin Bireysel Faktör Yükleri ve Regresyon Ağırlıkları

SEM Analizinde İlişkinin Yönü		Faktör Yükleri	Standart Sapma	Kritik Rasyo	p	
İşe bağlılık	←	Gelir Durumu	0.06	0.004	1.255	0.209
İşe bağlılık	□	Cinsiyet	0.11	0.013	0.818	0.413
İşe bağlılık	□	Yaş	0	0	0.445	0.656
İşe bağlılık	□	Medeni Hal	0.02	0.003	0.666	0.505
İşe bağlılık	□	Elde edilen en yüksek eğitim derecesi	0.04	0.007	1.376	0.169
İşe bağlılık	□	Dindarlık	0.13	0.014	0.957	0.339
Hayatımda en önemli şey çalışmaktır	□	İşe bağlılık	1			
Bir insan yaratıcı olmalı ve yeni fikirler geliştirmelidir	□	İşe bağlılık	0.104	1.002	0.104	0.917
Bir insanın halka hizmet etmesi önemlidir	□	İşe bağlılık	3.566	2.588	1.378	0.168
Çalışmadan para kazanmak küçük düşürücüdür	□	İşe bağlılık	5.937	4.133	1.437	0.151
İnsanlar çalışmazsa tembelleşirler	□	İşe bağlılık	6.744	4.68	1.441	0.15
Çalışmak kamuya hizmettir	□	İşe bağlılık	5.825	4.057	1.436	0.151
Boş zamanın azalması ihtimali söz konusu olsa bile iş önce gelmelidir	□	İşe bağlılık	2.376	1.833	1.296	0.195
Çok çalışmak başarıyı doğurur	□	İşe bağlılık	1.97	2.944	0.669	0.503
Dini kurumlara aktif üyeyim	□	Dindarlık	-0.023	0.035	-0.648	0.517
Ne sıklıkla dini etkinliklere katılıyorsunuz?	□	Dindarlık	2.749	0.333	8.255	0
Ne sıklıkla ibadet ediyorsunuz?	□	Dindarlık	2.042	0.209	9.747	0
Dindar mısınız?	□	Dindarlık	0.384	0.053	7.265	0
Tanrıya inanıyor musunuz?	□	Dindarlık	-0.012	0.014	-0.842	0.4
Din benim için çok önemlidir	□	Dindarlık	-2.11	0.209	-10.095	0
Bilim ve din çatıştığında din her zaman haklıdır	□	Dindarlık	1.16	0.121	9.589	0
Hayatınızda yaratıcı ne kadar önemli?	□	Dindarlık	1			