

ÖRGÜTSEL ÖĞRENME KÜLTÜRÜ ve İŞ TATMİNİN ÖĞRENME MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİ: OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

Yrd. Doç. Dr.Yavuz DEMİREL Aksaray Üniversitesi İ.İ.B.F., Öğretim Üyesi

ÖZET

Bu çalışma, Türk Otomotiv Yan sanayinde Bursa İlinde faaliyet gösteren A firmasında gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamına firma çalışanları dahil edilmiştir. Araştırmada, örgütsel öğrenme kültürü ve iş tatmini ile öğrenme motivasyonu arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Örgütsel öğrenme kültürü, bireysel öğrenme, takım düzeyinde öğrenme ve örgütsel düzeyde öğrenme boyutuyla ele alınmıştır. Bu bağlamda, söz konusu boyutların hem kendi aralarındaki ilişkileri hem de öğrenme motivasyonu arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada ayrıca işletmenin yönetim biçimi ve çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre çalışanların öğrenme motivasyonlarının farklılık gösterip göstermediği de tespit edilmiştir. İş tatmini ile öğrenme motivasyonu arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanırken, örgütsel öğrenme kültürü ile öğrenme motivasyonu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışmada diğer bir bulgu olarak ise, öğrenme motivasyonunun, çalışanların eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği ve işletmenin yönetim biçimi ve çalışanların çalışma sürelerine göre farklılık göstermediğidir. **Anahtar kelimeler:** Öğrenme, örgütsel öğrenme, iş tatmini ve öğrenme motivasyonu

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL LEARNING CULTURE AND JOB SATISFACTION ON MOTIVATION TO LEARN: AN EMPIRICAL STUDY IN AUTOMOTIVE INDUSTRY

ABSTRACT

This study was conducted in a firm “A” which is active in Turkish automotive industry and operating in the province of Bursa. The scope of the research involved the employees of the firm. In the research, the association between motivation to learn and organizational learning culture and job satisfaction has been expounded. Organizational learning culture has been treated from the dimensions of individual learning, learning on team level and learning on organizational level. In this context, the relationships both among these dimensions themselves and between them and motivation to learn have been examined. In this study, it has also been determined whether workers’ learning motivations change according to company’s management style and workers’ socio-demographic properties. While the relationship between job satisfaction and learning motivation has been found to be highly correlated in a positive direction, low correlated in a positive direction relationship has been found between organizational learning

culture and learning motivation. Another important finding of the study is that motivation to learn does vary in relation to educational level of the employees and motivation to learn does not vary in relation to management style of the organization and in relation to length of employment of the employees.

Keywords: Learning, organizational learning, job satisfaction and motivation to learn

GİRİŞ

Günümüz rekabet dünyasında örgütler yapılarını değiştirmiyorsa veya bu hususta çaba göstermiyorlarsa sürekli kaybetmeye hazır demektirler. Fakat kendisini sürekli yenileyen ve rekabet şartlarına göre yeni stratejiler geliştiren örgütler ise gelecekte hep kazanacaklardır. Örgüt yöneticileri ve çalışanları ortak amaç ve hedef, vizyon, misyon, işbirliği, takım çalışması, örgütsel öğrenme ve ortak örgüt kültürü etrafında toplanarak örgütün yaşam düzeyini ve sürekliliğini artırabilirler.

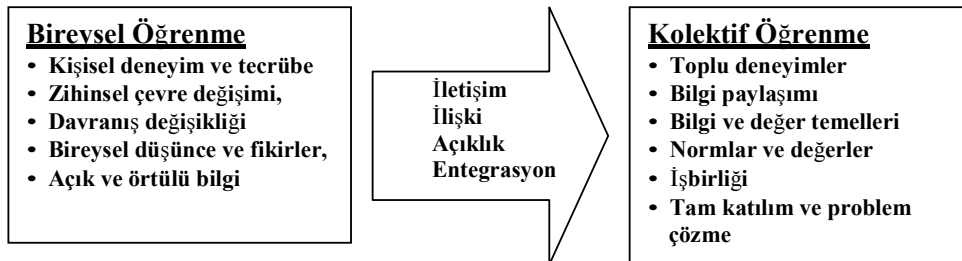
Örgütler de bireyler gibi öğrenmeye ve öğrendiklerini uygulamaya muhtaçtırlar. Öğrenme, örgüt- birey, birey-grup, grup-örgüt ve örgüt-çevre arasında gerçekleştirilen bir olgudur. Örgüt bireyleri elde ettikleri deneyim ve tecrübeleri hem işlerine yansıtmalı hem de çalışma arkadaşlarıyla rahat paylaşabilmelidirler. Paylaşılan deneyim, tecrübe ve bilgi katma değer kazanırken, sadece bireyle sınırlı kalan bilgi, kendini yenilemeyebilir veya sınırlı bir şekilde değer kazanır. Öğrenmeyi işbirliğine dayalı şekilde gerçekleştirmek ortaya çıkabilecek hataların önlenmesinde önemli bir etkidir. Çünkü işbirliğine dayalı öğrenmede, bireyler arası tutum ve davranışlar, rol ve statü, norm ve değerler bireylerin ortak kanaatleri sonucunda oluşur. İşbirliğine dayalı öğrenme veya örgütsel öğrenmenin gerçekleşmesi her zaman mümkün olmamaktadır. Çünkü bu bir kültür sorunudur. Örgüt kültürü bunu desteklemiyorsa örgütsel öğrenme gerçekleştirilemez. Örgüt kültürü, bireyler ve gruplar arasındaki öğrenme temeline dayalı sosyal ilişkilerin oluşturulmasına ortam hazırlamalıdır. Örgütsel öğrenme temeline dayalı bir örgüt kültürünün kazanılmasında örgüt üyelerinin tamamına önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir. Bu görev ve sorumluluklar, iletişim, güven, saygı, bilgi paylaşım davranışı, bireysel gelişim ve değişim, tam katılım, ortak problem çözüme, yenilik gibi temel değerlere verilen önemdir. Diğer taraftan çalışanların, iş tatmin düzeyleri ile öğrenme motivasyonları arasında da bir ilişkinin geliştirilmesi gerekir. İş tatmin düzeyi düşük olan birey, kişisel ve örgütsel gelişime ve değişime daha kapalıdır. Diğer taraftan bireyin, işinden duyduğu tatmin düzeyi yükseldikçe, işine olan bağlılığı daha da artacaktır. İşe bağlılık, iş ilgili yeni gelişmeleri daha yakından takip etmeyi ve öğrenilenleri işe yansıtmayı beraberinde getirecektir.

Kısacası bu çalışmada yukarıdaki temel düşünceler dikkate alınarak örgütsel öğrenme kültürü ve iş tatmini ile bireylerin öğrenme motivasyonları arasındaki bağlantı ele alınarak sonuçlara ilişkin genel bir değerlendirme yapılmıştır.

1. ÖRGÜTSEL ÖĞRENME KÜLTÜRÜNÜN TANIMI VE KAPSAMI

Öğrenme, tekrarlar ve yaşantılar sonucu davranışlarda meydana gelen oldukça kalıcı değişiklikler olarak tanımlanmaktadır (Güney, 2000:142). Öğrenme, bilgi, beceri, tutum, davranış ve güvenin bir bileşkesidir. Bireylerin bu bileşkeyi anlamlı bir şekilde benimsemesi ve davranışlarında olumlu bir değişimin ortaya çıkmasına öğrenme denilmektedir (James, Edden, 2001:89). Öğrenmenin sonuçlanmasında eğer bireylerin davranışlarında olumlu yönde bir değişim gerçekleşmemişse öğrenme süreci amacına ulaşmamıştır demektir. Örgütsel öğrenme üç temel hususu kapsamaktadır. Bunlardan birincisi, bilgi elde etme, ikincisi, bilgiyi yayma ve üçüncüsü ise bilginin paylaşımıdır. Bu bağlamda örgütsel öğrenme bilginin yayılması ve bilginin ortak olarak kullanılması süreci olarak tanımlanabilir (Ölçüm Çetin, 2004:136). Örgütsel öğrenme, örgüt ve çalışanlarının amaçlarına ulaşabilmeleri için gerekli enformasyonun tanımlanması, elde edilmesi ve bunların işletme süreçlerinde uygulanmasıdır (Barutçugil, 2002:154). Örgütsel öğrenme, bilginin ve kavrayışın geliştirilmesi yoluyla iş süreçlerini iyileştirmektedir. Örgütsel öğrenme, hatayı saptama ve düzeltme sürecidir. Örgütsel öğrenme, geçmişten çıkarılan sonuçlarla, davranış yönlendirmektir (Garvin, 1999:79).

Öğrenen bir örgüt kültürü oluşturmada, öğrenmeye, adaptasyona ve değişime yatkın bir örgüt yapısının oluşturulması gerekir. Bu tür örgütlerde öğrenme süreçleri sürekli bir biçimde analiz edilir, izlenir ve geliştirilir. Örgütün vizyonu, stratejileri, yöneticileri, değerleri, yapısı, sistemleri, yöntemleri ve uygulamaların hepsi kişilerin gelişimini teşvik etmek ve sistem düzeyinde öğrenmeyi hızlandırmak amacıyla güder (Arıkan,1999:20). Örgütsel öğrenme kültürünün oluşması, bireysel düzeyde öğrenme, grup düzeyinde öğrenme ve örgüt düzeyinde öğrenmenin sistematik bir şekilde gerçekleşmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Çünkü örgütsel öğrenmede, deneyimle öğrenme, hatalardan öğrenme, risk alarak öğrenme başkalarından öğrenme düşüncesi esas ilkedir. Bunun gerçekleşmesi için ise birey-ekip- örgütün sürekli etkileşim içerisinde olması gerekir. Örgütsel öğrenmenin gerçekleşmesi, örgüt içinde bireysel öğrenme düzeylerinden kolektif öğrenme düzeyine geçişi sağlayacak ilişkinin kurulmasını gerektirmektedir. Bireysel ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiyi aşağıdaki şekildeki gibi gösterebiliriz (Düren, 2000:137-138):



Şekil 1: Bireysel öğrenmenin kolektif öğrenmeye dönüşümü

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694 – 528X

Sayı: 14

Nisan – 2008

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

Şekilde bireysel öğrenmeyi örgütsel öğrenmeye dönüştürmede iletişim, ilişki, açıklık ve entegrasyon köprü görevini sağlamaktadır. Bu köprü görevi, bireylerin veya tarafların birbirlerini açıkça anlamalarında önemli olan bir süreçtir. İletişim kanallarının çeşitliği ve kullanılabilirliği bireyler arasında bilgi paylaşımını kolaylaştırır. İlişki, bireyler arasında sosyal bağların kurulmasına katkı sağlayarak biz duygusunu geliştirir. Açıklık, örgütsel güven ortamının oluşmasına yardımcı olur. Entegrasyon ise örgüt bireylerinin karşılıklı paylaştıkları bilgilerin birleştirilmesi ve bütünleştirilmesini sağlayabilecektir.

Sonuç olarak, bireysel düzeyde öğrenme, takım düzeyinde öğrenme ve örgütsel düzeyde öğrenmenin özelliklerini karşılaştırmaları olarak aşağıdaki tablodaki gibi gösterebiliriz.

Tablo 1: Öğrenme Düzeyleri ve Özellikleri

Bireysel Düzeyde Öğrenme	Takım Düzeyinde Öğrenme	Örgütsel düzeyde Öğrenme
Bireylerin sorumluluk alabilmeleri için öğrenme ve gelişimlerini sürdürmek,	Toplam fayda için takım veya çalışma grubu üyelerinin her birinin yeteneklerinden yararlanma,	Örgütün değişen çevre şartlarına uyumu için tutarlı ve esnek bir planlama süreci oluşturmak,
Bireylerin kişisel öğrenme planları çerçevesinde kendi işleri için gerekli olan öğrenme ihtiyaçlarını gidermek,	Ortak bir paylaşım veya yaklaşım için öğrenme sıklığını geliştirmek,	Tüm işletme taraflarını (iç ve dış) dinlemek için gerekli düzenin kurularak en iyi uygulamalardan yararlanmak,
Kişisel öğrenme biçimlerine göre öğrenme fırsatlarını değerlendirmek,	Takım üyelerinin her birinin bireysel öğrenme amaçlarını geliştirmek,	Örgüt içi bilgi akışını düzenlemek ve disipline etmek,
Bireysel becerilerin kazanılması için fikir alışverişinde bulunmak,	Öğrenme paylaşımı ve ortak çıkarların oluşturulmasında karşı grupları cesaretlendirmek,	Fırsatları değerlendirmek ve iyi bir finansal gelir elde etmek için stratejik ortaklığı geliştirmek,
Öğrenme sürecinde diğer bireylerden yararlanmak.	Takımların veya çalışma gruplarının öğrenmede diğer takımlara yardımcı olması.	Bilgi akışı ve öğrenmeyi önemseyici yapının oluşturulması.

Kaynak: Teare Richard E., (1998), “Developing A Curriculum For Organizational Learning” Journal Of Workplace Learning, Vol. 10, No. 2, pp. 95-121, p.97.

2. İŞ TATMİNİ VE ÖĞRENME MOTİVASYONU

İş tatmini, çalışanın işe karşı tutumunda belirleyici rol oynamaktadır. İş tatmini, çalışanın işle ilgi beklentilerine ulaşması veya iş sonuçlarını iyi bir şekilde elde etmesidir. Diğer bir ifadeyle, bireyin işe karşı kendini nasıl hissettiğidir. Birey işe karşı pozitif veya negatif bir tutum sergileyebilir. Pozitif tutum iş tatmini, negatif tutum ise iş tatminsizliği olarak değerlendirilmektedir (Vroom, 1978:99). İş tatmini, işin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu veya pozitif tutumlarının tümüdür. İşin istekleriyle çalışanın isteklerinin birbiriyle uyuşmasıdır. İşin özellikleri ile çalışanın istekleri birbirine uyduğu zaman iş tatmini sağlanmış olur (Özgen, vd., 2002:327). İş tatmini, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik, ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. İşten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın, örgüt bireyleri ile çalışmaktan mutluluk duyması ve birlikte ortaya koydukları işten veya eserden haz almalarıdır (Şimşek, vd., 2003:150). Özetle iş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetim ve çalışanların tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği, terfi, kariyer, vb.) kişisel bir değerlendirmesidir. Bireye özgü değerlendirme, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel, duygusal ve fiziksel tepkilerden oluşmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005:28).

Örgütlerde iş tatmini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Tanner (2007) ve Örücü, vd., (2006)’ya göre iş tatmini etkileyen faktörler şöyle sıralanabilir:

- **Örgütsel faktörler:** Ücret, terfi ve kariyer, işin doğası ve niteliği, yönetim desteği, yönetim politika ve stratejileri, iş koşulları gibi temel örgütsel faktörler çalışanların iş tatmini etkilemektedir.

- **Kültürel faktörler:** Çalışanın sahip olduğu, inançlar, değerler ve tutumlardır. Örneğin çalışanın amaçlara aşırı bağlılığı sonucu, amacın gerçekleşmediği durumda kendini tatminsiz hisseder.

- **Grup ve bireysel faktörler:** Çalışanın örgüt içi ilişkilerinde paylaşımcı, yardımsever, katılımcı, işbirlikçi bir anlayışa sahip olması iş tatmini artırmaktadır. Kişisel beklenti ve çaba bireyin iş tatmini etkilemektedir. Birey, çaba ve beklentilerinin karşılığını aldığı takdirde işten tatmin olmaktadır.

- **Çevresel faktörler:** Sektörel dalgalanmalar, ekonomik durgunluk, toplumsal düzensizlik, iş hayatı ile özel hayat arasındaki çakmazlar, iş tatmini etkileyen temel çevresel faktörlerdir. Örgütlerde iş tatmininin artırılmasında dikkate alınması gereken hususları ise aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Tanner, 2007: 28 & Jegadeesan, 2007:56):

- Örgüt içi iletişim kanallarının açık tutulması,
- Fiziksel koşulların iyileştirilmesi,
- İş standartlarının sağlanması,
- Tatminsizliğe yol açan etkenlerin tespit edilmesi ve giderilmesi,
- Çalışanların yönetime katılmalarına imkan tanımak,

- Çalışan odaklı yönetim anlayışının benimsenmesi,
- Örgüt içi sosyal aktivitelerin yaygınlaştırılması,
- Çalışanların yetenek ve becerilerinin geliştirilmesi,
- Örgüt içi ve dışı öğrenme fırsatlarını geliştirmek,
- Örgütsel adaletin sağlanması,
- İş ve görev tanımlarının açıkça yapılması,
- Örgüt içi tüm süreçlerde geri bildirimini işletilmesine olanak tanımak,
- Örgütsel güvenin sağlanması.

Örgüt bireyleri, öğrenme ihtiyaçlarını iş doyumunu veya iş tatmini ile belirleyebilirler. İş doyumunu yüksek olan birey doğal olarak işiyle ilgili yeniliklere veya değişime daha açık olabilir. Diğer taraftan iş doyum düzeyi düşük olan bireyler ise değişime kapalı olabilecekleri gibi işiyle ilgili yeni bir şeyler öğrenmeyi de talep etmezler. Bu nedenle bireysel ve örgütsel öğrenme düzeyini geliştirmek için örgüt içi beşeri ve fiziki koşulların sağlıklı bir şekilde oluşturularak iş tatmininin artırılması gerekir. Çalışanların, yaptıkları işin monotonluğu yüzünden verimsizleşmemek için, yeni fikirlere gereksinimleri vardır. Bu yüzden, çalışanların kendilerini geliştirip mesleklerinde ilerlemek için yaratılan fırsatlar, hem mali hem de gelecek açısından önemli bir yatırım olarak görülmelidir. Tatminsizlik uzun süren bir yaşantı haline gelirse, çalışanlar kaderlerine boyun eğmeye başlarlar. İçten gelen bir ilgisizlik ortaya çıkar. Çalışanlar ücretlerini almaya devam eder, işe zamanında gelir ve tam zamanında çalışmayı bırakırlar ama iş ile ilgili öğrenmeye zaman ayırmazlar (Hagemann, 1999:26–118). Çalışanların motivasyon düzeyi, örgüt ortamındaki değişim hızı ve örgütün yeniliklere uyum hızıyla ilgilidir. Örgütün rutin ve katı kuralcı oluşu birçok çalışanın iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Çünkü rutin uygulamalar bir süre sonra hantal bir örgütsel yapının oluşmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla örgütlerin hem içerden hem de dışardan gelen değişimlere uyum gösterme hızı doğrudan bireyleri etkilemektedir. Bireylerin olumsuz etkilenmemeleri için öğrenmeye açık olmaları yeni oluşumlar hakkında bilgi sahibi olmaları gerekir. Bilgi insanı olmanın ön şartı öğrenen insan, bilgi organizasyonu olmanın ön şartı öğrenen örgüt ve bilgi toplumu olmanın ön şartı ise öğrenen toplumdur (Fındıkçı, 2002:242–377). Sonuç olarak örgüt bireylerinin öğrenme düzeylerini geliştirmek için öncelikle öğrenmeye dayalı bir iş modeli ve örgüt yapısının oluşturulmasında yarar vardır.

3. ÖRGÜTSEL ÖĞRENME KÜLTÜRÜ VE İŞ TATMİNİN ÖĞRENME MOTİVASYONUNA ETKİSİ: İLGİLİ LİTERATÜR ÜZERİNE AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

Öğrenme motivasyonu üzerine çeşitli sektörler üzerinde inceleme ve araştırmalar yapılmıştır. West ve Burnes, (2000)'tarafından yapılan bir çalışmada, örgütsel öğrenmenin otomotiv sektöründeki önemi vurgulanarak, örgütsel öğrenmenin iş becerilerinin geliştirilmesindeki rolü ortaya konulmuştur. Lim (2003), Korede farklı sektörlerde (sigorta, elektronik, tekstil, veri sistemleri vb.) faaliyette bulunan beş anonim şirket üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel bağlılık, örgütsel öğrenme kültürü ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada ayrıca

öğrenme fırsatının yönetim biçimi ve eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği de tespit edilmiştir. Gregory, (2004), sağlık sektöründe yaptığı araştırmada, örgüt kültürü ile öğrenme arasında; öğrenme ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkin olduğunu belirlemiştir. Garmon (2004), finans, sigorta, teknoloji, üretim ve kar amacı gütmeyen örgütler üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel öğrenmenin örgüt kültüründen etkilendiğini ortaya koyarak örgüt kültürü ile örgütsel öğrenme arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Lopez vd. (2004), İspanyada hizmet ve sanayi sektöründe yaptıkları araştırmada örgütsel öğrenme ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda işbirliğine dayalı örgüt kültürünün örgütsel öğrenme üzerinde önemli bir etki olduğunu saptamışlardır. İbicioğlu&Avcı, (2005)'de, Örgütsel öğrenmede paylaşılmış vizyon ve paradigmatik uyumun önemi kavramsal olarak vurgulanmıştır. Wang (2005), Çin'de, sağlık, otomotiv, finans, eğitim, vb. sektörlerde çalışanlar üzerine yaptığı araştırmada, örgütsel öğrenme kültürü ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Anderson (2006), örgüt kültürünün öğrenme biçimlerini etkilediğini incelemiştir. Chang&Lee (2007), finans, sanayi ve hizmet sektöründe yaptıkları araştırmada, örgütsel öğrenmenin çalışanların iş tatmini üzerinde olum etki oluşturduğunu tespit etmişlerdir. Örgütsel öğrenme düzeyi artıkça çalışanların iş tatmininde de artış olduğu görülmüştür. Bu çalışmalar paralelinde araştırmada, otomotiv sektöründe örgütsel öğrenme kültürü ve iş tatminin öğrenme motivasyonu ile olan ilişkisi araştırılmıştır.

3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın konusu; Türk Otomotiv yan sanayinde faaliyet gösteren A firmasında örgütsel öğrenme kültürü ve iş tatmini ile çalışanların öğrenme motivasyonu arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışmanın temel amacı ise örgütsel öğrenme kültürünün boyutları ve çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile öğrenme motivasyonu arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak öğrenme motivasyonunun bu özelliklere farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Bu çalışmanın ana kitlesini Türk Otomotiv Yan Sanayinde faaliyet gösteren A Firmasının Bursa ilindeki fabrika çalışanları oluşturmuştur. Araştırmanın kısıtı, sadece A firmasının çalışanların dahil edilmiş olmasıdır. Bu kısıta rağmen, araştırma sonuçlarının otomotiv yan sanayi çalışan ve yöneticilerine önemli ipuçları sağlayacağı düşünülmektedir.

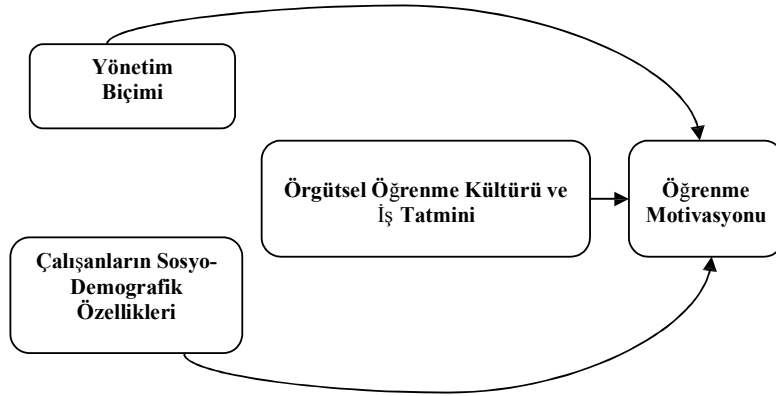
3.3. Örneklem Süreci ve Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmada \pm %5 güvenilirlik düzeyinde ve araştırma kapsamına dahil edilen A Firmasının insan kaynakları profili dikkate alınarak örneklem büyüklüğü tespit edilmiştir. A Firmasında çalışan sayısı 180'dir. Ancak araştırma sürecine katılan çalışan sayısı 100'dür. Araştırmada veri ve bilgilerin toplanmasında yüz yüze anket tekniği

kullanılmıştır. Literatür sonucunda elde edilen temel değişkenler ise “Araştırma Değişkenleri ve Modeli” kısmında verilmiştir. Anket formları, firma yönetiminin aracılığıyla Mayıs 2007’de çalışanlara uygulanmıştır.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Değişkenleri

Araştırma modeli Şekil 2’de yer almaktadır. Araştırma modelinde, işletmenin yönetim biçimi, çalışanların sosyo-demografik özellikleri, örgütsel öğrenme kültürü, çalışanların öğrenme motivasyonuna yönelik temel değişkenler yer almaktadır.



a) Bağımlı değişken, öğrenme motivasyonu; b) Bağımsız değişkenler, yönetim biçimi, çalışanların sosyo-demografik özellikleri, örgütsel öğrenme kültürü ve iş tatmini

Şekil 2: Araştırma Modeli

Araştırma kullanılan ölçekler Di XIE (2005)’den alınmıştır. Araştırma modeli ise sözkonusu çalışmadan uyarlanmıştır. Modelde yer alan, yönetim biçimi ve çalışanların sosyo-demografik özellikleri ise çoktan seçmeli ve açık uçlu sorularla tespit edilmiştir.

Araştırma modelinde yer alan örgütsel öğrenme kültürü, iş tatmini ve öğrenme motivasyonuna ilişkin çalışanların fikirleri; (1) Kesinlikle katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Ne katılıyorum ne katılmıyorum (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle katılıyorum beşli likert ölçeği kullanılarak alınmıştır. Örgütsel öğrenme kültürü, işletmenin çalışanların öğrenme düzeyini desteklemesi, öğrenmede ödül, zaman, güven, takım kurma, performans ölçümü, iletişim, inisiyatif, problem çözme, liderlik, gibi alt değişkenleri kapsamaktadır. İş tatmini ise işten duyulan memnuniyet, benzer işleri yapmaktan duyulan memnuniyet ve işine olan bağlılık gibi hususları içerirken öğrenme motivasyonu ise, çalışanın işini ilgilendiren yetenekleri öğrenmek için yaptığı çaba, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri geliştirmek ve onlardan sürekli bir şeyler öğrenme, iş yerinde görev ve sorumlulukları yerine getirirken bu görev ve sorumlulukla ilgili yetenekleri öğrenmede motive olduğunu hissetme gibi konuları kapsamaktadır.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri ve Hipotezlerin Test Edilmesinde Yapılan Analizler

Araştırmanın modeli ve amacına bağlı olarak $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyine göre geliştirilen hipotezler ile hipotezlerin test edilmesinde kullanılan istatistiksel analizler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 2: Araştırma Hipotezleri ve Hipotezlerde Kullanılan İstatistiksel Analizler

Kurulan Hipotezler	İstatistiksel Analizler
1.H ₁ :Örgütsel öğrenme kültürü ile öğrenme motivasyonu arasında pozitif bir ilişki vardır.	Pearson Korelasyon ve Regresyon Analizi
2.H ₂ :İş tatmini ile öğrenme motivasyonu arasında pozitif bir ilişki vardır.	Pearson Korelasyon ve Regresyon Analizi
3.H ₃ :Çalışanların cinsiyetlerine göre öğrenme motivasyonu farklılık göstermektedir.	Anova Analizi
4.H ₄ :Çalışanların; H _{4a} :Eğitim düzeylerine göre öğrenme motivasyonları farklılık göstermektedir.	Multiple Anova Testi
H _{4b} :Çalışma sürelerine göre öğrenme motivasyonları farklılık göstermektedir.	
5.H ₅ :İşletmenin yönetim biçimine göre öğrenme motivasyonu farklılık göstermektedir.	Multiple Anova Testi

3.6. Araştırmanın Bulguları

Araştırma bulgularını bir bütün olarak daha iyi açıklayabilmek için SPSS 15.00 programı kullanılarak öncelikle çalışanların sosyo-demografik özellikleri ve işletme yönetim biçimine ilişkin dağılımlar belirlenmiştir. Daha sonra çalışmanın amaç ve hipotezleri doğrultusunda analizler yapılmıştır.

3.6.1. Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırma örneklemini oluşturan çalışanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin dağılımları şu şekilde özetleyebiliriz. Toplam 100 çalışanın 23'ü bayan (%23), 77'si erkektir (%77) ve yaşları 18 ile

40 arasında değişmektedir ve çalışanların yaş ortalaması ise 29'dur. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında, %2'si ilkokul, %21'i ortaokul, %40'ı lise %19'u yüksekokul ve %18'ise fakülte mezunudur. Bireylerin örgütlerindeki çalışma süreleri ortalama olarak 3,2 yıldır. Günlük öğrenmeye ayırdıkları zaman ise ortalama 1,9 saat olarak belirlenmiştir.

3.6.2. Yönetim Biçimi

Araştırmanın gerçekleştirildiği A firmasının yönetim anlayışına ilişkin çalışanların fikirleri ise aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3: Yönetim Biçimi

Yönetim biçimi	Frekans	Yüzde	Ortalama	Std.S.
1.Yol gösterici-yönlendirici yönetim	26	26,0	3,07	1,26
2. Katılımcı yönetim	22	22,0	3,00	1,27
3. Otoriter yönetim	19	19,0	3,05	,91
4. Müşteri ve çalışan odaklı yönetim	26	26,0	3,04	,96
5. Diğer	7	7,0	3,57	1,27
Toplam	100	100,0	3,08	1,12

Tablo 3'te görüldüğü gibi, araştırma kapsamında yer alan çalışanların %26'sı yönetim biçiminin; yol gösterici-yönlendirici yönetim, %22'i katılımcı yönetim, %19'u otoriter yönetim, %26'ı müşteri ve çalışan odaklı yönetim ve %7'si diğer (katılımcı, yol gösterici ve TKY gibi) yönetim biçimi olduğunu belirtmişlerdir.

3.6.3. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Bu çalışmada güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa Katsayısı yöntemi

kullanılmıştır. Herhangi bir konuda hazırlanmış bir ölçeğin güvenilirlik durumu $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir, $0.80 \leq \alpha < 0.100$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Akgül&Çevik, 2003:428-435). Güvenirlilik analiz sonuçları, örgütsel öğrenme kültürüne ilişkin ölçeğin alfa katsayısı ,796; öğrenme motivasyonu ölçeğine ilişkin ölçeğin alfa katsayısı ,743 ve iş tatminine ilişkin ölçeğin alfa katsayısı ise ,757 olarak tespit edilmiştir. Sonuç olarak, alfa katsayıları ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Faktör Analizi

Bu çalışmada Keşfedici Faktör Analizi (Exploratory Factor Analysis- EFA) yapılmıştır. Çalışmada, örneklem yeterliliğini test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) kullanılmıştır. Faktör analizinin geçerliliğini gösteren değerlerden biridir. K-M-O bir oran olup, %60'ın üstünde olması arzulanır (Nakip, 2003:409; Tabachnick&Fidel, 2001:589). Özdeğer (Eigenvalue) değeri ise her bir faktör tarafından açıklanan varyansların toplamından oluşmaktadır. Faktör yükleri ise bir faktördeki değişkenlerin faktörle ilişkilerinin değerini gösterir. Faktör yük değeri yüksek olursa o yapıyı ve kavramı açıklama düzeyi de o kadar yükselir. Faktör yük değerinin ,45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür (Büyüköztürk, 2002:118). Başka bir kaynağa göre 350 ve üzerindeki veri (gözlem) sayısı için faktör ağırlığının ,30 ve üzerinde olması gerekir. ,50 ve üzerindeki ağırlıklar ise oldukça iyi kabul edilir (Albayrak, vd., 2005:330). Çalışmada faktör yükleri ,45'nin altında olan değişkenler dikkate alınmamıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4, Tablo 5 ve Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 4: İş Tatmine İlişkin Faktör ve Faktör Yükleri

Değişkenler	Faktör 1
Genel olarak işimden memnunum.	,792
Genel olarak şuandaki işimden çalışmaktan zevk alıyorum	,899
Genel olarak şuanda işimde yaptığım türden işleri yapmaktan memnuniyet duyarım.	,766
Özdeğer	2,023
Açıklanan Varyans	67,427
K-M-O	,61
Approx. Chi-Square	83,402

$p < 0,000$; Faktör 1: İş tatmini

Tablo 4'te çalışanların iş tatminine yönelik faktör analizi sonuçları görülmektedir. Faktöre ilişkin toplam açıklanan varyans %67,42, özdeğer, 2,023 ve örneklem yeterlilik oranı (K-M-O) ise ,61 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 5: Öğrenme Motivasyonuna İlişkin Faktör ve Faktör Yükleri

Değişkenler	Faktör 1
Genel olarak işletmedeki diğer çalışanlarla ilişkili olarak işimi ilgilendiren ilgi ve yetenekleri öğrenmek için ciddi anlamda çaba sarf ederim.	,836
Genel olarak işletmedeki çalışanlarla ilişkilerimi geliştirmek için, işimden elimden geldiği kadar çok şey öğrenmeye çalışırım	,862
Genel olarak işletmedeki diğer çalışanlara karşı görevlerimi yerine getirmek için önem verilen yetenekleri öğrenme konusunda motivasyonum vardır.	,738
<i>Özdeğer</i>	1,987
<i>Açıklanan Varyans</i>	66,239
<i>K-M-O</i>	,64
<i>Approx. Chi-Square</i>	71,751

$p < 0,000$; Faktör 1: Öğrenme Motivasyonu

Tablo 5’de çalışanların öğrenme motivasyonlarına ilişkin faktör analizi sonuçları görülmektedir. Öğrenme motivasyonu bir temel faktörle açıklanmaktadır ve faktöre ilişkin toplam açıklanan varyans %66,23, özdeğer, 1,987 ve K-M-O ise ,64 olarak saptanmıştır.

Tablo 6: Örgütsel Öğrenme Kültürüne İlişkin Faktör ve Faktör Yükleri

Değişkenler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
Çalışanlar fikirlerini ifade ederken aynı zamanda başkalarının da ne düşündüklerini de öğrenmek isterler.	,620		
Çalışanlar birbirlerine öğrenme konusunda zaman harcarlar.	,646		
Çalışanlar öğrenme sürecinde hesaplanmış riskleri göze alırlar.	,600		
Çalışanlar, işletme problemlerinin çözümünde etkin rol alırlar.	,596		
Çalışanlar, öğrenme fırsatlarını sürekli araştırırlar.	,580		
İşletmemiz takım veya grup amaçlarına uyumda çalışanlara serbestlik tanır.		,732	
İşletmemizde toplanan enformasyon veya grup tartışmasının sonucu olarak takımlar ve ya gruplar gözden geçirilir.		,675	
İşletmede, mevcut performans ve beklenen performans arasındaki açıklar takım olarak ortaya konulur.		,499	
İşletmemizde, takım liderleri, eylemleriyle örgütün değerleri ile tutarlı olmasını garanti altına alırlar.		,585	
İşletmemiz takım veya grup amaçlarına uyumda, çalışanlara serbestlik tanır.		,732	
İşletmemiz, çalışanlara birbirlerinden öğrenmelerinde yardımcı olmaktadır.			,599
İşletmemiz öğrenme için, çalışanlara zaman ayırmaktadır.			,631
İşletmemiz, öğrenme için çalışanları ödüllendirmektedir.			,665
İşletmemiz insanları küresel bir bakış açısıyla düşünmeye teşvik eder.			,584

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694 – 528X

Sayı: 14

Nisan – 2008

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

İşletmemiz, işletme dışındaki çevreyle karşılıklı ihtiyaçlarını yerine getirebilmek için birlikte çalışır.			,619
Öz değer	1,854	1,749	2,276
Açıklanan Varyans	37,07	29,15	28,44
$p < 0,000$; $K-M-O: ,65$; <i>Approx. Chi-Square: 554,415</i> ve üç faktörün toplam açıklanan varyansı: %94,676			

Faktör 1: Birey düzeyinde öğrenme, Faktör 2: Takım düzeyinde öğrenme ve Faktör 3: Örgüt düzeyinde öğrenme

Tablo 6’da örgütsel öğrenme kültürü, üç faktörle açıklanmaktadır. Birinci faktör birey düzeyinde öğrenme, ikinci faktör takım düzeyinde öğrenme ve üçüncü faktör ise örgüt düzeyinde öğrenme olarak belirlenmiştir. Faktörlere ilişkin toplam açıklanan varyans %94,67 ve K-M-O oranı ise ,65’dir. Sonuç olarak, çalışmada faktör analizine ilişkin elde edilen sonuçların faktör analizi için genel kabul edilmiş özelliklere uygunluk göstermektedir.

3.6.4. Örgütsel Öğrenme Kültürü ve İş Tatmini ile Öğrenme Motivasyonu Arasındaki İlişki Örgütsel öğrenme kültürü ve iş tatmini ile öğrenme motivasyonu arasındaki ilişki incelenmiş olup, sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Örgütsel Öğrenme Kültürü ve İş Tatmini ile Öğrenme Motivasyonu Arasındaki İlişki

Faktörler	Ort.	Sd.Sp.	1	2	3	4	5
1) Öğrenme Motivasyonu	3,95	,839	1				
2) İş Tatmini	3,98	,769	,622**	1			
3) Örgüt Düzeyinde öğrenme	3,55	,725	,294**	,271**	1		
4) Grup Düzeyinde Öğrenme	3,66	,725	,359**	,357**	,358**	1	
5) Birey Düzeyinde Öğrenme	3,75	,662	,338**	,341**	,627**	,373**	1

** Korelasyon ilişkisi $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7 incelendiğinde, örgütsel öğrenme kültürü ve iş tatmini ile öğrenme motivasyonu arasındaki ilişkiyi ortaya koyan Pearson Korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Örgütsel öğrenme kültürü üç temel boyutta ele alınmıştır. Birincisi, örgüt düzeyinde öğrenme, ikincisi grup düzeyinde öğrenme ve üçüncüsü ise, birey düzeyinde öğrenmedir. Analiz sonuçlarını değerlendirdiğimizde, iş tatmini ile öğrenme motivasyonu arasında pozitif yönlü ($r = 0,62$) güçlü bir ilişki olduğu dikkat çekmektedir. Çalışanların iş tatmin düzeyleri arttıkça öğrenme motivasyonları da artmaktadır. Örgüt düzeyinde öğrenme, grup düzeyinde öğrenme ve birey düzeyinde öğrenme ile öğrenme motivasyonu arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bakımdan

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694 – 528X

Sayı: 14

Nisan – 2008

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

birey düzeyinde öğrenme ile örgüt düzeyinde öğrenme arasında da pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=0.627$) bulunmaktadır. Öğrenme motivasyonu ile birey, grup ve örgüt düzeyinde öğrenme arasında ise pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak çalışanların iş tatmin düzeyleri yükseldikçe öğrenme motivasyonları da önemli düzeyde artmaktadır.

İş tatmini ve örgütsel öğrenme kültürü arasındaki ilişkiyi regresyon analizi ile ortaya koyduğumuz taktirde konu daha açıklık kazanacaktır. Bu nedenle iş tatmini ve örgütsel öğrenme kültürünün çalışanların öğrenme motivasyonu üzerindeki etkisini belirlemede regresyon analizinden faydalanılmıştır. Analizde Enter metodu uygulanmış ve sonuçları Tablo 8 ve Tablo 9’da verilmiştir.

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 14 Nisan – 2008

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

Tablo 8: Anova Test Sonuçları

Model	Karelerin toplamı	df	Ortalama Kare	F	p
1 Regression	30,499	4	7,625	23,768	,000
Residual	30,475	95	,321		
Toplam	60,974	99			

p<0.05; Bağımlı değişken: Öğrenme motivasyonu; Bağımsız değişkenler: İş tatmini, örgüt düzeyinde öğrenme, grup düzeyinde öğrenme ve birey düzeyinde öğrenme.

Tablo 8’de, modelin bir bütün olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan Anova testi sonuçları görülmektedir. Model 1’in, 0,05 anlamlılık düzeyinde bir bütün olarak, her düzeyde anlamlı olduğu saptanmıştır. Tablo 9’da ise, regresyon katsayılarına ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Tabloda, sabit değer, değişkenlere ilişkin B ve β Katsayıları, t değerleri, p düzeyleri, bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler tarafından açıklanma oranı (R^2) ve modelde otokorelasyon olup olmadığını gösteren Durbin-Watson testi ile ilgili sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 9: Katsayılar Tablosu

Model	B	β Katsayısı	t- Değeri	p	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Durbin- Watson
Model					,707	,500	,479	1,967
(Sabit değer)	,767		1,877	,064				
2) İş tatmini	,668	,655	8,185	,000				
3) Örgüt düzeyinde öğrenme	,016	,015	,160	,874				
4) Grup düzeyinde öğrenme	,058	,054	,653	,515				
5) Birey düzeyinde öğrenme	,077	,065	,669	,505				

$p < 0.05$; *Bağımlı değişken: Öğrenme motivasyonu; Bağımsız değişkenler: İş tatmini, örgüt düzeyinde öğrenme, grup düzeyinde öğrenme ve birey düzeyinde öğrenme.*

Tablo 9’da regresyon analizi katsayılarına ilişkin sonuçlar görülmektedir. Model 1’de B değerleri incelendiğinde bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, Akgül ve Çevik (2003)’de bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ortaya koymada ise bağımsız değişkenlerin (iş tatmini, örgüt, grup ve birey düzeyinde öğrenme) bir veri seti şeklinde ele alınması belirtilmektedir. Bu durumda regresyon modelinde 0,05 anlamlılık düzeyinde t değerleri dikkate alınarak bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene olan katkı düzeyi belirlenir. Araştırmada, 0,05 anlamlılık düzeyinde bağımlı değişken (öğrenme motivasyonu) üzerinde iş tatmininin etkisinin olduğu görülürken, birey, grup ve örgüt düzeyinde öğrenmenin öğrenme motivasyonuna önemli katkı sağlamadığı görülmektedir. Çünkü, korelasyon analizinde de öğrenme motivasyonu ile birey, grup ve örgüt düzeyinde öğrenme arasında zayıf düzeyde pozitif bir ilişki olduğu belirlenmişti. İlişki düzeyinin zayıf olması katkı düzeyini de etkilemektedir. Sonuç olarak ilişki temeline dayalı olarak kurulan H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir.

Ayrıca modele ilişkin Durbin-Watson değerinin 1,5-2,5 arasında olması değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir. Model 1’de bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı %47’dir.

3.6.5. Cinsiyete Göre Öğrenme Motivasyonu

Çalışanların cinsiyetlerine göre öğrenme motivasyonlarının farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla Anova analizi yapılmış olup sonuçlar Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Öğrenme Motivasyonu

Grup Değişkeni (Cinsiyet)	Karelerin Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p
Gruplar Arasında	,165	1	,165		
Gruplar İçinde	60,809	98	,621	,266	,607
Toplam	60,974	99			

Tabloda, F değeri ,266 ve anlamlılık değeri (p) ,607 olarak tespit edilmiştir. p değeri 0,05’den büyük olduğu için cinsiyete göre öğrenme motivasyonu farklılık göstermemektedir.

3.6.6. Çalışanların Eğitim Düzeyi ve Çalışma Süreleri İle İşletmenin Yönetim Biçimine Göre

Öğrenme Motivasyonu

Araştırmada çalışanların eğitim düzeylerine ve çalışma sürelerine göre öğrenme motivasyonlarının farklılık gösterip göstermediği multiple anova testi ile incelenmiştir. Multiple anova testi çoklu karşılaştırma testlerini içermektedir. Bunlardan birisi de Scheffe Testidir. Çalışmada çoklu karşılaştırmalar Scheffe Testi ile yapılmış ve sonuçlar Tablo 11 ve Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 11: Gruplara İlişkin Ortalama ve Standard Sapma Değerleri

	<i>Gruplar</i>					
	Eğitim düzeyi		Çalışma süresi		Yönetim biçimi	
	N=100		N=100		N=100	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
Öğrenme Motivasyonu	3,98	,78	3,98	,78	3,98	,78

Tablo 11’de çalışanların eğitim düzeyleri ve çalışma süreleri ile işletmenin yönetim biçimine ilişkin ortalama ve standard sapma değerleri görülmektedir. Her üç gruba ilişkin ortalama değer 3,98 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 12: Çalışanların Öğrenme Motivasyonlarının Gruplar Düzeyinde Karşılaştırılması

<i>Değişkenler</i>	<i>Öğrenme Motivasyonu</i>		
	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Post Hoc</i>
Eğitim düzeyi	3,445	,011	Fakülte>Ortaokul
Çalışma süresi	1,939	,110	-
Yönetim biçimi	,879	,479	-

Tablo 12’de çalışanların eğitim düzeyleri ve çalışma süreleri ile işletmenin yönetim biçimine göre öğrenme motivasyonlarının farklı olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları görülmektedir. 0,05 anlamlılık düzeyinde eğitim düzeyi bakımından çalışanların öğrenme motivasyonu farklılık gösterirken, çalışma süreleri ve yönetim biçimine göre çalışanların öğrenme motivasyonları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. Öğrenme motivasyonunun eğitim düzeyi bakımından farklı olduğu gruplar ise fakülte ve ortaokul mezunlarıdır. Fakülte mezunu çalışanların öğrenme motivasyonlarının ortaokul mezunu çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer mezunlar arasında ise herhangi bir fark yoktur.

Tablo 13: Araştırma Hipotez Sonuçlarının Özet Sunumu

Kurulan Hipotezler	Hipotez Sonucu
1.H ₁ :Örgütsel öğrenme kültürü ile öğrenme motivasyonu arasında pozitif bir ilişki vardır.	Desteklenmektedir.
2.H ₂ :İş tatmini ile öğrenme motivasyonu arasında pozitif bir ilişki vardır.	Desteklenmektedir.
3.H ₃ :Çalışanların cinsiyetlerine göre öğrenme motivasyonu farklılık göstermektedir.	Desteklenmemektedir.
4.H ₄ :Çalışanların; H _{4a} :Eğitim düzeylerine göre öğrenme motivasyonları farklılık göstermektedir.	Desteklenmektedir.
H _{4b} :Çalışma sürelerine göre öğrenme motivasyonları farklılık göstermektedir.	Desteklenmemektedir.
5.H ₅ :İşletmenin yönetim biçimine göre öğrenme motivasyonu farklılık göstermektedir.	Desteklenmemektedir.

SONUÇ

Bu araştırma, Türk Otomotiv Yan Sanayinde Bursa ilinde faaliyet gösteren A firmasında yapılmıştır. Araştırma kapsamına yaş, çalışma süresi, eğitim düzeyi ve cinsiyet bakımından birbirinden farklı özelliklere sahip çalışanların dahil edilmesi sağlanmıştır.

Çalışma, araştırma kapsamına dahil edilen, A firmasında, örgütsel öğrenme kültürü ve iş tatmini ile öğrenme motivasyonu arasındaki ilişki ortaya konuldu. Araştırmada ayrıca örgütsel öğrenme kültürünün boyutları (bireysel düzeyde öğrenme, takım düzeyinde öğrenme ve örgütsel düzeyde öğrenme) arasındaki ilişki ve bu boyutların iş tatmini ile olan ilişkisi de tespit edilmiştir. Çalışmada son olarak öğrenme motivasyonunun, çalışanların sosyo-demografik özelliklerine ve yönetim biçimlerine göre bir farklılık gösterip göstermediği de araştırılmıştır.

Araştırma süreci doğrultusunda, geliştirilen beş adet temel araştırma hipotezinin test edilmesine geçmeden önce, araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Böylelikle araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin alfa katsayılarının 0.70 değerinin üzerinde olduğu görülmüştür. Araştırmamızda yer alan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizinden sonra ölçeklerin yapısal geçerliliği, faktör analizi ile belirlenmiştir. Ölçeklerin ilgili kavram ya da kavramsal yapının tümünü ölçme yeteneğini gösterdiği görülmüştür.

Örgütsel öğrenme kültürünün boyutlar arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Özellikle, örgütsel öğrenme düzeyi ile bireysel öğrenme düzeyi arasında güçlü ($r=0,62$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel öğrenme düzeyi arttıkça bireysel öğrenme düzeyi de aynı yönde artmaktadır.

Aynı şekilde örgütsel öğrenme düzeyi ile takım düzeyinde öğrenme arasında da orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışmamızda, iş tatmini ile öğrenme motivasyonu arasındaki ilişki önemli bir yer tutmaktaydı. Bu amaç doğrultusunda iş tatmini ile öğrenme düzeyi arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki ($r=,62$)'nin ortaya çıkması arzu edilen bir sonuçtu. Çünkü bu durum araştırmamızın temel hipotezlerinden birisiydi.

Çalışanların sosyo-demografik özellikleri ve yönetim biçimine göre öğrenme motivasyonunun farklılık göstermediğini ortaya koymak amacıyla ise anova ve multiple anova testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların cinsiyetlerine ve çalışma sürelerine göre öğrenme motivasyonlarında farklılık görülmemiştir. Çalışanların eğitim düzeylerine göre ise farklılık görülmüştür. Fakülte mezunu olan çalışanların ortaokul mezunu olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde öğrenme motivasyonuna sahip oldukları belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca işletmenin yönetim biçimine göre çalışanların öğrenme motivasyonlarında bir farklılık olmağı da ortaya çıkmıştır.

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694 – 528X

Sayı: 14

Nisan – 2008

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

Sonuç olarak, çalışanların öğrenme motivasyonu artırmak için, örgütsel öğrenme kültürünün sağlıklı bir şekilde oluşturulması ve çalışanların iş tatmin düzeyleri yükseltilmelidir. Çalışanların iş tatmininin artırılmasında, iletişim, iş standartları, çalışma koşulları, yönetim strateji ve politikaları, sosyal aktiviteler, örgütsel güven ve adalet, öğrenme fırsatı, iş ve görev tanımları, çalışan odaklı yönetim anlayışı hususların oluşturulması ve geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Araştırma kapsamına sadece tek firma çalışanlarının dahil edilmiş olması araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Bu nedenle sonuçları genelleştirerek yorumlamak yanlış anlamalara yol açabilir. Ancak farklı sosyo-demografik özelliklere sahip çalışanların araştırma kapsamında yer alması oldukça önemlidir. Bu nedenle ileride yapılacak araştırmalara önemli ipuçları verebilir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

1. AKGÜL, A.&ÇEVİK, O., (2003), İstatistiksel Analiz Teknikleri “SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları”, Ankara: Emek Ofset.
2. ALBAYRAK, A.S., vd. (2005), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, (Editör, Şeref Kalaycı), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
3. ANDERSON, D.G., (2006), The Influence Of Culture On Learning Styles, Doctor Of Philosophy, Capella University.
4. ARIKAN, S., (1999), “Öğrenen Örgütlerde Liderliğin Rolü ve Önemi”, H.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi , Cilt 17, Sayı 2, ss. 17–34.
5. BARUTÇUGİL, İ., (2002), Bilgi Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayınları.
6. BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., (2002), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
7. CHANG, SU-C.&LEE, M.-S., (2007), “A Study On Relationship Among Leadership, Organizational Culture, The Operation Of Learning Organization And Employees’ Job satisfaction”, The Learning Organization, Vol. 14 No. 2, pp. 155–185.
8. ÇEKMECELİOĞLU, H.G., (2005), “Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 2, ss. 23–39.

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 14 Nisan – 2008

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

9. DI XIE, M.S., (2005), Exploring Organizational Learning Culture, Job Satisfaction, Motivation To Learn, Organizational Commitment, And Internal Service Quality In A Sport Organization, Dissertation, The Ohio State University.

10. DÜREN, Z., (2000), 2000’li Yıllarda Yönetim, İstanbul: ALFA Basım Yayım Dağıtım.

11. FINDIKÇI, İ., (2002), İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: ALFA Basım Yayım Dağıtım.

12. GARMON, M.S. (2004), The Relationship between Organizational Learning, Culture, Image, Identity and Identification: An Empirical Study, Doctor Of Philosophy, Touro University International.

13. GARVİN, D.A., (1999), “Öğrenen Bir Örgüt Yaratmak” Bilgi Yönetimi, (Çeviren, Gündüz Bulut), İstanbul: BZD Yayın İletişim.

14. GREGORY, B.T., (2004), Organizational Culture Learning, Orientation And Effectiveness, Doctor Of Philosophy, Auburn University.

15. GÜNEY, S., (2000), Davranış Bilimleri, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım..

16. HAGEMANN, G., (1999), Motivasyon El Kitabı, (Çeviren; Göktuğ Aksan), İstanbul: Rota Yayınları.

17. İBİCİOĞLU, H.&AVCI, U., (2005), “Örgütsel Öğrenmede Paylaşılmış Vizyon ve Paradigmatik

Uyumun Önemi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 14, ss. 157-166.

18. JAMES, J.&EDEN, M., (2001), Uzun Saplı Gelincik, (Çeviren; Ayşe Bilge Dicleli), İstanbul:BZD Yayın İletişim.

19. JEGADEESAN, G., (2007), “Job Satisfaction: A Conceptual Framework”, The Icfai Journal of Organizational Behavior, Vol. 6, No. 4, pp. 54-60.

20. LİM, T., (2003), Relationships Among Organizational Commitment, Learning Organization Culture, and Job Satisfaction in One Korean Private Organization, Doctor Of Philosophy, The University Of Minnesota.

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694 – 528X

Sayı: 14

Nisan – 2008

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

21. Lopez, S.P.; MONTES PEÓN, J.M.& VÁZQUEZ ORDÁS, C.J., (2004), “Managing Knowledge: The Link Between Culture And Organizational Learning” Journal Of Management, Vol. 8, No. 6, pp. 93-104.

22. NAKİP, M., (2003), Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar, Ankara:Seçkin Yayıncılık.

23. ÖLÇÜM ÇETİN, M., (2004), Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

24. ÖZGEN, H.; ÖZTÜRK, A. & YLÇIN, A., (2002), İnsan Kaynakları Yönetimi, Adana:Nobel Kitabevi.

25. ŞİMŞEK, Ş.;AKGEMCİ, T. & ÇELİK, A., (2003), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Ankara: Nobel Yayıncılık.

26. TABACHINCK, B.G.&FIDELL, L.S., (2001), Using Multivariate Statistics, A Pearson Needham Heights: Education Company.

27. TANNER, B.M., (2007). An Analysis of Relationships Among Job Satisfaction Organizational Trust and Organizational Commitment in An Acute Care Hospital, Saybrook, Ph.D. Thesis, Graduate School and Research Center, San Francisco, California.

28. TEARE, R.E., (1998), “Developing A Curriculum For Organizational Learning” Journal Of Workplace Learning, Vol. 10, No. 2, pp. 95-121.

29. VROOM, V.H., (1978), Work and Motivation, New Delhi:Wiley Eastern Ltd.

30. WANG, X., (2005), Relationships among Organizational Learning Culture, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Chinese State-owned and Privately-owned Enterprises, Doctor Of Philosophy, The University Of Minnesota.

31. WEST, P.&BURNES, B., (2000), “Applying Organizational Learning: Lessons From The Automotive Industry”, International Journal of Operations & Production Management, Vol. 20, No. 10, pp. 1236–1251.