

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA
ETKİSİ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tolga NACAR

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

AĞUSTOS 2017

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA
ETKİSİ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tolga NACAR

1403815129

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ruhi KILIÇ

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1403815129 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi "Tolga NACAR", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma" başlıklı tezini, aşağıda imzaları bulunan jüri önünde sunmuş ve oybirliği ile başarılı kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Ruhi KILIÇ Kabul/Red
Türk Hava Kurum Üniversitesi 

Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Dursun BİNGÖL Kabul/Red
Türk Hava Kurum Üniversitesi 

: Doç. Dr. Salih YEŞİL Kabul/Red
K. Maraş Sütçü İmam Üniversitesi 

: Yrd. Doç. Dr. Ruhi KILIÇ Kabul/Red
Türk Hava Kurum Üniversitesi 

Tez Savunma Tarihi: 07 Ağustos 2017

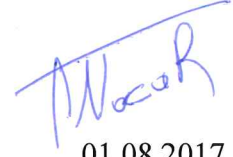
ONAY
Yrd. Doç. Dr. Adnan GÜZEL
Enstitü Müdürü

Tarih: 05./09./2017



**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



01.08.2017

Tolga NACAR

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanmasında, varlığı ve fikirleri ile bana yol gösteren, destek ve yardımlarını esirgemeyen değerli danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Ruhi KILIÇ'a, Yrd. Doç. Dr. Kemal TEKİN'e ve Doç. Dr. Salih YEŞİL'e en içten dileklerimi ve teşekkürlerimi arz ederim. Yine bu araştırmanın ortaya çıkmasında manevi açıdan yardımlarını esirgemeyen eşim Aslı NACAR ve çocuklarım Tutku NACAR ve Kutadgu Ali NACAR'a teşekkür ederim.

Ağustos 2017

Tolga NACAR

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR	xii
ÖZET.....	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
1. İŞ TATMİNİ KAVRAMININ YAPISAL ANALİZİ	4
1.1 İş Tatmininin Teorik ve Kavramsal Çerçevesi	4
1.1.1 İş Tatmini Kavramının Tanımı ve Özellikleri.....	6
1.1.2 İş Tatmini Teori ve Yaklaşımları	10
1.1.2.1 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi	10
1.1.2.2 McGregor'ın (X) ve (Y) teorisi	11
1.1.2.3 Herzberg'in çift etken teorisi	12
1.1.2.4 McClland'ın başarıma ihtiyacı teorisi.....	14
1.1.2.5 Alderfer'in var olma-aidiyet-büyüme (V.İ.G) teorisi	15
1.1.2.6 Vroom'un beklenti teorisi.....	16
1.1.2.7 Lawler ve Porter'ın sonuçsal şartlandırma teorisi	17
1.1.2.8 Adams'ın eşitlik teorisi.....	18
1.1.2.9 Locke'un amaç teorisi.....	19
1.2 İş Tatmininin Türleri.....	19
1.2.1 İçsel İş Tatmini.....	20
1.2.2 Dışsal İş Tatmini	20
1.3 Kamu Örgütleri Açısından İş Tatmininin Kapsamı ve Önemi	21
1.4 İş Tatminini Etkileyen Unsurlar	23
1.4.1 İş Tatminini Etkileyen Bireysel Unsurlar.....	24
1.4.1.1 Yaş ve cinsiyet farklılıkları.....	24
1.4.1.2 Medeni durum ve ailevi farklılıkları.....	25
1.4.1.3 Eğitim ve ekonomik düzey farklılıkları	26
1.4.1.4 Tecrübe ve çalışma süresi farklılıkları.....	26
1.4.1.5 Kişilik ve sosyal statü farklılıkları	27
1.4.1.6 Zeka ve yetenek farklılıkları	27
1.4.2 İş Tatmini Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	28
1.4.2.1 İşin kendisi, niteliği ve içeriği.....	28
1.4.2.2 Adil ödüllendirme ve cezalandırma sistemleri	29
1.4.2.3 Çalışma koşulları ve çalışma arkadaşlar	29
1.4.2.4 Ücret ve terfi imkanları.....	30
1.4.2.5 Örgüt iklimi ve ast-üst ilişkileri	31
1.4.2.6 Yönetim biçimi ve kültürel faktörler	31
1.5 İş Tatmininin ve İş Tatminsizliğinin Sonuçları	31

1.5.1	İş Tatmininin Sonuçları.....	32
1.5.2	İş Tatminsizliğinin Sonuçları	34
1.5.2.1	İşe devamsızlık ve artan çalışan devri	35
1.5.2.2	İşe geç gelme ve erken emeklilik.....	36
1.5.2.3	Çalışanlarda psikolojik ve fiziksel rahatsızlıkların artışı.....	36
1.5.2.4	Örgütsel tükenmişlik ve yabancılaşma	37
İKİNCİ BÖLÜM		38
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMININ YAPISAL ANALİZİ		38
2.1	Örgütsel Bağlılık Kavramlarının Tanımlanması	38
2.2	Örgütsel Bağlılık Kavramının Karakteristik Özellikleri ve Önemi.....	41
2.3	Örgüte Bağlılığı Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler	46
2.3.1	Örgüte Bağlılığı Etkileyen Bireysel Faktörler	47
2.3.1.1	Yaş	48
2.3.1.2	Cinsiyet	49
2.3.1.3	Medeni durum.....	50
2.3.1.4	Eğitim düzeyi.....	50
2.3.1.5	Çalışma süreleri	51
2.3.2	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler	52
2.3.2.1	Örgütün büyüklüğü ve yapısı.....	52
2.3.2.2	Örgüt kültürü.....	53
2.3.2.3	Ücret.....	55
2.3.2.4	Örgütsel ödüller	55
2.3.2.5	Yönetim yapısı.....	56
2.3.2.6	İşin niteliği	57
2.3.2.7	Örgütsel adalet	57
2.4	Örgütsel Bağlılık Teori ve Yaklaşımları.....	58
2.4.1	Meyer-Aleen ve Katz-Kahn yaklaşımları	58
2.4.2	Becker-Etzioni ve O'Reilly-Chatman Yaklaşımları	61
2.4.3	Mowday-Porter ve Steers-Wiener Yaklaşımları	62
2.4.4	De Cotiis-Kanter ve Summers-Staw Yaklaşımları.....	63
2.4.5	Penley-Gould Yaklaşımları	64
2.5	Örgütsel Bağlılık Türleri ve Düzeyleri	64
2.5.1	Allen ve Meyer üçlü bağlılık sınıflandırması.....	64
2.5.1.1	Duygusal bağlılık.....	65
2.5.1.2	Devamlılık (algılanan maliyet) bağlılığı.....	66
2.5.1.3	Normatif (zorlayıcı) bağlılık.....	66
2.5.2	Yakınlaşma Derecesine Göre Üçlü Bağlılık Sınıflandırması.....	66
2.5.2.1	Ahlaki bağlılık (ahlaki açıdan yakınlaşma)	67
2.5.2.2	Hesapçı bağlılık (çıkara dayalı yakınlaşma).....	68
2.5.2.3	Zorlayıcı bağlılık (zorlayıcı yakınlaşma).....	68
2.5.3	Bütünleşme Derecesine Göre Bağlılık Sınıflandırması	68
2.5.3.1	Devamlılık bağlılığı	69
2.5.3.2	Kenetlenme bağlılığı.....	69
2.5.3.3	Kontrol bağlılığı.....	70
2.6	Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	70
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		74
3. ÖNCEKİ ÇALIŞMALARIN GENEL DEĞERLENDİRMESİ		74
3.1	Önceki Yapılan Araştırmalar	74
3.2	İş Tatminin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisinin Değerlendirilmesi	78

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	82
4. ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ	82
4.1 Araştırmanın Amacı.....	82
4.1.1 Araştırmanın Alt Amaçları.....	82
4.1.2 Araştırmanın Kapsamı ve Önemi.....	83
4.1.3 Araştırma Hipotezlerinin Oluşturulması.....	84
4.1.4 Araştırmanın Modeli	84
4.2 Araştırmanın Evreni.....	86
4.3 Araştırmanın Örneklemi	90
4.4 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	91
4.5 Araştırmada Kullanılan Ölçekler	91
4.5.1 Kişisel Bilgiler Ölçeği.....	91
4.5.2 Minnesota İş Tatmini Ölçeği.....	91
4.5.3 Allen Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği	92
4.6 Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler	94
BEŞİNCİ BÖLÜM	95
5. ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLAR	95
5.1 Güvenilirlik Analizi Bulguları ve Yorumlanması	95
5.2 Demografik Analiz Bulguları ve Yorumlanması.....	95
5.3 Örgütsel Bağlılıkları ile Minnesota İş Tatmin Ölçeğine İlişkin Frekans Dağılımları.....	98
5.4 Çalışma Kapsamında Yer Alan Katılımcıların Boyutlar İtibari İle Minnesota İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular....	105
5.5 Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Bulgular	109
5.5.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular	109
5.5.2 Yaş Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular	110
5.5.3 Medeni Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular	111
5.5.4 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular	112
5.5.5 Meslek Grubu Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular	113
5.5.6 Gelir Durumu Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular	114
5.5.7 Kurum İçerisinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular.....	115
5.5.8 Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular	116
5.6 İş Tatmini Düzeyine İlişkin Elde Edilen Bulgular	117
5.6.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular.....	117
5.6.2 Yaş Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular	118
5.6.3 Medeni Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular	119

5.6.4	Eğitim Durumu Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular	120
5.6.5	Meslek Grubu Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular	120
5.6.6	Gelir Durumu Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular	121
5.6.7	Kurum İçerisinde alışma Süresi Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular	122
5.6.8	Toplam alışma Süresi Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular.....	123
5.7	Hipotez Testleri ve Regresyon Analizi Sonuçları	124
5.7.1	İçsel İş Tatmini Düzeylerinin rgtsel Bağlılığa Olan Etkisi	124
5.7.2	Dışsal İş Tatmini Düzeylerinin rgtsel Bağlılığa Olan Etkisi	125
	SONUÇ VE ÖNERİLER	127
6.1.	Sonuç.....	127
6.2	neriler	131
	KAYNAKÇA	132
	EKLER	145
	Ek-A: Valilik İzni	146
	Ek-B: Anket Formu	147
	ZGEMİş	151

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1	: McGregor'un X (Geleneksel) ve Y (Yenilikçi) kuramı	12
Tablo 1.2	: Herzberg'in çift faktör teorisi	13
Tablo 1.3	: İş tatmininin mikro ve makro açıdan faydaları.....	33
Tablo 2.1	: Örgütsel bağlılığın gelişim süreci.....	43
Tablo 2.2	: Örgütsel bağlılığı arttıran kriter ve nedenleri	47
Tablo 2.3	: Bağlılık düzeylerinin sonuçları.....	71
Tablo 4.1	: Türk havacılık istatistikleri 2003 – 2014.....	87
Tablo 4.2	: Türkiye geneli havalimanları uçak, yolcu ve yük trafiği istatistikleri 2011-2016.....	88
Tablo 4.3	: Adana havalimanı tüm uçak trafiği istatistikleri 2015-2016.	89
Tablo 5.1	: Değişkenlere ait ölçeklerin güvenilirlik değerleri.	95
Tablo 5.2	: Çalışma kapsamında yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular.....	96
Tablo 5.3	: Çalışma kapsamında yer alanların örgütsel bağlılıklarına ilişkin frekans dağılımları.....	98
Tablo 5.4	: Çalışma kapsamında yer alanların Minnesota iş tatmin ölçeğine ilişkin frekans dağılımları.	102
Tablo 5.5	: Boyutlar itibariyle iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular.....	105
Tablo 5.6	: Örgütsel bağlılık ölçeğinin önem derecelerine ilişkin bulgular.	106
Tablo 5.7	: Minnesota iş tatmin ölçeğinin önem derecelerine ilişkin bulgular.....	108
Tablo 5.8	: Cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık t-testi analizine ilişkin bulgular.....	109
Tablo 5.9	: Yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık ANOVA analizine ilişkin bulgular.....	110
Tablo 5.10	: Medeni durum değişkeni ile örgütsel bağlılık ANOVA analizine ilişkin bulgular.	111
Tablo 5.11	: Eğitim durumu değişkeni ile örgütsel bağlılık ANOVA analizine ilişkin bulgular.	112
Tablo 5.12	: Meslek grubu değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.....	113
Tablo 5.13	: Gelir durumu değişkeni ile örgütsel bağlılık ANOVA analizine ilişkin bulgular.	114
Tablo 5.14	: Kurum içerisinde çalışma süresi değişkeni ile örgütsel bağlılık ANOVA analizine ilişkin bulgular.	115
Tablo 5.15	: Toplam çalışma süresi değişkeni ile örgütsel bağlılık ANOVA analizine ilişkin bulgular.	116
Tablo 5.16	: Cinsiyet değişkeni ile iş tatmin düzeyi t-testi analizine ilişkin bulgular.....	117
Tablo 5.17	: Yaş değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.	118

Tablo 5.18 : Medeni durum değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.....	119
Tablo 5.19 : Eğitim durumu değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.....	120
Tablo 5.20 : Meslek grubu değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.....	121
Tablo 5.21 : Gelir durumu değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.....	122
Tablo 5.22 : Kurum içerisinde çalışma süresi değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.....	122
Tablo 5.23 : Toplam alışma süresi değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.	123
Tablo 5.24 : İçsel iş tatminine göre çoklu regresyon sonuçları.	125
Tablo 5.25 : Dışsal iş tatminine göre çoklu regresyon sonuçları.....	126



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1	: Tatmin ve tatminsizliğin belirleyici etmenleri.....	8
Şekil 1.2	: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidi	11
Şekil 1.3	: Alderfer'in Maslow'un gereksinim kuramları arasındaki ilişki.	16
Şekil 1.4	: İş tatmini ile ilgili neden sonuç ilişkisi	32
Şekil 2.1	: Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması	43
Şekil 2.2	: Örgütsel bağlılığın temel süreci.....	45
Şekil 2.3	: Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörler.	48
Şekil 2.4	: Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler.	52
Şekil 2.5	: Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli	60
Şekil 2.6	: Allen ve Meyer'in üçlü bağlılık sınıflandırması.....	65
Şekil 2.7	: Yakınlaşma derecesine göre üçlü bağlılık sınıflandırma.	67
Şekil 2.8	: Bütünleşme derecesine göre bağlılık sınıflandırılması.	69
Şekil 4.1	: Araştırmanın modeli.	85
Şekil 4.2	: Adana ili tüm uçak trafiği 2015-2016.....	90

KISALTMALAR

ANOVA : Tek Yönlü Varyans Analizi

V.İ.G. : Varolma-Aidiyet-Büyüme



ÖZET

ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

NACAR, Tolga

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ruhi KILIÇ

Ağustos-2017, 151 sayfa

Araştırmanın amacı havacılık sektörü çalışanlarının iş tatmininin içsel ve dışsal açıdan örgütsel bağlılığa etkileri incelenerek, iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisinin boyutunu belirlemek ve önemini ortaya koymaktır. Araştırma kapsamında uygulanan ankete Adana Havalimanı yer hizmetleri 373 çalışandan 207 kişiye uygulanmıştır. Anket formunda üç farklı ölçek kullanılmış, ilki 8 sorunun yer aldığı demografik bölüm, diğerleri ise 20 soruluk Minnesota iş tatmini ölçeği ve 18 soruluk Allen Meyer örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada yöntem olarak bağımsız gruplar t-testi analizi ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemleri kullanılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre belirlenen hipotezlerin kabul edildiği, çalışanların iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılığı güçlü ve olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Çalışmada, içsel ve dışsal iş tatmini düzeylerinin duygusal, devam ve normatif bağlılık değişkenler üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiş ve en önemli değişkenin normatif bağlılık olduğu tespit edilmiştir.

Ampirik analize dayalı araştırma sonuçları iş tatminini etkileyen faktörler ile havacılık sektörü çalışanlarının iş tatmini üzerine etkili olduğu düşünülen faktörler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Örgüte bağlılık açısından ise sadakat ve

iş tatmini isteklerine göre kimlik bilgilerini ölçen sorulara daha düşük değer verildiği dikkat çekmektedir.

Anahtar kelimeler: Adana Havalimanı, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Havacılık Sektörü.



ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK SATISFACTION LEVELS OF EMPLOYEES TO ORGANIZATIONAL LOYALTY: A RESEARCH IN AVIATION SECTOR

NACAR, Tolga

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: Assistant Professor Dr. Ruhi KILIÇ

August-2017, 151 pages

In this research it is aimed to determine the effect of work satisfaction level of aviation employees to organizational loyalty regarding self and outer satisfaction and display its importance. 207 out of 373 employees participated in the survey used in this research. Three different scales were used in the survey form. The first is demographic part which contains 8 questions. The others are 20 question-Minnesota work satisfaction scale and 18 question - Allen Meyer organizational loyalty scale. Independent groups t-test analysis and one-way variant analysis (ANOVA) methods were used in the study.

According to the hypothesis determined by research results, work satisfaction levels of aviation employees effect organizational loyalty positively and strongly. In this study self and outer work satisfaction levels of employees have statistically significant effects on emotional, continuous and normative dependence variations and it is determined that the most significant variant is normative dependence.

Research results based on empirical analysis display significant differences between the factors effecting work satisfaction and the factors thought to be effective on work satisfaction levels of aviation sector employees. Regarding the organizational loyalty, it was realized that smaller marks given to loyalty and work satisfaction demands.

Key words: Adana Airport, work satisfaction, organizational loyalty, aviation sector

GİRİŞ

Yirmibirinci yüzyıl gibi ileri teknoloji kullanılan havacılık sektörü; personel seçiminin doğru şekilde yapması, verim alması, başarılı ve etkili bir şekilde yönetmesi, yüksek performans çıktısı alabilmesi pek kolay olmamakla beraber bu olumlu çıktıyı almak için çalışma koşullarının iyi analiz edilmesi çalışanların bireysel farklılıkları göz önünde tutularak ortaya çıkan engellerin aşılması için çalışmalar yapılmalıdır.

Bilgi çağında tüm kamusal hizmetlerde olduğu gibi ulaşım ve iletişim hizmetlerinde de derin dönüşüm ve değişimler yaşanmış, bu paradigma değişimlerinin en önemli sonucu olarak hizmet sunumlarında ve personel yönetim süreçlerinde devlet odaklı anlayıştan insan odaklı anlayışa doğru yönelimler başlamıştır. Yeni kamu yönetimi anlayışları çerçevesinde, kamu çalışanlarının performansını arttıracak, çalışma koşullarını iyileştirecek ve kurumsal etkinliği yükseltecek tüm örgütsel ve bireysel süreçler, hem yönetim bilimlerinin, hem de profesyonel yöneticilerin temel ilgi ve araştırma alanı haline gelmiştir.

Nitekim havacılık sektörü “çalışanın işine karşı gösterdiği olumlu ya da olumsuz duyguların derecesi” olarak “iş tatmini” ile “işgörenlerin örgütte varolan üyeliklerini devam ettirme arzusu, örgüte harcadıkları çabadan daha fazla harcamaya hevesli olmaları, örgütün hedefleri ile kendi değerlerine karşı olan inançları birleştirme arzusunda olmaları” olarak “örgütsel bağlılık” kavramlarını bir araya getirerek çalışanların iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisi tespit edilmelidir.

Ancak tamamen davranışsal, sübjektif ve kişiye özgü algısal süreçlerden oluşan her iki kavramın, kamu kurumlarında başarılı bir şekilde yönetilerek yüksek performans çıktısı alına bilinmesi pek kolay değildir. Bu olumlu çıktıyı alabilmek adına her şeyden önce mesleğe özgü çalışma koşullarının çok iyi analiz edilmesi, çalışanların bireysel farklılıkları da göz önünde tutularak ortaya çıkan sorun ve engellerin derhal çözümlenmesi gerekmektedir.

Nitekim bu tarz araştırmalarla gelişen örgütsel psikoloji bilim dalını oluşturan temel araştırma kavramlarına bakıldığında; örgütsel vatandaşlık, adalet, güven, bağlılık, adanmışlık vb. gibi kavramlarla yönetim bilimlerinin ilgilenmesinin en temel sebebinin, çalışan algılarını ve davranışlarını yüksek performans verecek düzeye getirme arayışları olduğu görülmektedir.

Bu doğrultuda, özellikle yer hizmetlerinde ve güvenlik birimlerinde çalışanların psikolojik, sosyolojik ve algısal süreçlerini başarılı bir şekilde yöneterek, onların işlerine ve mesleklerine yönelik performans ve motivasyonlarını arttırmak adına çeşitli yönetsel stratejiler ile çalışanların iş tatmin düzeylerini başarılı bir şekilde yönetmek ve onları yüksek örgütsel bağlılık davranışı göstermeye teşvik etmek gelmektedir.

Aksi takdirde iş tatmininin artması yerine iş tatminsizliği artacak ve örgütsel bağlanma yerine işten ayrılma davranışları ortaya çıkmaya başlayacaktır ki, bu durum kamu kurumlarının örgütsel performansının düşmesine ya da azalmasına dolayısıyla büsbütün kamu hizmetlerinin sunumunda başarısızlığına neden olacaktır.

Araştırmanın amacı, çalışanların iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisini tespit etmektir. Bu doğrultu da havaalanı çalışanlarının iş tatmin koşullarını iyileştirmek, işlerine, mesleklerine ve birimlerine yönelik örgütsel bağlılıklarını geliştirmeye yönelik yönetsel stratejiler önermek şeklinde hedefleri de bulunmaktadır.

Bu amaç ve hedefler doğrultusunda araştırmanın, aşağıda özetlenen içerikte toplam beş bölümden oluşması planlanmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde iş tatmini kavramının yapısal analizi başlığı altında; iş tatminin teorik ve kavramsal çerçevesi, içsel ve dışsal iş tatmini, kamu örgütleri açısından iş tatminin kapsam ve önemi, iş tatmini etkileyen unsurlar, iş tatmininin ve iş tatminsizliğinin sonuçları incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde örgütsel bağlılık kavramının yapısal analizi başlığı altında; örgütsel bağlılık kavramlarının tanımlanması, örgütsel bağlılık kavramının karakteristik özellikleri ve önemi, örgüte bağlılığı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler, örgütsel bağlılık teori ve yaklaşımları, örgütsel bağlılık türleri duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ve düzeyleri ile örgütsel bağlılığın sonuçları yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümü önceki yapılan araştırmalar ile iş tatminin örgütsel bağlılığa olan etkisinin değerlendirilmesi açıklanmıştır.

Araştırmanın dördüncü bölümü çalışmanın gereç ve yöntem bölümü olup bu bölüm altında; araştırmanın amacı, kapsamı ve modeli ile araştırmanın metodolojisi hakkında genel bilgiler verilmiştir.

Araştırmanın beşinci bölümünde çalışmadan elde edilen bulgular ve yorumlanması başlığı altında; güvenilirlik analizi bulguları ve yorumlanması, demografik analiz bulguları ve yorumlanması, örgütsel bağlılıkları ile Minnesota iş tatmin ölçeğine ilişkin frekans dağılımları, çalışma kapsamında yer alan katılımcıların boyutlar itibarı ile Minnesota iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular, örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin bulgular, iş tatmini düzeyine ilişkin elde edilen bulgular ile hipotez testleri ve regresyon analizi sonuçları yardımı ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın altıncı ve son bölümünde araştırmadan elde edilen sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ KAVRAMININ YAPISAL ANALİZİ

1.1 İş Tatmininin Teorik ve Kavramsal Çerçevesi

İnsanların yaşamlarının vazgeçilmez bir parçası konuma gelen iş kavramı işgörenlerin gerek sosyal gerekse de çalışma hayatlarında önemli bir yer tutmaktadır. Bu açıdan işgörenlerin çalışma ortamlarında var olan iş tatmin düzeyleri, çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik açıdan ayrı bir önemi vardır. Başka bir ifade ile çalışanların mutlu olabilmesi ve yaşamlarından doyum alabilmeleri için çalışma ortamlarında var olan iş tatmin düzeylerinin yüksek tutulması gereklidir. Bu açıdan işgörenlerin geliştirilmesi ve zenginleştirilmesi amacıyla iş tatminini artırma çabaları geçmişten bugüne öncelikli konular arasındadır (Akşit Aşık, 2010: 32).

İş tatmini konusu 1900'lü yılların başından itibaren birçok araştırmanın odak noktası olarak günümüze kadar birbirinden farklı tanımlar ile karşımıza çıkmıştır (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013: 78). 1920'li yıllarda incelenmeye başlanan iş tatmini, 1930'lu yıllardan sonra 'işyerlerinde çalışanlar' konusu araştırmacıların ilgi duydukları bir konu haline gelmiş ve bu çerçevede iş tatmini ve iş tatminin performansa etkileri gibi konularda çeşitli araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Dinç Özcan, 2011: 107). Özellikle 1930'lu yıllarda Elton Mayo tarafından gerçekleştirilen Hawthorne çalışmaları bu konuya ışık tutmaya çalışmıştır (Türk, 2007: 71). Buna karşın konunun önemi tam olarak ancak 1940'lı yıllarda anlaşılmaya başlanmıştır. Endüstri ve örgüt psikolojisi özellikle 1958'li yıllara kadar geçen süre içerisinde iş tatmini üzerine araştırmalar yapmıştır (Demirtaş, 2010: 186). 1958 yılına gelindiğinde ise iş tatmini konusunda birçok araştırmanın yapıldığı buna karşın kavramsal açıdan kesin bir tanımın yapılmadığı gözlenmiştir. Locke'a göre bu döneme kadar yapılan araştırmaların çoğu yetersiz, tekrar niteliğinde olan araştırmalardır (Türk, 2007: 67).

Demirel ve Özçınar'ın aktarımına göre; 1954 yılında Maslow tarafından geliştirilen teori ile iş tatmininin temelleri atılmaya başlanmıştır. Özellikle Maslow'un geliştirmiş olduğu "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı" fizyolojik, güvenlik, ait olma ve sevgi, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini kapsarken, 1959 yılında Herzberg tarafından ortaya atılan "Çift Faktör Kuramı" ise iş tatmini etkileyen unsurlardan ikincisi olarak ortaya atılmaktadır.

İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar insanı gerek bireysel, gerekse de grup içerisinde inceleyen psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve antropoloji gibi bilim dalları arası yaklaşımların katkıları ile oluşmaktadır (Tüzün, 2013: 3). Özücü, Kılıç ve Şimşir (2010: 2)'in yapmış olduğu çalışmaya göre ise iş tatmini kavramı örgütsel davranış üzerine yapılan araştırmalar arasında önemli bir yer tutmaktadır. Bu açıdan iş tatmini kavramının bireylerin yapmakta oldukları işlere karşı olan inançlarını, bilgi düzeylerini, duygularını, davranışlarını ve varolan ortamda yaşadıkları karşısında yapmış oldukları değerlendirmeleri kapsayan bir kavram olduğunu ifade etmişlerdir.

İş tatmini karmaşık ve çok yönlü bir kavram olarak ele alınmaktadır. Bu açıdan iş tatmini genel olarak motivasyon ile ilişkilendirilmiş ve bu iki kavram birbiri ile kullanılmak istenmiştir (Dinç Özcan, 2011: 107). Buna karşın iş tatmini, kişi çevre uyumu teorileri çerçevesinde en önemli, anahtar kavramlardan bir tanesidir. Kişi çevre uyumu, teorisine göre, bir kişinin bireysel özellikleri ile iş çevresinin sunmuş olduğu görevler ve ödüllerin uygun bir birleşimi iş tatmini ya da başarı gibi hem örgüte hem de çalışana faydalı sonuçlar doğuracaktır. Özellikle bu durumda ortaya çıkacak olan iş tatmini örgütte daha uzun süre çalışma, örgütsel vatandaşlık, olumlu psikolojik ruh hali ve genel olarak olumlu yaşam tatmini gibi çok sayıda çıktıya yol açacaktır (Kuswibowo, 2012: 4). Davis (1984)'in aktarımına göre de iş tatmini; çalışanların çalışmakta oldukları işten memnun olma ya da olmama durumları şeklinde açıklanarak, yapılan işin niteliğinin işgörenlerin arzuları ile örtüşmesi gerçekleşebilmektedir (Türk, 2007: 69).

Günümüz koşullarında işgörenlerin zamanlarının büyük bir kısmını örgütlerde geçirdiği gözlemlenmektedir. Bullock'e göre iş tatmini, "işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünüdür ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum anlamına gelmektedir". Vroom ise iş tatmini kavramını, "çalışanların algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının

bir ölçüsü olarak görmüştür” (Taksim, 2014: 6). Bu açıdan günümüz yönetim anlayışı, işgörenlerin iş tatminlerinin sağlanması, örgütlerin ürün üretme gibi hedefleri arasında sayılmaktadır. Günümüzde şirketlerin ayakta kalabilmesi adına teknolojinin yanı sıra insan faktörüne de önem verilmesi gerekmektedir (Türk, 2007: 67). İşgörenin yaptığı işi iyi yapması için yaptığı işten zevk alması gerektiği söylenebilir.

1.1.1 İş Tatmini Kavramının Tanımı ve Özellikleri

“Tatmin”, kelime olarak, “istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum.” anlamına gelmektedir (TDK, 2017). Eroğlu (1996)’nin aktarımına göre ise; tatmin kavramı, başka biri tarafından direkt olarak gözlenemeyen, sadece tatmin konusunda etkilenen kişi tarafından hissedilebilen, tasvir ve ifade edilebilen zevki veya iç huzurunu anlatma adına kullanılmaktadır (Çimentepe, 2012: 7). Oshagbemi (2000)’nin aktarımına göre ise iş tatmini kavramı; işgörenlerin çalışmakta oldukları işlerine olan iş değeri ve işten elde ettikleri kazançlarının etkileşimi sonucunda oluşan duygusal bir yanıt şeklinde ifade edilmektedir (Karahan, 2009: 423). Türk’e göre de iş tatmini kavramı yapılmakta olan işin niteliklerinin değerlendirilmesi neticesinde iş hakkında oluşan olumlu duygu şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile iş tatmini, bir çalışanın işini ve iş yaşamını değerlendirmesiyle duyduğu haz ve olumlu duygu durumudur (iktisadi.org, Erişim tarihi: 28.05.2017). İş tatmini, bireyin işine karşı geliştirdiği olumlu tutumlardır (Bereketli, 2016: 3).

İş tatmini kavramı yapılan bir araştırma da çalışanların örgüt içerisinde almış oldukları haz duygusunun az ya da çok olma durumu ile doğrudan doğruya ilişkili olma durumu olarak tanımlanmıştır (Demirtaş, 2010: 186). Bu açıdan çalışanların daha verimli bir şekilde çalışabilmeleri adına iş tatmini ve motivasyonlarının yeterli düzeyde olmalarının önemli olduğu ifade edilebilir.

Yapılan bir başka araştırma da ise iş tatmini çalışan için çalışma şartlarının uygun olmasının yanı sıra, çalışanın iş ortamından beklemekte olduğu ücret, iş güvenliği gibi çıktılarında kişisel olarak tatmin edilmesi durumu olarak tanımlanmıştır (Çekmeceliolu, 2006: 156). Tüzün (2013: 3)’e göre ise iş tatmini; ‘çalışanların işine karşı gösterdiği genel tutumdur’. Başka bir ifade ile iş tatmini işin farklı yönlerine karşı beslenmekte olan tutumların tamamı şeklinde

tanımlanmaktadır. Bu kapsamda elde edilen neticelerin çalışanların beklentilerini ne derece karşıladığı ile de doğrudan ilgili olduğu söylenebilir. Coomber ve ark., (2007)'na göre de iş tatmini, kişisel beklentilerin işteki çıktılarla ne kadar örtüştüğüne dair bireysel bir tutum olarak algılanabilir. Dolayısıyla, bir kişinin sahip olduğu işin, o kişinin iş değerlerine ne kadar uyduğu konusunda pozitif bir duygusal duruma ve tatmine yol açabilecektir. Aksi bir durum da ise kişide iş tatminsizliğine yol açacağını vurgulamaktadır (Kuswibowo, 2012: 3).

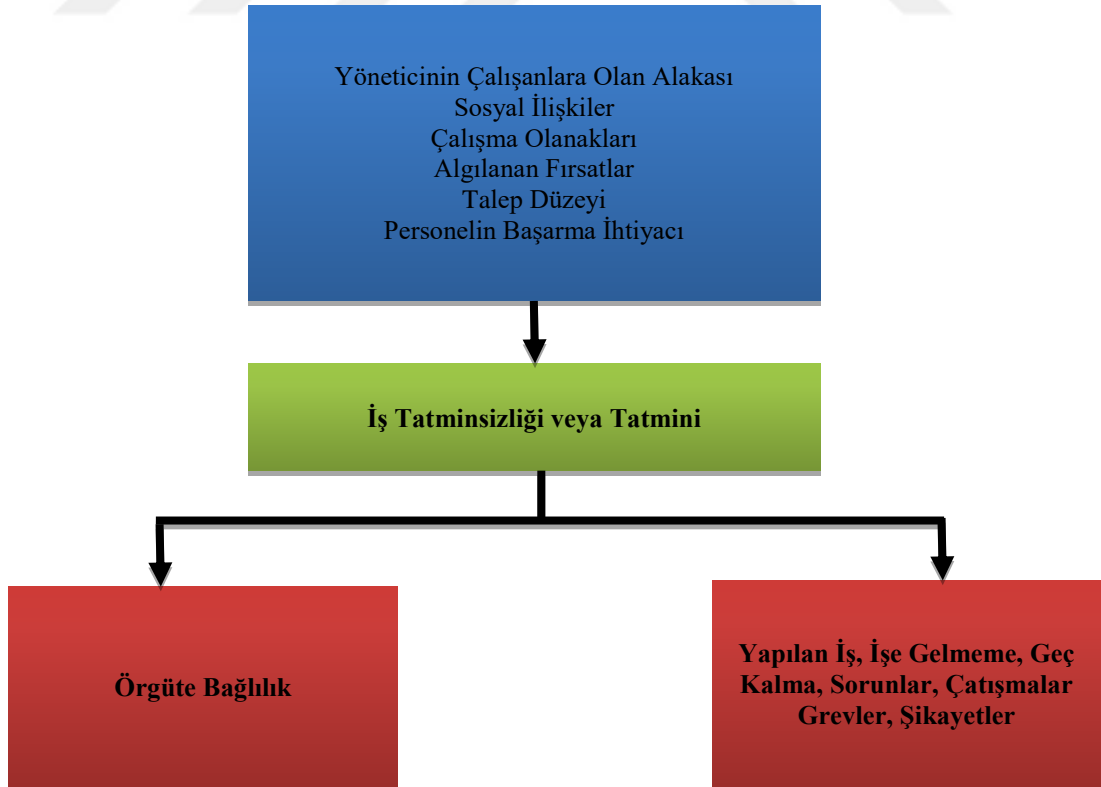
İş tatmini kavramı çalışanların beklentileri ve arzularının işin özellikleri ile kesiştiği noktada gerçekleşmesinde oluşmaktadır. Bu açıdan iş tatmin düzeyinin, yapılan işin işgörenlerin gereksinimlerini karşılama düzeyi ile de doğrudan doğruya yakın bir ilişkisi olduğu ifade edilebilir. Başka bir ifade ile yapılan işte çalışanların gereksinimi karşılması ile iş tatmin düzeyini doğrudan etkilemektedir (Akşit Aşık, 2010: 32). Bununla birlikte iş tatmini, iş çevresinde yer alan unsurlar ile tükenmişlik duygusu arasında oluşabilen sorunları ortadan kaldırmaya yardımcı olması bakımından oldukça önemlidir (Yücel, 2012: 2).

Şimşek ve ark., (2003)'na göre iş tatmini; çalışanların fiziksel ve ruhsal olarak sağlıklı olmalarına etki etmektedir. Bu açıdan iş tatmini kavramı denildiğinde; yapılan işten çalışanların elde ettikleri maddi ve manevi çıkarımların iş ortamında varolan iş tatmin düzeyine olumlu ya da olumsuz bir şekilde etki ettiği ifade edilebilir (Karahan, 2009: 424). Kundak ve ark., (2015)'da iş tatminin işgörenlerin örgütsel hedeflerini arttırma aşamasında önemli unsurlardan bir tanesi olduğu ifade edilebilir (Kundak ve ark., 2015: 2). Başka bir ifade ile çalışanların motivasyon düzeylerini arttırıcı ana unsurların başında çalışma ortamında varolan iş tatmin düzeyleri ile doğrudan ilişkili olduğu ifade edilebilir.

İş tatmini üzerine incelenen çalışmalarda yapılan işin niteliği, ücreti, ödül ve terfi olanakları, iş ortamında varolan çalışanların güvenlikleri, çalışma ortamında varolan iletişim düzeyi, yöneticilerin tavrı, yapılan iş ile birlikte verilen sosyal imkanlar gibi birçok faktörün varlığı iş tatminini etkilediği vurgulanmaktadır (Örücü, Kılıç ve Şimşir, 2010: 2). Mamedov (2013: 3)'a göre iş tatmini, bireyin çalışma ortamına karşı göstermiş olduğu genel tutum olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile çalışanların algılarına, duyguları ve davranışına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsüdür.

Miner tarafından 1992 yılında yapılan araştırma da iş tatmini çalışanın iç ve dış çevresi hakkında taşımakta olduğu genel duygu ve fikirleri hakkında vardığı kanı olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle iş tatmini, çalışanların işlerine olan beklentileri ile işlerine yönelik takınmakta oldukları tutum olarak ifade edilebilir (Akşit Aşık, 2010: 33). Çimentepe (2012: 8)'ye göre de iş tatmini, organizasyon ve birey arasındaki var olan iyi bir denge, uyum düzeyi gerektirir ve iş çevresindeki denetim tarzları, izlenen politika, iş grubu üyeliği, çalışma koşulları, terfi olanakları gibi faktörlerin önemi büyüktür. Bu açıdan iş tatmininin örgüt ve çalışanlar bakımından farklı unsurlarda her zaman önem taşıdığı söylenebilir.

İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir ve bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılamalarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008: 204). Ayça (2016: 40)'ya göre iş tatmini örgütsel faktörler, rol algısı, kişisel ve örgütsel performansla ilişkilendirilmektedir. Şekil 1.1'de iş tatmin ve tatminsizliğini belirleyici etmenler gösterilmektedir.



Şekil 1.1: Tatmin ve tatminsizliğin belirleyici etmenleri (Ayça, 2016: 41).

Luthans'a (1995: 3-4) göre iş tatmini beraberinde aşağıda yer alan önemli noktaları ortaya çıkarır (Yenihan, 2014: 174; Tüzün, 2013: 4; Üngüren ve ark., 2010: 2926):

1. İş tatmini hissedilebilmesine karşın somut olmamasından dolayı duygusal bir kavram olarak anılmaktadır.
2. İş tatmini yapılan işin sonucu ile örgütün amaç ve beklentilerinin örtüşebilmesi ve uyumlu bir şekilde işlenebilmesini ifade etmektedir.
3. İş tatmini etkileyen birçok unsur yer almaktadır. Bunlardan bazıları çalışma ortamında varolan terfi olanakları, çalışanlara verilen maaşlar, yapılan işlerin nitelikleri, çalışma ortamındaki iletişim düzeyi gibi kavramlar sıralanabilir.
4. İş tatmini yapılan iş ile ilişkili olan bütün tutumları temsil etmektedir. Başka bir ifadeyle kişi işin bir boyutuna karşı olumlu tutum sergilemesine karşın, diğer boyutlara karşı olumsuz görüş sergileyebilmektedir. Bu açıdan iş tatmini farklı boyutlarda ele alınmaktadır.
5. İş tatmini dinamik bir kavram olarak ele alınmaktadır. Bu açıdan iş tatminin sağlanmasının sürekli aynı seviyelerde tutulması anlamına gelmemektedir. Başka bir ifade ile iş tatmini kolay sağlanabileceği gibi kolaylıkla da yerini tatminsizliğe bırakabilecek bir kavram olduğu söylenebilir.

Ege (2000) çalışmasında iş tatminini iki farklı şekilde ele almıştır. Bunlardan ilki çalışanların değişken boyutlardan kaynaklı olarak tatmin olma ya da olmama durumu olarak tanımlanmaktadır. İşgörenlerin iş tatmini etkileyen unsurlar konusunda en fazla görüş bildirdikleri konularında başında; terfi imkanları, ücret düzeyi, çalışma ortamının sağlamış olduğu koşullar, çalışma arkadaşları, yapılan işin niteliği ve yönetici kadrosunda bulunan bireylerin gösterdiği tutum ve davranışlar gelmektedir (Eronat, 2004: 12). Türk (2007)'ün aktarımına göre de Galbraith iş tatminin, işgörenlerin iş tutumları ve örgüt ortamında yaşamakta olduğu pozitif veya negatif duygulardan kaynaklandığı söylenebilir. Pozitif ve negatif olarak algılanan bu duygular ise genel olarak iç ve dış kaynaklardan dolayı örgüt içerisinde yaşanmaktadır. Tatminin içsel kaynağı, kişinin istediği bir işte çalışması gibi içsel ödüllerdir. Dış kaynaklar ise örgütsel özendiricilerdir (Bereketli, 2016: 3).

1.1.2 İş Tatmini Teori ve Yaklaşımları

İş tatminini inceleyen teorilerin çoğunluğu güdülenme ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele almaktadır. Özellikle Maslow, Herzberg, Adams ve Wroom tarafından ele alınan bu yaklaşımda iş tatmini ile güdülenme arasındaki herhangi bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir (Karataş ve Güleş, 2010: 75-76).

İş tatmini teorisi ve yaklaşımları yapılan çalışmalar incelendiğinde dokuz farklı şekilde ele alındıkları gözlenmektedir. Bunlar sırasıyla; i. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, ii. McGregor'un (X) ve (Y) teorisi, iii. Herzberg'in çift etken teorisi, iv. McClland'ın başarıma ihtiyacı teorisi, v. Alderfer'in varolma-ilişki-gelişme (VİG) teorisi, vi. Vroom'un beklenti teorisi, vii. Lowler ve Porter'in sonuçsal şartlandırma teorisi, viii. Adams'ın eşitlik teorisi ve ix. Locke'un amaç teorisi'dir.

1.1.2.1 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi

İnsanoğlunun gereksinimleri kişiden kişiye göre farklılık göstermesine karşın ortak bazı istek ve gereksinimler farklılık göstermemektedir. Çimentepe (2012: 17)'nin aktarımına göre de insanlar farklı davranış ve tutum sergilemektedir. Bunlar sırasıyla; sevme, nefret etme, ağlama, kavga etme, çalışma, görev yapma, grev yapma, alışveriş yapma, sinemaya gitme, çocukları büyütme, vs. gibi birçok fiziksel ve duygusal eylemleri gerçekleştirmektedir. Bütün bu davranışları etkileyen faktörlere bakıldığında ise bireyin kişiliğinde bulunan gereksinim sisteminden geldiğini vurgulamıştır. Tüzün (2013: 7)'e göre de bu teori bireyleri tatmin ve motive eden faktörlerin aynı olduğu görüşüne dayanmaktadır. Buna karşın motive edici faktör, ihtiyacın giderilmesi sonucu bireyin tatmine ulaşmasıyla birlikte ortadan kalkmakta olduğunu ifade etmiştir. Bir üst düzeydeki ihtiyaç, motive edici faktör haline gelir. Bu prensip, çalışanın sürekli aktif bir ihtiyacı olduğunu ve uzun süreli iş tatmininin imkansız olduğunu göstermektedir.

Maslow, İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisine göre; insan ve toplum ihtiyaçlarının kendi içlerinde bir hiyerarşiye sahiptirler. Bu teoriye göre insan ve toplum, bu hiyerarşinin bir basamağındaki ihtiyaçlarını karşıladıkça daha üst basamaklarda yer alan "üst ihtiyaçlar"ı karşılama arayışına girmektedirler. Bunun doğal bir nedeni olarak da içinde bulunulan basamak tarafından belirlenen davranış kalıpları söz

konusudur. Buna ek olarak da bir basamaktaki ihtiyaçlar tamamıyla giderilmeden, bir üst basamakta yer alan ihtiyaç kategorisine geçilebilmesi de mümkün olmadığını vurgulamaktadır (Ünver ve Yamaçlı, 2014: 216).

Abraham Maslow kendi öğrencileri üzerine yaptığı klinik araştırmalar kapsamında beş farklı kategoriye ayrılmıştır. şekil 1.2’de Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidi gösterilmektedir. Bunlar sırası ile (İnankul, 2015: 541);

1. Temel fizyolojik ihtiyaçlar,
2. Güvenlik ihtiyaçları,
3. Sosyal ihtiyaçlar,
4. Saygı ve statü ihtiyacı,
5. Kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır.



şekil 1.2: Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidi (akmak, 2005: 15).

Maslow yaptığı araştırmaları genel olarak motivasyon üzerine yoğunlaştırmıştır. Bu açıdan Maslow’u literatür kapsamında üne kavuşturan çalışmalar arasında da Maslow’un ihtiyaçlar dizisi yer almaktadır. Maslow bu araştırmasında bireylerin tutum ve davranışlarını yönlendiren bir takım gereksinimler olduğunu savunmuştur (Eren, 2010: 504).

1.1.2.2 McGregor’ın (X) ve (Y) teorisi

Douglas McGregor tarafından 1960 yılında yayımlanan ‘The Human Side of Enterprise’ adlı çalışma kapsamında çalışma ortamında yer alan çalışanların

davranışları incelenerek X ve Y kuramları formüle edilmiştir.

Douglas McGregor tarafından ortaya atılan X ve Y kuramı Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramı geliştirilerek uygulama yapılmaya çalışılmıştır. Bu yöntemde Maslow'dan farklı olarak iki farklı düşünceden oluşan kuramları geliştirerek X kuramında yönetimi daha ön planda tutmaya çalışılmış, Y kuramında ise insan ilişkilerinin önemli olduğu vurgulanmıştır. Tablo 1.1'de McGregor'un X (Geleneksel) ve Y (Yenilikçi) kuramı gösterilmektedir.

Tablo 1.1: McGregor'un X (Geleneksel) ve Y (Yenilikçi) kuramı (Mammadova, 2013).

X Kuramı (Bireyler Hakkında Geleneksel Düşünceleri Kapsar)	Y Kuramı (Bireyler Hakkında Yeni Düşünceleri Kapsar)
Sıradan insan, fırsat buldukça işten kaçır ve çalışmaktan hoşlanmaz.	Normal insan, çalışmayı, sevdiği işleri yapmak kadar doğal sayar.
Çalışmayı sevmeyen insanlara baskı uygulanmalı, tehdit edilmeli ve çalışmaya zorlanmalıdır.	Kendini yöneten insanlar daha başarılı olurlar.
Sıradan insan, kontrol edilmeyi sever. Hırslı değildir.	Bireyin amaçlara bağlı olması, amaçları başardığında elde ettiği ödüle bağlıdır.
Yaradılışları gereği bireyler kendilerinde yenilik yapmayı, değişmeyi sevmezler.	İnsanların gelişmesi, sorumluluk alması onlara uygun ortamında sağlanmasına bağlıdır.
Örgüt problemlerinin çözümünde başarılı olmak için yeterli değildirler.	Örgüt problemlerinin yaratıcılık becerileri bireyler arasında bölüştürülmüştür.
Bireyler zeki değildir. Onları motive etmek, çalıştırmak için maddi ödüllere ihtiyaç duyulur.	Gelişen sanayi, normal insanların becerilerinin çok az bir kısmından faydalanıyor.

X kuramında temel olarak bireylerin ortalama bir şekilde tembel, bencil, isteksiz, değişimi sevmeyen ve yapacağı şeyleri başkalarının onlara iletmesini sevmektedirler. Bu açıdan X kuramında yönetimin tam kontrolünün olması öne çıkmaktadır. Y kuramında ise, X kuramından farklı olarak işgörenlerin çalışma ortamında çizmiş oldukları pasif imajdan daha aktif olmalarını ortaya konulmaktadır.

1.1.2.3 Herzberg'in çift etken teorisi

Herzberg'in çift etken teorisi, Herzberg tarafından 200 muhasebeci ve mühendis üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasından elde ettiği sonuçlardan doğmuştur. Herzberg yürüttüğü bu araştırmasında bireylerin 'işinizde kendinizi ne

zaman son derece iyi ve ne zaman son derece kötü hissettiğinizi ayrıntılı olarak açıklayınız.’ şeklinde basit soru sormuştur (Mamedov, 2013: 9). Yapılan bir araştırmadan elde edilen sonuca göre; çalışanların çalışma ortamlarında güdülenmelerini etkileyen faktörleri güdüleyiciler ve hijyen (koruyucu) faktörler olarak iki farklı grup içerisinde ele alındığı belirtilmiştir (Çimentepe, 2012: 20). Başka bir ifade ile birinci grup faktörleri; sorumluluk, ilerleme imkanları, statü, başarı ve tanınma gibi unsurları kaplarken, bu özelliklerine doğrudan doğruya kendisi ile ilgili olup, bu faktörlerin varlığı ise kişisel başarı hissi vermesinden dolayı bireyleri motive eden unsurlar olduğu ifade edilebilir. İkinci grup faktörleri ise genel olarak; ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, nezaret tarzı gibi faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörler doğrudan işin kendisi ile ilgili olmadığı ve bireyi motive etme özelliğinin olmadığı ifade edilebilir. Buna karşın adı geçen faktörlerin mevcut olmama durumunda bireyin motivasyon düzeyinde de herhangi bir olumlu etki olmayacağı söylenebilir (Kuswibowo, 2012: 11).

Tüzün (2013: 7)’ün aktarımına göre; Koçel (2003) hijyen faktörlerinin bulunması gereken asgari faktörler olduğunu vurgulamıştır. Bunlar yoksa çalışanın motive edilmesinin mümkün olmadığını ifade etmiştir. Buna karşın varlıkların, motivasyon düzeyi için gerekli ortamı yarattığını ve ancak motive edici faktörlerin sağlanması durumunda gerçekleşebileceğini belirtmiştir. Bu açıdan hijyen faktörleri sağlanmadan önce motive edici faktörleri sağlamak, çalışana motive etmeye yetmeyeceğini vurgulamıştır. Tablo 1.2’de Herzberg’in çift faktör teorisi gösterilmektedir.

Tablo 1.2: Herzberg’in çift faktör teorisi.

Motivatörler	Hijyen Faktörler
Terfi İmkanları	Yönetim Kalitesi
Kişisel Gelişim Fırsatı	Ücret
Tanınma	Şirket Politikası
Sorumluluk Alma	Diğer Çalışanlarla İlişkiler
Başarı	İş Güvenliği
TATMİN	TATMİNSİZLİK

Tablo 1.2’de Herzberg’in çift faktör teorisinde yer alan motivatörler ve hijyen faktörleri görülmektedir. Birinci grup, Motive edici faktörler adı verilen gruptur. Bu

grup işin kendisini, sorumluluk, ilerleme imkânları, statü, başarıma ve tanınma gibi faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörlerin varlığı, kişiye kişisel başarı hissi verdiği için kişiye motivasyon sağlayacaktır. İkinci grup faktörler ise Hijyen Faktörleri altında toplanmıştır. Ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi faktörler hijyen faktörlerini oluşturmaktadır (Büyükyılmaz, 2016: 15-16). Bunların yokluğu ise kişinin motive olmaması yani tatminsizlik ile sonuçlanacaktır.

1.1.2.4 McClland'ın başarıma ihtiyacı teorisi

Motivasyon ile çalışma hayatlarının ilişkilerini, kişisel pencereden yola çıkarak ulusal pencereden bakan McClland bireylerin gereksinimlerini; başarıma, güç ve bağlılık ihtiyaçları olmak üzere üç ana grupta toplamıştır. Bunlar (Çimentepe, 2012: 22; Mamedov, 2013: 11; Kuswibowo, 2012: 13);

1. Başarı gösterme ihtiyacı: Başarı ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi ise kendisine ulaşılması güç ve çalışma gerektiren anlamlı amaçlar seçerek bunları kullanacak davranışı göstermektedir. Davran (2014: 39)'ın aktarımına göre; bu ihtiyacı yüksek olanlar, kendilerine ulaşılması güç ve zahmetli amaçlar seçip, bunlara ulaşabilmek için gereken bilgi ve yeteneği elde edip kullanmak istemektedirler. Bu açıdan da başarı ihtiyacı yüksek olan bireylerin, hedef seçerken titiz hareket etmeleri gerekmektedir. Çimentepe (2012: 24)'ye göre de; bazı insanların elde etmiş oldukları başarı, bu başarının sonucunda elde edebilecekleri ödülünden daha önemlidir.

2. Güç kazanma ihtiyacı: Güç kazanma ihtiyacı kuvvetli olan kişi ise güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını göstermektedir. Davran (2014: 40)'ın aktarımına göre de; güçlü olma ihtiyacı yüksek olan bireyler bir şeyin başında bulunmaktan, başkalarını etkilemekten, statüsü ile ilgili durumları göstermekten, sahip olduğu prestij ile başkalarını etkileyerek onları kazanmaktan hoşlanan insanlardan oluşmaktadır. Başka bir ifade ile yüksek başarıma ihtiyacına sahip olsalar bile bu kişilerin her zaman iyi yönetici olacağı varsayımı doğru değildir (Mamedov, 2013: 12).

3. Bağlılık kurma ihtiyacı: Başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirme gibi konuları ele almaktadır. Çimentepe (2012: 24)'nin aktarımına göre de bu ihtiyaç türünde, kişiler arası ilişki kurma ve geliştirmeye önem verilmektedir. Bir başka ifade ile iyi bir takım çalışması ve kendi kendini yöneten takımların oluşabilmesi adına ilişki kurma ihtiyacı yüksek çalışanlardan oluşması

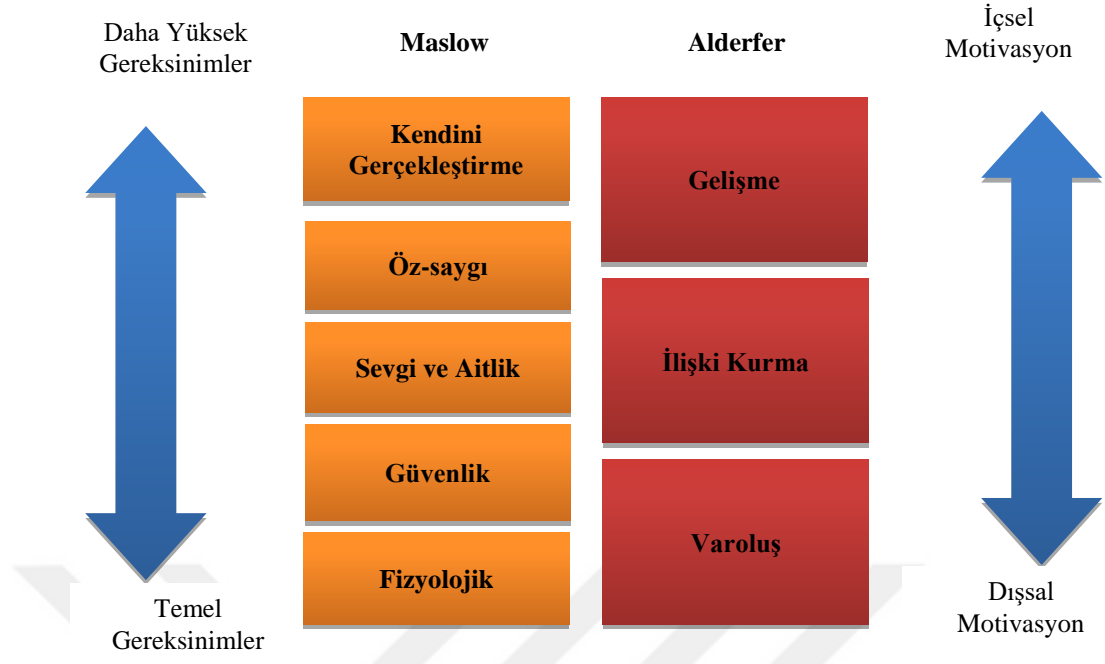
gerektiği ifade edilebilir. Bu durumun oluşması ile birlikte de her bireyin belirli insanlara bağlılık ve onlara çeşitli derecelerde geliştirmiş olduğu arkadaşlık ve dostluk çevresi oluşmaktadır. Başka bir ifade ile bu sosyal nitelik ve ihtiyaç kuşkusuz insandan insana farklılıklar göstermektedir (Davran, 2014: 40).

1.1.2.5 Alderfer'in var olma-aidiyet-büyüme (V.İ.G) teorisi

Clayton Alderfer'in var olma-aidiyet-büyüme teorisini, Maslow'un ihtiyaçlar piramidi modelini, kendi dönemin modern zamanına uyarlamak isteyerek; var olma, ilişki ve gelişme-büyüme ihtiyaçları olarak üç farklı grup içerisinde ele almıştır (Boymul, 2015: 4). Kuswibowo (2012: 14)'ya göre ise Maslow ve Herzberg'in kullandıkları sınıflamalara benzer bir sınıflama yaparak Alderfer, motive edici faktörleri üç gruba ayırmıştır: Var olma, aidiyet ve gelişme ihtiyaç grupları arasında kesin sınırlar ve hiyerarşik bir düzen yoktur. Buna karşın yapılan çalışmalarda Alderfer'in var olma-ilişki-gelişme teorisi genel olarak üç grupta toplanmaktadır (Çimentepe, 2012: 23; Akdağ, 2014: 9; Mamedov, 2013: 12). Bunlar (Davran, 2014: 40);

1. Var olma ihtiyaçları: Hayatta kalabilme adına fiziksel gereksinimlerini giderebilme ve neslinin sürdürülebilir olabilmesi için her türlü tehlikeden kaçınma eylemidir.
2. İlişki ihtiyaçları: Bireylerin gerek sosyal ortam gerekse de çalışma ortamında iyi bir iletişim kurabilmesi ve istediği rahat bir yaşamı sürebilmesi için bu anlamda çaba göstermesine ilişkindir.
3. Gelişme (büyüme) ihtiyaçları: Bireyin toplum içerisinde hayatını devam ettirebilmesi adına varolan beşeri potansiyelini geliştirmesi ve gereksinim duyduğu desteğe yine toplum içerisinde bireyler ile iletişim, etkileşim içerisine girerek elde etmesi şeklindedir.

Şekil 1.3'de Akdağ (2014: 9)'ın aktarımına göre Alderfer ve Maslow'un teorileri arasında var olan ilişki gözlenmektedir.



Şekil 1.3: Alderfer'in Maslow'un gereksinim kuramları arasındaki ilişki (Akdağ, 2014: 9).

Şekil 1.3'de Alderfer ve Maslow'un gereksinim kuramları arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre insan kendini geliştirirken önce kendi iç barışını gerçekleştirmelidir. Bunu başarabilen çalışanların kendi ile barışık olmasında durumunda yapmış oldukları işlerinde de motivasyon düzeylerine olumlu yansıtacağı söylenebilir.

1.1.2.6 Vroom'un beklenti teorisi

Vroom tarafından 1964 yılında geliştirilen beklenti teorisi genel olarak; iş tatmini, beklenen durumlar ile çalışanların kişilikleri arasındaki karşılıklı oluşan ilişkilerin neticesi olarak tanımlanmaktadır (Akdağ, 2014: 11). Çetin (2011: 79)'in aktarımına göre Vroom'un beklenti teorisi iki temel faktöre dayanmaktadır. Bunlardan ilki; belirli bir davranışın, amaca ulaşmada rol oynadığına yönelik olan beklenti iken, diğer faktör kişinin amacına yönelik atfettiği önem derecesi olarak belirtilmektedir. Boymul (2015: 6-7) ise çalışmasında Vroom'un beklenti kuramını üç farklı temelde olduğunu vurgulamıştır. Bunlar;

1. Çalışan harcayacağı çabanın ona ödül kazandıracağına inanmalıdır.
2. Çalışan başarılı olduklarında kendine verilecek ödülleri istemelidir.

3. Çalışan kendinden beklenenleri gerçekleştirebileceğine yani başarılı olabileceğine inanmalıdır.

Kuswibowo (2012: 16)'da Vroom'un geliştirdiği bu modelde; iş ve görev başarısı, ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonu olarak ele almıştır. Bunlar sırasıyla; valens, beklenti ve araçsallık kavramlarıdır. Bu açıdan da Vroom iş tatminini, çalışanların işlerindeki rolüne karşı duygusal tepkileri olarak tanımlamakta ve kişinin işine karşı olumlu tepkilerini iş tatmini, olumsuz tepkilerini ise iş tatminsizliği olarak ifade etmektedir (Bayrak Kök, 2006: 293).

Bu modeli uygulamak isteyen yönetici şu hususlara ağırlık vermelidir (Davran, 2014: 44):

1. Çalışan için hangi türde ve hangi seviyede ödülün önemli olduğu belirlenmeli,
2. Çalışanların başarılı olması için örgütsel engeller kaldırılmalı,
3. Çalışanları başarılı olacaklarına inandırmalı,
4. Performans ve alınacak ödül arasında ilişki kurulmalı,
5. Örgüt için ne tarz davranışın ve performansın istenilir olduğu belirlenmelidir.

1.1.2.7 Lawler ve Porter'in sonuçsal şartlandırma teorisi

Lawler ve Porter tarafından geliştirilen sonuçsal şartlandırma teorisi; Vroom'un bekleyiş teorisinde yer alan birtakım örgütsel koşullar dikkate alınarak geliştirilmiştir. Çimentepe (2012: 28) ve Tüzün (2013: 8)'ün aktarımlarına göre; Lawler ve Porter'in çalışmalarında geliştirdiği teori de; çalışanların bilgi düzeyleri, yetenekler, gayretleri ve algıladıkları rol değişkenlerinin çalışanların gösterdiği performansa etki etmektedir.

Eroğlu (2011) Porter-Lawler'in motivasyon teorisi performans ve tatmin temelli bir modeldir. Bu yönüyle bu kuram iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklarken, geleneksel görüşlere bağlı kalmamıştır. Porter ve Lawler modelinden önce tatminin, performans yarattığına inanılırken, Porter ve Lawler farklı değişkenleri de kullanarak, performansın tatmine yol açtığını ortaya çıkardığını aktarmıştır (Boymul, 2015: 8).

Mamedov (2013: 16-17) çalışmasında Lawler-Porter modelinin uygulanmasında dikkat edilmesi bir takım unsurların olduğunu vurgulamıştır.

Bunlar;

1. Çalışanlar yapılan iş kapsamında beklenen performansa göre yetiştirilmesidir, bu açıdan saha da yapılacak iş konusunda eğitimler verilmesi gerekmektedir.
2. Örgüt içerisinde olası rol çatışmalarının önüne geçilmelidir.
3. Çalışanlara elde ettikleri başarı karşısında verilen ödüllerin miktarından ziyade, aynı düzeyde performans sergileyen farklı örgüt içerisinde yer alan işgörenlerin almış oldukları ödüllerin miktarı ile karşılaştırma yapması gerektiği hatırlanmalıdır.
4. Çalışanların dışsal ve içsel ödül çeşitlerine vermiş oldukları farklı önem türleri örgüt tarafından bilinmesi gerekmektedir.
5. Nihayet sürekli bir kontrol ile personelin performans, ödül ve aralarındaki ilişkiler konusundaki anlayışı izlenmeli ve elde edilen bulgulara göre modelin işleyişinde gerekli değişiklikler yapılmalıdır.

1.1.2.8 Adams'ın eşitlik teorisi

Adams tarafından 1965 yılında ortaya atılan eşitlik teorisi General Electric bünyesinde motivasyon konusunda birtakım çalışmalar yaparak çalışanları motive ve teşvik etmek açısından oldukça önemli olduğunu vurgulamıştır (Boymul, 2015: 8). Çetin (2011: 79)'in aktarımına göre ise; iş ortamında bireyler, kendilerine verilen ödülleri, benzer çabayı göstermiş diğer bireylere verilen ödüllere sürekli olarak karşılaştırmakta, sonuçta verilen ödüllere sarf edilen çabalar arasında bir eşitlik arayışında olmaktadır. Bu açıdan kendi çaba ve ödülleri ile diğerlerinin çaba ve ödülleri arasında bir eşitsizlik olduğu durumlarda, bireylerde bir tatminsizlik duygusunun ortaya çıkacağı ve motive olmasının güç olacağı öne sürülmektedir.

Adams tarafından geliştirilen eşitlik teorisi kişi, diğer kişi, ödüller ve katkılar olmak üzere dört temel kavram kapsamında değerlendirilmektedir. Bu kavramlar aşağıda belirtilmiştir (Davran, 2014: 46):

1. Kişi: Örgüt içerisinde varolan eşitlik veya eşitsizlikten etkilenen kişi olarak tanımlanmaktadır.
2. Diğer kişi: Örgüt içerisinde yapılması gereken işler konusunda başarı elde eden çalışan ile katkı ve ödül anlamında karşılaştırmaya maruz kalan çalışan olarak ifade edilmektedir.

3. Ödüller: Çalışanın yapmış olduğu iş karşılığında elde etmekte olduğu yan ödemeler, örgüt içerisindeki statüsü, diğer çalışanlar tarafından tanınmasının yanı sıra örgüt içerisinde iyi bir çalışma koşulu sunulması gibi kavramlar olarak ifade edilmektedir.
4. Katkılar: Çalışanın yapmış olduğu işe almış olduğu eğitimi, birikimi, deneyimi, yeteneklerini ve emeğin yanı sıra bireysel zeka gücünü de eklemesi olarak ifade edilmesidir.

1.1.2.9 Locke'un amaç teorisi

1968 yılında Edwin Locke tarafından geliştirilen teoriye göre; bireylerin belirlemiş oldukları amaçlar doğrultusunda motivasyon düzeyleri de değişim göstermektedir (Mamedov, 2013: 19). Locke (1976) iş tatminini, çalışanın işini ya da iş tecrübelerini değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan memnuniyet verici ve pozitif duygusal durum olarak tanımlar (Görgülüer, 2013: 37).

Edwin Locke tarafından geliştirilen amaç teorisin de, iş görenin çalışma ortamında koymuş olduğu amaç; ana üst rolü üstlenmesi ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Bu kapsamda amaç teorisi ile ilgili bahsi geçen özellikler aşağıda verilmiştir (Davran, 2014: 47):

1. Amaçlar, çalışanın kolay algılayıp uygulayabileceği biçimde açık olmalıdır.
2. Amaçlar, çalışanın başarabileceği güçlükte olmalıdır.
3. Amaçların güçlük derecesi giderek yükseltilmelidir.
4. Amaçlar, çalışanın özlem düzeyine denk ya da yakın olmalıdır.
5. Amaçlar, çalışan tarafından benimsenmelidir.
6. Çalışan, amaçları ya kendisi saptamalı ya da saptamaya katılmalıdır.
7. Amaçların gerçekleştirilme süreci ve sonucu iş görenle birlikte değerlendirilmeli ve elde edilen bilgi amaç geliştirmede kullanılmalıdır.

1.2 İş Tatmininin Türleri

İş tatmini içsel ve dışsal iş tatmini olmak üzere iki farklı grupta ele alınmaktadır. Çalışanların içsel kaynaklardan (saygınlık, yetenek, karar verme, vicdan, meşguliyet vs.) dolayı yaşadıkları tatmin içsel iş tatmin olarak tanımlanırken,

dışsal kaynaklardan (ücret, terfi, takdir, amir vs.) dolayı yaşadıkları tatmin dışsal iş tatmini olarak ifade edilmektedir (Erkuş, Turunç ve Yücel, 2011: 246).

1.2.1 İçsel İş Tatmini

İçsel iş tatmini işin kendisi ile ilgili faktörleri tanımlamakta olup bunlar; çalışanların iş bağımsızlıkları, yapılan işteki çeşitlilik, sosyal statü, başarı, tanınma gibi unsurları ifade etmektedir (Çetinsöz ve Turhan, 2016: 333). Bireyin çalışmasının sonucu olarak elde ettiği tatmin ile çalışması sırasında hissettiği tatmin birbirinden farklıdır (Şimşek vd., 2001: 138). Yapılan bir başka araştırmada da yöneticiler ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler, işin toplumsal saygınlığı, yöneticilerin tutumu ve işin niteliği gibi unsurları oluşturmaktadır (Yılmaz, Çetinel ve Uysal, 2016: 79).

Kişinin yeteneklerini iş yerinde sergileyebilme imkanı, hareketliliği, amaçlarına ulaşma duygusunu ne kadar yaşayabildiği, insanlar üzerinde otorite kurma imkanı, örgütün etik değerlerinin kendi değerleri ile bağdaşması, sorumluluk ve yetki alabilmesi, iş yerinin güvenli olması, yaratıcılığını kullanabilmesi, sosyal servis imkanları, işin sağladığı soysal statü, işin içerdiği çeşitlilik gibi etkenler ile ilgili doyum kişinin içsel iş tatminini ifade etmektedir (Yalçın ve Koyuncu, 2014: 88). Biçkes ve ark., (2014: 101)'na göre içsel iş tatmini, bireylerin yaptıkları işin merkezî veya içsel yönleri ile ilişkilidir. Buna örnek olarak yetenekleri kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, başkalarına yardım, serbestlik ve başarı gibi unsurlar verilebilir.

Çalışanın yeteneklerini işyerinde ortaya koyabilmesi, amaçlarına ulaşma duygusunu ne kadar yaşayabildiği, insanlar üzerinde otorite kurabilmesi, bağımsız olarak çalışabilme imkanı, örgütün etik değerleri ile uyum, yetki ve sorumluluk alabilmesi, güven hissi, sosyal imkanların varlığı, sağlanan sosyal statü, gibi etkenler ile ilgili tatmin, kişinin içsel iş tatminini ifade etmektedir (Çift yıldız, 2015: 56).

1.2.2 Dışsal İş Tatmini

Dışsal iş tatmini, işin kendisi ile direkt olarak bağlantılı olmayan etkenler nedeniyle duyulan tatmini ifade etmektedir. İşletme politikası, ücret, takdir edilme, yükselme olanakları gibi unsurlar dışsal iş tatminine dahil olan faktörlerdendir. Bu tür olanakların varlığı iş görende tatmin duygusu oluşturmaya yardımcı olmaktadır

(Çiftıldız, 2015: 56). Yapılan başka bir araştırma da benzer bir şekilde dışsal tatmin için kendisi ile doğrudan ilgisi bulunmayan faktörleri tanımlamakta olup bunlar; denetim şekli, yönetici ve astlarla ilişkiler, ücret, iş koşulları gibi unsurlardan duyulan tatmini şeklinde tanımlanmaktadır (Çetinsöz ve Turhan, 2016: 333).

Çalışmasının karşılığı sonucu elde ettiği tatmin “dışsal tatmin olarak adlandırılır (Şimşek vd., 2001: 138). Başka bir tanıma göre dışsal iş tatmini ücret, ek ödeme, ilerleme fırsatı, çalışma koşulları gibi unsurlar dışsal faktörleri oluşturmaktadır (Yılmaz, Çetinel ve Uysal, 2016: 79). İşle dolaylı olarak bağlantılı olan boyutları içermektedir. Dışsal iş tatmini, yükselme olanakları, işletme politikaları ve uygulamaları, ücret, teknik ve ilişkisel süper vizyon, onaylanma gibi konularda çalışanın yeterlilik hissine sahip olup olmadığı ile ilgilidir (Yalçın ve Koyuncu, 2014: 88). Biçkes ve ark., (2014: 101)’ına göre ise dışsal iş tatmini, işle ilgili görevlere dair dışsal yönlerle ilgilidir. Dışsal iş tatminine örnek olarak terfi olanakları, ücret, kurum politikası ve uygulamalar, çalışma koşulları, yönetim anlayışı ve iş garantisi verilebilir.

1.3 Kamu Örgütleri Açısından İş Tatmininin Kapsamı ve Önemi

İş tatmini, bireyin işine karşı geliştirdiği olumlu tutumlar olarak algılanırken, yönetim açısından da önemli bir konu olarak ilgi görmektedir. Bu açıdan yapılan çalışmalar incelendiğinde iş tatmini, hem bağımsız hem de bağımlı değişken olarak örgütsel davranış ve endüstri felsefesinde birçok çalışmanın konusu olmuştur (Mamedov, 2013: 3).

Türk (2007:95)’e göre örgütün başarı elde edebilmesi ya da edememesi genel olarak çalışma ortamında yer alan personellerin nitelik ve nicelik yönlerine bağlıdır. Bu açıdan çalışma ortamında gereken personel ihtiyacını karşılama adına örgütün benimsemiş olduğu istihdam politikaları hayati önem taşımaktadır.

İş tatmini çalışma ortamında önemli bir konuma getiren iki farklı neden vurgulanmaktadır. Bu nedenlerden ilki iş tatmininin iş gören üzerinde varolan etkileri, başka bir ifade ile çalışanların yaptıkları işlere karşı hissetmiş oldukları duyguların, fiziksel ve ruhsal açıdan karşılığı ne şekilde geri dönmektedir. İkinci neden olarak ise örgüt açısından ele alınmaktadır. Bir başka ifade ile işgörenlerin çalışma ortamlarında örgütsel açıdan almış oldukları tatmin düzeyi ile alakalıdır (Dinç Özcan, 2011: 109). Davran (2014: 8)’ın aktarımına göre ise; iş tatmini konusu

özel ve kamu sektöründe varolan çalışma hayatı açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Örgütlerin amaçlarına en iyi şekilde ulaşmalarında ve devamlılıklarını sürdürmelerinde etkili olan en önemli faktörlerden biri iş tatminini sağlamaktır. Bu açıdan kurumların çalışanına yönelik yapacakları çalışmalar ile iş tatminini sağlayarak başarıyı elde edebilmektedir.

Yapılan çalışmalarda iş tatminsizliği veya düşük iş tatmini seviyesine neden olan unsurları aşağıda şu şekilde sıralamıştır (Yılmaz, 2012: 43; Dere, 2014: 11):

1. İşe gitme konusunda isteksiz olma,
2. İşe olan devamsızlığa karşı artış göstermesi ve işgücü kaybı,
3. Grevlerin ani bir karar ile uygulamaya konulması,
4. Yapılan işlerin hızını en aza indirmeye çalışma,
5. İş verimliliğinde azalma,
6. Disiplinsizlik,
7. Örgütün plan ve hedeflerine sapmalar yaşatma arzusu,
8. İşgücü devrinin yükselmesi,
9. Kaliteli çalışan bulma konusunda yaşanan sıkıntılar,
10. İmaj kaybı,
11. İşbirliğinin tam olarak sağlanamaması,
12. Yapılan işlerde olası hataların artış göstermesi,
13. İşgörenler de örgüt içerisinde uzaklaşma duygusunun artış göstermesi,
14. Yapılan işlerde karar verme konusunda yaşanan aksaklıklardan dolayı alınan isabetsiz kararlar,
15. Yapılan işlerde dikkat eksikliğinden kaynaklı iş kazaları ve mesleki hastalıkların artış göstermesi,
16. Örgüt içerisinde olabilecek problemlere karşı tepkisiz, kayıtsız kalma,
17. Bireysel önerilerde azalma,

İş tatmini sağlayan ya da sağlayamayan durumlara neden olan iş öğeleri sırasıyla; ücret, yükselme olanakları, yönetim biçimleri, yapılan işin bireylere olan uyumu ve çalışma ortamında varolan ilişkiler olarak nitelendirilmektedir (Türk, 2007: 95).

Dere (2014: 12) çalışmasında örgütsel açıdan iş tatminin çalışanların işe ve iş yerine olan bağlılıklarını arttırdığını, isteğe bağlı olan işgücü devir hızı oranlarının azalmasını sağladığını, bireysel olduğu kadar örgütsel işgücü başarımının sağlanması

için de zemin hazırladığını belirtmiştir. Uzaslan (2015: 36) ise iş tatmini üzerine yapılan çalışmalarda örgüte sağlanan faydaları şu şekilde sıralamıştır:

1. Örgütsel yapıdaki mevcut ve gelecekte ortaya çıkabilecek muhtemel problemlerin tespiti,
2. Çalışanların devamsızlık ve işten ayrılma sebeplerinin belirlenmesi,
3. Çalışanların yaptıkları işlere karşı geliştirdikleri tutum ve davranışlardaki değişimlerin, örgütsel etkilerinin değerlendirilmesi,
4. Örgütsel iletişimin çeşitli düzeylerde etkinliğinin artırılması,
5. Örgüt ve çalışan örgütleri arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi.

1.4 İş Tatminini Etkileyen Unsurlar

İş tatmini etkileyen unsurlar; bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki farklı başlık altında toplanmaktadır. Bireysel unsurlar olarak yaş, cinsiyet, medeni durum ve aile farklılıkları, eğitim ve ekonomik düzey farklılıkları, tecrübe ve çalışma süreleri farklılıkları, kişilik ve sosyal statü farklılıklarının yanı sıra zeka ve yetenek farklılıkları gibi çalışanların kişisel özelliklerinden dolayı iş tatmin düzeyine etki eden faktörler sıralanmaktadır. Örgütsel faktörlere bakıldığında ise; işin kendisi, niteliği ve içeriği, adil ödüllendirme ve cezalandırma sistemleri, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları, ücret ve terfi imkanları, örgüt iklimi ve ast-üst ilişkileri ve yönetim biçimi ve kültürel faktörleri gibi çalışma ortamından kaynaklanan iş tatmin düzeyine etki eden unsurlar yer almaktadır. Dinç Özcan (2011: 111)'ın aktarımına göre ise iş tatmini etkileyen faktörler aşağıdaki şekilde belirtilmektedir;

1. Kişilik özellikleri,
2. Değerler,
3. Meslek durumu,
4. Sosyal etki,

Mullins (1999)'e göre ise iş tatmini bireysel, sosyal, kültürel, örgütsel ve çevresel faktörler olmak üzere beş ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar (Birdir ve Dalgıç, 2015: 522);

1. Bireysel unsurlar içerisinde; kişilik, eğitim, nitelikler, zeka, yetenekler, yaş, medeni durum ve mesleki uyum faktörleri yer almaktadır.
2. Sosyal faktörler içerisinde; iş arkadaşları ile olan ilişkiler, grup çalışmaları, normlar, etkileşim fırsatları, gayri resmi örgütler yer almaktadır.

3. Kültürel faktörler içerisinde tutumlar, inançlar ve değerler gibi yargılar yer almaktadır.
4. Örgütsel faktörler içerisinde; örgütün yapısı, insan kaynaklarının var olan politikaları, prosedürler, işgören ilişkileri, işin doğası, teknoloji, denetim, liderlik tarzı, yönetim sistemleri ve iş koşulları yer almaktadır.
5. Çevresel faktörler içerisinde ise ekonomik, sosyal, teknik ve devlet ile ilgili olan etkiler yer almaktadır.

Buna karşın yapılan birçok çalışma da iş tatminini etkileyen ana unsurlar bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki farklı başlık altında toplanmaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010; Özaydın ve Özdemir, 2014; Karabulut ve Erbaşı, 2015; Mamedov, 2012). Bu bölümde bu başlıklarda yer alan unsurlar anlatılacaktır.

1.4.1 İş Tatminini Etkileyen Bireysel Unsurlar

İş tatmini, bireylerin çalışma ortamından beklemiş oldukları tatmini bulmaları neticesinde iş hayatlarının yanı sıra sosyal hayatlarına da etki eden olumlu davranışlar tutumu olarak ifade edilmektedir (Karabulut ve Erbaşı, 2015: 22). Çimentepe (2012: 41)'nin çalışmasında belirttiği üzere de; bireylerin inançları, iş ve yaşam tatmin düzeyleri üzerinde önemli bir etkidir. Bu bağlamda çalışanların iş tatmin düzeylerini anlayabilme adına işe olan duygu ve düşüncelerinin doğru bir şekil analiz edilmesi gerekmektedir (Mamedov, 2013: 20). Özaydın ve Özdemir (2014: 255)'de iş tatmin düzeyini belirleyen faktörlerden ilki olan bireysel faktörlerin; işgörenlerin gerek fiziksel gerekse de duygusal alanlarına karşılık gelen özellikleri şeklinde tanımlanmaktadır. Bu açıdan iş tatminini etkileyen bireysel faktörler genel olarak; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, bireysel yeteneklerin yanında, analitik düşünme becerisi ve kişisel özellikleri gibi unsurlar şeklinde yer almaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 146).

1.4.1.1 Yaş ve cinsiyet farklılıkları

Yaş değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında yapılan çalışmalarda üç farklı görüş olduğu söylenebilir. Buna göre çalışanların yaş düzeyleri arttıkça iş tatmin düzeyleri de paralel bir şekilde artış göstermektedir. İkinci olarak ise yaş düzeyi ile beraber artış göstermesine rağmen, yaş düzeyi arttıkça iş tatmin

düzeyinde azalma meydana gelmekte, çalışanın ilerleyen yaş dönemine geldiğinde ise başka bir ifade ile emeklilik yılları yaklaştıkça çalışma ortamından elde etmiş olduğu iş tatmin düzeyi tekrar bir artış göstermeye başlamaktadır. Üçüncü olarak ise yaş düzeyi arttıkça iş tatmin düzeyinde gerileme söz konusudur (Görgülür, 2013: 77). Çimentepe (2012: 43) ve Mamedov (2013: 22)'ye göre iş tatmini ile yaş arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Başka bir ifade ile işgörenlerin yaş düzeyi arttıkça, iş tatmin düzeylerinde de bir artış meydana gelmektedir.

Cinsiyet değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde; yapılan çalışmalarda yaş değişkeni ile ilgili sonuçlara benzer sonuçlar elde edildiği gözlenmiştir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010; Mamedov, 2013; Çimentepe, 2012, Tüzün, 2013). Alnar (2015: 35)'da diğer çalışmalarda olduğu gibi cinsiyet değişkeni ile ilgili kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre daha fazla iş tatminine sahip oldukları gözlenirken, başka bir çalışmada da erkek çalışanların, kadın çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin fazla olduğunu ifade etmiştir. Akdağ (2014: 12) ise hem kadın çalışanların hem de erkek çalışanların iş tatmin düzeylerinin birbirine eşit olduğunu vurgulamıştır. Buna karşın kadın ve erkeklerin çalışma ortamlarında farklı beklentiler içerisinde olması, bunun yanında kadınların erkeklere nazaran daha farklı psikolojik etkilere maruz kalmasından dolayı farklı sonuçlar elde edilmektedir (Tüzün, 2013: 15). Yapılan çalışmalar cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde tutarlı sonuçlar göstermediği, yaş değişkeni açısından ise çoğunlukla çalışanların yaş düzeyleri arttıkça iş tatmin düzeylerinde de bir artış meydana geldiği söylenebilir.

1.4.1.2 Medeni durum ve ailevi farklılıkları

Çalışanların iş tatmin düzeylerini etkileyen unsurlardan bir tanesi de medeni durum ve ailevi farklılıklardır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde medeni durum değişkenine göre iş tatmin düzeylerinin farklılıklar gösterdiği gözlenmiştir (Mamedov, 2013; Çimentepe, 2012, Alnar, 2015) olup evli olan işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin, bekar olan işgörelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna karşın kimi çalışmalarda da çalışanların medeni durumlarının iş tatmin düzeylerine herhangi bir etkisi olmadığı anlaşılmıştır (Görgülür, 2013; Taksim, 2014).

Ailevi farklılıklar değişkeni işgörenlerin aile hayatlarını birleştirmesinden sonra kazanılan akrabalıklarda yaşanan bir takım sıkıntıları ifade etmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde ailevi farklılıkların bazı çalışmalarda iş tatmin düzeyine

olumlu etki ettiği gözlenirken (Alnar, 2015), bazı çalışmalarda ise (Görgölüer, 2013) herhangi bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.

1.4.1.3 Eğitim ve ekonomik düzey farklılıkları

Eğitim bireyin çalışma ve sosyal hayatında fazlasıyla yön veren unsurlardan bir tanesidir. Yapılan alışmalar incelendiğinde eğitim düzeyinin iş tatmin düzeyi ile arasında farklılıklar olduğu, buna karşın elde edilen sonuçların çoğunlukla birbiri ile örtüşmediği gözlenmiştir (Tüzün, 2013: 16). Bazı çalışmalarda eğitim düzeyi arttıķa, iş tatmin düzeyi artarken (Akdağ, 2014; Alnar, 2015), bazı çalışmalarda eğitim düzeyi düştükçe, iş tatmin düzeyi azalmıştır (imentepe, 2012; Mamedov, 2013).

Ücret kavramı günümüzde işletmelerin ekonomik sosyal politikalarını belirlemesinin yanında, bireylerinde yaşamlarındaki refah düzeyini de belirleyen unsurlardan bir tanesidir. Bu açıdan gelir vergisi kanuna göre ücret kavramı; işveren tarafından çalışma ortamında yer alan işgörenlerin yapmış oldukları iş karşılığında vermiş oldukları ücret olarak tanımlanmaktadır (http://www.gib.gov.tr/fileadmin/mevzuatek/gerekceler/GVK/cilt_1_193_sayili_kanun.pdf, Erişim tarihi: 19.05.2017). Akdağ (2014: 16)'ın aktarımına göre de ücret kavramının “etken faktör olarak, ücret düzeyi, erkekler için kadınlardan, mavi yakalılar için beyaz yakalılarından, evliler için bekarlardan daha önemli bir değişken olduğu görölmektedir.” şeklinde etken bir unsurdur. Ücret ile iş tatmin düzeyi ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; bazı çalışmalarda ücret düzeyi arttıķa, iş tatmin düzeyi artarken (imentepe, 2012; Akdağ, 2014), bazı çalışmalarda düzeyi düştükçe, iş tatmin düzeyi azalmıştır (Mamedov, 2013; Alnar, 2015).

1.4.1.4 Tecrübe ve çalışma süresi farklılıkları

İş tecrübesi ve çalışma süresi bakımından iş görenlerden yaş düzeyi düşük olanların yükselme ve diğer iş koşullarına olan adaptasyon sürecinde bekleme süreleri karşısında sabır gösterememesi, bununla birlikte istenilen tecrübe düzeyine henüz ulaşamamalarına rağmen örgüt içerisinde daha üst konumları kendilerine hedef olarak seçmelerinden dolayı iş tatmin düzeylerinin düşük düzeyde olmasına neden olmaktadır (Görgölüer, 2013: 78). Taksim (2014: 11)'in aktarımına göre; iş

tatmini üzerine yapılan araştırmalarda çalışma süresi ile tecrübe arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bunun nedeni olarak ise örgüt içerisinde görev alan alt ve st kademeler arasında yer alan çalışanların pozisyonlarının tabana yakın seviyede olanlara nazaran daha fazla iş tatmin düzeyine sahip olduğunu ifade etmiştir.

Yapılan başka bir çalışmada da işgörenlerin çalışma süreleri arttıca iş tatmin düzeylerinde de pozitif yönlü bir artış meydana geldiği saptanmıştır (Bereketli, 2016: 9). Yılmaz (2012: 48) ise bu durumu çalışanların örgüte ilk katıldıkları anda varolan beklenti düzeyinin, örgüt içerisinde zaman geçirdikçe varolan beklentilerinin gerçekleşmemesine bağlamaktadır.

1.4.1.5 Kişilik ve sosyal statü farklılıkları

Statü kavramı bireyin dahil olduğu örgüt içerisinde gösterdiği davranış butunu olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile çalışanların birbirinden farklı olarak göstermiş oldukları davranış ve tutumlar ile çalışma ortamında elde etmiş oldukları statüyü sosyal hayatın içerisinde ayırt edememesinden kaynaklı bir takım problemler yaşayabilir (Grgler, 2013: 79). imentepe (2012: 46)'ye göre de statü kavramı, bireye toplumda başkaları tarafından verilen değerlerden oluşan bir kavram butndur.

Yapılan araştırmalarda örgüt içerisinde görev alan bireylerin mesleki düzeyleri arttıca, tatmin düzeylerinin de yükseldiği tespit edilmiştir (imentepe, 2012; Mamedov, 2013; Alnar, 2015). Tüzün (2013: 16)'n aktarımına göre ise örgüt hiyerarşisinde belirli bir gelir düzeyine erişmiş olan kişilerin mevki ve statüleri en önemli motivasyonlarıdır. Statünün bir yerde kişiliği yansıtığı düşünülmektedir. Bu kapsamda da bu tür kişilerde iş tatmini yaratmada statünün önemini ortaya koymaktadır. Bu açıdan statünün; bir kişiye toplum içerisinde başka insanların düşüncelerinin toplamından oluşan değerleri içeren bir kavram olduğu ifade edilebilir (Taksim, 2016: 16).

1.4.1.6 Zeka ve yetenek farklılıkları

Örgüt içerisinde yer alan bireylerin zeka düzeyleri ile yetenek farklılıkları ile iş tatmini üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde; iş tatmin düzeyi ile aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır (Akdağ, 2016: 14). Keskin ve

arkadaşları (2004: 71) da çalışmalarında zekanın iş tatminin sağlanmasında önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Bu açıdan zeka ve yetenek kavramlarının iş tatmin düzeyini etkileyen bir unsur olduğu ifade edilebilir.

1.4.2 İş Tatmini Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş tatmini etkileyen örgütsel faktörleri; işin kendisi, niteliği ve içeriği, adil ödüllendirme ve cezalandırma sistemleri, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşlar, ücret ve terfi imkanları, örgüt iklimi ve ast-üst ilişkileri ve yönetim biçimi ve kültürel faktörleri kapsamaktadır.

1.4.2.1 İşin kendisi, niteliği ve içeriği

İşin kendisi, niteliği ve içeriği gibi kavramlar çalışanlarda iş tatmini konusunda neden olan unsurların en önemlilerinden bir tanesidir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 256). Başka bir ifade ile yapılan işin monoton olmaması, iş göreni heyecanlandırması, sık sık başarıma şansı vermesi, kendini geliştirme fırsatı vermesi çalışanların iş tatminlerini artırıcı bir unsur olduğu söylenebilir (Mammadova, 2013: 31). Karadağ (2013: 34)'a göre ise; bir örgütün iş görenine sağlamış olduğu tatminin, içerisinde bulunduğu örgütte yapılan işlerin nitelikleri ve bunların çalışanlar tarafından nasıl algılandıkları ve kabul görme düzeylerine bağlı olduğunu ifade etmiştir. Yapılan başka bir çalışma da; işin zorluk derecesi iş tatmini genellikle olumlu yönde etkileyen faktörler arasında olduğu vurgulanmıştır (Sevimli ve İşcan, 2007: 57).

Emre (2016: 8)'de çalışmasında iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler arasında işin niteliği ve kendisinin işgörenin yaşamının önemli bir kısmını oluşturmasından dolayı önemli olduğunu vurgulamıştır. Yapılan bir başka çalışma da ise işgörenin işini beğenmesinin bir takım koşullara bağlı olduğunu sonucuna varılmıştır. Bunlar (Görgülüer, 2013: 83);

1. Yapılan işin işgörenin yeteneklerine uygun olup olmadığına bağlıdır,
2. İşin niteliği gereği bireyin kendisini geliştirmeye ve öğrenmeye karşı istekli olup olmasını irdeler,
3. Yapılan işin niteliği işgörenin yaratıcılığını, sorumluluğunu yönlendirmesinin de yanı sıra herhangi bir olumsuz durumda farklı planları

hangi derece de uygulamaya koyabileceğine bağlıdır,

4. Yapılan işin niteliği doğrultusunda varolan sorunların çözüme nasıl kavuşturabileceği ile alakalıdır.

1.4.2.2 Adil ödüllendirme ve cezalandırma sistemleri

İşgörenlerin adil bir ödüllendirme sistemi içerisinde çalışması iş tatmin düzeyine olumlu yönde yansımaktadır (Sevimli ve İşcan, 2007: 58). Yapılan bir araştırma da kurumların, çalışma ortamında başarılı işgörenleri ödüllendirdiği takdirde, ödül alan/almayan işgörenin iş tatmin düzeyini arttırıcı bir etkisi olduğu vurgulanmıştır (Mert, 2011: 123). Başka bir ifade ile adil ödüllendirme ve cezalandırma sistemi faktörünün, örgütsel diğer faktörlere göre iş tatmin düzeyini daha az düzeyde etkilediği gözlenmiştir. Bunun nedeni olarak ise örgüt içerisinde verilen ödül ve cezalandırmadan haberdar olmamaları ile ilgili olmadığını, verilen ödül ve cezalandırma sisteminin adalet sistemi içerisinde takdim edilmemesinden kaynaklandığı vurgulanmıştır (Karabulut ve Erbaşı, 2016: 26). Bu kapsamda örgüt içerisinde gerçekçi bir başarı değerlendirme sisteminin var olması çalışma ortamındaki iş tatmin düzeyini olumlu etkilemektedir (Aşık, 2010: 42).

1.4.2.3 Çalışma koşulları ve çalışma arkadaşlar

Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen koşullar doğrudan doğruya çalışma ortamını etkilemektedir. Başka bir ifade ile çalışma ortamının istenilen seviye de olması, çalışanların morallerine olumlu bir etkisi vardır. Bu açıdan çalışma ortamında yer alan fiziksel şartlardan; ışıklandırma, havalandırma sistemleri, gürültü ve titreşim gibi koşullar olumlu olumsuz etki edebilmektedir (Türk, 2007: 78). Yapılan bir çalışma da iş görenin işinden doyum duymasında işin genel görünümü, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile çalışma ortamı şartlarının etkili olduğu vurgulanmıştır (Sevimli ve İşcan, 2007: 57).

İşgörenlerin hemen hemen hepsi işleri ile evlerinin birbirlerine yakın olmalarını istemelerinin yanı sıra, çalışma ortamlarının fiziksel ihtiyaçlarının karşılanabilecek konumda olan çalışma ortamlarını daha çok tercih ettikleri söylenebilir (Aşık, 2010: 42). Yapılan bir çalışma da işgörenlerin çalışma ortamlarında istemiş oldukları ekipman, teçhizat ve fiziksel ihtiyaçlarını

karşılayamadıkları durumlarda ruhsal sıkıntılara girdikleri belirlenmiştir (Görgülür, 2013: 84). Karabulut ve Erbaşı (2016: 25) ise çalışmalarında işgörenlerin çalışma arkadaşları ile ilgili ilişkilerinde varolan anlaşmazlıkların artmasıyla birlikte çalışma ortamından elde etmiş oldukları iş tatmin düzeyinin azaldığını vurgulamaktadırlar. Başka bir ifade ile örgüt içerisinde görev alan işgörenlerin iş akış sürecinde birbirlerine karşı gerekli olan teknik konularda destek verme niyetinin olmaması durumunda, işgörenlerin iş tatmin düzeyinde azalma meydana gelmektedir (Erenler, 2008: 205).

1.4.2.4 Ücret ve terfi imkanları

Birey hayatını devam ettirme sürecinde varolan gereksinimlerini karşılama adına bir gelire gereksinim duymaktadır. Bu nedenle “ücret” kavramı kişinin en temel çalışma amaçları arasında yer almaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014: 256).

Ücret kavramı basit olarak; çalışanların yapmış oldukları hizmet karşılığında elde etmiş oldukları gelir şeklinde ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile çalışanların maddi kazanç elde etmek amacıyla çalışmaktadırlar (Çimentepe, 2012: 51). Bu açıdan ücret kavramının işgörenlerin çalışma hayatlarının temel unsurlarından biri olduğu ifade edilebilir. Aydemir ve Erdoğan (2013: 130)’da çalışmalarında kişilerin ekonomik, sosyal ve psikolojik gereksinimlerini karşılayabilmesine imkan tanıyan ücret kavramının, işgörenlerin çalışmakta oldukları işten beklentileri dahilinde yerini koruduğunu belirtmektedir.

İşgörenlerin çalışmakta oldukları kurumlarda uygulanan ücret sistemi ve terfi politikalarının adil ve beklentilerine uygun olması istenmektedir. Ücret çalışanların isteklerine, kişisel yeteneklerine ve toplumların ekonomik alt yapılarına göre adil bir şekilde yönetilebiliyorsa, işgörenlerin çalışmakta oldukları kurumlarına karşın olumlu olmaktadır (Aşık, 2010: 41). Bu açıdan işgörelere verilen ücretlerin iş tatmin düzeyinin yüksek olabilmesi açısından önem taşıdığı vurgulanabilir (Sevimli ve İşcan, 2007: 58).

Terfi; işgörenlerin çalışma ortamlarında üstlenmiş oldukları statü, yetki ve sorumluluklar yerine, bir üst statüde yer alan kişinin yerine yükselme şeklinde tanımlanmaktadır. Bu açıdan terfi faktörünün; işgörenlerin motivasyonlarını ve bağlı bulunduğu örgüte olan bağlılık düzeyini arttırıcı bir unsur olduğu söylenebilir (Mert, 2011: 123). Erenler (2008: 205) çalışmasında bireyin çalışma ortamında başarılı

olması durumunda, yükselbileceği pozisyonları bilmesinin, iş tatmin düzeyine olumlu yönde etki ettiğini vurgulamıştır. Yapılan başka bir çalışma da örgüt içerisinde varolan terfi ve ilerleme gibi uygulamalarda yaşanan adaletsizliklerin, çalışanların iş tatmin düzeylerinin azalmasına ve şikayetlerin artmasına neden olduğu vurgulanmaktadır (Karabulut ve Erbaşı, 2016: 24). Bu açıdan terfi olanakların adil olması ve belirli ölçütlere dayandırılmasının işgörenlerin iş tatmin düzeyleri açısından önemli olduğu söylenebilir (Aşık, 2010: 41).

1.4.2.5 Örgüt iklimi ve ast-üst ilişkileri

Örgüt iklimi geniş anlamıyla; örgüt üyeleri ile paylaşılan ve kurumun bünyesinde varolan özelliklerine ilişkin kalıcı olan algıları kapsamaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014: 257). Yapılan çalışmalar incelendiğinde örgüt ikliminin işgörenler tarafından olumlu algılanmasının, işgörenlerin iş tatmin düzeylerine olumlu yansıdığı gözlenmiştir. Bu bağlamda işgörenlerin çalışmakta oldukları örgütlerin iklimleri, işgörenlerin tatmin düzeyi açısından önemli olduğu vurgulanabilir.

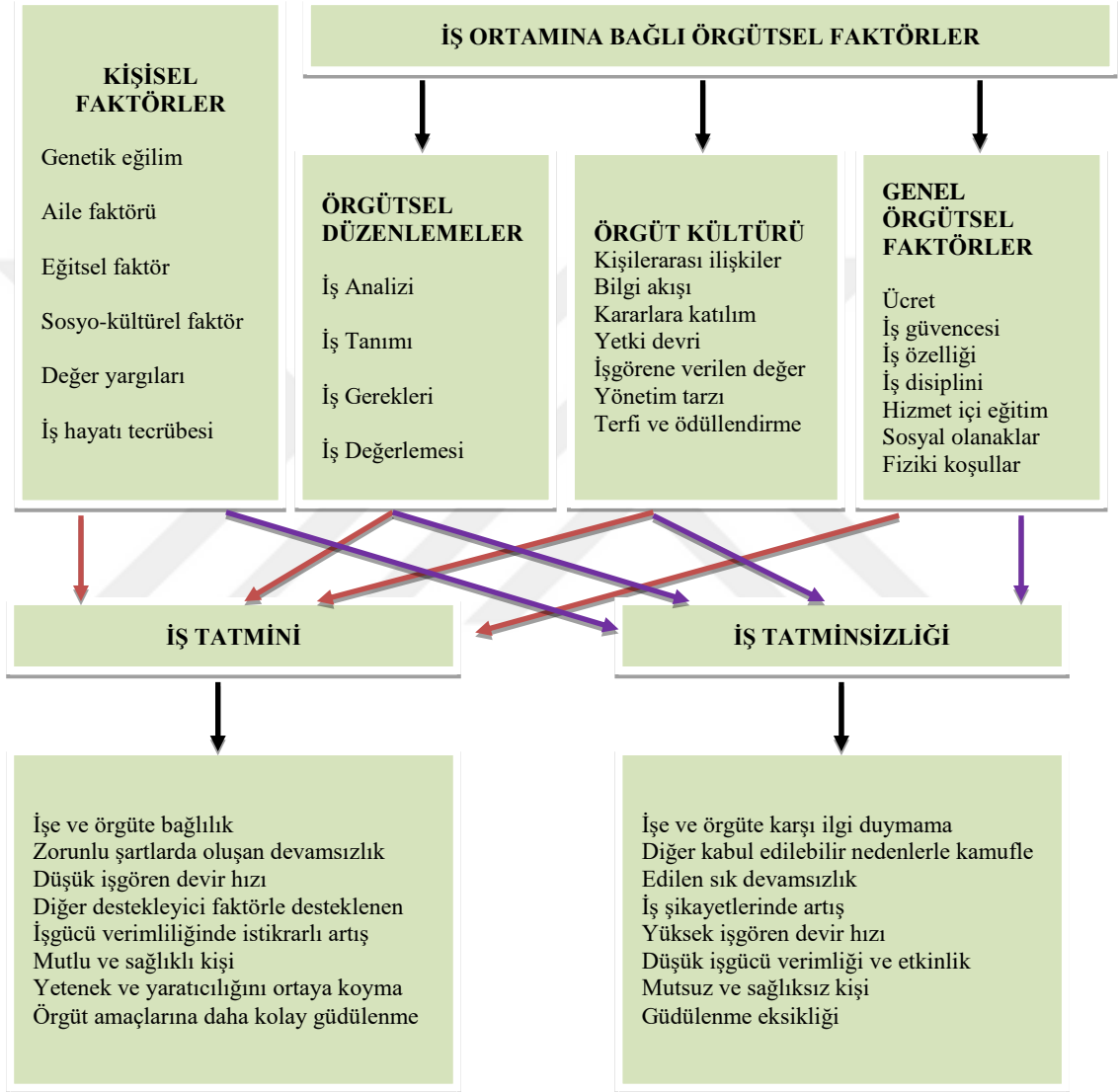
1.4.2.6 Yönetim biçimi ve kültürel faktörler

Örgütün yönetim biçimi ve özellikleri iş tatmini üzerinde etkilidir. Yapılan bir araştırma da örgütte yönetsel gelişmelerin; örgüt yapılarının ilerlemesine olanak tanınmasının yanı sıra işgörenler arasında var olan etkileşimin olumlu olması açısından iş tatminine önemli ölçüde katkıda bulunduğu vurgulanmaktadır (Çarıkçı, 2000: 157). Başka bir ifade ile örgüt içerisinde üst yönetimde görev alan işgörenlerin, astlarına karşı takındıkları tutumlarla da yakından ilişkilidir. Bu açıdan yöneticilerin iş görenlerine karşı göstermiş oldukları tutumların yanı sıra işgörene vermiş olduğu değerlerin iş tatmin düzeyini etkilediği söylenebilir (Hoş ve Oksay, 2015: 12).

1.5 İş Tatmininin ve İş Tatminsizliğinin Sonuçları

Çalışma ortamlarında işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin, doğrudan veya dolaylı olarak, çalışanların yaşam tatminlerini, stres-sağlık düzeylerini, iş kazalarını, performanslarını, verimliliklerini, kurumun karlılığını, işgörenlerin devamsızlıklarını ve işgören devir hızının fazla olmasına neden olmaktadır (Tekingündüz, Aydın ve

Polat, 2014: 58). Yapılan bir çalışmada da iş tatminini etkileyen faktörlerin oluşmasıyla birlikte örgüt içerisindeki işgörenlerin çalışma ortamlarından almış oldukları hoşnutlar ya da hoşnutsuzluklar beraberinde iş tatmini veya iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Şekil 1.4’de iş tatmini ile ilgili neden-sonuç ilişkisi gösterilmiştir (Karakuş, 2011: 49).



Şekil 1.4: İş tatmini ile ilgili neden sonuç ilişkisi (Karakuş, 2011: 50).

1.5.1 İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmininin işgörelere sorumluluk, görev çeşitlilikleri, iletişim gibi konularla birlikte çalışma koşulları ile de doğrudan ilişkili olduğu ifade edilebilir (Yüksel, 2005: 295). Yapılan bir çalışma da iş tatmini birçok farklı anlam taşımaya karşın

genel olarak işgörenlerin çalışma ortamlarından duydukları hoşnutluk olarak ele alınmaktadır (Akıncı, 2002: 2). Kök (2006: 296)'de yapmış olduğu çalışma da; “iş tatminin sonuçlarının işgörenlerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkilemesinin yanında, örgütün başarısı ve verimliliğine de etki ettiğini” vurgulamıştır. Yapılan başka bir çalışma da çalışma ortamında iş tatminin sağlanmasının çalışanların işlerine olan bakışları ve çalışma ortamından alınan tatminin arttığını belirterek, Tablo 1.3’de iş tatminin mikro ve makro açıdan da faydalarının olduğunu vurgulamıştır (Gerekan ve Pehlivan, 2010: 31,33).

Tablo 1.3: İş tatmininin mikro ve makro açıdan faydaları (Gerekan ve Pehlivan, 2010: 33).

Mikro Açıdan Faydaları	Makro Açıdan Faydaları
<ul style="list-style-type: none"> - İşletme kaynaklarının etkin kullanılması, - Verimliliğin artırılması, - Huzurlu bir çalışma ortamının oluşması, - İş gören ve işveren arasında güvene dayalı bir anlayışı hakim kılması, - Faaliyetlerde kalitenin artması, - Maliyetleri azaltılması ve karlılığı artırması, - İşletmeye rekabet avantajı katması 	<ul style="list-style-type: none"> - İş tatmini dolayısıyla yaşam tatmini yüksek bireylerden oluşan bir toplum meydana gelmesi, - İstihdam politikalarının öneminin artması, - Toplumda yaşam doyumu yüksek olan insanlar dolayısıyla güven ortamının sağlanması, - İşletmelerin karlılığının artması ile devletin vergi gelirlerinin artması

Üngüren ve ark., (2010)’nın yapmış olduğu çalışma da iş tatminini sağlayan örgütlerin işgören bulma konusunda sorun yaşamadıklarını, mevcut olan işgörenlerin ise iş devamlılığına devam etme arzusunda oldukları, bununla birlikte performans ve iş verimlilik düzeylerinin de artış gösterdiği vurgulanmıştır. Bu açıdan işgörenlerin çalışma ortamlarında elde etmiş oldukları iş tatmin duygusu, yapılan işlerdeki motivasyon düzeyini artırıcı bir unsur olduğu ifade edilebilir. Yapılan bir çalışma da benzer şekilde yüksek motivasyona sahip olan işgörenlerin verimli bir çalışma ortamına katkı sağladığı belirtilmiştir (Gerekan ve Pehlivan, 2010: 31). Akıncı (2002: 3)’nin aktarımına göre ise; iş tatmininin olumlu olabilmesi işgörenlerin çalışma ortamlarından, işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma guruplarından ve iş organizasyonlarından elde etmiş olduğu rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı duygunun hakim olması gerekmektedir. Yapılan bir çalışma da iş tatminin var olmasının işgörenler üzerine aşağıda yer alan olumlu etkileri yaptığı vurgulanmıştır. Bunlar (Karakuş, 2011: 51):

1. Morali yüksek olan çalışanlar yapmakta oldukları görevleri coşkulu ve enerjik bir şekilde yerine getirebilir.
2. İşgörenler çalışma ortamlarında yaşanabilecek olası sıkıntılı durumlarda gösterdikleri olağanüstü çabaları ifade etmektedir.
3. Çalışanlar, çalışma sürecinde daha istekli davranırlar.
4. Çalışanların çalışma süreci kapsamında işi yapma arzuları yüksek olabilir.
5. İşgörenler, örgüt içerisinde varolan belirli kural ve normlara uyar ve örgüt disiplinini bozacak eylemlerden kaçınırlar.
6. İşgörenler örgütün belirlemiş oldukları hedef ve amaçlara ulaşabilme adına işbirliği konusuna önem gösterirler.
7. İşgörenler örgüt içerisinde çalışma arkadaşları ve yöneticilerine karşı bağlılık duyar.
8. Yüksek moral, işgücü devri ve devamsızlık üzerinde de olumlu etkiler yapar. Yüksek moral personal devir hızı ve devamsızlığı azaltır. Buna bağlı olarak da katlanılan maliyet de azalır.

Söyük, Erol ve Ateş (2016)'te çalışmalarında iş tatminin olumlu sonuçları arasında; işgörenlerin yüksek performans, motivasyon düzeylerinin artması, başarı, verimlilik, iş ve yaşam tatminin yanı sıra işgörenlerin fiziksel ve ruhsal sağlığını kurumun çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi gibi unsurlar açısından da iş tatmininin göz ardı edilemeyecek kadar önemli olduğunu belirtmişlerdir.

1.5.2 İş Tatminsizliğinin Sonuçları

Çalışanların çalışma ortamlarında arzuladıkları beklentilerinin karşılanmaması durumunda ortaya çıkan iş tatminsizliği beraberinde; işgörenlerin çalışma ortamından kendisini geri çekme arzusu, verimlilik düşmesi ve işe olan bağlılık düzeyinde azalma meydana gelmesine neden olmaktadır (Gerekan ve Pehlivan, 2010: 31). Akıncı (2002: 3) da çalışmasında benzer bir tanımla işgörenlerin işlerinden ve çalışma ortamlarından varolan beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olunca iş tatminsizliğinin ortaya çıktığını ifade etmiştir. Heybeli, Kayıhan ve Tepeli (2014) çalışmalarında iş tatmini etkileyen unsurun işgörenlerin kişilik özelliğinin işgörenin kendini değerlendirme odağı olduğunu belirtirken, en önemli durumsal etkisinin ise çalışma ortamı olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan bir çalışma

da iş tatminsizliğinin nedeni ne olursa olsun psikolojik tatminsizliğe maruz kalan işgörenin, iş tatminsizliği devam etme durumunda belirli bir davranışsal bozukluk içerisine girebileceğini, bu açıdan da çalışma ortamında bir takım huzursuzlukların oluşmasına zemin hazırlanabileceği vurgulanmıştır (Söyük, Erol ve Ateş, 2016: 27). Kök (2006: 296) ise çalışmasında iş tatminsizliğinin örgüt içerisinde görev alan bireyler için yaratmış olduğu boşluk ve yapılan işlerden soğuma duygularına ek olarak iş tatminsizliğinin işgörenler tarafından farklı şekilde algılandığı vurgulamaktadır. Bunlar sırasıyla (Kök, 2006: 296; Negiz, Oksay ve Akman, 2011: 209);

1. işe gitmede isteksizlik,
2. işten ayrılma arzusu,
3. işten uzaklaşma çabası,
4. işbirliğinin tam olarak sağlanamaması,
5. yetersizlik duygusunun ağır basması,
6. yanlış kararlar verilmesi,
7. yapılan iş sayı ve kalite düzeyinde meydana gelen azalmalar şeklinde kendisini göstermektedir.

1.5.2.1 İşe devamsızlık ve artan çalışan devri

İşe devamsızlık; çalışanın herhangi bir mazereti olmaksızın, işverene veya yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesidir. Başka tanıma göre işe devamsızlık; çalışanın çalışma programı veya plana göre işe başlaması gereken zamanda işine gelmemesidir (Bacak ve Yiğit, 2010: 30). Işıkhan (2009: 8)'a göre işe olan devamsızlığın altında çeşitli hastalıklar, işe olan isteksizlik, sorumsuzluk, tembellik, alkol kullanımının artması, hipertansiyon gibi birçok neden yatmaktadır. Yapılan başka bir çalışma da ise işe olan devamsızlık iş gücü devrini de olumsuz etkilediğini vurgulanarak; çalışanların işlerine olan devamsızlıkların artması ile birlikte işe olan devamsızlığın sıklığı ve süre durumuna göre sanıldığından daha fazla maliyetlere neden olduğu vurgulanmıştır (Eronat, 2004: 25).

Çalışan devri; “muayyen bir devre zarfında bir işletmenin personel kadrosunda, işçilerin giriş ve çıkış hareketi” şeklinde tanımlanmıştır (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 97). Işıkhan (2009: 8)'a göre çalışan devir hızının yüksek düzeyde olması, işletmeye taze kan gelmesi ve örgütsel amaçlara ulaşma yönünde etkili olduğunu ifade etmiştir. İş

tatmini sürekli olarak iş gücü devri ile karşılıklı ilişki içerisindedir. İşgörenlerin iş tatmin düzeyleri düşük ise işlerini bırakma ve devamsızlık oranları da yüksek olacaktır (Üçüncü, 2016: 25). İş tatmini üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde; işgörenlerin işe gelmeleri gerektiği vakitlerde devamlı ya da periyodik bir şekilde işlerine gelmemelerinin, iş tatminsizliği ile aralarında önemli bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. İş tatminsizliğini ortadan kaldıramayan örgütlerin ise işgücü devri arasında da anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir (Bayrak Kök, 2006: 294).

1.5.2.2 İşe geç gelme ve erken emeklilik

Çalışanların işe geç gelmeleri ve erken emeklilik faktörleri de iş tatminsizliğinden kaynaklanan bir diğer faktörlerdir. Yapılan bir araştırma da erken emeklilik talebinde bulunanların genel olarak alt kademe de görev alan işgörenler olduğu ifade edilmiştir (Yanık, 2014: 116).

1.5.2.3 Çalışanlarda psikolojik ve fiziksel rahatsızlıkların artışı

Çalışma ortamında yaşanan en büyük problemlerden bir tanesi de işgörenler arasında yaşanabilecek olan şiddet eğilimli davranışlardır. İşgören açısından çalışma ortamlarında şiddet eğilimli işgörenlerin varlığı işgörenlerin iş tatmin düzeylerini olumsuz bir şekilde yansıtmaktadır. Bu açıdan işgörenlerin çalışma ortamlarında zihinsel ve fiziksel sağlıkları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilebilir.

Yapılan bir çalışma da işgörenlerin beklenti düzeylerinin karşılanmaması sonucunda ortaya çıkan iş tatminsizliği işgörenlerin sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu ifade edilmiştir (Özpehlivan, 2015: 57). Çolak Alsat (2016) çalışmasında iş tatminsizliğine neden olan fiziksel ve zihinsel unsurların iki farklı nedeni olduğunu vurgulamıştır. Bunlar (2016: 60);

1. İnsani nedenler sebebiyle yöneticilerin işgörenlerin sağlığı üzerine işlerin etkilerini bilmek istemeleri,
2. Bozuk işgören sağlığına bağlı önemli parasal maliyetlerin olması şeklinde ifade edilmiştir.

1.5.2.4 Örgütsel tükenmişlik ve yabancılaşma

Çalışanların çalışma ortamlarından soğuması, çalışma ortamından uzaklaşma arzusu yabancılaşma durumunun gerçekleşmesine zemin hazırlamaktadır. Çalışma ortamına yabancılaşan işgören, işine devam etmesine karşın kendisini kurumun bir üyesi olarak görememektedir. Bu durumda çalışma ortamında işgörenlerin örgüt ve toplumsal açıdan saygınlığını kaybetmesine neden olmaktadır (Koçoğlu, 2015: 22). Özmen (2014: 61)'e göre ise yabancılaşma kavramı, işgörenlerin maddi, düşünsel ve duygusal varlığını, mevcut toplumsal koşullar tarafından belirlenmiş örgütlü üretim tarzı ve ilişkileri içinde üretme biçimleri sonucunda ortaya çıkan ve toplumsal yönü olan bir insanlık durumu olarak tanımlanmaktadır.



İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMININ YAPISAL ANALİZİ

2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramlarının Tanımlanması

Bağlılık kavramı bir anlayış biçimi olarak, toplum duygusunun olduğu her alanda varlığını hissettirerek, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimi olarak tanımlanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2008: 38). Yenihan (2014) ise bağlılık kavramını eski söyleniş biçimi ile sadakat ve sadık kalma durumu olarak tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık kavramı ise, bir örgütte yer alan işgörenlerin bağlılık ve görev duygularına dayalı olarak buldukları örgüt ile kendilerini özdeşleştirmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Eren ve Demirgöz Bal, 2014: 45).

Örgütsel bağlılık kavramının tam olarak ne anlama geldiği hususunda kesin bir yargı sağlanamadığı, bununla birlikte tanımlamasını ve anlaşılmasının da giderek zorlaştığı gözlenmiştir (Yenihan, 2014: 171). Örgütsel bağlılık kavramının tanımı üzerinde bir uzlaşma sağlanamamasının en temel nedeni olarak ise örgütsel bağlılık konusunun; örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı alanlar ile karıştırılması yatmaktadır. Bu açıdan farklı alanlarda çalışmalar yapan araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramına kişisel anlamlar yüklemeye çalışarak birbirinden farklı tanımlar ortaya çıkmıştır (Bakan, 2011: 7). Azeem (2010: 295) ise çalışmasında araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramı ve iş tatmini üzerine daha fazla araştırmalar yaptıklarını vurgulamıştır. Yapılan başka bir çalışmada da örgütsel bağlılık kavramının, işgören ile kuruluş arasındaki ilişkiyi açıklayan temel unsurlardan biri olduğu ifade edilmektedir. Bu açıdan örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramları birlikte, 30 yılı aşkın süredir yapılan araştırma konularından biri olduğu söylenebilir. Araştırmacıların ise örgütsel bağlılığın inşası konusuna duydukları büyük ilginin, çalışanların iş yerine yerleştirilmesindeki rolünün önemli bir etkisi olduğundan bahsedilebilir (Wolowska, 2014: 129). Uygur (2007) da çalışmasında

örgütsel bağlılık üzerine birçok tanım yapılmasına karşın aşağıda yer alan tanımların örgütsel bağlılık kavramı üzerine yapılan en çok kullanılan tanımlar olduğunu belirtmiştir (Uygur, 2007: 74):

1. Örgütün amaçlarının kabulü ve bu amaçlara güçlü bir inanç gösterme,
2. Örgütün lehine olacak şekilde önemli bir çaba harcama istekliliği,
3. Örgütsel üyeliğini devam ettirme kararlılığı

Bağlılık kavramı bireyleri belirlenen bir kalıba ya da eylemlerin oluşum sürecine bağlayan bir unsur olarak tanımlanırken, örgütsel bağlılık kavramı işgörenlerin çalışmakta oldukları örgütlerine karşı hissetmiş oldukları bağın gücü ile alakalıdır. Başka bir ifade ile işgörenler örgütlerine karşı göstermiş oldukları sadakat ile örgütün daha verimli bir şekilde çalışabilmesine yönelik duyguları ifade etmektedir (Bağcı, 2013: 167). Durna ve Eren (2005: 211)'de çalışmalarında benzer bir tanım ile örgütün kurumsal amaç ve değerlerinin işgörenin amaç ve değerleri ile örtüşmesi sonucunda işgörenin örgüt içerisinde varlığını devam ettirme arzusu taşıdığını belirtmişlerdir. Yapılan başka bir çalışma da ise örgütsel bağlılık kavramı; bir kimsenin, örgütün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı şeklinde tanımlanırken (Balay, 2014: 3), bir diğer araştırma da bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliği şeklinde tanımlanmıştır (Örücü ve Sezen Kışlalıoğlu, 2014: 46). Bozlağan, Doğan ve Daoudov (2010: 31) çalışanların örgütsel bağlılığı, “örgütsel değerlere güvenmek ve amaçlarını paylaşmak, örgüt adına beklentiler ötesinde çaba sarf etmek ve örgüte üyeliğini korumak için isteklilik” gibi üç farklı şekilde algıladığını vurgulamışlardır. Bakan (2011: 7)'in aktarımına göre örgütsel bağlılık üzerine yapılan tanımların bazıları şu şekildedir:

1. Bireyin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığının birleşik gücüdür.
2. Çalışanın örgüt ile girdiği kimlik birliğinin düzeyi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etme arzudur.
3. Bireysel özellikleri, kıdemi, başarıma ihtiyacı, yetki ve sorumluluk duygusu ve profesyonellik anlayışını kapsamına alan psikolojik bir olgudur.
4. Bireyin başka bir örgütten aldığı daha yüksek bir ücret, statü, profesyonel özgürlük veya daha iyi meslektaş ilişkisi gibi tekliflere dahi olumlu bakmayarak çalıştığı örgütten ayrılmaya isteksiz olmasıdır.

5. Bireyin bütünleşme ve gönüllülük eğilimidir.
6. Sosyal aktörlerin örgütün başarısı için enerji sarf etmeye gönüllü olmalarıdır. Başka bir ifade ile, bireyin emek ve sadakatini örgütsel amaçlara bağlaması durumu; beklenti ve ihtiyaçlarını tatmin edecek sosyal ilişkilere gönüllü olarak katılma isteğidir.
7. Örgütün amaç ve beklentilerini karşılayacak yönde davranış sergilenmesi ve bireyin benimsediği normatif güçler toplamıdır.
8. Bireyin örgütsel amaç ve değerleri tanıma ve kabullenme düzeyi ve bunları başarmaya yönelik çabalar ortaya koyma arzudur.

Gül (2002: 38) yaptığı çalışma örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili aşağıda birtakım tanımları aktarmıştır:

1. En geniş tanımıyla bağlılık, kişisel bağlılık ve sadakat fikrini ihtiva etmektedir,
2. Örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme veya uyumlu olma süreçleridir,
3. Kişinin tatmin edici olmasa bile bir işe saplanıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir,
4. Örgütün kişiye göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgudur,
5. Kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş bir psikolojik sözleşmedir. Psikolojik sözleşme ile bireylerin örgüte bağlılıkları arasında açık bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık kavramı bireyin kendisini örgütüyle duygusal olarak özdeşleşmiş hissetme derecesini belirlemektedir (Aslan, 2008: 164). Başka bir ifade ile örgütsel bağlılık, bir kimsenin başkalarına veya bir düşünceye kendisinden daha büyük bir şeye bağlılığı, bir örgütte veya işyerinde yerine getirmek zorunda olduğu yükümlülük şeklinde ifade edilebilir (Küçüközkan, 2015: 15). Yapılan başka bir çalışma da ise işgörenlerin örgütün belirlemiş olduğu hedef ve değerlere inanması, kabul etmesi ve bu hedeflerin gerçekleşebilmesi için güçlü bir çaba ve azim sarf etmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Boylu, Pelik ve Güçer, 2007: 56). Bu bakımdan örgütsel bağlılık kavramı kapsamında; işgörenlerin işlerine karşı besledikleri duygu, sadakat ve örgüt değerlerine karşı takındıkları tutum ve davranışların güçlü olması ile gerçekleşebileceği söylenebilir (Çekmecelioğlu ve Pelenk, 2015: 147).

Bir kişinin belirli bir organizasyonla özdeşleşmesiyle, organizasyonun amaç ve değerlerine kabul etmesinin yanı sıra, organizasyon adına önemli çabalar sarf etmeye istekli davranması ve örgütün üyeliğini korumaya yönelik güçlü bir arzu taşıması örgütsel bağlılığı ifade etmektedir (Albdour ve Altarawneh, 2014: 194). Ada, Alver ve Atlı (2008: 495) ise örgütsel bağlılık kavramının, işgörenlerin örgüt içerisinde çalışmayı kabul etmesi ile birlikte yazılı olmayan buna karşın varlığı çalışma ortamında görev alan işgörenler tarafından hissedilen psikolojik bir sözleşme olarak tanımlamaktadırlar. Son yıllarda örgütsel bağlılık kavramının yapısının, örgütsel psikoloji kavramı konusundan daha çok tercih edilmeye başlanmıştır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramının çalışanların motivasyon düzeyi ile pozitif bir ilişki içerisinde olduğunu, işgörenlerin örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin olumlu olmasının, çalışma ortamındaki sadakat kavramının daha yoğun hissedilmesini sağladığı vurgulanmıştır (Caldwell, Chatman ve O'Reilly, 1990: 245). Bu bağlamda Doğan ve Kılıç çalışmalarında çalışanların örgüt ile özdeşleşmesi ve örgüte katılmasının göreceli bir gücü olarak örgütsel bağlılık kavramını üç faktörle karakterize olduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar (Doğan ve Kılıç, 2008: 39);

1. Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme,
2. Örgüt adına anlamlı çaba göstermeye isteklilik gösterme
3. Örgütte üyeliğin sürdürülmesine güçlü bir arzu duymadır.

Sonuç olarak örgütsel bağlılık kavramının, örgüt varlığının korunması aşamasında gerek temel etkinliği olmasından gerekse de sonuçlarından biri olmasından dolayı önemli olduğu söylenebilir. Bu nedenle örgütsel bağlılık kavramına daha yatkın bireylerin diğer çalışanlara göre iş tatmin düzeyleri ve üretkenliklerinin daha fazla olduğu, bu açıdan da örgüte yüklenen maliyetin de düşük olabileceği ifade edilebilmektedir.

2.2 Örgütsel Bağlılık Kavramının Karakteristik Özellikleri ve Önemi

Örgütsel bağlılık kavramı ile örgütlerin çalışma hayatındaki sürdürülebilirlikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Örgütler çalışma hayatlarının devam edebilmesi için örgüt içerisinde görevli çalışanlarını bünyelerinde kalmalarını sağlamayı amaçlamaktadırlar (Yenihan, 2014: 172). McMahon (2007: 2) örgütsel bağlılığı, işgörenler açısından organizasyona bağlayan psikolojik bir devlet olarak tanımlayarak; örgütsel bağlılığın bireylerin amaç ve değerlerinin uyumunu kendi

istihdam örgütleriyle aynı tutan bir zihniyet ve davranışsal taahhüt arasındaki ayrımı özetlemiştir. Buna göre; örgütsel bağlılık kavramı işgörenlerin organizasyon içerisinde geçirdikleri davranışların tümünü kapsadığı söylenebilir.

Örgütsel bağlılık için iki temel yaklaşım vardır. Bunlardan ilki Porter ve arkadaşlarının 1974 yılında gerçekleştirdiği araştırma sonucunda; örgütsel bağlılığı işgörenlerin organizasyonlara katılmasını ve kendilerini o organizasyonun bir parçası olduğunu hissetmesi şeklinde tanımlanmıştır. İkinci olarak Becker'in 1960 yılında örgütsel bağlılık üzerine gerçekleştirdiği önermesine göre; işgörenlerin örgütü terk etme karşısında maruz kalacakları maliyeti kapsamaktadır (Wolowska, 2014: 129).

Uygur (2007)'un aktarımına göre örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenler de aşağıda yer alan özellikler mevcuttur. Bunlar (Uygur, 2007: 73):

1. Örgüt disiplini ve denetim faaliyetlerine daha az gereksinim duyarlar. Bu tarz çalışanların örgütsel bağlılığı düşük olan örgütte çalışanlara göre daha yüksek bir performansa sahiptirler.
2. Örgüt içi pozisyonlarla ilgili seçenekleri, çalıştıkları örgüte en yüksek katkıyı sağlayacak bir araç olarak değerlendirirler.
3. Bu tarz davranışlara sahip olan çalışanların samimiyeti ve güvenilirliği daha çok kriz ortamlarında kendisini göstermektedir.

şeklindedir.

Yapılan başka bir araştırma da örgütsel bağlılık kavramı üç farklı faktörle kategorize edilen bir olgu olduğu ifade edilmiştir (Cihangiroğlu, Uzuntarla ve Özata, 2015: 43):

1. Örgütün amaçlarını ve değer yargılarını kabul etme ve bunlara inanma,
2. Örgütün yararı için çaba göstermeye ve sürekli gelişmeye gönüllü olma,
3. Örgüt kültürünün bir parçası olarak kalmaya istekli olma şeklinde sıralanabilir.

Örgütsel bağlılık kavramının yıllar içerisinde göstermiş olduğu gelişim sürecine bakıldığında farklı konular üzerine tartışmalar yarattığı söylenebilir. Tablo 2.1'de örgütsel bağlılığın gelişim süreci özetlenmiştir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 123).

Tablo 2.1: Örgütsel bağlılığın gelişim süreci (Bozkurt ve Yurt, 2013: 123-124).

YIL	ARAŞTIRMACI	BULGULAR
1956	Whyte	Örgüte bağlı işgörenin tanımını yaptı ve örgüt için önemine yönelik çalışmalar yaptı.
1958	Morris ve Sherman	Örgüte bağlılığın değişimsel modeli üzerinde araştırma yaptılar.
1960	Gouldner	Örgüte bağlılığı güçlendirmek için çalışan ve örgütün karşılıklı iletişimini araştırdı.
1964	Etzioni	Sosyal ilişkilerin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediğini buldu.
1966	Grusky	Eğitim, cinsiyet ve bağlılık ilişkilerini inceledi.
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisini belirtti.
1972	Herbiniak ve Alutto	Cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde çalıştılar.
1974	Porter	Örgüt bağlılığına tutumsal yaklaşım modelini öne sürdü.
1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin kötü etkilerini belirtti.
1977	Salancik	Rol belirsizliğinin sorumluluğu getirdiğini ve dolayısı ile örgüte bağlılığı düşürdüğünü buldu.
1978	Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldu.
1979	Mowday	Örgüt bağlılığına psikolojik olarak yaklaşma üzerinde durdu.
1981	Morris ve Sherman	Yaş ve kıdemin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1982	Mowday	Örgüt bağlılığının süreç modelini geliştirdi.
1983	Rusbult ve Farrell	Örgüt bağlılığı ile ilgili yetki modelini geliştirdiler.

Örgütsel bağlılık kavramının literatürde yer alan tanımlamalarına bakıldığında tam olarak ifade edilememesinden dolayı yaşanan karışıklıklardan dolayı, yapılan bir çalışma da örgütsel bağlılık kavramının bir sınıflandırma ile Şekil 2.1’de kategorize edildiği gözlenmiştir (Gül, 2002: 40).



Şekil 2.1: Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması (Gül, 2002: 40).

Şekil 2.1’de yer alan örgütsel bağlılık sınıflandırılmasına göre (Eren ve Demirgöz Bal, 2015: 45);

1. Tutumsal bağlılık yaklaşımı: Çalışma arzusunda bulunarak örgütün içerisine dahil olan işgörenlerin örgütün değer ve amaçları ile kendi hedeflerini özdeşleştirilmesi ile ortaya çıkan bir unsurdur.
2. Davranışsal bağlılık yaklaşımı: Çalışanların geçmişte yaşamış oldukları tecrübeleri ve örgüte karşı uyum sağlayabilmeleri ile çalışmakta oldukları örgütlerine bağlı haline gelme süreci ile ilgili bir unsurdur.
3. Çoklu bağlılık yaklaşımı: Bireylerin örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına başka bir ifade ile örgütün ilişki içerisinde olduğu tüm kesime karşı gösterilen bir unsurdur.

Örgütsel bağlılığın işgörenler tarafından yüksek veya düşük olması, örgüt içerisinde çalışma hayatlarına devam etme veya örgütten ayrılma konusunda belirleyici unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Küçüközkan, 2015: 16). Bu bakımdan örgütsel bağlılık kavramının kurumlar açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın çalışanların işlerinden ayrılma, devamsızlıkların artması, geri çekilme, yeni iş arama, iş tatmini, işine sahip çıkma, moral ve performans gibi duygusal ve bilişsel yapıların yanı sıra, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma ortamında geçirdiği süre açısından da farklılıklar gösterebilen karakteristik özelliklere sahiptir (Örücü ve Sezen Kışlalıoğlu, 2014: 47). Yapılan başka bir çalışmada da yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve iş tecrübesi gibi demografik faktörlerin, örgütsel bağlılık ile önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır (Azeem, 2010: 295).

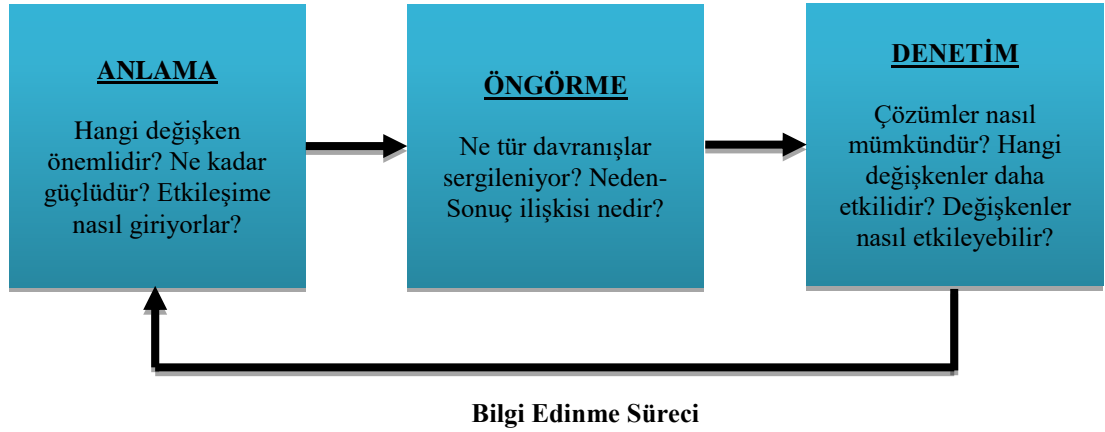
Fettahlıoğlu ve Tatlı (2015) çalışmalarında örgütsel bağlılığın sağlanmasında gerek örgüte gerek de çalışanlara bir takım faydalar sağlandığını, bu faydaların ise aşağıda yer alan unsurların gerçekleşmesinde oluşabileceğini vurgulamışlardır. Bunlar (Fettahlıoğlu ve Tatlı, 2015: 123-124):

1. Örgütün amaç ve değerlerini benimseme,
 2. Örgüt için fedakarlık yaparak çalışma,
 3. Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma ve örgütle özdeşleşme,
 4. Bilgi paylaşımı ve bilginin yayılmasına olumlu katkı sağlanması
- şeklindedir.

Yapılan başka bir araştırma da ise örgütsel bağlılığın önem kazanmasında aşağıda yer alan unsurların önemli olduğu görüşü bildirilmiştir. Bunlar (Boylu, Pelik ve Güçer, 2007: 57):

1. Örgüte olan bağlılık düzeyinin örgüt tarafından istenilen çalışma davranışı ile olan ilişkilendirilebilmesi,
2. Örgüte olan bağlılık düzeyinin işten ayrılma nedenine bağlı olarak, iş tatmininden daha fazla etkili olduğunun ortaya konulması,
3. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlara göre daha yüksek performans göstermesi,
4. Örgütsel bağlılık düzeyinin kurumsal etkinlik kapsamında olumlu bir gösterge olarak kabul edilmesi,
5. Örgütsel bağlılık faktörünün dürüstlük ve fedakârlık kapsamında örgüt vatandaşlığı davranışının bir ifadesi şeklinde dikkat çekmesi olarak tanımlanmaktadır.

Gray ve Starke (1998: 6) örgütsel davranış, kavramlar ve uygulamalar adlı kitabında; örgütsel bağlılığın bilgi edinme süreci, anlama, öngörme ve denetim gibi süreçleri kapsadığını vurgulamıştır. Şekil 2.2'de örgütsel bağlılığın temel süreci gösterilmektedir.



Şekil 2.2: Örgütsel bağlılığın temel süreci (asqhdandl.org/uploads/3/4/6/3/34636479/commitment.pdf, Erişim tarihi: 29.05.2017).

Şekil 2.2'de özetlenen örgütsel bağlılığın temel sürecine göre (asqhdandl.org/uploads/3/4/6/3/34636479/commitment.pdf, Erişim tarihi: 29.05.2017); anlama faktörü, bir durumu etkileyen başlıca faktörleri tanımlamayı ve ölçmeyi amaçlamaktadır. Örgütsel anlayış başarılı olduğunda örgütün davranış

kalıpları belirlenerek davranışlar hakkında bir takım tahminler (öngörme) ortaya çıkmaktadır. Son adımda ise anlama yeteneği ve öngörme davranışını kontrol altında tutan denetim mekanizması yer almaktadır.

2.3 Örgüte Bağlılığı Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığın, motivasyon için güçlü bir kaynak olduğu, iş görenlerin enerji düzeylerini ve iş tatmininin artırdığı, zor şartlarda dahi iş görenlerin sürekli çalışmalarını sağladığı, yapılan işe yönelik olumlu bir tutum ortaya çıkararak ayrılma isteğini düşürdüğü ortaya konulmuştur (Özpehlivan, 2015: 107). Bu açıdan örgütün başarılı bir şekilde çalışma hayatına devam edebilmesi birtakım şartların oluşması ile sağlanabilmektedir. Bu şartlardan ilki ise çalışma ortamında görev alan işgörenlerin yapmış oldukları işi benimsemeleri ve iş tatmin düzeylerinin yüksek olmasıdır. Buna karşın çalışma ortamlarında işgörenler tarafından hissedilen olumsuz durumlar karşısında gerek işgörenlerin tatmin düzeyi adına gerekse de örgüt bağlılığının sağlanabilmesi açısından istenilmeyen bir sonuç olarak işgörenlerin işi bırakma, işe geç gelme gibi sıkıntıları da beraberinde getireceği söylenebilir (Zeynel, 2014: 29). Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler aşağıdaki şekilde ele alındığı gözlenmektedir (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 59):

1. Cinsiyet, deneyim ve yaş değişkeni,
2. Örgütsel güven, adalet ve iş tatmini,
3. İşgörenler tarafından yapılan işlerin niteliği, önemi ve örgüt tarafından verilen destek,
4. Örgütün karar alma süreci kapsamında dahil olma ve yapılan içerisinde kendisine yer bulabilme,
5. İş güvenliği bağlamında tanınabilme ve yabancılaşma,
6. Medeni durum faktörünün yanı sıra çalışana verilen gelir dışında örgüt tarafından verilen diğer haklar,
7. Çalışma saatleri, verilen ödüller ve işin niteliğin bakımından çalışma ortamında hissedilebilen rutinlik,
8. Çalışma ortamında çalışanların terfi imkanları, gelir dağılımları ve çalışma ortamındaki iletişim düzeyi,
9. Liderlik davranışları bağlamında dışarı da var olan iş imkanları ve işgörenlere gösterilen ilgi.

Tablo 2.2’de örgütsel bağlılığı arttıran kriter ve nedenleri gösterilmektedir.

Tablo 2.2: Örgütsel bağlılığı arttıran kriter ve nedenleri (Toksöz, 2015: 118).

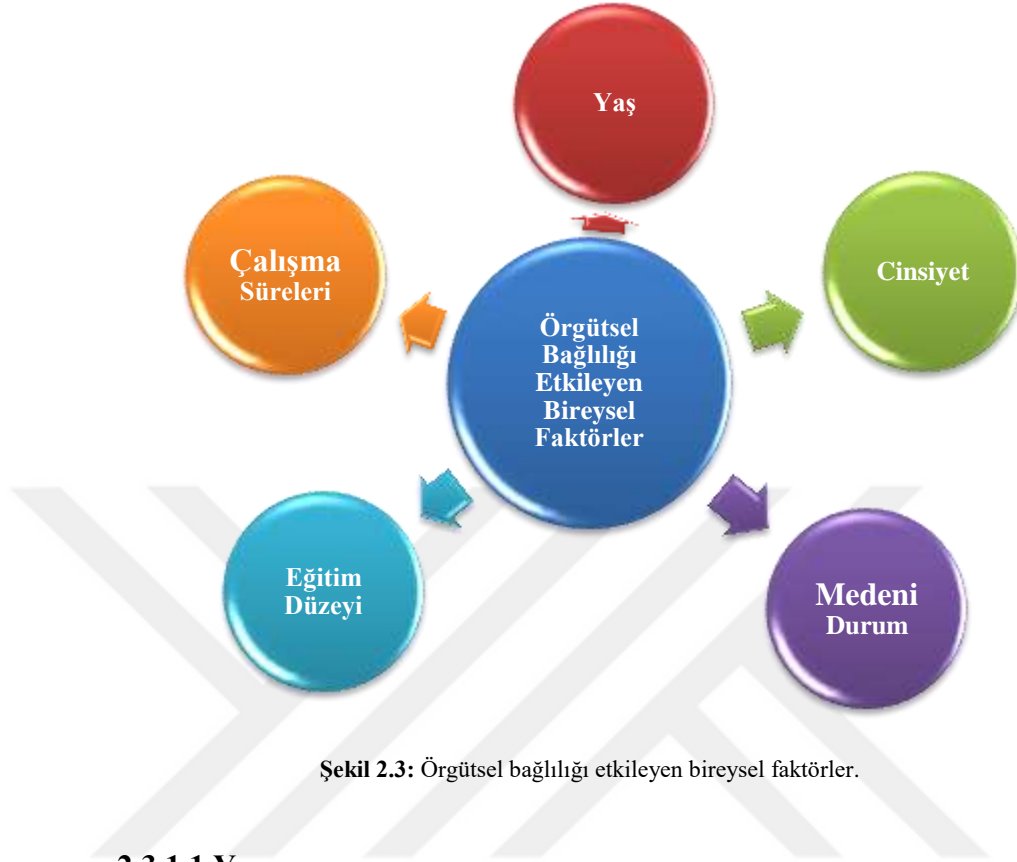
Kriter	Örgütsel Bağlılığı Arttırma Nedeni
Çalışanların görüşlerin sürece dahil edilmesi	Yöneticiler tarafından iş süreçlerde çalışanlarının görüşlerinin alınması ve bu sürece dahil edilmeleri çalışanları mutlu etmektedir. Dolayısıyla da örgütsel bağlılık artmaktadır.
Vizyon	Vizyon kavramı; örgütün geleceğini, değer, amaç ve hedeflerini yansıtmaktadır. Bireyin kişisel vizyonunun örgüt vizyonu ile paralel olması çalışanların örgüte olan bağlılığını arttırmaktadır.
Rekabet	Örgüt içindeki rekabet, çalışanların işlerini daha iyi ve verimli yapmalarını sağlamaktadır. Bu durum neticesinde de örgütsel bağlılık artmaktadır.
Ekip çalışması	Örgütün kullanmış olduğu çalışma modeli ekip çalışmasını destekler, ekip içinde birlik, beraberlik ve dayanışma söz konusu olursa ekip üyelerinin örgüt bağlılığı artar.
Örgüt kültürü	Örgütün kültürel yapısının gerekliliklerin yerine getirilmesi, kültürel yapının belli bir olgunluk seviyesine ulaşmış olması ile mümkündür. Bu da bireyin örgüt bağlılığına pozitif anlamda etki yapmaktadır.
Maddi ve manevi haklar	Bireyin işi kapsamında kazandığı maddi ve manevi hakların beklentisine uygun olması durumunda bireyin örgütsel bağlılığı bundan olumlu yönde etkilenmektedir.
İletişim	Çalışanlara hem örgütün içinde bulunmuş olduğu yapı hem de işle ilgili gerek bilgilerin açık bir biçimde verilmesi ve çalışanların bütüne ilişkin bilgilendirilmesi sonucunda çalışanların örgüte olan bağlılıkları artmaktadır.
İnsani değerlerin ön plana çıkarılması	Örgüt içinde bireyin kendisine değer verildiğini hissetmesi ve yapı içinde insanı değerlerin ön plana çıkartılması çalışanların örgüt bağlılığını artırıcı etki yapmaktadır.
Gelişim olanakları	Örgüt tarafından bireyin işini daha iyi yapabilmesi ve kişisel gelişimi konusunda desteklenmesi, yetkinlik gelişimine fırsat verilmesi ve yatırım yapılması örgüt bağlılığını arttırmaktadır.

Tablo 2.2’de yer alan örgütsel bağlılığı arttıran kriter ve nedenleri açısından çalışma ortamında çalışan işgörenlerin iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin olumlu olabilmesi adına bağlılığı arttırıcı faktörlerin belirlenmesi, uygulanması ve iyileştirilmesi gibi konular üzerine çabalar sarf edilmesi gerekmektedir. Salihoğlu (2013: 302)’da çalışmasında örgütsel bağlılık kavramının dinamik bir yapıya sahip olmasından dolayı örgütsel bağlılık kavramını etkileyen bir çok unsurun olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda yapılan araştırmalarda incelendiğinde; örgüte bağlılığı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki farklı başlık altında toplandığı gözlenmiştir.

2.3.1 Örgüte Bağlılığı Etkileyen Bireysel Faktörler

Literatürde yer alan araştırmalar incelendiğinde örgüte bağlılığı etkileyen bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süreleri şeklinde olduğu gözlenmiştir (Kalkavan, 2014: 91; Özmen, 2014: 71).

Şekil 2.3’de örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörler gösterilmektedir.



Şekil 2.3: Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörler.

2.3.1.1 Yaş

Yapılan çalışmalardan bazılarında yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık kavramının arasında istatistiksel açıdan olumlu bir ilişki olduğu saptanırken (Kalkavan, 2014: 91; Özmen, 2014: 71), bazı araştırmalarda yaş değişkeninin örgütsel bağlılık kavramına herhangi bir etkisi olmadığı belirlenmiştir (Hoş ve Oksay, 2015: 5; Çiftiyıldız, 2015: 80). Yaş değişkeninin anlamlı çıkan araştırmalarda ise işgörenlerin yaş düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinde de bir artış meydana geldiği saptanmıştır (Özmen, 2014: 72; Toksöz, 2015: 120). Yapılan bir araştırma da bu sonucun çalışanların yaşlarının ilerlemesi ile iş bulma kaygılarının artması ve bireysel olarak örgütten ayrılma maliyetlerinin kendileri için yüksek olmasından dolayı örgüte karşı zorunlu bir bağlılık kurmasına neden olduğu vurgulanmıştır (Hoş ve Oksay, 2015: 5).

Çiftiyıldız (2015: 80)’a göre ise örgüt içerisinde işgörenlerin yaş düzeyi arttıkça kıdem beklentileri de artmaktadır. Bu açıdan kıdem beklenti düzeylerinin karşılanamaması gibi bir durum karşısında işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin

olumsuz bir etkisi olduğu ifade edilebilir. Yapılan başka bir çalışmada da kariyerine yeni başlayan çalışanların, mesleki başarılarının daha yaşlı işgörenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olmasından dolayı iş tatmin düzeylerinin düşük olmasına neden olduğunu ifade etmiştir (Kıraç, 2012: 96). Bekiş (2013: 107)'e göre işgörenlerin yaşları arttıkça alternatif eğitim alma arzularında bir azalma meydana gelmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramının incelendiği bir çalışma da ise yaş düzeyi düşük olan işgörenlerin örgütsel bağlılığa yaş düzeyi yüksek olan işgörenlere karşı daha fazla bağlılık göstermeleri aşağıdaki nedenlere bağlı olduğu vurgulanmıştır (Çınar, 2013: 71):

1. Örgüt içerisinde çalışanların çalışma süreleri arttıkça örgüt içerisinde alabilecekleri statü de aynı oranda artış göstermektedir. Başka bir ifade çalışanların kariyer planlamasında daha üst konumlara gelebilmesi ile örgüt içerisinde daha fazla zaman geçirmesi ile doğrudan doğruya ilişkilidir.
2. Yaş düzeyi yüksek olan çalışanların gerek çalışma ortamı açısından gerekse de daha fazla gelir elde edebilecekleri işlerde çalışma arzusu yaş düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha riskli bulunmasından dolayı daha az tercih edilmektedir.
3. Yaş düzeyi yüksek olan çalışanların, yaş düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha fazla tecrübe ve deneyimlerine daha fazla güvenmelerinden dolayı iş tatmin düzeyleri daha yüksektir.

2.3.1.2 Cinsiyet

Cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkinin açıklanmasında iş modeli ve cinsiyet modeli olmak üzere iki farklı incelemeler yapılmaktadır. İş modeline göre; kadın ve erkek çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında belirgin bir fark olmamasına karşın; cinsiyet modelinde kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha az olduğu şeklinde yer almaktadır (Hoş ve Oksay, 2015: 5). Yapılan araştırmalarda bunun nedeni olarak; kadın çalışanların işteki sorumluluklarının haricinde toplum tarafından yüklenen aileye karşı olan sorumluluk ve görevlerinin, erkeklere göre daha fazla olması gösterilmiştir (Yıldırım ve ark., 2011: 165).

Kadın ve erkeklerin yaşam ve çalışma ortamlarından beklenti düzeyleri

birbirinden farklılık göstermektedir (Kıraç, 2012: 96). Kadınların örgütsel bağlılığa erkeklere göre daha yatkın oldukları gözlenirken (Özpehlivan, 2015), bazı araştırmalarda da erkeklerin, kadınlara göre örgütsel bağlılığa daha fazla yatkın oldukları gözlenmiştir. Özmen (2014: 72)'in aktarımına göre Mowday, Porter ve Steers cinsiyet ile örgüte bağlılık düzeyi arasındaki ilişki de kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre daha fazla bağlılık hissi beslemektedirler. Bunun sebebi de, kadın çalışanların örgüt içerisinde elde ettikleri pozisyonları, erkek çalışanlara göre çok daha sert engelleri aşarak elde etmelerinden kaynaklandığını vurgulamıştır.

Kadın işgörenlerin, erkek işgörelere göre daha fazla bağlılık duygusunu gösterdiğini savunan araştırmalar da ise kadın işgörenlerin örgüt içerisinde erkek işgörelere göre daha istikrarlı çalıştıklarından kaynaklandığı şeklinde yorumlamışlardır (Çınar, 2013: 72). Çift yıldız (2015: 80) ise çalışmasında kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre örgütsel bağlılığa daha fazla yatkın olmalarının, iş bulma olasılıklarının erkeklere göre daha az olmasına bağlamıştır.

2.3.1.3 Medeni durum

Yapılan bir araştırma da evli çalışanların, bekar çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğuna rastlanmaktadır (Çınar, 2013: 51). Çift yıldız (2015: 80) ise çalışmasında bu durumu evli çalışanların, bekar çalışanlara göre risk alabilme düzeylerinin daha az olmasından kaynaklandığını ifade etmektedir. Yapılan başka bir araştırma da evli çalışanların ailenin geçimi ile ilgili sorumluluklarının, bekar çalışanlara göre daha yoğun hissetmelerinden kaynaklandığı söylenmektedir (Kıraç, 2012: 97). Bekiş (2013: 109)'e göre de evli çalışanların bekar çalışanlara göre maddi ve manevi sorumluluklarının daha yoğun olmasından dolayı örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır.

2.3.1.4 Eğitim düzeyi

Eğitim düzeyi faktörü gerek çalışma ortamı adına gerekse de bireysel açıdan çalışanların iş hayatından beklenti düzeylerini etkileyen önemli ana unsurlardan bir tanesidir (Hoş ve Oksay, 2015: 6). Türk (2016: 52) çalışmasında çalışanların eğitim düzeyi arttıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinde bir azalma meydana geldiği

vurgulanarak; eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters orantılı bir ilişki olduğu vurgulanmıştır. Bunun nedeni olarak ise çalışanların eğitim seviyelerinin artış göstermesi farklı alanlarda örgütleri seçebilme imkanlarının artmasından kaynaklandığı şekilde görüş bildirilmiştir. Yapılan başka bir çalışma da Türk (2016) gibi benzer bir sonuç elde ederek eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde düşüş trendi sergilendiği, bunun nedeni olarak ise çalışma ortamında yer alan işgörenlerin eğitim düzeyleri ile kendi eğitim düzeylerini kıyaslama gibi bir düşünceye hakim olmalarına bağlamıştır (Bekiş, 2013: 108). Çiftyıldız (2015: 81) da çalışmasında işgörenlerin eğitim düzeyleri arttıkça çalışma ortamlarında beklenti düzeylerinin artış gösterdiğini ve çalışma ortamlarında kalite düzeyinin de artmasını istemelerinden kaynaklandığını ifade etmiştir. Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde genel olarak eğitim düzeyi ile çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ters bir orantı olduğu anlaşılmıştır.

2.3.1.5 Çalışma süreleri

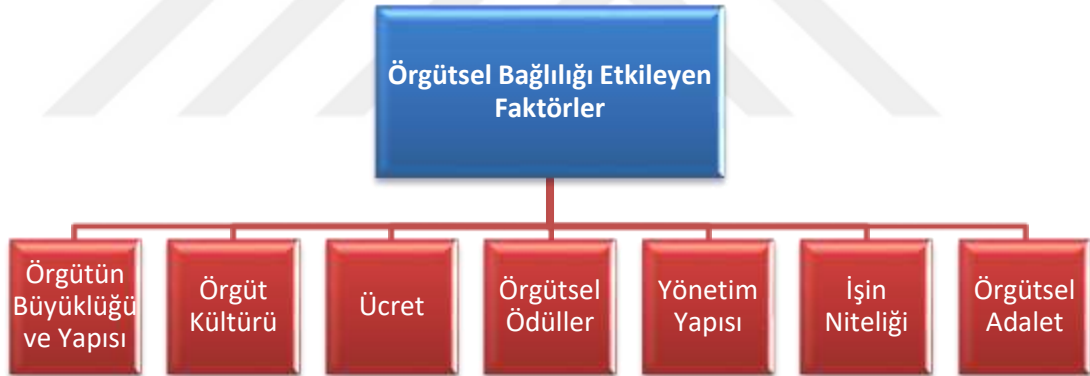
Çalışma süresi faktörü çalışanların yaş değişkeni ile benzer anlam taşımaktadır. Yapılan bir araştırma da çalışanların çalışma süreleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinde de bir artış meydana gelmektedir (Çınar, 2013: 51). Kıraç (2012: 99) ise çalışmasında çalışanların örgütte geçirdikleri sürenin hem çalışanlara hem de örgüte yapılan bir yatırım olarak algılanmasından dolayı çalışma süresinin artmasının örgüte duyulan bağlılık hissinin kuvvetlenmesini sağladığını belirtmiştir. Çiftyıldız (2015: 82)'ın aktarımına göre Meyer ve Allen çalışmalarında örgütsel bağlılık kavramı ile çalışma süresi değişkeni arasında kesin bir ilişki olduğu sonucuna varamamışlardır. Bunun nedeni olarak ise uzun süreci çalışan işgörenlerin daha fazla tecrübe kazanmalarından dolayı örgüt içerisinde kendiliğinde oluşan bir bağlılık düzeyinin varlığının olabileceğini ifade etmişlerdir. Bir başka neden ise örgütsel bağlılığa yatkın olmayan işgörenlerin çalışma hayatlarının başlarında örgüt içerisinden kopmaya başladıklarını bundan dolayı da çalışma süresi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişler. Yapılan bir çalışma da çalışanların örgüt içerisinde çalışma sürelerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde arttırıcı bir unsur olması aşağıda yer alan üç ana nedenden dolayı kaynaklandığı vurgulanmıştır (Bekiş, 2013: 108):

1. Çalışma süresinin artması ile birlikte çalışanın iş yerine yaptığı yatırımların ve elde edeceği kazançların zamanla artması.
2. Çalışma süresi arttıkça çalışanların iş deneyimleri, özerklik ve bağımsızlık düzeylerinin artması ve daha üst düzey pozisyonlara gelebilmeleri.
3. Çalışanların yaptığı işin o örgüte özgü özel beceriler gerektirmesi ve bu becerilerin başka örgütlerde kullanılamamasının alternatif iş olanaklarını sınırlandırması.

2.3.2 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörleri etkileyen unsurlar; örgütün büyüklüğü ve yapısı, örgüt kültürü, ücret, örgütsel ödüller, yönetim yapısı, işin niteliği ve örgütsel adalet olmak üzere yedi farklı başlık altında toplanmaktadır (Kalkavan, 2014: 97; Özmen, 2014: 76).

Şekil 2.4’de örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler gösterilmektedir.



Şekil 2.4: Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler.

2.3.2.1 Örgütün büyüklüğü ve yapısı

Örgütün büyüklüğü ve yapısı; örgütsel bağlılık yapısı küçük olan örgütler için bir avantaj olurken, örgütsel bağlılık yapısı büyük olan örgütler içinse bir dezavantaj olarak görülmektedir (Çınar, 2013: 52). Yapılan bir araştırma da büyük örgütlerde yönetim ve denetim sisteminin iyi bir şekilde işleyebilmesi için örgüt yönetimi tarafından daha önceden belirlenen hiyerarşik yapı, örgüt içerisinde görev alan işgörenlerin pozisyonları, yetki ve sorumlulukları hakkında bilgiler verdiği belirtilmiştir (Hoş ve Oksay, 2015: 7). Kalkavan (2014: 92)’a göre de örgütsel

bağlılığın sağlanması hususunda örgütün büyüklüğü, kontrol edilebilirliği, ücret ve ödül sistemi, örgütsel imajı, sendikalaşma oranları, toplam kalite yönetimleri gibi uygulamaları önemli bir yer tutmaktadır. Yapılan bir araştırma da Kalkavan'a benzer nitelikte örgütün yapısal özelliği kapsamında örgütün büyüklüğü, kontrol edilebilirliği, sendikalaşma oranları, örgütün yüklendiği imaj ve toplam kalite yönetimi gibi unsurların önemli olduğu vurgulanmıştır (Özmen, 2014: 71).

Özpehlivan (2015: 109) ise çalışmasında örgüt büyüklüğü ile örgüte bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu vurgulayarak, büyük örgütlere sahip olan kurum ve kuruluşların üyelerinde daha fazla terfi olanakları ve daha fazla imkan ve olanakları olmasından dolayı küçük örgütlere göre daha yoğun örgütsel bağlılık düzeylerine hakim olduğunu vurgulamıştır. Toksöz (2015)'ün aktarımına göre; çalışanların örgütsel bağlılığı, moralleri, sadakat düzeyleri ve örgüte karşı duydukları sevgi ve saygı gibi sorulara karşı verdikleri yanıtların bir güdüleyici unsur olduğu söylenmiştir (Toksöz, 2015: 121). Yapılan başka bir çalışma da örgütsel yapı ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Bakan, 2011: 175). Bakan (2011)'in aktarımına göre; büyük ölçekli örgütlerde çalışanların birbirileri ile daha düşük düzeyde etkileşim içerisinde bulunmalarından dolayı örgütsel bağlılık düzeyleri de düşük seviyelerde gerçekleşmektedir.

2.3.2.2 Örgüt kültürü

Örgütler genel olarak farklı bireylerden oluşan bir organizma şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile örgütün içerisinde yer alan bireylerin görevsel ve mesleksi açıdan bir takım sorumlulukları yerine getirmek için bir araya gelmektedirler (Çınar, 2013: 53). Desson ve Clouthier (2010: 1)'a göre ise örgüt kültürü; bir grup tarafından öğrenilen, iç ve dışsal uyum sorunlarını çözmek adına geçerli kabul edilen ve bu nedenle örgüt içerisinde olan bireylere öğretilen temel varsayımların modelidir. Geliştirilen modele göre; içsel uyum sorunları çözülmesinde grup üyelerinin özellikleri ile sınırlı iken, dışsal uyum sorunlarında ise örgüte dışarıdan gelebilecek olası problemle verdikleri tepkiler olarak nitelenmişlerdir. Yapılan bir diğer çalışma da ise örgüt kültürü; örgüt üyeleri için anlam taşıyan ve davranış kılavuzları olarak kabul edilen tüm ifade öğeleri ile örgüt içerisinde çalışanların paylaştığı ve örgütün değerleri, normları, sembolleri, dili, ritüelleri ile efsaneleri şeklinde tanımlanmaktadır (Chang ve Lu, 2007: 580).

Örgüt kültürleri, kendilerini diğerleri arasında nasıl anladığımızı tanımlamaya yardımcı olan geniş bağlardan yoksun olarak o kadar kapsayıcı değildir. Bu zayıflık aynı zamanda örgüt kültürlerinin dinamik olduğunu da ima eder. İyi haber, örgüt kültürlerinin yeni etkilere çabucak adapte olabilmesi ve değiştirebilmesi ile doğrudan doğruya ilişkilidir (LaGuardia, 2014: 114).

Örgüt kültürünün nasıl tanımlanacağı ve hangi yöntemlerle araştırılması gerektiğine yönelik varılan görüş birliği aşağıdaki gibidir (Bakan, 2011: 159):

1. Örgüt kültürü bütüncül başka bir ifade ile holistik bir nitelik taşımaktadır. Bir başka ifade ile örgüt kültürünün ana unsurların toplamı örgüt kültüründen farklı bir özelliğe sahip olabilir.
2. Örgüt kültürünün gelişim süreci örgüt kültürünün geçen zaman diliminde yaşadığı birikimleri yansıtmaktadır
3. Örgüt kültürlerinin değişimi zor ve uzun vadeli bir planlamaya gerektiği ifade edilmektedir.
4. Kültürel öğelerin bir örgütte oluşumunda insanlar arasındaki duygusal ve mantıksal etkileşim önemli rol oynamaktadır.

Türkkan'a göre örgüt kültürü, bir örgüt üyesinin veya grubun paylaştığı sayılılar, değerler, semboller ve uygulamaların bir bütünü olarak tanımlanırken (Türkkan, 2015: 11), bir diğer çalışma da örgüt kültürü; düzenli, tekrar edilen, geçmişten günümüze, günümüzden de geleceğe aktarılan bir yapı olarak tanımlanmıştır (Egin, 2016: 3). Ulutürk (2016: 16) ise örgüt kültürü kavramını; örgüt tarafından çevreyle uyum ve içsel bütünleşme sorunlarının çözümü sürecinde ortaya atılarak öğrenilen, işlevselliği nedeniyle de daha çok dikkat edilen, bu açıdan da grup üyelerine öğretilmesi istenen; doğru algılama, düşünme, duygu, ilişkiler, değerler ve temel tasarım kayıplarının tamamı şeklinde tanımlamıştır.

Türk'ün aktarımına göre ise; “örgüt kültürü; örgüt üyelerinin paylaştığı normlar, duygular, etkileşimler, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır.” (Türk, 2007: 3). Başka bir ifade ile örgüt kültürü; paylaşılan değerlerin, inançların ve tutumların yeni üyelere yol gösterici bir özelliğine sahiptir.

Örgüt kültürü; insanları harekete geçiren, örgütsel davranışları yönlendiren, kontrol eden ve belirli davranış kalıplarını teşvik eden itici bir güçtür (Andish, Yousefipour, Shahsavariipour ve Ghorbanipour, 2013: 1126). Böylelikle her örgütün

karakterleri, varsayımları, inançları, değerleri, normları ve örgüt üyelerinin somut işaretleri ve davranışları hakkında böyle bir kültüre sahip olması gerektiği söylenebilir.

2.3.2.3 Ücret

Ücret; çalışanların sosyal hayatlarını devam ettirebilme adına, örgütlerine karşı vermiş oldukları hizmetin karşılığında beklemiş oldukları nakit olarak tanımlanmaktadır. Çınar (2013: 53) çalışmasında işgörenlerin çalışma hayatını devam ettirebilme adına örgütleri seçmeleri, orada kalma arzuları ve motivasyon düzeylerinin de yüksek olmasının kendilerine verilen ücret düzeyi ile yakından bir bağ olduğunu vurgulamıştır. Yapılan bir çalışma da işgörenlerin örgüt içerisinde üstlendikleri misyonları fazlasıyla yapması durumunda ücret konusunda örgüt yönetiminden bir takım beklentiler içerisine girmektedirler (Hoş ve Oksay, 2015: 7). Girmiş oldukları beklenti düzeyi de işgörenlerin örgütte kalmalarını sağlayan unsurlar arasında ücret faktörünün önemli bir yer tutmasına neden olmaktadır (Özmen, 2014: 74). Çift yıldız (2015: 82)'a göre de Özmen gibi çalışanların üstlenmiş oldukları görevlere farklı bir anlam kattıkları düşüncesi hakim olmaya başladığında, örgütten ücret artışı beklentilerine girmektedirler. Yapılan başka bir çalışma ise işgörenler tarafından ücret dağılımdaki adalet sistemini algılama biçimleri örgütsel bağlılık düzeyini etki ettiği vurgulanmaktadır (Kıraç, 2012: 103). Bekiş (2013: 111) ise işgörenler arasında ekonomik sıkıntı yaşayan çalışanların örgüt bağlılığını etkileyen örgütsel faktörler arasından ilk sırada kendisine yer edindiğini belirtmektedir. Bu açıdan işgörenlerin ücret düzeyini az bulmaları durumunda örgütten ayrılma seçeneğini tercih ettiklerini ifade etmektedir.

2.3.2.4 Örgütsel ödüller

Çalışanlar örgüt içerisinde kendilerine uygun gördükleri görevlerde çalışma arzusunu taşımaktadırlar. Bunu başarabilen işgörenler görevlerinde sergilemiş oldukları başarılar sonucunda bulunduğu örgüt bünyesinde 'teşekkür', 'sana değer veriyoruz', 'yaptığın işi takdir ediyoruz' gibi mesajlar içeren örgüt içerisinde takdir edilme veya bir ödül beklentisi içerisine girmektedirler (Çınar, 2013: 53). Kıraç (2012: 105)'a göre çalışanların örgüt içerisinde yüklendikleri görevi benimsemeleri,

çalışma ortamında var olan iletişimin sağlıklı bir şekilde yürüyebilmesinin yanı sıra ücret ve terfi imkanlarının sağlanması durumunda örgütsel bağlılık düzeylerine olumlu yansıdığı vurgulamaktadır. Yapılan başka bir çalışma örgütsel bağlılığın gelişmesi adına yapılan ek ödemeler, yan gelirler, örgüt statüsü kapsamında tanınmayı, yükselmeyi ve terfi olanaklarının yanı sıra örgüt tarafından yönetilen projelere başlama veya sonlandırma sorumlulukları gibi çalışanlara verilen yetkiler işgörenlere sunulan ödüller olarak algılanmakta ve bu sayede de örgütsel bağlılık düzeyinin artmasına yardımcı olmaktadır (Türk, 2016: 53). Yapılan bir çalışma da ödüllendirme sisteminin örgütsel bağlılığı sağlaması ve güçlendirmesi için sunulan ödül (Bakan, 2011: 142);

1. Grubu dağıtmayıp bir araya getirmesi,
2. Örgütün başarısından çalışanlara da pay verilmesini sağlaması,
3. Örgütsel amaçlara ulaşılabilmesi adına çalışanların katılımını teşvik etmesi,
4. Ödüle hak kazanan birey açısından güdüleyici bir güce sahip olması,
5. Benzer işletmelerle kıyaslandığında eşitlik ve adil olma özelliğine sahip olması,
6. Bütün işgörenlere aynı şekilde uygulanıyor olması

şeklinde özellikleri bünyesinde barınmaktadır.

2.3.2.5 Yönetim yapısı

Örgütün yönetim kadrosunda yer alan yöneticilerin tutum ve davranışlarının örgüt içerisinde görev alan çalışanların performanslarına etki eden bir unsur olduğu ifade edilebilir (Kalkavan, 2014: 92). Bu açıdan yapılan bir araştırma da örgütün baskıcı bir yönetim şekli ile yönetilmesinin örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyi üzerine olumsuz bir etki yarattığı ifade edilmiştir (Bekiş, 2013: 112). Çimentepe (2012: 81) ise çalışmasında örgüt içerisinde yer alan yönetim ve çalışanların kadrolarının yönetime dahil olmalarının örgütsel bağlılığa olumlu bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Yapılan başka bir çalışma da ise yönetim yapısı kavramı örgütün işgörenler aracılığıyla hedef ve değerlerine ulaşma da yöneticiler tarafından yönlendirilmesi şeklinde tanımlanmış ve örgüte olan bağlılık düzeyini belirleyici ana unsurlardan bir tanesi olduğu vurgulanmıştır (Çınar, 2013: 54). Bakan (2011)'a göre; çalışanların bağlılıklarını sağlamayı hedefleyen yönetimin ilk yapacağı faaliyet, kendilerini örgütsel amaçlara adamaya hazır olmalarıdır. Bu bağlamda yöneticilere

bir takım görevler düşmektedir. Bunlar (Bakan, 2011: 149);

1. İşgörenlere karşı ne tür davranış sergileyeceklerini açıkça belirtmeli,
2. Bilgiyi işgörenler ile paylaşmalı,
3. Katılımı sağlamalı,
4. Başarı ve sorumluluğu işgörenler ile paylaşmalıdırlar.

2.3.2.6 İşin niteliği

İşin niteliği ve niceliği işgörenler üzerinde kurmuş olduğu hakimiyet kişisellikten çok örgüt içerisinde yer alan tüm çalışanları kapsamaktadır. Bu açıdan örgüt içerisinde yaşanan rol belirsizlikleri örgütsel bağlılık düzeyini olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir (Özpehlivan, 2015: 109). Toksöz (2015: 120)'de çalışmasında örgüt içerisinde görev alan işgörenlere örgütün işleyişinde yüklenen sahiplik duygusu örgütsel bağlılık düzeyini arttırmakta olduğunu vurgulamıştır. Yapılan başka bir çalışma da işgörenler tarafından yapılan işin gerek motive etme gerekse de işgörenlerin iş konuları ile özdeşleşmeleri örgütsel bağlılık düzeyine etki ettiğini belirtmiştir (Çiftiyıldız, 2015: 82). Kıracı (2012: 105)

2.3.2.7 Örgütsel adalet

Örgütsel adalet kavramı genel ifade olarak ahlaki ve adil uygulamalarının örgüt içerisinde hakim olması ve çalışanlar tarafından da uygulamanın takdirle karşılanmasından dolayı, yürütülen faaliyetler kapsamında ortaya çıkan yarar ve maliyetlerin çalışanlar ve örgüt tarafından algılanma düzeyleri ile doğrudan doğruya ilişkili olduğu söylenebilir (Bakan, 2011: 191). Yapılan başka bir çalışma da adalet anlayışının örgütsel kaynakların adil dağıtımına anlamına geldiği vurgulanmaktadır. Başka bir ifade ile dağıtımsal adalet kavramının ödeme ve yükselme gibi ücret ve ödül konu ile ilgili adalet duygusu şeklinde ifade edilmektedir (Çınar, 2013: 54). Kıracı (2012: 102)'in aktarımına göre; örgüt kültürünün çalışanlar üzerinde yaratmış olduğu en önemli algının örgütsel adalet algısıdır. Başka bir ifade ile örgütsel adalet kavramı, ahlaki ve adil uygulamaların örgüt içerisinde uygulanan faaliyetlerde hakim olması ve çalışanlar tarafından da olumlu bir şekilde karşılanması ve teşvik edilmesi ile bağlantılı olduğu ifade edilebilir.

2.4 Örgütsel Bağlılık Teori ve Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık teori ve yaklaşımları incelendiğinde; Meyer-Aleen ve Katz-Kahn yaklaşımları, Becker-Etzioni ve O'Reilly-Chatman yaklaşımları, Mowday-Porter ve Steers-Wiener yaklaşımları, De Cotiis-Kanter ve Summers-Staw yaklaşımları ve Salancik Argyris ve Penley-Gould yaklaşımları olmak üzere beş farklı yaklaşım olduğu gözlenmiştir. Bu başlık altında örgütsel bağlılık teori ve yaklaşımları incelenmek istenmiştir.

2.4.1 Meyer-Aleen ve Katz-Kahn yaklaşımları

Meyer ve Allen tarafından geliştirilen tutumsal yaklaşım işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını tetikleyecek olan ve çalışanların örgüt ortamını değerlendirmesi ile ortaya çıkan “çalışan-örgüt” özdeşleşmesi ve bunun neticesinde çalışanların örgüte karşı gösterdikleri duygusal tepki olarak tanımlanmıştır (Hoş ve Oksay, 2015: 3).

Meyer ve Herscovitch (2001) çalışmalarında örgütsel bağlılığı “bir kişiyi veya daha fazla hedefle ilgisi olan bir eylem yoluna bağlayan bir güç” olarak tanımlamaktadır. Çalışanlar örgüt içerisinde varolan bu gücü üç temel maliyet açısından ele almaktadırlar. Bunlar sırasıyla; duygusal kavramı altında işgörenlerin duygusal yönlerini, normatif kavramı kapsamında işgörenlerin algıladıkları yükümlülükleri ve son olarak ise devamlılık kavramı bağlamında örgüt içerisinde daimi çalışma arzusu şeklinde tanımlanmaktadır (Jaros, 2007: 8). Başka bir ifade ile örgütsel bağlılığın oluşabilmesi için işgörenlerin zihinlerinin örgütün hedef ve değerleri ile örtüşmesi gerektiği söylenebilir. Meyer ve Allen tarafından önerilen model, yapılan araştırmalar incelendiğinde en çok kullanılan model olduğu gözlenmiştir (Wolowska, 2014: 129). Meyer-Allen tarafından 1990 yılında örgütsel bağlılık üzerine gerçekleştirilen çalışma da örgütsel bağlılık kavramı duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç farklı başlık altında ele alınmıştır (Yağcı, 2007: 118). Bunlar sırasıyla (Bağcı, 2013: 167);

1. Duygusal bağlılık: Çalışma ortamında yer alan işgörenlerin kendi amaç ve değerlerini, örgütün amaç ve hedefleri ile özdeşleştirerek kendisini, örgütün bir parçası olarak görerek örgüt üyeliğini devam ettirme arzusu ile ilişkili olan bir bağlılık türü olduğu ifade edilmektedir. Bu tür bir bağlılıkta kişi kendi beklentilerinden önce örgütün beklentilerini önemsemekte ve örgütün başarısını

kendi başarısı olarak görmekte, bunun için de var gücüyle çalışmaktadır.

2. Devamlılık bağıllığı: Örgüt içerisinde görev alan işgörenin iş değiştirme hususunda maddi ve manevi olarak bireysel anlamda zarar görebilme riski veya sürdürülebilir bir çalışma ortamına sahip olamama gibi durumlarda ortaya çıkan bir bağıllık türü olarak tanımlanmaktadır. Devamlılık bağıllığında diğer iki bağıllık türüne göre işgörenlerin demografik özelliklerinin daha fazla önemli bir yer tuttuğu ifade edilebilir. Algılanan maliyet bağıllığından dolayı çalışanların gelecek korkusu yaşadığı söylenebilir.

3. Normatif bağıllık: İşgörenin örgüt içerisinde çalışmayı kendisine bir zorunluluk hissi ile yapması sonucu ortaya çıkan bir bağıllık türüdür. Bu bağıllık türünde işgören örgüt içerisinde çalışmayı sadakat ve ahlaki bir zorunluluk olarak görmektedir.

Eren ve Demirgöz Bal (2015: 46)'ın aktarımına göre; Allen ve Meyer'in geliştirmiş olduğu modelde, güçlü duygusal bağıllıkları olan çalışanların örgüt içerisinde çalışma hayatına devam etmektedir. Çiftyıldız (2015: 78)'ın aktarımına göre Allen ve Meyer devam bağıllığına etki eden faktörler şöyledir:

1. Beceriler: İşgörenin örgütte sahip olduğu beceri ve deneyimin ne kadarını bir başka örgüte transfer edebileceği ya da yararlı kılabileceği.

2. Eğitim: İşgörenin sahip olduğu formal eğitimin, mevcut örgüt ve benzerleri dışındakiler için çok yararlı olmayacağı düşüncesi.

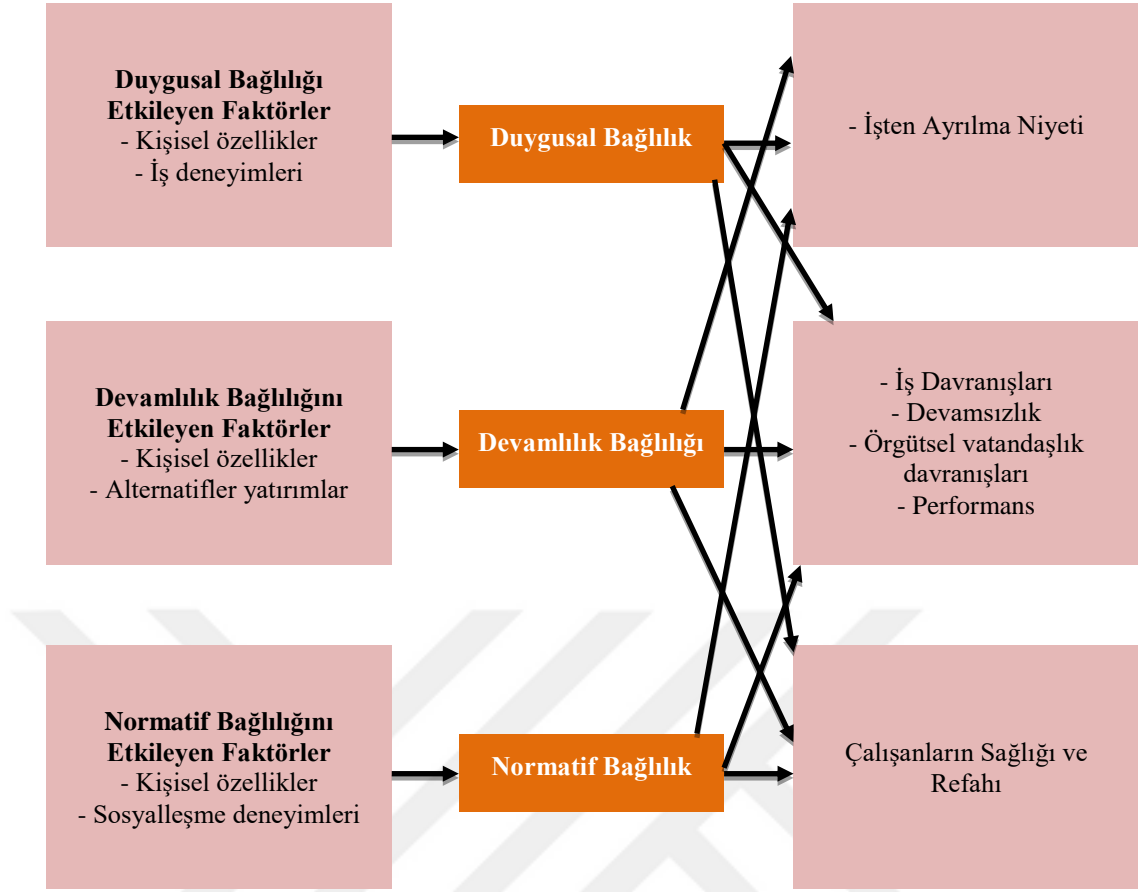
3. Yeniden yerleşme: İş görenin, örgütten ayrılması durumunda farklı bir yerleşim yerine hareketi düşünmesi.

4. Kendine yatırım: İş görenin, mevcut örgütte kalması durumunda alabileceği emeklilik primini ayrılması halinde kaybedebilmesi.

5. Topluluk: İşgörenin, yaşadığı yerleşim biriminden ne zamandan beri oturduğu.

6. Seçenekler: İşgörenin örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu işin benzerini veya daha iyisini bir başka yerde bulmada zorlanacak olması.

Şekil 2.5'de Meyer ve Allen'in geliştirmiş oldukları örgütsel bağıllık modeli özetlenmiştir.



Şekil 2.5: Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli (Ada, Alver ve Atlı, 2008: 500).

Bozlağan, Doğan ve Daoudov (2010: 31) çalışmalarında işgörenler arasında duygusal taahhüdü destekleme adına aşağıda yer alan şartların yaratılması gerektiği vurgulanmıştır;

1. Görevdeki özerklik: Görevlerini yerine getirirken, çalışanların kararların alınması ve uygulanması gücüne sahip olması gerekir.

2. Görevin netliği ve önemi: Çalışanlar, yeteneklerine uygun ve kendi bakış açısına göre önemli bir işe karışmış olmalıdırlar. Çalışanların iş tanımı, hakları, yetkileri ve sorumlulukları açıkça tanımlanmalıdır.

3. Görevin imajı: Çalışanlar tarafından yerine getirilen misyon, negatif bir imaj ve sosyal açıdan itibarlı bir etki yaratmaması gerekir.

4. Görev için gerekli nitelikler: Görevin nitelikleri ve gerekleri. Görev açıkça tanımlanmalıdır.

5. Yöneticinin tutumu: Doğrudan veya dolaylı etkileşime giren yöneticiler çalışanların kişilik ve onurlarına daha fazla değer vermeleri gerekmektedir.

6. Yönetimde katılım: Çalışanlar kendi alanlarında fikirlerinin yanısıra, görüş

ve önerilerini de özgürce ifade edebilmelidir. Başka bir ifade ile çalışanların önerilerine önem verilmeli ve uygulanmalıdır; uygulanabilirliği olmadığı durumlarda da, sebebi açıkça belirtilmelidir.

7. Örgütsel adalet algıları: Örgütsel algılama sürecinde karar ve kaynak dağılımı, çalışanlar tarafından adalet algısı güvence altına alınmalıdır.

8. Örgütsel güven - Lideri güven: Çalışanlar güvenmelidir. Toplantıyı ilgilendiren konularda hem örgüt hem de üst yönetimin fikirleri hakkında yorum yapabilmelidirler.

2.4.2 Becker-Etzioni ve O'Reilly-Chatman Yaklaşımları

Etzioni 1975 yılında gerçekleştirdiği araştırmasında işgörenlerin örgütün direktiflerine uyumu şeklinde ele almasının yanında (Çetin ve Kayır, 2010: 43), örgütsel bağlılık kavramını; örgüt tarafından olumsuz bir şekil olduğunu ifade eden uzaklaştırıcı bağlılık kavramı, daha çok tarafsız bir bağlılık olarak nitelendirilebilecek hesapçı ve bireyin kendini örgütüne adadığı pozitif-moral bağlılık olmak üzere üç farklı başlık altında toplamıştır (Yağcı, 2007: 118).

Yapılan bir çalışma da işgörenlerin örgüte olan bağlılıkları ile işten ayrılma arzuları arasında ters orantılı bir sonuç olduğu gözlenmiştir. Elde edilen bu sonuç doğrultusunda örgüt içerisinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasının, örgüt içerisinde verilen görevleri, bir iş olarak görülmemesi ve çalışanlar tarafından sevilerek yerine getirilmesini sağladığı vurgulanmıştır (Çekmecelioğlu ve Pelenk, 2015: 148). Bu açıdan Etzioni'de çalışanların, örgütün amaç ve değerleri ile özdeşleşmesi durumu ahlaki bağlılık olarak görmektedir (Yenihan, 2014: 173). Etzioni çalışmasında çalışanların örgütsel bağlılığını üç farklı şekilde yakınlaşma ile gerçekleştirebileceğini ifade etmiştir. Bunlar (Gül, 2002: 43);

1. Ahlaki açıdan yakınlaşma
2. Çıkara dayalı yakınlaşma
3. Yabancılaştırıcı yakınlaşma

şeklindedir.

Etzioni 1961 yılında örgütsel bağlılığın ilk tipolojilerinden birini geliştirmiştir. Etzioni'nin geliştirdiği bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık kavramı; bireylerin örgütsel direktifler açısından deneyimlediği uygunluk derecesini yansıttığının yanında aşağıda yer alan üç farklı unsuru da kapsamaktadır. Bunlar (Rodriguez,

Franco ve Santos, 2006: 77);

1. Moral, burada şirketin hedefleri, değerleri ve örgütsel normlarının içselleştirilmesinden başlayarak, otorite ile özdeşleştirilerek şirketle ilgili olumlu ve yoğun bir yönelim oluşturulmak istenmektedir.
2. Şirketle daha az yoğun bir bağlantıyla nitelendirilen ve şirket ile çalışanları arasında bir değişim ilişkisine dayanan düzenlenmeyi kapsamaktadır. Bu durumda, bireyler fayda sağlayacaklarını düşündükleri için şirkete bağlılık göstermektedirler.
3. Örgütlenmeye karşı olumsuz bir yönelimi yansıtan ve bireylerin davranışsal seçeneklerini kısıtlamış durumlara dayanmaktadır.

O'Reilly ve Chatman'a 1986 yılında yaptıkları çalışmaya göre örgütsel bağlılık kavramının, örgüt içerisinde işgörenler ile psikolojik bir bağ kurmaktadır. Bu açıdan örgütsel bağlılığın oluşması için uyumluluk, tanımlama ve içselleştirme başlıkları ile bir bütün olması gerekmektedir. Bunlar sırasıyla (Anttila, 2014: 7);

1. Uyumluluk: Uyum diğer iki faktöre göre daha yalındır ve işgören için ödül anlamı taşımaktadır. Başka bir ifade ile işgörenler belirli ödülleri kazanabilme adına belirli tutum ve davranışları sergilemeyi bir seçenek olarak görebilmektedirler.
2. Tanımlama: Örgütün içerisinde yer alan yazılı veya yazılı olmayan kuralları işgören tarafından kabul edilmesini ifade eder.
3. İçselleştirme: İşgörenler tarafından buldukları örgütün bir parçası olmaktan gurur duymaları ve kendi değerleri ile örgütün amaç ve değerlerini örtüştürme arzusu ile gerçekleşebilmektedir.

Yapılan başka bir çalışma örgüt bağlılığının tam olarak oturabilmesi için üç farklı psikolojik kavramın zeminin de hazırlanması gerektiği vurgulanmıştır. Bunlar (WeiBo, Kaur ve Jun, 2010: 14);

1. Özel, dışsal ödüller için uygunluk veya araçsal katılım,
2. Bağlanma arzusuna dayalı kimlik veya katılım,
3. İçselleştirme yada katılım kavramları kapsamında bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun sağlanmasını esas almaktadır.

2.4.3 Mowday-Porter ve Steers-Wiener Yaklaşımları

Porter ve arkadaşları çalışmalarında örgütsel bağlılığı; 'bir kişinin belirli bir organizasyonla özdeşleşmesi ve belirli bir organizasyona dahil olması' şeklinde

tanımlamıştır (Eren ve Demirgöz Bal, 2015: 46). Örgütün içerisinde yer alan işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının ölçümünde ise örgütte görev alan işgörenlerin motivasyon düzeylerini, örgütte kalma isteklerini ve örgütün amaç ve değerleri ile kendi değerlerini özdeşleştirmeyi başarma düzeyleri ile ölçülebildiğini belirtmişlerdir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492). Rodriguez, Franco ve Santos'da çalışmalarında örgütsel bağlılık kavramının her an kendisini yenileyen bir organizma olmasından dolayı tam olarak tanımının yapılamamasına karşın, genel olarak incelenen araştırmalarda örgütün çıkar ve değerlerinin işgörenlerin tarafından benimsemesi ile sağlanabileceğini ifade etmişlerdir (Rodriguez, Franco ve Santos, 2006: 77).

Mowday, Porter ve Steers tarafından 1982 yılında yapılan araştırma da örgütsel bağlılık; örgütün değer ve amaçlarını benimseme ve kabullenme, örgüte fayda sağlama amacıyla dikkate değer derecede yüksek çaba gösterme isteği ve örgüt içerisinde kalmaya devam etme konusunda şiddetli istek duyma olmak üzere üç farklı ana başlık altında toplanmıştır (Yağcı, 2007: 118). Bunlar (WeiBo, Kaur ve Jun, 2010: 13);

1. Örgütün hedef ve değerlerini kabul etme ve güvenme,
2. Örgütün başarılı olabilmesi adına büyük çaba sarf etme,
3. Örgüte üye olmak adına güçlü bir arzu duyma

şeklindedir.

Weiner yapmış olduğu sınıflamaya göre araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık olmak üzere iki farklı unsur yer almaktadır. Araçsal bağlılık kapsamında çalışanların hesapçı, yararçı, kendi ilgi ve çıkarlarını ön planda tutmalarını ifade ederken, örgütsel bağlılık olarak ise örgütün değer ve amaçlarına dayanan güdülenme şeklinde tanımlamaktadır (Eren ve Demirgöz Bal, 2015: 46).

2.4.4 De Cotiis-Kanter ve Summers-Staw Yaklaşımları

De Cotiis-Kanter ve Summers-Staw'ın 1968 yılında ortaya attığı örgütsel bağlılığın; çalışanların sadakat ve enerjilerini sosyal sistemlere vermeye istekli olmaları ile gerçekleşebileceğini ifade ederken (Çetin ve Kayır, 2010: 44), örgütsel bağlılığı; uyum bağlılığı, devam bağlılığı ve denetim bağlılığı şeklinde üç farklı başlık altında toplamıştır (Yağcı, 2007: 118). Kanter'e göre bağlılık sosyal ve kişilik sistemi olmak üzere iki farklı sistem içerisinde ortaya çıkmaktadır. Sosyal sisteme dahil olan bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri ise sosyal kontrol, grup birliği ve

sistemin devamlılığı şeklinde üç temel alandan oluşmaktadır. Kişilik sistemi kapsamında yer alan bireyler de ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimler şeklinde üç farklı unsurda incelenmektedir. Kanter her iki sistem için ise örgüt tarafından çalışanlara empoze edilmek istenen davranışsal taleplerden çalışanların her birinde örgüte bağlılık düzeyi farklı unsurların oluşması ile gerçekleştiğini vurgulamıştır (Gül, 2002: 42).

2.4.5 Penley-Gould Yaklaşımları

Penley ve Gould yaklaşım türü Etzioni'nin örgütsel bağlılık kavramına katmak istediği modele dayanmaktadır (Arslan ve Demirci, 2015: 29). Bu açıdan Penley ve Gould araştırmalarında Etzioni tarafından geliştirilen modelden farklı olarak uyum sistemlerinin yanısıra işgörenlerin istenilen sistem içerisine yönelme şeklini incelemek istemiştir (Gül, 2002: 44).

2.5 Örgütsel Bağlılık Türleri ve Düzeyleri

Örgütsel bağlılık türleri; yakınlaşma derecesine göre üçlü bağlılık sınıflandırması, bütünleşme derecesine göre bağlılık sınıflandırması ve son olarak Allen ve Meyer tarafından geliştirilen üçlü bağlılık sınıflandırması şeklinde sıralanmaktadır.

2.5.1 Allen ve Meyer üçlü bağlılık sınıflandırması

1990'lı yılların başlarında Allen ve Meyer tarafından geliştirilen duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta ele alınmaktadır. Şekil 2.6'da Allen ve Meyer'in üçlü bağlılık sınıflandırması gösterilmektedir.



Şekil 2.6: Allen ve Meyer'in üçlü bağlılık sınıflandırması.

2.5.1.1 Duygusal bağlılık

Allen ve Meyer'in üçlü bağlılık sınıflandırmasının ilkinin oluşturduğu duygusal bağlılık kavramı; örgüt içerisinde yer alan çalışanların örgüt ile olan ilişkileri çerçevesinde çalışanların kendi değer ve hedeflerinin örgütün değer ve hedefleri ile örtüşmesi ile oluşan bir unsurdur (Hoş ve Oksay, 2015: 3). Başka bir ifade ile çalışanın kendisini örgüt ile özdeşleştirmesini, örgütün faaliyetlerine katılmaktan mutluluk duymasını ifade etmektedir (Yıldırım ve ark., 2011: 166). Ocak, Güler ve Basım (2015)'a göre çalışanların hissi olarak örgüte bağlanmalarının, çalışanların arzu ve tercihleri ile örgütte kalmaları şeklinde tanımlanmaktadır. Yapılan başka bir araştırma da duygusal bağlılık kavramını, örgüt içerisinde görev alan personelin duygusal olarak kendi tercihleri ile örgüt içerisinde kalma eylemi olarak tanımlanmaktadır (Salihoğlu, 2013: 302). Gül, Oktay ve Gökçe (2008)'ye göre de duygusal bağlılık kavramı çalışanların duygusal bağlılık anlamı taşımanın yanı sıra çalışanların örgüt içerisinde yer alan imaj ve objelere inanması ile özdeşleşebilmesi ile oluşabilmektedir. Yapılan bir araştırma da ise duygusal bağlılığın çalışanlar tarafından kendi değerleri ile örtüşmesi durumunda örgüte duygusal olarak bağlandıklarını belirtmiştir (Hoş ve Oksay, 2015: 4).

2.5.1.2 Devamlılık (algılanan maliyet) bağıllığı

Allen ve Meyer'in üçlü bağıllık sınıflandırmasının ikinci sırasında yer alan devamlılık bağıllığı kavramı, çalışanlar tarafından örgüt içerisinde geçirdikleri süre itibari ile yapmış oldukları yatırım ve maliyetleri göz önünde tutarak örgütte kalmayı tercih etmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015: 4). Salihoğlu (2013: 302)'na göre ise işgörenlerin örgütten ayrılmasının kendisine getireceği maliyet ve olumsuzlukları dikkate alarak örgüt içerisinde kalma eylemi şeklinde ifade edilmektedir. Yapılan bir başka çalışma da benzer bir şekilde çalışanların örgüt içerisinden ayrılma durumunda karşılaşacakları maliyetlerden çekinmelerinden dolayı örgütte kalmaları şeklinde tanımlanmaktadır (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008: 3). Bolat ve Bolat (2008: 78) ise çalışmalarında çalışanlar açısından devamlılık bağıllığı kavramının ortamı oluşturduğu durumlarda örgüt üyeliğini devam ettirme sürecinde yalnızca asgari koşulları yerine getirmeye çalıştıklarını belirtmişlerdir.

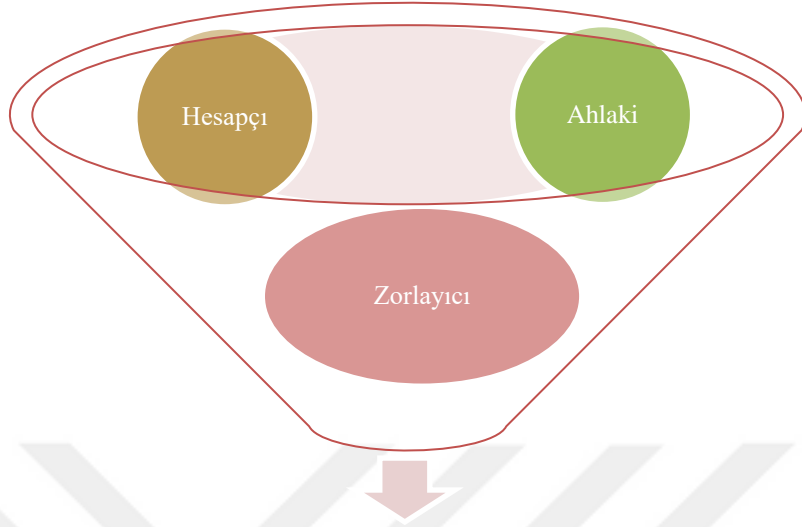
2.5.1.3 Normatif (zorlayıcı) bağıllık

Allen ve Meyer'in üçlü bağıllık sınıflandırmasının üçüncü ve sonuncusu olan normatif bağıllık kavramı, çalışanlar tarafından örgütün belirtmiş olduğu kurallara uymak zorunda hissetmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Yıldırım ve ark., 2011: 166). Ocak, Güler ve Basım (2015: 5) ise normatif bağıllığın çalışanları örgütte kalmaya yönelik algıladıkları zorunluluğu ifade ettiğini vurgulamaktadırlar. Yapılan başka bir tanıtımda örgüt üyelerinin çalışana örgütte kalmaya zorladığı ya da çalışanın kendisinin örgütte kalmak zorunda hissetmesi ile ilişkili olduğunu ifade edilmiştir (Hoş ve Oksay, 4). Gül, Oktay ve Gökçe (2008) ise normatif bağıllık kavramını çalışanın örgütüne bağıllık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağıllığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştirdiği bir bağıllık türü olarak tanımlanmaktadır.

2.5.2 Yakınlaşma Derecesine Göre Üçlü Bağıllık Sınıflandırması

Etzioni tarafından geliştirilen yakınlaşma derecesine göre üçlü bağıllık sınıflandırması: ahlaki bağıllık (ahlaki açıdan yakınlaşma), hesapçı bağıllık (çıkara dayalı yakınlaşma) ve zorlayıcı bağıllık (zorlayıcı yakınlaşma) olmak üzere üç farklı başlık altında incelenmektedir.

Şekil 2.7’de yaklaşma derecesine göre üçlü bağlılık sınıflandırılması özetlenmiştir.



Yakınlaşma Derecesine Göre Üçlü Bağlılık Sınıflandırma

Şekil 2.7: Yakınlaşma derecesine göre üçlü bağlılık sınıflandırma.

2.5.2.1 Ahlaki bağlılık (ahlaki açıdan yaklaşma)

Ahlaki açıdan yaklaşma, bir diğer adıyla moral bağlılığı örgütün amaçları, değerleri ve kurallarının içselleştirilmesine ve yetkileri ile özdeşleşmelerine dayalı, örgüte pozitif ve yoğun bir yönelimi kapsamaktadır (Gül, 2002: 43). Bu açıdan ahlaki açıdan yaklaşma kavramı genel olarak örgüt tarafından ortaya koyulan standartlar ve değerler kapsamında verilen ödüllerin örgüt çalışanları tarafından duygusal açıdan olumsuz bir etki olmaması ile ortaya çıktığı söylenebilir. Çetin ve Kayır (2010: 43) ahlaki bağlılık kavramını çalışanların örgütün amaç, değer ve kurallarına inanması ve onlarla kendi tutum ve davranışlarını özdeşleştirme çabası şeklinde tanımlamaktadır. Yapılan başka bir çalışma da örgütün hedef, değer ve normların çalışanlar tarafından içselleştirilmesine dayanan olumlu bir eğilim şeklinde ifade edilmektedir (Özmen, 2014: 76). Zeynel (2014: 80)’in aktarımına göre; ahlaki bağlılık kavramı, örgüte karşı, örgütün hedeflerinin, değerlerinin ve normlarının içselleştirilmesine ve otorite ile özdeşleşmeye dayanan, olumlu bir eğilimini ifade etmektedir. Başka bir ifade ile ahlaki bağlılık türünde çalışanlar örgütün belirlemiş olduğu amaç ve değerleri saygın bir şekilde değer vermekte ve yapmış olduğu işe

değer verdiği için yapma eğilimi göstermesi ile sağlanabileceği ifade edilebilir (Özpehlivan, 2015: 116).

2.5.2.2 Hesapçı bağıllık (çıkara dayalı yakınlaşma)

Çıkara dayalı bağıllık kavramı, çalışanlar tarafından duygusal bağ ve inancın daha az olmasından kaynaklandığı ifade edilmiştir (Çetin ve Kayır, 2010: 43). Özmen (2014: 76) çalışmasında hesapçı bağıllık kavramını çalışanlar ile örgüt arasında varolan değiş-tokuş ilişkisine dayandığını belirtmiştir. Yapılan bir başka çalışma da örgüt üyelerinin örgüte bağlanma nedeni olarak; kendilerinin örgüte hizmetleri karşılığında aldıkları ödüller arasındaki ilişkiye bağlı olan bir yaklaşım olduğu ifade edilmiştir (Zeynel, 2014: 80). Özpehlivan (2015: 117)'in aktarımına göre örgüt içerisinde görev ve sorumluluk alan işgörenlerin kendilerine verilen ücret karşılığında yapmış oldukları işlerin belirlenen kural ve değerlere bağıllık göstererek yapma eğilimini sergilediğini belirtmiştir.

2.5.2.3 Zorlayıcı bağıllık (zorlayıcı yakınlaşma)

Zorlayıcı bağıllık kavramı örgüt içerisinde yer alan bireyin sergilemiş olduğu bireysel davranışların ciddi bir şekilde örgüt tarafından kısıtlanması, sınırlandırılması şeklinden kaynaklanmaktadır (Gül, 2002: 43). Çetin ve Kayır (2010: 43) çalışmalarında zorlayıcı bağıllığı, örgütte negatif hisler duyulmasa bile bir takım nedenlerden dolayı ayrılmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Yapılan başka bir araştırma da örgüt içerisinde bireysel davranışların kısıtlandığı durumlarda, çalışanların örgüte karşı besledikleri olumsuz tavır olarak ifade edilmektedir (Özmen, 2014: 77). Zorlayıcı bağıllık kavramı örgüt içerisinde çalışanı yabancılaştırmasıyla örgüte yönelik olarak psikolojik olarak bağıllık duymamasına karşın örgüte üye olarak kalmaya zorladığını ifade etmiştir (Özpehlivan, 2015: 117).

2.5.3 Bütünleşme Derecesine Göre Bağıllık Sınıflandırması

Kanter tarafından geliştirilen bütünleşme derecesine göre bağıllık sınıflandırması; kenetlenme, devamlılık ve son olarak kontrol bağıllıklar olmak üzere üç farklı başlık altında değerlendirilmektedir.

Şekil 2.8’de bütünleşme derecesine göre bağlılık sınıflandırılması özetlenmiştir.



Şekil 2.8: Bütünleşme derecesine göre bağlılık sınıflandırılması.

2.5.3.1 Devamlılık bağlılığı

Devamlılık bağlılığı, örgüt içerisinde yer alan çalışanların örgüte olan üyeliğini sürdürme eğilimini sergileyerek, örgütün sürdürülebilirliğini sağlamaya çalışması şeklinde tanımlanmaktadır (Gül, 2002: 42). Başka bir ifade ile örgütün kalıcılığını sağlama adına, örgüte kendilerini adanması olarak da tanımlanabilir. Yapılan bir araştırma da devamlılık bağlılığı kavramı yatırım ve özveri başlıkları altında iki farklı şekilde oluştuğu vurgulanmaktadır. Buna göre özveri kavramı, örgüte yeni katılmak isteyen üyelerin, kendi çıkar ve amaçlarından vazgeçerek, örgütün çıkar ve değerlerini benimsemesi şeklinde tanımlanırken, yatırım kavramı bireyin sahip olduğu mevcut potansiyel kaynakları ile örgüte dahil etmesi ile girmiş olunan çıkar ilişkisi şeklinde tanımlanmaktadır (Çetin ve Kayır, 2010: 44).

2.5.3.2 Kenetlenme bağlılığı

Kenetlenme bağlılığı kavramı örgüt içerisinde varolan sosyal ilişkilerden kaynaklı olabileceği gibi, simge, sembol ve tören, merasim gibi grup üyeleri

tarafından yapılan toplu etkinlikler vasıtasıyla da çalışanların örgüte karşı kendilerini bağlı hissetme eğilimini sergilemesi şeklinde tanımlanmaktadır (Gül, 2002: 42). Çetin ve Kayır (2010: 44)'ın aktarımına göre; kenetlenme bağlılığı kavramının, kişinin çalışma ortamında yer alan sosyal ilişkilerinin gelişmesine dayalı olan duygusal bir bağlılık türüdür. Yapılan başka bir çalışmaya göre kenetlenme bağlılığı örgüte dışarıdan gelebilecek herhangi bir tehdide karşı örgüt üyelerinin direncini, birlik ve beraberliğini arttıran bir unsur olarak ifade edilmiştir (Özmen, 2014: 78).

2.5.3.3 Kontrol bağlılığı

Çalışanların örgüt kapsamında belirlenen emir ve kuralların devam ettirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Gül, 2002: 42). Başka bir ifade ile örgüt tarafından koyulan kurallara, ahlaki değerlere ve hedeflere tamamen uyulmasını gerektiren bir bağlılık türüdür (Çetin ve Kayır, 2010: 44). Özmen (2014: 78)'in aktarımına göre; çalışanların örgütün kural, değer ve hedeflerinin olumlu davranışlar adına önemli bir rehber olması halinde ortaya çıkan bir bağlılık olduğu söylenebilir.

2.6 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığı kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde çoğunlukla örgüt içerisinde bulunma süresi ya da çalışan devri ile ilgili konuların araştırıldığı gözlenmektedir. Bu açıdan çalışanların örgütlerine karşı duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyi açısından çalışan devri ya da örgütü bırakma niyetleri arasında genel olarak negatif yönlü bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir (Özutku, 2008: 84). Yapılan bir araştırma da benzer nitelikte örgütsel bağlılığın bağımsız bir değişken olarak devamsızlık, iş gücü devir oranı, örgütten ayrılma gibi farklı iş davranış ve tutumlarını etkilediğini ya da bağımlı bir değişken olarak çalışanların demografik özelliklerinden etkilendiği belirtilmektedir (Özmen, 2014: 91). Küçüközkan (2015: 20)'a göre ise örgütsel bağlılık kavramının iş tatmini ve çalışanların üretkenlik duyguları ile pozitif yönlü bir ilişkisi vardır. Bu açıdan örgüte olan devamsızlık ve örgütü bırakma gibi eylemlerin daha az gözlenmektedir.

Örgütler çalışma ortamlarında görev alan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmak istemektedirler. Bu açıdan yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, görevlerini yerine getirme adına

daha fazla çaba harcamalarının yanı sıra, örgüt içerisinde daha uzun süre görev aldıkları ve örgütün değer ve hedeflerini, kendi değer ve hedefleri ile örtüşebildikleri söylenebilir (Bayrak Kök, 2006: 299). Yapılan bir araştırma çalışanların örgüte bağlılık düzeylerinin artmasına aşağıda yer alan unsurların etkili olduğu ifade edilmiştir. Bunlar (Örücü, Kılıç ve Şimşir, 2010: 4);

1. Örgüte bağlılık,
2. Mesleğe bağlılık,
3. İşe bağlılık,
4. Çalışma arkadaşlarına bağlılık,
5. Yönetime bağlılık

şeklindedir.

Örgütsel bağlılığın sonuçları için araştırmalara bakıldığında örgütsel bağlılık düzeylerinin derecesi ile ilgili olarak sonuçlar olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Bunun nedeni olarak çalışanların örgütsel amaçları kabul edilebilir bulmadıklarında örgütsel bağlılık düzeylerinde azalma meydana gelmektedir. Bu durumun aksinde ise işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine olumlu yansımaktadır. Yapılan bir araştırma da örgütsel bağlılığın sonuçlarına göre; çalışanların davranışsal sonuçları arasında güçlü bir bağ olduğu gözlenmiştir (Doğan ve Kılıç, 2007: 52). Boylu, Pelit ve Güçer (2007: 60) ise çalışmalarında çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında birtakım anlamlı ilişkiler bulunmasına karşın, örgütsel faktörlerin çalışanların üzerinde daha etkili olduğunu vurgulamıştır. Yağcı (2007: 120)'ya göre örgütsel bağlılığın bireysel ve örgütsel açıdan olumlu ve olumsuz sonuçları vardır. Bunlar Tablo 2.3'de özetlenmiştir.

Tablo 2.3: Bağlılık düzeylerinin sonuçları (Yağcı, 2007: 120).

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük bağlılık düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı.	Yavaş kariyer ilerlemesi ve terfi, dedikodu sonucu oluşan kişisel maliyetler, örgütten ihraç ya da örgütün amaçlarını bozma.	Dedikodunun örgüt için yararlı sonuçları.	Yüksek iş gücü devri, ise geç gelme, devamsızlık, düşük iş kalitesi, örgüte karşı illegal faaliyetler, örgütte kalma isteksizliği.

Tablo 2.3 (Devam): Bağlılık düzeylerinin sonuçları (Yağcı, 2007: 120).

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
İlımlı bağlılık düzeyi	Gelişmiş aidiyet, güvenlik, yeterlik, sadakat duyguları. Yaratıcı bireyselliğin gelişmesi.	Mesleki gelişme ve terfi fırsatlarının sınırlanması.	Örgütten ayrılma isteğinin azalması, sınırlı iş gücü devri, daha yüksek iş tatmini.	İşgörenin örgütsel istekleriyle örgüt dışı isteklerini dengelemesi. Örgütsel etkililikte düşüş.
Yüksek bağlılık düzeyi	Bireysel kariyer ilerlemesi ve davranışın örgütçe ödüllendirilmesi. Bireyin iş yapma tutkusu.	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının kısıtlanması. Değişme, direnç, sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim.	Güvenli ve dengeli işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarısı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi.	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, yüksek bağlı işgörenlerden örgüt adına yasadışı eylemlere girişme.

Tablo 2.3’de örgütsel bağlılık düzeylerinin sonuçları verilmiştir. Buna göre düşük bağlılık düzeyine sahip örgütlerde çalışanların, bireysel ve örgütsel görev ve sorumluluklarında çaba sarf etmemelerinden dolayı örgüt bağlılık düzeyleri düşük seviyelerdedir. Çalışanların bilgi ve deneyimleri güçlü olmasına karşın, örgütsel özdeşleşme ve bağlılıklarının tam olarak istenilen seviyelerde olmamasından dolayı ılımlı bağlılık düzeyi ile karşılaşmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi ise çalışanlar açısından olumlu sonuçları kişisel kariyer ve almış oldukları maaşlarında artış olarak yansıtmaktadır. Örgütsel açıdan ise örgütsel normların örgüt içerisinde yer alan çalışanlar tarafından benimsenme ve kabullenme düzeylerinde artış görülmektedir (Özmen, 2014: 88).

İşgörenlerin bireysel performanslarının örgütün onlara sunmakta oldukları çalışma koşulları ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu, bu nedenle çalışma koşullarının olumsuz olması durumunda çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde düşüş trendi eğilimi gösterdiği vurgulanmıştır (Özpehlivan, 2015: 142). Toksöz (2015: 144)’ün aktarımına göre ise yapılan araştırmaların çoğunluğu, yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin şirketler tarafından karşılaşılan en önemli sorunlardan

bir tanesi olarak değerlendirilmektedir. Yapılan başka bir araştırma örgütsel bağlılık kavramının çalışanlar üzerinde yer alan etkisinden dolayı çalışanların devamsızlığı, işe geç kalma arzusu, stres veya örgütten ayrılma gibi davranışlar sergilemektedirler (Çiftyıldız, 2015: 84).

Örgütlerin örgütsel bağlılık düzeyleri genel olarak yaş, cinsiyet gibi kişisel özelliklerinden etkilenmesinin yanı sıra, örgüt kültürü, örgütsel adalet gibi örgütsel faktörlerden de etkilenmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık kavramı üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde çoğunlukla rekabet avantajı üzerine olduğu gözlenmektedir. Araştırmaların bu kapsamda değerlendirilmelerinin nedeni olarak; şirketlerin nitelikli personelleri ellerinde tutma arzusu ve onlardan örgütün maksimum faydası almasına yönelik düşüncelerin hakim olması söylenebilir (Demir, 2013: 15). Kıraç (2012: 110-111)'a göre ise örgütsel bağlılığın etkili olduğu bağlılık ve performans, bağlılık ve devamsızlık, bağlılık ve işe geç kalma, bağlılık ve iş gücü devir oranı, bağlılık ve çatışma, bağlılık ve stres kavramları çerçevesinde elde edilen davranışsal sonuçların; çalışan ve örgütlere etkileri olmaktadır. Yapılan bir başka araştırma da çalışanların örgüte bağlanmasının dört sonucu mevcuttur. Bunlar (Bayraktaroğlu, 2012: 57-58):

1. Örgütün amaç ve değerlerine tam olarak kendini adayanlar, örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar.
2. Kendilerini örgüte adayın işgörenler, genelde örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya güçlü istek duyarlar.
3. Örgüte bağlılık ile işten ayrılma arasında tutarlı ters bir ilişki bulunmaktadır.
4. İşten doyum, işten ayrılmanın başlangıç döneminde önemli kestiricisi iken, zaman geçtikçe bağlılık, işten ayrılmanın tatminden daha güçlü bir kestiricisi olmaktadır.

şeklindedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖNCEKİ ÇALIŞMALARIN GENEL DEĞERLENDİRMESİ

3.1 Önceki Yapılan Araştırmalar

Karaca (2001) “İş tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama” adlı araştırmasında Pamukkale üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörlerinin göreceli önem derecelerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma da yöntem olarak ki-kare ve Anova testlerini kullanmıştır. Araştırmadan elde ettiği sonuca göre iş tatminini etkileyen faktörlerle, akademisyenlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu düşündüğü faktörler arasında önemli farklılıklar olduğu sonucuna varmıştır.

Bayrak Kök (2006) “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmasında Pamukkale Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş tatmini/tatminsizliği ve örgütsel bağlılık faktörlerinin göreceli önem derecelerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Yöntem olarak Anova testini kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda iş tatminini etkileyen faktörlerle, akademisyenlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu düşündüğü faktörler arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık açısından ise, sadakat ve iş istekliliğine göre özellikle kimlik birliğini ölçen sorulara daha düşük değerler verildiği dikkat çekmektedir.

Çekmecelioglu (2006) “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma” adlı araştırmasında örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri, iş ile ilgili tutumların verimlilik üzerindeki etkileri ve örgütsel bağlılığın üç bileşeni ile iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Yöntem olarak t-testi, Mann Whitney-U ve Regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir

korelasyon olduğunu bildirmiştir. Çoklu regresyon analizi duygusal bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği konusunda görüş bildirmiştir.

Karahan (2009) “Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği” adlı araştırmasında hekimlerin iş tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma da yöntem olarak ki-kare ve Anova testlerini kullanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi’nde çalışan hekimlerin iş tatminleri üzerinde olumlu etkilere yol açtığı, bağlılık düzeyi ile iş tatmini arasında doğru bir orantının olduğu sonucuna varılmıştır.

Karataş ve Güleş (2010) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Verilerin analizinde ise betimsel istatistikler hesaplanmış, t-testi, Kruskal Wallis-H, Mann Whitney-U ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Bunun yanında öğretmenlerin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olup; iş tatmininde ve örgütsel bağlılıkta duygusal faktörler daha etkili olduğu görüşünde birleşmişlerdir.

Örücü, Kılıç ve Şimşir (2010) “Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmalarında iş tatminin örgüte bağlılığa olan etkisini incelenmeyi amaçlamışlardır. Yöntem olarak ANOVA ve t testleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda organizasyonlardaki iş tatmini çalışma yılına göre farklılık göstermektedir. Daha kıdemli olan işgörenlerin iş tatmin düzeyleri daha yüksek bulunmuş, bu durumda, örgütsel bağlılık analizlerinde de aynı sonucu verdiği konusunda görüş bildirmişlerdir.

Lee, An ve Noh (2012) “Hizmet İşçilerinin İş Tatmininin Toplumsal Boyutu: Uçuş Görevlilerinin Perspektifi” adlı araştırmalarında sosyal boyutun hizmet işçilerinin iş doyumunu ve iş tatmini ile olumlu duygulanım arasındaki ilişkiyi etkileyen bir faktör olup olmadığını araştırmayı amaçlamışlardır. Araştırma da çalışanların değişkeni ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere

bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Araştırmadan elde ettikleri sonuca göre; uçuş görevlilerinin iş tatmininin olumlu duygulanımlarını önemli ölçüde etkilendiğini sonucuna varmışlardır. Bu sonuç doğrultusunda, havayolu şirketleri gibi hizmet kuruluşlarının, hizmet performansını artırmak için iş tatmininin bir faktörü olarak sosyal boyuta dikkat etmesi gerektiğini ima ettiği önerisinde bulunmuşlardır.

Rast ve Tourani (2012) “Çalışanların Memnuniyetlerinin Değerlendirilmesi ve Cinsiyet Farkı Rolü: İran'da Havayolu Endüstrisinde Ampirik Bir Çalışma” adlı çalışmalarında çalışanların mesleki memnuniyet düzeylerini belirlemek ve cinsiyetin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırmayı amaçlamışlardır. Araştırma da çalışanların iş tatmin düzeylerini belirlemek için betimsel analiz yapılmıştır. Çalışanların iş tatmini ve cinsiyeti arasındaki ilişkiyi ampirik olarak test etmek için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, çalışanların işlerinden orta düzeyde memnun kaldıklarını ve erkeklerin ve kadınların mesleki memnuniyeti arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varmışlardır.

Korkmaz, Aras, Yücel ve Kıygın (2013) “Sivil Havacılık Sektöründe Kabin Personelinin Algıladıkları Liderlik Stilleri ve İş Tatmini Üzerindeki İlişkileri: Türk Hava Yolları Örneği” adlı araştırmalarında yöneticilerin liderlik davranışlarının, kabin memuru olarak çalışanların iş tatminleri üzerindeki etkilerinin araştırılmasını amaçlamışlardır. Yöntem olarak tek yönlü varyans analizi ve t-testi analizleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda liderlik algısı ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiş “Dönüşümcü liderlik algısı arttıkça iş tatmininin azaldığı”, “Serbestlik tanıyan liderlik algısının artması sonucunda ise iş tatmininin da arttığı” tespit edilmiştir.

Tekingündüz ve Tengilimoğlu (2013) “Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi” adlı çalışmalarında Bingöl Devlet Hastanesi çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven boyut düzeylerini belirlemek ve personel özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini açıklamak olarak belirlemişlerdir. Yöntem olarak tek yönlü varyans analizi, t-testi ve Anova analizlerini kullanılmışlardır. Araştırmalarının sonucunda iş tatmin boyutlarının, örgütsel bağlılık boyutları ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna varmışlardır.

Uyar (2013) “Türk İş Havacılığı Sektörü Teknisyenlerinde İş Tatmini” adlı araştırmasında havacılık sektörünün iş havacılığı alt sektöründe çalışan

teknisyenlerin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yöntem olarak tek yönlü varyans analizi ve t-testi analizleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda teknisyenlerin en çok işlerinin doğasından, en az ise işletme şartlarından iş tatmini duydukları sonucuna ulaşmıştır.

Yenihan (2014) “Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki” adlı çalışmada örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek istemiştir. Yöntem olarak tek yönlü varyans analizi ve t-testi analizleri kullanılmıştır. Araştırmasının sonucunda çalışanların iş tatmini düzeyleri ön plana çıktığını belirtmiştir. Bu açıdan örgütsel bağlılığın artırılması ve çalışanların kurum içinde tutulabilmesi için iş tatmini organizasyonlar adına önemli bir amaç ve araç olarak görülebileceğini vurgulamıştır.

Hoş ve Oksay (2015) “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi” adlı araştırmalarında hemşirelerin örgütsel bağlılık ile iş tatmini düzeylerini tespit etmek ve iki tutum arasında ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Yöntem olarak tek yönlü varyans analizi ve t-testi analizleri kullanılmıştır. 250 hemşire ile yapılan çalışma sonucunda içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarının örgütsel bağlılıkla önemli ölçüde ilişkili olduğu ve bu ilişkilerin pozitif ve anlamlı olduğu hususunda görüş bildirmişlerdir.

Türkay (2015) “Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada çalışma yaşamı kalitesini belirleyen değişkenlerden hangilerinin iş memnuniyeti, işletmeye bağlılık ve işkoluna bağlılık üzerinde anlamlı etkileri olduğunun ortaya konulmasını amaçlamıştır. Yöntem olarak tek yönlü varyans analizi ve t-testi analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların aldıkları ücret ve terfi olanaklarının iş tatmin düzeyine etki ettiği anlaşılmıştır.

Khuong ve Uyen (2016) “Uçak Bakım Kuruluşlarına Yönelik Çalışan Görevlerini Etkileyen Faktörler - İş Tatmin Analizi” adlı çalışmada çalışanların kariyer gelişiminin, yönetimle olan ilişkinin, tazminatların ve faydaların, çalışma ortamı ile bakım teknisyenlerinin memnuniyeti ve mesleki angajman üzerindeki ekip çalışmasının etkilerini ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırmasında yöntem olarak tek yönlü varyans analizini kullanmıştır. Araştırmanın sonucunda kariyer gelişimi haricinde tüm bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Varışlı (2016) “Havalimanı Yer Hizmetleri Çalışanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı araştırmasında İstanbul-Atatürk, Ankara-Esenboğa, Trabzon ve Milas-Bodrum Havalimanlarında çalışan yer hizmetleri personelinin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi ve yer hizmetleri personelinin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılmasını amaçlanmıştır. Yöntem olarak tek yönlü varyans analizi ve t-testi analizleri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda araştırma sahası olarak belirlenen dört havalimanında yer hizmeti personeli olarak çalışanlarda iş tatmininin bulunduğu, ancak çalışanların iş tatminlerinin düşük düzeyde olduğu bulunmuştur.

3.2 İş Tatminin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisinin Değerlendirilmesi

Örgütte “insan” faktörünün değerinin anlaşılmasıyla birlikte çalışanlar makine olarak görülmekten vazgeçilmiş, yöneticiler tarafından sosyal bir varlık olarak kabul edilmiştir. İşletmelerde yer alan beşeri sermayenin ihtiyaçları da bu doğrultuda giderilmeye çalışılmıştır. Bu sayede işletmede çalışan personelin iş tatmin düzeyleri yükselmiş daha verimli ve daha etkin bir performans sergilemişlerdir (Örücü, Kılıç ve Şimşir, 2010: 2).

Dünyanın giderek küreselleşen ortamı içerisinde örgütlerin daha da başarılı olabilmeleri ve artan rekabet ortamından rekabet üstünlüğünü sağlayabilme adına örgüt içerisinde görev alan işgörelere örgüt tarafından gerekli değerin verildiğinin hissedilmesi gerekmektedir (Hoş ve Oksay, 2015: 1).

Yaşanılan toplumsal gelişmeler ise gün geçtikçe bireyciliğin ve her alanda rekabetin daha da arttığını göstermektedir. Bunun sonucunda ise ne yazık ki birey yalnızlığa itilmekte ve sosyal yaşam yok olmaya doğru gitmektedir. Ancak kendini toplumdaki soyutlamak ve duyarsız kalmakla sorunlar çözülmemektedir. Sorunları aşabilmek için işbirliğini ve dayanışmayı artırmak daha doğru bir davranış tarzı olacaktır (Özmen, 2014: 1).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde son dönemlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarına olan ilgi düzeyinin artış gösterdiği gözlenmiştir. Bunun nedeni olarak ise günümüz dünyasında küreselleşme hareketlerinin hızlı bir şekilde artış göstermesi ile tüketicilerin dünyanın herhangi bir yerinde bulunan örgütler ile iletişim kurabilme düzeylerinde varolan artış gösterilebilir (Yenihan, 2014: 171). Yapılan bir araştırma da iş tatminini, çalışanın iş ve iş tecrübelerini değerlendirmesi

sonucu elde ettiği pozitif duygusal durum olarak tanımlanırken; örgütsel bağlılığı, örgütün amaç ve değerlerine yönelik güçlü bir inanç, örgüt için istekli olarak daha fazla çaba gösterme ve örgüt üyeliğinin sürdürülmesi için güçlü bir istek şeklinde olduğu vurgulanmıştır (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013: 78).

İnsan, örgüt içerisinde yürütölen faaliyetlerde örgütün rekabet edebilmesi ve belirlenen amaç hedefler doğrultusunda eylemlerin yürütölmesinde aktif rol oynamaktadır. Bu açıdan örgütlerin istedikleri başarıyı elde edebilmeleri adına örgüt içerisinde bulunan işgörenlerin fiziken ve ruhen mutlu, dinamik ve sağlıklı bireylere gereksinim duyulmaktadır (Karahana, 2009: 421). Bu nedenle bir örgütün başarı düzeyinin artması, kurum içerisinde çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olması ile doğrudan bağlantılı olduğu ifade edilebilir (Bayrak Kök, 2006: 291).

Tekingündüz ve Tengilimoğlu (2013: 80) araştırmalarında iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Akdağ (2014: 79) tarafından yapılan araştırma da benzer şekilde iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı, pozitif bir ilişki bulmuştur. Yapılan çalışmaların ortaya koyduğu nedensel sıralamanın farklılığı bir yana üzerinde durulan asıl nokta, değişkenler arasındaki önemli ve pozitif ilişkidir.

Bayrak Kök (2006: 300)'ün aktarımına göre yapılan bir çalışmada, iş tatmini ile örgütsel bağlılık boyutları arasında pozitif ilişki üzerinde durulmaktadır. Yıldırım ve arkadaşları (2011: 169)'da yaptıkları araştırmada duygusal ve normatif bağlılığı etkileyen unsurlar açısından değerlendirildiğinde hem gönüllüler hem de ücretlilerde benzerliklere rağmen devam bağlılığı ve bunu etkileyen unsurlarda dikkate değer farklılıklar bulunduğunu vurgulayarak, devam bağlılığının side-bet teorisine dayandığı belirtilmişlerdir. Başka bir ifade ile işgörenlerin devamlılık bağlılığında kişisel fedakarlık özelliklerinde farklılıklar gösterilmesi beklenilmektedir.

Emre (2016) tarafından İstanbul ili lojistik firmaları üzerine uygulan araştırma da duygusal ve normatif bağlılığı yüksek olan çalışanların iş tatmin düzeylerinin de yüksek olduğu, devamlılık bağlılığı ile iş tatmini arasında ise bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Kalkavan (2014) tarafından yönetici koçluk davranışları kapsamında iş tatminin örgütsel bağlılık düzeyine duygusal ve devamlılık bağlılığı kapsamında pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu gözlenirken, normatif bağlılık ile iş tatmini arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Yenihan (2014) tarafından yapılan araştırmada ise iş tatmini ve örgütsel

bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Yenihan'a göre iş tatmin seviyesinde meydana gelecek bir artış örgütsel bağlılığı arttırırken, iş tatmin seviyesinde meydana gelecek bir azalma da örgütsel bağlılığı azaltmaktadır. Uzaslan (2015) ise araştırmasında iş tatmininin, aynı örgüt içinde iş değişikliği ile artırılabilceğini ve çalışanların şartlarının iyileştirilmesi ile örgütsel bağlılık düzeyine olumlu etkisi olacağı konusunda görüş bildirmektedir.

İşgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarının birden fazla etkene bağlı olduğu, yapılan çalışmalar ile doğrulanmaktadır. Yıldırım ve ark. (2011) tarafından yürütülen yüzme hakemlerinin iş tatmininin örgütsel bağlılığa olan etkisini araştırdığı araştırma da örgütsel bağlılık faktörleri ve sonucuna göre; örgütsel yapı ve süreçlerin, örgüt iklimini etkilediği, kişisel faktörlerle birlikte doğrudan örgütsel bağlılığa etkide bulunduğu görüşünü bildirmektedirler. Bu durumunda iş tatminin, işgörenlerin örgüte olan normatif, duygusal ve devam bağlılığa da doğrudan doğruya etki ettiği sonucunda fikir bildirmektedirler.

Çekmecioğlu (2006: 156)'nun aktarımına göre; Meyer 2001 yılında duygusal, normatif ve zorunlu bağlılığı değerlendirmek için yaptıkları araştırmada; örgütsel bağlılığın normatif, duygusal ve devamlılık bağlılığından oluşan bu üç tür arasında, bağlılık türlerinin belirleyicileri ile bağlılığın ilişkili olduğu değişkenler ve sonuçları teşhis etmişlerdir. Yaptıkları analizlerde, normatif, duygusal ve devamlılık olarak tanımlanan üç bağlılık unsurunun farklı ve ayırt edilebilir değişkenler olduğu, bağlılığın iş tatmini, işe bağlılık ve mesleğe bağlılıktan farklı olduğu tespit etmişlerdir.

Kavlak (2012) ise araştırmasında farklı bir görüş bildirerek işgörenlerin işlerine karşı geliştirdikleri tutumların iş tatminini etkilediğini; örgütsel bağlılığın ise işgörenlerin örgütüne karşı geliştirdikleri tutumlarla ilgili olduğunu ortaya koyarak; işgörenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarının bireysel, örgütsel ve toplumsal boyutlarda olumlu etkiler yaratacağı görüşünü bildirmiştir. Bunun yanında Dere (2014) iş tatmininde daha çok ücret, ödül ve terfi gibi dışsal ödüllendirmelerin etkili olduğunu; buna karşın örgütsel bağlılıkta ise daha çok içsel ödüllendirmelerin önem taşıdığı görüşünü vurgulamıştır.

Karataş ve Güleş (2010)'de araştırmalarında öğretmenlerin iş tatminlerinin, örgütsel bağlılık düzeyleri etki ettiği ve örgüt içerisindeki verimliliğin arttırabilmesi açısından da önemli öncelikler olduğu sonucuna varmışlardır. Yapılan bir başka

araştırma da iş tatmini ile örgütsel bağlılık karşılaştırılması yapıldığında örgütsel bağlılığın örgütün tamamına yönelmiş geniş perspektifli bir tutum olduğu, iş tatmininin ise daha spesifik olan işe karşı yöneltilmiş bir tutum olduğu vurgulanmaktadır. Yapılan bu karşılaştırma ile ortaya koyulan bir başka sonuç ise zaman açısından bağlılığın daha uzun vadeli ve devamlılık gösteren bir yapı arz ettiği, buna karşın iş tatmininin daha kısa vadeli ve değişken bir nitelik taşıdığı şeklinde belirtilmiştir (Karahana, 2009).

Kuswibowo (2012) da araştırmasında benzer şekilde iş tatminin örgütsel bağlılıkta normatif, duygusal ve devam bağlılığına etki ettiği görüşünü bildirmiştir. Yapılan bir başka da çalışmada da iş tatmininin, örgütsel bağlılığın öncülü ve belirleyici özelliklerinden biri olduğunu ifade edilmiştir (Karataş ve Güleş, 2010). Adana havalimanında gerçekleştirilen araştırma da yapılan araştırmalar gibi benzer sonuç göstererek iş tatminin örgütsel bağlılık düzeyinin alt düzeyleri olan normatif, duygusal ve devamlılık bağlılığına etkisi olduğu gözlenmiştir. Başka bir ifadeyle iş tatmini yüksek olan çalışanlar örgütlerine daha fazla bağlı olma eğilimi gösterirken; iş tatmini düşük olan çalışanlar ise örgüte zarar verebilecek davranış gösterme eğiliminde oldukları söylenebilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ

4.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Adana Havalimanı çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisini araştırmaktır.

4.1.1 Araştırmanın Alt Amaçları

Yapılan çalışma da amaç olarak; gelişen ve ileri teknolojiye ihtiyaç duyulan havacılık sektöründe işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisini incelemek, irdelemek ve farklılıkları ortaya koymak olarak belirlenmiştir. Araştırmanın alt amaçları şu şekildedir;

1. İş tatmininin içsel ve dışsal açıdan araştırılması, örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi,
2. İnsan kaynaklarının iş tatminine ve örgütsel bağlılığa davranışsal yansımalarını,
3. Havalimanı kullanıcılarına etkili ve verimli şekilde yardımcı olmak,
4. Türkiye’de yapılan 2. Havalimanının olmasının yanı sıra Türkiye’nin 5. büyük ili olan Adana, yolcu taşıma açısından da Türkiye’nin 6. büyük havalimanı konumdadır. Araştırma da bu açıdan yolcu ve yük taşıma yoğunluğunun iş verimine etkisi ve örgütsel çalışmanın sistemdeki çalışan personelin çalışma verimliliğine etkisinin incelenmesi,

olarak belirlenmiştir.

4.1.2 Araştırmanın Kapsamı ve Önemi

Yirmibirinci yüzyıl gibi ileri teknoloji kullanılan havacılık sektörü; personel seçiminin doğru şekilde yapması, verim alması, başarılı ve etkili bir şekilde yönetmesi, yüksek performans çıktısı alabilmesi pek kolay olmamakla beraber bu olumlu çıktıyı almak için çalışma koşullarının iyi analiz edilmesi çalışanların bireysel farklılıkları göz önünde tutularak ortaya çıkan engellerin aşılması için nitelik ve nicelik olarak büyümesinin önündeki sorunlar incelenmiştir.

Nitekim havacılık sektörü “çalışanın işine karşı gösterdiği olumlu ya da olumsuz duyguların derecesi” olarak “iş tatmini” ile “çalışanın örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için beklenenden fazla çaba harcama isteği, örgütün amaç ve değerlerine olan inancının birleşimi” olarak “örgütsel bağlılık” kavramlarını bir araya getirerek havacılık sektöründe çalışanların iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına etkisi tespit edilmek istenmiştir.

Bunlardan dolayı gelişen havacılık sektörü çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık davranışlarını iyi bir şekilde tanımlamak önemlidir. Ayrıca havacılık sektörünün hizmet, kar, müşteri memnuniyeti, zaman yönetimi ihtiyaçlarının karşılanmasında Adana havacılık sektöründeki Adana Havalimanı yer hizmetleri çalışanlarının iş tatminlerinin örgütsel bağlılıklarının davranışsal etkisinin araştırılması pozitif sonuçlar doğuracaktır. Bu doğrultu da araştırmanın kapsamında Adana Havalimanı yer hizmetleri çalışanları vardır.

Araştırmalar da gelişen örgütsel psikolojiyi oluşturan temel kavramlara bakıldığında, örgütsel vatandaşlık, adalet, güven, bağlılık, adanmışlık vb. kavramlarla ilgilenmesinin en temel sebebinin, iş görenlerin algılarını ve davranışlarını yüksek performans verecek düzeye getirme arayışları olduğu görülmektedir. İş görenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması gelecekte pozitif sonuçlar doğuracak ve birbirleriyle ilişkilerin açıklanması kolaylaşacaktır. Aksi takdirde iş tatmininin artması yerine iş tatminsizliği artacak ve örgütsel bağlama yerine işten ayrılma davranışları ortaya çıkmaya başlayacaktır ki, bu durum havacılık sektörünün örgütsel performansının düşmesine ya da azalmasına dolayısıyla havacılık sektörünün başarısızlığına neden olacaktır.

Havacılık sektöründeki büyüme sadece ulusal değil yerelde de kendini hissettirmektedir. 1937’de açılan Adana Şakirpaşa Havalimanı, şimdiler de yolcu ve yük taşıma kapasitesi bakımından 6. Büyük havalimanıdır. Adana Havalimanının

nitelik ve nicelik olarak büyümesi için kurum çalışanlarının iş verimlerinin artırılması, çalışanların rol çatışması ve rol belirsizliğinin duygusal duyuşsal bağılıklarının davranışsal olarak incelenmesi, iş tatminlerinin örgütsel bağılığa etkisinin incelenmesi açısından önemlidir.

4.1.3 Araştırma Hipotezlerinin Oluşturulması

Araştırma kapsamında çalışmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri ile örgütsel bağılılık ve iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olup/olmadığı incelenmiştir. Ayrıca çalışmanın amacı kapsamında Adana havalimanında görevli personellerin örgütsel bağılılık ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup/olmadığı konusunda aşağıda yer alan hipotezler belirlenmiştir. Buna göre;

H1: İçsel iş tatmini ile duygusal bağılılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

H2: İçsel iş tatmini ile devam bağılılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.

H3: İçsel iş tatmini ile normatif bağılılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

H4: Dışsal iş tatmini ile duygusal bağılılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

H5: Dışsal iş tatmini ile devam bağılılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.

H6: Dışsal iş tatmini ile normatif bağılılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

hipotezleri araştırılmıştır.

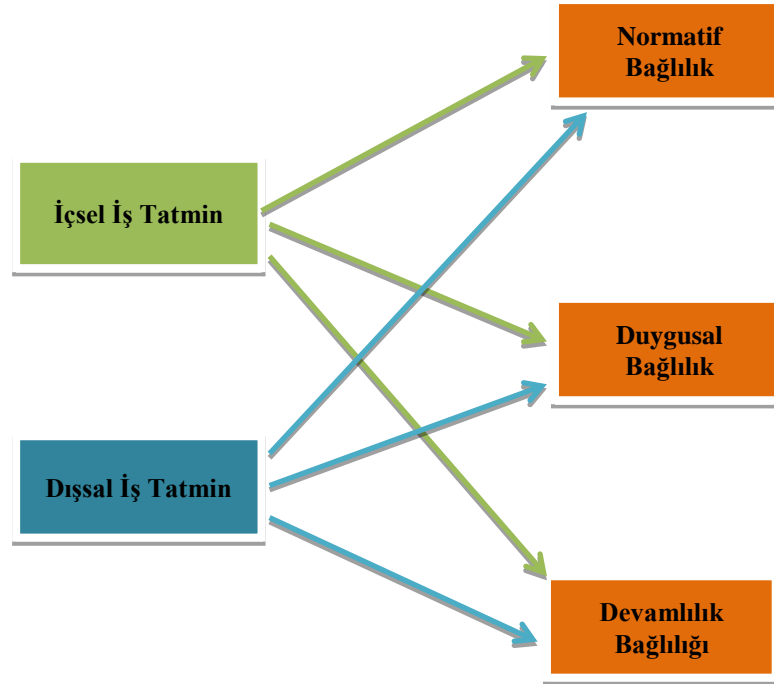
4.1.4 Araştırmanın Modeli

Çalışma da model olarak tarama modeli kullanılmıştır. Karasar (1984: 79) çalışmasında tarama modelini; geçmişte veya olayın yaşandığı anda varolan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeye, tanımlamaya amaç edinen bir yaklaşım türü olarak ifade etmiştir. Tarama modelinde bilimin gözleme kaydetme, olaylar arasındaki ilişkileri belirleme, kontrol edilebilen değişmez ilişkiler üzerinde genellemeler yapma amacı vardır (Yıldırım, 1966: 67).

Öktem (2005)'de çalışmasında tarama modeli ile çalışan bir araştırmacının araştırmakta olduğu konu üzerine doğrudan bir inceleme yapmasının yanında araştırılan konu üzerine daha önceden yapılan çalışmalardan elde edilen kayıtlara, konu üzerinde kaynak teşkil edecek kişiler aracılığı ile elde ettiği gözlemlerini birleştirerek yorum yapıldığını vurgulamıştır.

Yıldırım (1996: 67)'da araştırmasında tarama modelinde olayların olduğu gibi kaydedilme gibi bir özelliğe sahip olduğunu vurgulayarak, yorum ve değerlendirme yapmanın zorunlu olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca tarama modelinin mevcut şartları tanımak ve problemi çözme gibi iki ana amaca hizmet ettiğini vurgulamıştır. Karasar (1984: 82)'da araştırmasında tarama modelini iki başlık altında; genel tarama modeli ve örnek olay tarama modeli olarak ayırmıştır. Genel tarama modelinde; çok sayıda elemandan oluşan bir evren içerisinde, evren hakkında genel bir yargıya varma amacı ile evrenin tümü veya ondan alınacak örneklem üzerinde yapılacak bir tarama olarak tanımlanmaktadır. Örnek olay tarama modelinde ise evrende belli bir ünitenin derinliğine ve genişliğine kendi ve çevresiyle olan ilişkilerini belirleyerek o ünite hakkında yargıya varmayı amaçlayan bir tarama modeli olarak ifade edilmektedir (Öktem, 2005). Yapılan bu araştırma da bu doğrultuda genel tarama modeline girmektedir. Bu açıdan araştırmanın ilk aşamasında çalışma kapsamında yer alan katılımcıların demografik özellikleri ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi arzulanmıştır.

Şekil 3.1'de araştırma kapsamında belirlenen betimsel modelleme gösterilmektedir.



Şekil 4.1: Araştırmanın modeli.

4.2 Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evreni Türk Havacılık Sektörünü araştırmaktır. Havacılık sektörü faaliyetini sürdürmekte olduğu iş konusu olarak emniyet ve güvenlik esasına göre işlenmesi beklenen ulusal ve uluslararası boyutları olan bir hizmet sektörü olduğu ifade edilebilir. Bu açıdan havalimanlarında yürütülen hizmetler uluslararası kurallar kapsamında verilen normlara göre faaliyetlerine devam etmektedirler. Bu açıdan sektör içerisinde verilen hizmetin işleyişini sürdürülebilir kılınması için de gerek eğitim düzeyi yüksek çalışanların gerekse de iletişim düzeyi başarılı olan çalışanlar ile verilmek istenen hizmetin gerçekleştirilmesi beklenilmektedir.

Demir (2016: 80)'inde belirttiği üzere havacılık sektöründe hizmetin gerçekleştirilmesi adına çalışan her bireye bu alanda eğitim verilmesi ve verilen eğitimler kapsamında da sertifikasyonlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum havacılık sektöründe verilen hizmetin istenilen düzeyde yapılabilmesini sağlamanın yanında personelinde bu alanda bilgi ve birikimin artması ile bu alanda tecrübeli bir çalışan olması konusunda da zemin hazırladığından söz edilebilir. Buna karşın çalışanların iş alanlarını ileri ki dönemlerde değiştirme arzuları ile karşılaştıklarında çalışmakta oldukları sektörden kaynaklı diğer sektörlerin uygulama safhasında birçok problemi de beraberinde getirmesinden kaynaklı iş değiştirememesi gibi bir sorunu da ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle havacılık sektöründe oluşan arz eksikliği veya fazlasının etkileri diğer sektörlerle göre daha yoğun hissedilebilmektedir.

Havacılık sektöründe yaşanan teknolojik gelişmelerin iş ve sivil hayatımızı kolaylaştırıcı olumlu katkıları olmaktadır. Sivil havacılık sektörünün, servis sistemleri sınıfında olmasından dolayı, bu sektörde, servisin verilmesinden önce veya servisin verilmesi esnasında yaşanacak en ufak olumsuz bir durum, müşteride memnuniyetsizlik yaratacaktır. Bu açıdan havacılık sektöründe çalışan personellerin eğitilmiş ve oluşabilecek problemler karşısında hızlı çözüm üretebilecek bireylerden olması gerekmektedir (Demirbaş, 2017: 212).

Türk havacılık sektörü Türkiye sınırları içerisinde 1912 yılında İstanbul dışarısında yer alan Sefaköy üzerinde ilk havacılık faaliyetlerine başlamıştır. 1925 yılına gelindiğine ise Türk Hava Kurumu adı ile temelleri atılan Türk havacılık sektörü (Servantie, 2015: 7); 20 Mayıs 1933 yılında yayımlanan 2186 sayılı kanun ile Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı olarak yük, yolcu ve taşımacılık yapma adına hava yolları devlet işletme idaresi altında ilk hava faaliyetlerine fiilen başlamıştır. Bu

dönem içerisinde Türk Hava Postaları Türk havacılık sektörüne dahil olan beş uçaklık filo ile ilk taşımacılık işlemlerini yapmaya başlamıştır (Yazgan ve Yiğit, 2013: 424). 1947 yılına gelindiğinde Türk havacılık sektörü ilk yurtdışı seferini gerçekleştirmeye başlamıştır. 1955 yılında ise bugünkü Türk Hava Yolları adı ile ulusal ve uluslararası hava trafiğinde kendisine yer edinmeye başlamıştır (Karatay, Şahin, Yalçın ve Kırtılıoğlu, 2015: 1). Türk havacılık sektörünün uluslararası pazarda büyümesi gerek yeni istihdam alanlarına imkan tanınması gerekse de Dünyada Türkiye Cumhuriyeti'nin tanınabilirliğini arttırmasından dolayı oldukça önemli olduğu ifade edilebilir.

Tablo 4.1'de yer alan Türk havacılık istatistikleri gösterilmektedir.

Tablo 4.1: Türk havacılık istatistikleri 2003 – 2014 (Servantie, 2015: 8).

	2003	2014
Aktif havaalanları	26	53
İç hatları kullanmış yolcu sayısı (milyon olarak)	10	76,1
Tüm uçuşlardaki yolcu sayısı (milyon olarak)	37	150
Aktif uçaklar	162	422
Toplam koltuk kapasitesi	27599	75700

Tablo 4.1'e bakıldığında 2003 yılında aktif olarak işleyen havaalanı 26 iken 2014 yılına gelindiğinde bu sayının 53'e yükseldiği, tüm uçuşlardaki yolcu sayısına bakıldığında 2003 yılında 37 milyon olan yolcu taşıma kapasitesinin 150 milyona çıktığı yani 2014 yılında 2003 yılına göre ortalama 4 katından daha fazla bir yolcu taşıma kapasitesine sahip olduğu, bunu da 2003 yılında 162 adet olan uçak sayısının 2014 yılında 422 adede çıkması ile gerçekleştirebildikleri ifade edilebilir. Toplam koltuk kapasitesi bakımından da 2003 yılı içerisinde sahip olan koltuk sayısının yaklaşık 3 katı seviyelerinde bir artışa sahip oldukları gözlenmektedir. Gözlemlenen bu durum karşısında Türk siyasetinin havacılık sektörüne gereken önemi verdiği söylenebilir.

Tablo 4.2'de 2011 ila 2016 yılları arasında Türkiye geneli havalimanları uçak, yolcu ve yük trafiği istatistikleri gösterilmektedir.

Tablo 4.2'de 2011 ve 2016 yılları arasında Türkiye geneli havalimanları uçak, yolcu ve yük trafiği istatistikleri verilmiştir. Buna göre Türkiye havacılık sektöründe genel anlamda uçak sayısı, yolcu ve yük trafiği konusunda yıllar itibariyle yükseliş trendi gösterdiği söylenebilir.

Tablo 4.2: Türkiye geneli havalimanları uçak, yolcu ve yük trafiği istatistikleri 2011-2016
(www.dhmi.gov.tr/istatistik.aspx, Erişim tarihi: 12.07.2017).

YILLAR	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Yolcu Trafiği (Direk Transit Dahil)	118.292.000	131.029.516	149.995.868	166.181.339	181.437.004	174.153.146
Yolcu Trafiği	117.620.469	130.351.620	149.430.421	165.720.234	181.074.531	173.743.537
- İç Hat	58.258.324	64.721.316	76.148.526	85.416.166	97.041.210	102.499.358
- Dış Hat	59.362.145	65.630.304	73.281.895	80.304.068	84.033.321	71.244.179
Direkt Transit Yolcu	671.531	677.896	565.447	461.105	362.473	409.609
Tüm Uçak (Overflight Dahil)	1.335.185	1.376.486	1.504.973	1.678.971	1.814.958	1.829.908
Uçak Trafiği	1.042.369	1.093.047	1.223.795	1.345.954	1.456.673	1.452.995
- İç Hat	579.488	600.818	682.685	754.259	832.958	886.228
- Dış Hat	462.881	492.229	541.110	591.695	623.715	566.767
Overflight Uçak Trafiği	292.816	283.439	281.178	333.017	358.285	376.913
Yük Trafiği (Kargo + Posta + Bagaj) (Ton)	2.249.473	2.249.133	2.595.317	2.893.000	3.072.831	3.076.914
- İç Hat	617.835	633.076	744.028	810.858	871.327	857.335
- Dış Hat	1.631.639	1.616.057	1.851.289	2.082.142	2.201.504	2.219.579
Kargo Trafiği	584.475	624.058	731.962	842.241	904.762	1.032.943
- İç Hat	76.269	84.431	100.097	104.941	101.447	81.587
- Dış Hat	508.206	539.627	631.865	737.300	803.314	951.356

Adana havalimanı misyon olarak havacılık sektöründe uluslararası standartlarda, kaliteli, güvenli, konforlu, insana ve çevreye duyarlı ileri teknoloji ürünü alt yapı ve sistemlere ve yetişmiş insan gücüne dayalı hava seyrüsefer ve havaalanı işletme hizmetleri sunmayı amaçlamaktadır. Vizyon olarak hava trafik yönetimi ve havaalanı işletmeciliği alanında, küresel boyutta rekabet gücüne haiz dünyanın öncü kuruluşlarından biri olmayı amaçlayan Adana havalimanı 1937 yılında kurulan sivil ve askeri hava ulaşımı konusunda açılan Türkiye'nin ikinci havalimanıdır. 1956 yılından itibaren ise uluslararası seferlere açık bir hale gelmiştir. 30 Ekim 1993 tarihinden itibaren de 24 saat kesintisiz iç ve dış hat yolcu ve kargo trafiğine hizmet vermeye başlamıştır. 29 Kasım 1995 tarihi itibari ile sadece havalimanı statüsünde hizmet vermeye devam etmektedir. Adana havalimanı toplam 2.464.228.48 m²'lik bir alana kurulmuş, deniz seviyesinden yüksekliği ise 19,7 m'dir.

Adana havalimanı uluslararası hava ulaşımında can ve mal emniyetini sağlamak ve düzenli ekonomik çalışma ve gelişmeyi temin maksadıyla yürürlüğe konulan Sivil Havacılık Anlaşmasına göre kurulan "Uluslararası Sivil Havacılık Teşkilatı (ICAO-International Civil Aviation Organization)"nın bir üyesidir. Ayrıca,

“Hava Seyrüseferinin Emniyeti için Avrupa Teşkilatı (EUROCONTROL)”, Uluslararası Havalimanları Konseyi (ACI-Airports Council International) başta olmak üzere ilgili Uluslararası kuruluşların da üyesidir.

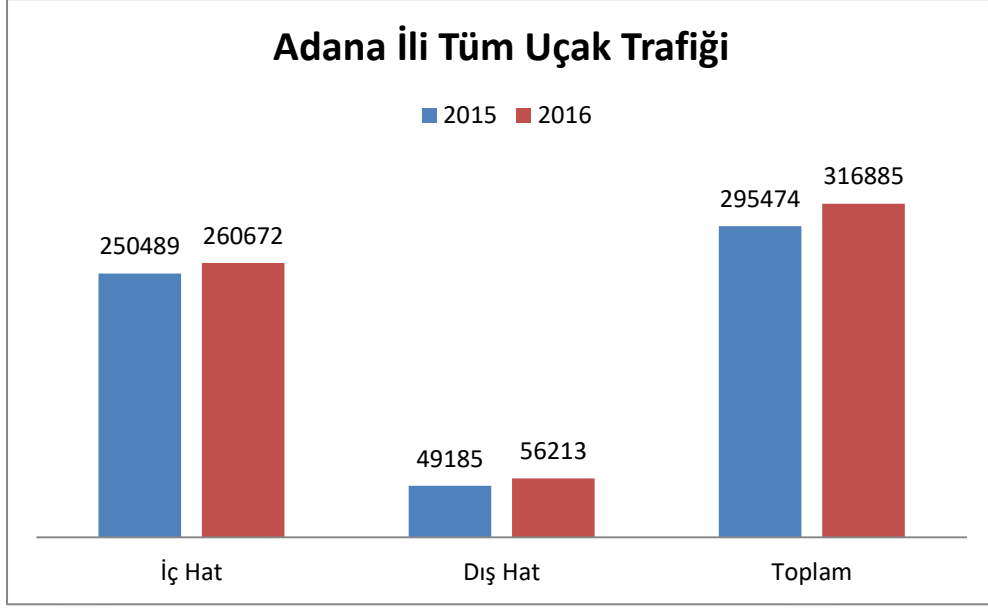
Adana havalimanının şehre olan uzaklığı 3.5 kilometre gibi yakın bir mesafe olmasından dolayı havalimanına ulaşım konusunda otobüs, dolmuş, servis ve taksi gibi araçlar ile sağlanabilmektedir. Havalimanının toplam uçak kapasitesi 21 + 1 (Nato apronu) olmak üzere toplam 22 uçak kapasitesine sahiptir. Bunun yanı sıra havalimanına ulaşım sürecinde kendi araçlarını kullanan yolcular için de 569 adetlik otopark hizmeti de mevcuttur.

Tablo 4.3’de 2015 ile 2016 yılları arasında Adana havalimanı tüm uçak trafiği istatistikleri gösterilmektedir.

Tablo 4.3: Adana havalimanı tüm uçak trafiği istatistikleri 2015-2016.

Aylar	İç hat		Dış hat		Toplam	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Ocak	3278	3255	504	684	3782	3939
Şubat	6159	6581	948	1234	7107	7815
Mart	9716	10077	1750	2196	11466	12273
Nisan	13007	13479	2318	2809	15325	16288
Mayıs	16204	16626	2801	3430	19005	20056
Haziran	19102	19957	3364	4139	22466	24096
Temmuz	22319	23268	4252	5048	26571	28316
Ağustos	25693	26744	5251	5842	26744	32586
Eylül	28864	30335	6102	6728	34966	37063
Ekim	32127	33630	6731	7465	38858	41095
Kasım	35267	36762	7278	8038	42545	44800
Aralık	38753	39958	7886	8600	46639	48558

Tablo 4.3’de 2015 ile 2016 yıllarında Adana havalimanında gerçekleştirilen tüm uçak trafiği istatistiklerine göre; iç ve dış hatlar konusunda Adana havalimanının 2016 yılında 2015 yılına göre daha fazla kullanıldığı ifade edilebilir.



Şekil 4.2: Adana ili tüm uçak trafiği 2015-2016.

Şekil 4.2'ye bakıldığında Adana havalimanının iç hatlarda daha fazla uçak trafiği yaşamasına karşın dış hatlar uçak trafiğinin de iç hatlar trafiğine oranla %25 gibi yüksek bir potansiyele sahip olduğu ifade edilebilir. Adana havalimanının iç hatlar ve dış hatlarda kullanılma oranlarının yüksek seyretmesi Adana ilinin gerek bulunduğu konum açısından birçok ile komşu olmasından dolayı yolcu taşıma kapasitesine hakim olması gerek verimli Çukurova ovasına sahip olmasından dolayı tarım faaliyetleri sayesinde üretilen tarım ürünlerinin pazarlama ve ihracat aşamasında havalimanının aktif bir şekilde kullanılması gerek ortopedi, diş, göz ve plastik cerrahi gibi dal hastanelerini bünyesinde barındırmasından gerekse de turistik çehresinin varlığından dolayı tercih edildiği söylenebilir.

4.3 Araştırmanın Örneklemi

Yapılan bu çalışma da araştırmanın örneklemi Adana Havalimanı yer hizmetleri çalışanlarından oluşmuştur. Çalışma da örneklem grubu olarak Adana Havalimanında yer hizmetlerinde çalışan 373 personel random olarak seçilmiştir. Ancak araştırmanın yapıldığı tarihlerde gerek iş yoğunluklarından gerekse de kurum içerisinde alınan izinin 13.03.2017 ile 17.03.2017 tarihleri arasında beş günlük bir zaman diliminde yapılmasından dolayı yer hizmetlerinde yer alan 373 personelden, 207'sine anket çalışması uygulanabilmiştir (Ek 1).

4.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma sadece Adana Havalimanı ile sınırlıdır. Kendi içerisinde Antalya, Gaziantep, Kahramanmaraş ve Hatay gibi yakın yerlerde ki havalimanlarını etkileyecektir. Türkiye Cumhuriyeti açısından 15 Temmuz Darbe girişiminden sonra Devlet tarafından OHAL kararı alınmıştır. Yürütülen araştırma da bu dönem içerisinde uygulanmak istenmiştir. Ancak araştırmanın uygulama aşaması OHAL dönemi içerisinde olmasından dolayı katılımcılardan bazıları işlerinde varolan yoğunluğu bahane etmişlerdir. Ayrıca araştırmanın kurum içerisinde alınan izinin kısıtlı olmasından dolayı yer hizmetlerinde yer alan 373 personelden, 207'sine anket çalışması uygulanabilmiştir.

4.5 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Yapılan araştırma da üç adet ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerden ilki katılımcıların kişisel özelliklerini belirleme adına hazırlanan sekiz sorudan oluşmaktadır. İkinci ölçek olarak katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini belirleme adına on sekiz sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeğidir. Üçüncü ve son ölçek ise Minnesota iş tatmin ölçeği olarak tanımlanan ve yirmi sorudan oluşan katılımcıların iş tatmin düzeylerini belirleme adına yöneltilen sorulardan oluşmaktadır.

4.5.1 Kişisel Bilgiler Ölçeği

Araştırma kapsamında Adana havalimanında görevli personellerle yapılan çalışma da katılımcıların kişisel bilgilerini öğrenebilme adına katılımcılara; cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim durumları, görevleri, aylık gelirleri, kurum içerisinde çalışma süreleri ve çalışma hayatlarında geçen toplam çalışma süresi gibi kişisel özelliklerini öğrenebilme adına hazırlanan sorular yöneltilmiştir.

4.5.2 Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Yapılan araştırma da kullanılan iş tatmin ölçeği 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen 1985 yılında da Türkçeye Baycan'ın yapmış olduğu çalışma ile uyarlanarak 'Minnesota İş Tatmin Ölçeği' (Minnesota Job Satisfaction

Questionnaire) olarak adlandırılan ölçek kullanılmıştır. Araştırma da kullanılan ölçek 20 sorudan oluşmaktadır (Bekiş, 2013: 129). 20 sorudan oluşan ölçekte yer alan sorular araştırma kapsamında olan çalışanlara 5'li likert tipinde (5) Çok Memnunum, (4) Memnunum, (3) Kararsızım, (2) Memnun Değilim, (1) Hiç Memnun Değilim şeklinde yöneltilerek, çalışmakta oldukları kurum içerisinde karşılaşmış oldukları gerçek durumları ve bu durumlar sonucunda kendilerinde oluşan kanaatlere göre yanıtlamaları istenmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan Minnessota İş Tatmin Ölçeği kendi içerisinde iki farklı alt boyutu yer almaktadır. Bunlardan ilki olan içsel iş tatmini boyutu; 1. Beni sürekli meşgul etmesi bakımından, 2. Tek başıma çalışma imkanımın olması bakımından, 3. Zaman zaman farklı şeyler yapma şansım olması bakımından, 4. Toplumda “saygın” bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından, 7. Vicdanıma ters olmayacak şeyler yapabilme şansımın olması açısından, 8. İşimin bana istikrarlı bir iş hayatı sağlaması bakımından, 9. Başkaları için bir şeyler yapma olanağı vermesi açısından, 10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından, 11. Yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapma şansına sahip olması açısından, 15. Kendi kararlarımı uygulamam için gerekli özgürlüğü bana sağlaması açısından, 16. İşimi yaparken bana kendi yöntemlerimi kullanma şansı vermesi açısından ve 20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından değişkenlerinde yer alan sorulardan oluşmaktadır.

İkinci olarak kullanılan dışsal iş tatmini boyutu da 5. Amirimin çalışanlarını idare etmesi bakımından, 6. Amirimin karar verme yeteneği bakımından, 12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından, 13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından, 14. İşimin getirdiği terfi ve yükselme fırsatları vermesi açısından, 17. Çalışma koşulları bakımından, 18. Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşması bakımından ve 19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında övgü almam açısından değişkenlerinde yer alan sorulardan oluşmaktadır.

4.5.3 Allen Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılık düzeyini ölçebilme adına 1990 yılında Allen-Meyer tarafından geliştirilen, 2007 yılında da Kaya ve Selçuk tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Zeynel (2014: 117)'in aktarımına göre; 1997 yılına gelindiğinde ise Allen ve Meyer Örgütsel Bağlılık ölçeğini on sekiz

sorudan oluşturarak; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı kategoride ele alınması gerektiğini vurgulamıştır. Örgütsel Bağlılık ölçeği 1999 yılında Wasti tarafından uyarlanmıştır. Wasti 1999 yılında gerçekleştirdiği araştırmasında Örgütsel Bağlılığın alt boyutları olarak belirlenen duygusal bağlılığın 0,83, devam bağlılığının 0,77 ve normatif bağlılığın ise 0,87 alfa katsayılarına sahip olduğunu belirtmiştir. Allen ve Meyer ise on sekizden oluşturdukları ve üç farklı alt boyutta ele aldıkları Örgütsel Bağlılık ölçeğinde duygusal bağlılığın 0,82, devam bağlılığının 0,74 ve normatif bağlılığın ise 0,83 alfa katsayılarına sahip olduğunu vurgulamışlardır. 18 sorudan oluşan ölçekte yer alan sorular araştırma kapsamında yer alan katılımcılara 5'li likert tipinde (5) Kesinlikle Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kararsızım, (2) Katılmıyorum, (1) Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde yöneltilerek, çalışmakta oldukları kurum içerisinde karşılaşmış oldukları gerçek durumları ve bu durumlar sonucunda kendilerinde oluşan kanaatlere göre yanıtlamaları istenmiştir.

Örgütsel bağlılık duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyutta incelenmektedir. Alt boyutların açıklamasına aşağıda yer verilmiştir (Zeynel 2014: 118; Özpehlivan, 2015: 246):

1. Duygusal bağlılık: Çalışanın örgütün amaç ve değerleriyle bütünleşme, örgütü benimseme ve kendini örgüte ait hissetme düzeyini yansıtmakta ve ölçekte duygusal bağlılıkla ilgili 6 madde bulunmaktadır. Bunlar; araştırma kapsamında uygulanan 1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder. 2. Çalıştığım kurumun problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum. 3. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir "aidiyet duygusu" hissediyorum. 4. Kendimi çalıştığım kuruma "duygusal olarak bağlı" hissediyorum. 5. Kurumumda kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum. ve 6. Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum. değişkenlerinde yer alan sorulardan oluşmaktadır.

2. Normatif bağlılık: Çalışanın örgütüne karşı duyduğu sadakati ve manevi yükümlülüğünü yansıtmakta ve 5 maddeden oluşmaktadır. Bunlar; araştırma kapsamında uygulanan 7. Şu anda kurumda çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır. 8. İstesem bile şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur. 9. Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verirsem hayatım altüst olur. 10. Kurumdan ayrılmayı düşünmememin nedeni fazla alternatifimin olmayışından dolayıdır. 11. Şu an çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum. ve 12. Çalıştığım

kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma alternatifim çok fazla yoktur. değişkenlerinde yer alan sorulardan oluşmaktadır.

3. Devam bağlılığı: Çalışanın örgütte kalma ihtiyacını ve örgütten ayrılmanın maliyetine yönelik algıyı yansıtmaktadır ve 5 maddeden oluşmaktadır. Bunlar; araştırma kapsamında uygulanan 13. Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum. 14. Benim için avantajlı olsa bile, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum. 15. Kurumdan şimdi ayrılırsam, kendimi “suçlu” hissederim. 16. Çalıştığım kurum sadakat gösterilebilecek bir kurumdur. 17. Kurumumda çalışan insanlara karşı bir yükümlülük hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılamam. ve 18. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum. değişkenlerinde yer alan sorulardan oluşmaktadır.

4.6 Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlar frekans dağılımları, ortalama ve standart sapma değerleri ile birlikte bulgular bölümünde özetlenmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerden ikili faktörlerin ile Minnesota iş tatmin ve örgütsel bağlılık ölçekleri ile farklılıkların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi analizi, diğer faktörlerin Minnesota iş tatmin ve örgütsel bağlılık ölçekleri ile farklılık gösterip göstermediği konusunu belirleme adına tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Analiz sonuçları SPSS 17.0 istatistik paket programı kullanılarak elde edilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLAR

5.1 Güvenilirlik Analizi Bulguları ve Yorumlanması

Araştırma kapsamında kullanılan Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmin Ölçekleri daha önce birçok çalışma da kullanılan, geliştirilen, geçerliliği ve güvenilirliği defalarca kez analiz edilmiş ölçek sorularından oluşmaktadır. Buna karşın çalışmanın örneklem grubundan elde edilen verilere açısından da ölçek sorularının Cronbach Alpha katsayı değerleri incelenmiş olup, elde edilen sonuçlar Tablo 5.1’de özetlenmiştir. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı, 0.60-0.80 arasında ise ölçek oldukça güvenilir; 0.80-1.00 arasında ise, ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu kabul edilir. Çalışmada elde edilen bulgular ve yapılan analiz sonucunda ölçekte bulunan her bir boyutun güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 5.1: Değişkenlere ait ölçeklerin güvenilirlik değerleri.

Ölçülen Değişkenler		Güvenirlilik Değerleri (Cronbach Alpha)
Örgütsel bağlılık ölçeği	Duygusal bağlılık	0,946
	Devam bağlılığı	0,888
	Normatif bağlılık	0,822
Minnesota İş tatmin ölçeği	İçsel iş tatmini	0,942
	Dışsal iş tatmini	0,918

5.2 Demografik Analiz Bulguları ve Yorumlanması

Çalışma kapsamında yer alan Adana Havalimanında yer hizmetlerinde görevli olan 373 işgörene anket uygulaması yapılmak istenmiştir. Buna karşın çalışmanın yapıldığı tarihlerde gerek iş yoğunluğu gerekse de kurum içerisinde alınan izin

süresinin kısıtlı olmasından dolayı 207 çalışana ulaşılmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın bulgularına yer hizmetlerinde görevli olan 207 havalimanı çalışanı ışık tutmuştur. Çalışmaya dahil olan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulguları Tablo 5.2’de yer almaktadır. Belli bir kısımda cevap vermek istememiştir. Ancak bu kişiler güvenlik ve itfaiye personeli olarak yoğun iş temposunu bahane ederek vakitlerinin olmadığını ve yorgun olduklarını söyleyerek anketleri doldurmamışlardır. Evrende bulunan personelin tamamına ulaşamama nedeni olarak 15 Temmuz sonrasında anket uygulamasının kurum içerisinde yapılması katılımcılar tarafından tedirginlikle karşılanmıştır. Havalimanı başmüdürün tavsiyesi üzerine anket uygulamasına katılımcılar katılım göstermeye başlamışlardır. Buna karşın araştırmanın uygulandığı zaman konusunda yaşanan sıkıntıdan dolayı 207 katılımcıya ulaşılabilmıştır.

Tablo 5.2: Çalışma kapsamında yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular.

Değişken		n	%
Cinsiyet	Erkek	178	86,0
	Kadın	29	14,0
Yaş	24 – 30 yaş arası	19	9,2
	31 – 40 yaş arası	66	31,9
	41 – 50 yaş arası	98	47,3
	51 yaş ve üzeri	24	11,6
Medeni	Evli	176	85,0
	Bekar	23	11,1
	Boşanmış	8	3,9
Eğitim	Lise	44	21,3
	Ön lisans	47	22,7
	Lisans	95	45,9
	Yüksek lisans	19	9,2
	Doktora	2	1,0
Meslek Grubu	Mühendis	17	8,2
	Teknisyen	16	7,7
	Yönetici	12	5,8
	Memur	73	35,3
	Muhasebe	2	1,0
	Güvenlik-İtfaiye	85	41,1
	Sağlık	2	1,0

Tablo 5.2 (Devam): Çalışma kapsamında yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular.

Değişken		n	%
Gelir	4000 TL ve altı	91	44,0
	4001 TL – 5000 TL arası	73	35,2
	5001 TL ve üzeri	43	20,8
Kurum içerisinde çalışma süreleri	3 yıldan az	10	4,9
	4 – 6 yıl arası	11	5,3
	7 – 9 yıl arası	11	5,3
	10 – 12 yıl arası	17	8,2
	13 yıl ve üzeri	158	76,6
Çalışma hayatlarındaki toplam çalışma süreleri	1 – 3 yıl arası	6	2,9
	4 – 6 yıl arası	8	3,9
	7 – 9 yıl arası	10	4,8
	10 – 12 yıl arası	10	4,8
	13 yıl ve üzeri	173	83,6
Toplam		207	100,0

Çalışmaya göre katılımcıların %86,0 (178)'sı erkek olduğu, %14,0 (29)'ü ise kadındır. Çalışanların %85,0 (176)'inin evli, %11,1 (23)'inin bekar, %3,9 (8)'unun da boşanmış olduğu gözlenmiştir. Eğitim değişkeni açısından bakıldığında çalışanların %21,3 (44)'ünün lise, %22,7 (47)'sinin ön lisans, %45,9 (95)'unun lisans, %9,2 (19)'sinin yüksek lisans, %1,0 (2)'inin ise doktora mezunu olduğu belirlenmiştir. Çalışanların meslek gruplarına bakıldığında; %8,2 (17)'sinin mühendis, %7,7 (16)'sinin teknisyen, %5,8 (12)'sinin yönetici, %35,3 (73)'ünün memur, %1,0 (2)'inin muhasebe, %41,1 (85)'inin güvenlik, %1,0 (2)'inin de sağlık personeli olarak görev aldıkları tespit edilmiştir. Gelir dağılımları açısından çalışanların %44,0 (91)'ü 4000 TL altında bir gelire sahip iken, %35,2 (73)'si 4001 TL ile 5000 TL arasında, %20,8 (43)'inin ise 5001 TL ve üzerinde bir gelire sahip oldukları saptanmıştır. Çalışmaya katılanların kurum içerisinde çalışma sürelerine bakıldığında; %1,0 (2)'inin 1 yıldan az, %3,9 (8)'unun 1 ila 3 yıldır, %5,3 (11)'ünün 4 ila 6 yıldır, %5,3 (11)'ünün 7 ila 9 yıldır, %8,2 (17)'inin 10 ila 12 yıldır görev aldıkları gözlenirken, %76,6 (158)'sının ise 13 yıl ve üzeridir görev yaptıkları belirlenmiştir. Çalışma hayatlarındaki toplam çalışma süreleri incelendiğinde ise; çalışanların %2,9 (6)'unun 1 ila 3 yıldır, %3,9 (8)'unun 4 ila 6 yıldır, %4,8 (10)'ünün 7 ila 9 yıldır, %4,8 (10)'ünün 10 ila 12 yıldır görev yaptıkları belirlenirken, %83,6

(173)'ünün da 13 yıl ve üzeri toplam çalışma süresine sahip oldukları tespit edilmiştir.

5.3 Örgütsel Bağlılıkları ile Minnesota İş Tatmin Ölçeğine İlişkin Frekans Dağılımları

Bu bölümde çalışma kapsamında yer alan katılımcıların örgütsel bağlılıkları ile Minnesota iş tatmin ölçeğine ilişkin frekans dağılımlarına ait bulgular özetlenmiştir. Tablo 5.3'de çalışma kapsamında yer alan katılımcıların örgütsel bağlılıklarına ilişkin frekans dağılımları verilmektedir.

Tablo 5.3: Çalışma kapsamında yer alanların örgütsel bağlılıklarına ilişkin frekans dağılımları.

Değişkenler	Tamamen Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	16	7,7	17	8,2	32	15,5	59	28,5	83	40,1
2. Çalıştığım kurumun problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum.	8	3,9	27	13,0	19	9,2	85	41,1	68	32,9
3. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir "aidiyet duygusu" hissediyorum.	11	5,3	24	11,6	28	13,5	74	35,7	70	33,8
4. Kendimi çalıştığım kuruma "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	15	7,2	23	11,1	28	13,5	76	36,7	65	31,4
5. Kurumunda kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum.	22	10,6	29	14,0	26	12,6	69	33,3	61	29,5
6. Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	17	8,2	29	14,0	28	13,5	72	34,8	61	29,5
7. Şu anda kurumda çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır.	51	24,6	75	36,2	33	15,9	28	13,5	20	9,7
8. İstesem bile şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.	21	10,1	37	17,9	26	12,6	75	36,2	48	23,2
9. Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verirsem hayatım altüst olur.	24	11,6	55	26,6	34	16,4	40	19,3	54	26,1
10. Kurumdan ayrılmayı düşünmememin nedeni fazla alternatifimin olmayışından dolayıdır.	41	19,8	57	27,5	33	15,9	46	22,2	30	14,5

Tablo 5.3 (Devam): Çalışma kapsamında yer alanların örgütsel bağlılıklarına ilişkin frekans dağılımları.

Değişkenler	Tamamen Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
11. Şu an çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünmüyorum.	13	6,3	39	18,8	41	19,8	73	35,3	41	19,8
12. Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma alternatifim çok fazla yoktur.	25	12,1	55	26,6	35	16,9	58	28,0	34	16,4
13. Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.	43	20,8	53	25,6	55	26,6	43	20,8	13	6,3
14. Benim için avantajlı olsa bile, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmamanın doğru olmadığını düşünüyorum.	12	5,8	27	13,0	37	17,9	89	43,0	42	20,3
15. Kurumdan şimdi ayrılırsam, kendimi “suçlu” hissedirim.	22	10,6	53	25,6	35	16,9	71	34,3	26	12,6
16. Çalıştığım kurum sadakat gösterilebilecek bir kurumdur.	15	7,2	23	11,1	31	15,0	76	36,7	62	30,0
17. Kurumumda çalışan insanlara karşı bir yükümlülük hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılamam.	28	13,5	50	24,2	40	19,3	61	29,5	28	13,5
18. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	15	7,2	21	10,1	47	22,7	76	36,7	48	23,2

Tablo 5.3'e bakıldığında çalışmaya katılanların;

1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder. değişkenine %7,7 (16)'sinin tamamen katılmadığı, %8,2 (17)'sinin katılmadığı, %15,5 (32)'inin kararsız kaldığı, %28,5 (59)'inin katıldığı, %40,1 (83)'inin ise tamamen katıldığı gözlenmiştir.

2. “Çalıştığım kurumun problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum.” değişkenine %3,9 (8)'unun tamamen katılmadığı, %13,0 (27)'ünün katılmadığı, %9,2 (19)'sinin kararsız kaldığı, %41,1 (85)'inin katıldığı, %32,9 (68)'unun ise tamamen katıldığı belirlenmiştir.”

3. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir “aidiyet duygusu” hissediyorum. değişkenine %5,3 (11)'ünün tamamen katılmadığı, %11,6 (24)'sının katılmadığı, %13,5 (28)'inin kararsız kaldığı, %35,7 (74)'sinin katıldığı, %33,8 (70)'inin ise

tamamen katıldığı tespit edilmiştir.

4. Kendimi çalıştığım kuruma “duygusal olarak bağlı” hissediyorum. değişkenine %7,2 (15)’sinin tamamen katılmadığı, %11,1 (23)’inin katılmadığı, %13,5 (28)’inin kararsız kaldığı, %36,7 (76)’sinin katıldığı, %31,4 (65)’ünün ise tamamen katıldığı gözlenmiştir.

5. Kurumumda kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum. değişkenine %10,6 (22)’sının tamamen katılmadığı, %14,0 (29)’ünün katılmadığı, %12,6 (26)’sının kararsız kaldığı, %33,3 (69)’ünün katıldığı, %29,5 (61)’ünün ise tamamen katıldığı tespit edilmiştir.

6. Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum. değişkenine %8,2 (17)’sinin tamamen katılmadığı, %14,0 (29)’ünün katılmadığı, %13,5 (28)’inin kararsız kaldığı, %34,8 (72)’inin katıldığı, %29,5 (61)’ünün ise tamamen katıldığı belirlenmiştir.

7. “Şu anda kurumda çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır.” değişkenine %24,6 (51)’sının tamamen katılmadığı, %36,2 (75)’sinin katılmadığı, %15,9 (33)’unun kararsız kaldığı, %13,5 (28)’inin katıldığı, %9,7 (20)’sinin ise tamamen katıldığı gözlenmiştir.

8. İstesem bile şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur. değişkenine %10,1 (21)’inin tamamen katılmadığı, %17,9 (37)’unun katılmadığı, %12,6 (26)’sının kararsız kaldığı, %36,2 (75)’sinin katıldığı, %23,2 (48)’sinin ise tamamen katıldığı tespit edilmiştir.

9. Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verirsem hayatım altüst olur. değişkenine %11,6 (24)’unun tamamen katılmadığı, %26,6 (55)’sının katılmadığı, %16,4 (34)’ünün kararsız kaldığı, %19,3 (40)’ünün katıldığı, %26,1 (54)’inin ise tamamen katıldığı belirlenmiştir.

10. Kurumdan ayrılmayı düşünmememin nedeni fazla alternatifimin olmayışından dolayıdır. değişkenine %19,8 (41)’inin tamamen katılmadığı, %27,5 (57)’inin katılmadığı, %15,9 (33)’unun kararsız kaldığı, %22,2 (46)’sinin katıldığı, %14,5 (30)’inin ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

11. Şu an çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum. değişkenine %6,3 (13)’ünün tamamen katılmadığı, %18,8 (39)’inin katılmadığı, %19,8 (41)’inin kararsız kaldığı, %35,3 (73)’ünün katıldığı, %19,8 (41)’inin ise tamamen katıldığı belirlenmiştir.

12. Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma alternatifim çok fazla

yoktur. değişkenine %12,1 (25)'inin tamamen katılmadığı, %26,6 (55)'sının katılmadığı, %16,9 (35)'unun kararsız kaldığı, %28,0 (58)'ünün katıldığı, %16,4 (34)'ünün ise tamamen katıldığı tespit edilmiştir.

13. şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum. değişkenine %20,8 (43)'inin tamamen katılmadığı, %25,6 (53)'sının katılmadığı, %26,6 (55)'sının kararsız kaldığı, %20,8 (43)'inin katıldığı, %6,3 (13)'ünün ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

14. Benim için avantajlı olsa bile, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını dőřünüyorum. değişkenine %5,8 (12)'inin tamamen katılmadığı, %13,0 (27)'ünün katılmadığı, %17,9 (37)'unun kararsız kaldığı, %43,0 (89)'ünün katıldığı, %20,3 (42)'ünün ise tamamen katıldığı belirlenmiştir.

15. Kurumdan şimdi ayrılırsam, kendimi “suçlu” hissederim. değişkenine %10,6 (22)'sının tamamen katılmadığı, %25,6 (53)'sının katılmadığı, %16,9 (35)'unun kararsız kaldığı, %34,3 (71)'ünün katıldığı, %12,6 (26)'sının ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

16. Çalıştığım kurum sadakat gösterilebilecek bir kurumdur. değişkenine %7,2 (15)'sinin tamamen katılmadığı, %11,1 (23)'inin katılmadığı, %15,0 (31)'inin kararsız kaldığı, %36,7 (76)'ünün katıldığı, %30,0 (62)'unun ise tamamen katıldığı tespit edilmiştir.

17. Kurumumda alışan insanlara karşı bir yükümlülük hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayırlamam. değişkenine %13,5 (28)'inin tamamen katılmadığı, %24,2 (50)'sinin katılmadığı, %19,3 (40)'ünün kararsız kaldığı, %29,5 (61)'inin katıldığı, %13,5 (28)'inin ise tamamen katıldığı gözlenmiştir.

18. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum. değişkenine %7,2 (15)'sinin tamamen katılmadığı, %10,1 (21)'inin katılmadığı, %22,7 (47)'sinin kararsız kaldığı, %36,7 (76)'sinin katıldığı, %23,2 (48)'sinin ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

Tablo 5.4'de çalışma kapsamında yer alanların Minnesota iş tatmin leğine ilişkin frekans dağılımları verilmiştir.

Tablo 5.4: Çalışma kapsamında yer alanların Minnesota iş tatmin ölçeğine ilişkin frekans dağılımları.

Değişkenler	Hiç Memnun Değilim		Memnun Değilim		Kararsızım		Memnunum		Çok Memnunum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Beni sürekli meşgul etmesi bakımından	12	5,8	13	6,3	50	24,2	108	52,2	24	11,6
2. Tek başıma çalışma imkanının olması bakımından	9	4,3	28	13,5	43	20,8	97	46,9	30	14,5
3. Zaman zaman farklı şeyler yapma şansım olması bakımından	11	5,3	21	10,1	35	16,9	114	55,1	26	12,6
4. Toplumda “saygım” bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	14	6,8	13	6,3	39	18,8	99	47,8	42	20,3
5. Amirimin çalışanlarını idare etmesi bakımından	32	15,5	15	7,2	35	16,9	90	43,5	35	16,9
6. Amirimin karar verme yeteneği bakımından	30	14,5	19	9,2	41	19,8	85	41,1	32	15,5
7. Vicdanıma ters olmayacak şeyler yapabilme şansımın olması açısından	7	3,4	11	5,3	48	23,2	99	47,8	42	20,3
8. İşimin bana istikrarlı bir iş hayatı sağlaması bakımından	5	2,4	12	5,8	33	15,9	93	44,9	64	30,9
9. Başkaları için bir şeyler yapma olanağı vermesi açısından	4	1,9	19	9,2	46	22,2	75	36,2	63	30,4
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından,	17	8,2	11	5,3	54	26,1	94	45,4	31	15,0
11. Yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapma şansına sahip olması açısından	18	8,7	16	7,7	49	23,7	84	40,6	40	19,3
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	19	9,2	28	13,5	38	18,4	86	41,5	36	17,4
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	15	7,2	10	4,8	32	15,5	96	46,4	54	26,1
14. İşimin getirdiği terfi ve yükselme fırsatları vermesi açısından	47	22,7	20	9,7	47	22,7	63	30,4	30	14,5
15. Kendi kararlarımı uygulamam için gerekli özgürlüğü bana sağlaması açısından	30	14,5	26	12,6	45	21,7	75	36,2	31	15,0
16. İşimi yaparken bana kendi yöntemlerimi kullanma şansı vermesi açısından	26	12,6	18	8,7	52	25,1	79	38,2	32	15,5
17. Çalışma koşulları bakımından	17	8,2	17	8,2	43	20,8	93	44,9	37	17,9
18. Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşması bakımından	12	5,8	13	6,3	45	21,7	94	45,4	43	20,8
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında övgü almam açısından	23	11,1	24	11,6	58	28,0	63	30,4	39	18,8
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından	19	9,2	16	7,7	36	17,4	86	41,5	50	24,2

Tablo 5.4'e bakıldığında çalışmaya katılanların;

1. Beni sürekli meşgul etmesi bakımından değişkenine %5,8 (12)'inin tamamen katılmadığı, %6,3 (13)'ünün katılmadığı, %24,2 (50)'sinin kararsız kaldığı, %52,2 (108)'sinin katıldığı, %11,6 (24)'sının ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

2. Tek başıma çalışma imkanının olması bakımından değişkenine %4,3 (9)'ünün tamamen katılmadığı, %13,5 (28)'inin katılmadığı, %20,8 (43)'inin kararsız kaldığı, %46,9 (97)'unun katıldığı, %14,5 (30)'inin ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

3. Zaman zaman farklı şeyler yapma şansım olması bakımından değişkenine %5,3 (11)'ünün tamamen katılmadığı, %10,1 (21)'inin katılmadığı, %16,9 (35)'unun kararsız kaldığı, %55,1 (114)'inin katıldığı, %12,6 (26)'sının ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

4. Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından değişkenine %6,8 (14)'sinin tamamen katılmadığı, %6,3 (39)'ünün katılmadığı, %18,8 (39)'inin kararsız kaldığı, %47,8 (99)'inin katıldığı, %20,3 (42)'ünün ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

5. Amirim çalışanlarını idare etmesi bakımından değişkenine %15,5 (32)'inin tamamen katılmadığı, %7,2 (15)'sinin katılmadığı, %16,9 (35)'unun kararsız kaldığı, %43,5 (90)'inin katıldığı, %16,9 (35)'unun ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

6. Amirim karar verme yeteneği bakımından değişkenine %14,5 (30)'inin tamamen katılmadığı, %9,2 (19)'sinin katılmadığı, %19,8 (41)'inin kararsız kaldığı, %41,1 (85)'inin katıldığı, %15,5 (32)'inin ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

7. Vicdanıma ters olmayacak şeyler yapabilme şansımın olması açısından değişkenine %3,4 (7)'ünün tamamen katılmadığı, %5,3 (11)'ünün katılmadığı, %23,2 (48)'sinin kararsız kaldığı, %47,8 (99)'sinin katıldığı, %20,3 (42)'ünün ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

8. İşimin bana istikrarlı bir iş hayatı sağlaması bakımından değişkenine %2,4 (5)'ünün tamamen katılmadığı, %5,8 (12)'inin katılmadığı, %15,9 (33)'unun kararsız kaldığı, %44,9 (93)'unun katıldığı, %30,9 (64)'unun ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

9. Başkaları için bir şeyler yapma olanağı vermesi açısından değişkenine %1,9 (4)'unun tamamen katılmadığı, %9,2 (19)'sinin katılmadığı, %22,2 (46)'sinin kararsız kaldığı, %36,2 (75)'sinin katıldığı, %30,4 (63)'ünün ise tamamen katıldığı

saptanmıştır.

10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından, değişkenine %8,2 (17)'sinin tamamen katılmadığı, %5,3 (11)'ünün katılmadığı, %26,1 (54)'inin kararsız kaldığı, %45,4 (94)'ünün katıldığı, %15,0 (31)'inin ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

11. Yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapma şansına sahip olması açısından değişkenine %8,7 (18)'sinin tamamen katılmadığı, %7,7 (16)'sinin katılmadığı, %23,7 (49)'sinin kararsız kaldığı, %40,6 (84)'sının katıldığı, %19,3 (40)'ünün ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından değişkenine %9,2 (19)'sinin tamamen katılmadığı, %13,5 (28)'inin katılmadığı, %18,4 (38)'ünün kararsız kaldığı, %41,5 (86)'inin katıldığı, %17,4 (36)'ünün ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından değişkenine %7,2 (15)'sinin tamamen katılmadığı, %4,8 (10)'inin katılmadığı, %15,5 (32)'inin kararsız kaldığı, %46,4 (96)'ünün katıldığı, %26,1 (54)'inin ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

14. İşimin getirdiği terfi ve yükselme fırsatları vermesi açısından değişkenine %22,7 (47)'sinin tamamen katılmadığı, %9,7 (20)'sinin katılmadığı, %22,7 (47)'sinin kararsız kaldığı, %30,4 (63)'ünün katıldığı, %14,5 (30)'inin ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

15. Kendi kararlarımı uygulamam için gerekli özgürlüğü bana sağlaması açısından değişkenine %14,5 (30)'inin tamamen katılmadığı, %12,6 (26)'sının katılmadığı, %21,7 (45)'sinin kararsız kaldığı, %36,2 (75)'sinin katıldığı, %15,0 (31)'inin ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

16. İşimi yaparken bana kendi yöntemlerimi kullanma şansı vermesi açısından değişkenine %12,6 (26)'sının tamamen katılmadığı, %8,7 (18)'sinin katılmadığı, %25,1 (52)'inin kararsız kaldığı, %38,2 (79)'sinin katıldığı, %15,5 (32)'inin ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

17. Çalışma koşulları bakımından değişkenine %8,2 (17)'sinin tamamen katılmadığı, %8,2 (17)'inin katılmadığı, %20,8 (43)'inin kararsız kaldığı, %44,9 (93)'unun katıldığı, %17,9 (37)'unun ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

18. Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşması bakımından değişkenine %5,8 (12)'inin tamamen katılmadığı, %6,3 (13)'ünün katılmadığı, %21,7 (45)'sinin kararsız kaldığı, %45,4 (94)'ünün katıldığı, %20,8 (43)'sinin ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında övgü almam açısından değişkenine %11,1 (23)'inin tamamen katılmadığı, %11,6 (24)'sının katılmadığı, %28,0 (58)'inin kararsız kaldığı, %30,4 (63)'ünün katıldığı, %18,8 (39)'inin ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından değişkenine %9,2 (19)'sinin tamamen katılmadığı, %7,7 (16)'sinin katılmadığı, %17,4 (36)'ünün kararsız kaldığı, %41,5 (86)'inin katıldığı, %24,2 (50)'sinin ise tamamen katıldığı saptanmıştır.

5.4 Çalışma Kapsamında Yer Alan Katılımcıların Boyutlar İtibari İle Minnesota İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamında yer alan katılımcıların iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalama istatistikleri Tablo 5.5'de özetlenmiştir.

Tablo 5.5: Boyutlar itibariyle iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular.

Ölçek	Alt Boyut	Ortalama±Std. Sapma
Örgütsel Bağlılık	Duygusal bağlılık	3,74±0,07
	Devam bağlılığı	3,08±0,05
	Normatif bağlılık	3,20±0,05
İş Tatmini	İçsel iş tatmini	3,60±0,05
	Dışsal iş tatmini	3,45±0,06

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin madde skorlamasında örgütsel bağlılık ölçeği için tamamen katılmıyorum 1, katılmıyorum 2, kararsızım 3, katılıyorum 4 ve tamamen katılıyorum 5 puan olacak şekilde skorlanmıştır. Ölçek skorları, madde skorları toplanmış ve toplam madde sayısına bölünerek ölçek skorları 1 ila 5 arasında değişkenlik gösterecek şekilde değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcılardan elde edilen veriler ışığında duygusal bağlılık ile ilişkili ölçek skorlarının aritmetik ortalaması $\bar{X} = 3,74$; devam bağlılığı ile

ilişkili ölçek skorlarının aritmetik ortalaması $\bar{X} = 3,08$ ve normatif bağlılık ile ilişkili ölçek skorlarının aritmetik ortalaması da $\bar{X} = 3,20$ olarak bulunmuştur.

Minnesota iş tatmin ölçeği için hiç memnun değilim 1, memnun değilim 2, kararsızım 3, memnunum 4 ve çok memnunum 5 puan olarak şekilde skorlanmıştır. Ölçek skorları; madde skorları ile toplanarak, toplam madde sayısına bölünüp 1 ile 5 arasında değişkenlik gösterecek şekilde değerlendirilmiştir. Buna göre Minnesota iş tatmin ölçeğinin alt boyutu olan içsel iş tatmini ölçek skorlarının aritmetik ortalaması $\bar{X} = 3,60$, dışsal iş tatmini ölçek skorlarının aritmetik ortalaması ise $\bar{X} = 3,45$ olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel bağlılık ile ilgili hesaplanan ortalamalar 1.0-1.8 arasında ise çok düşük; 1.81-2.60 ise düşük; 2.61-3.40 arasında ise orta; 3.41-4.20 arasında ise yüksek ve 4.21-5.00 arasında ise çok yüksek olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan yapılan çalışmada örneklem grubunda yer alan Adana Havalimanında yer hizmetlerin görev alan personellerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ‘orta’ düzeyde oldukları söylenebilir.

Tablo 5.6’da örgütsel bağlılık ölçeğinin önem derecelerine ilişkin bulgular gösterilmektedir.

Tablo 5.6: Örgütsel bağlılık ölçeğinin önem derecelerine ilişkin bulgular.

Değişkenler		Ort	ss
Duygusal Bağlılık	1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	3,85	1,25
	2. Çalıştığım kurumun problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum.	3,85	1,12
	3. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir “aidiyet duygusu” hissediyorum.	3,81	1,17
	4. Kendimi çalıştığım kuruma “duygusal olarak bağlı” hissediyorum.	3,73	1,21
	5. Kurumumda kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum.	3,57	1,32
	6. Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	3,63	1,26
	Toplam	3,74±1,09	

Tablo 5.6 (Devam): Örgütsel bağlılık ölçeğinin önem derecelerine ilişkin bulgular.

Değişkenler		Ort	ss
Devam Bağlılığı	7. Şu anda kurumda çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır.	2,47	1,26
	8. İstesem bile şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.	3,44	1,29
	9. Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verirsem hayatım altüst olur.	3,21	1,38
	10. Kurumdan ayrılmayı düşünmememin nedeni fazla alternatifimin olmayışından dolayıdır.	2,84	1,36
	11. Şu an çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.	3,43	1,18
	12. Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma alternatifim çok fazla yoktur.	3,10	1,29
	Toplam	3,08±0,81	
Normatif Bağlılık	13. Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.	2,66	1,19
	14. Benim için avantajlı olsa bile, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	3,58	1,12
	15. Kurumdan şimdi ayrılırsam, kendimi “suçlu” hissederim.	3,12	1,23
	16. Çalıştığım kurum sadakat gösterilebilecek bir kurumdur.	3,71	1,21
	17. Kurumumda çalışan insanlara karşı bir yükümlülük hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılamam.	3,05	1,27
	18. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	3,58	1,16
	Toplam	3,28±0,77	

Tablo 5.6’da yer alan örgütsel bağlılığın önem dereceleri açısından incelendiğinde; en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olan grubun duygusal bağlılık faktörleri olduğu gözlenmektedir. Duygusal bağlılık faktörlerinin içerisinde yer alan 1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder. (Ort: 3,85) ve 2. Çalıştığım kurumun problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum. (Ort: 3,85) değişkenleri en yüksek aritmetik ortalamaya sahiptir. Devam bağlılığı altında yer alan faktörlerden ise 8. İstesem bile şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur. değişkeninin en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu izlenmektedir (Ort: 3,44). Normatif bağlılık alt faktörlerin ise 16. Çalıştığım kurum sadakat gösterilebilecek bir kurumdur. değişkeninin en yüksek aritmetik ortalamaya sahiptir (Ort: 3,71).

En düşük aritmetik ortalamaya sahip olan faktörler incelendiğinde duygusal bağlılığın alt faktörlerinden 5. Kurumumda kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum. değişkeninin olduğu (Ort: 3,57), devam bağlılığı alt faktörlerinden 7. Şu anda kurumda çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır. değişkeninin olduğu (Ort: 2,47), son olarak normatif bağlılığın alt faktörlerinden 13. Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum. değişkeninin olduğu (Ort: 2,66) saptanmıştır.

Tablo 5.7’de Minnesota iş tatmin ölçeğinin önem derecelerine ilişkin bulgular gösterilmektedir.

Tablo 5.7: Minnesota iş tatmin ölçeğinin önem derecelerine ilişkin bulgular.

Değişkenler		Ort	ss
İşsel İş Tatmini	1. Beni sürekli meşgul etmesi bakımından	3,57	0,97
	2. Tek başıma çalışma imkanının olması bakımından	3,53	1,03
	3. Zaman zaman farklı şeyler yapma şansım olması bakımından	3,59	1,00
	4. Toplumda “saygın” bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	3,68	1,07
	7. Vicdanıma ters olmayacak şeyler yapabilme şansımın olması açısından	3,76	0,94
	8. İşimin bana istikrarlı bir iş hayatı sağlaması bakımından	3,96	0,95
	9. Başkaları için bir şeyler yapma olanağı vermesi açısından	3,84	1,02
	10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından,	3,53	1,07
	11. Yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapma şansına sahip olması açısından	3,54	1,14
	15. Kendi kararlarımı uygulamam için gerekli özgürlüğü bana sağlaması açısından	3,24	1,27
	16. İşimi yaparken bana kendi yöntemlerimi kullanma şansı vermesi açısından	3,35	1,21
	20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından	3,63	1,19
	Toplam	3,60±0,84	
	Dışsal İş Tatmini	5. Amirimin çalışanlarını idare etmesi bakımından	3,39
6. Amirimin karar verme yeteneği bakımından		3,33	1,26
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından		3,44	1,19
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından		3,79	1,10
14. İşimin getirdiği terfi ve yükselme fırsatları vermesi açısından		3,04	1,37
17. Çalışma koşulları bakımından		3,56	1,12
18. Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşması bakımından		3,69	1,05
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında övgü almam açısından		3,34	1,22
Toplam		3,45±0,96	

Tablo 5.7’de yer alan Minnesota iş tatmin ölçeği önem dereceleri açısından incelendiğinde; en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olan grubun içsel iş tatmini grubunun altında yer alan faktörler olduğu gözlenmektedir. İçsel iş tatmini altında yer alan faktörlerden en yüksek aritmetik ortalamaya 8. İşimin bana istikrarlı bir iş hayatı sağlaması bakımından (Ort: 3,96) sahipken, en düşük aritmetik ortalamaya ise 15. Kendi kararlarımı uygulamam için gerekli özgürlüğü bana sağlaması açısından (Ort: 3,24) değişkenin sahip olduğu gözlenmektedir. Dışsal iş tatmin altında yer alan faktörlerden ise en yüksek aritmetik ortalamaya 13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından (Ort: 3,79) sahipken, en düşük aritmetik ortalamaya ise 14. İşimin getirdiği terfi ve yükselme fırsatları vermesi açısından (Ort: 3,04) değişkenin aldığı saptanmıştır.

5.5 Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Bulgular

Araştırmanın alt amaçlarının arasında katılımcıların demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık düzeylerine göre farklılık gösterip gösterilmediğinin araştırılması olmuştur. Bu amaç doğrultusunda çalışma kapsamında yer alan katılımcıların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyinin alt faktörleri olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri karşılaştırılmıştır.

5.5.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde cinsiyet değişkenine göre katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörleri olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgular Tablo 5.8’de gösterilmiştir.

Tablo 5.8: Cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık t-testi analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort±ss	t	p
Duygusal bağlılık	Erkek	178	3,76±1,07	0,777	0,438
	Kadın	29	3,59±1,20		
Devam bağlılığı	Erkek	178	3,08±0,80	-0,170	0,865
	Kadın	29	3,10±0,87		
Normatif bağlılığı	Erkek	178	3,30±0,72	0,816	0,416
	Kadın	29	3,17±1,03		

*p<0,05

Tablo 5.8 incelendiğinde araştırma kapsamında yer alan katılımcıların cinsiyet faktörüne göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız grup t-testi analizi uygulanarak araştırılmıştır. Bu kapsamda elde edilen sonuçlar incelendiğinde; katılımcıların cinsiyet farklılığı açısından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği anlaşılmıştır ($p>0,05$).

5.5.2 Yaş Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Yaş değişkenine göre katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörleri olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgulara Tablo 5.9’da yer verilmiştir.

Tablo 5.9: Yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık ANOVA analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Yaş	n	Ort±ss	F	p
Duygusal bağlılık	24-30 yaş arası	19	3,52±1,11	3,736	0,012*
	31-40 yaş arası	66	3,86±0,81		
	41-50 yaş arası	98	3,56±1,19		
	51 yaş ve üstü	24	4,31±1,08		
Devam bağlılığı	24-30 yaş arası	19	2,97±0,61	0,715	0,544
	31-40 yaş arası	66	3,04±0,76		
	41-50 yaş arası	98	3,07±0,86		
	51 yaş ve üstü	24	3,29±0,88		
Normatif bağlılığı	24-30 yaş arası	19	3,21±0,82	4,448	0,005*
	31-40 yaş arası	66	3,32±0,49		
	41-50 yaş arası	98	3,15±0,81		
	51 yaş ve üstü	24	3,77±1,03		

* $p<0,05$

Tablo 5.9’a bakıldığında araştırma kapsamında yer alan katılımcıların yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanarak incelenmiştir. Yapılan analizden elde edilen sonuçlara incelendiğinde; çalışma kapsamında yer alan katılımcıların yaş değişkeni ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu gözlenirken ($p<0,05$), devam bağlılığı açısından istatistiksel açıdan anlamlı herhangi

bir farklılık olmadığı gözlenmiştir ($p>0,05$). Anlamli sonuç elde edilen duygusal bağıllık ile normatif bağıllık faktörleri açısından katılımcıların yaş ortalaması arttıkça örgütsel bağıllık düzeylerinde yer alan duygusal bağıllık ve normatif bağıllık düzeylerinde de olumlu bir artış olduğu saptanmıştır.

5.5.3 Medeni Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağıllık Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde medeni durum değişkenine göre katılımcıların örgütsel bağıllık ölçeğinin alt faktörleri olan duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgular Tablo 5.10'da gösterilmiştir.

Tablo 5.10: Medeni durum değişkeni ile örgütsel bağıllık ANOVA analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Medeni	n	Ort _± ss	F	p
Duygusal bağıllık	Evli	176	3,84 _± 1,06	5,384	0,005*
	Bekar	23	3,07 _± 1,23		
	Boşanmış	8	3,5 _± 0,53		
Devam bağıllığı	Evli	176	3,15 _± 0,80	4,701	0,010*
	Bekar	23	2,76 _± 0,70		
	Boşanmış	8	2,50 _± 0,88		
Normatif bağıllığı	Evli	176	3,32 _± 0,74	2,029	0,134
	Bekar	23	2,98 _± 1,03		
	Boşanmış	8	3,41 _± 0,36		

* $p<0,05$

Tablo 5.10 incelendiğinde araştırmaya dahil olan katılımcıların medeni durum değişkenine göre duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık faktörlerinin farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanarak sınıanmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen verilere bakıldığında; çalışma kapsamında yer alan katılımcıların medeni durum değişkeni ile duygusal bağıllık ve devam bağıllık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu gözlenirken ($p<0,05$), normatif bağıllığı açısından istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir farklılık olmadığı gözlenmiştir ($p>0,05$). Anlamli sonuç elde edilen duygusal bağıllık ile devam bağıllığı faktörleri açısından katılımcılardan evli olanların örgütsel bağıllık düzeylerinin alt faktörlerine daha yatkın oldukları

sonucuna varılmıştır. Elde edilen sonucun evli olan bireylerin aile hayatı ve sorumluluklarına daha fazla yatkın olduğu düşüncesinden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

5.5.4 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Eğitim durumu değişkenine göre katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörleri olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgulara Tablo 5.11’de yer verilmiştir.

Tablo 5.11: Eğitim durumu değişkeni ile örgütsel bağlılık ANOVA analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Eğitim	n	Ort±ss	F	p
Duygusal bağlılık	Lise	44	3,90±0,98	0,965	0,428
	Önlisans	47	3,54±1,07		
	Lisans	95	3,70±1,10		
	Yüksek lisans	19	4,01±1,30		
	Doktora	2	4,00±0,0		
Devam bağlılığı	Lise	44	3,17±0,94	3,893	0,005*
	Önlisans	47	2,79±0,72		
	Lisans	95	3,25±0,79		
	Yüksek lisans	19	2,85±0,48		
	Doktora	2	2,16±0,0		
Normatif bağlılığı	Lise	44	3,26±0,90	1,572	0,183
	Önlisans	47	3,22±0,73		
	Lisans	95	3,26±0,76		
	Yüksek lisans	19	3,66±0,60		
	Doktora	2	2,66±0,0		

*p<0,05

Tablo 5.11’e bakıldığında araştırma kapsamında yer alan katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanarak irdelenmiştir. Yapılan analizden elde edilen sonuçlara incelendiğinde; çalışma kapsamında yer alan katılımcıların eğitim düzeyi değişkeni ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir farklılıklar olmadığı gözlenirken (p>0,05), devam bağlılığı

açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Anlamlı sonuç elde edilen devam bağlılığı faktörü açısından katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinde azalma meydana geldiği belirlenmiştir. Elde edilen sonuçta eğitim seviyesinin devam bağlılığı açısından etken bir unsur olmasını; eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların daha fazla sorgulayan bireyler olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

5.5.5 Meslek Grubu Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde meslek grubu değişkenine göre katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörleri olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgular Tablo 5.12’de gösterilmiştir.

Tablo 5.12: Meslek grubu değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Meslek grubu	n	Ort \pm ss	F	p
Duygusal bağlılık	Mühendis	17	3,93 \pm 1,05	2,986	0,008*
	Teknisyen	16	2,77 \pm 1,46		
	Yönetici	12	4,30 \pm 0,69		
	Memur	73	3,83 \pm 1,08		
	Muhasebe	2	3,83 \pm 0,0		
	Güvenlik	85	3,73 \pm 1,0		
	Sağlık	2	3,66 \pm 0,0		
Devam bağlılığı	Mühendis	17	2,71 \pm 0,33	3,508	0,003*
	Teknisyen	16	2,68 \pm 0,74		
	Yönetici	12	2,48 \pm 0,72		
	Memur	73	3,13 \pm 0,85		
	Muhasebe	2	3,33 \pm 0,0		
	Güvenlik	85	3,25 \pm 0,81		
	Sağlık	2	3,83 \pm 0,0		
Normatif bağlılığı	Mühendis	17	3,47 \pm 0,58	2,660	0,017*
	Teknisyen	16	2,61 \pm 0,92		
	Yönetici	12	3,40 \pm 0,53		
	Memur	73	3,39 \pm 0,88		
	Muhasebe	2	2,83 \pm 0,0		
	Güvenlik	85	3,28 \pm 0,67		
	Sağlık	2	3,33 \pm 0,0		

* $p<0,05$

Tablo 5.12'ye bakıldığında araştırmaya dahil olan katılımcıların meslek grubu değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörlerinin farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanarak incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen verilere bakıldığında; çalışma kapsamında yer alan katılımcıların meslek grubu değişkeni ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Mühendis ve yönetici kategorisinde yer alan çalışanların, diğer meslek gruplarına göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık faktörlerine daha fazla yatkın oldukları gözlenirken, devam bağlılığı faktörleri içerisinde ise muhasebe ve güvenlik personellerinin diğer meslek gruplarına göre daha fazla yatkın oldukları gözlenmiştir. Elde edilen sonuç doğrultusunda meslek grubu değişkeninin örgütsel bağlılık konusunda önemli bir etken olduğu söylenebilir.

5.5.6 Gelir Durumu Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Gelir durumu değişkenine göre katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörleri olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgulara Tablo 5.13'de özetlenmiştir.

Tablo 5.13: Gelir durumu değişkeni ile örgütsel bağlılık ANOVA analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Gelir	n	Ort±ss	F	p
Duygusal bağlılık	3000-4000 TL arası	91	2,95±1,07	74,015	0,001*
	4001-5000 TL arası	73	4,22±0,58		
	5001 TL ve üstü	43	4,58±0,57		
Devam bağlılığı	3000-4000 TL arası	91	2,66±0,75	31,609	0,001*
	4001-5000 TL arası	73	3,29±0,67		
	5001 TL ve üstü	43	3,62±0,68		
Normatif bağlılığı	3000-4000 TL arası	91	2,77±0,78	60,813	0,001*
	4001-5000 TL arası	73	3,55±0,47		
	5001 TL ve üstü	43	3,92±0,41		

* $p<0,05$

Tablo 5.13 incelendiğinde araştırma kapsamında yer alan katılımcıların gelir durumu değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörlerinin farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

uygulanarak incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde; çalışma kapsamında yer alan katılımcıların gelir durumu değişkeni ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Elde edilen sonuç doğrultusunda çalışma kapsamında yer alan katılımcıların gelir düzeyi arttıkça, örgüte olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinde de artış meydana geldiği gözlenmektedir. Bu doğrultuda gelir durumu değişkeninin, çalışanların örgütlerine olan bağlılık düzeylerini arttırıcı bir unsur olduğu ifade edilebilir.

5.5.7 Kurum İçerisinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde kurum içerisinde çalışma süresi değişkenine göre katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörleri olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgular Tablo 5.14'de gösterilmiştir.

Tablo 5.14: Kurum içerisinde çalışma süresi değişkeni ile örgütsel bağlılık ANOVA analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Kurum içi	n	Ort±ss	F	p
Duygusal bağlılık	3 yıldan az	10	3,55±0,66	6,535	0,001*
	4 – 6 yıl arası	11	3,43±1,33		
	7 – 9 yıl arası	11	3,24±0,84		
	10 – 12 yıl arası	17	2,54±1,54		
	13 yıl ve üstü	158	3,93±0,96		
Devam bağlılığı	3 yıldan az	10	2,54±0,94	2,746	0,020*
	4 – 6 yıl arası	11	2,74±0,76		
	7 – 9 yıl arası	11	2,89±0,65		
	10 – 12 yıl arası	17	2,96±1,03		
	13 yıl ve üstü	158	3,16±0,77		
Normatif bağlılığı	3 yıldan az	10	3,27±0,58	6,131	0,001*
	4 – 6 yıl arası	11	3,12±0,98		
	7 – 9 yıl arası	11	3,09±0,27		
	10 – 12 yıl arası	17	2,40±1,01		
	13 yıl ve üstü	158	3,40±0,70		

* $p<0,05$

Tablo 5.14 irdelendiğinde araştırmaya dahil olan katılımcıların kurum içerisinde çalışma süresi değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörlerinin farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanarak sınanmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde; çalışma kapsamında yer alan katılımcıların meslek grubu değişkeni ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Kurum içerisinde daha fazla zaman geçirme imkanı bulan katılımcıların devam ve normatif bağlılık faktörlerine daha fazla yatkın oldukları gözlenirken, duygusal bağlılık faktörleri içerisinde ise kurumda yeni başlayanlar ile 13 yıl ve üzeri görev yapan personellerinin diğer katılımcılara göre daha fazla yatkın oldukları gözlenmiştir. Elde edilen sonuç doğrultusunda kurum içerisinde çalışma süresi değişkeninin örgütsel bağlılık konusunda önemli bir etken ettiği ifade edilebilir.

5.5.8 Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Toplam çalışma süresi değişkenine göre katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörleri olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgulara Tablo 5.15’de özetlenmiştir.

Tablo 5.15: Toplam çalışma süresi değişkeni ile örgütsel bağlılık ANOVA analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Kurum içi	n	Ort \pm ss	F	p
Duygusal bağlılık	1 – 3 yıl arası	6	3,50 \pm 0,74	4,689	0,001*
	4 – 6 yıl arası	8	3,89 \pm 0,91		
	7 – 9 yıl arası	10	3,00 \pm 1,10		
	10 – 12 yıl arası	10	2,61 \pm 1,60		
	13 yıl ve üstü	173	3,85 \pm 1,02		
Devam bağlılığı	1 – 3 yıl arası	6	2,61 \pm 0,76	2,034	0,091
	4 – 6 yıl arası	8	2,43 \pm 1,17		
	7 – 9 yıl arası	10	3,01 \pm 0,71		
	10 – 12 yıl arası	10	3,03 \pm 0,30		
	13 yıl ve üstü	173	3,08 \pm 0,81		
Normatif bağlılığı	1 – 3 yıl arası	6	3,00 \pm 0,44	1,478	0,210
	4 – 6 yıl arası	8	3,14 \pm 0,88		
	7 – 9 yıl arası	10	3,31 \pm 0,44		
	10 – 12 yıl arası	10	2,78 \pm 1,17		
	13 yıl ve üstü	173	3,33 \pm 0,76		

* $p < 0,05$

Tablo 5.15'e bakıldığında; araştırma kapsamında yer alan katılımcıların gelir durumu değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörlerinin farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanarak incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde; çalışma kapsamında yer alan katılımcıların toplam çalışma süresi değişkeni ile duygusal bağlılık faktörleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu gözlenirken ($p < 0,05$), devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir farklılıklar göstermediği saptanmıştır ($p > 0,05$).

5.6 İş Tatmini Düzeyine İlişkin Elde Edilen Bulgular

Yapılan araştırmanın bir diğer alt amacı katılımcıların demografik özelliklerinin Minnesota iş tatmin düzeylerine göre farklılık gösterip gösterilmediğinin incelenmesi olmuştur. Bu amaç doğrultusunda çalışma kapsamında yer alan katılımcıların demografik özellikleri ile Minnesota iş tatmin düzeyinin alt faktörleri olan içsel iş tatmini ile dışsal iş tatmin düzeyleri karşılaştırılmıştır.

5.6.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde cinsiyet değişkenine göre katılımcıların Minnesota iş tatmin ölçeğinin alt faktörleri olan içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmin düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgular Tablo 5.16'da verilmiştir.

Tablo 5.16: Cinsiyet değişkeni ile iş tatmin düzeyi t-testi analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort±ss	t	p
İçsel İş Tatmini	Erkek	178	3,58±0,83	-1,070	0,286
	Kadın	29	3,76±0,90		
Dışsal İş Tatmini	Erkek	178	3,43±0,93	-0,609	0,543
	Kadın	29	3,55±1,14		

* $p < 0,05$

Tablo 5.16 incelendiğinde araştırma kapsamında yer alan katılımcıların cinsiyet faktörüne göre iş tatmin düzeyleri arasında farklılık gösterip göstermediği

bağımsız grup t-testi analizi uygulanarak araştırılmıştır. Bu kapsamda elde edilen sonuçlar incelendiğinde; katılımcıların cinsiyet farklılığı açısından içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmin düzeylerine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği anlaşılmıştır ($p>0,05$). Elde edilen sonuç doğrultusunda cinsiyet faktörünün örneklem grubunun iş tatmini konusunda etken bir unsur olmadığı söylenebilir.

5.6.2 Yaş Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Yaş değişkenine göre katılımcıların Minnesota iş tatmin ölçeğinin alt faktörleri olan içsel iş tatmin ve dışsal iş tatmin düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgulara Tablo 5.17’de yer verilmiştir.

Tablo 5.17: Yaş değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Yaş	n	Ort±ss	F	P
İçsel İş Tatmini	24-30 yaş arası	19	3,85±0,28	25,057	0,001*
	31-40 yaş arası	66	3,70±0,33		
	41-50 yaş arası	98	3,23±0,99		
	51 yaş ve üstü	24	4,62±0,30		
Dışsal İş Tatmini	24-30 yaş arası	19	3,86±0,42	28,716	0,001*
	31-40 yaş arası	66	3,55±0,35		
	41-50 yaş arası	98	3,01±1,11		
	51 yaş ve üstü	24	4,64±0,31		

* $p<0,05$

Tablo 5.17’e bakıldığında araştırma kapsamında yer alan katılımcıların yaş değişkenine göre Minnesota iş tatmin düzeyleri arasında farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanarak incelenmiştir. Yapılan analizden elde edilen sonuçlara incelendiğinde; çalışma kapsamında yer alan katılımcıların yaş değişkeni ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Yaş değişkeninin içsel ve dışsal iş tatmin açısından anlamlı çıkan sonuca bakıldığında; katılımcılardan 24 ila 30 yaş arasındakiiler ile 51 yaş ve üzerinde olanların, diğer yaş grubunda yer alan katılımcılara göre daha yüksek seviyelerde olduğu gözlenmektedir. Elde edilen sonucun bu şekilde ortaya çıkması daha düşük yaş

seviyelerinde olan katılımcıların hayat ve iş ortamından beklenti düzeylerinin daha yoğun olması ve tecrübe olarak daha düşük seviyelerde olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte 51 yaş ve üzerinde olan katılımcıların ise gerek emeklilik yaşları yaklaşmasından gerekse de iş ortamında elde etmiş oldukları deneyimler ile birlikte çalışma ortamlarının daha kolay bir hale gelmiş olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

5.6.3 Medeni Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde medeni durum değişkenine göre katılımcıların Minnesota iş tatmin ölçeğinin alt faktörleri olan içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmin düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgular Tablo 5.18’de verilmiştir.

Tablo 5.18: Medeni durum değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Medeni	n	Ort \pm ss	F	p
İçsel İş Tatmini	Evli	176	3,67 \pm 0,80	5,372	0,005*
	Bekar	23	3,39 \pm 0,99		
	Boşanmış	8	2,77 \pm 0,81		
Dışsal İş Tatmini	Evli	176	3,50 \pm 0,91	5,221	0,006*
	Bekar	23	3,39 \pm 1,13		
	Boşanmış	8	2,40 \pm 0,92		

*p<0,05

Tablo 5.18 incelendiğinde araştırmada yer alan katılımcıların medeni durum değişkenine göre Minnesota iş tatmin düzeyleri arasında farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; çalışma kapsamında yer alan katılımcıların medeni durum değişkeni ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır (p<0,05). Medeni durum değişkeninin içsel ve dışsal iş tatmin açısından anlamlı çıkan sonuca bakıldığında; katılımcılardan evli olanların iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçla çalışanların iş tatmin düzeylerinde medeni durum değişkeninin etken bir unsur olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte evli olanların, bekar ve boşanmış çalışanların iş tatmin düzeylerinden fazla olması ise; evli olan çalışanların üstlenmiş oldukları aile sorumluluklarını iş ortamında devam ettirdikleri düşünülmektedir.

5.6.4 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Eğitim durumu değişkenine göre katılımcıların Minnesota iş tatmin ölçeğinin alt faktörleri olan içsel iş tatmin ve dışsal iş tatmin düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgulara Tablo 5.19’da özetlenmiştir.

Tablo 5.19: Eğitim durumu değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Eğitim	n	Ort±ss	F	p
İçsel İş Tatmini	Lise	44	3,80±0,76	2,716	0,031*
	Ön lisans	47	3,32±0,72		
	Lisans	95	3,58±0,91		
	Yüksek lisans	19	3,92±0,76		
	Doktora	2	3,83±0,0		
Dışsal İş Tatmini	Lise	44	3,76±0,95	4,328	0,002*
	Ön lisans	47	3,18±0,78		
	Lisans	95	3,32±1,03		
	Yüksek lisans	19	3,99±0,68		
	Doktora	2	3,62±0,0		

*p<0,05

Tablo 5.19’a bakıldığında; araştırmada yer alan katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre Minnesota iş tatmin düzeyleri arasında farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; çalışma kapsamında yer alan katılımcıların eğitim düzeyi değişkeni ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır (p<0,05). Eğitim düzeyi değişkeninin içsel ve dışsal iş tatmin açısından anlamlı çıkan sonuca bakıldığında; katılımcılardan yüksek lisans mezunu olanların iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte eğitim düzeyi arttıkça çalışanların iş tatmin düzeylerinin de artış gösterdiği söylenebilir.

5.6.5 Meslek Grubu Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde meslek grubu değişkenine göre katılımcıların Minnesota iş tatmin ölçeğinin alt faktörleri olan içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmin düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgular Tablo 5.20’de verilmiştir.

Tablo 5.20: Meslek grubu değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Meslek grubu	n	Ort \pm ss	F	p
İçsel İş Tatmini	Mühendis	17	3,75 \pm 0,79	4,952	0,001
	Teknisyen	16	2,88 \pm 0,91		
	Yönetici	12	4,18 \pm 0,26		
	Memur	73	3,83 \pm 0,84		
	Muhasebe	2	3,41 \pm 0,0		
	Güvenlik	85	3,43 \pm 0,79		
	Sağlık	2	3,83 \pm 0,0		
Dışsal İş Tatmini	Mühendis	17	3,25 \pm 1,07	3,665	0,002
	Teknisyen	16	2,85 \pm 0,98		
	Yönetici	12	3,95 \pm 0,31		
	Memur	73	3,70 \pm 1,01		
	Muhasebe	2	2,12 \pm 0,0		
	Güvenlik	85	3,33 \pm 0,87		
	Sağlık	2	3,75 \pm 0,0		

*p<0,05

Tablo 5.20'ye bakıldığında; araştırmada yer alan katılımcıların meslek grubu değişkenine göre Minnesota iş tatmin düzeyleri arasında farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanarak incelenmiş ve karşılaştırılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre; çalışma kapsamında yer alan katılımcılardan meslek grubu değişkeni ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır (p<0,05). Meslek grubu açısından anlamlı farklılığa bakıldığında katılımcılardan yönetici ve sağlık çalışanı meslek grubunda yer alanların, diğer meslek grubunda yer alan katılımcılara göre daha yüksek iş tatmin düzeyine sahip oldukları gözlenmektedir.

5.6.6 Gelir Durumu Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Gelir durumu değişkenine göre katılımcıların Minnesota iş tatmin ölçeğinin alt faktörleri olan içsel iş tatmin ve dışsal iş tatmin düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgulara Tablo 5.21'de özetlenmiştir.

Tablo 5.21: Gelir durumu değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Gelir	n	Ort±ss	F	p
İçsel İş Tatmini	3000-4000 TL arası	91	3,19±0,86	27,364	0,001*
	4001-5000 TL arası	73	3,80±0,72		
	5001 TL ve üstü	43	4,15±0,51		
Dışsal İş Tatmini	3000-4000 TL arası	91	3,06±0,96	15,303	0,001*
	4001-5000 TL arası	73	3,68±0,86		
	5001 TL ve üstü	43	3,86±0,81		

*p<0,05

Tablo 5.21 incelendiğinde; araştırmada yer alan katılımcıların gelir durumu değişkenine göre Minnesota iş tatmin düzeyleri arasında farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanarak karşılaştırılmıştır. Yapılan analizden elde edilen sonuçlara göre; çalışma kapsamında yer alan katılımcıların gelir düzeyi değişkeni ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır (p<0,05). İstatistiksel açıdan anlamlı farklılığa bakıldığında çalışma kapsamında yer alan katılımcıların gelir düzeyleri arttıkça, işlerine olan içsel ve dışsal iş tatmin düzeylerinde de anlamlı bir artış olduğu gözlenmektedir. Bu doğrultuda iş tatmin hususunda çalışanların gelir durumunun önemli bir etken olduğu ifade edilebilir.

5.6.7 Kurum İçerisinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde kurum içerisinde çalışma süresi değişkenine göre katılımcıların Minnesota iş tatmin ölçeğinin alt faktörleri olan içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmin düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgular Tablo 5.22’de verilmiştir.

Tablo 5.22: Kurum içerisinde çalışma süresi değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Kurum içi	n	Ort±ss	F	p
İçsel İş Tatmini	3 yıldan az	10	3,40±0,59	2,177	0,058
	4 – 6 yıl arası	11	3,22±0,89		
	7 – 9 yıl arası	11	3,46±0,61		
	10 – 12 yıl arası	17	3,13±1,06		
	13 yıl ve üstü	158	3,70±0,82		

Tablo 5.22 (Devam): Kurum içerisinde çalışma süresi değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Kurum içi	n	Ort±ss	F	p
Dışsal İş Tatmini	3 yıldan az	2	3,55±0,52	1,761	0,122
	4 – 6 yıl arası	11	3,19±1,04		
	7 – 9 yıl arası	11	3,04±1,16		
	10 – 12 yıl arası	17	2,96±1,33		
	13 yıl ve üstü	158	3,54±0,90		

*p<0,05

Tablo 5.22 irdelendiğinde; araştırma kapsamında olan katılımcıların meslek grubu değişkenine göre Minnesota iş tatmin düzeyleri arasında farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanarak incelenmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre; çalışma kapsamında yer alan katılımcılardan meslek grubu değişkeni ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Elde edilen sonuç doğrultusunda kurum içerisinde çalışma süresi değişkeninin iş tatmin konusunda herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

5.6.8 Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Göre Katılımcıların İş Tatmin Düzeyine Bakışlarına İlişkin Bulgular

Toplam çalışma süresi değişkenine göre katılımcıların Minnesota iş tatmin ölçeğinin alt faktörleri olan içsel iş tatmin ve dışsal iş tatmin düzeyleri ile olan karşılaştırmalara ilişkin bulgulara Tablo 5.23’de özetlenmiştir.

Tablo 5.23: Toplam çalışma süresi değişkeni ile iş tatmin ANOVA analizine ilişkin bulgular.

Boyutlar	Kurum içi	n	Ort±ss	F	p
İçsel İş Tatmini	1 – 3 yıl arası	6	3,30±0,63	1,231	0,299
	4 – 6 yıl arası	8	3,28±0,79		
	7 – 9 yıl arası	10	3,56±0,72		
	10 – 12 yıl arası	10	3,20±1,05		
	13 yıl ve üstü	173	3,65±0,84		
Dışsal İş Tatmini	1 – 3 yıl arası	6	3,54±0,61	0,559	0,693
	4 – 6 yıl arası	8	3,51±0,73		
	7 – 9 yıl arası	10	3,03±1,29		
	10 – 12 yıl arası	10	3,31±1,01		
	13 yıl ve üstü	173	3,47±0,96		

*p<0,05

Tablo 5.23'e bakıldığında; araştırma kapsamında yer alan katılımcıların meslek grubu değişkenine göre Minnesota iş tatmin düzeyleri arasında farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre; çalışma kapsamında yer alan katılımcıların toplam çalışma süresi değişkeni ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Elde edilen sonuç doğrultusunda çalışanların toplam çalışma sürelerinin iş tatmin konusunda herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

5.7 Hipotez Testleri ve Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin ölçek soruları ile olan ilişkilerini inceleme adına geliştirilmiş hipotezlerin test edilmesi amacı ile toplanan verilere regresyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan regresyon analizi öncesinde ölçek sorularının güvenilirliğini azaltması muhtemel olan ihlallerin olup olmadığı kontrol edilmiştir. Araştırma modeli açısından değerlendirilen bağımsız değişkenler ile arasında var olan ilişkiye bakıldığında; farklı değişkenler arasında anlamlı korelasyonlar bulunmasına karşın, çoklu regresyon analizi için endişe uyandırmadığı anlaşılmıştır. Bu açıdan çalışma kapsamında belirlenen hipotezler çoklu regresyon analizi yöntemi ile incelenmiştir.

Örgütsel bağlılık ile iş tatmin üzerine uygulanan çoklu regresyon analizleri 2 farklı tablo ile ele alındığı gözlenmektedir (Tüzün, 2013; Davran, 2014). Akgül ve Çevik (2005: 333)'te çalışmalarında çoklu regresyon analizlerinde tamamlayıcılık katsayısı R^2 uyum iyiliğinin kullanılan en yaygın ölçüm biçimi olduğunu vurgulamışlardır. R^2 katsayısının bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarının (%) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını ifade etmektedir. Bu açıdan regresyon modellerinin açıklayıcı gücünün yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

5.7.1 İçsel İş Tatmini Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi

Bu bölümde içsel iş tatmini düzeylerinin örgütsel bağlılığa olan etkisi ve çalışma kapsamında belirlenen hipotezlerin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışma kapsamında yer alan Adana havalimanında yer hizmetlerinde görevli personellerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık

düzeylerinin içsel iş tatmin düzeyini etkileyip etkilemediğine dair belirlenen hipotezler ve bunlara yönelik çoklu regresyon analizleri Tablo 5.24’de verilmiştir.

H₁: İçsel iş tatmini ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir etki vardır.

H₂: İçsel iş tatmini ile devam bağlılığı arasında pozitif bir etki vardır.

H₃: İçsel iş tatmini ile normatif bağlılık arasında pozitif bir etki vardır.

Tablo 5.24: İçsel iş tatminine göre çoklu regresyon sonuçları.

Değişkenler		İçsel İş Tatmini			
		β	F	R ²	p
Bağımsız değişkenler	Duygusal bağlılık	,502	47,539	0,404	0,000*
	Devam bağlılığı	,452			
	Normatif bağlılığı	,685			

*p<0,05

Tablo 5.24’de yer alan katsayılara bakıldığında Adana havalimanında yer hizmetlerinde görevli personellerin içsel iş tatmin düzeylerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenlerinin istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır (p<0,05). İçsel iş tatminini etkileyen faktörler arasında en önemli değişkenin normatif bağlılık olduğu tespit edilmiştir (0,685). Durbin-Watson değerinin 2.00’nin üstünde olması değişkenler arasında oto korelasyonun varlığını göstermektedir. Yapılan çalışma da Durbin-Watson değeri 1.816 olarak bulunmuştur. Bu kapsamda regresyon modeli için kullanılan bağımsız değişkenler arasında oto korelasyon bulunmadığı anlaşılmıştır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tablosunun p değeri istatistiksel açıdan anlamlı olmasından dolayı regresyon modelinin geçerli olduğu ifade edilebilir (F=47,539, p=<0,05). Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda H₁, H₂, H₃ hipotezlerinin kabul edildiği söylenebilir. Başka bir ifade ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin içsel iş tatminine önemli düzeyde katkı yaptığı, bununla birlikte iş tatminini belirleyicilik konusunda da etken olduğu ifade edilebilir.

5.7.2 Dışsal İş Tatmini Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi

Dışsal iş tatmini düzeylerinin örgütsel bağlılığa olan etkisi ve çalışma kapsamında belirlenen hipotezler analiz edilmiştir. Yapılan analizler doğrultusunda

çalışma kapsamında yer alan Adana havalimanında yer hizmetlerinde görevli personellerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin içsel iş tatmin düzeyini etkileyip etkilemediğine dair belirlenen hipotezler ve bunlara yönelik çoklu regresyon analizleri Tablo 5.25’de verilmiştir.

H₄: Dışsal iş tatmini ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir etki vardır.

H₅: Dışsal iş tatmini ile devam bağlılığı arasında pozitif bir etki vardır.

H₆: Dışsal iş tatmini ile normatif bağlılık arasında pozitif bir etki vardır.

Tablo 5.25: Dışsal iş tatminine göre çoklu regresyon sonuçları.

Değişkenler		Dışsal İş Tatmini			
		β	F	R ²	p
Bağımsız değişkenler	Duygusal bağlılık	,382	25,456	,263	0,000
	Devam bağlılığı	,349			
	Normatif bağlılığı	,534			

*p<0,05

Tablo 5.25’de yer alan katsayılara bakıldığında Adana havalimanında yer hizmetlerinde görevli personellerin dışsal iş tatmin düzeylerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenlerinin istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır (p<0,05). Dışsal iş tatminini etkileyen faktörler arasında en önemli değişkenin normatif bağlılık olduğu tespit edilmiştir (0,534). Durbin-Watson değerinin 2.00’nin üstünde olması değişkenler arasında oto korelasyonun varlığını göstermektedir. Yapılan çalışma da Durbin-Watson değeri 1.728 olarak bulunmuştur. Bu kapsamda regresyon modeli için kullanılan bağımsız değişkenler arasında oto korelasyon bulunmadığı anlaşılmıştır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tablosunun p değeri istatistiksel açıdan anlamlı olmasından dolayı regresyon modelinin geçerli olduğu ifade edilebilir (F=25,456, p=<0,05). Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda H₄, H₅, H₆ hipotezleri kabul edilmiştir. Başka bir ifade ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin dışsal iş tatminine önemli düzeyde katkı yaptığı, bununla birlikte iş tatminini belirleyicilik konusunda da etken olduğu ifade söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Gelişen ve ileri teknolojiye ihtiyaç duyulan havacılık sektöründe görev yapan işgörenlerin iş verimleri incelenerek; iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki etkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında; işgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa karşı davranışsal yansımaları alt amaç olarak incelenmiştir. Bu doğrultuda Adana havalimanında görevli 207 işgörene uygulanan anket uygulamasından elde edilen sonuçlara göre çalışmaya katılanların;

1. %86,0'ının erkek,
2. %47,3'ünün 41 ila 50 yaş arasında,
3. %85,0'inin evli,
4. %45,9'unun lisans mezunu,
5. %41,1'inin güvenlik ve itfaiye departmanında görevli,
6. %44,0'ünün 4000 TL ve altında bir gelire sahip,
7. %76,6'sının 13 yıl ve üzeridir aynı kurum içerisinde görevli,
8. %83,6'sının 13 yıl ve üzeridir toplam çalışma süresine sahip

oldukları saptanmıştır.

Çalışma kapsamında yer alan katılımcılara yöneltilen iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine göre çalışanların;

1. örgütsel bağlılık düzeyleri kapsamında duygusal bağlılık düzeylerinin, devam ve normatif bağlılık düzeyine göre daha yüksek olduğu,
2. iş tatmini açısından içsel iş tatmin düzeylerinin, dışsal iş tatmin düzeylerine göre daha yüksek olduğu

tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamına dahil olanların Allen-Mayer'in örgütsel bağlılığı ile Minnesota iş tatmin ölçeklerinin alt boyutlarında yer alan değişkenlerin önem derecelerine bakıldığında;

1) Katılımcıların Allen-Mayer'in örgütsel bağlılığı ölçeğinin önem derecesine göre duygusal bağlılık düzeylerinde yer alan "Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder." (3,85) ve "Çalıştığım kurumun problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum" (3,85) değişkenlerinin diğer değişkenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Devam bağlılığı açısından ise "İstesem bile şu anda çalıştığım kurumdaki ayrılmak çok zor olur." (3,44) değişkeninin diğer değişkenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Normatif bağlılık düzeyinde de "Çalıştığım kurum sadakat gösterilebilecek bir kurumdur." (3,71) değişkeninin diğer değişkenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları saptanmıştır.

2) Katılımcıların Minnesota iş tatmin ölçeğinin içsel iş tatmininde yer alan "İşimin bana istikrarlı bir iş hayatı sağlaması bakımından" (3,96) değişkeninin diğer değişkenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu gözlenirken, dışsal iş tatmininde yer alan "Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından" (3,79) değişkeninde diğer değişkenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyi ile demografik özelliklerinin karşılaştırmalarından elde edilen sonuçlara bakıldığında katılımcıların;

1) cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$),

2) yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında duygusal (0,012) ve normatif bağlılık (0,005) düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$), devam bağlılığı (0,544) ile ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$),

3) medeni durum değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında duygusal (0,005) ve devam bağlılığı (0,010) düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$), normatif bağlılığı (0,134) ile ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$),

4) eğitim durumu değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında duygusal (0,428) ve normatif bağlılık (0,183) düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$), devam bağlılığı (0,005) ile ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p>0,05$),

5) meslek grubu değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında duygusal

(0,008), devam bağıllığı (0,003) ve normatif bağıllık (0,017) düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$),

6) gelir grubu değişkeni ile örgütsel bağıllık düzeyleri arasında duygusal (0,001), devam bağıllığı (0,001) ve normatif bağıllık (0,001) düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$),

7) kurum içerisinde çalışma süresi değişkeni ile örgütsel bağıllık düzeyleri arasında duygusal (0,001), devam bağıllığı (0,020) ve normatif bağıllık (0,001) düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$),

8) toplam çalışma süresi değişkeni ile örgütsel bağıllık düzeyleri arasında devam (0,091) ve normatif bağıllık (0,210) düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$), duygusal bağıllığı (0,001) ile ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p>0,05$),

saptanmıştır. Bu kapsamda cinsiyet değişkeninin herhangi bir etkisi olmadığı gözlenmiş buna karşın yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek grubu, gelir grubu, kurum içerisinde çalışma süresi ve toplam çalışma süresi değişkenlerinin araştırma kapsamında yer alan katılımcıların örgütsel bağıllık düzeylerine etki ettiği belirlenmiştir.

Katılımcıların iş tatmin düzeyleri ile demografik özelliklerinin karşılaştırmalarından elde edilen sonuçlara bakıldığında katılımcıların;

1) cinsiyet değişkeni ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$),

2) yaş değişkeni ile iş tatmin düzeyinin alt boyutları olan içsel iş tatmini (0,001) ve dışsal iş tatmini düzeyleri arasında (0,001) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$),

3) medeni durum değişkeni ile iş tatmin düzeyinin alt boyutları olan içsel iş tatmini (0,005) ve dışsal iş tatmini düzeyleri arasında (0,006) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p<0,05$),

4) eğitim durumu değişkeni ile iş tatmin düzeyinin alt boyutları olan içsel iş tatmini (0,031) ve dışsal iş tatmini düzeyleri arasında (0,002) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$),

5) meslek grubu değişkeni ile iş tatmin düzeyinin alt boyutları olan içsel iş tatmini (0,001) ve dışsal iş tatmini düzeyleri arasında (0,002) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p<0,05$),

6) gelir durumu değişkeni ile iş tatmin düzeyinin alt boyutları olan içsel iş tatmini (0,001) ve dışsal iş tatmini düzeyleri arasında (0,001) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p < 0,05$),

7) kurum içerisinde çalışma süresi değişkeni ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > 0,05$),

8) toplam çalışma süresi değişkeni ile İş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ($p > 0,05$),

tespit edilmiştir. Bu kapsamda cinsiyet, kurum içerisinde çalışma süresi ve toplam çalışma süresi değişkenlerinin herhangi bir etkisi olmadığı gözlenmiştir. Buna karşın yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek grubu ve gelir grubu değişkenlerinin araştırma kapsamında yer alan katılımcıların iş tatmin düzeylerine etki ettiği belirlenmiştir.

Çalışma kapsamında belirlenen hipotezler incelendiğinde ise;

1) katılımcıların içsel iş tatminine göre çoklu regresyon sonuçlarından elde edilen bulgularda duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır ($p = 0,000$, $p < 0,05$). İçsel iç tatminini etkileyen faktörler arasında ise en önemli değişkenin normatif bağlılık (0,685) düzeyi olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun yanısıra araştırma kapsamında belirlenen H_1 , H_2 ve H_3 hipotezlerinin kabul edildiği başka bir ifade ile araştırma kapsamında yer alan katılımcıların içsel iş tatmin düzeylerinin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir etki olduğu, bu açıdan da iş tatmini düzeyinin belirlenmesi konusunda olumlu bir etkisi olduğu anlaşılmıştır.

2) araştırma kapsamında yer alanların dışsal iş tatminine göre çoklu regresyon sonuçlarından elde edilen bulgularda duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir ($p = 0,000$, $p < 0,05$). İçsel iç tatminini etkileyen faktörler arasında ise en önemli değişkenin normatif bağlılık (0,534) düzeyi olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun yanısıra araştırma kapsamında belirlenen H_4 , H_5 ve H_6 hipotezlerinin kabul edildiği başka bir ifade ile araştırma kapsamında yer alan katılımcıların dışsal iş tatmin düzeylerinin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir etki olduğu, bu açıdan da iş tatmini düzeyinin belirlenmesi konusunda olumlu bir etkisi olduğu anlaşılmıştır.

6.2 Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki öneriler sunulabilir:

1. Örgüt ile çalışanlar arasında varolan aktif ilişkinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi adına örgüt ile işgörenler arasındaki uyumun sağlıklı bir şekilde sağlanması gereklidir.
2. Örgüt içerisinde periyodik bir şekilde örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerine ilişkin anket uygulaması yapılarak, var olabilecek aksaklıkların önüne geçilebilir.
3. Çalışanların örgüt içerisindeki sorumlulukların arttırılabilmesi, örgüte olan aidiyet duygularının daha fazla geliştirebilmeleri ve örgüt içerisinde ailenin bir parçası gibi hissetmesi için sosyal aktivitelere daha fazla ağırlık verilmesi gereklidir.
4. Çalışanların örgüt içerisinde terfi, ödül gibi yapmış oldukları işte göstermiş oldukları çaba ve gayret üst yönetim tarafından açık bir şekilde desteklenmesi gereklidir.
5. Kurum içerisindeki üst yönetim kadrosunda yer alan yöneticilerin çalışanların daha da verimli çalışabilmeleri adına örgüt içerisinde yaşanan problemlere, sıkıntılara yakın olarak ilgilenilmesi gereklidir.
6. Yöneticilerin işgörenlerine kariyer planları sunmaları, böylelikle çalışanların başarılı olmalarına teşvik ederek çalışanların yükselmelerini sağlayacak terfi planlaması yapılması gereklidir.
7. Araştırmanın kapsamı genişletilerek farklı kurumlarda görev yapan personellerde dahil edilerek kurumlar arası farklılık olup olmadığı araştırılması gereklidir.
8. Yönetim kadrosunun çalışanlarına yardım ve destek olan kişilerden oluşmasından dolayı farklı görüşe sahip olan yöneticilerin örgüte dahil edilmeyerek ileride yaşanabilecek olası olumsuzlukların önüne geçilebilmesi gereklidir.
9. Araştırmada çalışanlar kurum içerisinde çalışma nedenlerini kendi isteğinden çok mecburiyetten kaynaklandığını belirtmişlerdir. Bu kapsamda çalışanlar tarafından varlığından bahsedilen mecburiyetin nedenlerinin araştırılması ileride yapılacak başka araştırmalara konu olabilir.

KAYNAKÇA

- Ada, N., Alver, İ., Atlı, F. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan Ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 8, Sayı: 2, 487-518.
- Akdağ, D. (2014). Çalışanlarda İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık (Alanya Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatmini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz İİBF Dergisi*, Cilt: 4, 1-25.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 467.
- Albdour, AA., Altarawneh, II. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence From Jordan, *International Journal of Business*, Volume: 19, Issue: 2.
- Alnar, M. (2015). Sağlık Kurumlarında İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Psikolojik Dayanıklılıktaki Rolü, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Altuntaş, S., Dereli, T., Yılmaz, MK., Ertürk, B., Demirbaş, A. (2017). Havacılık Sektöründe Bakım Kolaylığı İçin Yaratıcı Problem Çözme Teorisi Uygulamaları, Dokuz Eylül Üniversitesi, *Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 55.
- Andish, HA., Yousefipour, M., Shahsavaripour, H., Ghorbanipour, A. (2013). Organizational Culture and Its Impact in Organizations, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol. 5, No: 1.
- Anttila, E. (2014). Components of Organizational Commitment, University of Tampere School of Education, Master's Thesis.

- Aşan, Ö., Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, 203-216.
- Ayça, B. (2016). Otantik Liderlik Davranışının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi ve Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aydemir, P., Erdoğan, E. (2013). İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini Ve Performans Algısı, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2.
- Azeem, SM. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees In The Sultanate of Oman, *Psychology*, 295-299.
- Bacak, B., Yiğit, Y. (2010). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 29-44.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 19.
- Bakan, İ. (2011). Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Balay, R. (2014). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1.
- Bayraktaroğlu, G. (2012). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 59.
- Bekiş, T. (2013). İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Niğde.

- Bereketli, C. (2016). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Çalışanların Kişisel Özelliklerinin Farklılaştırıcı Etkisi: Bir Sivil Toplum Kuruluşunda Uygulama, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Biçkes, DM., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö., Uğur, A. (2014). Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2):97-121.
- Birdir, K., Dalgıç, A. (2015). Satış Elemanlarının Sahip Olduğu Duygusal Emek Davranışlarının İş Streslerine ve İş Doyumlarına Etkisi: Antalya Havalimanında Bir Araştırma, 2nd International Congress Of Tourism&Management Researches.
- Bolat, Oİ., Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 19.
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt: 44, Sayı: 511.
- Boymul, E. (2015). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Bir Sanayi Kuruluşunda Alan Çalışması, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Bozkurt, Ö., Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 22, 121-139.
- Bozlagan, R., Dogan, M., Daoudov, M. (2010). Organizational Commitment and Case Study On The Union of Municipalities of Marmara, *Regional and Sectoral Economic Studies*, Volume: 10, Issue: 2.
- Caldwell, DF., Chatman, JA., O'Reilly CA. (1990). Building Organizational Commitment: A Multifirm Study, *Journal of Occupational Psychology*, 245-261.
- Chang, K., Lu, L. (2007). Characteristics of Organizational Culture, Stressors and Wellbeing, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, No. 6.
- Cihangiroğlu, N., Uzuntarla, Y., Özata, M. (2015). Otonomi ve Kararlara Katılımın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi, *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 12.

- Çarıkcı, İH. (2000). Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler – Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, 155-168.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2.
- Çekmecelioğlu, HG., Pelenk, SE. (2015). Örgütsel Engellerin, Örgütsel Bağlılık Ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Kocaeli Lastik İşletmelerinde Bir Araştırma, *KOSBED*, sayı: 29, 143-164.
- Çetin, F. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çetin, M., Kayır, H. (2010). Örgütsel Bağlılık ve Halkla İlişkiler, *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik*, Cilt: 45, Sayı: 1, 40-64.
- Çetinsöz, BC., Turhan, M. (2016). İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama Örneği, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, cilt: 8, sayı: 15, 329-343.
- Çınar, Ö. (2013). Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü: Kahramanmaraş Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Kahramanmaraş.
- Çiftyıldız, K. (2015). İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Doğu Marmara ISO 500 Firma Örneği, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Sakarya.
- Çimentepe, A. (2012). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çolak Alsat, O. (2016). Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Konya.

- Davran, D. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Van.
- Demir, AZ. (2016). Hava Taşımacılık Sektörü, İstanbul Yeni Havalimanı Ve İnsan Kaynağı Planlama İhtiyacı, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 4, Sayı: 25, 79-97
- Demir, B. (2013). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (İzmir İli Örneği), Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Demirtaş, H. (2010). The Organizational Commitment And Job Satisfaction Among Teachers Working At Private Courses, *İnönü University Journal Of The Faculty of Education*, Volüme: 11, Issue: 2, 177-206.
- Dere, N. (2014). İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki; Adıyaman İli Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Desson, K., Clouthier, J. (2010). Organizational Culture – Why Does It Matter? Presented to the Symposium on International Safeguards International Atomic Energy Agency, IAEA-CN-184/315.
- Dinç Özcan, E. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*, Beta Yayınları, Ankara.
- Doğan, S., Kılıç, S. (2008). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 29.
- Durna, U., Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, 210-219.
- Egin, M. (2016). Örgüt Kültürünün Yönetici Karar Sürecine Etkisi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Emre, G. (2016). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: İstanbul İli Lojistik Firmaları Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Eren, H., Demirgöz Bal, M. (2015). Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1.

Erkuş, A., Turunç, Ö., Yücel, R. (2011). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatminin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1):245-270.

Eronat, Z. (2004). İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim: KOBİ'lerde Ampirik Bir Uygulama, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Fettahlıoğlu, ÖÖ., Tatlı, HS. (2015). Örgütsel Bağlılık ve Farklılıkların Yönetimi Algılamaları Arası İlişkilerin Saptanmasında Demografik Farklılıklara Yönelik İnceleme, *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 2.

George, JM., Jones, GR. (2008). Understanding and Managing Organizational Behavior, Pearson.

Gerekan, B., Pehlivan, A. (2010). Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, *İİBF Dergisi*, Cilt: XII, Sayı: 1.

Görgülüer, AA. (2013). Örgütsel Adalet ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Niğde.

Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi, http://www.onlinedergi.com/makaledosyaları/51/pdf2002_1_4.pdf, Erişim tarihi: 02.05.2017

Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 15.

Heybeli, B., Kayıhan, B., Tepeli, Y. (2014). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Muğla İli Örneği, *AKÜ İİBF Dergisi*, Cilt: XVI, Sayı: 2.

Hoş, C., Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 4, 1-24.

<http://asqhdandl.org/uploads/3/4/6/3/34636479/commitment.pdf>, Erişim tarihi: 29.05.2017

<http://www.dhmi.gov.tr/istatistik.aspx>, Erişim tarihi: 12.07.2017

http://www.gib.gov.tr/fileadmin/mevzuatek/gerekceler/GVK/cilt_1_193_sayili_kanun.pdf, Erişim tarihi: 19.05.2017

Işıkhan, V. (2009). Sosyal hizmet kuruluşları ve stres, http://www.vedatisikhan.com/wp-content/uploads/2017/04/4.4.sh_kuruluslari_ve_stres.pdf, Erişim tarihi: 09.05.2017

İnankul, H. (2015). Türk Polis Teşkilatında Motivasyon ve Bunun Kapsam Teorileri Açısından Değerlendirilmesi, *Turkish Studies International Periodical For The Language*.

Jaros, S. (2007). Meyer And Allen Model Of Organizational Commitment: Measurement Issues, *The Icfai Journal of Organizitonal Behavior*, Vol: VI, No: 4.

Kalkavan, S. (2014). Farklı Örgütsel Kültürlerde Yönetici Koçluk Davranışının Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Performans Algularına Etkisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

Karabulut, T., Erbaşı, A. (2015). Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Bulanık Analitik Hiyerarşı Proses Yöntemiyle Değerlendirilmesi: Erzincan'da Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Okullarda Bir Uygulama, *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2.

Karaca, B. (2001). "İş tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama", Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

Karadağ, İ. (2013). Tükenmişlik İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Kamu Kuruluşunda Araştırma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Karahan, A. (2009). Hekimlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 23.

Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 3, Sayı: 6.

Karasar, N. (1984). *Bilimsel Araştırma Metodu*, Hacettepe Taş Kitapçılık, Ankara.

- Karataş, S., Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, 74-89.
- Karatay, E., Şahin, M., Yalçın, P., Kırtılıoğlu, Y. (2015). Sivil Havacılık Sektörünün Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İncelenmesi, <http://mdk.anadolu.edu.tr/sites/mdk.anadolu.edu.tr/files/files/6.pdf>, Erişim tarihi: 12.07.2017
- Karcıoğlu, F., Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet Ve İş Tatmini İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 3.
- Kavlak, Y. (2012). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Kamu Bankasının Bankacılık Operasyonları Merkezinde Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kaya, N., Selçuk, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, 175-190.
- Khuong, MN., Uyen, NHT. (2016). Factors Affecting Employee Job Engagement Towards Aircraft Maintenance Organizations – A Mediation Analysis Oj Job Satisfaction, *Journal of Economics, Business and Management*, Volume: 4, No: 4.
- Kıraç, E. (2012). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Koçoğlu, CM. (2015). Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi, *OÜSBAD*.
- Korkmaz, M., Aras, G., Yücel, AS., Kıygın, S. (2013). Sivil Havacılık Sektöründe Kabin Personelinin Algıladıkları Liderlik Stilleri Ve İş Tatmini Üzerindeki İlişkileri: Türk Hava Yolları Örneği, *The Journal Of Academic Social Science Studies*, Cilt: 6, Sayı: 7.
- Kundak, Z., Üzel Taş, H., Keleş, A., Eğicioğlu, H. (2015). Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon, *Kocatepe Tıp Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 1.
- Kuswibowo, C. (2012). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hitay Yatırım Holding Örneği, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık İle Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1.
- Lee, C., An, M., Noh, Y. (2012). The Social Dimension of Service Workers Job Satisfaction: The Perspective of Flight Attendants, *Journal Of Service Science and Management*, Volume: 5,160-170.
- Mamedov, B. (2013). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Mammadova, İ. (2013). İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- McMahon, B. (2007). Organizational Commitment Relationship Commitment and Their Association With Attachment Style And Locus Of Control, Georgia Institute of Technology, A Thesis, Master of Science in Psychology.
- Mert, İS. (2011). İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/khosbd/article/view/5000050140/5000047405>, Erişim tarihi: 08.05.2017
- Negiz, N., Oksay, A., Akman, E. (2011). İşe Bağlılık Ve İşten Tatmin Açısından Cinsiyet Ve Sektörel Farklılık: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir İnceleme (Isparta Örneği), *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 14.
- O'Reilly, C. Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, Volume: 71, No: 3.
- Ocak, M., Güler, M., Basım, HN. (2015). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.
- Öktem, R. (2005). Araştırma Modeli, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ders Notu, Ankara.

- Örücü, E., Kılıç, R., Şimşir, S. (2010). Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Balıkesir Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Örücü, E., Sezen Kışlalıoğlu, R. (2014). Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 22.
- Özaydın, MM., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, 251-281.
- Özmen, M. (2014). Mağaza Çalışanlarının Duygusal Zeka, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma: Antalya İli Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta.
- Özpehlivan, M. (2015). Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans Ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık Ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 37, Sayı: 2, 79-97.
- Rast, S., Tourani, A. (2012). Evaluation of Employees Job Satisfaction and Role Of Gender Difference: An Empirical Study At Airline Industry In Iran, *International Journal of Business and Social Science*, Volume: 3, No: 7.
- Rodriguez, EV., Franco, TC., Santos, MJN. (2006). Nature And Antecedents Of Organizational Commitment: Considerations For Human Resource Management, *School of Economics and Management*, Volume: XI, No: 2.
- Salihoğlu, GH. (2013). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki (Çorum İlinde Hastane Çalışanlarına Anket Uygulaması) *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt: 5, No: 1.
- Servantie, D. (2015). AB ve Türk Havacılık Politikalarının Karşılaştırılması Analizi, İKV Değerlendirme Notu, İktisadi Kalkınma Vakfı, [http://www.ikv.org.tr/images/files/AB%20VE%20TU%C2%A8RK%20HAVACILIG%CB%86I%20POLI%C2%B7TI%C2%B7KLARININ%20KARS%C2%B8ILAS%C2%B8TIRMALI%20ANALI%C2%B7ZI%C2%B7%20\(edited%20version\)%20\(Ekim\).pdf](http://www.ikv.org.tr/images/files/AB%20VE%20TU%C2%A8RK%20HAVACILIG%CB%86I%20POLI%C2%B7TI%C2%B7KLARININ%20KARS%C2%B8ILAS%C2%B8TIRMALI%20ANALI%C2%B7ZI%C2%B7%20(edited%20version)%20(Ekim).pdf), Erişim tarihi: 12.07.2017

- Sevimli, F., İşcan, ÖF. (2007). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, http://www.onlinedergi.com/makaledosyaları/51/pdf2007_1_7.pdf, Erişim tarihi: 05.05.2017
- Söyük, S., Erol, M., Ateş, M. (2016). İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Tatminleri, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1.
- Taksim, B. (2014). Liderlik Davranışları, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İle Firma Performansı Arasındaki İlişki: Kamu Personeli Üzerine Bir Araştırma, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Tekingündüz, S., Aydın, M., Polat, H. (2014). Kamu Sektöründe Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 94.
- Tekingündüz, S., Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 91.
- Toksöz, S. (2015). Çalışanların Öğrenen Örgüt Algılarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İçi Girişimcilikleri Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Üzerine Bir Çalışma, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Türk, F. (2016). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Türk, MS. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Türkay, O. (2015). Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 1, 239-256.
- Türkkan, L. (2015). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkileri, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Tüzün, BA. (2013). İş Tatminin Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Perakende Sektöründe Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Ulutürk, Ş. (2016). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Uyar, T. (2013). Türk İş Havacılığı Sektörü Teknisyenlerinde İş Tatmini, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 3, 258-288.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 1.
- Uzaslan, NT. (2015). İşletmelerdeki Rol Belirsizliği Algısının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
- Üçüncü, K. (2016). İş Tatmini ve Motivasyon, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ders Notları, Trabzon.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M., Tekin, ÖA. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi, *Journal of Yaşar University*, Cilt. 17, Sayı: 5, 2922-2937.
- Ünver, H., Yamaçlı, R. (2014). Ulaşılabilirlik Kültürü, *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, Cilt: 2, 215-226.
- Varışlı, A. (2016) Havalimanı Yer Hizmetleri Çalışanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Journal of Recreation and Tourism Research, JRTR*, Cilt: 3, Sayı: 1, 1-9.
- WeiBo, Z., Kaur, S., Jun, W. (2010). New Development Of Organizational Commitment: A Critical Review (1960-2009). *African Journal of Business Management*, Vol. 4.
- Wolowska, A. (2014). Determinants of Organizational Commitment, *Human Resources Management & Ergonomics*, Volume VIII, Issue: 1.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 3.
- Yalçın, İ., Koyuncu, SC. (2014). Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik*

- Yanık, O. (2014). Ahlaki liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rolü, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum.
- Yazgan, AE., Yiğit, S. (2013). Türk Sivil Havacılık Sektörünün Uluslararası Rekabetçilik Düzeyinin Analizi, Selçuk Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 13, Sayı: 25.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2.
- Yıldırım, C. (1966). *Eğitimde Araştırma Metotları*, Akyıldız Matbaası, Ankara.
- Yıldırım, H., Albayrak, AS., Gümüş, M., Akalın, TC. (2011). Yüzme Hakemlerinde rgtsel Bağlılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi, *ZK Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 13, 163-186.
- Yılmaz, B., Halıcı, A. (2010). İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğine Bir Araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Yıl: 2, Cilt: 2, Sayı: 2.
- Yılmaz, . (2012). Örgütsel Güven ve rgtsel Bağlılık, İş Tatmini zerindeki Etkileri: Tokat İli zel ve Kamu Bankalarında Bir Uygulama, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Tokat.
- Yılmaz, SE., etinel, E., Uysal, D. (2016). Örgütsel Sessizliğin İş Tatmini zerindeki Etkisi: Banka alışanları zerine Bir Araştırma, *Journal Of Business Research Turk*, 8/1: 75-99.
- Yücel, İ. (2012). İş Tatmini İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki ve Algılanan rgtsel Desteğin Bu İlişki zerindeki Etkisi – Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 33.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini zerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Grgl alışma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, 291-306.
- Zeynel, E. (2014). Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini Ve rgtsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler zerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta.

EKLER

1. Ek-A: Valilik İzni.....	146
2. Ek-B: Anket Formu.....	147



Ek-A: Valilik İzni

T.C.
ADANA VALİLİĞİ
Havalimanı Mülki İdare Amirliği

Sayı : 95752803-5345/328
Konu : Anket Çalışması Talebi

13.02.2017

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) T.C.: 43897736096 no.'lu Tolga NACAR isimli şahsın 20.01.2017 tarihli dilekçesi.
b) Havalimanı DHMİ Başmüdürlüğünün 30.01.2017 tarihli E.1932 sayılı yazısı.
c) Havalimanı Emniyet Şube Müdürlüğünün 06.02.2017 tarihli DS:14 sayılı yazısı.
d) Havalimanı Emniyet Şube Müdürlüğünün 13.02.2017 tarihli DS:14/214 sayılı yazısı.
e) T.C.: 43897736096 no.'lu Tolga NACAR isimli şahsın 13.02.2017 tarihli dilekçesi.

İlgi (a) dilekçe ile "Yüksek Lisans Tezi" çalışması kapsamında Adana Havalimanında bahar-güz dönemlerinde anket çalışması için Havalimanı Mülki İdare Amirliğine izin talebinde bulunduğunu bildirdiğimiz T.C.: 43897736096 no.'lu Tolga NACAR isimli Türk Hava Kurumu Üniversitesi Yüksek Lisans öğrencisinin bahse konu çalışmasını yapmasında ilgi (b) ve ilgi (c) yazılarıyla "teknik" hususlar ile "havalimanı güvenliği" açısından herhangi bir sakınca olmadığı, akabinde ilgi (d) yazı ile de adı geçen şahıs hakkında yapılan güvenlik-arşiv araştırması sonucunda sakıncalı herhangi bir durum olmadığının tespit edildiği bildirilmiştir.

Adı geçen şahsın bahse konu "Yüksek Lisans Tezi" çalışması kapsamında yapacağı anket çalışmasını ilgi (e) dilekçede belirttiği 13.03.2017-17.03.2017 tarihleri arasında, Havalimanı Terminali Yolcu Salonlarında (içhatlar ve dışhatlar giden yolcu arındırılmış salonlar ile dışhatlar gelen yolcu gümrüklü salon dışında) Havalimanı güvenliğini ve yolcu trafiğini aksatmayacak şekilde Havalimanı DHMİ Başmüdürlüğünde görevli 1 (bir) memur eşliğinde refakatli olarak yapması hususunda gerekli kolaylığın gösterilmesi ve bu konuda herhangi bir aksaklığa meydan verilmemesi hususunda;

Bilgi ve gereğini rica ederim.


Kadir OKATAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Havalimanı Mülki İdare Amiri

DAĞITIM

Gereği:

Havalimanı DHMİ Başmüdürlüğüne

Bilgi:

Havalimanı Emniyet Şube Müdürlüğüne
Gümrük Müdürlüğüne
Tolga NACAR'a

Ek-B: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı'nda hazırlanma olan "HAVACILIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN İŞLERİNDEKİ TATMİN DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DAVRANIŞLARINA ETKİSİ (ADANA HAVALİMANI ÖRNEĞİ)" adlı yüksek lisans tezi çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Uygulamanın kapsadığı soruları cevaplandırmak değerli zamanınızın bir kısmını alacaktır ancak, akademik amaca yönelik olarak yapılan bu çalışmayla havalimanında çalışan bireylerin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyine katkıda bulunmayı hedefliyoruz.

Çalışmadan elde edilen bilgiler kesinlikle bilimsel amaçlar için kullanılacaktır ve üçüncü kişilere verilmeyecektir. Sonuçların sağlıklı bir şekilde analiz edilebilmesi için bütün soruların cevaplamanız büyük önem taşımaktadır.

Çalışmaya katılmayı kabul ettiğiniz ve değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür eder saygılar sunarım.

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Ruhi KILIÇ

Tezi Hazırlayan
Tolga NACAR

A. KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz? () Erkek () Kadın

2. Yaşınız?.....(Belirtiniz)

3. Medeni Durumunuz? () Evli () Bekar () Boşanmış

4. Eğitim Durumunuz? () Lise () Önlisans () Lisans
() Yüksek Lisans () Doktora

5. Göreviniz?..... (Belirtiniz)

6. Aylık geliriniz?..... (Belirtiniz)

7. Kurum içerisinde çalışma süreniz?

- 1 yıldan az 1- 3 yıl 4 - 6 yıl
 7 - 9 yıl 10 - 12 yıl 13 yıl ve üzeri

8. Çalışma hayatınızdaki toplam çalışma süreniz?..... (Belirtiniz)

- 1 yıldan az 1- 3 yıl 4 - 6 yıl
 7 - 9 yıl 10 - 12 yıl 13 yıl ve üzeri

B. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN ANKET SORULARI

(Aşağıdaki tabloda yer alan anket sorularından “Tamamen Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum ve Tamamen Katılıyorum” seçeneklerinden yalnızca bir tanesini (X) işaretleyiniz.

Tablo B.1: Örgütsel bağlılığa ilişkin anket soruları.

Değişkenler	Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Çalıştığım kurumun problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum.					
3. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir “aidiyet duygusu” hissediyorum.					
4. Kendimi çalıştığım kuruma “duygusal olarak bağlı” hissediyorum.					
5. Kurumumda kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum.					
6. Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.					
7. Şu anda kurumda çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır.					
8. İstesem bile şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.					
9. Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verirsem hayatım altüst olur.					
10. Kurumdan ayrılmayı düşünmememin nedeni fazla alternatifimin olmayışından dolayıdır.					
11. Şu an çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.					
12. Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma alternatifim çok fazla yoktur.					
13. Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.					
14. Benim için avantajlı olsa bile, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. Kurumdan şimdi ayrılırsam, kendimi “suçlu” hissederim.					
16. Çalıştığım kurum sadakat gösterilebilecek bir kurumdur.					
17. Kurumumda çalışan insanlara karşı bir yükümlülük hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılamam.					
18. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					

C. MİNNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN ANKET SORULARI

(Aşağıdaki tabloda yer alan anket sorularından “Hiç Memnun Değilim, Memnun Değilim, Kararsızım, Memnunum ve Çok Memnunum” seçeneklerinden yalnızca bir tanesini (X) işaretleyiniz.

Tablo B.2: Minnesota iş tatmin ölçeğine ilişkin anket soruları.

Değişkenler	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Beni sürekli meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma imkanımın olması bakımından					
3. Zaman zaman farklı şeyler yapma şansım olması bakımından					
4. Toplumda “saygın” bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin çalışanlarını idare etmesi bakımından					
6. Amirimin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma ters olmayacak şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. İşimin bana istikrarlı bir iş hayatı sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapma olanağı vermesi açısından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından,					
11. Yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapma şansına sahip olması açısından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İşimin getirdiği terfi ve yükselme fırsatları vermesi açısından					
15. Kendi kararlarımı uygulamam için gerekli özgürlüğü bana sağlaması açısından					
16. İşimi yaparken bana kendi yöntemlerimi kullanma şansı vermesi açısından					
17. Çalışma koşulları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşması bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında övgü almam açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Tolga NACAR
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Kadirli - 1977
Medeni Hal : Evli
Adres : PTT Evleri Mahallesi 3629 Sokak No: 3
Yüreğir/ADANA
e-posta Adresi : tolganacar88@hotmail.com
İletişim : 0533 419 39 72

EĞİTİM DURUMU

Lise : Kadirli Lisesi (1995)
Lisans : Fen Edebiyat Fakóltesi Matematik Bölümü (2001)
Yüksek Lisans : Tük Hava Kurumu Üniversitesi - Sosyal Bilimler
Enstitüsü - İşletme Bölümü (2014 - ...)

MESLEKİ DENEYİM

Öğretmen (2001)
Okul Müdürü (2016)

YABANCI DİL

İngilizce (Orta Düzey)