

T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

ÇALIŞANLARDA İŞ STRESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA
ETKİSİNDE SENDİKA ÜYELİĞİ ROLÜNÜN BELİRLENMESİ:
ISPARTA İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE ARAŞTIRMA

Uğur İÇDEM
1230225601

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Ömer TURUNÇ

ISPARTA, 2018



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Uğur İÇDEM	
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri	
Tez Başlığı	Çalışanlarda İş Stresinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Sendika Üyeliği Rolünün Belirlenmesi: Isparta İli Sağlık Çalışanları Üzerine Araştırma	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)		
<p>Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 26.04.2018 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUĞU²</p> <p>ile aşağıdaki kararı almıştır.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.</p>		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Doç.Dr. Ömer TURUNÇ	
Jüri Üyesi	Prof.Dr. Bekir GÖVDERE	
Jüri Üyesi	Prof.Dr. İbrahim Sani MERT	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Çalışanlarda iş stresinin örgütsel bağlılığa etkisinde sendika üyeliği rolünün belirlenmesi: Isparta ili sağlık çalışanları üzerine araştırma” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

İmza
Uğur İÇDEM
Tarih

13.07.2018

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Uğur İçdem", written over a horizontal line.

(İÇDEM, Uğur, Çalışanlarda İş Stresinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Sendika Üyeliği Rolünün Belirlenmesi: Isparta İli Sağlık Çalışanları Üzerine Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2018)

ÖZET

Geçmişten günümüze örgütsel bağlılık, hem işverenler hem de çalışanlar için çok önemli bir konu haline gelmiştir. Örgütsel bağlılık, kişinin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba göstermesi ve kurum üyeliğini devam ettirme isteğidir. Bu doğrultu da örgütte yönetici ve çalışan kişilerin yoğun ve devamlı stres altında kalmaları, örgütte kalite, üretim ve verimlilik sıkıntılarına yol açabilir; çalışan kişilerde isteksizlik, moralsizlik gibi etkiler yaratabilir.

Çalışanların çıkarlarını korumak amacıyla birçok örgütlenmeler bulunmasına rağmen en yaygın ve kalıcı olan örgütsel kuruluş sendikalarlardır. Sendikaların temel hedefi, üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını korumak, uygun çalışma ortamı sağlamak, bireyi ve örgütü aynı çatı altında birleştirmek için kurulmuş olmasıdır.

Bu çalışma, çalışanlarda iş stresinin örgütsel bağlılığa etkisinde sendika üyeliği rolü ilişkisinin açıklanması amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmada ilk önce konuyla ilgili kavramlar teorik çerçevede sunulmuştur. Çalışma teorik bir çerçevede sunulduktan sonra, örgütsel bağlılığı ölçmek için Allen ve Meyer tarafından geliştirilen 3 boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bilgiler bir anket vasıtasıyla sağlık çalışanları üzerinde toplanarak gerçekleştirilmiştir. Bu anketler sonucunda veriler değerlendirilerek iş stresinin örgütsel bağlılığa etkisinde sendika üyeliği rolü açıklanmaya çalışılmıştır.

(İÇDEM, Uğur, Defining the role of union membership in the influence of employees work stress on organizational devotion - research on health workers in Isparta, Master Thesis, Isparta, 2018)

ABSTRACT

Organizational commitment has become a very important issue for both employers and employees from past to the present. Organizational commitment is the willingness of the person to accept corporate goals and values to make efforts to achieve these goals and to continue his/her corporate membership. In this respect, managers and employees in the organization are under intense and continuous stress. This can lead to quality, production and productivity problems in the organization, it can affect people who work, such as reluctance, morale although there are many organizations in order to protect the interest of employees, organizational entities.

These are the most common and persistent. The main objective of the unions is to protect the economic and social rights of its members, to provide the appropriate working environment and to unite the individual and the organization under the same roof.

This Project has been prepared to explain the relationship between trade union membership and the impact of work stress on organizational commitment on employees. First of all, the concepts related in the theoretical framework. After the Project was presented in the theoretical framework to measure organizational commitment a 3D organizational commitment scale developed by Allen and Meyer was used to measure organizational commitment. The information was collected on health workers through the survey. As a result the questionnaires the role of union membership in the impact of work stress on organizational commitment was evaluated.

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI.....	i
YEMİN METNİ	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR	x
ÖNSÖZ.....	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı	3
1.2.Örgütsel Bağlılığın Önemi	4
1.3.Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	5
1.3.1.Etzioni' nin Sınıflandırması.....	5
1.3.2.Wiener' in Sınıflandırması	5
1.3.3.Allen ve Meyer' in Sınıflandırması	6
1.3.4.O'reilly ve Chatman' in Sınıflandırması	10
1.3.5.Katz ve Kahn' in Sınıflandırması	11
1.3.6.Buchanan'ın Sınıflandırması	11
1.3.7.Mowday' in Sınıflandırması	12
1.4.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	13
1.5.Örgütsel Bağlılık Sonuçları	13
1.5.1.Düşük Örgütsel Bağlılık	14
1.5.2.İlimli Örgütsel Bağlılık.....	14
1.5.3.Yüksek Örgütsel Bağlılık	15

İKİNCİ BÖLÜM

2.İŞ STRESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ

2.1.Stres Kavramı	16
-------------------------	----

2.2. Stresin Kaynakları	18
2.2.1. Bireysel Stres Kaynakları	18
2.2.2. Toplumsal Stres Kaynakları	19
2.2.3. Örgütsel Stres Kaynakları.....	20
2.3. Çalışanlar Üzerinde Stresin Etkileri	20
2.3.1. Psikolojik Etkiler	20
2.3.2. Bireysel Etkiler	22
2.3.3. Örgütsel Etkiler.....	22
2.4. Stresin Örgüt Üzerine Etkisi.....	23
2.4.1. İşe Geç Gitme	23
2.4.2. İşe Devamsızlık	23
2.4.3. İş Gücü Devri.....	24
2.4.4. Performans Düşüklüğü	25
2.4.5. İşe Yabancılaşma	28
2.4.5. Tükenme	29

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. SENDİKACILIK VE ÇALIŞAN YAŞAMINDA SENDİKANIN YERİ VE ÖNEMİ

3.1. Sendika Kavramı	31
3.2. Sendikanın Yapısı ve İşlevi	32
3.2.1. Sendikanın örgütsel yapısı.....	32
3.2.2. Sendikanın Siyasi Faaliyetleri	32
3.3. Sendikalaşmanın Geleceği ve Çalışma Yaşamındaki Yeri	34
3.3.1. Sendikal Algı Ve Bağlılığın Boyutları	34
3.3.2. Sendika Üyeliği Ve Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	35

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÇALIŞANLARDA İŞ STRESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE SENDİKA ÜYELİĞİ ROLÜNÜN BELİRLENMESİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE ETKİSİ

4.1. Araştırmanın Konusu	36
4.2. Araştırma Soruları	36
4.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler.....	37

4.4.Araştırmanın Yöntemi	38
4.4.1.Evren ve Örneklem	38
4.4.2.Veri Toplama Araçları	40
4.4.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeği(ÖB).....	40
4.4.4.İş Stresi Ölçeği.....	43
4.4.5.Veri Toplama ve Değerlendirme Tekniği.....	46
4.5.Araştırmanın Bulguları	46
4.5.1.Değişkenlerle İlgili Betimleyici Bulgular.....	46
4.5.2.Değişkenler Arası İlişkiler	47
4.5.3.Demografik Gruplardaki Farklılıklar.....	47
4.6.İş Stresinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Sendika Üyeliğinin Düzenleyici Rolü: Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları	50
SONUÇ.....	57
EKLER.....	59
KAYNAKÇA	61
ÖZ GEÇMİŞ.....	69

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Çeşitli Evren Büyüklüklerine İlişkin Örneklem Sayıları (Sekaran,1992:253) .	38
Tablo 2. Betimleyici istatistikler	39
Tablo 3. Betimleyici istatistikler	39
Tablo 4. Döndürülmüş Faktör Matrisi	41
Tablo 5. Toplam Açıklanan Varyans Tablosu	41
Tablo 6. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri	42
Tablo 7. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Kriterleri (Meydan ve Şeşen, 2010: 37)	42
Tablo 8. Faktör Matrisi	44
Tablo 9. Toplam Açıklanan Varyans Tablosu	44
Tablo 10. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri	45
Tablo 11. Değişken ve boyutlarına ilişkin betimleyici istatistikler.....	47
Tablo 12. Ortalama, S. Sapma ve Korelasyon Değerleri	47
Tablo 13. T testi bulguları.....	48
Tablo 14. T testi bulguları.....	49
Tablo 15. ANOVA testi bulguları.....	49
Tablo 16. ANOVA testi bulguları.....	50
Tablo 17. IS nin OB ğa Etkisinde Sendika üyeliği süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları	51
Tablo 18. IS nin Duygusal Bağlılığa Etkisinde Sendika üyeliği süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları.....	52
Tablo 19. IS nin Normatif Bağlılığa Etkisinde Sendika üyeliği süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları.....	53
Tablo 20. IS nin Devam Bağlılığına Etkisinde Sendika üyeliği süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları.....	54
Tablo 21. Hipotez Testi Sonuçları	56

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli	37
Şekil 2. Örgütsel Bağlılık ölçeği DFA sonuçları	43
Şekil 3. İş Stresi Ölçeği DFA sonuçları	45
Şekil 4. İS-VB ilişkisinde Sendika üyeliğinin düzenleyici rolü.....	55



KISALTMALAR

b.	: Bin/ibn/oğlu, binti/kızı
(by)	: Baskı yeri yok
Bkz./bkz.	: Bakınız
Çev.	: Çeviren
DİA	: Diyanet İslam Ansiklopedisi
h.	: Hicrî
Hz.	: Hazreti
MÜ	: Marmara Üniversitesi
ö.	: Ölüm tarihi
(ty)	: Tarih yok
Tahk.	: Tahkik
vd.	: ve devamı
Yy.	: Yayını/yayınları
(yy)	: Yayınevi yok

ÖNSÖZ

Çalışanların örgütsel bağlılığı, örgütler açısından giderek artan önemli bir konu olmuştur. Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi ve refah içerisinde olmaları için üyelerinin bağlılıklarını sağlamlaştırmayı amaçlamışlardır. Bu tez çalışmasında çalışanlarda iş stresinin örgütsel bağlılığa etkisi ve sendika üyeliğinin bu durumda ne kadar etkili olduğu incelenmek istenmiştir.

Yüksek Lisans eğitimim süresince bu proje çalışması da dahil olmak üzere her aşamada bana yardım eden herkese minnettarım.

Bu yolda desteğini, ilgisini esirgemeyerek bana yol gösteren değerli danışmanım ve hocam Doç. Dr. Ömer TURUNÇ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Her zaman yanımda olan ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aileme özellikle de kardeşim Özlem İÇDEM'e teşekkürlerimi sunarım.

Uğur İÇDEM
Haziran, 2018

GİRİŞ

Dünyanın giderek küçüldüğü, ekonomik ve ticari anlamda ülkesel sınırların ortadan kalktığı ve rekabetin şiddetlendiği bir ortamda örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve daha da güçlenerek geleceğe doğru sağlam adımlarla yürüyebilmelerinde örgütsel bağlılık kavramı oldukça önem kazanmıştır.

Örgütsel bağlılık kavramı, tarih içerisinde yaşanan politik, ekonomik ve sosyal değişimlerden, örgütlerinde etkilenmelerinden dolayı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. İlk olarak 1960'larda çalışanların örgütlere maddi sebeplerden dolayı bağlılık duydukları ifade edilmiştir. 1970'lere geldiğinde kavram duygusal yönü ile ele alınmış ve işgörenin örgütün amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlanması biçiminde tanımlanmaya başlanmıştır.

Ağır rekabet koşullarında başarılı olmanın yolu, eğitilmiş, verimli, örgütsel amaçlarla uyumlu ve örgüte bağlı bireylere sahip olmaktan geçer. Bu nedenle örgütsel bağlılığın, örgüt çalışanları üzerindeki etkileri çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuş ve bu çalışmalarda, genelde örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, kuruma katkılarının daha fazla olacağı yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Çünkü örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın bir ifadesidir.

Örgütsel bağlılık çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesinde, kurumda kalma isteğini sürdürmesinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında, örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde önemli bir olgudur.

Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir.

Günlük hayatta hemen hemen herkesin kullandığı bir kavram olan stres, son zamanlarda üzerinde yapılan incelemelerin fazlaşmasıyla birlikte insanoğlunun ortaya çıkışından beri varlığını hissettirmiştir.

Stres yaşamın vazgeçilmez unsurudur. Günümüzün iş hayatının bir parçası olan stres, bireyin psikolojik ve fizyolojik yapıları üzerine baskı yapan, insanların duygu, düşünce ve davranışlarını, performanslarını, etkinlik ve verimliliklerini etkileyen

psikolojik bir süreçtir. Bu süreç kapsamında birey örgüte çok fayda sağlayamamaktadır. Bu durum da bireyde örgüte karşı bağlılığı ortadan kaldırmaktadır.

Stresin, işe devamsızlık oranlarının fazlalaşmasına, kazalara yaralanmalara sebep olduğu görülmektedir. Bu nedenle stres, sadece çalışanları etkileyen değil aynı zamanda örgütün işleyişinde de sıkıntı olarak meydana gelmektedir.

Sendikalar, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla ortaya çıkmış kuruluşlardır. Bireylerin işyerinde yaşadığı sorunlara karşı, çalışırken iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı mücadele de, çalışma saatlerinde ve iş dışı yaşamda daha iyi şartlara kavuşturmak için sendikalar önemli bir yer tutmaktadır. Bireylerin daha iyi şartlarda çalışması iş stresinden uzaklaşması örgüte bağlılığı arttırmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde örgütsel bağlılık tanımlanarak, örgütsel bağlılığın boyutları ve örgütsel bağlılığı oluşturan faktörlerden bahsedilmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde stresin tanımı yapılarak, stresi oluşturan kaynaklar ve stresinin çalışma hayatında oluşturduğu etkiden bahsedilmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde sendikanın tanımı yapılarak, sendikanın yapısı ve işlevlerinden bahsedilmektedir.

Çalışmanın son bölümünde ise çalışanlarda iş stresinin örgütsel bağlılığa etkisinde sendika üyeliğinin rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütün hayatta kalması, çalışanların örgütten çıkmamalarıyla alakalıdır. Çalışanlar buldukları örgüte ne derecede bağlılık varsa o kadar güçlenmektedir. Örgüt, hayatına devam edebilmek için çalışanların örgütten çıkmasını engellemek için çabalar. Bunun için de ücretlerinde zam, terfi olanakları, özendirici faaliyetlerde bulunma gibi yollara başvurmaktadır (Bayram, 2005: 125-126).

İşçilerin çalıştıkları işe karşı istekli olmaları ve buna karşın performansında ki artışlar beklenen seviyenin üzerinde olduğunda bağlılıktan bahsedilebilir. Çalışanın, sosyal sisteme, sosyal sistemle ilgili ilişkilere gönüllü ve sadık şekilde bağlı olmasıdır (Demirel, 2009: 116).

Literatürde bağlılık kavramı ile ilgili birden fazla tanımlama yapılmıştır. Buna göre; bağlılık, bireyin, örgütün hedef ve vizyonuna taraflı ve etkili bağlılığı olarak açıklanmıştır (Yalçın ve İplik, 2005: XIV, 396).

Herhangi bir amaca bağlılık, ona fayda sağlayacak şekilde hareket etmesi anlamına gelir. Örgütsel bağlılık da örgütün gaye ve isteklerine, kurmuş oldukları kurallar dizisine uyma ve kurallar bütününe istekli olarak uyma anlamına gelmektedir (Tutar, 2007: XII, 104).

Örgütsel bağlılık, kişinin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba göstermesi ve kurum üyeliğini devam ettirme isteğidir (Durna ve Eren 2005: VI, 211).

Bu kavram, kişinin belirli bir örgüte karşı duyduğu benimsemesini ve bütünleşmesini anlatmaktadır. Buna göre örgütsel bağlılığın 3 temel unsurdan oluşmaktadır. Kişinin örgütün gayelerini kabul etmesi ve bu gayelere koşulsuz şartsız inanması, örgüt için çaba sarf etme isteği olması ve örgüt içinde kalmaya devam etme konusunda yoğun bir istek duyması bağlılığın sonucudur (Balay, 2000: 18).

Örgütsel bağlılık;

- Kuruma ve örgütsel gayeye bağlı kalmayı,
- Çalışanların örgüte karşılıklı iletişim yoluyla kendilerini ifade etmelerini,
- Örgütsel gayeye uygulamaları kabul etmeleri,

- Örgütsel gaye ve konulan hedeflere istekli bağlı olmayı,
- Örgütsel gaye ve hedeflerden davranışsal olarak etkilenmeyi,
- Örgütte uzunca bir süre bağlı kalmayı içermektedir (2009: 117).

Bununla birlikte örgütsel bağlılık üzerinde inceleme yapan araştırmacıların bağlılık konusunda ortaya çıkardıkları bazı tanımlamalar şu şekildedir:

Mowday örgütsel bağlılığı , “örgüt ile iş görenin amaçlarının bütünlük ve uyum içinde olması” diye açıklamıştır. Robbins ise örgütsel bağlılığı, “işgörenin örgütüyle ve onun amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu” olarak açıklamıştır. Örgütsel bağlılığın kapsamlı tanımı Wiener tarafından yapılmıştır. Wiener “örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak şekilde davranmak için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı” olarak açıklamıştır (2007: 104).

Kısacası, örgütsel bağlılık, çalışanın işletmesine karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı iş yerinin başarılı olabilmesi için göstermiş olduğu ilgidir (2005: 397).

1.2.Örgütsel Bağlılığın Önemi

Çalışanların örgütsel bağlılığı, belirli seviyede ki çalışanları elde tutabilmek için örgütler açısından giderek artan önemli bir konu olmuştur. Çünkü onların başarısı yanında çalışan kişilere bağlıdır (Karataş ve Güleş 2010: III, 77).

Örgütler bütün dünya ekonomisinde başarıyla rekabet edebilmek için dengeye sokmak zorunda oldukları pek çok karışık sorunla karşı karşıya gelmektedir. Örgütler devamlı olarak maliyetleri düşürerek performanslarını arttırmalı, süreç ve ürünleri iyileştirmeli, kalite ve verimliliği arttırmalıdır. Bu açıdan örgütsel bağlılık işyeri sahipleri için daha fazla önem kazanmıştır (Gürkan, 2006: 10).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının en önemli hedefleri arasında yer almaktadır. Çünkü örgütsel bağlılığı olan kişiler daha uyumlu, daha üretime katkılı, bağlı olduğu kuruma daha fazla düşkünlük içinde olmaları, bu unsurların etkisiyle daha verimli çalışmakta, örgüte daha az maliyete sebep olmaktadır (2005: 126).

Çalışanların bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en önemli faktör olarak bilinmektedir. Her örgüt, üyelerinin örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılık, çalışanları problem yaratan değil, problem çözen kişiler haline dönüştürür. Örgütler eğer refah içerisinde olmak ve varlıklarını sürdürmek istiyorlarsa mutlaka üyelerinin bağlılıklarını sağlamalıdır (2006: 10).

Özellikle Japonların giderek artan yüksek verimlilikleri iş görenlerin örgüte duydukları bağlılık ve sadakatleri ile açıklanmaktadır (2006: 11).

Örgütsel bağlılığın yüksek olmasının çalışanların performansını, iş tatminini, örgütsel verimliliği artırdığı; işe devamsızlığı vs. azalttığı çeşitli araştırmalarla ortaya çıkarılmıştır (Erdem, 2007: II, 67).

1.3.Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

1.3.1.Etzioni' nin Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları ile ilgili yapılan ilk araştırmalardan biri Etzioni' ye aittir (Doğan ve Kılıç 2007: 42).

Etzioni bağlılığı; “yabancılaştırıcı, hesapçı ve ahlaki bağlılık” şeklinde tanımlamıştır (Kurşunoğlu vd, 2010(11): 102).

Etzioni örgütsel bağlılığı üçe ayırmaktadır. Bunlar ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır.

Ahlaki bağlılık; örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşmesine dayanır. Çalışanlar, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanırlar (2007: 42).

Hesapçı bağlılık ise; kişiler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlayabilirler. Kişi, verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun olarak bir bağlılık ortaya koymaktadır (2006: 26).

Hesapçı bağlılıkta örgütle daha az yoğun ilişki söz konusudur (2007: 43).

Yabancılaştırıcı bağlılık; birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamaktadır (2006: 26).

Çalışanlar, tutumlarının sınırlandırıldığı zamanlarda ortaya çıkan ve örgüte karşı olumsuz durumu anlatmaktadır. Çalışanlar ruhsal olarak örgüte bağlılık duymamakta ama üyeliklerini sürdürmektedirler (2007: 42-43).

1.3.2.Wiener' in Sınıflandırması

Bu sınıflandırmayla, araçsal bağlılık (araçsal güdüleme) ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) ayırımına dayanan kuramsal model meydana getirilmiştir (2005: 132).

Araçsal bağlılık, hesapçı, yararçı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı anlatırken; örgütsel bağlılık ise, değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir (2007: 43).

Bu moral ve normatif inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle bireyin, örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak şekilde davranmasına neden olur. Böylece araçsal güdüleyici eylemler bireyin kendisine yönelik iken, normatif güdüleyici eylemler örgütsel eğilimler taşımaktadır (2006: 27).

Çalışanlar ile örgütler arasında değişimsel bağlılık olarak da isimlendirilen bu bağlılık türünde örgüt, çalışanın bazı güdülerinin doyururken; dönüşte çalışandan örgüte karşı katkı yapmasını beklemektedir. Değişim ilişkisi, biryere kadar dengede ve çalışan lehine olduğu sürece çalışan, örgütten çıkmayı istemeyerek ona bağlılık duyacaktır (2005: 132).

1.3.3.Allen ve Meyer’ in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk incelemeler örgütsel bağlılığı örgütsel değerlerin içselleştirmesini yansıtan tek boyutlu bir yapı olarak dile getirirler de Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın üç farklı bileşene sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Yüceler, 2009: 448).

Meyer ve Allen örgüte bağlılığı, çalışanın işe düzenli devam etmesi, iş yerinin değerlerini koruması ve amaçlarıyla bütünleşmesi olarak açıklamışlardır (Avcı ve Küçükusta 2009: XX, 36).

1991 yılında Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ölçek örgütsel bağlılığı üç temel etkene ayırarak ölçmeyi hedeflemişlerdir. Bu ölçek, hem işe bağlılık ile örgüte bağlılık kavramları arasındaki ayrımın yapılmasına neden olmakta, hem de her iki unsur bağlılığın sebepleri konusunda açıklamada bulunmuştur (Ergun ve Özler vd. 2008: 22).

Meyer ve Allen(1991), Wiener ve Vardi’ nin(1980) normatif bağlılığını da ilave ederek bağlılığı, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık alt başlıkların da üç boyutlu kavram olarak açıklamışlardır (Aslan, 2008: XV, 165).

Arzu ve isteklilik temeline dayanan tür “duygusal bağlılık”, algılanan maliyet temeline şekillenene “devamlılık bağlılığı” ve zorunluluk temeline dayalı olan “normatif bağlılık” (Taşkın ve Dilek 2010: II, 39).

1.3.3.1.Duygusal Bağlılık

Örgütsel bağlılığın en önemli niteliğidir. Duygusal bağlılıkta, birey örgütsel amaçları benimsemekte, amaçlara bağlanmakta ve onlarla bütünleşmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol 2009: I, 159).

Çalışanların örgüt ve örgüt içi faaliyetlerle bütünleşmesi ve bunlara samimiyetle bağlı kalmasıdır (2009: 117).

Duygusal bağlılık, iş görenlerin organizasyona olan duygusal ilgileri, örgüte katılma ve örgütle bütünleşme isteği olarak açıklanmıştır (Çekmecelioğlu, 2006: VIII, 155).

Örgüt iş gören için büyük anlam ve önem ifade etmekte, kişiler örgüt üyeliğini sürdürmekte ve bundan mutluluk duymaktadır (Altınöz vd, 2011: 288).

Duygusal bağı fazla olan iş görenler, örgüt ve işe karşı güçlü duygusal bağlılık hissederek ellerinden gelenin fazlasını yapmaya çalışırlar (Buluç, 2009: XV, 17).

Tutumsal kaynaklı olan duygusal bağlılık, literatürde en çok karşılaşılan bağlılık çeşididir. Güçlü duygusal bağlılığa sahip kişiler örgütün amaç ve değerlerini kabullenerek örgütün faydası için beklenenden daha fazla çaba sarf eder ve üyeliklerini sürdürmeye devam ederler. Bu yönüyle duygusal bağlılık örgütler tarafından en çok istenen bağlılık türüdür (Çöl ve Gül 2005: XIX, 293).

Temelinde istek olan duygusal bağlılık, iş görenlerin gönüllüğü şartına dayanır ve kişisel değerler ile örgütsel değerler arasındaki uyumdan meydana gelir. İş görenin örgüte üye olmaktan dolayı memnuniyetini sağladığı gibi hedeflerin gönüllü olarak desteklenmesini açıklamaktadır (2010: 39).

Duygusal bağlılığın özellikle iş deneyimlerindeki duygusallıkla ilişkili olduğu söylenmektedir. Bireylerin örgütleriyle olan ilişkilerine odaklanan duygusal bağlılık, kişinin kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedeflerine ne denli tutarlı olduğu kapsamında düşünülebilir (Keleş, 2007: 249).

Duygusal bağlılık, bireyleri örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan dolayı memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan meydana gelmektedir (2005: 211).

Görevde özerklik, görevin açıklığı ve anlamlılığı, görevin imajı, görevin gerektirdiği nitelikler, yöneticinin tutum ve davranışları, yönetime katılım duygusal bağlılığın öncülleri arasında yer alır (2010(11): 102).

Çalışanların duygusal bağlılıklarının oluşması, örgüt içinde bazı unsurların bulunması ile ilgilidir. Sıralanan faktörlere bakıldığında, işin cazibesi, rol ve amaçların netliği, katılım, örgütsel güven, eşitlik, bireye önem ve bilgi paylaşımı gibi unsurların çalışanların bağlılığını oluşturmasında önemli rol üstlendiği söylenebilir. Bunun gibi örgütsel yapının meydana getirilmesi, kuşkusuz bu yapıyı destekleyen bir örgüt kültürü ve çalışanların isteklendirilmesinin sağlanmasında aktif bir önderlik vasfı oluşacaktır (2007: 44-45).

1.3.3.2.Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, iş görenlerin örgütten çıkmaları durumundaki maliyetlerin farkında olmasıdır. Bu bağlılığa sahip olan kişiler örgütte kalmaya ihtiyaçları oldukları için örgütteki üyeliklerini sürdürürler (2010(11): 102).

Devam bağlılığı yaş, örgütsel hizmet süreleri, yükselme imkânları, ödemedi sağlanan doyum, örgütten çıkma isteği, iş devri, evlilik ile ilgili olduğu saptanmıştır. Bu bağlılığı etkilediğini düşünülen diğer faktör çalışan kişinin sahip olduğu iş alternatifleridir. Birçok iş alternatifine sahip olduğunu düşünen kişiler örgüte daha az bağlılığa sahiptirler (2011: 288).

Devam bağlılığı, kişilerin örgüt ile ilişkilerini duygusal bir bağlılık olduğu için değil, işten çıkmanın vereceği zarardan ötürü devam ettirmeyi istediklerine değinmektedir denebilir (2007: 249-250).

Çalışanların, örgütlerine yaptıkları yatırımların neticesinde gelişen bağlılıktır. Bu durumda çalışan kişi, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucunda örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir (2005: 133).

Bu bütünsel bakış aynı zaman da örgütsel bağlılığa ödül-maliyet açısından incelemektedir. Burada üstünde durulan konu, pazarlık ya da örgütle kişi arasındaki ilişkilerin karşılıklı olarak değişmesidir. Bağlanan kişi açısından daha fazla değişim göstermesi onun daha çok bağlandığı anlamına gelmektedir (2006: 28).

Çalışanlarda devam bağlılığının oluşmasına sebep olan birtakım bireysel ve örgütsel unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar şu şekilde özetlenebilir:

- **Yetenekler:** Çalışan kişinin halen görev yaptığı örgütte kazandığı yetenek/deneyimlerin ne kadarının farklı örgütlerde de ona yarar sağlayabileceği

ve bu yetenek/deneyimlerin ne kadarını farklı örgütlere transfer edebileceği endişesi

- **Eğitim:** Çalışanın sahip olduğu biçimsel eğitiminin, mevcut örgüt ve benzerleri dışında ona pek fayda sağlamayacağı düşüncesi
- **Yer değiştirmek:** Çalışanın örgütten çıkması durumunda, farklı bir yerleşim yerine taşınmayı istememesi
- **Bireysel yatırım:** Çalışanın zaman ve çabasının büyük bir kısmını görev yaptığı örgütte harcamış olması nedeniyle kendine yatırım yaptığını düşünmesi
- **Emeklilik primi:** Çalışanın mevcut örgütte kalması durumunda alabileceği emeklilik primini, örgütten çıkması durumunda kaybedebileceği düşüncesi
- **Toplum:** Çalışanın yaşadığı yerleşim yerinde uzun yıllardır ikamet etmesi ve yaşı
- **Seçenekler:** Çalışanın örgütten çıkması durumunda sahip olduğu işin bir benzerini veya daha iyisini bir başka yerde bulmada güçlük çekebileceği düşüncesi (2007: 46).

1.3.3.3. Normatif Bağlılık

Bu bağlılık türü, bir kişinin örgüte karşı sorumluluğu konusundaki inancının bir neticesidir. Kişi, örgütte kalmaya mecbur olduğunu düşünür ve bu yönde inançlar taşımaktadır (Mercan, 2006: 11).

Normatif bağlılık, çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden çıkmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak açıklanmıştır (Özdevecioğlu, 2003: XVIII, 114).

Normatif bağlılık, sorumluluk bilinciyle oluşan zorunlu bağlılığı anlatmaktadır (Karataş ve Güleş 2010: III, 77).

Bireyin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesi olup, örgütten çıkma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmemesi olarak ifade edilmiştir (2008).

Normatif bağlılık, organizasyona sadık olma eğilimiyle ilgilidir. Meyer ve Allen(1984), normatif bağlılığı, duygusal ve devamlılık bağlılığına ek olarak “ahlaki” boyutu da ilave ederek Weiner (1982) üçlü bir model geliştirmişler. Normatif bağlılık zorunluluk unsuru içermektedir. Normatif bağlılık psikolojik bir sözleşme şekli taşımaktadır (2010: 39-40).

Buradaki zorunluluk, devamlılık bağılılığında olduğu gibi örgütle ilgili çıkarlarla ilgili değildir. Kişinin ailesi, ait olduğu toplum veya çalıştığı örgüt ona sürekli sadakatin bir erdem olduğunu vurgulamakta ya da çevresinde yıllarca tek örgütte çalışan bireylerden övgüyle bahsedilmektedir. Bundan dolayı, kişi sadakatin önemli olduğuna inanarak örgütte kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak bilmektedir. Diğer bir ifadeyle, doğru ve ahlaki olduğuna inandığı için örgüt üyeliğini devam ettirmektedir (2005: 294).

Normatif bağıllık da önemli olan, bir örgüte bağlı olmanın uygunluğu hakkındaki inançtır (2009: 159).

1.3.4.O'reilly ve Chatman' in Sınıflandırması

Örgütsel bağıllığın üç aşamada gerçekleştiğini açıklamışlardır. Kişinin örgüte uyum sağlaması, kişinin çalıştığı örgütle bütünleşmesi ve örgütün değerleri ile kişinin değerlerinin uyum içinde olması nedeniyle kişinin bu değerleri içselleştirmesidir (2010: 77).

Araştırmacılar, örgütsel bağıllığı 3 ana unsurda incelemişlerdir.

1.3.4.1.Uyum

Burada temel hedef, dışarıda bulunan belirli ödüllere ulaşmak ana hedeftir (2006: 29).

Bu bağıllıkta, ödülün cazibesi ve cezanın da bir o kadar negatif etki bırakması önemlidir (2005: 130).

Kişi yapmış olduğu davranışlar sayesinde ödülleri çekmeye ve cezaları da savuşturmaya çalışır (2008).

Uyum, bu durumlarda ilk aşamadır. Bu durumda kişi çıkarları doğrultusunda her şeyi kabul ederler. Uyumda, bir çıkar ilişkisi söz konusudur. Kişi kendisine yapılan ödeme, ikili ilişkilerin uyum içinde olması bağıllığın derecesini etkiler (2006: 12).

1.3.4.2.Özdeşleşme

Bağıllık, diğer kişiler ile aralarındaki ilişkiye ve bu kurdukları ilişkiyi sürdürmeleriyle alakalıdır. Bu şekilde de çalışan kişinin bağlı olduğu durumdan memnuniyet duymaktadır (2007: 43).

Kişi davranışlarını diğer kişiler ile davranışlarında uyum olursa bağlı oldukları örgüte karşı da doyum sağlamış olurlar (2008).

Özdeşleşmede kişi başkalarının etkilerini, kendini tanımlamaya olanak veren ilişkilerin kurulma ve devam ettirilmesi karşılığında kabul eder. Özdeşleşmede, başkalarının hareket ve davranışları, başkalarıyla ilişkiye girmek ve bunu devam ettirmek amacıyla benimsenir (2006: 12).

1.3.4.3.İçselleştirme

Bağlılığın son aşaması olup kişi ve örgütsel değerlerin birbiriyle aralarındaki uyum ilişkisini anlatmaktadır. İçselleştirme, kişinin değer ölçüsünün örgütün ölçüsü ile iç iç olması aynı şekilde örgütün değerlerinin kişi ile uyum içinde olması anlamına gelmektedir (2006: 12).

1.3.5.Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn (1977), örgüte bağlılığın bir örgüt ortamındaki bireyleri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye yani onları örgüte bağlılık duymaya iten değişik ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çalışanların sistem içindeki fiilleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi açıklamaktadır (2005: 131).

Üyelerin araçsal-dışsal ödüllere bağlandıkları örgütlerde kayıpların ortaya çıkma olasılığı yüksektir (2006: 30).

1.3.6.Buchanan'ın Sınıflandırması

Buchanan (1974)' a göre örgütsel bağlılık, örgüte karşı oluşan bir ilişkidir (2007: 67).

Buchanan, örgütsel bağlılık ve yöneticilerin sosyalleşmesi üzerinde çalışmalar yapmıştır (2009: 9).

Örgütün değer ve amaçlarına, bu amaç ve değerlere ilişkin kişinin rolüne ve örgütün sadece araçsal değerinin dışında kendi varlığına yönelik bir duygusal yakınlık olarak ifade etmiştir (2010(11): 102).

Buchanan' a göre örgütsel bağlılık, örgütle bütünleşme, işi benimseme ve örgüte sadakat unsurlarından oluşan bir kapsamdır. Örgütün değer ve gayelerine göre, bireyin bu değer ve gayelerine göre belirlenen rolüne ve çıkara dayalı değerinden farklı olarak, örgütün kendisine partizanca ve duygusal bağlanmadır (2009: 448).

Buchanan örgütsel bağlılığı üç unsura ayırmıştır:

Özdeşleşme (Identification): Bireyin, örgütün değer ve gayelerinkendisinin değer ve gayesiolarak kabullenmesidir.

Sarıлма (Involvement): Bireyin, iş rolünün gerektirdiği hareketlere psikolojik olarak bağlılık duymasdır.

Sadakat (Loyalty): Örgüt için duygusal sezgiler besleme ve ona samimi olarak bağlılık duymasdır (2006: 30-31).

1.3.7.Mowday' ın Sınıflandırması

Yapılan sınıflandırma ile tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olarak iki farklı örgütsel bağlılık tanımı ileri sürmüşlerdir (2007: 40).

Yapılan çalışmalarda da her iki tür bağlılık arasında dönüşümlü bir ilişkinin olduğu öne sürülmüştür. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışlar da dönüşte bağlılık tutumlarını güçlendirmektedir (2005: 132).

1.3.7.1.Tutumsal Bağlılık

Bu yaklaşımın sonucu olarak bağlılık, kişinin çalıştığı ortamı değerlendirip bunun sonucunda da örgüte bağlayan bir olgudur (2005: 292).

Bu bağlılık kişinin örgütün gayeleri doğrultusunda bütünleşmek ve onların sonucunda çalışma şevkinde artış olmasınadır (2005: 129).

Tutumsal bağlılık, çalışanların bağlı oldukları örgütleriyle olan ilişkilerine odaklanmaktadır. Bu bağlılık türünde çalışanın kendi değer ve ana hedeflerinin, örgütün değer ve ana hedefleriyle uyum göstermesi gerekmektedir. Tutumsal bağlılık, üç unsurdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki, örgüt amaç ve değerleri ile bütünleşme; ikincisi, işle ilgili faaliyete fazlaca katılım; üçüncüsü ise, örgüte sadakatle bağlanma şeklinde açıklanmaktadır (2007: 41).

Bu yaklaşım, çalışanın örgüte bağlılığının, örgütle bağlarının ölçüsünün ve bu bağların doğasının bir sonucu olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu yaklaşım literatürde, örgütsel bağlılık kavramı karşılığında kullanılan en yaygın tanımdır (Ergeneli ve Sağlam Arı 2005: LX, 125).

1.3.7.2.Davranışsal Bağlılık

Bireyin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanır. Davranışsal bağlılık da kişinin örgüte bağlılığını, geçmişteki bulunduğu örgütün yapmış olduğu davranışlarla

ilgilidir.. Böylece kişi örgüte bağlanmaktadır. Çünkü örgütten çıkmasının ona pahalıya mal olma olasılığı oldukça fazladır (2006: 13).

Bir kimse araçsal bir neden için (para gibi) bazı davranışları yapmaya yöneltiyorsa, o yalnızca davranışa bağlıdır ama bu gerçek anlamda bağlılık değildir (2006: 31).

Davranışsal yaklaşım açısından bağlılık, örgütten daha çok kişinin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Örneğin, kişi bir davranışta bulunduktan sonra bazı unsurların etkisiyle o davranışı devam ettirmekte ve ona uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmektedir. Bu tutumlarda, davranışın tekrarlanma ihtimalini yükseltmektedir (2005: 292).

Davranışsal bağlılık, bağlılığın dışavurumu veya normatif beklentileri aşan davranışlar olarak da incelenmektedir. Bu kavram, çalışanın geçmişteki davranışlar nedeniyle örgüte bağlı kama süreci ile alakalıdır. Örgüte bağlı kalma süreci ise, örgüttekalmaya niyetli olma, örgütten çıkmama ve devamsızlık yapmama gibi davranışlardan meydana gelmektedir (2007: 41).

1.4.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

- Yaş, cinsiyet ve deneyim
- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini
- Rol belirliliği, rol çatışması
- Yapılan işin önemi, alınan destek
- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma
- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma
- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar
- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik
- Terfi olanakları, ücret, diğer iş görenler
- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, iş görenlere gösterilen ilgi (Eroğlu vd, 2011: XVI, 107).

1.5.Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları olumlu veya olumsuz olabilir. Bu sonuçlara ilişkin, davranışsal sonuçların bağlılıkla en kuvvetli ilişkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Bunlardan özellikle iş doyumu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma isteği örgütsel

bağlılıkta olumlu sonuç, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişkisi bulunmaktadır (2007: 52).

1.5.1.Düşük Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde kişi, kendisini örgüte bağlayan kuvvetli tutum ve eğilimlerden yoksun olmakla beraber kişinin yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkabilir. Ayrıca kişi, örgüte düşün düzeyde bağlılık duyduğu için alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkin kullanımına neden olabilir (2005: 135).

Bununla beraber, örgüte düşün düzeyde bağlılık duyan çalışan, kişisel görevle ilişkili çabalarda geri oldukları gibi, grup bağlılığın sağlanmasında da en az çaba göstermektedirler. Bu yüzden onlar örgüt içinde “duygusuz iş görenler” olarak adlandırılmaktadır (2007: 54).

Düşük örgütsel bağlılık uzun sürede örgüte olumlu sonuçlar oluşturabilecek itiraz, şikâyet ve söylenmelerle sonuçlanabilmektedir. Örgüt içten gelen ve resmi olmayan bu iletişim sisteminden zamanında faydalanabilirse, kendisine pahalıya mal olabilecek davaları ve kanun düzenlemelerinin üstesinden gelebilir (2006: 24).

Düşük örgütsel bağlılık gösteren kişiler yöneticiler tarafından gözden çıkarıldıkları için terfi alama olanakları azalır. Bu da geçim sıkıntısı gibi psikolojik sorunlara neden olmaktadır (2006: 24).

1.5.2.İlımlı Örgütsel Bağlılık

Çalışan deneyiminin güçlü, ama örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık türüdür. İlımlı bağlılık türünde olan çalışanlar, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu nedenle birey olarak kimliklerini korumak için çaba sarf etmektedirler (2007: 54).

Bu düzeydeki çalışanlar, örgütün bütün değil fakat bazı değerlerini kabul etme yeterliliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir taraftan örgütle özdeşleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı devam ettirmektedir (2005: 136).

İlımlı bağlılık, kişinin örgütüne sınırsız sadakat duymadığı bağlılık türüdür. Bu bağlılık türünde çalışanlara ve dolayısıyla örgüte dönük olumlu sonuçlardan ötürü örgütte hizmet süresi artabilmekte, örgütten ayrılma isteği az olabilmekte ve daha büyük iş doyumuna varabilmektedir (2006: 24-25).

Bunun yanı sıra örgüte ılımlı düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar doğurmamaktadır. Bu düzeydeki çalışanlar, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama veyahut çatışma yaşamaktadırlar. Bu durum, kararsızlığa ve örgütün verimsiz çalışmasına yol açabilir (2005: 136).

1.5.3.Yüksek Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde çalışanlar, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık duyarlar (2000-89).

Bu bağlılık düzeyi kişiye, meslekte başarı ve ücretten doyum sağladığı gibi, dış baskılara karşın örgüte yüksek sadakatini de sürdürür. Örgüt, çalışanın sadakatine karşılık ona yetki devri yaparak ve onu yukarı pozisyonlara getirerek ödüllendirmektedir (2006: 25).

Bu çalışanların, işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından doyumları fazladır. Bu kişilerin örgütten çıkmaları, mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumsuzluk ve az ödülleniş veya mahrum bırakılmış hissine kapılmaları durumlarında ortaya çıkmaktadır (2005: 136).

Yüksek derecede bağlılık, kişinin aşırı derecede grupta özdeşleşmesine ve kimliğinin grup içinde erimesine neden olmaktadır. Bu kişiler ayrıca kişisel yetersizliklerini kapatmak için grup içinde daha etkin olma çabası gösterdiklerinde, bazen aile ilişkilerinde sıkıntılar yaşamaktadırlar (2006: 26).

İKİNCİ BÖLÜM

2.İŞ STRESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ

2.1.Stres Kavramı

Günlük hayatta hemen hemen herkesin kullandığı bir kavram olan stres, son zamanlarda üzerinde yapılan incelemelerin fazlalaşmasıyla birlikte insanoğlunun ortaya çıkışından beri varlığını hissettirmiştir (Okutan ve Tengilimoğlu 2002: 16).

Stres yaşamın vazgeçilmez unsurudur. İnsanoğlu için yeni bir oldu değildir. Ölüm tehlikesi ve yaşamın her alanını tehdit eden her şey strese neden olmaktadır (Aytaç, 2009: 3).

Stres kelimesi, Latince kökenden ortaya konmuş ve İngiliz dilinde kullanılmaya başlanmıştır. Stres, yabancı kökenli bir kelime olmasına rağmen dilimize yerleşmiştir (Gümüştekin ve Öztemiz 2004: 64).

Stresi açıklayan tanımlamalarda iki temel faktör bulunmaktadır: Bunlardan ilki, kişi üzerinde rahatsızlık ve sıkıntıya neden olan her türlü etkenler, ikincisi ise, stres oluşturanlara karşı kişilerin gösterdiği tepkilerdir (Yüksel, 2003: 214).

Streste, tehlike vardır ve bu tehlikenin önemi idrak edilmelidir. Stres, kısıtlama, fırsat ve istekle alakalıdır. Stres, vücudumuzun tamamını etkiler ve bu nedenle stres normal bir şekilde kontrol altına alabileceğimiz tepki değildir. İş, esas stres kaynağıdır ve çalışan kişileri zorlayıcı tesir altına alır. Özellikle aşırı iş yükü, uygun olmayan çalışma yerleri, güven sorunu vb. gibi sebeplerden ötürü çalışan kişilerin büyük stres altında oldukları söylenebilir (Soysal, 2009: 19).

Şüphesiz ki günümüz zamanında iş hayatında kişileri etkileyen konulardan birisi de iş stresidir. Stresin, işe devamsızlık oranlarının fazlalaşmasına, kazalara yaralanmalara sebep olduğu görülmektedir. Bu nedenle stres, sadece çalışanları etkileyen değil aynı zamanda örgütün işleyişinde de sıkıntı olarak meydana gelmektedir (Çelik ve Turunç 2009: 220).

Günümüzde stres, kişinin rantabilitesini ve faaliyetini düşüren, hayattan aldığı tadı azaltarak yaşamla bağımlı koparan bir iş olarak kabul görmektedir. Modern zamanla beraber daha fazla üstünde konuşılmaya başlanmış ve özellikle sanayi toplumuyla anılan bir oldu olan stres, aslında hayatın ve gündelik zamanın devamlı bir parçası

halindedir. Kişi üstünde rahatsızlık ve sıkıntıya sebep olan her şey stresi meydana getirebilir (Özen, 2011: 6).

İş stresi, insanların zamanlarının çoğunu işte geçirmesi veya işle alakalı etkinlikler için harcaması sebebiyle günlük hayatlarının önemli bir kısmını kapsamaktadır. İş stresi, işin devam ettirilmesi, verilen görevlerin yapılması, ücret ve çalışma şartlarıyla ilgili beklentilerin karşılanması gibi birçok konu ile ilgilidir (Yıldırım, 2012; Gülpınar, 2012; Uğuz, 2012: 135).

İş stresi çalışan ve çevresi arasındaki ilişki neticesinde ortaya konulan gerilim durumu olarak açıklanabilir. İş stresi değişkendir. Çalışan kişi de durum olarak daha çok veya daha az iş stresi olabilir (Efeoğlu, 2006: 22).

Stres, çift taraflı bir kavramdır. Her ne kadar olumsuz yönlü düşünülse de olumlu bir yönü de bulunmaktadır. Performansı düşürdüğü gibi arttırması da mümkündür. İş stresi, zihinsel ve fiziksel hastalık sonucu ile sonuçlanan istenmeyen bir durumdur (Özkaya, Yakın ve Ekinci 2008: XV, 164).

Stresli çalışanların sağlıksız, motivasyonu düşük, daha az üretken ve iş yerinde güven sıkıntısı olma olasılığı fazladır. Mevcut veriler, iş stresinin çalışanlar arasında memnuniyetsizlik, yabancılaşma, verimliliği düşük, işe gitmeme gibi firmalar açısından da sorun teşkil etmektedir (Karabay, 2014: 286).

Günümüz zamanlarında, aşırı stres ve olmayan stres kişi ve örgüt üzerinde oluşturduğu negatif etkiler bilinmektedir. Bu sebeple, kişide rahatsızlık oluşturmayacak aynı zamanda da örgütsel performansla olumlu sonuçlar yaratacak stres arayışı, kişi ve örgütleri stresle baş etmeyi öğrenmeye ve bunu yaşantısına nakletmesini sağlamaya çalışmaktır (Budak,1999: 76).

Stres her zaman olumsuz anlamda değildir. Bazen özellikle iş ortamlarında, kişinin becerisine ve işi yapma gücüne yardımcı olan itici bir güç haline gelmektedir. Bazı uzman kişiler, az stres altındaki çalışanların daha fazla iyi performansla çalıştıklarını söylemektedirler. Bu nedenle, faydalı şeylerin ve yeni yöntemlerin kazandırılmasında ılımlı stres önemli bir hal alır (Karadal, 2001: 83).

Stres, hayatın ve kişinin yapısında olan bir durumdur. Hayatımızı, üzücü olaylardan dolayı soyutlamak ya da sürekli mutlu olaylardan ibaret olduğunu düşünmek söz konusu değildir (Erdoğan, Ünsar ve Süt 2009: XIV, 448).

Günümüz iş yaşamında, güvensizlikler ve piyasadaki ekonomik durumlar çalışanların sürekli olarak stres altında olmalarına sebep oluşturmaktadır. Burada yaşadıkları stres çalışan kişilerin hem performanslarında düşüklük hem de sağlık sorunları yaşamalarına neden olmaktadır (2009: 449).

2.2.Stresin Kaynakları

2.2.1.Bireysel Stres Kaynakları

Kişisel etkenler çalışanlar için stres kaynaklarıdır. Çalışan kişinin beklentisi, kapasitesi ve kişiliği, iş durumunu nasıl algıladığı etkilemektedir. Bu nedenle bireysel stres kaynakları çalışanın kişiliğini, yaş, cinsiyet, eğitim gibi unsurlarını etkilemektedir (Gökgöz, 2013: 14).

Bazı incelemeler iş stresi ile kişilik arasında bir ilişki olduğu söylenmektedir. Kişinin farklı kişilik özellikleri ve bu kişilik özelliklerinin iç ve dış çevreyi kendi bakış açılarıyla algılamalarından dolayı kişiler arasında ve kişilerle örgütler arasında bazı çatışmaların yaşanmasına sebep olabiliyor. Yani stres kaynağı bizzat bireyin kişiliği olabilir. Stresten etkilenme aşaması bireyin kişilik yapısına bağlı olarak farklılık gösterebilir (2009: 14).

Bazı bireylerde stres, daha hızlı ve şiddetli bir şekilde stresten çabuk etkilenirken bazılarında ise daha yavaş ve daha geç stres durumuna geçerler. Diğer bir şekilde bazı kişilerin strese dayanırlıkları daha uzun veya daha kısa olabilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz 2005: XIV, 277).

Bireylerin iki farklı kişilik tipi ile sınıflandırıldığı görülmektedir. Bunlar A tipi ve B tipi kişilik tipleridir. Fredman ve Rosenman A tipi kişiliği “en kısa zamanda en fazla işi, gerektiğinde diğer bireylere karşı gelerek yapmaya çalışan hırslı ve kavgacı kişiler” olarak açıklamaktadırlar. B tipi kişilik modeline sahip kişiler, sabırlı ve işi bitirmek için zaman sıkıntısı duymazlar. A tipi kişilik tipindeki insanlar daha fazla stres altında oldukları izlenmiştir (2002: 21).

Birey yaşlandıkça strese karşı direnme gücü de azalmaktadır. Yaşlanma sürecinde bedensel kapasitenin dışarıdan gelen baskılara karşı direnci giderek azalmaktadır. İnsanların farklı yaş gruplarında farklı özellikler göstermelerinden dolayı stresten farklı şekilde etkilenmeleri normaldir (2013: 16).

Birey yaşlandıkça stresle baş etme durumu da azalır. Beyin bilgiyi kullanmakta zorlanır. Kadın ve erkeklerde yaş durumlarından dolayı hormonal değişikliklerin meydana

gelmesi, duygusal sıkıntı ve hayal kırıklıkları yaşayabilmektedirler. Sonuç olarak da yaşlı kişiler genç nesillere göre stresten daha fazla etkilenmekte ve ölüm gibi kaygılarından dolayı daha fazla yıpranmaktadır (Yılmaz, 2012: 7).

Kişinin normal hayatında veya iş yaşamında da oluşabilen değişiklikler stres kaynağı olabiliyor. Kişinin yaşamındaki değişimler ansızın veya yavaş bir şekilde meydana gelebilmektedir. Her ne şekilde olursa olsun bu değişimler kişinin üstünde aşırı strese sebep olabilmekte ve de kişi bu değişimlerden olumsuz bir şekilde etkilenebilmektedir (2011: 28).

2.2.2. Toplumsal Stres Kaynakları

İş hayatı dışında kişinin strese girmesine neden olan etkenlerden biride çevredir. Çevreden kaynaklanan stres faktörleri teknoloji, sosyal hayat gibi etkenlerdir. Teknolojinin hızlı bir şekilde ilerlemesi ve sonucunda da iş yaşamında insanın yerine kullanılabilir ikameler oluşturulması sonucunda işsizlik problemini de beraberinde getirmiştir (2009: 26).

İş yaşamı dışında çalışanların yaşadığı çevre de strese sebep olabilecek birçok etkeni barındırmaktadır. Kişilerin içinde yaşadığı genel çevre, ekonomik ve politik çevrenin yanı sıra teknolojik ve sosyo-kültürel çevre unsurlarını bulundurmaktadır. Bu nedenle teknolojik gelişmeler ve buna ayak uyduramama telaşı kişi üzerinde strese neden olmaktadır (2011: 25).

Toplum yapısındaki değişikliklerde insanlar üzerinde stres oluşturmaktadır. Kısa bir zamanlamada geleneksel toplum yaşantısından çağdaş bir topluma dönme zorundalığı kişiler üstünde zorlama yaparak çeşitli uyum sorunlarını meydana getirmiştir. Toplumsal stres kaynakları, toplumsal sınıflar, aşırı kalabalık, konut tipleri gibi etkenlerden etkilendiği öne sürülmüştür. Bu etkenlerin tümü kültür ve coğrafi yapıya göre farklılık göstermektedir (2002: 22).

Çalışan kişilerin sosyal çevreyle olan etkileşimi sırasında kişinin davranışlarını yönlendirmesine “sosyal baskı” denir. Çevresindeki kişilerden sosyal hayatıyla ilgili olumlu tepki alan bireylerin iş performansları olumsuz tepki alan kişilere göre daha yüksektir. Bu nedenle kişiye yapılan sosyal baskı, bireyin üretkenlik dışı davranışlar sergilemesine neden olmaktadır (Demirel, 2009: 126).

2.2.3.Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel stres kaynaklarının başında, aşırı veya yetersiz iş yükü ve zaman baskısı gelir. Bir takım işlerin önceden belirlenen bir zamanda veya vakitte yapılmış olmasını gerektiren çalışma düzeni aşırı yüklenme çeşididir. İşi yapacak olan çalışan, işin gerektirdiği bilgiye, yeteneğe ve bireysel özelliklere tam olarak sahip değilse o iş ona zor gelecektir ve bu da çalışan kişinin sağlığını, performansını veya verimini etkileyebilir (2009: 20).

Çalışanların yaşadığı rol çatışmaları, onları strese sokup, sağlıksız, mutsuz, güvensiz ve çalışmaya karşı isteksiz bireyler haline dönüştürür. İşverenler için ise, sağlıksız, güçsüz, isteksiz çalışanlar ile çalışmak zorunda kalırlar. Kişinin aynı anda birden fazla rolü istemesi rol çatışmasına neden olabilir (2005: 274).

Ücret ise diğer bir stres kaynağıdır. Ücret özellikle çalışan için, onun yaşam düzeyini arttırıcı ve güven verici rolü sebebiyle önemli bir etkidir. Bu nedenle çalışana yapılan ödemeler eşit ve dengeli değilse, yükselme ile orantılı değilse önemli bir stres etkeni olabilmektedir (2009: 13).

İş yeri sosyal yaşam ilişkilerinde ise; ast üst ilişkilerindeki sıkıntılar strese neden olabilmektedir. Görevini yanlış bulmak olarak düşünen yönetici tipleri astlarının strese girmelerine neden olmaktadır. Yoğun rekabetlerin ve çatışmaların yaşandığı örgütlerde strese neden olmaktadır (Turunç, 2009: 17).

Artan iş yükleri, güvensizlikler ve performans baskıları nedeniyle kişi uzun süreli çalışmak zorunda kalır. Daha uzun süreli çalışmasından kaynaklı aşırı iş yükü kişi üzerinde strese neden olmaktadır (2011: 15).

İş yaşamında strese neden olan etkenler arasında önemli etkenlerden birisi de iş yaparken çalışanların yaşadığı tehlikelerdir. Bazı sanayi kollarında iş kazası olma olasılığı yüksektir. Madencilik, inşaat gibi..her tehlike etkeni stres artırıcı unsurlardır. Düşme, yaralanma, zehirlenme gibi etkenlerin olması çalışanlar için bir tedirginlik unsuru taşımaktadır. Bu da onları aşırı stres altına sokmaktadır.

2.3.Çalışanlar Üzerinde Stresin Etkileri

2.3.1.Psikolojik Etkiler

Stres altındaki kişiler genelde daha kolay sinirlenir, daha sert tepkiler vermektedirler. Bu kişilerin uyku düzenleri değişir, içkiye yönelimlerinde artış olur,

daha fazla yorgun ve mutsuz olurlar. Yaşamdan daha az zevk alırlar, sürekli kuşku duyarlar (2012: 28).

Gerilim stresin bir parçasıdır. Gerilim, iş memnuniyetini düşürme, işten çıkmalarda artış meydana gelme gibi psikolojik problemlere, olumsuz davranışlara neden olabilmektedir (2009: 227).

İş stresi sonuçları incelendiğinde stresin çalışanlar üzerinde ruhsal ve bedensel sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler yarattığı anlaşılmıştır (2003: 215).

İş stresi, hem organizasyondaki bireyler için hem de organizasyonun kendisi için önemli bir sorundur. İş stresi, işin kendisi ile işbirliği yapan fiziksel stres kaynakları ile yeterli mücadele yapılmamasıyla beraber zihinsel ve fiziksel hastalık sorunu ile sonuçlanan istenmeyen bir tanımdır (2008: 164).

Stres, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkları hızlandırabilir ve çeşitli fiziksel rahatsızlıklara neden olabilir. Alkol ve ilaç bağımlılığı, duygusal bozukluk gibi psikolojik rahatsızlıklara neden olabilir (2005: 279).

Kan ve idrarda yüksek oranda katekolamin ve kortikostroid bulundurması, kan şekerinin artması, kan basıncı ve kalp atışlarında hızlanma gibi psikofizyolojik etkilere neden olabilmektedir stres (2009: 21).

Uzun zamanlı stres veya işyerindeki travmatik olaylar çalışanlar üzerinde psikolojik sorunlara ve işten uzaklaşmasına sebep olan psikiyatrik sorunlara neden olabilir. Stres altında olan çalışan çalışma ve sosyal hayatı neticesinde sağlıklı bir denge kurmakta zorlanabilmektedir. Bu zorluk çalışanın psikolojisi üzerinde önemli sorunlara neden olabilmektedir.

Stres altında olduğunu hisseden kişilerde değersizlik, kendini yetersiz hissetme, güven duygusunda azalış, terk edilmiş hissiyatının yanı sıra sigara ve alkole başlama oranında artış meydana gelir (Aşık, 2005: 133).

Örgüt psikologlarının stres etkenleri ve oluşturdukları sonuçlar üzerinde durmalarının önemli iki nedeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki, stresle ortaya çıkan rahatsızlıkların devamlı olarak artış göstermesi ikincisi ise, stres arttıkça iş kaza oranlarında da orantılı olarak artış meydana gelmiş ve bununla birlikte iş verimliliğinde azalış ve maliyetlerde de artış görülmüştür (Emhan ve Çayır 2010: XXIV, 104).

2.3.2.Bireysel Etkiler

Stresle meydana gelen önemli bir kişisel etkide tükenmedir. Kişi uzun süreli olarak fazlaca baskı hissettiğinde ancak karşılığında aldığı tatmin az olunca tükenme noktasına gelmekte, bu durumla baş etme gücünü yok etmektedir (2012: 28).

Stresin kişi davranışları üzerinde net bir şekilde etkileri vardır. Bu etkiler neticesinde; uykusuzluk, iştahsızlık, sigara ve alkol kullanımı gibi etkilerden bahsedilebilir (2011: 39).

Kişilerin beklenmedik zamanlarda telaşa kapılmaları normaldir. Fakat uzun süreli stres durumlarında bireylerin normal ve alışılmış fonksiyonlarını yerine getirmelerini engellemektedir. Telaşa kapılan kişiler gerektiği tepkiyi veremedikleri için stresten dolayı iyice telaşa ve ümitsizliğe kapılabilmektedirler (2013: 32).

Stres bir süre sonra kişinin zayıf, güçsüz her an kötü bir şey olacakmış duygusu içinde olan biri haline dönüştürebiliyor. Birey bu durumda dikkatini toplamakta zorlanabilir, hafızayla alakalı sıkıntılar çekebilir, öğrendiği şeyleri unuttuğu kaygısına kapılabilir (2009: 16).

Kimsenin stresten etkilenmeyecek kadar güçlü birisi olduğunu söylemek söz konusu değildir. Bununla beraber insanların kaldırabileceği bir stres miktarı da bulunmaktadır. Bu nedenle, bazı insanların strese daha dayanıklı olmaları bu kişilerin kişilik özellikleri kadar, sosyal yaşamlarındaki destekler, stresle başa çıkabilme becerileri gibi deneyimleriyle yakından alakalıdır (2009: 28).

Bireysel açıdan baktığımız zaman kısa veya uzun süreli sağlık sorunlarına neden olabilen iş stresi, bireylerin hayatlarını kaybetmelerine de sebep olabilmektedir. Sonuç olarak; bireysel olarak da mutlaka tedavi edilmesi gereken bir rahatsızlıktır (2002: 24).

Stres, bireyin duygusal ya da fiziksel durumuna göre olası bir sezgi olduğunda, bireyin vücudunda veya beyninde tepkilere neden olmaktadır (Gökdeniz, 2005: 175).

2.3.3.Örgütsel Etkiler

İş stresi konusunda yapılan incelemelerde çalışan kişinin stresinin artırıcı unsurlardan biriside yakın çevresinden gördüğü sosyal destek olduğu anlaşılmıştır. Sosyal destek olarak aile iş stresi üzerinde etkilidir. İş-aile çatışması fazlaştıkça örgütsel bağlılığın azaldığı gözlenmiştir (Efeoğlu ve Özgen 2007: XVI, 241-242).

İş tatmininin önemli örgütsel etkileri bulunmaktadır. İş tatminsizliğinde işle ilgili beklentilerin karşılanmadığı anlaşılır. Bu yüzden çalışanların performanslarında düşüş

meydana gelir, örgütsel bağlılığı azalır ve işveren bu durumdan olumsuz etkilenir (Kurt, 2010: II, 81).

Örgütte yönetici ve çalışan kişilerin yoğun ve devamlı stres altında kalmaları, örgütte kalite, üretim ve verimlilik sıkıntılarına yol açabilir; çalışan kişilerde isteksizlik, moralsizlik gibi etkiler yaratabilir (2009: 16).

Stres, ekonomik açıdan olumsuz neticeler yaratmaktadır. Aşırı derecede stres çalışanın fiziksel ve zihinsel dengesini bozmaktadır (2002: 22).

Stresin örgütsel etkilerinden bazıları; görevinin başında bulunmama, düşük sanayi ilişkileri, verimde azalış, artan iş kazaları, işinden hoşnutsuzluk gibi (2009: 21).

Stres fiziksel, zihinsel ve psikolojik sorunları arttırabilir, iş tatminsizliği, performans sıkıntıları oluşturabilir, devamsızlığı fazlalaştırabilir ve çeşitli fiziksel sorunlara neden olabilir (2005: 279).

2.4.Stresin Örgüt Üzerine Etkisi

2.4.1.İşe Geç Gitme

Çalışanların örgüte olan olumlu davranışları, onların bu davranışlarıyla tutarlı davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. İşe saatinde gelmekte bu davranışlar içersinde yer alır (Çırpan, 1999: 67).

Örgütsel stres etkileri olarak işe geç gitme ile ilgili incelemeler oldukça düşüktür. İşe geç gitme, bireysel etkiler altında davranışsal sonuç olarak gösterilse de bireyin örgüte doğrudan ilişkilendirdiği bir durum olduğu için bu başlık altında toplanmıştır (Sökmen, 2005: 6).

İşe geç gitme, işe göre ve kişiye göre değişiklik göstermektedir. Bireyin işine geç kalmayı stresten uzak kalmak istemesinden mi veya çalıştığı yerin eve uzaklığından mı gibi durumlardan kaynaklı olduğu araştırılmalıdır (2009: 17).

Angle ve Perry, örgüte bağlılığı fazla olan kişilerin işlerine verdikleri özen de fazla olduğu için işlerine daha az geç kaldıklarını belirlemişlerdir (2006: 52).

2.4.2.İşe Devamsızlık

Örgütsel bağlılık ile işe devamsızlık arasında birebir ilişkiden daha fazla örgüte bağlılığın işe devamı etkileyen unsurlardan biri olarak belirlenmektedir (1999: 67).

İşe devamsızlık, çalışanın çalışması gereken süre zarfında işe gelmemesi olarak açıklanmaktadır (2010: 234).

Çalışanın yaptığı bu devamsızlık, izin veya yıllık izinlerinden ayrıca işine gelmemesinden dolayı işini aksatmasıdır (2013: 35).

Çalışanlar stresle baş edebilmek adıyla işe devamsızlık yaparak stres ortamından kendilerini uzaklaştırmaya çalışırlar. İşe devamsızlık, genel olarak fiziksel rahatsızlıkları nedeniyle çalışabilecek durumda olmadıkları için görülmektedir (2013: 35).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin işe devam etme konusunda daha duyarlıdır. Bağlılıkları yüksek olduğu için çalışanların işten hoşnut olmasalar bile işe karşı devamsızlık sergilemeyeceklerdir. Fakat eğer çalışanın bağlılığı iş dışında başka şeylere yönelik ise çalışanın devam konusunda sıkıntıları olacaktır (2006: 51-52).

İşe devamsızlık, duygusal bağlılığın aksine zorunlu bağlılık ile ilişkili değildir. Normatif bağlılık ile devamsızlık arasındaki ilişki ise yapılan incelemelerde sınırlı kalmıştır (Yaşbay, 2011: 130).

İş tatminsizliği ve fiziksel hastalıklar devamsızlık etkenleriyken başkaca etkenlerde bulunmaktadır. Bunlar; yaş, cinsiyet, aile, monotonluk, çalışma saatleri, ağır çalışma şartları, ödenen ücretler gibi etkenler devamsızlığı artıran etkenlerden birkaçıdır (2009: 17).

Çalışan kişiler, çalıştıkları iş yerine daha fazla bağlı hissettiklerinde işlerine devamsızlık yapma olasılıkları azalıyor. Mowday ve arkadaşları, örgütsel bağlılığın işe devam ile ilgili olduğunu belirtmişlerdir (Duygulu ve Abaan 2007: 65).

Çalışan kişiler kendilerini çalıştıkları iş yerlerine daha fazla bağlı olduklarında daha az devamsızlık yapmaktadırlar. Mowday ve arkadaşları örgüte olan bağlılığın devamlılık ile ilgili olduğunu vurgulamışlar ve bu sonucun; bağlılığı fazla olan kişilerin örgütün değerleriyle uyumlu bir şekilde olacağını söyleten teorilere destek vermişlerdir (Duygulu ve Abaan 2007: 65).

İşverenlerin stresin meydana getirebileceği sonuçları önceden anlaması ve yanında çalışan kişilere destekte bulunması beklenmektedir. İş verenlerin destekte bulunması çalışanların işe devamını olumlu etkide bulunmaktadır (Karahana, Gürpınar ve Özyürek 2007: III, 34).

2.4.3. İş Gücü Devri

Yapılan açıklamalarda, bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütte fazla kalmak istemeleri ve örgütün amaçları neticesinde çalışmayı isterler ve sonuçta örgütten çıkma

olasılıkları oldukça azdır. Yapılan incelemelerde örgüte bağlılık ile iş gücü devri arasında istatistiksel olarak önemli düzeyde ilişki olduğu izlenmiştir (2006: 52).

Bir işyerinde çalışan bireylerin, bu kuruluşun kadrosunda çalışmaya başladıktan sonra emeklilik, ölüm gibi nedenlerle çıkmaları iş gücü devri olarak isimlendirilir. İşveren tarafından toplu işten çıkarma veya emeklilik gibi sebepler dışında işten çıkmalar, işten memnuniyetsizlik gibi nedenlerden veyahut yaşadıkları stresten kaynaklanmaktadır (2013: 36).

İş gücü devri, bir örgütte belirli bir zaman içinde işten çıkma veya uzaklaştırılan toplam çalışan sayısının aynı zamana ait çalıştırılan ortalama çalışan sayısına bölümünün yüzdesel ifadesi olarak açıklanmaktadır (2009: 18).

2.4.4. Performans Düşüklüğü

Stresin örgüt üzerinde etkilerinin başında performans düşüklüğü yer almaktadır. Yapılması düşünülen üretim gerçekleştirilememesinin yanında üretim ve yapılan hizmetlerde kalitede sorunlar çıkması, yanlış kararlar alınmasının nedenleri arasında performans düşüklüğü gösterilmektedir. Bu nedenlerin olmasındaki sebep kişinin stres altında olması ve bununla beraber moralinin bozulması, tatminsizliğin artması kişide görülen etkenlerdir (2012: 32).

Düşük düzeyde stres altında olan kişinin performansında artış görülmekte ve başarısını arttırmaktadır. Fakat devamlı stres altında olan kişi ve bunu özellikle yoğun bir şekilde hissediyorlarsa bu kişide dikkat bozukluğuna ve buna etken de performansında düşüklük meydana gelmektedir.

Stresin yoğunluğu ile performans arasında ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Yani, stres azaldıkça performans yükselişe geçerken, streste yükselme olduğunda performans düşüşe geçmektedir. Çalışanların belli düzeyde stres altında olması onların çalışma isteklerinin ve performanslarında yükselişe neden olmaktadır. Bunun zıttı olduğunda kişide uyumsuzluk sorunu, verim düşüklüğü sıkıntısı oluşturmaktadır (2011: 41).

İş stresinin sonuçları incelediğinde stresin çalışanlar üzerinde hem bedensel hem de ruhsal olarak olumsuz sonuçlar oluşturduğu görülmektedir. Bunun yanında stresin yoğunluğu çalışanda tükenmeye ve verimliliğinde de hızlı bir şekilde azalışa sebep olmaktadır (2003: 215).

Performans tanımı, belirli bir amaç, görev veya fonksiyonun idare edilmesi veya yerine getirilmesi ile ilgilidir. İş performansı, işin bir parçası olarak çalışan kişilerin çalıştıkları işlere yönelik olarak gösterdikleri performanslarla alakalıdır. Çalışan kişinin performansındaki artış veya azalış aldıkları ücretle de alakalıdır (2009: 221-222).

İş yaşamında stres faktörlerinden birisi de performans düşüklüğüdür. Çalışan kişilerin almış oldukları ücretler, başarı değerlendirmeleri veya yöneticilerin aşırı iş yükünde bulunmaları kişiler üzerinde hem yoğun stres altında kalmalarına neden olmakta hem de performans düşüklüğüne neden olmaktadır (Aktaş, 2001: IV, 29).

Rekabet ortamı şirketleri yanında çalışan insanları daha fazla çalıştırmaya, üretim yapmasına zorlamaktadır. Ücret yetersizlikleri, çalışma saatleri gibi sebeplerde stres altına almaktadır ve bu gibi durumlara neden olmaktadır (2005:276).

Çalışan kişilerin performanslarını en çok etkileyen durum strestir ve özellikle de iş stresi veya diğer bir deyişle örgütsel stres olduğu yöneticiler tarafından bilinmektedir (2004: 65).

Son zamanlarda iş stresi üzerine yapılan incelemeler sonucunda iş yaşamında yaşanan stres hem işteki performansında etkili hem de aile yaşamında çeşitli çatışmalara neden olmaktadır (Turunç ve Erkuş 2010: 419).

İş stresinin açtığı olumsuz durumlardan biriside verim düşüklüğüdür. Bu sonuçlardan ötürü işverenlerin önemli harcamalar yapmasına neden olmaktadır (2002: 24).

Aşırı iş yükü, işin sıkıcı bir iş olması, ücretten memnun olmama, yükselme olasılığının düşük olması, çalışma saatinin aşırı uzun olması, çalışma koşulları gibi etkenlerin hepsi performans düşüklüğüne neden olmaktadır. Bu etkenler örgütsel stres kaynaklarından görev yapısına ilişkin stres kaynakları arasında yer almaktadır (Gökdeniz, 2005: 178).

Günümüz zamanında iş hayatında çalışan kişileri etkileyen konulardan birisi de iş stresidir. İş stresi olduğu zaman karşımıza, işe devamsızlık, performans düşüklüğü, kaza, yaralanma gibi etkenlere sebep olduğu görülmekte ve bilinmektedir (Turunç,Tabak,Şeşen ve Türkyılmaz 2010: XII, 119).

Örgütsel bağlılıkla iş performansı arasındaki ilişki yapılan araştırmalara bakıldığı zaman az sayıda incelemenin olduğunu görmekteyiz. Yapılmış olan incelemelere bakıldığı zaman bazılarında örgütsel bağlılıkla iş performansı arasında

pozitif bir ilişki olduğunu söylerken bazıları ise negatif yönlü bir ilişki olduğunu söylemektedir (Özutku, 2008: XXXVII, 85).

Performans değerlendirmesinin ardından yapılan sonuç doğrultusunda terfi, eğitim, ücretlendirme gibi insan kaynakları uygulamalarında kullanılmasından ötürü son zamanlarda oldukça irdelenen bir konu haline almıştır (Gürbüz ve Yüksel 2008: 178).

Duygusal zeka kavramı, çalışma platformlarında gerek örgütün içinde gerekse müşteri beklentilerini yerine getirilmesinde performans şartı olarak belirlenmiştir (Arıcıoğlu, 2002: 26).

Çalışanın işine karşı davranışlarının olumlu olması öncelikli olarak çalışanın mutluluğuna etkide bulunuyor bununla beraber yeterli iş doyumunun olması çalışanın işine bağlanmasını, veriminde artış olmasına neden olmaktadır (Özkaya, Yakın ve Ekinci 2008: XV, 165).

Çalışanlar iş hayatında kazandıkları deneyim ve tecrübeleri çalışma arkadaşlarıyla paylaşmama veya iş süreçlerine aktarmamaları iş performansını olumsuz düzeyde etkilemektedir. Çalışan kişinin, alıngan, tembel, yorgun, sinirli ve stresli durumu iş yaşam kalitesini ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerine etkisi bulunmaktadır. Bu sebepten ötürü iş kalitesinin düşüklüğü yalnızca fiziksel etkilerden değil sosyo-psikolojik unsurlarda etkili olmaktadır (2009:125).

Örgütsel bağlılık çalışan kişilerin çalıştıkları yerlerdeki verimlilikleri ve işyerinden çıkma niyetlerini açıklaması nedeniyle, son zamanlarda örgütsel davranış incelemelerinde çok sık irdelenen konu haline almıştır (Poyraz ve Kama 2008: XIII, 149).

Örgütsel bağlılık ile güçlü bir bağ olmadığında, iş stresinin oluşturduğu baskı aşırı derecede hissedilmeye başlanmaktadır. Örgütsel çevre, düzensizlik veya monotonluk örgütsel bağlılık ve stresin birbirleriyle olan ilişkilerine de zarar vermektedir. İş stresinin fazlalaşması ile beraber performansta düşüklük olduğu ve performans ile örgüte bağlılık arasında pozitif düzeyde bir ilişki olduğu bilinmektedir (2007: 66).

Çeşitli stres etkileri bulunmaktadır. Duygusal düzeyde endişe, kaygı, depresyon, içine kapanma gibi etkiler performans düşüklüğünü de beraberinde getirmiştir (Erdoğan, Ünsar ve Süt 2009: XIV, 451).

2.4.5.İşe Yabancılaşma

Birinin veya bir şeylerin varlığını inkâr etmek anlamına gelen yabancılaşma genelde; kişinin toplumsal, kültürel ve doğal hayatına uyumun azalması, özellikle çevresi üzerindeki denetiminin azalması ve bu denetim-uyum azalmasının git gide kişinin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açması gibi anlamlandırılmıştır (2009: 30).

Genel anlamında yabancılaşmayı Melvin Seeman; güçsüzlük, anlamsızlık gibi çeşitli yabancılaştırmayı sınıflandırmıştır (Duygulu, 1999: 30).

Yabancılaşmaya örgütsel açıdan baktığımızda, genelde örgütü oluşturan bireyler, çalıştıkları işte ne gerekiyorsa ona uyarlar fakat alıştıkları iş düzeni değişir veya diğer örgüt üyelerinin davranışlarında değişiklik olursa buna koşut olarak birçok sorunu da beraberinde getirecektir. Böylelikle örgütün günlük mekanizmasında karşılıklı ilişkiler de bozulmalar meydana gelecek, çekememezlik, çatışma gibi sorunlarda meydana gelecektir (Öncü, 1976: 65).

Çalışanlar işlerinde umdukları ortamları olmazsa kendilerini sadece üretim yapan kişiler olarak görmeye başlama hissine kapılırsa yabancılaşma olabilecek, yoğun stres altında olacak ve etrafındakilere sert davranışlarda bulunacaklardır (Bingöl, 1990: 176).

Yabancılaşma bir insanın yaşamını, insanın özüne aykırı bir yaşam biçimine ya da insanın doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmesidir. Yabancılaşma insanın hayatının öznesi olmaktan ayrılıp, hayatın nesnesidir (2011: 43).

Örgütte çalışanın yabancılaşmasına neden olan etkenler, örgütsel stres ve çatışmalara uygun bir iklimin oluşmasına neden olabilir. Çalışanı yabancılaştıran ve örgütsel sağlığı bozan etkenler, örgütsel etkinlik ve verimliliği olumsuz olarak etkilemekte ve çalışanların örgütsel bağlılığını azaltmaktadır. Çalışanlar örgütsel sağlığın olmadığı ortama sadece orda bulunmak için gelmektedir (Tutar, 2010: 190).

Stresin davranışlar üzerinde de etkisi vardır. Stresin kişi üzerinde etkisinde fazlalaşma olduğunda işe devamsızlık, işten ayrılma ve işe yabancılaşma gibi etkenlere neden olmaktadır (Karadal, 2001: 84).

Yabancılaşan kişi bir zaman sonra işi, iş dışı amaçlara ulaşma olarak görmeye başlamaktadır. Bir başka ifadeyle, o örgüt ve çalıştığı iş onun için önemini kaybetmiştir (Varol, 1993: 100).

Aşırı stres altında olan kişi, örgüt içerisindeki etkinliklerinde bazı düşümler görülebilir. Ayrıca aşırı stres altında olan kişi zaman içinde yabancılaşma duygusuna girecektir (Emhan ve Çayır 2010: II, 104).

Yabancılaşma kişinin zamanla bulunduğu ortam veya durumdan kendisini ayırtmasıdır. Örgütler için yabancılaşma, çalışan kişilerin şuan olan koşullara veya örgüt kültürüne karşı uyumsuzluk göstermeleridir. Çalışan kişilerin örgüte yabancılaşması sürekli olan bir durum olarak gösterilmemelidir. Mutlaka kişiyi örgüte yabancı kılan şeyler araştırılmalıdır (2009: 124).

2.4.5. Tükenme

Genelde tükenmişlik, devamlılık gösteren ve yaşamın farklı zamanlarında uğraş, iş ve görev etkinliklerinde yaşanabilen bir duygusal tepki; kişisel kaynakların, esnekliğin, pozitif enerjinin bitmesi veya kısa sürede bir yeterlilik krizi sonucunda ortaya çıkmış bir tükenme durumu diye adlandırılmıştır (2009: 31).

Yaşamı çekilmez olarak görmek tükenme belirtisidir. Tükenmişlik; fiziksel, psikolojik yorgunluk olarak adlandırılabilir. Bu olumsuz durum; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, bireysel başarıda düşüklük olarak tanımlanmaktadır. Duygusal tükenme; kişinin enerjisinde düşüklük, duygusal olarak kendisini yorgun hissetmesi gibi durumlara sebep olabilmektedir. Kişinin umursamaz, alaycı tavırlar göstermesi ise duyarsızlaşma belirtisidir (Yıldırım, Tektüfekçi ve Çukacı 2004: IX, 7).

Tükenme döneminde, beden stresin yapmış olduğu baskıya daha fazla dayanamaz, beden direncini kaybeder, çeşitli sağlık sorunları meydana gelmeye başlar ve bu sorunlardan bazılarının sonu ölümlerle sonuçlanabilir. Stres yaratan olayların ciddiye alınması aşırı derecede ise tükenme aşamasına gelinebilir. Bu dönemin belirtileri arasında, baş ağrısı, yorgunluk hissiyatı, uyku bozukluğu gibi çeşitli belirtiler göstermektedir (2002: 18).

Stresle baş edemeyen kişi, sürekli gerilim altında olduğu için bünyesinde zayıflıklar görülmektedir ve bu da tükenmişlik durumuna neden olmaktadır. Tükenme durumu kişide yaşamın çekilmez olduğu duygusunun olmasıdır. Tükenmişlik; çalışma isteğinde azalmalara, koyulan kurallara karşı gelme, uyku sorunu, sigara-alkol gibi zararlı maddelere alışmaya neden olmaktadır (2001: 30).

Tükenme noktasına gelindiğinde stresli durumun devamı nedeniyle uyumda sıkıntı çıkmada, bu nedenle ciddi ve devamlı olarak gerilim hali olmaktadır. Bu nedenle bitkinlik, yıkım durumları ortaya çıkmaktadır (2012: 30).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.SENDİKACILIK VE ÇALIŞAN YAŞAMINDA SENDİKANIN YERİ VE ÖNEMİ

3.1.Sendika Kavramı

Sendikalar, çalışanların veya işverenlerin çalışma koşullarında ortak haklarını ve çıkarlarını korumak ve bunları geliştirmek için en az yedi çalışan veya işverenin bir arada oluşturdukları tüzel kuruluşlardır (Bulut, 2015: 5).

Çalışanların çıkarlarını korumak amacıyla birçok örgütlenmeler bulunmasına rağmen en yaygın ve kalıcı olan örgütsel kuruluş sendikalardır (Öyünç, 2016: 2).

Bu kavramın kökeni eski yunan ve roma hukukuna dayanır. Bu hukuk sistemlerinde birliğin temsilini sağlayan görevli kişiyi ifade eder (Köse, 2013:5).

Sendika, çalışanlar ile işverenler arasında devamlı olan bir ilişkidir (Gemici, 2008: 24).

Sendikaların temel hedefi, üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını korumak için kurulmuş olmasıdır. Bu hedefi dikkate alarak sendikalara üye olmanın temel amacının çıkarlarının korunması olduğunu söylemeliyiz (Yurdu, 2012: 39-40).

Sendikalar sadece ücretlerin ya da parasal hakların belirlenmesi için sözleşmeler yapan örgüt değil; işçilerin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için oluşturdukları toplumsal örgütler olmasının yanında günümüzde demokrasinin sınırlarını geliştirir ve çalışanların haklarını güvencede tutarlar (Özmen, 2014: 5).

Sendika, çalışan kesimin çalışma yaşamında gördükleri sorunları çözüme kavuşturma ve onların sosyal ve ekonomik sıkıntılarını düzeltme gibi fonksiyona sahiptir (2013: 6).

Sendikal oluşum, sanayi devrimi sonucunda ortaya çıkmış ve çalışanlar arasında oluşan dengesizliği yok etmek için oluşturulmuştur.Önce belli meslek dallarındaki kişilerin oluşturduğu mesleki sendikalar kurulmuş daha sonra diğer çalışan kesimin de eklenmesiyle günümüz sendikalaşmaya geçilmiştir (2016: 2-3).

Sendika kavramı için çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bazılarına göre sendika, mesleksel bir kurum ve bu kurumda ki kişilerin mesleki ve sosyal haklarını korumak için kurulmuş bir kuruluş şeklinde tanımlanırken; diğer kesime göre ise sendika, üye

olan kişilerin çalışma hayatındaki durumları iyileştirme ve bunları geliştirmeye çalışırken diğer taraftan yaşamlarını da iyileştirmeye çalışmaktadır (2013: 6).

3.2.Sendikanın Yapısı ve İşlevi

3.2.1.Sendikanın örgütsel yapısı

Sendikalar çoğulcu demokrasinin en önemli etkenlerindedir. Demokratik ilerlemeler ve sendikal özgürlükler birbirlerini etkileyen unsurlardandır. Demokratik olaylar sadece sendika ile çevresini değil, sendika ile ona üye olan kişiler arasında da önemli bir etkidir. Sendikanın, ona üye olan kişilerle ilişkilerinin devam ettirilmesi sendikadaki demokrasinin durumuyla ilgilidir. Toplu sözleşmeler vs gibi durumlarda çalışanların çıkarı sendikanın ilerlemesi için etken olmuştur. Bu unsurlar da sendika ile çalışan kesim arasında yüksek bağlılık oluşturur. Fakat uygulamaya geçişte yöneticiler ile üyeler arasında bağlılığı zedeleyen durumlarda olabilmektedir.Michel'in eserinde 20.yy başlarında Avrupa da demokratik örgütlerde oligarşik yönetim mevcuttur. Yazara göre bu örgütler, devamlı olarak fakat az sayıda yönetici tarafından idare edilmektedir. Oligarşik yönetime yönelmelerinin nedeni örgütün oldukça büyük olmasıdır. Bu nedenle ortak karar almak zorlaşmaktadır. Örgütün denetimini zorlaştırmaktadır (2012:45).

3.2.2.Sendikanın Siyasi Faaliyetleri

Sendikalar siyasi hayatın vazgeçilemeyen faaliyetlerdendir ve bu faaliyetler sadece kendi üyelerini değil toplumun her kesimini yakından ilgilendirir. Sendika güçlü bir durumu ifade ettiği için bulunduğu siyasi durumun vazgeçilemeyen konumdadır. Örgütler unsurlarını gerçekleştirebilmek için diğerleriyle işbirliği içinde olmalıdırlar. Sendikalar siyasi partiler sayesinde üyeleri için daha fazla çıkar elde etmek için uğraşırlar. Partiler ise sendikalar sayesinde oylarını arttırma derdindedirler. Darbe gibi durumlar yaşayan ülkemizde sendikalar ve partiler arasında bazen iyi bazen kötü şeklinde ilişkiler yaşanmaktadır. Bunun nedenleri arasından biride darbeler yaşandığı için onun sayesinde kurulamayan endüstriyel sistemlerinin oluşturulamamasıdır. Günümüz döneminde ülkemizde memur sendikaları ile partiler arasında ilişkiler işçi sendikalarına göre daha fazladır. Siyasi partilerin değişmesi ile sendikadaki üyelerin ve yetkilerin değişmesi bunun sonucudur. Memurların sendikaya üye olmaları siyasi olarak yakınlık kurduğu sendikayı seçtiği görülmektedir (2016: 10).

Sendika ve parti ilişkileri üçe ayrılır;

Birincisi; Diktatörlük rejimlerinde sendikalar bir partinin yardımcısıdır. Bolşeviklerde sendikalar sosyalist iktidarın organıydı. Sendikalar devletin yardımcısı pozisyonunda yer almaktaydı. Çin’ de de sendikalar partilere bağlı bir şekilde çalışmaktadırlar. İkinci dünya savaşından sonra Avrupa ülkelerinin çoğunda sendikalar ve partiler arasında bir bağ olduğu görülmektedir. Bir takım mezheplerde özellikle Hıristiyanlıkta sendikacılık etkin bir şekilde kullanılmıştır.

İkincisi; sendikaların bir parti kurarak ya da onların birleşmesiyle iktidara gelmesi diğer maddedir. Buna en önemli örnek İngiltere’dir. İngilizlerin ılımlı hareketleri oradaki sendikaları oluşturan bir durum olmuştur. 1900 yılında işçi sendikasını arkasına alarak günümüzün bile en büyük sendikaya sahip işçi partisi kurulmuştur.

Üçüncüsü; ilk ikisinden bağımsız olarak hiçbir partiye bağlı olmadan bağımsız olmasıdır. Türkiye de sendikalar batıdaki gibi değildir. Sanayileşme süreçleri, sendikanın yasaklanması gibi çeşitli sebeplerden ötürü batılı anlamda sendikalaşma olayı zayıf kalmıştır. 1870 li yıllardaki İstanbul gibi yerlerde kurulan sendikalar ilk sendika örnekleri arasında sayılabilir. O zamanda 1947 yılına kadar olan sendika örnekleri yasa dışı olarak kabul edilmiştir. Fakat 47 yılında çıkarılan kanun sayesinde sendikacılık fikri oluşturulmaya çalışılmıştır. 46 yılında yapılan seçimlerden sonra oluşan gerginlik sendikaların partilerle ilişkilerini zedelemiştir. İkinci dünya savaşından sonra aldığımız Marshall yardımları sendikacılığın yeni nesil örgütlenme modeli olmuştur. 47 den sonra sendikalar yasaklanmıştır. Sendika ve siyasi oluşumu etkileyen en önemli unsurlardan biride sık sık askeri darbelerin olmasıdır. Ülkemizde ki memur sendikacılığı 61 anayasa düzenlemesiyle 65 yılında kurulmuştur. Fakat 71 yılında ara rejimle memur sendikacılığı anayasadan çıkarılmıştır. Memurlar sendikaların dışında dernek kurarak grup oluşturmaya devam etmişlerdir. 82 anayasasında da memurlar için düzenleme gelmedi fakat 95 yılındaki düzenlemeyle memur sendikacılığına tekrardan onay verildi. Ancak bu dönemde sendikalar dernekler kanuna göre kabul edildi, iktidar tarafından sendika olarak kabul edildi. Şimdi ki zamanda da memurlar işçi sendikalarına göre iktidarla daha içli dışlı bir hal almıştır. Memurların sendikaya üye olurken dikkat ettikleri şeylerden biri de siyasi partilere yakınlık kurma dereceleridir (2012: 46-48).

3.3.Sendikalaşmanın Geleceği ve Çalışma Yaşamındaki Yeri

3.3.1.Sendikal Algı Ve Bağlılığın Boyutları

Sendikal demokrasi, sendikaya üye olan kişilerin demokratik kurallar çerçevesinde kendilerine yönetici seçmeleri, istemiş oldukları görevlere gelmek gibi durumlar sağlamaktadır. Sendikal demokrasinin tüm örgütte olması gerekirken fakat tek başına yeterli olan bir şey değildir. Bu harekete üyelerinde katılmaları gerekmektedir. Bu gerekliliğin sebebi daha demokratik ortamın oluşturulmaya çalışılmasından kaynaklanmaktadır. Bu katılımların olması otorite ile aralarında eşitliğin olduğu anlamına gelmemektedir. Sendikacılık faaliyetlerinin gelişmesi Avrupa'dan örnek alınmasından kaynaklanmaktadır. 60 yılından sonra olanların işçi sendikalarının gelişmesinde oldukça etkili olmuştur. İnsan kendini bir yere bağlı hissediyorsa bu hem kişiye hem de bağlılık duyduğu yerin yararına olmaktadır. Bağlılık duygusuna sahip olan kişi bağlılık duyduğu yere de verimlilik sağlamaktadır. Bir yere ait olma durumu iki unsurdan oluşur. Bunlar örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat kavramlarıdır. Sendikalar modern zamanda en önemli örgütler arasında yer almaktadır. Bağlılık duygusu olan kişi kendi yeteneklerini örgütün amaçları doğrultusunda kullanacağı için bu oluşan durum kişinin örgüte duyduğu duyguyu da belli edecektir. Sendikal memnuniyet, kişinin örgüte duyduğu bağlılık ile bundan duyduğu memnuniyetle alakalı olan bir durumdur. Kişide memnuniyet duygusu arttıkça bulunduğu örgüte bağlılık derecesi de artış göstermektedir. Yani memnuniyetin bağlılığı arttırdığı, bağlılığın da memnuniyeti arttırdığı görülmektedir. Bu oluşan memnuniyetin en önemli unsurlarından biri de kişinin sendikaya bağlanarak bu döngü içinde yer almasıdır. Memnuniyetin göstergelerinden diğeri de bağlılık duyduğu örgütün amaç ve değerlerini onaylayarak bunun için kendinden ödünler vermesidir. Memnuniyet, kişinin içinde bulunduğu örgütte severek olması, moralinin iyi olması gibi unsurlar örgütte kalma olasılığının artmasına ve bağlılık duygusunun yükselmesine neden olmaktadır. Sendikaya bağlılığın diğer unsuru beklentilerdir. Bir kişi sendikadan duyduğu beklentileri karşılanmış görürse bağlılık derecesi de o denli artış göstermektedir (Sağlık-sen, 2012: 15-19).

Sendikal bağlılık işletmeye duyulan bağlılık konusu ile ilgili ele alınan konulardan biridir. Sendika çalışan-işveren arasında önemli etkeni olan örgüttür. Ona

bağlılık, yapılan sendikal destekle ilgilidir. Sendikanın gücü ona bağlılık duyan kişilerden oluşmaktadır (Demirbilek, 2008: 71).

3.3.2. Sendika Üyeliği Ve Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Sendikaya bağlılığı etkileyen unsurlardan birisiyaş, cinsiyet gibi unsurlardan oluşmaktadır. Kişiyeye özgü etkenler ise ailevi sebepler gibi unsurlardan oluşmaktadır. Kişinin sosyal olma durumu ile ülkenin sosyo-kültürel durumu etrafında oluşan sendikalara yönelik davranışlar kişinin bağlılık duygusu ile oluşmaktadır. Sendikaya üye olan kişilere özgü hareketler gibi olmamakla beraber sendikaya yönelik unsurlar sendika ile ona üye olan kişi arasındaki ilişkiyi etkiler ve bu durumda onun sendikaya bağlılığına yansımaktadır. Sendikanın bağlı olduğu yaklaşımlar, destekler, sendikal hareketin gücü gelmektedir. Diğer unsurlardan biri de sendikanın içinde bulunduğu demokratik hareketlerdir. Sendikanın yürütülmesi, sendika liderlerinin özellikleri, temsilcinin ne kadar etkin olması, karar olma durumunda ne denli katılımların olması, üye olan kişilerin zorla mı yoksa isteğe bağlı mı geldikleri sendikaya bağlılığı etkileyen en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Emek piyasası durumları hem sendika içinde ki hareketlere hem de çalışanların koşullarını etkilediği için önemli yer edinmektedir. Ülkede olan endüstri hareketleri sendikaya bağlılık açısından önem arz etmektedir. Emek ilişkisinde işçilerin sendikaya bağlılık durumlarının artış gösterdiği çeşitli örneklerle tanımlanmıştır. Emek-sermayenin geliştiği durumda bağlılık derecesinde artış olduğu görülmüştür. Ülkelerin ekonomik durumlarında da sendikaya bağlılık derecesinde ilişki olduğu görülmüştür. Enflasyon artışlarında, işsizlik oranlarının yükselmesinde, ekonomik durumların zayıflaması gibi durumlar olduğunda ülkede insanların sendikaya üye olmalarında artış görüldüğü ve sendikanın yaptığı çalışmalar neticesinde bağlılık derecelerinde de artış olduğu görünmektedir (Kaya, 2017: 2077-2078).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.ÇALIŞANLARDA İŞ STRESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE SENDİKA ÜYELİĞİ ROLÜNÜN BELİRLENMESİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE ETKİSİ

4.1.Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu, sağlık sektöründe iş stresinin örgütsel bağlılığa etkisini ve bu etkide sendika üyeliğinin rolünü belirlemektir.

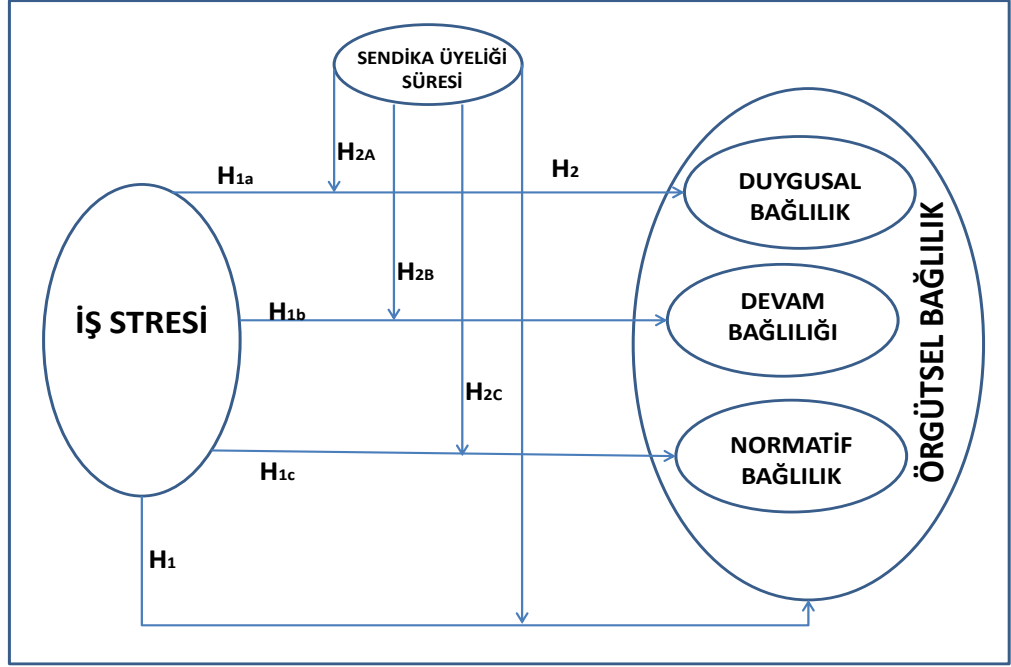
4.2.Araştırma Soruları

Bu çalışmada kuramsal çerçeveden hareket ederek aşağıdaki soruların cevapları bulunmaya çalışılmıştır:

- Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine, medeni hallerine, eğitim düzeylerine, kurumlarına ve sendikalılık durumlarına göre bir farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların algıladıkları iş stresi düzeyleri cinsiyetlerine, medeni hallerine, eğitim düzeylerine, kurumlarına ve sendikalılık durumlarına göre bir farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların algıladıkları iş stresi düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanların algıladıkları iş stresi düzeyi ile örgütsek bağlılıkları arasında bir ilişkide sendikalılık sürelerinin düzenleyici rolü var mıdır?

4.3.Araştırma Modeli ve Hipotezler

- Araştırmaya ait model Şekil 1’de gösterilmiştir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın hipotezleri ise şöyle geliştirilmiştir:

H₁: Çalışanların algıladıkları iş stresi örgütsel bağlılık düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler

H_{1a}: Çalışanların algıladıkları iş stresi duygusal bağlılık düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler

H_{1b}: Çalışanların algıladıkları lider iş stresi devam bağlılık düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler

H_{1c}: Çalışanların algıladıkları iş stresi normatif bağlılık düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler

H₂: Çalışanların algıladıkları iş stresi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkide sendikalılık süresinin düzenleyici rolü vardır.

H_{2a}: Çalışanların algıladıkları iş stresi ile duygusal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkide sendikalılık süresinin düzenleyici rolü vardır.

H2b: Çalışanların algıladıkları iş stresi ile devam bağlılığı düzeyleri arasındaki ilişkide sendikalılık süresinin düzenleyici rolü vardır.

H2c: Çalışanların algıladıkları iş stresi ile normatif bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkide sendikalılık süresinin düzenleyici rolü vardır.

4.4.Araştırmanın Yöntemi

4.4.1.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Isparta İli sağlık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini sağlık çalışanlarının arasından basit tesadüfi yöntem ile seçilen denekler oluşturmaktadır. Bu kurumlarda yaklaşık 500 kişi çalışmaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 217 kişi olarak hesap edilmiştir. (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007: 71; Sekaran, 1986). Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen toplam 500 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 237'si geri dönmüş ve 222 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 6 veri seti çıkartılmış ve 216 katılımcının doldurduğu anket analizlere dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılanlara ait demografik bilgiler aşağıda tablo ve şekillerle sunulmuştur.

Tablo 1. Çeşitli Evren Büyüklüklerine İlişkin Örneklem Sayıları (Sekaran,1992:253)

Evren Büyüklüğü	100	500	750	1000	2600	5000	1000000
Örneklem Sayısı	80	217	254	278	333	357	384

Tablo 2 ve 3’de araştırmaya katılanların demografik özellikleri görölmektedir.

Tablo 2.Betimleyici istatistikler

Değişkenler	Gruplar	Frekanslar
Medeni Durum	Evli	148- (%68,,5)
	Bekar	68-(%31,5)
Cinsiyet	Erkek	163-(%75,5)
	Kadın	53(%24,5)
Eğitim Durumu	İlköğretim	6- (%08)
	Lise	81-(%37,5)
	Lisans mezunu	117-(%54,2)
	Lisans üstü mezunu	12- (%5,6)
	Doktora	-
Kurum	Kamu	157 - (%72,7)
	Özel	59 - (%27,,3)
Sendikalılık	Evet	113 – (%52,3)
	Hayır	103 – (%47,7)

Araştırmaya katılan katılımcıların yaş ortalaması 35, ortalama çalışma süresi 12yıl ve ortalama sendikalılık süresi ise 9 yıldır.

Tablo 3. Betimleyici istatistikler

	Yaş	Çalışma Süresi(yıl)	Sendikalılık süresi
Ortalama	34,8	12,4	9
St. Sapma	9,3	8,6	5,6
Minimum	16	1	1
Maksimum	55	34	28

4.4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda anketler, sağlık çalışanlarından oluşan katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır. Anket formu iki bölümden ve toplam 28 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlerle ilgili 8 soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise 20 sorudan oluşan örgütsel bağlılık (3 boyut 16 madde) ve iş stresi (1 boyut, 4 md) ölçekleri bulunmaktadır.

4.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖB)

Örgütsel bağlılık, Allen ve Meyer (1993) tarafından geliştirilen ve Al (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek ile ölçümlenmiştir. Ölçek 16 soru ile 3 boyutu ölçümlemek üzere yapılandırılmıştır. Boyutlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak isimlendirilmiştir. İlk boyut 5, ikinci boyut 5 ve üçüncü boyut 6 soru ile ölçümlenmektedir. Ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Al (2007) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 88 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin 3 faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Düşük faktör yüküne sahip olan ve güvenilirlikleri azaltan 4 madde analizden çıkarılmıştır. Tek boyutta ele alınan analizde ise .40 dan düşük faktör yüküne sahip olan 5 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin KMO analiz sonucu 74'dür ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. KFA sonuçları ve açıklanan varyanslar Tablo 4 ve 5 de sunulmuştur. Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin 3 faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 6'da sunulmuştur. Yapısal Eşitlik Modeli uyum kriterleri de Tablo 7 da sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı örgütsel bağlılık (ÖB), duygusal bağlılık (D), devam bağlılığı (V) ve normatif bağlılık (N) için sırasıyla .75, .70, .71, .73 olarak bulunmuştur.

Tablo 4. Döndürülmüş Faktör Matrisi

	Bileşenler		
	1	2	3
B9	0,77		
B10	0,76		
B8	0,74		
B7	0,61		
B6	0,47		
B12		0,75	
B13		0,71	
B14		0,69	
B15		0,67	
B4			0,79
B5			0,76
B2			0,62

Tablo 5. Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

Açıklanan Toplam Varyans						
Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Rotasyon özetleri		
	Toplam	Varyans %	Birikimli V. %	Total	Varyans %	Birikimli V. %
1	3,30	27,48	27,48	2,51	21	20,93
2	1,89	15,74	43,22	2,08	17	38,28
3	1,23	10,22	53,44	1,82	15	53,44
4	1,04	8,65	62,09			
5	0,78	6,53	68,61			
6	0,74	6,14	74,75			
7	0,70	5,83	80,58			
8	0,61	5,12	85,70			
9	0,53	4,42	90,11			
10	0,46	3,81	93,92			
11	0,38	3,15	97,07			
12	0,35	2,93	100,00			

Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte aşağıda sunulmuştur. Görüldüğü üzere ölçeğe ait tüm veriler iyi uyum iyiliği göstermektedir. Ölçeğin birinci düzey model faktör analizini gösterir Şekil 2 de sunulmuştur. Tablo ve şekilde de görüldüğü üzere ölçeğin uyum iyi değerleri kabul edilebilir standartlardadır.

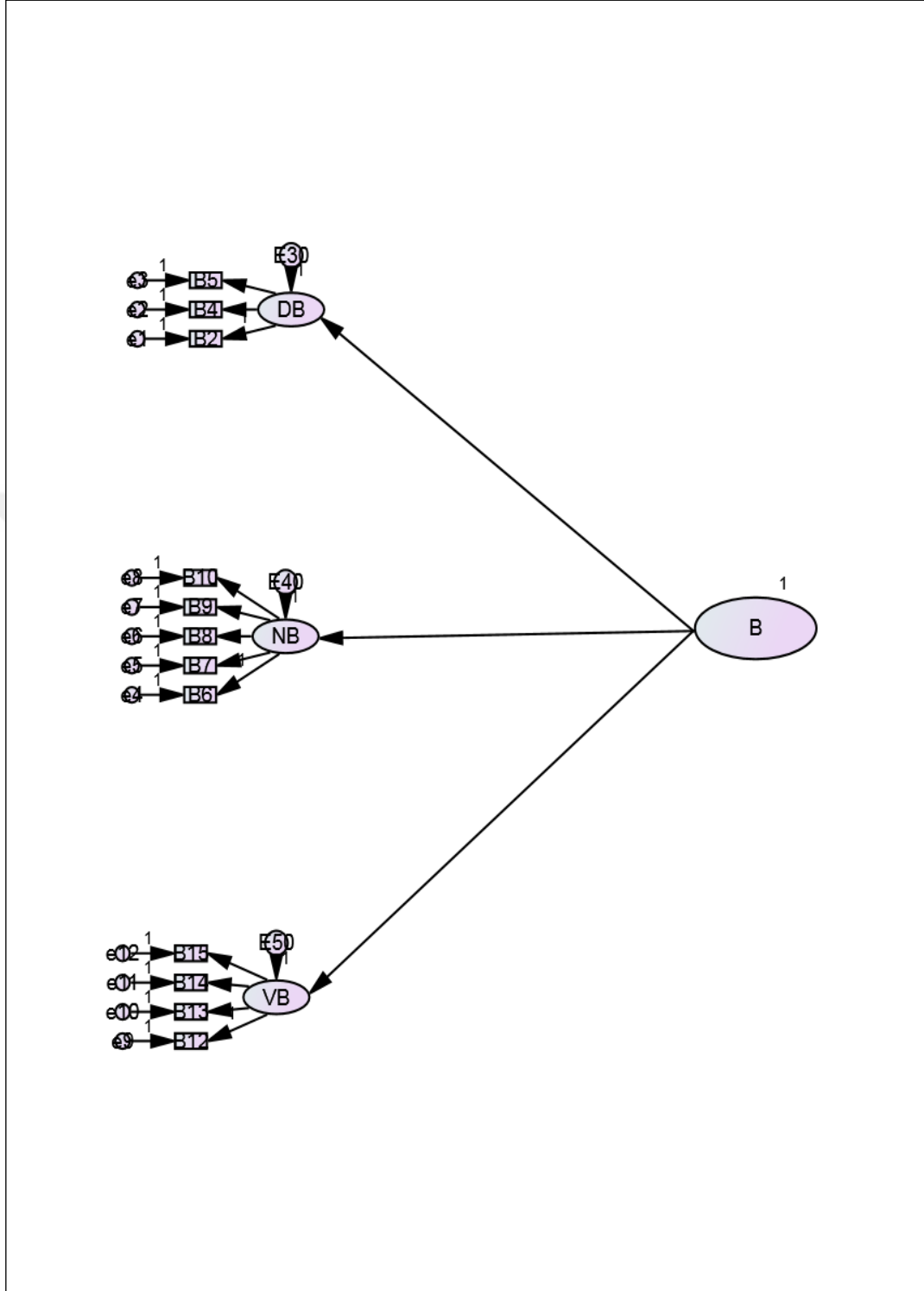
Tablo 6.Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	X ²	df	CM		AGF I ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSE A ≤.08
			IN/ DF	GFI ≥.85					
1. Örgütsel Bağlılık(2.düzye)	97,9	51	1,9	0,93	0,89	0,91	0,90	0,92	0,07

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlara göre düzenlenmiştir.

Tablo 7.Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Kriterleri (Meydan ve Şeşen, 2010: 37)

Ölçüm (Uyum istatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF(χ^2/sd)	≤3	4-5
RMSEA	≤0,05	0,06-0,08
GFI	≥ 0,90	0,89-0,85
AGFI	≥ 0,90	0,89-0,85
IFI	≥ 0,95	0,94-0,90
CFI	≥ 0,97	≥ 0,95
TLI	≥ 0,95	0,94-0,90



Şekil 2. Örgütsel Bağlılık ölçeği DFA sonuçları

4.4.4. İş Stresi Ölçeği

Çalışanlarda algılanan stresi ölçmek üzere Cohen, Kamarck ve Mermelstein(1983) tarafından geliştirilmiştir ölçek kullanılmıştır. Dört maddeden

oluşan ve tek boyutlu olan ölçek Küçükusta (2007) tarafından konaklama işletmelerinde uygulanmış ve bu çalışmada ölçek güvenilirliği 0,76 olarak bildirilmiştir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum)

İş stresi ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin KMO analiz sonucu 82 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. KFA sonuçları ve açıklanan varyans Tablo 8 ve 9 da sunulmuştur. Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 10’da sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam sonucunda Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 88 olarak bulunmuştur.

Tablo 8.Faktör Matrisi

	Bileşenler
S2	0,90
S4	0,87
S3	0,85
S1	0,83

Tablo 9. Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

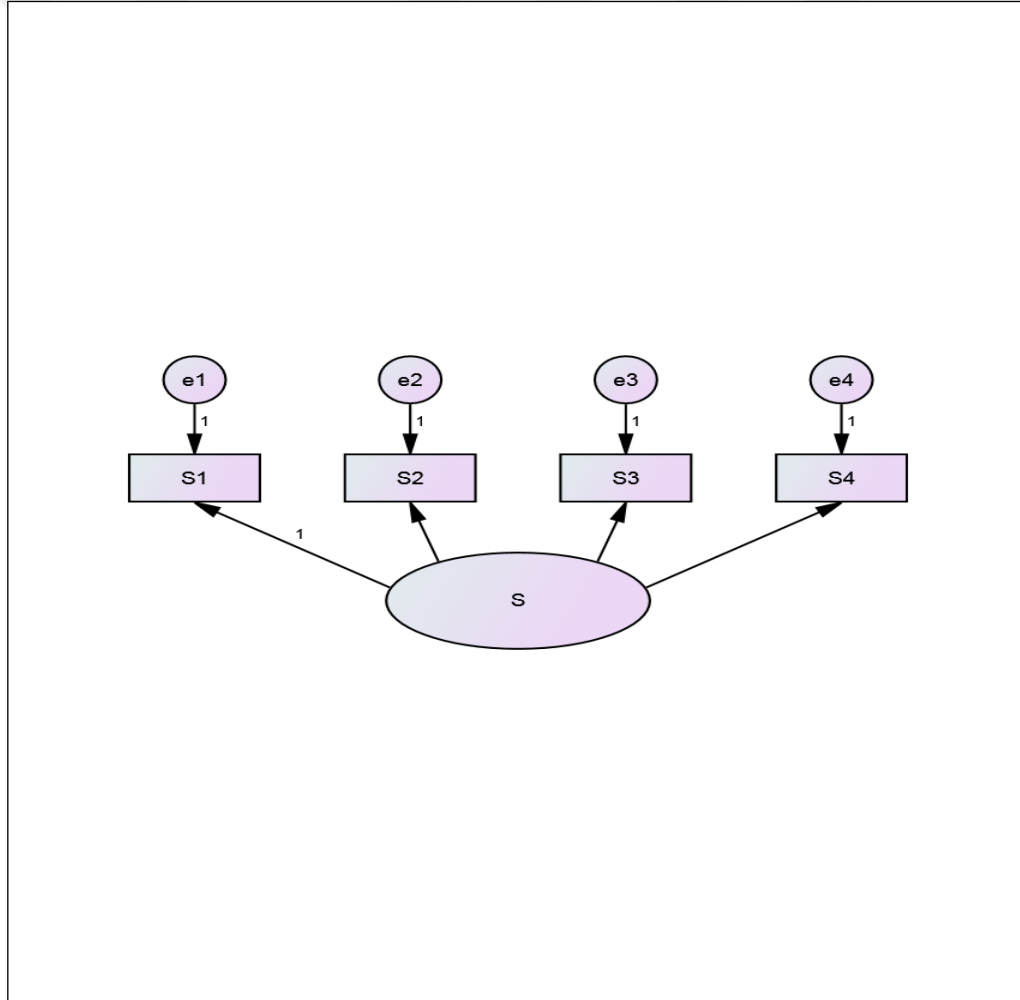
Bileşenle r	Başlangıç Özdeğerleri			Rotasyon özetleri		
	Toplam	Varyans %	Birikimli V. %	Total	Varyans %	Birikimli V. %
1	2,98	74,60	74,60	2,98	75	74,60
2	0,44	11,01	85,60			
3	0,33	8,19	93,79			
5	0,25	6,21	100,00			

Ölçeğin uyum iyiliği değerleri aşağıda sunulmuştur. Görüldüğü üzere ölçeğe ait tüm veriler iyi uyum iyiliği göstermektedir. Ölçeğin I. Düzey model uyum analizine ilişkin şekil Şekil 3 de sunulmaktadır.

Tablo 10. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	X ²	df	CMIN/	GFI	AGF	CFI	NFI	TLI	RMSE
			DF		I				A
			≤5	≥.85	≥.80	≥.90	≥.90	≥.90	≤.08
2. İş Stresi(IS)	5,59	8	2,7	0,98	0,93	0,99	0,99	0,98	0,08

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlara göre düzenlenmiştir.



Şekil 3. İş Stresi Ölçeği DFA sonuçları

4.4.5. Veri Toplama ve Değerlendirme Tekniği

Araştırmada demografik değişkenlere ilişkin sorulara ve örgütsel bağlılık ve iş stresi değişkenlerine ait ölçekler bir araya getirilerek EK-A'da verilmiş olantoplam 1 sayfalık bir veri toplama formu oluşturulmuştur.

Veri toplama formu ile elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanarak analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uyduğu belirlenmiştir. Ölçeklerin örnekleme uyumluluğunu belirlemek için yapı geğerlikleri AMOS paket programındaki doğrulayıcı faktör analizi kullanarak yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı kullanarak yapılmıştır.

Araştırmada katılımcıların ÖB ve iş stresi ortalamalarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla bağımsız örnekleme t-testleri ve tek yönlü ANOVA analizleri yapılmıştır.

4.5. Araştırmanın Bulguları

4.5.1. Değişkenlerle İlgili Betimleyici Bulgular

Araştırmada 216 katılımcıdan elde edilen betimleyici istatistiklere göre kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin (en küçük, en büyük ve ortalama) değerler Tablo 11'de verilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan algılanan örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan toplam 12 madde üç boyut ayrı ayrı ve tümleşik olarak aritmetik ortalamalar alınarak analizler yapılmıştır. Bağımsız değişken olan iş stresi ise 4 maddenin aritmetik ortalaması hesaplanarak belirlenmiştir. Hesaplamalarda en düşük puan 1 (bir), en yüksek puan ise, 5 (beş) olmak üzere puanlama beş puan üzerinden yapılmıştır. Tablo 11 de de görüldüğu üzere ortalamalar değişkenler için de 2,36-3,04 arasındadır.

Tablo 11.Değişken ve boyutlarına ilişkin betimleyici istatistikler

Değişken	Toplam	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
ORG_BAG	216	1	5	2,95	0,71
DUY_BAG	216	1	5	3,00	0,97
NORM_BAG	216	1	5	2,88	0,89
DEV_BAG	216	1	5	3,04	0,90
İŞ STRESİ	216	1	5	2,36	1,09

4.5.2.Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır (Tablo 12). Tabloda ayrıca satırların sonunda güvenilirlik bulguları parantez içinde sunulmuştur. Analiz sonucunda; iş stresinin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık ve boyutlarını ile kısmen negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Ortalama, S. Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S. S.	1	3	4	5	6
1. ORG_BAG	2,95	0,71	(,75)				
3.DUY_BAG	3,00	0,97	,56**	(,70)			
4. NORM_BAG	2,88	0,89	,88**	,33***	(,71)		
5. DEV_BAG	3,04	0,90	-,50***	-,04	,29***	(,73)	
6.İŞ STRESİ	2,36	1,09	-,13*	-,21***	-,11	,08	(,88)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

*** $p \leq .001$, ** $p \leq .01$, * $p \leq .05$

4.5.3.Demografik Gruplardaki Farklılıklar

Araştırmada örgütsel bağlılık ve iş stresinin cinsiyete, medeni duruma, kuruma ve sendikalılık gibi 4 ayrı özelliğe göre farklılık gösterip göstermediği “t-testi”; çalışanların eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği ise “ANOVA analizi” ile test edilmiştir.

Örgütsel bağlılığın cinsiyete, medeni duruma, kuruma ve sendikalılık durumuna göre farklılık gösterip göstermediği test etmek üzere yapılan t-testi sonucunda (Tablo 13) sadece kamu-özel sektör çalışanlarının ve sendikalı-sendikalı olmayanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu ve özel sektörde çalışanların kamuda çalışanlara göre ve sendikalı olmayanların sendikalılara göre örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 13.T testi bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	Sig
Örgütsel bağlılık	Kadın	163	2,91	0,67	0,14
	Erkek	53	3,07	0,83	
	Evli	148	2,91	0,71	0,24
	Bekar	68	3,03	0,73	
	Kamu	157	2,88	0,69	0,03
	Özel	59	3,12	0,75	
	Sendikalı	113	2,86	0,68	0,05
	Sendikalı değil	103	3,05	0,74	

Algılanan iş stresi düzeylerinin cinsiyete, medeni duruma, kuruma ve sendikalılık durumuna göre farklılık gösterip göstermediği test etmek üzere yapılan t-testi sonucunda (Tablo 14) hiçbir grubun iş stresi düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 14.T testi bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	Sig
İş Stresi	Kadın	163	2,32	1,09	0,44
	Erkek	53	2,46	1,10	
	Evli	148	2,35	1,08	0,82
	Bekar	68	2,28	1,11	
	Kamu	157	2,38	1,11	0,64
	Özel	59	2,30	1,05	
	Sendikalı	113	2,41	1,11	0,48
	Sendikalı değil	103	2,31	1,07	

Çalışanların araştırma değişkenlerine olan algılarının eğitim durumuna farklılık gösterip göstermediği ise “ANOVA analizi” ile test edilmiştir. Örgütsel bağlılığın eğitim durumuna farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 15 de sunulmuştur.

Tablo 15 de de görüldüğü üzere ÖB eğitim seviyelerine göre farklılık göstermemektedir($F=0,77$, $p>0,05$).

Tablo 15.ANOVA testi bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F
Örgütsel bağlılık	İlköğretim	6	3,16	0,36	0,77
	Lise	81	3,02	0,75	
	Lisans	117	2,88	0,71	
	Y.Lisans	12	2,93	0,70	

*** $p\leq.001$, ** $p\leq.01$, * $p\leq.05$

İş stresinin eğitim durumuna farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 16 de sunulmuştur.

Tablo 16 da da görüldüğü üzere Lider desteğinin eğitim seviyelerine göre farklılık göstermemektedir($F=1,09$, $p>0,05$).

Tablo 16.ANOVA testi bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F
İş Stresi	İlköğretim	6	2,91	1,21	1,09
	Lise	81	2,33	1,14	
	Lisans	117	2,31	1,04	
	Y.Lisans	12	2,75	1,31	

4.6.İş Stresinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Sendika Üyeliğinin Düzenleyici Rolü: Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS ve AMOS programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda Baron ne Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile düzenleyici etkiler araştırılmıştır. Düzenleyici etkiler regresyon eğrileri ile sınanmıştır.

İS'nin çalışanlarda ÖB ve boyutlarına etkisini ve bu etkide sendika üyelik süresinin düzenleyici (moderating) rolünü belirlemeye yönelik olan bu çalışmada, hipotezleri test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır.

Hipotezleri sınamak için yapılan hiyerarşik regresyon analizinde İS bağımsız değişken, ÖB ve 3 boyutu bağımlı değişken ve sendikalılık süresi de düzenleyici (moderatör) değişken olarak modele dâhil edilmiştir (Tablo 17). İS ve Sendikalılık süresi değişkeni modele dâhil edilirken merkezileştirilmiştir (Cohen vd. , 2003).

Tablo 17’de sunulan analiz sonuçlarına göre IS ile OB ilişkisinin negatif ve anlamlı olduğu ($\beta = -.14$, $p \leq .05$) görülmüştür. Böylece **Hipotez 1 desteklenmiştir**. Bu sonuçlara göre İS ÖB’ı azaltan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Düzenleyici (moderatör) değişken, bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü etkileyen bir değişkendir (Baron ve Kenny, 1996: 1174). İkinci aşamada H2 yi sınamak üzere Tablo 17’deki çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre sendika üyeliği süresinin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Analiz sonunda sendika üyeliği süresinin, IS-OB arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olmadığı görülmüştür ($\beta = .02$, $p > .05$). **Bu bulgu H2 nin desteklenmediğini göstermektedir.**

Tablo 17.İS nin OB ğa Etkisinde Sendika üyeliği süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Örgütsel Bağlılık		
	1.Aşama	2.Aşama	3.Aşama
	β	β	β
İS	-.14*	-.14*	-.14*
Sendikalılık		-.02	-.02
İS x Sendikalılık			-.02
R^2	.01	.01	.02
Düz. R^2	.01	.01	.02
F	4,1*	2,1	1,4

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

3. aşamada önce H1a ardından H2'yı sınamaküzere Tablo 18'deki çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz kapsamında sendika üyeliği süresinin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Analiz sonunda IS'nin DB üzerinde azaltıcı etkisinin olduğu belirlenmiştir($\beta = -.21$, $p \leq 001$). **Bu bulgu H1a'nın desteklendiğini göstermektedir.** Analizin son safhasında sendika üyeliği süresinin, IS-DB arasındaki ilişki düzenleyici etkiye sahip olmadığı görülmüştür ($\beta = .01$, $p > 05$). **Böylelikle H2a desteklenmemiştir.**

Tablo 18.İS nin Duygusal Bağlılığa Etkisinde Sendika üyeliği süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Duygusal Bağlılık		
	1.Aşama	2.Aşama	3.Aşama
	β	β	β
İS	-.21***	-.21**	-.20**
Sendikalılık		-.04	-.05
İS x Sendikalılık			-.11
R^2	.04	.04	.06
Düz. R^2	.04	.04	.04
F	10,3***	5,3**	4,5**

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

5.aşamada önce H1c ardından H2c'yi sınamak üzere Tablo 19'daki çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz kapsamında sendika üyeliği süresinin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Analiz sonunda IS'nin NB üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir($\beta = -.12$, $p > .05$). **Bu bulgu H1c'nin desteklenmediğini göstermektedir.** Analizin son safhasında sendika üyeliği süresinin, IS-NB arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olmadığı görülmüştür ($\beta = .04$, $p > .05$). **Böylelikle H2c de desteklenmemiştir.**

Tablo 19.İS nin Normatif Bağlılığa Etkisinde Sendika üyeliği süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Normatif Bağlılık		
	1.Aşama	2.Aşama	3.Aşama
	β	β	β
İS	-.12	-.12	-.11
Sendikalılık		-.02	-.02
İS x Sendikalılık			.14
R^2	.13	.14	.16
Düz. R^2	.009	.005	.002
F	2,89	1,51	1,15

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

6.aşamada önce H1b ardından H2b'yi sınamak üzere Tablo 20'deki çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz kapsamında sendika üyeliği süresinin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Analiz sonunda IS'nin VB üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir($\beta = .08$, $p > .05$). **Bu bulgu H1b'nin desteklenmediğini göstermektedir.** Analizin son safhasında sendika üyeliği süresinin, IS-VB arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmüştür ($\beta = -.23$, $p \leq .001$). **Böylelikle H2b desteklenmiştir.**

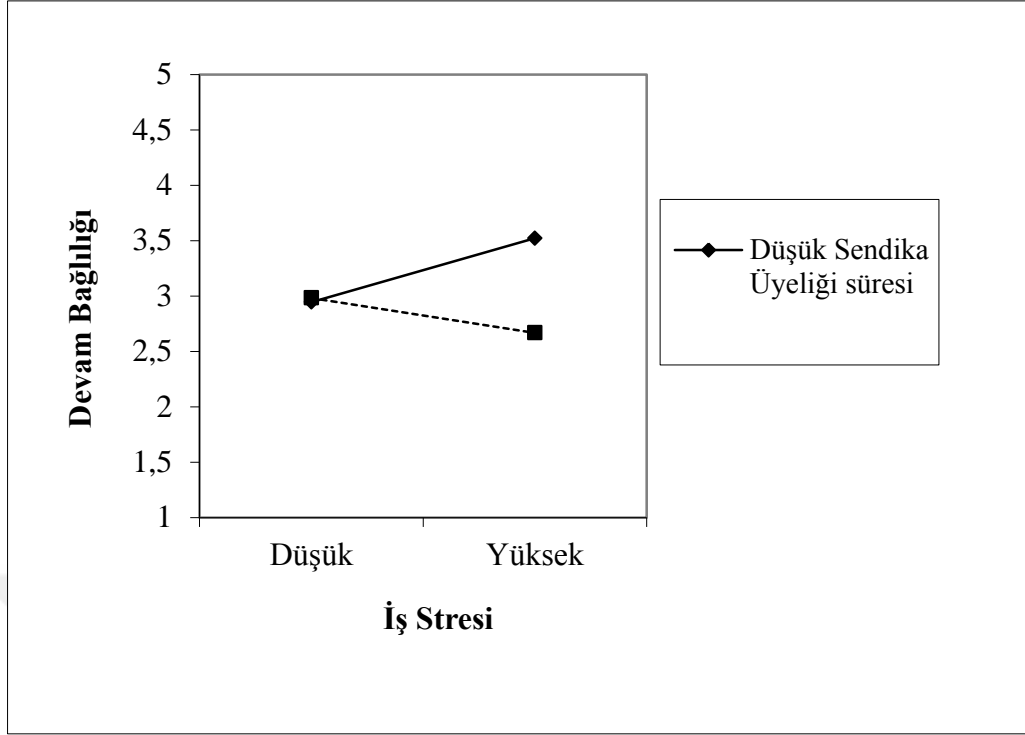
Tablo 20.İS nin Devam Bağlılığına Etkisinde Sendika üyeliği süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Devam Bağlılığı		
	1.Aşama	2.Aşama	3.Aşama
İS	.08	.08	.07
Sendikalılık		.02	.00
İS x Sendikalılık			-.23***
R^2	.07	.07	.06
Düz. R^2	.00	.00	.05
F	1,4	0,74	4,75**

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Bunun yanında ilişkinin yönüyle ilgili daha detaylı inceleme yapmak için Cohen ve arkadaşları (2003) tarafından önerilen süreç izlenmiştir. Bu kapsamda düzenleyici değişken olan sendika üyeliği süresi düşük ve yüksek olduğu durumda IS- VN arasındaki ilişkilerin anlamlılığı çizilen regresyon eğrisiyle sınanmıştır (Aiken ve West, 1991).

Şekil 4’de görüldüğü gibi PS-IT arasındaki ilişki İY algısı hem düşükken hem de yüksekken anlamlı olsa da İY’nin düşük olduğu durumda PS-IT etkileşimin daha yüksek olduğu görülmektedir. PS ve İY etkileşimleri neticesinde tüm modelin varyansının % 8’ni açıklandığı saptanmıştır. Bu durumda Hipotez 5 kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle İY bu ilişki kapsamında düzenleyici etkiye sahiptir.



Şekil 4. İS-VB ilişkisinde Sendika üyeliğinin düzenleyici rolü

Yapılan tüm hiyerarşik regresyon analizleri sonucunda İi stresinin sendika üyeliği süresi ile etkileşimleri sonucunda devam bağlılığı ile olan ilişkilerinde anlamlı değişimler olduğu belirlenmiştir. Ayrıntılı düzenleyici etki analizi incelemeleri sendika üyeliği süresi az iken devam bağlılığını artırdığı yüksekken de azalttığını göstermektedir.

Tüm analizler sonucunda test edilen 8 hipotezden 3'ü desteklenmiştir. Düzenleyici etki analizi etkileşimleri ortaya koyan önemli bir analiz türüdür. Bu kapsamda pek çok ilişkide düzenleyici etkiye rastlanmamaktadır. Bu nedenle elde edilen bulgu beklendik bir bulgudur.

Tablo 21.Hipotez Testi Sonuçları

SIRA	HİPOTEZ	SONUÇ
1	H₁: Çalışanların algıladıkları iş stresi örgütsel bağlılık düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler	Desteklendi
2	H_{1a}: Çalışanların algıladıkları iş stresi duygusal bağlılık düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler	Desteklendi
3	H_{1b}: Çalışanların algıladıkları iş stresi devam bağlılık düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler	Desteklenmedi
4	H_{1c}: Çalışanların algıladıkları iş stresi normatif bağlılık düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler	Desteklenmedi
5	H₂: Çalışanların algıladıkları iş stresi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkide sendikalılık süresinin düzenleyici rolü vardır.	Desteklenmedi
6	H_{2a}: Çalışanların algıladıkları iş stresi ile duygusal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkide sendikalılık süresinin düzenleyici rolü vardır.	Desteklenmedi
7	H_{2b}: Çalışanların algıladıkları iş stresi ile devam bağlılığı düzeyleri arasındaki ilişkide sendikalılık süresinin düzenleyici rolü vardır.	Desteklendi
8	H_{2c}: Çalışanların algıladıkları iş stresi ile normatif bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkide sendikalılık süresinin düzenleyici rolü vardır.	Desteklenmedi

SONUÇ

Bu çalışma da kurumsal çerçeveden hareket ederek, örgütsel bağlılık düzeylerini ve iş stresi düzeylerini belirleyen sorular sorulmuş ve 8 hipotez oluşturulmuştur. Araştırmanın örneklerini sağlık çalışanlarının arasından basit tesadüfi yöntem ile seçilen denekler oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ölçek ile ölçümlenmiştir. Bu ölçümlemede ayrıca duygusal bağlılık, devam bağımlılığı ve normatif bağımlılık dikkate alınarak ölçülmüştür. Çalışanlarda algılanan stresi ölçmek üzere Cohen, Kamarck ve Mermelstein tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. İş stresinin çalışanlarda örgütsel bağlılığı ve boyutlarına etkisini ve bu etkide sendika üyelik süresinin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik bu araştırmada, hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Tüm analizler sonucunda test edilen 8 hipotezden 3'ü desteklenmiştir. Bu sonuçlara göre iş stresi örgütsel bağlılığı azaltan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yapılan tüm hiyerarşik regresyon analizleri sonucuna göre iş stresinin sendika üyeliği süresi ile etkileşimleri sonucunda devam bağımlılığı ile olan ilişkilerinde anlamlı değişimler olduğu belirlenmiştir. Ayrıntılı düzenleyici etki analizi incelemeleri sendika üyeliği süresi az iken devam bağımlılığını artırdığı, yüksekken azalttığını göstermektedir.

Örgütsel bağlılığın cinsiyete, medeni duruma, kuruma ve sendikalılık durumuna göre farklılık gösterip göstermediği test etmek üzere yapılan t-testi sonucunda (Tablo 13) sadece kamu-özel sektör çalışanlarının ve sendikalı-sendikalı olmayanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu ve özel sektörde çalışanların kamuda çalışanlara göre ve sendikalı olmayanların sendikalılara göre örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlardan hareketle,

Örgütsel bağlılığın olumlu veya olumsuz sonuçları olabilir. Bu sonuçlara ilişkin iş doyumu, güdüleme, katılım ve örgütte kalma isteği örgütsel bağlılıkta olumlu sonuç, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkta olumsuz bir ilişkisi bulunmaktadır.

Çalışanların örgüte olan olumlu davranışları, onların bu davranışlarıyla tutarlı davranışlar sergilemesine neden olmaktadır.

Örgüte bağlılığı fazla olan kişilerin işlerine verdikleri özen de fazla olduğu için işlerine daha az geç kaldıkları görülmüştür.

Bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütte fazla kalmak istemeleri ve örgütün amaçları neticesinde çalışmayı isterler ve sonuçta örgütten çıkma olasılıkları oldukça düşüktür.

Yaş, cinsiyet, çalışma süresi ve eğitim gibi kişisel özellikler örgütsel bağlılıkta farklılıklara neden olabilir.

Stres, algılandığı biçimiyle, organizmayı etkileyen herhangi bir şey karşısında organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan bir durumdur. Yaşamımızın bir parçası olan stresten kaçmak mümkün değildir. Stres karşısında gösterilen tepkiler, ondan kaçmaya çalışmak yerine, stresle başa çıkmaya yönelik olmalıdır. Stres durumunun uzun süre devam etmesi, ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Stresin örgüt üzerinde etkisinin başında performans düşüklüğü yer almaktadır. Düşük düzeyde stres altında olan kişinin performansında artış görülmekte ve başarısını arttırmaktadır. Stres altında olduğunu hisseden kişilere değersizlik, kendini yetersiz hissetme, güven duygusunda azalış, terk edilmiş hissiyatında artış meydana gelmektedir.

Araştırmanın en önemli kısıtı, araştırmanın sadece sağlık sektöründe ve belli bölgelerde yaşayan birbirlerine yakın kültürel özellikler gösteren çalışanlar üzerinde uygulanmasıdır. Diğer bir kısıt ise, örneklem içerisinde sendikalı ve sendikasız çalışanların bir arada değerlendirmeye alınmasıdır. Bundan sonra benzeri çalışmaların farklı sektörlerde ve farklı özelliklere sahip çalışanlar üzerinde yapılmasının araştırma sonuçlarının teyidi açısından önem taşımaktadır.

EKLER

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma akademik bir çalışmaya veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. İçinizden geldiği gibi cevaplamanız büyük önem taşımaktadır. Araştırmanın başarısı sorulara vereceğiniz içten ve samimi cevaplara bağlıdır. Anket soruları kapsamında açık kimliğinizi ortaya çıkaracak nitelikte soru bulunmamaktadır.

Araştırma açısından kimliğiniz değil cevaplarınız önem taşımaktadır.

1. Eğitim Durumunuz : İlköğretim Lise Lisans Yüksek Lisans Doktora
2. Yaşınız :
3. Cinsiyetiniz :Kadın Erkek
4. Çalışma Süreniz :
5. Medeni haliniz :Evli Bekar
6. Çalıştığınız kurum :Kamu Özel Sektör
7. Sendika üyesi misiniz ? : Evet Hayır
8. Kaç yıldır sendika üyesisiniz?:

	Bu Bölümde size,siz ve işinizle ilgili çeşitli sorular yöneltilmiştir. Lütfen içinde bulunduğunuz durumu en iyi ifade eden seçeneği seçiniz.	KESİNLİKLE KATILMAM	KATILMAM	KARARSIZIM	KATILIRIM	KESİNLİKLE KATILIRIM
	Maddeler					
1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu hastanede geçirmek beni mutlu eder	1	2	3	4	5
2	Bu hastaneye kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
3	Bu hastanenin problemlerini gerçekten de kendi problemlerim gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
4	Hastaneye karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	1	2	3	4	5
5	Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum	1	2	3	4	5
6	Benim için avantajlı da olsa hastaneden şuanda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7	Hastaneden şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
8	Bu hastane benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
9	Burada ki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için hastaneden şuanda ayrılmazdım.	1	2	3	4	5
10	Hastaneye çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5
11	Şuanda hastanede kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten	1	2	3	4	5
12	İstesem de, şuanda hastaneden ayrılmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4	5
13	Şuan da hastaneden ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.	1	2	3	4	5
14	Bu hastaneyi bırakmayı düşünmeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5

15	Bu hastaneden ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu.	1	2	3	4	5
16	Eğer bu hastaneye kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
17	Son zamanlarda kişisel sorunlarımı çözümleyemediğimi düşünüyorum	1	2	3	4	5
18	Son zamanlarda zorluklar baş edemediğim düzeye ulaştı.	1	2	3	4	5
19	Son zamanlarda işlerin yolunda gitmediğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
20	Son zamanlarda yaşamımdaki olayları kontrol edemediğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5

LÜTFEN BOŞ BIRAKTIĞINIZ SORU OLUP OLMADIĞINI KONTROL EDİNİZ!
TEŞEKKÜR EDERİZ...



KAYNAKÇA

- Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). “*Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*”, Los Angeles, CA.
- Aktaş, A. (2001). “*Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri*”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt 56, Sayı 4
- Al, Adem. (2007). “*Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetmelik Yeterlik Düzeyi İle İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması*”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kocaeli.
- Altınöz, M., Çöp, S. Ve Sığındı, T. (2011). “*Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*”, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt 11, Sayı 21
- Aslan, Ş. (2008). “*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması*”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 15, Sayı 2
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). “*Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki*”, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt 20, Sayı 1
- Aytaç, S. (2009). “*İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*”, İstanbul, Labour Ministry-CASGEM Yayınları
- Balay, R. (2014). “*Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*”, Ankara, Pegem Akademi Yayınları
- Baron, R. Ve M. & Kenny, D. A. (1986). The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bayram, L. (2005). “*Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*”, Sayıştay Dergisi, Sayı 59, Ankara
- Buluç, B. (2009). “*Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*”, Kurum ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Cilt 15, Sayı 57

- Bulut, A. (2015).“*Türk İş Hukuku'nda Sendikal Güvenceler*”, Basılmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel hukuk Ana Bilim Dalı, Ankara
- Ceylan, M. (2005).“*Stresle Başaçıkmanda Bilişsel Stratejilerin Kullanılmasında Cinsiyet ve Kişilik Değişkeninin Etkisi*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Cohen, J.,Cohen, P., West, S. G. ve Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysisiforthe Behavioral Sciences*, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cohen, S.,Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A globalmeasure of perceivedstress. *Journal of Healthand Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Çarıkcı, İ. ve Çelikkol, Ö. (2009).“*İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 9
- 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, H. (2006).“*Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma*”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 20, Sayı 2
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005).“*Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama*”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 19, Sayı 1
- Demirbilek, T. (2008).“*İkili Bağlılık: İşletmeye ve Sendikaya Bağlılığın Belirleyicileri ve Sonuçları*”, Ankara Sanayi Odası Dergisi
- Demirel, Y. (2009).“*Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım*”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 15, İstanbul
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007).“*Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi*”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 29

- Durna, U. ve Eren, V. (2005).“*Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık*”,
Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt 6, Sayı 2,
- Duygulu, S. ve Abaan, S. (2007).“*Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi*”, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Cilt 14, Sayı 2
- Efeoğlu, E. ve Özgen, H. (2007).“*İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*”,
Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 2
- Efeoğlu, İ. (2006). “*İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*”, Basılmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Adana
- Emhan, A. ve Çayır, C. (2010).“*Girişimcilerin Stres İle Başedebilmesinde Tinsel Değerlerin Etkisi*”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 24, Sayı 2
- Erdem, R. (2007).“*Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma*”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 2, Sayı 2
- Erdoğan, T.,Ünsar, S. ve Süt, N. (2009).“*Stresin Çalışanlar Üzerinde Etkileri: Bir Araştırma*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 14, Sayı 2
- Ergenel, A. ve Arı, G. (2005).“*Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Alguları*”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 60, Sayı 1
- Eroğlu, A., Adıgüzel, O. ve Öztürk, U. (2011).“*Sessizlik Girdabı ve Bağlılık İkilemi: İşgören Sessizliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 16, Sayı 2
- Gemici, Y. (2008). “*Eğitimde Sendika-Yönetim İlişkileri*”, Basılmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İzmir

- Gökdeniz, İ. (2005).“*Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama*”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 13
- Gökgöz, H. (2013).“*Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma*”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Edirne
- Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A. (2004).“*Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama*”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 23
- Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A. (2005).“*Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi*”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 14, Sayı 1
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008).“*Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi,*” Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt 9, Sayı 2
- Gürkan, G. (2006).“*Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi’nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
- Joreskog, K. G. & Sorbom D. (1993). Lisrel 8: Structural Equation Modeling With The SIMPLIS Command Language. Chicago, IL: Scientific International Software.
- Karabay, M. (2014).“*İş Stresi ile Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*”, İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt 6, Sayı 1
- Karadal, H. (2001).“*İş Stresi Düzeyi ile İş Tatmini İlişkisinin Analizi: Bolu Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Araştırma*”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 2
- Karahan, A. (2014).“*Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Sayı 24
- Karahan, A., Gürpınar, K. ve Özyürek, P. (2007).“*Hizmet Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları: Afyon İl Merkezindeki Hastanelerde Çalışan*

- Cerrahi Hemşirelerinin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi*”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt 3, Sayı 1
- Karataş, H. ve Güleş, H. (2010).“*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki*”, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 6
- Kaya, Ö. (2017).“*Sendikaya Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 4, Sayı 55
- Keleş, H. Necla. (2007).“*İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*”, Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt 7, Sayı 13
- Kline, R. B. (1998). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Korkmaz, M. (2011).“*İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgü Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Cilt 17, Sayı 1
- Köse, P. (2013).“*Sendika Üyesi Kadınların Sendikal Faaliyetlere Katılım Düzeyi ve Bunu Etkileyen Sosyolojik Faktörler: Afyonkarahisar Eğitim Sendikaları Örneği*”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Afyonkarahisar
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). “*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 28
- Kurt, İ. (2010).“*Rol Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Amirin Algılanan Sosyal Desteğinin Etkisi*”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 1
- Küçükusta, D. (2007). “*Konaklama İşletmelerinde İş Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi*”, Basılmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Mahiroğulları, A. (2001).“*Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar*”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 1

- Memiş, M.,Durnuş, S., Çırak, K., Örnek, M., Kaya, M., Yavuz, E. ve Aslan, A. (2012).“*Sendikal Bağlılık, Algı, Memnuniyet ve Beklenti Araştırması*”, Ankara, Sağlık-Sen Yayınları
- Mercan, M. (2006).“*Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Afyonkarahisar
- Meyer, J. ve Allen, N. (1997), *Commitment in The Workplace*, Thousand Oaks. CA: SAGE Publications.
- Okutan M. ve Tengilimoğlu, D. (2002).“*İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması*”, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 4, Sayı 2
- Öyünç, S. (2016).“*Sağlık Çalışanlarında Sendikaya Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Kırşehir Örneği*”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Nevşehir
- Özdevecioğlu, M. (2003).“*Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 18, Sayı 2
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007).“*Kariyer Bağlılığı ,Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü*”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 28
- Özen, H. (2011).“*Üniversite ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması: Zonguldak Örneği*”, Basılmamış Doktora Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Zonguldak
- Özkaya, M., Yakın V. ve Ekinci, T. (2008).“*Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma*”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 15, Sayı 1
- Özkaya, M.,Kocakoç, İ. ve Kara, E. (2006).“*Yöneticilerin Örgütsel bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan*

- Çalışması*”, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 13, Sayı 2
- Özler, D., Atalay, C. ve Şahin, M. (2008). “*Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 22
- Özmen, Ö. (2014). “*Türk Sendikacılığında İşçi ve Memur Ayrımı; Uluslar arası Belgeler ve Ülke Uygulamaları Çerçevesinde Değerlendirme*”, Basılmamış Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara
- Özutku, H. (2008). “*Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 37, Sayı 2
- Polatçı, S., Ardıç, K. ve Kaya, A. (2008). “*Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığı ve Örgüt Sağlığını Etkileyen Değişkenlerin Analizi*”, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı 2
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). “*Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 13, Sayı 2
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods For Business*, Canada: John Wiley ve Sons, Inc
- Soysal, A. (2009). “*Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te Bir Araştırma*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 14, Sayı 2
- Soysal, A. (2009). “*İş Yaşamında Stres*”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 23, Sayı 3
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). “*Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması*”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 1
- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H. ve Türkyılmaz, A. (2010). “*Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 12, Sayı 2
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2009). “*Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatın İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma*”, Savunma Bilimleri Dergisi, Cilt 8 , Sayı 2

- Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010).“*İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü*”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,
- Turunç, Y. (2009).“*Fabrika İşçilerinde Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri*”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı, Edirne
- Tutar, H. (2007).“*Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 12, Sayı 3
- Yalçın, A. ve İplik, F. (2005).“*Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İl Örneği*”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 14, Sayı 1
- Yıldırım, M., Gülpınar, Ş. ve Uğuz, Ş. (2012).“*İş Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük İle İş Stresi Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 4, Sayı 2
- Yılmaz, V. (2012).“*Stresin Bireysel Performans Üzerine Etkileri*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı
- Yurdu, H. (2012).“*Sendika Üyeliği ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar*”, Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, Cilt 5, Sayı 9
- Yüceler, A. (2009).“*Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 22
- Yüksel, İ.(2003).“*İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama)*”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 17, Sayı 1-2

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı ve Soyadı : Uğur İÇDEM
Doğum Yeri ve Yılı : BEYKOZ/ 1990
Medeni Hali : Bekar

Eğitim Durumu :

Lisans Öğrenimi :Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari İşler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (2012),
Yüksek Lisans Öğrenimi : Süleyman Demirel Üniversitesi,
Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı,

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi :

1. İngilizce / A2

İş Denevimi :

1. Medicalpark Genel Müdürlüğü – Bordro ve Özlük İşleri Uzman Yard.
2. Vaillant Group – Bordro ve Özlük İşleri Uzmanı