



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL

ETKENLERİN ROLÜ: ÇANAKKALE KAMU

KURUMLARINDA AMPİRİK BİR UYGULAMA

Erdiñ BALIK

İş Güvenliği Anabilim Dalı

ÇANAKKALE

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL
ETKENLERİN ROLÜ: ÇANAKKALE KAMU
KURUMLARINDA AMPİRİK BİR UYGULAMA**

Erdoğan BALIK

İş Güvenliği Anabilim Dalı

Tezin Sunulduğu Tarih: 18/08/2017

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Ümran ŞENGÜL

ÇANAKKALE

Erdoğan BALIK tarafından Doç. Dr. Ümran ŞENGÜL yönetiminde hazırlanan ve 18/08/2017 tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Etkenlerin Rolü: Çanakkale Kamu Kurumlarında Ampirik Bir Uygulama” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Güvenliği Anabilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak oybirliği ile kabul edilmiştir.

JÜRİ

Doç. Dr. Ümran ŞENGÜL

.....

Başkan

Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN

.....

Üye

Yrd. Doç. Dr. Habibe Yelda ŞENER

.....

Üye

Prof. Dr. Levent GENÇ

Müdür

Fen Bilimleri Enstitüsü

Sıra No:.....

İNTİHAL (AŞIRMA) BEYAN SAYFASI



Bu tezde görsel, işitsel ve yazılı biçimde sunulan tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uyularak tarafımdan elde edildiğini, tez içinde yer alan ancak bu çalışmaya özgü olmayan tüm sonuç ve bilgileri tezde kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

Erdoğan BALIK

TEŞEKKÜR

Bu tezin gerçekleştirilmesinde, çalışmam boyunca benden bilgi ve desteğini esirgemeyen, önerileriyle yol gösteren, tecrübelerinden yararlanırken göstermiş olduğu hoşgörü ve sabırdan dolayı değerli hocam Sayın Doç. Dr. Ümran ŞENGÜL'e; jüri üyelerim Sayın Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN'e ve Yrd. Doç. Dr. Habibe Yelda ŞENER'e teşekkür ederim.

Araştırma süresince büyük yardımlarını gördüğüm fikirleriyle bana yol gösterici olan, benden yardım ve ilgisini hiçbir zaman esirgemeyen, değerli katkılarıyla bilim yolunda beni aydınlatan Sayın Yrd. Doç. Dr. Erdem TEMELOĞLU hocama teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışmam boyunca iyiliğini hiç eksik etmeyen, gerek anket çalışmalarında gerekse literatür taramasında zamanını bana ayırıp fedakarlık gösteren ve yüzünden gülümsemesi hiçbir zaman kaybolmayan Sayın Yrd. Doç. Dr. Oğuz TAŞPINAR hocama, Ayrıca tezimin tamamlama aşamasında bana vermiş olduğu destekten dolayı Sayın Öğr. Gör. Mehmet ÖKSÜZ hocama çok teşekkür ederim.

Hayatımın her evresinde, her zaman, her koşulda yanımda bana destek olan, fedakârlıklarını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim, sabırla, sevgiyle daima bana inanıp güvenen sevgili eşim Aysel BALIK'a, canım oğlum Recep Erdem BALIK ve canım kızım Edanur BALIK'a çok teşekkür ederim.

Erdinç BALIK

Çanakkale, Ağustos 2017

SİMGELER VE KISALTMALAR

f	Frekans
SPSS	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi
v.b.	Ve benzeri
b.t.	Belirtilmeyen tarih
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
α	Cronbach Alfa Katsayısı
n	Denek Sayısı
\bar{X}	Aritmetik Ortalama
F	Varyans Değeri
P	Olasılık Değeri
R ²	Belirlilik Katsayısı
r	Pearson Korelasyon Katsayısı
s.s	Standart Sapma
Scheffe	Çoklu Karşılaştırma Testi
ANOVA	Varyans Analizi
ILO	International Labour Organization
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
WHO	World Health Organization
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
DAĞADL	Dağıtımsal Adalet
İŞLADL	İşlemsel Adalet
ETKADL	Etkileşimsel Adalet
DUYBAĞ	Duygusal Bağlılık
DEVBAĞ	Devam Bağlılığı
NORBAĞ	Normatif Bağlılık

ÖZET

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL ETKENLERİN ROLÜ: ÇANAKKALE KAMU KURUMLARINDA AMPİRİK BİR UYGULAMA

Erdinç BALIK

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

İş Güvenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Ümran ŞENGÜL

18/08/2017, 147

Rekabetin ve teknolojik gelişmelerin hızla arttığı günümüzde, değişen işgücü yapısı, çalışan beklentileri vb. hedeflere varma yolunda işletmeleri psikososyal etmenleri dikkate almaya zorunlu hale getirmiştir.

Psikososyal etkenler; iş sağlığı ve güvenliğinin fiziksel, biyolojik, kimyasal ve ergonomik etkenlere göre az bilinen bir boyutudur. İşyerinde mevcut fiziksel risklere göre çoğunlukla göz ardı edilen psikososyal riskler, işgören sağlığı üzerinde negatif etkilere sebep olmaktadır. İş yükünün artması, çalışma saatleri, çalışma temposu gibi olumsuz etkiler kişiler üzerinde tükenmişlik ve gerginlik başta olmak üzere pek çok etkiye neden olmaktadır. Bu olumsuz etkiler zamanla işyerine bağlılığın azalması, devamsızlıkların artması gibi istenmeyen neticelere sebep olmaktadır. Bu noktada psikososyal risklerin işgörenler üzerinde oluşturduğu stres çalışma hayatında etkisi ve sonuçları ile beraber üzerinde durulması gereken bir husustur.

Araştırmanın amacı, kamu çalışanlarının örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliği düzeylerini belirleyerek, söz konusu faktörler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Bunun için, Çanakkale merkezde çeşitli kurumlarda görev yapan toplam 612 kamu çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, SPSS 19'da analiz edilmiştir. Araştırmada, frekans analizi, bağımsız örneklem için T-testi, ANOVA testi, çoklu regresyon analizi, korelasyon analizi, ve güvenilirlik analizi kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, kamu çalışanlarının örgütsel adaleti algılama düzeyleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yılı, kadro durumu, gelir ve unvanları arasında; örgütsel bağlılığı algılama düzeyleri ile medeni durum, cinsiyet, kadro durumu,

gelir ve unvanları arasında; son olarak tükenmişliği algılama düzeyleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yılı, toplam hizmet süresi, kadro durumu, gelir ve unvanları arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Araştırma bütünsel olarak değerlendirildiğinde, örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde doğru yönlü pozitif; örgütsel adaletin örgütsel tükenmişlik üzerinde ters yönlü negatif bir ilişkisinin olduğu sonucuna varılmış olup, Ayrıca, örgütsel bağlılık ile örgütsel tükenmişlik arasında da ters yönlü negatif bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar sözcükler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Tükenmişlik, Kamu Çalışanları, Çanakkale.



ABSTRACT

THE ROLE OF PSYCHOSOCIAL FACTORS IN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY: AN EMPIRICAL PRACTICE IN PUBLIC INSTITUTIONS IN ÇANAKKALE

Erdiñ BALIK

Çanakkale Onsekiz Mart University

Graduate School of Natural and Applied Sciences

Master of Science Thesis of Occupational Safety Department

Supervisor: Assoc. Prof. Ümran ŞENGÜL

18/08/2017, 147

In today's rapidly increasing competition and technological developments, changing labor force structure, employee expectations, etc., have made it compulsory for businesses to consider psychosocial factors on their way to achieving their goals.

Psychosocial factors; occupational health and safety are less well-known than physical, biological, chemical and ergonomic factors. Psychosocial risks, which are often overlooked by physical risks in the workplace, cause negative effects on occupational health. Negative effects such as increased workload, working hours, working time cause many effects on people, especially burnout and tension. In this point, psychosocial risks creating stress on the workers is a subject that should be emphasized in terms of its effects and consequences in working life.

The aim of the research is to reveal the relation between the mentioned factors by determining the level of organizational justice, organizational commitment and job burnout. For this, a survey was conducted on a total of 612 employees in various institutions in Çanakkale. Findings obtained were analyzed in SPSS 19. In the study, frequency analysis, T-test, ANOVA, correlation and multiple regression analysis and reliability analysis were used.

According to the results of the research, there were statistically significant relationships between the level of perception of organizational justice of public employees and gender, age, marital status, years of service, staff status, income, titles; the levels of perception of organizational commitment and marital status, gender, staff status, income, titles; finally, there were statistically significant relationships between perceived burnout

levels and gender, age, marital status, years of service, total service duration, staff status, income, titles.

When the research is evaluated holistically, it was found that, while organizational justice has a positive effect with organizational commitment, organizational justice has a negative relationship with organizational burnout. Also, it was revealed that there is a negative relationship between organizational commitment and organizational burnout.

Keywords: Occupational Health and Safety, Organizational Justice, Organizational Commitment, Burnout, Public Employees, Canakkale



İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ SINAVI SONUÇ FORMU	ii
İNTİHAL (AŞIRMA) BEYAN SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
SİMGELER VE KISALTMALAR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xv
ÇİZELGELER DİZİNİ	xvi
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
BÖLÜM 2	3
ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	3
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	3
2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Tanımı	3
2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı.....	4
2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	5
2.1.4. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	6
2.1.5. Günümüzde İş Sağlığı ve Güvenliği	8
2.1.6. Çalışma Hayatında İnsan Sağlığına Yönelik Riskler	8
2.1.6.1. Fiziksel Riskler	8
2.1.6.2. Kimyasal Riskler	9
2.1.6.3. Biyolojik Riskler.....	10
2.1.6.4. Ergonomik Riskler.....	11
2.1.6.5. Psikososyal Riskler.....	11
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Etkenler	12
2.2.1. Örgütsel Adalet.....	15
2.2.2. Adalet Kavramının Tanımı.....	15
2.2.3. Örgütsel Adalet Kavramının Tanımı	17
2.2.4. Örgütsel Adalet Kavramının Önemi.....	18
2.2.5. Örgütsel Adalet Kavramına İlişkin Teoriler.....	19
2.2.5.1. Reaktif İçerik Teorileri	20
2.2.5.2. Proaktif İçerik Teorileri	22
2.2.5.3. Reaktif Süreç Teorileri	22
2.2.5.4. Proaktif Süreç Teorileri	22

2.2.6. Örgütsel Adalet Algısının Boyutları.....	23
2.2.6.1. Dağıtım Adaleti	23
2.2.6.2. İşlemsel Adalet	23
2.2.6.3. Etkileşimsel Adalet.....	24
2.2.7. Örgütsel Adaleti Etkileyen Faktörler	24
2.2.7.1. Kişisel Faktörler	24
2.2.7.2. Örgütsel Faktörler.....	25
2.3. Örgütsel Tükenmişlik.....	26
2.3.1. Tükenmişlik Kavramı.....	26
2.3.2. Tükenmişlik Kavramının İlişkili Olduğu Kavramlar	27
2.3.2.1. Stres	27
2.3.2.2. Mobbing.....	29
2.3.2.3. İş Doyumu/İş Tatmini.....	30
2.3.2.4. Depresyon	30
2.3.2.5. İşkoliklik	31
2.3.3. Örgütsel Tükenmişlik Modelleri	32
2.3.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli	32
2.3.3.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	33
2.3.3.3. Pines Tükenmişlik Modeli.....	33
2.3.3.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli.....	34
2.3.3.5. Meier Tükenmişlik Modeli.....	35
2.3.3.6. Maslach Tükenmişlik Modeli	36
2.3.3.6.1. Duygusal Tükenme	37
2.3.3.6.2. Duyarsızlaşma.....	37
2.3.3.6.3. Kişisel Başarıda Düşme Hissi	37
2.3.4. Örgütsel Tükenmişliğin Evreleri	37
2.3.5. Örgütsel Tükenmişliğin Belirtileri	38
2.3.6. Örgütsel Tükenmişliğin Nedenleri	40
2.3.6.1. Bireysel Nedenler	40
2.3.6.2. Çevresel ve Örgütsel Nedenler	41
2.3.7. Örgütsel Tükenmişliğin Sonuçları.....	41
2.3.8. Örgütsel Tükenmişlikle Mücadele	43
2.3.8.1. Bireysel Düzeyde Mücadele	43
2.3.8.2. Örgütsel Düzeyde Mücadele	43
2.4. Örgütsel Bağlılık	44
2.4.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Önemi	44
2.4.2. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Kavramsal Sınıflandırma	45

2.4.2.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	45
2.4.2.2. O'Reilly III ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	45
2.4.2.3. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	46
2.4.2.4. Wiener'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	47
2.4.2.5. Staw ve Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	47
2.4.2.6. Mowday, Steers ve Porter'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	48
2.4.2.7. Becker'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	49
2.4.2.8. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması	50
2.4.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	51
2.4.3.1. Bireysel Faktörler	51
2.4.3.1.1. Yaş	52
2.4.3.1.2. Cinsiyet	52
2.4.3.1.3. Eğitim Durumu	52
2.4.3.1.4. Medeni Durum	53
2.4.3.1.5. Örgütteki Çalışma Süresi	53
2.4.3.2. Örgütsel Faktörler	54
2.4.3.2.1. Örgüt Kültürü	54
2.4.3.2.2. Örgütsel Adalet	54
2.4.3.2.3. Yönetim Biçimi ve Kararlara Katılma	55
2.4.3.2.4. Ücret Düzeyi	56
2.4.3.2.5. Örgütsel Ödüller	57
2.4.3.2.6. İşin Niteliği ve Önemi	57
2.4.3.2.7. Takım Çalışması	57
2.4.3.3. Örgüt Dışı Faktörler	58
2.4.3.3.1. Alternatif İş İmkânları	58
2.4.3.3.2. Profesyonellik	58
BÖLÜM 3	60
MATERYAL VE METOT	60
3.1. Araştırmanın Önemi	60
3.2. Varsayımlar	62
3.3. Sınırlılıklar	62
3.4. Araştırma Yöntemi	63
3.4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	63
3.4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	67
3.4.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	68
3.4.4. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenirliliği	71
3.4.5. Veri Toplama Süreci	72

3.4.6. Verilerin Analizi.....	72
BÖLÜM 4.....	73
ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA.....	73
4.1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	73
4.2. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	75
4.2.1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	75
4.2.2 Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	76
4.2.3. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması	77
4.2.4. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması	78
4.2.5. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Şu An Çalıştığı Kurumdaki Görev Yılına Göre Karşılaştırılması.....	79
4.2.6. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Memuriyette Geçen Toplam Hizmet Yılına Göre Karşılaştırılması.....	80
4.2.7. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Kadro Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	81
4.2.8 Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin İdari Unvan Durumlarına Göre Karşılaştırılması	82
4.2.9 Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Aylık Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılması.....	82
4.2.10 Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Unvanlarına Göre Karşılaştırılması	84
4.3. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	85
4.3.1. Kamu ve Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	86
4.3.2. Kamu ve Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	86
4.3.3. Kamu ve Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması	87
4.3.4. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması	88
4.3.5. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Şu An Çalıştığı Kurumdaki Görev Yılına Göre Karşılaştırılması.....	89
4.3.6. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Memuriyette Geçen Toplam Hizmet Yılına Göre Karşılaştırılması.....	90

4.3.7. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Kadro Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	91
4.3.8. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin İdari Unvan Durumlarına Göre Karşılaştırılması	92
4.3.9. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Aylık Gelir Durumlarına Göre Karşılaştırılması	93
4.3.10. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Unvanlarına Göre Karşılaştırılması	95
4.4. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	96
4.4.1. Kamu ve Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	96
4.4.2. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	97
4.4.3. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması	98
4.4.4. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması	99
4.4.5. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Şu An Çalıştığı Kurumdaki Görev Yılına Göre Karşılaştırılması.....	100
4.4.6. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Memuriyette Geçen Toplam Hizmet Yılına Göre Karşılaştırılması.....	102
4.4.7. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Kadro Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	103
4.4.8. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin İdari Unvan Durumlarına Göre Karşılaştırılması	104
4.4.9. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Aylık Gelir Durumlarına Göre Karşılaştırılması	105
4.4.10. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Unvanlarına Göre Karşılaştırılması	106
4.5. Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi.....	108
4.6. Örgütsel Adalet İle Örgütsel Tükenmişlik İlişkisi	113
4.7. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Tükenmişlik İlişkisi	118
BÖLÜM 5	127
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	127
KAYNAKLAR	131
EKLERİ	I
EK 1. Anket Formu	II
EK 2. Çanakkale Valiliği İzin Yazısı.....	V
ÖZGEÇMİŞ	VII

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa No
Şekil 2.1. Meier'in tükenmişlik modeli	36
Şekil 3.1. İş sağlığı ve güvenliği açısından araştırma modeli.....	63
Şekil 3.2. İş sağlığı ve güvenliği açısından örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık değişkenlerinin modeli.....	64
Şekil 3.3. İş sağlığı ve güvenliği açısından örgütsel adalet ile örgütsel tükenmişlik değişkenlerinin modeli.....	65
Şekil 3.4. İş sağlığı ve güvenliği açısından örgütsel bağlılık ile örgütsel tükenmişlik değişkenlerinin modeli.....	66
Şekil 4.1. İş sağlığı ve güvenliği açısından araştırma modeli sonucu	123
Şekil 4.2. İş sağlığı ve güvenliği açısından örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık değişkenleri modeli sonucu	124
Şekil 4.3. İş sağlığı ve güvenliği açısından örgütsel adalet ile örgütsel tükenmişlik değişkenleri modeli sonucu.....	125
Şekil 4.4. İş sağlığı ve güvenliği açısından örgütsel bağlılık ile örgütsel tükenmişlik değişkenleri modeli sonucu.....	126

ÇİZELGELER DİZİNİ

Sayfa No

Çizelge 2.1. Psikososyal Tehlike ve Risk Örnekleri.....	13
Çizelge 2.2. Greenberg (1987)'in örgütsel adalet teorileri sınıflandırması	20
Çizelge 3.2. Örgütsel bağlılık ifadeleri	69
Çizelge 3.3. Örgütsel tükenmişlik ifadeleri	70
Çizelge 3.4. Güvenirlilik (Cronbach Alpha) katsayısının yorumlanması.....	71
Çizelge 3.5. Ön uygulama sonuçlarına göre ölçeklere ilişkin güvenirlilik analizi sonuçları	71
Çizelge 3.6. Araştırma sonuçlarına göre ölçeklere ilişkin güvenirlilik analizi sonuçları	72
Çizelge 4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular	73
Çizelge 4.2. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların cinsiyetlerine ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları.....	75
Çizelge 4.3. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların yaş gruplarına göre ANOVA sonuçları	76
Çizelge 4.4. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışan personelin medeni durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları	77
Çizelge 4.5. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların eğitim düzeylerine göre ANOVA sonuçları.....	78
Çizelge 4.6. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların şu an çalıştığı görev yılına göre ANOVA sonuçları	79
Çizelge 4.7. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların memuriyette geçen toplam hizmet yılına göre ANOVA sonuçları.....	80
Çizelge 4.8. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların kadro durumlarına göre ANOVA sonuçları	81
Çizelge 4.9. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların idari unvan durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları	82
Çizelge 4.10. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların aylık gelir seviyelerine göre ANOVA sonuçları	83
Çizelge 4.11. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların unvanlarına göre ANOVA sonuçları	84
Çizelge 4.12. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların cinsiyet durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları	86
Çizelge 4.13. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların yaş gruplarına göre ANOVA sonuçları	87
Çizelge 4.14. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların medeni durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları.....	88
Çizelge 4.15. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların eğitim düzeylerine göre ANOVA sonuçları.....	88
Çizelge 4.16. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların şu an çalıştığı görev yılına göre ANOVA sonuçları	89
Çizelge 4.17. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların memuriyette geçen toplam hizmet yılına göre ANOVA sonuçları.....	90
Çizelge 4.18. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların kadro durumlarına göre ANOVA sonuçları	91
Çizelge 4.19. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların idari unvan durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları	93
Çizelge 4.20. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların aylık gelir düzeylerine göre ANOVA sonuçları	94

Çizelge 4.21. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların unvanlarına göre ANOVA sonuçları	95
Çizelge 4.22. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların cinsiyet durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları	97
Çizelge 4.23. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların yaş gruplarına göre ANOVA sonuçları	98
Çizelge 4.24. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların medeni durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları.....	99
Çizelge 4.25. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların eğitim düzeylerine göre ANOVA sonuçları	100
Çizelge 4.26. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların şu an çalıştığı görev yılına göre ANOVA sonuçları.....	101
Çizelge 4.27. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların memuriyette geçen toplam hizmet yılına göre ANOVA sonuçları.....	102
Çizelge 4.28. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların kadro durumlarına göre ANOVA sonuçları.....	103
Çizelge 4.29. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların idari unvan durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları ..	104
Çizelge 4.30. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların aylık gelir düzeylerine göre ANOVA sonuçları	105
Çizelge 4.31. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların Unvanlarına göre ANOVA sonuçları.....	106
Çizelge 4.32. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet) örgütsel bağlılık ve alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ile ilişkisini tespit etmeye yönelik korelasyon matrisi	108
Çizelge 4.33. Örgütsel adalet alt boyutları ile genel örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi	110
Çizelge 4.34. Örgütsel adalet alt boyutları ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi	111
Çizelge 4.35. Örgütsel adalet alt boyutları ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi	111
Çizelge 4.36. Örgütsel adalet alt boyutları ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi	112
Çizelge 4.37. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet) örgütsel tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi) ile ilişkisini belirlemeye yönelik korelasyon matrisi	113
Çizelge 4.38. Örgütsel adalet alt boyutları ile genel örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi	115
Çizelge 4.39. Örgütsel adalet alt boyutları ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi	116
Çizelge 4.40. Örgütsel adalet alt boyutları ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi	116
Çizelge 4.41. Örgütsel adalet alt boyutları ile kişisel başarıda düşme hissi arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi.....	117
Çizelge 4.42. Örgütsel bağlılık ve alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) örgütsel tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi) ile ilişkisini belirlemeye yönelik korelasyon matrisi	118

Çizelge 4.43. Örgütsel bağlılık alt boyutları ile genel örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi.....	120
Çizelge 4.44. Örgütsel bağlılık alt boyutları ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi	121
Çizelge 4.45. Örgütsel bağlılık alt boyutları ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi	121
Çizelge 4.46. Örgütsel bağlılık alt boyutları ile kişisel başarıda düşme hissi arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi.....	122



BÖLÜM 1

GİRİŞ

Günümüz iş hayatında; iş yükünün ve iş yoğunluğunun artması, düzensiz ve fazla mesai saatleri, işgörenin iş akışı üzerinde etkisinin olmayışı, bireylerarası ilişkilerin neden olduğu gerilimler, iş güvencesinin azalması ve ast-üst arasındaki dengesizlikler işgören sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bununla birlikte işgörenlerin maruz kaldığı psikososyal risk etmenleri olan üzüntü, öfke, çaresizlik, endişe, içe kapanma, depresif görüntü, yaşam tarzında bozulma ve sosyal izolasyon gibi psikososyal problemleri ortaya çıkarmaktadır. İşyerlerindeki bu olumsuz durumlar işgörenin stres yaşamasına neden olurken, kişinin zor şartlardaki artan çevresel ihtiyaçları ve kötü bir olayla karşılaştığında yeterli düzeyde bir tepki verebilme yeteneği arasındaki uyumsuzluk olarak ortaya çıkan stresli hayatın işgörenlerde hem fizyolojik hem de psikolojik bir hal alarak tükenmişlik sendromu ile sağlığını tehdit eder duruma gelmektedir (Kara ve Uçan, 2017).

Bu durumda çalışanların örgütsel adaleti olumlu yönde algılaması işyerlerinde örgütsel bağlılığı arttıracak gibi tükenmişlik duygusunu azaltacağı kuşkusuzdur. Bu sonucun çalışanların etkinliğini arttırması açısından önemli bir etken olduğu görülmektedir.

Çalışma yaşamında sağlık ve güvenlik hususunda söz ederken bunun çok kapsamlı bir kavramlar bütünü olduğu kuşkusuzdur. Fiziksel, kimyasal, biyolojik ve ergonomik etkenlerin büyük bir kısmı net olarak ifade edilmesine karşın, psikososyal risklere ilişkin farkındalık yeterli seviyede değildir (Esener, 2011). Psikososyal risklerin nasıl incelendiği tam olarak bilinemediğinden veya tam olarak incelenemediğinden iş ortamında psikososyal sağlığı korumak için yeterli çözüm önerileri bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, Dünya Çalışma Örgütü Meslek Hastalıkları Listesi'ne psikolojik sorunlar en son düzenlemede eklenmiştir. Fakat ülkemizde meslek hastalığı teşhisinin belirlenmesinde yaşanan sıkıntılar dikkate alındığında işle ilgili çatışmaların neden olduğu bir depresyonu meslek hastalığı olarak görmek oldukça güçtür (Korkut, 2014). Türkiye'de psikososyal riskler durumu, son zamanlarda hem Çalışma Bakanlığı hem de konuyla alakalı bilim adamları tarafından gündeme taşınmıştır. Psikososyal riskler, iş sağlığı ve güvenliği alanının "yeni ve gittikçe artan" riskleri olarak belirtilmektedir (Kara ve Uçan, 2017).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) psikososyal riskleri açıklarken, iş tatmini, iş örgütlenmesi ve yönetimi, çevresel ve örgütsel şartlar ile işçilerin tecrübesi ve ihtiyaçları arasındaki ilişki temelinde belirtmiştir. İş ortamı, mesai saatleri, maaş, yönetsel ve

çalışanlarla ilgili faktörler, ayrımcılık, stres, baskı, taciz ve zorbalık gibi psikososyal riskler günümüzde önemini giderek arttırmaktadır. Zira çalışanlar önce iş, sonra ücret, daha sonra barınma ve bu gibi sosyal ve hayati ihtiyaçlarına özen göstermekte, çalışma hayatının sağlıklı ve güvenli olmasına dair beklentileri ise sonraki dönemlere bırakılmaktadır (Ergör, 1994).

Bu tez çalışmasında, günümüzde meydana gelen toplumun birçok alanındaki değişimlere yönelik kişinin çalışma koşullarına tesir edecek psikososyal tehditler ile bu tehditler sonucunda ortaya çıkan iş stresini açıklamak ve bu tehditler karşısında işletmelerin hangi önlemleri almaları gerektiğini tespit etmektir. Bununla birlikte öncelikle iş sağlığı ve güvenliği konusu ile psikososyal risk faktörleri hususunda temel bilgiler verilerek, iş yaşamından kaynaklı psikososyal risklerin neden olduğu faktörlerin ölçümü için kullanılabilir araçlar açıklanmıştır.

Bu çalışma beş ana bölüm halinde planlanmıştır. Birinci bölümde, işyerlerindeki psikososyal etkenlerin neden olduğu ve buna maruz kalan bireylerin karşı karşıya kaldıkları olumsuzluklara yer verilmiştir. İkinci bölüm; ilgili literatür bölümünden oluşmakta ve genel olarak psikososyal riskler kapsamında iş sağlığı ve güvenliği konusu kavramsal düzeyde ele alınmaktadır. Bunun ardından iş sağlığı ve güvenliğinin gelişim süreci evresi verilmiş ve iş sağlığı ve güvenliği'nin uluslararası dayanaklarına değinilmiştir. Daha sonra çalışma hayatında insan sağlığına yönelik riskler ifade edilmiş ve iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen birçok faktörün özellikle psikolojik boyutu açıklanarak ele alınmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümü materyal ve yöntem kısmından oluşmaktadır. Bu bölümde, araştırmanın önemine, varsayımına, sınırlılıklarına yer verilmiş olup, ayrıca araştırmanın modeli ve hipotezlerine, evren ve örnekleme, veri toplama araç ve tekniklerine, veri toplama süreci ile verilerin analizine ilişkin anlatımlar yer almaktadır. Dördüncü bölümde; araştırmanın bulguları ve yorumları açıklanırken, beşinci bölümde de, araştırmanın sonuçları ve bu sonuçlara göre öneriler geliştirilmektedir.

BÖLÜM 2

ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı, kaza ve hastalık şeklinde meydana gelen tehditlerden çalışanları muhafaza etmek, olumsuz etkenleri en aza indirmek, mümkünse ortadan kaldırmak, fiziksel ve ruhsal açıdan mükemmelliği hedefleyip yaşam kalitesini artırarak çalışanların mutlu olmalarını sağlamaktır. Çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliğinin temin edilmesi, mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının düzenlenmesi için hem işgörenlerin hem de işverenlerin yetki ve görevleri ile hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu amaçla ülkemizde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında yürürlüğe girmiştir (Şık ve Şahingöz, 2015).

İşgörenlerin çalışma şartlarının olumsuz etkilerinin yanı sıra, mesleki yaralanmalar, hastalıklar ve her türlü olumsuzluklardan korunma çabaları ile daha güvenli iş yerleri ortaya çıkarma, bu çerçevede değerlendirilecek hususlar arasında yer alır (Özdemir, 2016).

2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Tanımı

İş sağlığı ve güvenliği, işin yapılışı esnasında çevresel koşulları sebebiyle, işgörenlerin maruz kaldığı sağlık problemleri ve iş hayatındaki tehditlerin kaybolması ya da azaltılması için yapılan çalışmaları kapsar. İşgörenlerin iş hayatının sorunlu şartlarından, mesleki kazalar, mesleki rahatsızlıkları ve her çeşit yaralanmalardan korunma çabaları ile daha güvenli bir çalışma ortamı meydana getirme, bu kapsam dahilinde bulunan konular arasında yer alır (Özdemir, b.t).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yapılan sağlık tanımı, yalnızca hastalık ve kazaların olmaması değil aynı zamanda fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir huzur ve rahatlık biçiminde belirtilmektedir. Bu tanımdan yola çıkarak iş sağlığı ve güvenliği, işin yürütülmesi ile buna bağlı oluşabilecek tehlikelerden, sağlığı olumsuz etkileyebilecek durumlardan işyerlerinde korunmak ve aynı zamanda daha iyi çalışma ortamı yaratmak için yapılan her türlü çabalar olarak nitelendirilmektedir. (Altın ve Taşdemir, 2017).

İş sağlığı ve güvenliği hususunda yapılan çalışmalarda birçok tanım bulunmaktadır:

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların iş kazaları ve meslek rahatsızlıklarına karşı muhafaza edilmesi ve çalışma ortamında işlerin yürütülmesi esnasında farklı sebeplerden doğan, sağlığı olumsuz etkileyebilecek durumlardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır (Yağımlı ve Tozan, 2017).

İş sağlığı ve güvenliği, işletmelerdeki çalışma şartlarının rahat ve güvenli bir şekilde olmasını sağlayan ve neticesinde meslek yaralanmaları ile meslek rahatsızlıklarını azaltan bir disiplindir. Diğer bir tanımda, işletmelerde faaliyetlerin gerçekleşmesi ve devamı ile ilgili olarak meydana gelen tehditlerden ve sağlığı olumsuz etkileyecek durumlardan sakınmak ve daha güvenli iş ortamı oluşturmak için yapılan düzenli çalışmalardır (Özdemir, b.t).

İş sağlığı ve güvenliği, kaza meydana geldikten sonra konuyu değerlendiren değil, kaza ihtimallerini yok etmeye yönelik çalışmalar yapan teknik bir disiplindir. Bununla birlikte iş kazaları ve mesleki rahatsızlıklar, bireyin çalıştığı iş nedeniyle maruz kaldığı tehditlerle ilgili bir konudur. Bu doğrultuda mesleki kazalar, çalışırken veya işin gerektirdiği diğer faaliyetleri gerçekleştirirken meydana gelen ve çeşitli maddi-manevi kayıplara sebep olan bir durum olarak açıklanabilir (Özdemir, b.t).

2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı

İş hayatında "sağlık" ve "güvenlik" ifadeleri, birbirleriyle ilişki içerisindedir. Öncelikle sağlık denildiğinde, hastalıktan; güvenlik akla geldiğinde ise risk, tehdit ve sorunlardan kaçınma öne çıkmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, işğöreni mesleki rahatsızlıkları ile iş esnasındaki kazalardan alı koymayı hedeflemektedir (Şen, 2015).

İş sağlığı ve güvenliğinde, çalışanları iş yeri ortamının zararlı etkilerinden oluşabilecek hastalıkları önleyerek, rahat, güvenli ve huzurlu bir iş yerinde çalışmalarının sağlanması amaçlanmaktadır (Özdemir, b.t.).

İş sağlığı ve güvenliğinin çalışanlara yönelik başlıca dört temel amacı bulunmaktadır. Bunlar;

- Çalışanların Korunması: İşğörenler için sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı temin etmek ve çalışma koşullarının kötü durumlarını engellemek, rahat ve güvenli şartlarda çalışmalarını sağlamak, diğer bir deyişle işğörenlerin meslek kazaları ve mesleki rahatsızlıklara engel olarak ruhsal ve fiziksel bütünlüklerinin korunması amaçlanmaktadır (Şık ve Şahingöz, 2015; Özdemir, b.t.).

- İşletmenin Korunması (Üretim Güvenliğinin Sağlanması): Kaza ya da istenmeyen olayları önceden tespit edip gerekli önlemleri alarak, oluşabilecek direk veya dolaylı maddi ve manevi zararları önlerken diğer yandan üretim güvenliğinin temin edilmesi devamında verimin çoğalmasına neden olacağından özellikle ekonomik boyutta değerlidir. İşletmelerde çalışanların korunması ile mesleki rahatsızlıklar ve iş kazaları neticesinde meydana gelen işgücü ve işgünü kayıpları düşecek, devamında ise verim sağlanacak ve

daha rahat ve güvenli iş ortamının işgörene sağladığı güvenle üretimde artış olacaktır (Şık ve Şahingöz, 2015; Özdemir, b.t.).

• Üretimin Korunması (İşletme Güvenliğinin Sağlanması): İş yerinde alınacak tedbirlerle, üretim devamlılığı sağlanırken verimlilik artırılır ve maliyet düşürülür. Mesleki kazalardan veya olumsuz iş ortamından kaynaklanan makine problemleri ve makinelerin kullanılmaması, infilak etmeleri gibi kurumu zora sokabilecek durumları engelleyerek kurum güvence altına alınmış olur. Bir başka ifadeyle, insanın en temel hakkı olan yaşama hakkını tehdit eden, çoğunlukla karşımıza kazalar ve meslek hastalıkları olarak çıkan tehlikelerden çalışanları korumak, tehditlerin zamanında tespit edilerek zararlı unsurları ortadan kaldırmak veya en alt düzeye indirmek kısacası daha güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktır (Şık ve Şahingöz, 2015; Özdemir, b.t.).

• Çevreyi Korumak: İş yerlerinde çalışırken, çevrenin olumsuz etkilenmesine sebep olacak ve zarar verecek durumların azaltılması, mümkün ise ortadan kaldırılarak işgörenlerin görevi olan çevreyi korumasını sağlamaktır (Yağimli ve Tozan, 2017).

2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel sürecine bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ilk yazılı kaynaklar Yunanlı düşünür Herodot'a kadar uzanmaktadır. İşgören sağlığı ile gerçekleşen iş arasındaki etkileşimin incelenmesine ilk Herodot tarafından başlandığı düşünülmektedir. Ünlü tarihçi ve filozof Herodot, ilk kez çalışanların daha etkin olması için yüksek enerjili yiyecek ve içecekler tüketmesi gerektiğini savunmuştur (Yılmaz, 2003; Yiğit, 2011; Baybora, 2012). Roma döneminde toksikoloji (zehir bilim) ilerleme kat etmiş, birçok bitkisel zehir, arsenik ve arsenik asidi keşfedilmiştir. Hipokrat M.Ö. 370 yılında ilk kez kurşunun olumsuz etkilerini gündeme getirerek kurşun koliğinden söz etmiş, kabızlık, halsizlik, görme bozuklukları ve felç gibi sağlık sorunlarını gözlemlemiş, bu sorunların kurşundan dolayı meydana geldiğini belirtmiştir (Şık ve Şahingöz, 2015).

İşgörenlerin sağlık ve güvenlik problemlerinin çözülmesinde Paracelsus, Agricola, Ramazzini ve Pott'un önemli katkıları olmuştur. Paracelsus (1493-1541) ilk iş hekimliği kitabı olan "De Morbis Metallici"i kaleme almıştır. Agricola (1494-1555) yazdığı "De Re Metallica" adlı kitabında, özellikle maden ocaklarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önerilerde bulunmuştur (Altın ve Taşdemir, 2017). Geçmiş dönemlerdeki araştırmalar arasında, endüstriyel tıbbın atası olarak bilinen Ramazzini'nin (1633-1714) "De Morbis Artificum" adlı kitabında özellikle mesleki kazaları engellemek için, çalışma ortamlarında koruyucu güvenlik tedbirlerinin alınmasını tavsiye etmiş, gerçek alanı epidemiyoloji

olmasına rağmen mesleki rahatsızlıklar alanında tanınmıştır, bu nedenle de işgörenlerin koruyucusu olarak görülmektedir. Bununla birlikte işçilerin meslek koşullarının Percival Pott (1704-1788) tarafından kaleme alınmış olması, konunun toplumsal boyutlarının ele alınmasında etkili olmuş ve yasal düzenlemelerin dönüm noktası olarak kabul edilen baca temizleyicilerinin yakalandığı kanser hastalığı üzerine yapmış olduğu çalışmalar sonucu İngiliz parlamentosu'nun 1788'de kabul ettiği "Baca Temizleyicileri Yasası" olmuştur (Şık ve Şahingöz, 2015). Bu dönem itibariyle Robert Owen (1771-1853), fabrikasında mesai saatlerini kısaltmış, belirli yaşın altındaki kişileri çalıştırmamış ve kendi fabrikasında çalışanların daha iyi koşullara kavuşmaları için dikkate değer düzenlemeleri olmuştur (Akt. Altın ve Taşdemir, 2017; Erkul, 1983). 1795 ile 1832 yıllarında en çok tanınan doktor Charles Turner Thackrah dahili hastalıklar uzmanı olmasına rağmen sonradan çalışanların mesleki rahatsızlıklarına ilişkin bir kitap basarak, bu konuda İngiltere'de ilk adımı atmıştır. Fakat hayatı çok uzun sürmediği için oldukça önemli ve yararlı araştırmalarını devam ettirememiştir. Bu araştırmalardan esinlenen Michel Sadler tarafından 1832 yılında sunulan yasa tasarısı 1833 yılında "Fabrikalar Yasası" olarak yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile yeni düzenlemeler getirilmiş, fabrikaların kontrolü için müfettiş görevlendirilmesi zorunlu hale getirilmiş, aynı zamanda 9 yaşından küçük çocukların çalıştırılması ile 18 yaşından küçüklerin 12 saatten fazla çalıştırılmaları engellenmiştir (Özdemir, b.t.).

Dünyada iş sağlığı ve güvenliği konusunda ülkelerin yaptıkları düzenlemeler ve uygulamalar dışında uluslararası alanda 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO), ilk olarak Birleşmiş Milletlere bağlı olarak kurulmuş birlikte süreç içinde bağımsız bir uzmanlık kuruluşu haline gelmiştir (Akt. Altın ve Taşdemir, 2017; Baybora, 2012).

2.1.4. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi, Osmanlı imparatorluğunda ilk sanayileşme çalışmaları 19. yüzyılda sanayi devrimiyle başlamıştır. Özellikle 1850'li yıllarda sanayi dallarının gelişmesi ve toprak düzenindeki çözülmenin hızlanmasıyla işçi sayısı artmıştır. Bu hızlanmaya paralel olarak iş sağlığı ve güvenliği sorunları da oluşmaya başlamıştır. Çalışanların ağırlıklı olarak çalıştıkları yerlerin maden ocakları olması nedeniyle ilk yapılan düzenleme 1865 yılında Ma'adin-i Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından hazırlanan Dilaver Paşa Nizamnamesi olmuştur. Özellikle üretimin arttırılmasına yönelik yapılan çalışmalara rağmen, iş sağlığı ve güvenliği hususundaki ilk resmi belge olması açısından önemlidir (Şık ve Şahingöz, 2015).

İkinci önemli belge ise Maadin Nizamnamesidir. 100 maddeden oluşan bu Nizamname padişah onayından geçmemekle birlikte “Ereğli Kömür Havzasında” uygulanmıştır (Altın ve Taşdemir, 2017). İş güvenliği açısından önemli hususlar içeren bu Nizamnamenin iş güvenliğini ilgilendiren hükümleri şu şekildedir:

- Günlük çalışma süresi 10 saat belirlenmiş ve işçilere çalışma süresinin dışında dinlenme süresinin verilmesini, işçilere yatacak yer sağlanmasını, işçi ücretlerinin öncelikli olarak ödenmesini ve işe hazır bekleyen işçilere çalıştırılmasalar bile ücret ödenmesini düzenlemiştir.

- İşletmenin mesleki kazaların meydana gelmesini engellemek için gerekli tedbirleri alarak iş güvenliğini sağlaması gerekmektedir.

- İş kazası geçirenlere veya yakınlarına mahkeme tarafından belirlenecek tazminat işletme tarafından karşılanacaktır.

- Havzada her işletme, diplomalı bir doktor ve eczane bulundurmak zorundadır (Özdemir b.t.).

Daha geniş ve kapsamlı hükümler içeren “Maadin Nizamnamesi”de çoğunlukla iş güvenliğini ilgilendiren önemli yasalar getirmiş ve Dilaver Paşa Nizamnamesi’nin eksikliklerini gidermiştir (Şık ve Şahingöz, 2015). Ancak hükümler işverenler tarafından hayata geçirilememiştir (Özdemir b.t.).

Cumhuriyet Dönemi, Türkiye’de gerçek anlamda sanayileşme hareketinin bu dönemde başlamış olması sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği konusunda uygulamalar asıl bu dönemde gerçekleşmiştir (Altın ve Taşdemir, 2017). Cumhuriyet’in ilanından sonraki ilk uygulama Hafta Tatili Yasası olmuştur. Bir diğer düzenleme ise, “Umumi Hıfzısıhha Yasası” ile “Belediyeler Yasası”dır. Sonraki dönemlerde 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanununun, ilk iş kanunu olması sebebiyle Türk iş yaşamı bakımından bir dönüm noktasıdır. Bu kanunla, ilk kez işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında detaylı ve düzenli bir uygulamaya gidilmiştir. 3008 sayılı İş Yasası 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilmiş ve 16 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Daha sonra 1945 tarihli ve 4763 Sayılı Kanun ile Çalışma Bakanlığı kurulmuş ve 28 Ocak 1946 yılında “Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun” çıkarılmıştır. Söz konusu yasa sayesinde sosyal güvenlik açısından farklı bir anlayışa kavuşulmuştur. Mevzuatımızda sosyal güvenlik ilk kez adı geçen yasa sayesinde yer almıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ait uygulamaların tek bir yerden yürütülmesi için Çalışma Bakanlığının kurulması devamında bu görev İşçi Sağlığı

Genel Müdürlüğüne bırakılmıştır (Akt. Altın ve Taşdemir, 2017; Gerek, 2012; Baybora 2012; Arıcı, 1999; Özdemir b.t.,).

2.1.5. Günümüzde İş Sağlığı ve Güvenliği

3008 sayılı İş Kanunu'nun çağın ihtiyaçlarını karşılayamaz duruma gelmesinden dolayı 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Ancak bu kanunun biçim yönünden uygun bulunmaması üzerine Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. Bunun üzerine gerekli düzenlemeler yapılarak, 1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (Özdemir, b.t.).

1475 sayılı iş kanunu'nun yürürlük tarihinden tam 33 yıl sonra, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde, TBMM Genel Kurulu'nun 22 Mayıs 2003 tarihli oturumunda 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiş ve 2012 yılına kadar devam etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği hususunda bir takım yönetmelik çıkarılmış ve yürürlüğü girdikten 9 yıl sonra Türkiye'de farklı yasa tasarıları gündeme gelmiş olup, 20.06.2012 tarihinde TBMM Genel Kurulunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu kabul edilmiştir. Kanunda yer alan maddeler kademeli olarak yürürlüğe girecektir. Kanunla birlikte 4857 sayılı kanunu'nun bazı maddeleri (77-89. maddeler arası) yürürlükten kaldırılarak kamu ve özel sektör iş sağlığı ve güvenliği kapsamına periyodik olarak alınmış oldu (Altın ve Taşdemir, 2017; Şık ve Şahingöz, 2015).

Günümüzde genel olarak Türkiye'de çalışma koşullarını denetleme yetkisi devletin kontrolündedir. Söz konusu yetki İş Kanunu'nun 88. maddesinde belirtilmiş maddenin ilk fıkrasında "Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını devlet izler, denetler ve teftiş eder" şeklinde açıklanmıştır (Altın ve Taşdemir, 2017).

2.1.6. Çalışma Hayatında İnsan Sağlığına Yönelik Riskler

İş sağlığı ve güvenliği alanında ele alınabilecek ve çalışma ortamlarında işgörenin sağlığını ve iş verimliliği ile ilgili başlıca tehditler şunlardır;

2.1.6.1. Fiziksel Riskler

Fiziksel risk faktörleri, işgörenlerin sağlığını etkileme ihtimali olan fiziksel faktörlerdir. Bunlar iş ortamının aydınlatma, sıcaklık, nem, gürültü, radyasyon, titreşim, basınç vb. şeylerdir. Çevresel özellikler kişinin sağlık durumunu önemli bir şekilde etkileyen faktörlerdir. Özellikle tehlikesi yüksek ve yoğun olan işlerde çalışanlar bu açıdan büyük risk altındadır (Ede, b.t.).

Çalışma ortamlarında genellikle havalandırma şartlarının uygun olmaması, hijyen açısından gerekli özenin gösterilmemesi, ısı ayarının gereği gibi olmaması vb. sebeplerle işgörenlerin sağlıkları tehdit altında olmaktadır. Bu tür sorunların birtakım önlemlerle çözüme kavuşturulabileceğini göz ardı etmeyerek işgören sağlığının korunmasına gerekli duyarlılığın gösterilmesi bir yandan işverenin görevi olup diğer yandan da çalışanın kendi sağlığına ilişkin duyarlılığı göstererek sorunları uygun zamanda uygun yerlere bildirmeside görevleri arasındadır (Tarhan, 2015).

İşyerinde insan sağlığına zarar verebilecek fiziksel riskler başlıca;

- Ses,
- Titreşim (Vibrasyon),
- Aydınlatma,
- Termal konfor şartları (nem, sıcak veya soğukta çalışma, ısıtma ve havalandırma)
- Radyasyon (iyonize ve non-iyonize ışınlar)
- Basınç değişimleri (alçak ve yüksek basınç) olarak sıralanabilir.

2.1.6.2. Kimyasal Riskler

Kimyasal madde kavramı, doğada kendiliğinden var olan, üretilen, bir takım işlem sürecinde kullanılan veya atıklar da dahil olmak üzere meydana gelen, bizzat üretilmiş olup olmadığına bakılmaksızın her türlü element, bileşik veya karışım olarak ifade edilmektedir (Yağımlı ve Tozan, 2017). Kimyasallar solunum, sindirim ve deri yoluyla vücudun farklı bölgelerine ulaşarak meslek hastalıklarına neden olurlar. Çoğunlukla görülen etki, tozların, buharın, havadaki sis hâlinde dağılmış zerreciklerin solunum yoluyla vücuda girmeleri ile karşımıza çıkar (erat, b.t.).

İş yaşamında çalışanlar, gerek hammadde gerekse üretim olarak birçok kimyasal madde ile karşı karşıya kalmaktadır (Telman ve ark., 2015). Kimyasallar yalnızca kimya endüstrisinde faaliyet gösterenler için değil endüstrinin tüm kollarında faaliyette bulunanlar için tehdit oluşturabildiği gibi; teneffüs edilen havayı, içilen suyu, gıdaların yapısını bozarak dolaylı yollardan da çok geniş alanlarda tüm yaşamı hatta dünyayı etkileyebilir (Yağımlı ve Tozan, 2017). Kimyasal maddelerin çoğu renk ve koku gibi duyularımıza hitap eden fiziksel özelliklere sahip olmadıkları için, insan yaşamını etkileyen risk faktörleri arasında en sinsi olanıdır. Kimyasalların çoğunun etkilerini belirlemek için uzun yıllara ihtiyaç duyulduğundan dolayı bunlardan çoğunun etkisi bilinmemektedir. Bu durumun en korkunç yanı, insan sağlığı ve ekolojik sistemi nasıl

etkileyeceği konusunda yeterli bilgiye sahip olunmadan piyasaya sunulmaları ve kullanılmalarıdır (Erat, b.t.).

Bu risklerin yok edilmesinin ilk adımı tehlikeyi ortadan kaldırmak, başka bir ifadeyle zararlı bir kimyasalı tehlikesiz ya da daha az tehlikeli olanla tercih etmektir (Yağımlı ve Tozan, 2017).

Sağlık ve güvenlik yönünden kimyasalların etkilenme seviyesi ve çevreye olan etkileri bakımından üç ana gruba ayrılır.

1-Ani tekrarlanan ya da uzun vadeli maruziyet neticesinde sağlığı olumsuz etkileyen kimyasallar: Çok zehirli, zehirli ve zararlı maddeler, Aşındırıcı (korozif) maddeler, tahriş edici (iritant) maddeler, Duyarlılık yaratan veya alerjik tepkilere neden olan maddeler, Kanserojen maddeler, Mutajen maddeler, Teratojen maddeler, Üreme sistemini olumsuz etkileyen maddeler, Genetik olmayan doğum anomalilerine neden olan maddeler

2-Fiziksel ve kimyasal nitelikleri sebebiyle fiziksel ve kimyasal olarak tehlikeli kimyasallar: Patlayıcı maddeler, Oksitleyici maddeler, Çok Kolay alevlenir, kolay alevlenir ve alevlenir maddeler

3-Doğayı olumsuz etkileyen kimyasallar: Biyolojik yaşam için zehirli ve zararlı olan kimyasallar, doğada yok olmayıp kimyasal artıklar olarak kalıcı olan maddeler, Biyolojik anlamda birikim meydana getiren maddeler (Yağımlı ve Tozan, 2017).

2.1.6.3. Biyolojik Riskler

İş hayatında biyolojik risk faktörleri; bir takım enfeksiyona, alerjiye veya zehirlenmeye sebep olan bakteriler, parazitler, mantarlar, hücre kültürleri ve mikroorganizmalar, olarak sıralanmaktadır. İşgörenlerin çalışma yerlerindeki biyolojik etkenlere maruz kalınmasından dolayı ya da doğabilecek sağlık ve güvenlik risklerinin engellenmesi ve bu risklerden korunmasına yönelik asgari hükümleri düzenlemektedir (Şık ve Şahingöz, 2015). İş sağlığı bakımından fiziksel ve kimyasal risklerde olduğu gibi işgörenlerin çalışma ortamları nedeniyle biyolojik etmenlere maruz kalmaktadır. Biyolojik risk etmenlerinin diğer risk etmenlerinden farkı bu tehditlerin çoğunun gözle fark edilemeyecek kadar küçük ve canlı organizmalar olmasıdır (Çelik, b.t.).

İş sağlığı ve güvenliği açısından önemli olan işyerinde çalışanların sağlığını olumsuz etkileyebilecek biyolojik etkenlerin başlıcaları;

- Bakteriler
- Virüsler
- Mantarlar

- Parazitler
- Protozoerler (Tek hücreli mikroorganizmalar)

2.1.6.4. Ergonomik Riskler

Ergonomi terimi Yunanca "iş" anlamına gelen “ergos” ile "yasa" anlamına gelen “NOMOS” kelimelerinden türemiş olup, İş yasası anlamına gelir. Kişinin biyolojik, psikolojik özelliklerini dikkate alarak İnsan-Makine-Çevre uyumunun doğal ve teknolojik koşullarını inceleyen, disiplinlerarası araştırma-geliştirme çalışmaları topluluğu olarak tanımlanabilir (Yağımlı ve Tozan, 2017).

Bu doğrultuda, ergonomiyi, çalışanların yapısına uygun olacak biçimde işi ve iş yerini düzenlemeye dair bir iş disiplini şeklinde açıklamak mümkündür. Diğer bir ifade ile ergonomi, çeşitli tedbirler almak suretiyle, çalışanların fiziksel bütünlüğünü korumanın dışında, çalışanlara fiziksel özelliklerini, fizyolojik ve psikolojik kabiliyetlerini en uygun biçimde gösterebilecekleri ortamı oluşturmak amaçlanmaktadır. Ergonomiyi işbiliminin bir alt disiplini olarak insanlara ilişkin anatomik, fizyolojik, psikolojik, sosyolojik ve teknik bilgilerden faydalanarak, insan işinin yapılabilirlik ve dayanılabilirlik sınırlarının oluşturulabilmesi için teknikler geliştiren bir bilim dalı olarak açıklamak da mümkündür. Ergonomi, hem çalışma koşulları ve hem de verimliliği arttırmaya yönelik olarak işin nicelik ya da nitelik açısından değerlendirilmesi şeklinde de tarif edilmektedir (Kaya, b.t.).

Bir diğer tanıma göre ergonomi, “İnsanın anatomik, antropometrik, fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik açıdan inceleyen, katlanabileceği sınırları tespit eden, sonuçta işin insana, insanın işe uyumunu araştıran, disiplinler arası bir bilim dalıdır” (Peker, 2017). Bununla birlikte ergonomi, iş ve işçi arasındaki istenen ilişkiyi gerçekleştirebilmek için, öncelikle insanın özelliklerini en iyi kullanabileceği bir işe yerleştirmeyi amaçlar. En uygun yerleşimi gerçekleştirebilmek için de insanı tüm boyutlarıyla değerlendirir (Yağımlı ve Tozan, 2017).

2.1.6.5. Psikososyal Riskler

Çalışma hayatı ile ilgili psikososyal riskler 1950'li yılların başında gündeme gelmiştir. Uzmanlar önce iş yeri çevresindeki sağlık için tehlike oluşturabilecek psikososyal faktörler dışında çalışanın iş çevresine uyum sağlamaya yönelmişlerdir. Fakat meslek psikolojisinin gelişme göstermesi ile beraber, iş ortamının psikososyal niteliklerinin insan sağlığı üzerindeki etkileri önem kazanmıştır. Psikososyal riskler sağlığı doğrudan veya dolaylı olarak stres vasıtasıyla etkilemektedir (Korkut, 2014).

Çoğunlukla fiziksel, biyolojik, kimyasal ve ergonomik riskler haricinde ve işgörenlerin psikolojik sağlığını negatif etkileyen faktörleri psikososyal riskler olarak açıklayabiliriz. Psikososyal kavram, araştırmalarda çoğu zaman karşımıza çıkan “stres” kavramından daha geniş bir boyutta yer almaktadır (İlhan, 2016). İngiltere’de, Sağlık ve Güvenlik İdaresi (Health and Safety Executive-HSE), psikososyal risk etkenlerini, işgörenin gerçekleştirdiği işi negatif etkileyebilen ve çalışma koşullarına karşı yarattığı (yöneticileri ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerini de kapsar şekilde) psikolojik reaksiyon olarak açıklanmaktadır (What are psychosocial risk factors?, n.d.). Diğer bir tanımda psikososyal risk faktörleri, işgörenin mesleğe ve çalışma koşullarına karşı oluşturduğu psikolojik reaksiyonları etkileyen ve potansiyel psikolojik vücut sağlık problemlerine sebep olan faktörler olarak açıklanmıştır (Samra ve ark., 2009). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) psikososyal tehditleri ifade ederken; "iş tatmini, iş örgütlenmesi ve yönetimi, fiziksel ve örgütsel koşullar ile çalışanların tecrübesi ve ihtiyaçları arasındaki etkileşim olarak açıklamıştır." Stres, şiddet, taciz ve zorbalık gibi psikososyal risklerin önemi giderek artmaktadır (Şık ve Şahingöz, 2015).

Bu oluşumlar hayat tarzı ile insan sağlığı için tehlike oluşturur. Bu durum stres ile birlikte meydana gelir. Fakat psikososyal tehlikelerin stres yoluyla görülmeyen doğrudan etkileri de mevcuttur. Fiziksel ve psikososyal tehlikelerle karşılaşmak psikolojik ve fiziksel sağlığı etkileyebilir. Bu etkiler en az iki yolla oluşmaktadır:

1. Doğrudan fiziksel yoldan,
2. Psikolojik stres üzerinden,

Bu iki yol birbirinin seçeneği değildir, aksine çoğu zaman birlikte ve birbiriyle etkileşerek reaksiyon gösterirler, birbirlerini tamamlar ya da birbirinin etkisini güçlendirirler (İlhan b.t.). Psikososyal risk faktörlerinin tanımlayıcıları olarak; organizasyonel boyuttaki sıkıntılar, çalışma ortamında strese neden olan faktörler ve çalışanların iş görme şeklindeki olumsuzlukları sayılabilir (Industrial Accident Prevention Association, 2007).

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Etkenler

Psikososyal etkenler çalışma hayatına dair yönetim faaliyetlerinin ve düzenlemelerinin meydana getirdiği gerek sosyal gerekse örgütsel zorlukların potansiyel olarak yaratacağı psikolojik ve fiziksel olumsuzluklar şeklinde belirtilmektedir. (Çakmak ve ark., 2012). Psikososyal risk etkenleri işgörenlerin yaptığı işi negatif etkileyebilen ve iş yeri şartlarına karşı geliştirdiği psikolojik reaksiyon olarak ifade edilirken, (What are

psychosocial risk factors?, n.d.). Diğer bir ifade de, işgörenin mesleğe ve çalışma koşullarına karşı oluşturduğu psikolojik reaksiyonlarını tetikleyen ve potansiyel olarak psikolojik problemlere sebep olan faktörler olarak tanımlanmaktadır (Samra ve ark., 2009).

Psikososyal tehlikeler işgörenlerin fiziksel ve ruhsal koşullarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Birçok farklı psikososyal tehdit bir araya gelerek iş stresine neden olabilir. Psikososyal tehditler; iş stresine, iş stresi de fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkmasını sağlamaktadır. (Dönmez ve ark., 2017; Levi, 1984).

Buna göre; tehlike "zarar verme potansiyeli olan", risk ise "zararın şiddeti olasılığı" şeklinde ifade edilebilir. Bu fark dikkate alınarak, psikososyal tehlike ve risklerin nasıl ayrıştığı çizelge 2.1'de gösterilmiştir.

Çizelge 2.1. Psikososyal Tehlike ve Risk Örnekleri

Psikososyal Tehlikeler	Psikososyal Riskler
Koşullar	
a) Yoğun iş b) Devamlı uzun mesai yapma c) Sürekli değişen vardiya programları d) İş garantisinin olmayışı	Stres İş ve İş dışı yaşam dengesizliği
İşin İçeriği	Yıldırma
a) Sıradanlık b) İzole çalışma c) İnsanların memnuniyeti için çalışma (Duygusal emek)	Tükenmişlik

(Kaynak: Dönmez ve ark., 2017)

Tükenme, çalışanın enerjisinin tükenmesi ile giderek duygu, tutum ve hareketlerinde değişimin meydana geldiği bir aşırı yüklenmedir. Tükenmişlik konusu, psikolojik hastalıklar için oldukça uygun bir alt zemin hazırlamakta veya varolan psikolojik hastalıkların kronikleşmesine neden olabilmektedir. Belli bir düzeyle sınırlı kaldığında çalışanları amaçlar doğrultusunda harekete geçiren stres faktörü, bir noktadan sonra bireysel enerjiyi tümüyle azaltmaya başlayarak psikolojik rahatsızlıklarında temel nedeni haline dönüşmektedir. Tükenmişliğin fiziksel boyutundan genelde bireyin sadece kendisi etkilenirken, psikolojik boyutundan netice itibarıyla bireyler kadar yakın çevreleri ve çalışma ortamı da etkilenmektedir. Tükenmişliğe ait psikolojik göstergelerden en belirgin olanları şunlardır; depresyon, sürekli veya nöbetler halinde görülen sinirlilik ve yersiz

endişe hali, saplantılı bir korku ve kaygı hissi, paranoya halini alan engellenmişlik düşüncesi ve şüpheli yaklaşımlar, özgüven eksikliği ve panik atak v.b'dir (Torun, 1998; Sürgevil 2006; Dolgun, 2015).

Çalışma hayatındaki sürekli değişim işgörenlerin talepleri haricinde var olan fiziksel ve ruhsal özellikleri dikkate alınmadan meydana gelen ve işgörenden bireysel ihtiyaçlarını, beklentilerini, isteklerini gözetmeksizin bu sürece dahil olması ve şartlarını yerine getirmesi beklenir. Şartlar çoğunlukla çalışanın bunu beklemediği veya bireyin mevcut kapasitesini geçtiği için, benliğine uygun bir şekilde dönüştürmesi mümkün olmayan bu şartları karşılamak amacı ile potansiyelini zorlamaya çalışır, bu koşullarla bir süre karşı koyabilen işgören, belli bir zaman sonra tükenir. Tükenme zamanı ve tükenme ile beraber meydana gelen sonuçlar işgörenin benzeri durumlara maruz kalıp kalmamasına bağlı olarak değişir (Psikososyal Risk Etmenleri, 2011).

İş yaşamında bireyler arası iletişimde gerekli becerinin sağlanamaması, insanların birbirlerine karşı yanlış tavır ve davranışlarda bulunmaları, üst ast ilişkilerinde baskı ve itaatsizlik sorunları yaşanması, başarının yarış konusu edilerek, benzer işi yapanlar arasında birtakım çatışma durumlarının yaratılması veya ortaya çıkması iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir tehdit oluşturmaktadır (Tarhan, 2015).

Örgütsel bağlılık ilk literatür çalışmalarında; örgüte inanarak örgütün misyon ve vizyonunu benimsemek, örgüte dahil olmak için çaba sarf etmek ve sağlam bir aile üyesi gibi davranmak olarak açıklanmıştır. Başka çalışmalarda, Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığın psikolojik açıdan değerlendirilerek, işgören ile örgüt arasındaki etkileşim ile meydana gelen ve örgütün devamlı bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan bir davranış, olarak tanımlamışlardır (Seymen, 2008).

Örgütsel bağlılık, kurumsal hedeflere varmakta en önemli etkenlerden biri olarak nitelendirilmektedir. Bunun temel nedeni, örgütsel bağlılığın işgörenlerin örgütün hedeflerinin benimsemelerinde, işletmede kalma arzusunu sürdürmelerinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında ve örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde etkili olmasıdır (Durna ve Eren, 2005). Çalışmalar örgütsel bağlılığı fazla olan işgörenlerin görevlerini ve kendilerine verilen amaçları gerçekleştirmede ekstra bir çaba sarfettiğini göstermektedir. Çalıştığı kuruma ahlaki bir bağlılık duyan işgörenler, örgütün amaçları, hedefleri ve değerleri ile daha çok özdeşleşirler, kendilerini örgüte adanmış ve kurumun başarıya ulaşmasında kişisel sorumluluklarının olduğunu düşünerek davranırlar (Akt. Seymen, 2008; Zangaro, 2001; Gül, 2003). Özetle literatürdeki araştırmalar, örgütsel bağlılığı, işgören devrini azaltmada ve iş performansını arttırmada

önemli bir faktör olarak ele almaktadır. örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütün amaçlarını kabul etmelerini, örgüt yararına çaba göstermeye istekli olmalarını ve örgütte kalmak istemelerini ifade eder (Mowday ve ark., 1982).

2.2.1. Örgütsel Adalet

Bir örgütün hedeflerine ulaşmada en etkili faktör insan olduğu bilinmektedir. Bir kurumun en üst düzey teknolojiye olması veya yüksek sermayeli yatırımlar gerçekleştirmesi o kurumun hedeflerine ulaşacağı manasına gelmemelidir. Zira işletmenin hedeflerine ulaşması ancak yeniliklere ayak uydurulabilecek nitelikli ve yetenekli insan kaynağına sahip olmasıyla mümkün olur. Çağımızda meydana gelen farklı psikososyal tehditlere karşı koyabilmek için ilk olarak tüm işçilerin iş tanımlarının ve faaliyetleri ile ilgili amaçların açık bir biçimde bilgilendirilmesi sağlanmalıdır. Çoğu işletmede işgörenlerden istenen, hiyerarşik düzen, iletişim ağının oluşması, bireylerin kendilerine ve üstlerine karşı yapılması gerekenleri iyi açıklanmamış olmasından dolayı meydana gelen belirsizlikler, farklı anlaşılabilir çalışma ortamında tedirginliğe ve mutsuzluğa neden olmaktadır (Dönmez ve ark., 2017).

Bu doğrultuda “işgören sağlığı” kavramının “iş sağlığı” olarak değiştirilmesindeki temel etkenin işletmenin psikososyal risklere karşı alabileceği önlemler ile sağlayacağı kuşkusuzdur. İşverenin çalışan personeli yönetimle ilgili kararlara katılım aşamasında cesaretlendirmesi, gelir dağıtımında adaleti sağlaması, işin bireylere uygun hale dönüştürülmesi için işletmelerin tasarımı ile araç-gereç seçiminde özen göstermesi, mesailere ilişkin esnek çalışma düzeninin getirilmesi ve kurumda adaletin tesis edilmesi çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir yer teşkil etmektedir (Dönmez ve ark., 2017).

2.2.2. Adalet Kavramının Tanımı

Etimolojik köken olarak arap dilindeki "Adl" sözcüğünden dilimize geçmiş olan adalet kavramı diğer yabancı dillerdeki karşılıklarının da belirttiği gibi hak, hukuk ve haklılıkla sıkı sıkıya bağlanmış, içiçe kenetlenmiş bir kavramdır. Bu açıdan adalet, hak ve hukukun gerçekleşmesi ile toplum içinde barış, uyum, eşitlik, haklılık, düzen yaratma görevlerinin yanı sıra hukukun özü ve amacı olarak ifade edilebilir (Çeçen, 1993). Hukukun asıl görev ve amacı toplum ilişkilerini haklı bir düzene kavuşturmak olduğundan, adalet kavramını herkesin anlayabileceği bir açıklıkla belirtme, tarihsel gelişim yönünden insan düşüncesinin ana kaygısı olmuştur (Abadan, 1962).

Türkçe sözlük incelendiğinde adaletin karşılığı olarak değişik tanımlar verilmektedir: Herkesin yasalarla tanınmış olan hakkını vermek, yasalarla verilen haklara ilişmemek ilkesi veya eylemi, hukuku uygulayan devlet örgütleri ve en son olarak da eşitlik. Sözlükteki karşılıklarının da birden fazla olması kavramın çok yönlülüğünü kanıtlayan bir başka durumdur (Türkçe Sözlük T.D.K Yayını, 1970).

Adalet kavramının çok çeşitli tanımları yapılmıştır. Her dönemin ve her toplumun adalet anlayışları birbirinden ayrı olmuş ve ortak bir tanıma ulaşamamıştır. Kavrama bakış açısının değişik olması, tanım getirmeye çalışanların toplumsal konumları da ortak ve tek tanımda birleşmesini önlemiştir. (Görgüluer, 2013)'e göre adalet "Eşitlik, doğruluk, tarafsızlık, hak yemezlik ve herkesin hak ettiğini elde etmesi olarak açıklanırken kişilerin buldukları toplumda gereksinim duydukları rahatı ve güvenliği oluşturan bir gereklilik ve toplumsal hayatın en önemli faktörlerinden biri olarak görmektedir." Bir başka tanıma göre adalet; "kişilerin haklarını, fikirlerini ve ihtiyaçlarını teminat altına alarak, insan özgürlüklerini sağlamak üzere kullanılmaya başlanmıştır." (İyigün, 2012). Sonuç olarak adalet; doğruluk, dürüstlük, tarafsızlık ve doğru karar almayı, herkese eşit yaklaşmayı yaşam şekli haline dönüştürmektir. Bu nedenle, bireylerin haklarına dikkat ederek, herkesin hak ettiği ödül ve ceza ile karşılaşmasıdır (Abbasoğlu, 2015).

Adalet toplumda bütün insanların ve sınıfların başkalarının işlerine karışmadan üzerlerine düşen görevi yerine getirmeleridir. Kişiler birbirlerinin işlerine karışırlarsa kargaşa çıkar ve adaletli düzen yıkılır. Herkesin görevini ve ölçüsünü bilmesi gerektiğine inanan bu adalet anlayışı eşitsizlikle özdeşleşmiştir ve günümüzün eşitlikçi adalet anlayışına ters düşmektedir (Russel, 1965). Adalet ve eşitlik kavramları arasındaki ilişkiler çok yönlüdür. Zaman zaman adalet eşitsizlik olarak sayılabildiği gibi eşitlik olarak da görülmüştür. Toplumların zamana ve koşullara göre değişkenlik gösteren değer yargıları bu duruma başlıca neden olmuştur. Tarih boyunca gelişmeler ise eşitlik kavgasının toplumda adaletli düzen kurma amacıyla doğduğunu göstermektedir. Adaletin eşitlik biçiminde görünümü kavramın görelî yapısına başlıca örnektir. Hakların ve yetkilerin sınıflar arasında eşitsiz dağıtıldığı bir toplumda, bu dağıtımın temelde adaletli olduğu veri sayılırsa, bir kişinin sınıfının görev ve yetkilerini aşması; kuralı çiğnemek dolayısıyla adaletsizlik sayılacak, belirlenen sınırlar içinde kalması ise adaletli bir davranış olarak görülecektir (Çeçen, 1993).

Adalet konusunda başlıca düşünceleri eski yunan'da Sofistler, Sokrat, Eflatun ve Aristo savundular. Bilginin, değerlerin, hukuk ve ahlakın göreliliğini savunan Sofistler, adaletin de görelî bir yapıya sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir. Hak, hukuk ve adalet

göreliliğini kanıtlamaya çalışan sofistler, gerçek olmayan görüntüdeki adalete saldırırlarken, bu anlamda adaletin kaynağını oluşturan olgusal hukuka da görelî bir değer vermişlerdir (Çeçen, 1993).

Sokratın başlıca amaçlarından birisi hukuk ve politikada ahlak ve adaleti kurmaktır. Toplumsal yaşamda bu sağlanamazsa hukuk ve politikadan beklenen yarar sağlanamaz. Birey ve toplumu mutlu edecek olan şey erdemli ve ahlaklı davranışlarda bulunmaktır. Bu da hiçbir şeyde aşırıya kaçmamakla ölçü, ahlak ve adaletle sağlanabilir. Kişinin kendisiyle uyumlu olması, aynı zamanda toplumla uyum içinde olması demektir. Bilgi ve düşünce herşeyin olduğu gibi ahlak ve adaletin de temelidir (Çeçen, 1993).

Eflatun kendi zamanının Yunan kentlerini inceleyerek, adaleti ayrıntılar ve ilkeler açılarından ele alarak bir açıklama getirmeye çalışmıştır. Toplumsal yaşamın iyi yürüyebilmesi için tek tek kişilerin adaletli olması zorunludur. Sürekliliği sağlayan karşılıklı güven herkesin karşısındaki insanların adaletli olduğuna güvenmesidir (Çeçen, 1993). Aristo kendisinden önceki Sokrat ve Eflatun gibi adalet sorununa ülkücü açıdan bakmaktadır. Adalet üzerine düşüncelerini genel etik kuramı içerisinde geliştirmiştir. Adaleti başlıca iki anlamda ele almaktadır. Birinci anlamda geniş ve genel düzeyde adaleti, erdem olarak incelemektedir. İkinci anlamda ise dar olarak adaleti, orta kararlılık ve ölçülülük olarak tanımlamaktadır. Aristo adaleti geniş olarak ele alan ve içerik kazandıran ilk filozoftur. Onun yorumları uzun dönemler etkili olmuş ve sosyal adaleti getirmiştir. Toplumsallaşma biçimleri hukuk ve devleti doğurur, adaleti belirler. Dostluk ve adalet her insan topluluğundan zorunlu olarak bulunan kavramlardır, insan ilişkilerinin düzenliliğini sağlar (Afşar, 1976).

2.2.3. Örgütsel Adalet Kavramının Tanımı

Örgütsel adalet kavramı Jay Adams (1965)'in ortaya koyduğu eşitlik teorisine dayanmaktadır. (Akt. Akyüz, 2014). Özkalp ve Kırel (2013)'e göre, Çalışanların adil bir biçimde takdir edildiğinde ve ödüllendirildiğinde, işletmelerde rahat ve motivasyonla çalıştıklarını, örgütsel bağlılıklarının arttığını, kuruma ve amirlerine güven duygularının oluştuğunu ileri sürmektedir. Diğer taraftan Eren (2014), çalışanların yöneticileri tarafından adil davranılmadığını algıladıklarında, işlerine, amirlerine, iş arkadaşlarına ve örgütün tümüne karşı bağlılık ve sadakat duygularında azalma yaşayarak olumsuz duygu ve tutumlar sergileyeceklerini belirtmiştir. Diğer bir ifade de, aynı statüdeki işgörelnelere eşit davranılmasını gerektiğini savunan adalet anlayışı, örgütsel boyutta değerlendirildiğinde "işgörelnelerin ödül ve cezalarının örgüte olan zorunlulukları olarak da açıklanabilir."

(Bilsel, 2013). Beugre ve Baron (2001), örgütsel adaleti; “İş görenlerin işletmelerdeki diğer çalışanlarla ve üstleriyle olan iletişimde kendi algılarının nasıl oluştuğunu anlatan sosyal bir varlıktır” diye tanımlamışlardır (Karademir ve Çoban, 2010).

Örgütsel adalet, özellikle çalışanların iş yerlerinde kendilerine adil yaklaşıp yaklaşılmadığına ilişkin algısını nelerin meydana getirdiğine ve bunun diğer örgütsel sonuçları etkileyip etkilemediğine dayanır (Greenberg, 1990). Örgütsel adaletle ilgili ilk araştırmalarda çoğunlukla farklı örgütsel uygulamaların işgörenler tarafından ne şekilde adil olarak algılandıklarını, son zamanlarda yapılan çalışmalar incelendiğinde ise, daha çok örgüt içindeki kişiler arası ilişkiler bakımından adalet algısının incelenmeye başladığını göstermektedir (Wasti, 2001).

Örgütsel düzeyde bir adalet, iş hayatındaki hak, hukuk, doğruluk ve tarafsızlık ile alakalı konuları bünyesinde barındırmaktadır. Örgütsel adalet ile ilgili gerçekleştirilen uygulamalı çalışmalar, işgörenlerin adalet algısı ile örgütsel bağlılık, iş tatmini, bilgi paylaşımı ve sorun çözme becerileri arasında pozitif bir ilişki olduğu yönünde sonuçlar vermektedir. Örgütsel adalet üzerine gerçekleştirilen çalışmalar, örgütün menfaatine olan sosyal faaliyetlere katılımın daha yüksek gerçekleştiğini ve örgütsel bağlılıklarının daha kuvvetli olduğu yönünde görülmektedir (Akt. Balık, 2013; Keskin ve ark., 2008). Bu bağlamda örgütsel adalet; Bir işletme bünyesinde çalışanlara haklarının ne şekilde eşit dağıtıldığı ve bireylerin bu husustaki algıları örgütsel adaleti meydana getirir. İşletmeler uyguladıkları düzenin adil olduğu fikrine kapılsa da bazen bu durum çalışanlar için geçerli olmayabilir. İşletmeler ile çalışanlar arasında ki algı boyutu birbirine denk gelmesi, örgütsel adaletin uygulanabilirliğini sağlam tutar (Abbasoğlu, 2015).

2.2.4. Örgütsel Adalet Kavramının Önemi

Kişilerin adalete dair her daim potansiyel endişeleri vardır. Fakat bu durum bazı zamanlarda gerçek bir endişeye dönüşmektedir. Bu durumlardan ilki, kişinin arzusu dışında bir kazanım veya sonuç elde etmesi boyutudur. Kişi, uygulanan yönetmelikten istediği kazanımı elde edebiliyor ise, yönetmeliğin adil olup olmasını düşünmemektedir. İkinci durum, örgütte meydana gelen bir değişimdir. Değişim, kişilerin adalet endişelerini arttırmakta ve adalet konusunu daha çok düşünmesine sebep olmaktadır. Üçüncü durum, kaynakların kısıtlı olmasıyla alakalıdır. Örgütün kaynağı yeterli olduğunda, bunların ne şekilde dağıtıldığı işgörenlerce önem arz etmemektedir. Dördüncü durum ise, kişiler arasındaki güç dengesidir. Bu doğrultuda adalet, kişiler için bazı şartlar altında diğer kişilere göre önemli duruma dönüşmektedir (Greenberg, 2001). Adalet algısı, bireylerin

örgüte ve çalışanlara yakın olmasını sağlarken, adaletsizlik algısı ise bireylerin birbirinden ve örgütten uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bununla beraber adil davranış sergilenmesi de gelecek olayların daha iyi bir şekilde öngörülebilir olmasını sağlamakta ve günlük çalışma yaşamında karşılaşılan belirsizliklerin ve sorunların azalmasına yardımcı olmaktadır (Söyük, 2007).

Çalışanların örgütlerine yönelik adalet algılamaları, onların örgütleriyle ilgili düşünce ve davranışları üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle de örgütsel adalet kavramı oldukça önem arz etmektedir. Zira adil olmayan karar ve uygulamalar, çalışanların işe karşı tutumunu, performansını ve örgüte olan bağlılığını azaltmaktadır. (Kılıçaslan, 2010).

Beugre'ye göre, örgütsel adalet durumu ile ilgili araştırma yapılması, üç sebepten dolayı önemlidir. Bunlar;

- Adalet sosyal bir varlıktır bu sebeple her çeşit sosyal, örgütsel ve gündelik yaşamda meydana gelebilecek bir durumdur.
- İnsan kaynağı örgütlerin en önemli kaynağıdır. İşgörenlerin bağlılık, güven, performans, işten çıkma ve öfkeli olma gibi tutum ve davranışlarını tetiklemektedir.
- Günümüzde istihdam sağlama noktasında eğitimin ön planda olduğu bir süreç söz konusudur. İşgörenler daha yetenekli ve eğitilmiş bir duruma geldikçe sadece arzuladıkları işleri talep etmekle kalmamakta, işletmelerden saygı gösterilmesinide istemektedirler (Akt. Taşkiran, 2010; Beugre, 1998).

Tüm bu sebepler dikkate alındığında adaletin tanımı her alanda olduğu gibi örgüt bünyesinde de önemli bir unsurdur ve hem örgüt için hem de çalışanlar için oldukça etkilidir.

2.2.5. Örgütsel Adalet Kavramına İlişkin Teoriler

Örgütsel adalet kavramına ilişkin teoriler Greenberg (1987) tarafından iki gruba ayrılmış ve bunlar reaktif-proaktif ve süreç-içerik boyutları olarak adlandırılmıştır (Akt: İşbaşı, 2000). Bu iki boyut birbirinden bağımsız olarak bir araya getirildiğinde ise kendi içerisinde de reaktif-proaktif içerik teorileri ve reaktif-proaktif süreç teorileri olarak dört farklı adalet türü ortaya çıkmıştır (İyigün, 2012). Reaktif teoriler, işgörenlerin eşit dağılmayan faaliyetlerden kaçma girişimlerine dikkat etmekte ve işgörenler tarafından verilen reaksiyonları değerlendirmektedir. Proaktif teoriler, işgörenlerin eşit dağılımın yapılmasına dair davranışlara dikkat etmektedir. Süreç teorileri, örgüt bünyesinde getirilerin nasıl tespit edildiğine özen göstermekte ve prosedürlerine adil olup olmadığını

gözetmektedir. İçerik teorileri ise getirilerin paylaşımında eşit dağılım durumu ile ilgilenmektedir (Greenberg, 1987; İçerli, 2010). Örgütsel adalet çeşitlerinden dağıtım adaleti, örgütte meydana gelen adaletsizliklere karşı ortaya çıkan reaksiyonları incelemekte, işgörenlerin adaletsiz durumlardan uzak durmalarına odaklanmakta ve reaktif faaliyetler içermektedir (Çakır, 2006).

Çizelge 2.2. Greenberg (1987)'in örgütsel adalet teorileri sınıflandırması

Reaktif-Proaktif Boyutu	İçerik-Süreç Boyutu	
	İçerik	Süreç
Reaktif	Reaktif-İçerik Teoriler Örnek: Eşitlik Teorisi (Adams, 1965)	Reaktif-Süreç Teorileri Örnek: Prosedür Adaleti Teorisi (Thibaut ve Walker, 1975)
Proaktif	Proaktif-İçerik Teoriler Örnek: Adalet Yargı Teorisi (Leventhal, 1976,1980)	Proaktif-Süreç Teorileri Örnek: Dağıtım Tercihi Teorisi (Leventhal, Karuza, Fry 1980)

(Kaynak: Greenberg, 1987)

2.2.5.1. Reaktif İçerik Teorileri

Reaktif-içerik teorileri bireylerin adil olmayan tutumlara karşı nasıl reaksiyon gösterdikleri üzerine odaklanan kavramsal adalet yaklaşımlarıdır. Bu teoriler içinde Homans'ın (1961) "Dağıtım Adaleti Teorisi", Adams'ın (1965) "Eşitlik Teorisi" ve Walster ve Berscheid'nin (1973) "Eşitlik Teorisi", Crosby'nin (1976) "Göreceli Mahrumiyet Teorisi" ile Jasso'nun (1980) "Dağıtım Adaleti Teorisi" yaklaşımları sayılabilir (Yalap, 2016). Söz konusu teoriler önemli bir ortak hedefi paylaşmaktadır. Bu hedef, insanların adalet dışı ilişkilere karşı bazı olumsuz duygular sergileyerek reaksiyon göstereceğini açıkça ifade etmektedir. Ayrıca işgörenlerin, ödüllerin ve kazanımların adil olmayan dağıtımlarına karşı nasıl reaksiyon gösterdiklerine cevap aramaktadır (Greenberg, 1987).

Homans (1961)'in dağıtım adaleti teorisi, paylaşımlarda adaletin dağıtım eşitliğinin sağlanmasıyla gerçekleştiğini ve bu eşitliğin; gelir ile tasarrufun değerlendirilmesi ve karşılaştırılması yöntemiyle tespit edilebileceğini belirtmektedir (Çakır, 2006). Dağıtım adaleti teorisi, alım-satım yapan kişilerin elde ettikleri tasarruflar nispetinde kazanım talepleri içinde olduklarını ve bu taleplerin temin edilmesi halinde adaletin sağlanacağı algısına sahip olacakları düşüncesini desteklemektedir (Jasso, 1980).

Adams (1965)'in eşitlik teorisinde dağıtım adaleti ana çıkış noktası olarak bilinmektedir (Altıntaş, 2002). Bu teoride işgörenler, kendilerinin meydana getirdikleri girdileri ve sağladıkları kazançları karşılaştırarak diğerleriyle hesaplama yapmakta ve bu duruma göre dağıtım ile ilgili adalet düşüncesine sahip olmaktadır. Girdiler; işgörenlerin gösterdiği emek, performans, sorumluluk miktarı, deneyim, fiziksel ve ruhsal beceri, yaş ve cinsiyet, mevki, çalışma şartları, işin gerçekleşmesi için gerekli olan bilgiyi, tecrübeyi ve örgütsel vatandaşlık tutumları gibi kriterleri içermektedir. Kazançlar ise işgören ve işveren arasındaki bağlantı dâhilinde maaş, işiyle alakalı haklar, yetki, beğenilme, terfi olanakları ve görevinde yükselme, içsel mükâfatlar, atama ve ek ödenekler gibi kriterleri içermektedir. Eşitlik teorisi, kişinin iş başarısı ve memnuniyet düzeyinin çalıştığı koşullar ile ilgili olarak eşitlik/eşitsizlik düşüncesiyle savunmaktadır (Eroğlu, 1998).

Walster ve Berscheid (1973)'ne göre Eşitlik Teorisi, dört esas düşünceden oluşmaktadır. Bunlar (İçerli, 2010);

- Çalışanlar, kazandıkları ödülü en üst düzeye çıkarmaya çalışacaklardır.
- Gruplar, üyeleri içerisinde ödülleri ve kazançları adil olarak dağıtmak uygun görülmüş bir sistem oluşturarak, ortak ödülün artmasını sağlayabilirler.
- İş görenler, kendilerini adil olmayan ilişkilere dahil olmuş hissettiklerinde strese kapılırlar.
- Kendilerini adaletten uzak bir ilişki içinde bulan işgörenler, adaleti tekrar kurarak, bu stresi bertaraf etmeye çalışırlar.

Eşitlikten yararlanamayan kişilerde meydana gelen durumları gösteren Crosby (1976) Göreli Yoksunluk Teorisi'ne göre yoksunluk; bir davranış, bir tatmin olmama hissi ya da adaletsizlik düşüncesi olarak belirtilmiştir (İçerli, 2010). Runciman (1966)'a göre, teorik bir kavram olan “göreceli yoksunluk”, daha çok algılanan adaletsizlik ve eşitsizliğin boyutunu analiz etmek için kullanılmaktadır (Kılıç ve ark., 2015). Townsend (1974)'e göre ise göreceli yoksunluk, toplumda yaygın ya da geleneksel olan iyi ve güzel her türlü hizmetlerin ve aktivitelerin eksiklik ya da yokluk genlerine sahip olduğunu ifade etmektedir (Sen ve Pal, 2013). Jasso (1980)'e göre Dağıtım Adaleti Teorisinde, işgörenler çalıştıkları kadar kazanım beklentisi içinde olduklarını ve bu beklentileri karşılandığı takdirde adaletin sağlanacağı fikrini öne sürmüştür (İyigün, 2012).

2.2.5.2. Proaktif İçerik Teorileri

İşgörenler eşit kazanım paylaşımlarını nasıl sağlamaya çalıştıkları konusu üzerinde yoğunlaşmaktadır (İçerli, 2010). Proaktif içerik teorileri arasında adalet yargı teorisi ve adalet güdüsü teorisi yer almaktadır.

Leventhal (1980)'e göre, kazanılan maaş, mükâfat, görevde yükselme gibi edinimlerin yapılan katkılarla dengeli olabilmesi için adalet yargı teorisini geliştirmiştir. Teoriye göre, mükafatları adil bir biçimde paylaşan bir yöneticinin uzun vadede verimliliği artırması, soyut bir adalet standardına uyması ve mükafatın adil paylaşımının daha yüksek bir motivasyon ile performans seviyesi elde etmesi ve devam ettirmesi ön görülmektedir (Beugre, 1998).

Adalet güdüsü teorisine göre, örgüt içinde işgörenlerin şüphe ettiği esas nokta adalettir. Lerner dağıtım uygulamalarını ifade ederken farklı adalet ilkelerinin olduğunu gözlemlemiştir. Adalet güdüsü teorisi, dört ilkedен oluşmaktadır. Bu ilkeler: rekabetçi adalet ilkesi; paylaşım, işgörenlerin çalışmalarına göre yapılmalıdır. Eşit dağıtım adaleti ilkesi; paylaşımlar, rakamsal açıdan adil olmalıdır. Eşit temelli paylaşım ilkesi; işgörenlerin vereceği katkıya göre yapılmalıdır. Gerçek adalet ilkesi; paylaşımlar, işgörenlerin isteklerinin temin edilmesine yönelik olarak yapılmalıdır (Lerner, 1977). Teoriye göre paylaşım kararları tespit edilirken faaliyet içerisinde yer alan muhatapların arasındaki bağ, adalet ilkesini etkilemektedir.

2.2.5.3. Reaktif Süreç Teorileri

İşgörenlerin, alınan kararlarda yararlanılan süreçlerden her birine nasıl karşılık verdiklerini incelemektedir. İşgörenlerin kendilerini süreç dâhilinde kontrol fırsatı veren faaliyetlerden, kontrol fırsatı vermeyen faaliyetlere göre daha çok memnun kaldıkları ve süreç kontrolü sağlayan faaliyetlerden sonra meydana gelen kararları daha hakkaniyetli düşündüklerini ifade etmektedir (Greenberg, 1987).

2.2.5.4. Proaktif Süreç Teorileri

Proaktif süreç teorileri, uygulamaların eşit yürütülebilmesi noktasında hangi yöntemlerin uygulanması gerektiğini araştırmaktadır. Bu kategori kapsamında dağıtım tercihi teorisi bulunmaktadır. Teoriye göre; dağıtım yöntemleri, dağıtımı gerçekleştiren yöneticinin eşitliği sağlamasına katkısı olduğu müddetçe tercih edilecektir. Bu duruma göre, örgüt içinde eşitliğin yerine getirilmesi adına sekiz özellik yer almaktadır. Bunlar; işgörelere, karar verenleri seçme hakkına sahip olma, istikrarlı kurallara ve kesin bilgilere

dayanma, karar verme gücünün modelini oluşturma, işgörenleri ön yargılardan engelleme, işgörenlerin şikâyetlerini dikkate alınmasını sağlama, yöntemlerde değişiklik yapılmasına fırsat verme ve genel kabul görmüş etik standartlar tespit etme şeklinde yorumlanmaktadır (Greenberg, 1987).

2.2.6. Örgütsel Adalet Algısının Boyutları

Metodolojide örgütsel adaletin boyutlarıyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde genellikle üç ayrı boyut üzerinde durulmaktadır. Bunlar; dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet şeklindedir.

2.2.6.1. Dağıtım Adaleti

Dağıtım adaleti örgütsel referansların bölüştürülmesinde yöneticilerin gösterdikleri davranış biçimleri olan adil ve dürüst olmasıyla ilgilidir. Bunun içine, ücret artışları, başarı değerlendirme sonucu astlara sağlanan terfi, statü, takdir, ikramiye v.b hususlar olduğu gibi, başarısızlık sonucu verilen ücretleri düşürme veya kazanımları vermeme ya da az miktarda verme, terfi ettirmeme v.b cezalardan söz edilebilir.

Adams (1965)'a göre, dağıtım adaleti bireyin örgütünden elde ettiği kazanımlara ilişkin adalet algısıdır. Bireyin dağıtım adaleti algısının nasıl şekillendiğini eşitlik kuramında formüle etmektedir. Buna göre bireyler bir kazanımın ya da dağıtımın eşit olup olmamasına göre, önce kendi kazanım/katkı oranına bakarak, daha sonra da kendini mukayese edeceği bireyin kazanım/katkı oranına bakarak karar vermektedirler (Yürür, 2015).

2.2.6.2. İşlemsel Adalet

İşlemsel adalet boyutu, ödül dağıtımı hakkında karar alınırken kullanılan metotların hangi boyutta hakkaniyete uyduğunu belirtir (Beugre, 2002). İşlemsel adalet, Leventhal (1980)'e göre, “getirilerle alakalı kararlarda tercih edilen yöntemler, mekanizmalar ve süreçlerle ilgili çalışanların adalet algısıdır.”

İşlemsel adalet karar aşamasında dürüslük ve doğruluğa ne kadar dikkat edildiğine ilişkin adalet algılaması olup bağlılık, iş tatmini, güven, sistemin incelenmesi, performans ve işten çıkma gibi örgütsel sonuçlar üzerinde odaklanır (Esterhuizen 2008). Kararların adil olmasına odaklanan dağıtım adaletinin aksine işlemsel adalet, bu kararlara sebep olan süreçler üzerine odaklanmaktadır. Örneğin; işgörenlerin ücret kararlarına gösterdikleri tepki dağıtım adaleti kapsamında incelenirken, diğer yandan işgörenlerin ücret kararlarının

alınış şekline gösterdikleri tepkiler ise işlemsel adalet kapsamında incelenmektedir (İşbaşı, 2000).

2.2.6.3. Etkileşimsel Adalet

Burada, kişilerarası etkileşim ve çalışanlara gereken düzeyde bilgi verme söz konusu olmaktadır. Kişilerarası adalet üstlerin astları işlevini başarılı biçimde yapabilmeleri için bilgilendirilmelerini, astların da üstlerine ve diğer iş arkadaşlarına karşı nezaket ile saygı göstermelerini, davranış ve tutumlarına dikkat etmelerini gerektirir (Eren, 2014).

İşgörenlerin adalet algılamaları örgütsel prosedürlerin uygulanması ile sonuçların dağıtım sırasındaki davranışlara göre şekillenir (Greenberg, 2009). Bies ve Moag (1986) yöneticiler işgörelere doğru bilgiler verdiklerinde ve alınan kararlarla ilgili geçerli neden gösterdiklerinde kendilerine adil davranıldığını hissettiklerini belirtmiştir. Ancak, işgörenler örgüt içinde haksız bir muameleye uğradıklarında veya saygı ve nezaket kurallarına uymayan bir davranışla karşı karşıya kaldıklarında düşündüklerinde örgüt uygulamalarının adil olmadığına inanırlar. Çalışanlarda bu inancın giderek artması durumunda işyerinde öfke, saldırganlık, sabotaj, hırsızlık ve misilleme gibi olumsuz tepkiler ortaya çıkabilmektedir (Greenberg, 2009; Beugre ve Baron, 2001).

2.2.7. Örgütsel Adaleti Etkileyen Faktörler

Örgütsel adalet kişilerin davranışlarını belirleyen önemli bir unsur olarak değerlendirilirken örgütsel adalet kavramının algılamayla ilişkili olduğu ve algısal yorumlarında tutuma dönüşmesi zamana bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bireylerin tutumları davranışların belirlenmesinde önemli bir rol oynadığı kabul edilmektedir (Karademir ve Çoban, 2010).

Davranışları belirleyen bireysel özellikler, demografik faktörler ile kişisel özelliklerden meydana gelmektedir. Demografik özellikler kişinin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, kıdemi, çalışma süresi ve unvanıdır. Kişisel özellikler ise pozitif ve negatif duygusallıkla beraber benlik duygusu olan özgüvendir (İçöz, 2014).

2.2.7.1. Kişisel Faktörler

Aynı işletmede çalışanların olaylara karşı aynı tepkiyi vermesi beklenemez. Her çeşit davranışın çıkış noktası temel ihtiyaçlardır. Bazı kişiler için fiziksel ihtiyaçlar öncelikli iken bazıları için ise duygusal ihtiyaçlar ön plandadır. Bu sebeple davranışları şekillendiren temel değişken kişilik olmaktadır (Tutar, 2015).

Evrendeki her bireyin kişilik özellikleri diğer bireylerden farklı özellikler taşıdığı düşünüldüğü takdirde, bireylerin adalet düşüncesi de birbirinden farklı olmaktadır. Çalışma ortamında alınan bir karara karşı kimi çalışan adil bir karar olarak düşünürken kimisi ise adaletsiz bir karar ya da uygulama olduğunu düşünebilir. Bunun nedeni kişilik farklılıkları neticesinde ortaya çıkan adalet konusundaki farklı hassasiyetleridir (Kılıçaslan, 2010).

Kişiler olumlu düşüncelere sahip olduğu müddetçe algıladıkları adalette pozitif yönde olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda, kişilerin düşüncesinin pozitif olması adalet algılamalarını pozitif yönde etkilemektedir. Aynı zamanda olumsuz duygusallık daha fazla oranda adalet algılamasını etkilediği de anlaşılmaktadır. Sonuç olarak pozitif bir ortam yaratmak önemli olsa da negatif bir ortamında oluşmamasını sağlamakta o kadar önemlidir (Özdevecioğlu, 2004).

2.2.7.2. Örgütsel Faktörler

Algılanan örgütsel adalet üzerinde etkili olan diğer faktörlerden biri de örgüte ait olan değişkenlerdir. Örgütsel faktörler kapsamında değerlendirilen değişkenler yönetici-yönetilen ya da işgörenlerin birbirleri ile olan ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Eşit ve uygun ödül dağıtımını yöneticilerin idaresindeki işgörelere sağladığı destek, örgüt içerisindeki iletişim, örgüt kültürü, örgütün yapısı ve kurallar bu değişkenler içerisinde yer almaktadır (İçöz, 2014). Örgüt içi politika ve uygulamaların işgörenlerin örgütsel adalet algılamaları üzerinde etkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. İşgörenlerin adalet algılarının meydana gelmesinde, etkin bir iletişim ve süreçlere ilişkin işgörenlerin sistemli olarak bilgi sahibi olması da önemli bir değişken olarak göz önüne alınmaktadır (Kılıçaslan, 2010).

Ücret dağılımının işgörenlerin adalet algılaması üzerinde önemli etkileri görülmektedir. Ücret miktarı artıkça işgörenlerin bu anlamda dağılımın adil yapıldığını düşündüğü bilinmektedir. Ücret miktarı fazla olan işgörenlerin ücret ile ilgili memnuniyetleri de aynı seviyede yüksek olmaktadır (Çakır, 2006). Ücret dağılımından kaynaklanan problemler, çalışanların iş tutum ve davranışlarını etkileyerek, onların iş tatminlerini, işe ve örgüte bağlılıklarını, performanslarına yansıtarak, işe gelmeme, işten çıkma gibi problemlere sebep olmakta ve işgörenlerin fiziksel ve duygusal anlamda sıkıntılar yaşamasına yol açmaktadır (Çakır, 2006).

İşgörenlerin örgüt içerisinde karar alma aşamasında söz hakkına sahip olmaları adalet algılarını olumlu yönde etkilerken, karar alma aşamasında örgüt yapısı içerisinde en

üst düzeyde olan bir işgörenin etkili olması örgütsel adalet varlığının sorgulanmasına neden olmaktadır (İçöz, 2014).

2.3. Örgütsel Tükenmişlik

Tükenmişlik, gerek çalışan gerekse örgütler bakımından çalışma hayatını büyük oranda tehdit eden bir problem olarak bilinmektedir. İngilizcede “job burnout” veya “staff burnout” olarak bilinen tanım dilimizde “tükeniş-tükenmişlik sendromu-mesleki tükenmişlik” kavramları ile açıklanmaktadır. “Kişide psikolojik ve fiziksel bakımdan enerjinin tükenmesi” olarak açıklanabilecek olan tükenmişlik örgütte gerginliğe sebep olan hem çalışmaya ait hem de örgütsel etkenlerin uzun vadeli etkisi neticesinde meydana gelmektedir. İnsan sağlığı açısından önemli sonuçlar doğuran bir kavram olması nedeniyle tükenmişlik, iş sağlığı ve güvenliği ile çok yakın ilişki içerisindedir. Psikolojik olarak yıldırlan ya da yıpratılan işgörenler sadece ruhsal olarak değil çoğu zaman bedensel olarak da yara almaktadırlar. Ruh sağlıkları bozulan insanlar çoğu zaman yaşamlarını normal süreçler içerisinde sürdürmekte güçlük çekmekte, ruhsal veya bedensel değişik sağlık sorunlarıyla karşılaşmaktadırlar. Ruh sağlığı bozulan insanlar sadece kendileri için değil, hizmet verdikleri örgüt açısından da sorun oluşturmakta, toplumsal ilişkilerinde de çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar (Tarhan, 2015).

Tükenmişlik duygusu kapsamında değerlendirilen işgörenler, mesleklerini icra edemez duruma gelmektedirler. Çalışanlar kadar örgütler üzerinde de büyük zararlar oluşturan tükenmişlik ile mücadele; kişisel, yönetsel ve örgütsel düzenlemelerle olmaktadır (Arı ve Bal, 2008). Bu aşamada tükenmişliğe ait göstergeler artık kişisel bir sorun olmaktan çıkıp, örgütsel bir özellik kazanmıştır. Bu durumda en önemli sorun kişinin ailesi ve çevresiyle yaşadıklarına ilaveten iş yaşamında da kendini hissettirmeye başlamıştır. Kişinin iş yaşamında kendini ifade etmesi durumu hiçbir anlam ifade etmemektedir (Dolgun, 2015). İşe geç gitme ya da hiç gitmeme, sürekli iş arkadaşlarıyla çatışma, işyeri kurallarını umursamama, özellikle amirlerine karşı saldırgan bir tutum sergileme, hizmet kalitesinde ve performansta sürekli artan bir düşüş, sorumluluk almayarak yapılacak işleri sürekli erteleme örgütlenme eğiliminin yok olması örgütsel tükenmişliğin en belirgin göstergeleridir (Demirel ve Seçkin, 2009; Akça, 2008).

2.3.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik, İş görenlerin fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumudur. İlk olarak 1974’de klinik psikolog H.Freudenberger tarafından açıklanan tükenmişlik kişilerin

yoğun işe maruz kalma neticesinde artık işin zorunluluklarını karşılayamaz hale gelmelerini ifade eder. Freudenberger (1974)'e göre tükenmişlik “enerji ve gücün yitirilmesi durumu, yıpranma, başarısızlık veya bireyin kendi üzerinde elde edemediği talepler neticesinde meydana gelen bir tükenme durumudur (Izgar, 2001). İşgörenin tükenmişliği yaşaması genelde bireysel, mesleki tatminsizlik ve yorgunluğun karmaşık bir duygulanımı yaşadığının farkına varır ve gittikçe artan bir şekilde işten ve çevreden soğumaya başlar (Tutar, 2014).

Edelwich ve Brodsky tükenmişliğin birbirini takip eden ve tespit edilebilir seviyelerden geçtiğini ve bir süreç aralığında meydana geldiğini dile getirmiştir. Bu aşamaları “durgunluk, idealistik coşku, apati (duygusuzlaşma) ve engellenme” şeklinde öne sürmüşlerdir (Sürgevil, 2006). Tükenmişlik subjektif olarak görülen, duygusal isteklerin ağırlıklı olduğu çevrede uzun süreyle çalışmaktan doğan, bedensel yorgunluk, çaresizlik, ümitsizlik, düş kırıklığı, sorunlu bir benlik anlayışının oluşması, işletmede işgörenlere ve hayata dair olumsuz fikirlerin oluşması gibi belirtilerin eşlik ettiği bir anlayış olarak açıklanabilir (Çokluk, 2000).

Tükenmişlik kavramını geniş anlamda, gündelik yaşama ve çevreye yönelik duygusal çöküntülerin neden olduğu fiziksel ve zihinsel bir sendrom olarak ele almak suretiyle, orta yaş krizi/statü ve kariyer gibi etkenlerle ilişkilendirmek mümkündür. Bununla birlikte özel yaşam ile çalışma yaşamı esnasında görülen stresle baş edebilme konusundaki yetersizlik şeklinde de ifade edilebilmektedir (Dolgun, 2015).

2.3.2. Tükenmişlik Kavramının İlişkili Olduğu Kavramlar

Tükenmişlik sendromu iş hayatında kaliteyi düşürürken çalışma verimliliğinin de olumsuz etkilemektedir. Son derece önemli bir sorun olan tükenmişlik sendromunu daha iyi anlayabilmek için bağlantılı olduğu stres, mobbing, iş doyumu/iş tatmini, depresyon ve iş koliklik ifadelerinin bilinmesinde fayda vardır. Bu ifadeler, tükenmişliğin nedenleri arasında gösterilmekte ve sendromun gelişim sürecinde önemli bir paya sahiptir (Konyalı, 2015).

2.3.2.1. Stres

Bireylerin mutluluğu ve rahatı için bir sıkıntı belirtisi, bir uyarı olarak hissedilen ve bu nedenle yetersiz bir biçimde değerlendirilen durumlara gösterilen, belirgin olmayan fiziksel ve ruhsal tepkiye stres denir. Diğer bir ifade ile stres, çevrenin potansiyel tehdit edici durumuna karşı gösterilen fizyolojik ve psikolojik tepki şeklinde açıklanabilir

(Şimşek, 2002). Stres; fiziki, psikolojik ve sosyal değişkenlerin etkisinde kalan bireylerde görülen sıkıntılı durumu ve bunun rahatsızlık olarak vücutta belirmesidir (Saygılı, 2010). İnsanların fiziki ve sosyal çevresi tarafından meydana gelen olumsuz şartlar altında, bedeninin ve psikolojisinin harcadığı zorluk biçiminde yorumlanmaktadır (Cüceloğlu, 2003).

Stres, bireyler tarafından her zaman olumsuz ya da zarar verici bir etken olarak görülmemelidir. Çünkü bireylerin arzu ve istekleri doğrultusunda ilerlemek, terfi almak ya da unvan kazanmak gibi olaylar olumlu stres olarak ifade edilirken; ölüm, işten çıkarılma, iş yaşamında ilerleyememek gibi olaylarda olumsuz stres olarak ifade edilmiştir. Olumlu stresler bireyleri başarı için motive ederken, olumsuz strese psikolojik ve fiziksel açıdan negatif sonuçlara sebep olabilmektedir (Selye, 1977).

Bireylerin strese en fazla maruz kaldığı yer iş ortamıdır. Yüksek ses, aşırı ışık, ısı, fazla veya az yetki-sorumluluk ya da denetimin fazla veya az yapılması sonucunda örgütlerde stres görülmektedir. Ancak strese karşı bireylerin gösterdikleri tepki değişiklik göstermektedir. İdealist bir çalışanı stres başarı için motive ederken, aynı ortamda yer alan başka bir çalışanın saldırgan, iş yapmama gibi tepkiler vermesine sebep olabilir (Şimşek, 2002).

Strese karşı oluşan tepki “Genel Uyum Belirtisi” olarak belirtilen bu sendromun üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar; alarm reaksiyonu, direnç dönemi ve tükenme dönemi şeklinde birbirini takip etmektedir (Selye, 1977).

Alarm Reaksiyonu: Savaş veya kaç tepkisinin meydana geldiği aşama, alarm aşaması olarak nitelendirilir (Güçlü, 2001). Bu süreçte herhangi bir dış uyarı vücut stres olarak algılanmaktadır. Vücudun bu dönemde bedensel sıcaklığı ve kan basıncı azalır, kalp duracakmış gibi olur, el ve ayaklarda uyuşma görülür. Bu durumla mücadele edebilmek için vücut aktif fiziksel ataklarla karşılık verir amaç mücadele ederek ya da uzaklaşarak vücudu korumaktır (Baltaş, 1995).

Direnç Dönemi: Alarm döneminden sonraki süreç olan uyum veya direnme dönemidir. Stres kaynağına uyum gösterilebilirse vücut, kaybettiği enerjisini tekrardan elde etmeye ve vücuttaki zararları düzeltmeye çalışır (Güçlü, 2001). Direnç dönemi, bedenin mücadelesinin normalin üzerine çıktığı dönemdir. Bu süreç problemsiz bir biçimde atlatılırsa vücut normal şartlara döner aksi durumda ise vücut güç kaybeder ve yıkılır (Baltaş, 1995).

Tükenme Dönemi: Vücut, tükenme dönemine stresin süreklilik gösterme durumunda girmektedir. Uyum yeteneği ve enerjileri sınırlı ve farklı olan bireyler, zorlu stresler

karşısında metabolizmaları zarar görür ve uyum güçlerini kaybederler. Strese karşı gösterilen uyumun zarar görmesi, vücutta tükenme ve yorgunluk nöbetlerinin oluşmasına sebep olur. Tükenme dönemi hastalıklara açık bir dönem olduğu için vücutta kalıcı rahatsızlıklara neden olabilir (Baltaş, 1995).

2.3.2.2. Mobbing

‘Mob’ kavramı, İngilizce yasa dışı şiddet uygulayan sistemsiz çoğunluk ya da ‘çete’ manasına gelmektedir ve Latince ‘kararsız kalabalık’ kavramı ile ‘mobile vulgus’ kelimesinden türetilmiştir (Tutar, 2004). Birçok araştırmada çoğunlukla “mobbing” ve “bullying” olarak tercih edilen bu kavramın karşılığının birebir bulunmasındaki güçlük sebebiyle uzmanlar iş yerinde yaşanan psikolojik şiddeti ifade edememektedirler. Bu sebeple araştırmacılar ekseriyetle çalışma yerlerinde karşılaşılan psikolojik şiddeti belirtirken doğrudan “mobbing” ifadesini kullanmaya öncelik vermişlerdir (Çobanoğlu, 2005; Tükeltürk, 2009).

Çalışma ortamında şiddet ya da kabul görmüş biçimiyle mobbing, kişinin veya bir grubun hedef seçilmiş bireye yönelik düzenli bir şekilde uyguladıkları küçük düşürücü yıldırıcı, taciz edici tutum ve davranışlardır. Bu bağlamda gücün yanlış kullanılması neticesinde, hedef birey kendini psikolojik olarak dağılmış, tehdit altında, dışlanmış, küçük düşürülmüş ve zedelenmiş hisseder, kendine güvenini kaybeder, tecrübelerinden şüphe etmeye başlar ve yoğun strese maruz kalır (Tutar, 2004). Mobbingin kişi üzerindeki en önemli etkisi, onu bütün örgütsel düzenleme ve uygulamalara karşı yabancılaştırmasıdır. Yabancılaşmayla beraber; çaresizlik, süreci bütünlük dahilinde düşünememe, yalnızlaşma ve benliğine karşı farklı hissetme biçiminde özetlenebilecek bireysel problemler meydana gelir (Barlas, 1981). Örgütlerde, iş hayatını zorlaştıran bir sorun olarak ortaya çıkan mobbing; İşverenler veya işgörenler tarafından planlı, sistemli ve devamlı olarak yinelenen psikolojik şiddet, veya zorbalık olarak tanımlanmaktadır. Çeşitli araştırmacılar ülkemizde mobbingi ifade ederken değişik kavramlar ile açıklamışlardır. Bu konuda tam bir anlaşma sağlanamamış ve bu sorun kullanılan dil ve kültürel özelliklere göre de farklı şekillerde ortaya çıkmıştır. Bu farklılık üzerinde psikolojik şiddet ve zorbalığın değişik dillerde değişik şekillerde algılanması da etkili olmuştur (Özler ve ark., 2008).

Her bireyin kendine has yapısı, davranışları ve psikolojisi vardır. Bazı kişiler hemen mutlu olurken bazıları ise mutlu olması zaman alabilir, kimi sahip olduklarıyla yetinmeyi bilirken kimileri daima bir fazlasını arzu etmektedir. Ücret, mevki, bireyler arasındaki yaş farkı, bencillik gibi sebeplerden dolayı çalışanlar birbirlerini çekememekte, kendilerini

mutsuz bir duruma sokmaktadır. Bu mutsuzluktan hoşnut olmayan çalışanlar, diğer çalışanları mutsuz etmek için ellerinden geleni yapmakta, sürekli olarak çalışanlarla uğraşarak onları sıkıntıya sokmaktadır. İşte örgütlerde ortaya çıkan bu rahatsız etme, problem çıkarma olgusuna mobbing denilmektedir (Yıldız, 2012).

Mobbing üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, işgörenlerin örgütlerine olan tutumlarını kötü yönde etkilediği ve devamında örgüte olan bağlılıklarının azalmasına neden olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda işgörenlerin örgütsel bağlılıkları zayıflamakta ve işten çıkma durumları meydana gelmektedir (Pelit ve Kılıç, 2012).

2.3.2.3. İş Doyumu/İş Tatmini

Literatürde iş tatmini üzerine birçok tanım yer almaktadır. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir: Bir işgörenin yaptığı işten arzu ettiği ile ondan kazandığını değerlendirmesi sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepki olarak adlandırılmaktadır (Gül ve ark., 2008). İş tatmini genel olarak, bireylerin yaptıkları işleriyle alakalı negatif ya da pozitif duygularının düzeyi olarak ifade edilmektedir (Yürür, 2008).

İş tatminine, kişinin çalışma şartlarına gösterdiği tepkide denilebilir. Örgütsel davranışta etkili bir yere sahip olan kişi iş tatmini kavramı ile işgörenlerin yaptığı işin niteliklerinin, kendi için önemli olan özellikler barındırması durumunda ortaya çıkar ve örgütsel davranışın diğer öğelerinden iş performansı, örgütsel bağlılık, işe devam etme ya da iş gelmeme kavramları arasında bağlantı bulunmaktadır (Aşan ark., 2008). Literatürde yer alan araştırmalarda genel anlamda iş tatmini ile örgütsel adalet anlayışı arasında paralel bir ilişkinin tespit edildiği ve yoğun adalet algılamasının işgörenlerin iş tatminini arttırdığı ifade edilmektedir (Kıray, 2011). İş doyumu, işgörenlerin kendilerine göre önemli gördükleri değerleri yaptıkları işlerinden ne kadar kazandıklarına ilişkin hissiyatlarının bir neticesidir. Diğer bir ifadeyle bireyin iş hayatını memnuniyet verici bir durum olarak nitelendirmesi, iş doyumudur (Locke, 2010). İş doyumu, çalışanların işinden gerçek manada kazandıkları mükâfatlarla, beklediği mükâfatlar arasındaki pozitif farklılıktır. Çalışan mükâfatlarını eleştirilebilir ve adil olduğuna inanırsa iş tatmini gerçekleşir (Luthans, 1995).

2.3.2.4. Depresyon

Depresyon; Türk Dil Kurumunun ifadesine göre çöküntü manasına gelmekle birlikte bireylerin geçmişte istekli ve içinden gelerek yaptıkları aktivitelerin çevresel veya hormonal bozukluklardan dolayı yapmak istememe, haz almama ve psikolojik çöküntü

boyutunda tanımlanmaktadır (Berat, 2015). Anksiyete (kaygı-endişe); umumiyetle olumsuz bir şey olacakmış inancıyla ortaya çıkan ve nedeni bilinmeyen stresli durumu izah etmektedir (Türk Dil Kurumu, 2011). Depresyon kelimesi, psikolojik çöküntü anlamına gelir. Yorgun, üzüntülü, elemli, cesareti kırılmış, donuklaşmış ve durgunlaşmış kavramlar ile ifade edilmektedir (Saygılı, 2010).

Biyolojik, psikolojik ve sosyal nedenleri olan ve duygu durum bozukluğu ile ifade edilen depresyonda birey kendisini derin üzüntü içinde hissederken, geleceği kötümser ve karamsardır. Geçmişinde ise pişmanlık ve suçluluk duygusunu taşıdığı, fizyolojik işlevlerde yavaşlamanın yaşandığı, intihar girişimine sebep olan bir hastalıktır. Günlük yaşamda depresyon aniden ortaya çıkabildiği gibi bazen de bedensel veya ruhsal bir hastalığa bağlı olarak klinik düzeyde ortaya çıkabilmektedir (Gezer, 2008). Bulguları hafif, orta ve şiddetli yaşanabilen, tesirli biçimde tedavi edilebilen, tedavi edilmediğinde kimi olaylarda yaşamına son verebilen yaygın ve ciddi bir psikolojik rahatsızlıktır (Harmancı ve ark., 2015).

Abramson ve ark. (1978), depresyonu ifade ederken "Öğrenilmiş Çaresizlik" düşüncesini öne sürmüşler ve depresyonun gelişimini kişinin küçüklükten itibaren karşılaştığı olumsuz uyarılardan kaçmayı, çaresiz kalma ve kurtulmayı bilmeme şeklinde açıklamışlardır (Akt. dilbaz ve Kaptanoğlu, 1993). Genel olarak depresyon, üzüntü, yorgunluk, kederli, hüzünlü, kasvetli gibi disfori (depresif) duygularını, kötümser duyguları, sosyal geri çekilmeyi, öğrenilmiş çaresizliği, öz yeterlilik duygusunda azalma ve başarısızlık duygularını içerir. Tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu depresyon belirtilerinden üzüntü ve yorgunluğu, duyarsızlaşma boyutu sosyal geri çekilmeyi, kişisel başarıda düşme hissi ise azalan yeterlilik duygusunu ve öğrenilmiş çaresizliği içerir (Akt. Konyalı, 2015; Leiter ve Durup, 1994).

2.3.2.5. İşkoliklik

İşkolik olmak, kişinin bir işte uzun yıllar zaman geçirmesi, bir işe karşı bağımlılık duyması ve devamlı bir iş ile muhatap olması durumunu ifade etmektedir. İşkoliklik terimini ilk olarak Oates 1971 yılında yazdığı "Bir İşkolinin İtirafı" isimli eserinde tanımlamış ve araştırma neticesinde "çalışan her dört kişiden birisi işkoliktir" ifadesini öne sürmüştür (Griffiths, 2005). İşkoliklik kavramı üzerine literatürde en çok kabul gören en kapsamlı ve sistematik araştırmayı Spence ve Robbins (1992) tanımlamıştır. İşkolikliği ifade ederken "yüksek düzeyde işine bağlı, çalışma isteği ve zorunluluğu duyan, çok

mükemmeliyetçi olan aşırı stres yaşayarak daha fazla sağlık sorunu yaşama ihtimali olan kişi” olarak ifade edilmiştir (Nixon, 2002: Akt: Ölçer, 2005).

Machlowitz (1980) İşkolikliği olumlu olarak değerlendirirken, işkolikliğin bir işte uzun zaman çalışarak istekli olmasından kaynaklandığını ifade etmektedir. (Temel, 2006). Cantorow (1979)'a göre işkoliklik, işini çok sevme ve iş yapmaktan zevk alma hissinden ortaya çıktığını öne sürmektedir (Snir ve Harpaz, 2004). İşkolizmi müspet bir bağımlılık olarak öne süren araştırmacılara göre, işini çok sevmek ve bağlanmak, işte üretkenlik ve yaratıcılığı sağlarken iş doyumunu da arttırmaktadır (Seybold ve Salomone, 1994). İşkolik bireyi aşırı derecede çalışmaya ihtiyaç duyan, yaptığı işin dışında başka hiçbir şeye ilgi duymayan ve aşırı çalışmanın bireysel mutluluk, bedensel sağlık, insanlarla ilişkileri engellediğinin farkında olmadan iş yapmaya devam eden birey olarak tanımlanmaktadır (Burke, 2000). Çok çalışan bireyler ile işkolik bireyler arasındaki farklılığı bu noktada izah etmek gerekirse çok çalışan bireyler, işinde başarılı olabilmek, işinin gerekliliklerini yerine getirmek ve hayatını devam ettirmek için kendini çalışmaya karşı motive etmiş bireylerdir. İşkolik bireylerin ise, çok çalışanlara göre en önemli özelliği; işlerine sıkı sıkıya bağlı ve haddinden fazla bir bağımlılık göstermeleri bununla beraber iş yapmadıkları zamanlarda kendilerini rahatsız hissetmeleri ve işleri için her türlü fedakârlığı göze almaktadırlar (Temel, 2006).

2.3.3. Örgütsel Tükenmişlik Modelleri

Örgütsel tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde çeşitli araştırmacılar tarafından farklı tükenmişlik modelleri karşımıza çıkmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde alanyazında en çok üzerinde durulan tükenmişlik modellerine değinilecektir.

2.3.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cary Cherniss, tükenmişlik hususunda birçok önemli katkısı olmuş ve 1980’li yıllarda geliştirdiği tükenmişlik modelinde, problemin ana sebebinin stres olduğunu belirterek (Yıldırım, 1996) tükenmişliğe sebep olan faktörleri; iş yükü, müşteri ile bire bir ilişki, amaçların belirlenmiş olması, örgüt içi çatışma, sıkıntılı iş ortamı, yardım ve danışmanlık eksikliği, işgörenin bireysel özellikleri, aile ortamındaki mutluluk ve gerçek planları gibi değişkenler olarak ifade etmiştir (Sılığ, 2003).

Bu modele göre kişi, stresle karşılaşması durumunda öncelikli olarak problemin ortadan kaldırılmasına yönelmektedir. Ancak kişi bu girişimi başarısız olması halinde meditasyon ve egzersiz gibi stresle mücadele yöntemlerine başvurabilmektedir. Şayet bu

yöntemler neticesinde de problem devam ediyorsa ve durumda bir değişiklik olmuyorsa, çalışanlar işle psikolojik olarak ilişkisini bitirmeye çalışırlar (Kervancı, 2013).

2.3.3.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky (1980)'e göre tükenmişlik, kademe kademe gelişmekte ve tükenmişliğin gelişim süreci olarak nitelendirilen dört dönemden meydana gelmektedir. Bu dönemler şu şekilde sıralanmaktadır (Sürgevil, 2006).

İdealistik Coşku; bu dönemde kişi gereğinden fazla enerjiyle, yüksek istek ve beklenti içerisinde. Kişi için iş hayatı olmuştur ve ona hizmet etmektedir. Mesleğinin gerektirdiği amaçlar doğrultusunda bireyler, kuvvetli konsantrasyon göstermektedir ve çoğunlukla mesleki eğitimlerine ağırlık vermekte ısrarlı bir tutum içerisinde. Yoğun çalışma temposu ile çalışan bireyler, takdir edilmeyi beklerken devamlı olarak olumsuz ifadelerle maruz kalırsa örgütsel amaçlar ile ilgili problemler yaşarlar. Bu bağlamda kişi tükenmişliğin bir sonraki adımı olan durgunluk dönemine girmeye başlar ve bu durum genellikle iş başladıktan birkaç sene sonra gerçekleşir (Çam, 1995).

Durgunluk; bu aşamada mesleği ile ilgili beklentilerinde hayal kırıklığına uğrayan kişi, işi yavaşlatma eylemine girer. Hizmet sektöründe tükenmişlik deneyimine sahip kişiler bu dönemi “yolun sonuna gelme”, “son” ve “ölüm” gibi ifadelerle açıklamışlardır (Çam, 1995).

Engellenme; kişi mesleğinin amaçlarını yerine getirirken vermiş olduğu emeğin engellendiğini düşünür (Çam, 1995). Üstleri tarafından takdir edilmediği düşüncesiyle hiçbir katkı veremediği duygusuna kapılır (Demirbaş, 2006).

Duygusuzlaşma (Apati); işten duygusal olarak kopma, umutsuzluk, işe geç gelme, inancın tamamen kaybedilmesi ve herşeyden vazgeçmiş bir görüntü bu dönemin belirtileri arasındadır.

2.3.3.3. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines ve Aranson tükenmişliği, psikolojideki varoluşçu yaklaşımla ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, bireylerin meslek tercihlerinde küçük yaşlardaki çözümlenmemiş aile ilişkileri ve erken çocukluk dönemleri etkilidir. Bireylerin kendi ve aile geçmişleri, iş tercihlerinin bilinçdışı belirleyicilerini gösterir. Kişiler çocukluk yıllarındaki tatmin olmamış arzu ve isteklerini gidermek ve geçmiş dönemlerine varoluşsal bir anlam kazandırabileceği bir meslek grubu tercih eder. Bu tercih bireylerin beklentilerinin düzeyini artırır. En büyük beklenti ise çözümlenmemiş birtakım geçmiş travmalara çözüm

bulabilme mücadelesidir. Kazanılan başarılar ve tatmin bu problemlerin çözümlenmesine katkı sağlar. Fakat bireylerin bu kazanımları sağlamada başarısız oldukları takdirde tercih edilen meslek geçmiş dönemlerdeki sıkıntılarını iyileştirme bir yana aynı travmaların tekrardan oluşmasına neden olarak tükenmişliğin meydana gelmesine yol açar (Çapri, 2006). Bu model; yüksek konsantre, idealist ve sonuç odaklı işgörenlerin neden tükenmişlikle karşılaştığını göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında tükenmişliğin sebebi kişinin devamlı olarak duygusal baskı altında tutan çalışma koşullarıdır. Bu çeşit çalışma koşulları yalnızca işe karşı yüksek konsantre ile çalışan işgörende tükenmişliğe yol açar (Uysal, 2007).

Pines Modelinde tükenmişlik üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar şu şekilde sıralanmaktadır (Pines ve Aronson, 1988):

- Fiziksel Tükenmişlik: kişinin enerji kaybetmesi, güçsüzlük ve kronik yorgunluk olarak açıklanır.
- Duygusal Tükenmişlik: kişinin umutsuzluk ve çaresizlik, köşeye sıkışmış olma, hayal kırıklığı ve aldanmışlık gibi duyguları barındırmaktadır.
- Zihinsel Tükenmişlik: kişinin hayata, kendisine, diğer bireylere ve yaşama dair negatif davranışlar göstermesidir.

2.3.3.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman (1982)'a göre tükenmişlik, işyerindeki gerginliğe karşı oluşan üç boyutlu bir tepkidir. Bu boyutlar; duygusal ya da fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve diğer bireylere karşı oluşan duyarsızlaşmayı da kapsayan davranış boyutundaki tepkidir. Bu model, tükenmişlikle alakalı örgütsel ve kişisel değişkenleri açıklamakta olup modele göre tükenmişliğin üç boyutu, üç büyük stres belirtisini göstermektedir. Bunlar: fizyolojik belirtiler; vücudun bitkin olması gibi bedensel reaksiyonlara odaklanır. Duygusal belirtiler; duygusal anlamda tükenmenin davranışlara ve duygulara odaklanmasıdır. Davranışsal belirtiler; duyarsızlaşma ve zayıf çalışma verimliliği gibi tutumlara odaklanır (Sürgevil, 2014).

Bu modelde bahsedilen tükenmişliğin boyutları aşağıda sırasıyla belirtilmiştir:

- Fiziksel Tükenme; fiziksel belirtiler üzerine dikkat çeken fizyolojik boyuttur
- Duygusal Tükenme; his ve davranışlar üzerine ağırlık veren duygusal bir boyuttur.
- Duyarsızlaşma ve Düşük İş Verimi; fiziksel davranışlar üzerine odaklanan davranışsal boyuttur (Pearlman ve Hartman, 1982).

2.3.3.5. Meier Tükenmişlik Modeli

Meier, tükenmişliğe ilişkin tespitlerini psikolojide davranışçı öğrenme teorisinin öncülerinden olan Bandura'nın sosyal öğrenme kuramı ile ifade etmiştir. Bandura tarafından ortaya atılan sosyal öğrenme kuramının en önemli kavramı öz yeterlilik inancıdır. Bandura (1977)'ya göre öz yeterlilik, bireyin belirli bir performans sergileyebilmesi için olması gereken davranışları kontrol etme ve bu faaliyetleri başarılı bir biçimde gerçekleştirmesine olan inancıdır. Bireysel öz yeterlilik inancı, kişilerin başarıya ulaşacak güçlerini olmadığına inanmaları neticesinde bazı şeyleri sonuçlandırmak içinde çaba göstermeyeceklerini belirtmiştir. Amaçlarının neler olduğunu bilen kişiler ise hayatlarını etkileyen durumlar karşısında kontrol sahibi olmaya uğraşır. Algılanan öz yeterlilik duygusu bireyleri belirli bir amaç doğrultusunda sürükler. Bu bağlamda öz yeterlilik duygusu bilişsel, güdüsel ve duygusal olmak üzere üç boyutta değerlendirilir. Bandura, öz yeterlilik inancının temel öğelerini, başarılı performansla kazanılan deneyimler, diğer bireylerin performansını gözlemleyerek sağlanan deneyimler, sözel ikna becerisi ve fizyolojik reaksiyonlar olarak açıklamıştır. Bu nedenle öz yeterlilik inancı işgörenlerin performanslarına doğrudan etki edebilmektedir. İş görenlerin başarılı bir performans sergileyebilmeleri için bilgi ve kabiliyetlerine ek olarak bunları etkili bir şekilde kullanma gücünü sağlayan kişisel yetkinlik inançlarının varlığına da gerek duymaktadır. Bandura'ya göre; benzer işi gerçekleştiren, bilgi ve kabiliyet seviyeleri birbirine yakın olan işgörenler yetkinlik inancı boyutlarına dayalı yüksek performans gösterebilmekte; bilgi düzeyi veya yetkinlik inancı zayıf olan işgörenler ise başarısız olabilmektedir (Gündüz, 2012).

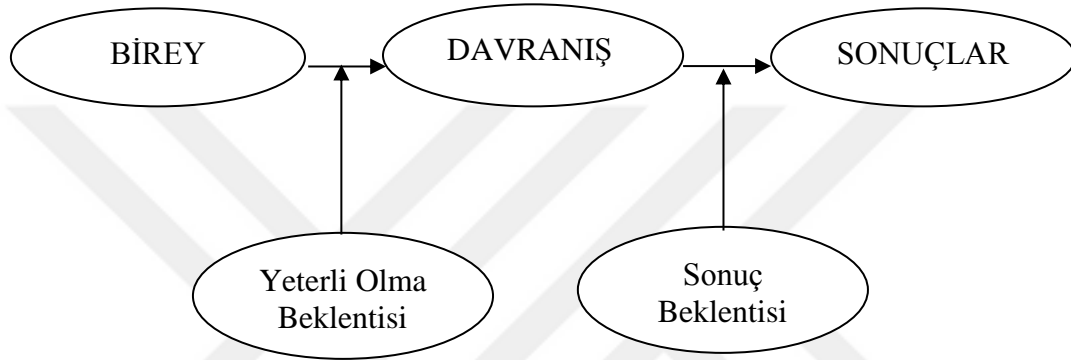
Meier bu modeli aşağıdaki gibi dört boyutta açıklar:

- Pekiştirme Beklentileri: Belli bir iş ortamının işgörenlerin gizli veya açık hedeflerine ulaşip ulaşamayacağı ile alakalı beklentileridir. Her işgörenin iş deneyimleri farklı olduğundan iş hayatının neticeleri, atfedilen değere ve anlama göre işgörenden işgörene değişir. Özetle, işgörenin pekiştirme beklentileri, arzu ettiği biçimde gerçekleştiremiyor ise kişi de iş doyumsuzluğuna sebep olur. Bu durum, tükenmişliğe neden olmaktadır (Jusuf, 2007).

- Sonuç Beklentisi: Bu beklentiler, belirli neticelere sebep olan hareketlerle ilgili beklentilerin tanımlanmasıdır. Pekiştirme beklentileri, belirli neticelere ulaşamadığını gösterirken sonuç beklentileri hangi davranışların o neticeleri sağlamak için gerekli olduğunu açıklar (Kaya, 2010). Kısacası, işgören önceki deneyimlerinden yola çıkarak

birtakım davranışlar ortaya koyduğunda bu davranışların belirli çıktılara sebep olduğuyla deneyimi kalır ve genele yayar (Konyalı, 2015).

•Öz Yetkinlik Beklentisi: Bu beklenti, istenilen bir davranışı meydana çıkarmadaki bireysel yetkinlikle ilişkilidir. İstenilen bir işi başarma hususunda bireysel yeterliliği kendinde göremeyen işgörenler tükenmişlik yaşayabilir. Bandura (1977)'ya göre yeterli olma arzusu ile sonuç beklentisi arasındaki fark aşağıdaki şekilde gösterilen Meire, (1983)'nin tükenmişlik modeli ile ifade edilebilir. Şekilde de görüldüğü gibi bilmek “sonuç beklentisi” ve yapmak “yeterlilik beklentisi” arasındaki fark gibidir.



Şekil 2.1. Meier'in tükenmişlik modeli

Kaynak: (Meier, 1983'den akt. Polatçı, 2007)

•Bağlamsal İşleme Süreci: Bağlamsal işleme sürecinde, işgörenin bağlamda bilgi işleme süreçlerine dikkat çekmektedir. Bu süreç tükenmişlik modelinin en kapsamlı grubudur. Burada kişinin beklentileri ne şekilde öğrendiği, devam ettirdiği ve değiştirdiği ile alakalı tanımlamalara yer verilir. Bağlamsal işleme sürecine etki eden faktörler, sosyal örgütler, örgütsel yapı, bilgi edinme şekli ve bireysel inançlardır (Jusuf, 2007).

2.3.3.6. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach ve arkadaşları (Maslach ve Pines, 1979; Maslach ve Jackson 1981; Maslach, 1982;) tükenmişliği üç boyutlu bir hastalık tablosu olarak öne sürmüşlerdir. Bu üç boyut duygusal tükenme (Emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıda düşme hissi (diminished personal accomplishment) olarak sıralanmıştır (Izgar, 2001).

2.3.3.6.1. Duygusal Tükenme

Jackson ve ark., (1986)'a göre kişinin iş yaşamında psikolojik ve duygusal anlamda yıpranmışlık sebebiyle gücünün tükenmesi durumudur. Tükenmişlik vakasının en çok bilinen biçimine karşılık gelmektedir (Dolgun, 2015). “kişi tükenme esnasında duygusal olarak hayata ve iş yapmaya karşı bir enerji noksanlığı içerisindedir. Bununla birlikte duygusal olarak bitkin ve etrafına faydalı olamadığı düşüncesine kapılarak kendi kendini tüketmektedir” (Silah, 2005).

2.3.3.6.2. Duyarsızlaşma

Kişinin iş çevresinde birarada olduğu veya hizmet ettiği kişilere uygun davranış göstermediği onları sıradan bir nesne gibi algılayıp umursamaz, küçük düşürücü ve alaycı davranışlarıyla bir duygu yanılması olarak ifade edilir. İşyerinde beraber iş yaptığı çalışma arkadaşlarını sınıflandırarak ve onlara lakap takarak aşağılayıcı davranış içerisinde bulunma halidir (Silah, 2005).

2.3.3.6.3. Kişisel Başarıda Düşme Hissi

Artık sorunlarla baş etmenin mümkün olmadığı bir düzeye ulaşıldığı, gelecekte hiçbir şeyin düzelmeyeceği, olumsuz bir gelişmenin ardından mutlaka yeni olumsuzlukların da geleceği gibi kaygı ve düşünceler doğrultusunda, bireyin kendisi hakkında başarısızlık hükmü vermesi ve kaybetmişlere özgü bir yenilgi psikolojisi içinde kendi kendisini mahkûm etmesi, bu son aşamanın en temel göstergesidir. Bu noktaya ulaşmış olan birey/çalışan için en gerçekçi çözüm yolu profesyonel yardım almaktır (Dolgun, 2015).

2.3.4. Örgütsel Tükenmişliğin Evreleri

Tükenmişlik kendiliğinden oluşan bir yapı değildir. Süreç ve süreklilik söz konusudur. Tükenmişlik süreci sonu gelmeyen bir maraton koşusudur (Balcıoğlu ve ark., 2008). Araştırmacılar tükenmişliği dört evrede değerlendirmişlerdir. Bu evreleri açıklamak gerekir ise (Kaçmaz, 2005);

- Şevk ve Coşku Evresi: kişi kendisini motive ederek, enerjisini arttırır ve hayal ettiği mesleki arzular içerisine girer. Mesleğini her şeyin üstünde gören birey; uykusuzluğa, sıkıntılı çalışma ortamlarına ve özel hayatına zaman ayıramamasına rağmen bu durumu olağan hale getirmek için büyük çaba içerisindedir.

• Durağanlaşma Evresi; Bu evrede, etrafındaki kişilere yardımcı olmak ve hizmet etmek üzere meşgul olan birey; etrafındaki insanları, iş ortamını ve olumsuz çalışma şartlarını değiştirmenin kolay olmadığını anlamaya başlar. Bu durumda kişi kendini engellenmişlik hissine kapılır.

• Engellenme Evresi; Bu dönemde çevresindeki insanlara yardımcı olmak ve hizmet etmek üzere gayret gösteren kişi; “çevresindeki insanları, çalışma düzenini ve negatif çalışma şartlarında” değişiklik yapılmasının zorluğunu algılar. Bu aşamada birey engellenmişlik duygusunu yoğun bir şekilde yaşamaktadır.

• Umursamazlık Evresi; Bu dönemde yoğunluğu fazla olan bir duygusal bölünme, umutsuzluk ve derin inançsızlık tespiti söz konusudur. İşini maddi ve sosyal güvence için devam ettirmekte, ondan mutlu olmamaktadır. Bu süreçte çalışma ortamı birey için bir tatmin ve kendini ortaya koymaktan ziyade, bireye ancak problem ve huzursuzluk veren bir ortam olur.

2.3.5. Örgütsel Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik ön görülüp beklenen bir zamanda karşımıza çıkmaz aniden beklenmedik bir zamanda meydana gelir. Ortaya çıkması bir anda olsa da tükenme bir süreci kapsamaktadır. Kişi; günlerce, aylarca hatta yıllarca arzuladığı amaçlara varabilmek için kendisini devamlı bir çaba içerisinde sokmaktadır. Bu çabalar neticesinde kendisine geçmiş dönemlerde hiçbir uyarı vermeden meydana gelen ani bir reaksiyon ona tükendiğini söylemektedir. Birey tükenme durumu ile karşılaşmadan kısa bir zaman öncesinde iş baskısı, hastalık ya da sürekli devam eden sınavlar gibi bazı problemler çevresel şartlara maruz kalabilir (Tümekaya, 1996). Gizlice ilerleyen bu sürecin işaretlerinin bilinmesi ve zamanında gerekli önlemlerin alınması olumsuz sonuçlara meydan vermemek adına faydalıdır (Ardıç ve Polatçı, 2009). Tükenme belirtileri; genellikle işinde en yüksek yerlere gelmek isteyen ve bunun için yoğun bir şekilde çalışan, her işinde üzerine düşeni fazlasıyla ve sınır tanımayan bireylerde gözlemlenmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1995). Tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalarda çok farklı belirtilerden bahsedilmektedir. Bahsedilen bu belirtiler; fiziksel ve davranışsal belirtiler olmak üzere iki kategori altında değerlendirilebilir (Çam, 1995).

Fiziksel Tükenmişlik Belirtileri:

- Yorgunluk ve bitkinlik duygusu
- Atlatılmayan nezle ve gripler

- Süreklilik gösteren baş ağrıları
- Uykusuzluk, uyuşukluk
- Nefes darlığı
- Kilo kaybı
- Cilt hastalıkları
- Genel ağrı ve sancılar
- Aşırı kolesterol
- Kalp rahatsızlıkları ve göğüs sancıları
- Mide ve bağırsak hastalıkları
- Kas spazmları
- Bel ağrısı
- Hastalıklara karşı mücadele edememe
- Hareketliliği yitirme
- Burada belirtilen durumlar; farklı ortamlarda, kültürlerde ve değişik kişilik yapılarında farklı bir biçimde kendini gösterir.

Davranışsal Tükenmişlik Belirtileri:

- Çabuk kızgınlık
- İşe devamsızlık yapma isteği hatta nefret etme
- Bir takım hususlara karşı şüpheli ve kaygıyla yaklaşma
- Alınganlık ve beğenilmediğini düşünme
- İş doyumsuzluğu, iş yerine geç gitme ya da hiç gitmeme
- Uyuşturucu, alkol ve tütün kullanma eğilimi veya tüketimde artış
- Kişisel saygı ve öz güvende zayıflık
- Aileden ve sosyal çevreden uzaklaşma
- İçer dönüklük
- Teslimiyet, gücenme, suçluluk ve içerlenmişlik
- Ağlamaya yatkınlık, heves kaybı ve konsantrasyon eksikliği
- Unutkanlık
- Ruhsal anlamda sürekli uğraş içerisinde bulunma
- Örgütlemeye yetersiz olma durumu
- Rol kargaşası, görev ve kurallarla ilgili sorunlar
- Çalışanlara çok güvenmeme veya onlardan uzaklaşma

- İş yerine ilgilinin azalması
- Devamlı olarak yapılması gerekenleri erteleme veya sürüncemede bırakma
- Çalışmamak için kendini zorlama ve başarısızlık algısı
- İş hususunda arkadaşlarıyla diyalogdan kaçma,
- Alaycı ve suçlayıcı olma

2.3.6. Örgütsel Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin nedenleri araştırıldığında birçok etken olduğu görülmektedir. Bunlardan bazıları bireysel sebepler olurken diğer bir kısmı ise bireyin çevresinden kaynaklanmaktadır. Tükenmişlikle ilgili bazı bireysel özellikler incelendiğinde medeni durum, yaş, çocuk sayısı, kişilik, kişisel beklentiler, işe aşırı bağlılık, motivasyon, bireysel hayattaki stresler, mesleki doyum ve performans olarak ifade edilmiştir (Izgar, 2012).

Tükenmişlik, özellikle iş stresinin yoğun ve iş yükünün ağır olduğu sektörlerde çalışanlar başta olmak üzere günümüzde oldukça yaygın görülen bir sendromdur. Ancak, tükenmişliğin ortaya çıkış nedenini sadece çalışma yaşamındaki etkenlerle ilişkilendirmek çok doğru olmaz. İşyeri şartlarının yanısıra işgörenlerinde özellikleri tükenmişliğin meydana gelmesini etkilemektedir (Dolgun, 2015).

2.3.6.1. Bireysel Nedenler

Bireysel özellikler, bireyin sahip olduğu değerleri ifade eder. Kişinin tükenmişliğe yakalanmasında veya tükenmişlik seviyesinin artmasında önemli rol oynamaktadır. Bazı durumlarda ise tükenmişlik ve etkilerini azaltıcı bir etki yapabilmektedir (Arı ve Bal, 2008). Tükenmişliğe etki eden kişisel etkenler; yaş, medeni durum, ailevi durum, çocuk sayısı, eğitim, işe fazla bağlanma, işkolik olma, kişisel beklentiler, motivasyon, kişinin bencilliği, v.b şeklinde sıralanabilir (Akt. Duymuş, 2015; Çam, 1995).

Yapılan araştırmalarda, en önemli bireysel stres kaynağının "bireysel özellik" olduğunu ortaya çıkarmıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008). A Tipi Kişilik Yapısı'na sahip olanların stres kaynaklı rahatsızlıklar ile kalp krizleri yanında tükenmişlik gerçeğine de çok açık oldukları görülmektedir. Bu kişilik yapısı mükemmeliyetçilik, ben-merkezcilik, saldırganlık, eleştirelilik, tatminsizlik, başarı odaklılık gibi davranış kalıplarıyla karakterize olmaktadır (Eren, 2008). Kişilik yapısı yanında, "beklenti düzeyleri" de önemli bir nedendir. Zira bu alandaki ilk çalışmanın isim babası olan Freudenberger'e göre, idealler ile yakından ilişkili olan tükenmişlik kavramı beklentilerin gerçekleştirilememesi halinde

bir yorgunluk ve hayal kırıklığına neden olmaktadır. Bu süreçte iç dünyasında yoğun çatışmalar yaşayan kişiler kısa zamanda hayat enerjilerini ve iş görme yeteneklerini yitirmektedirler (Akt. Dolgun, 2015, Sürgevil, 2006).

Tükenmişliğin bir diğer belirleyici özelliği bireyin kendine yönelik "benlik imajı" dır. Özellikle kişisel yeterlilik konusunda yetersiz olduğunu düşünen bireyler, kendine güvensizlikleri yanında sahip olduğu vasıflarında önemsiz olarak algıladıklarından, olaylar ve sorunlar karşısında hemen yılgınlık içine düşerek depresyona sürüklenebilmektedirler (Sürgevil, 2006). Bununla birlikte bireysel nedenler arasında demografik faktörlerinde belirleyici olduğu söylenebilir. Genç, bekar ve çocuksuz olan kişilerde yaşlı evli ve çocuklu olanlara göre; üniversite mezunu olanlar ile üniversite okumamış kişilere göre; iş deneyimi birkaç yıllık olanlar ile beş yıldan fazla çalışan bireylere göre çok daha yüksek oranda tükenmişlik sendromu yaşadığı ortaya çıkmaktadır (Akt. Dolgun, 2015; Torun, 1998).

2.3.6.2. Çevresel ve Örgütsel Nedenler

Çevresel nedenler içinde ailevi, toplumsal ve ekonomik faktörler yer almakla birlikte, bireyin günlük yaşamının büyük kısmını geçirdiği ve toplumsal ilişkiler yumağı içinde ilk sırada yer alan örgütsel faktörler birinci derecede öneme sahiptir (Dolgun, 2015).

Demirel ve Seçkin (2009)'e göre, örgütsel nedenler, farklılıkların çeşitlendirdiği bir yelpaze içinde çok sayıda etkene dayanmaktadır. Aşırı iş yükü, zaman baskısı, haftalık çalışma saatlerinin yoğunluğu, çalışanlar üzerindeki yoğun gözetim ve kontroller, ödüllendirici olmayan iş koşulları, motive edici unsurların yetersizliği, rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları, örgütsel başarı ve kariyer koşullarının açık olmaması, düşük ücret politikaları, dinlenme süreleri ile sosyal faaliyet imkânlarına yönelik beklentilerin tatmin edici düzeylerde karşılanmaması vb. nedenler şeklinde ifade etmektedir (Dolgun, 2015).

2.3.7. Örgütsel Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik kişilerin ve örgütlerin işleyişini etkileyen önemli bir kavramdır. Tükenmişlik içerisinde olan kişiler, sağlık sıkıntıları, ruhsal rahatsızlıklar, kendilerine güvensizlik ve çalışma şartlarındaki süreklilik gösteren tatminsizlikle iç içedir (Örmen, 1993). Bireylerin içsel olarak karşılaştığı bir takım belirti veya durumlar belli bir zaman sonra kendileri dışında aile ve iş hayatına da ister istemez yansımaktadır (Arı ve Bal, 2008). Kaliteden yoksun bir hizmet ve isteksiz tutumlarla karşılaşan tüketiciler, düşük performans ve yüksek maliyetle işleyen örgütler, devamlı kargaşanın olduğu aileler

Tükenmişliğin olumsuz sonuçlarından paylarını alırlar. Kısacası tükenmişlik yalnızca onu yaşayanı etkilemez, kişinin etrafındaki herkesi ve her şeyi zarara sokabilir (Sürgevil, 2006).

Tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalarda; yaptığı işi boşlama, aksatma, iş yaşantısından uzaklaşma eğiliminin görülmesi, çalma ve hırsızlığa yatkınlık gösterme, hastalıktan kaynaklanan nedenlerle işe devam etmemelerindeki artış, işi terk etme niyetindeki artış, hizmet kalitesindeki bozulma, işe zaman zaman mazeretsiz gitmeme veya izin sonunda izin uzatma, kayıtlarla ilgili sahtekarlıklar, çalışma hayatındaki ve dışındaki kişilerle ilişkilerde bozulma ve uyumsuzluklar, eş ve aile etkinliklerine dahil olmama, çalışma performansında düşme, iş tatminsizliği, iş kazaları ve yaralanmaların artması gibi olumsuz sonuçlar görülmektedir (Çam, 1995).

Tükenmişlik bireylerde; yorgunluk, uykusuzluk, baş dönmeleri, bağırsak problemleri, ülser, yüksek kolesterol, uyumsuzluk, mutsuzluk, depresyon, şüphe, umutsuzluk ve kendine güven eksikliği gibi fiziksel ve ruhsal sorunlarla karşılaşmasına neden olmaktadır (Torun, 1995).

Tükenmişliğin örgütsel çıktısı dikkate alındığında ise işgörenlerin performansında ve iş doyumunda azalma, hizmet kalitesinin ve derecesinin düşmesi, örgütsel bağlılığın zayıflaması, işe gitmeme ve devamlı rapor almaya yönelme, iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden sürekli olarak şikâyetçi olma gibi olumsuz durumlar görülmektedir (Dolgun, 2012).

Goppelt ve Maslach'a göre tükenmişliğin en fazla ortaya çıktığı durumun, kişinin performansındaki düşüşte görüldüğü belirtmiştir. Bireyin performansındaki azalma yaptığı işin kalitesinde görülmektedir. İş görenler hizmet sundukları tüketicilere daha az zaman ayırarak iletişim süresini kısaltmaya çalışırlar. Motivasyon zayıflar, sinirlenmeler görür ve iş ortamında antipati uyandıran davranışlar gözlenir. Tükenmişlik içerisinde olan bireyler, yenilikçi olmayarak kapalı ve sınırlı tutumlar dâhilindedir (Örmen, 1993).

Tükenmişliğin etkileri kişinin günlük hayatının her bölümünde varlığını hissettirir. Ayrıca bireyin özel yaşamına bile olumsuz etkileyebilir. Ruhsal olarak kendisini bitkin hisseden kişi, aile ortamında olabildiğince sınırlı, uyumsuz ve bedensel olarak yorgun olacaktır. Çalışma yaşamında karşılaşılan problemler aile ortamında devamlı olarak gündeme gelmesi ve kişinin çalışma ortamındaki sıkıntıların fazlaca dinlenmesi, ciddi aile sorunlarına sebep olabilmektedir. Aile ortamındaki bu sıkıntıların kişinin çalışma hayatında yaşadığı stresten meydana geldiği anlaşılmadığı takdirde aile içi çatışmalar ya da evliliği bitirme gibi sonuçlar görülebilmektedir (Örmen, 1993).

2.3.8. Örgütsel Tükenmişlikle Mücadele

Tükenmişlikle mücadelede hareket noktası, insanın ihtiyaçları-istekleriyle beraber bilinmesinden ve örgütlerin teknik-ekonomik zorunluluklarıyla birlikte tanınmasından hareketle, soruna hem insani hem de etkili çözüm biçimlerini en gerçekçi şekilde ortaya koyabilmesidir. Bu noktada, tükenmişlikle mücadele çalışanların ve örgüt katılımlarını gerektirdiğinden, bu teknik ve yöntemleri iki genel başlık altında toplamak mümkündür (Dolgun, 2015).

2.3.8.1. Bireysel Düzeyde Mücadele

İş görenin kendini iyi tanıması ve gereksinimlerini belirlemesi, iş durumuyla alakalı gerçekçi beklenti ve hedefleri yerine getirmek, insan olarak sınırlılıklarının farkında olması, bir işe başlarken işin zor yanları ve tehlikeleri ile ilgili bilgi edinmek, başka iş yapmak ve işe bir süre ara vermek, hobi edinmek ve stresle mücadele etme hususunda kendini geliştirmesidir (Karakiraz ve Kutanis, 2015). Bireylerin fiziksel ve ruhsal açılardan kendilerini güçlendirmek ve rahatlatmak için yapabilecekleri çeşitli egzersizler mevcuttur. Ancak, bireysel mücadele yöntemleri her zaman bireyle sınırlı değildir, bazen çalışma arkadaşlarının da katılım ve yardımları gerekebileceği unutulmamalıdır (Dolgun, 2015).

2.3.8.2. Örgütsel Düzeyde Mücadele

Örgütsel düzeyde mücadelede zor işleri çalışanlar arasında eşit şekilde dağıtarak aşırı iş yükünün sürekli aynı kişiler üzerinde birikmesini önlemek, istenmeyen işlerin dönüşümlü olarak yapılması suretiyle sınırlı sayıda çalışanın üzerinde kalmasının önünü kesmek, esnek çalışma saatlerine imkân tanıyarak çalışanın kendine daha fazla zaman ayırmasına ve sosyal faaliyetlere katılımının artmasına olanak tanımak, sistematikleştirilecek bölüm toplantıları sayesinde öneri ve eleştirileri düzenli olarak izlemek ve gereklerini yerine getirmekte örgütsel mücadele yöntemleri içinde yer alır (Dolgun, 2015).

İşgörenlerin kararlara katılımını desteklemek, yetki ve sorumluluk denklğini sağlamak, eşit bir ödül sistemi kurmak, iş ağırlığının bir kişide birikmesini önlemek için yorucu ve ağır işlerin dengeli olarak dağılımını temin etmek, örgütte takım çalışmasını desteklemek, işgörenlere kariyer gelişimi için fırsat tanımak gibi önlemler sayesinde tükenmişlik ile örgütsel düzeyde mücadele edilebilir (Karakiraz ve Kutanis, 2015).

2.4. Örgütsel Bağlılık

Nitelikli insan gücünün varlığı ve bu kişilerin örgütte kalmasının rekabet üstünlüğü sağlayacağı düşüncesi araştırmacıların ve yöneticilerin bağlılık konusuna olan ilgisini arttırmaktadır. Örgütsel bağlılık ifadesinin örgüt tarafından değerli bulunmasının en hayati nedeni, çalışanların davranışları üzerinde yarattığı düşünülen olumlu etkidir. Örgüte üst düzeyde bağlı iş görenlerin performanslarının, motivasyonlarının, iş tatminlerinin yüksek olacağı; aynı zamanda işi bırakma niyetlerinin, işten kaçma ve işe devam etmeme oranlarının, örgüte kuvvetli bir şekilde dahil olmayan iş görenlerden daha düşük olacağı düşüncesi popülaritenin bir başka sebebini oluşturmaktadır (Yılmaz ve Aras, 2015).

Örgütsel bağlılık kavramını açıklamadan önce, genel olarak ‘bağlılık’ ifadesini izah etmek gerekir. Sözlükteki anlamına bakıldığında bağlılık, bir şeye veya herhangi birine bağlı kalarak; yakınlık duyması ve bunu davranışlarında belirtme hali şeklinde açıklanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2011). Eren (2014)’e göre örgütsel bağlılık, “bireyin kişisel beklenti ve hedeflerine doğrudan etkisi olan ve bu değerlerin meydana gelmesinde aracı olan, örgütün hedeflerine bağlı kalıp örgütün menfaati için fedakârca davranma durumudur.” şeklinde tanımlamıştır. Bununla birlikte işgören için uygun bir çalışma ortamı hazırlamanın tartışılmaz yararlar sağlayacağı ve sonuçta örgütsel etkililik ve verimlilik başarımının kendiliğinden gerçekleşeceğini kavramak hiçde zor olmayacaktır (Güney, 2011).

Örgütsel bağlılık için yapılan tanımlamaların ortak noktaları; kişilerin örgüte bağlanma noktasında örgütün başarısı için fedakârca davranış sergilemeleri beklentisidir. Bununla birlikte bağlılıkları güçlü olan iş görenlerin başarı seviyelerinin bağlılık duymayan iş görenlere nazaran daha fazla olacağı düşüncesi örgütsel bağlılık ifadesinin tanımlanmasında dikkate alınan en önemli unsur olmaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015).

2.4.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Önemi

Örgüt devamlılığı açısından örgütsel bağlılık davranışı en önemli faktördür. Zira örgütsel faaliyetlerin durma noktasına gelmesine sebep olan işgören devamsızlığı, işi bırakma düşüncesi ve verimsiz çalışma ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz yönde ilişki olduğunu gösteren araştırmaların bulguları işgören bağlılığının önemini arttırmaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015).

2.4.2. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Kavramsal Sınıflandırma

Kişiyi örgüte bağlayan psikolojik durumun niteliği ile ilgili değişik görüşler bulunması sebebiyle örgütsel bağlılık hususunda işgörenler tarafından örgütsel bağlılığın farklı boyutlardan meydana geldiği öne sürülmüştür. Bununla birlikte Örgütsel bağlılık ifadesinde fikir birliği sağlanamadığı için bu kavram aşağıda gösterilen şekilde sınıflandırılmıştır (Düzgün, 2014).

2.4.2.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Etzioni (1961) örgütsel bağlılığı, “örgüt üyelerinin örgütsel talimatlara uyumu çerçevesinde ele almıştır. Buna göre örgütlerin üyeleri üzerinde sahip oldukları güç ve yetkinin temeli, onların örgüte olan bağlılıkları şeklinde açıklamaktadır” (Seymen, 2008).

Etzioni üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır. Bunlar,

1-Yabancılaştırıcı Bağlılık, kişiler örgütü tehlikeli veya cezalandırıcı olarak gördükleri zaman ortaya çıkar ve kişisel davranışın örgüte karşı negatif olduğu bir durumu ifade eder (Seymen, 2008).

2-Hesaplı Bağlılık, Güney (2011)'e göre, “üyelerle örgüt arasındaki değiş-tokuş ilişkisine dayanan ve daha az yoğun bir ilişkiyi ifade eder. Yani, üyelerin örgüte bağlanma nedeni, kendilerinin örgüte katkıları ile hizmetleri karşılığında aldıkları ödüller arasında faydalı veya denk bir değiş-tokuş ilişkisi görüyor olmalarıdır.”

3-Ahlaki Bağlılık, örgüte karşı, örgüt standartları ile hedef ve amaçlarının, içselleştirilmesine ve otorite ile bütünleşmeye dayanan, pozitif bir eğilimi ifade eder (Güney, 2011).

2.4.2.2. O'Reilly III ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

İşgörenler ile örgüt arasındaki psikolojik bağlılığın kurulmasını temin eden son derece hayati bir faktördür şeklinde ifade eden O'reilly ve Chatman, bu süreçte örgütsel bağlılık işgörenlerin örgütün fikirleri ve niteliklerini kabul ederek kendilerindeki değişim seviyelerini belirtmektedir (Dolu, 2011).

Örgütsel bağlılığı üç boyutta açıklayan O'reilly ve Chatman, bu boyutları aşağıdaki şekilde sıralamaktadır;

- Uyum Bağlılığı: Uyum bağlılığı, paylaşılmış değerler yerine belirlenen ödülleri elde etmek için meydana gelmektedir. Bu bağlılıkta cezanın iticiliği ve ödülün cazibesi ilk sıradadır.

•Özdeşleşme Bağlılığı: Özdeşleşme bağlılığı, diğer kişilerle memnun edici bir şekilde ilişki kurmak ve bu ilişkinin sürekliliğini sağlamaktır. Bu nedenle işgören bağlı olduğu örgütle gurur duymaktadır.

•İçselleştirme Bağlılığı: İçselleştirme bağlılığı ise kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyum temelleri üzerindedir. Bu durumda önemli olan işgörenlerin kendi değerleriyle örgüt amaç ve değerlerinin uyum içerisinde hareket etmesidir.

Bağlılığın bu üç boyutu itaat, dâhil olma ve kişilik edinme olarak nitelendirilebilir. İtaat düzeyinde, kişi karşısındaki bireylerin etkisini kendini tanıtmaya niyetiyle kabullenmekte ve örgüte katılmaktan onur duymaktadır. Son bölümde ise kişi örgütün değerlerinin takdire değer ve kendi değerleriyle benzerliğini fark ederek örgütü benimseyerek içselleştirmektedir (Karcıoğlu ve ark., 2010).

2.4.2.3. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter, işgörenlerin enerji ve bağlılıklarını, istekli olarak ait oldukları sosyal düzene taşıma isteklerini örgütsel bağlılık olarak belirtmiştir. Bağlılık, sosyal düzen ve kişilik düzen olarak iki düzende meydana gelir. Sosyal düzen; grup birliği, sosyal kontrol ve düzenin sürekliliğini kapsayan, kişilik düzeni de; bilişsel, algısal ve normatif eğilimlerden oluşmaktadır. Bu iki düzen açısından bağlılığın üç boyutundan söz edilmektedir. Bunlar; devamlılık bağlılığı, birlik bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Kanter, 1968).

Devamlılık Bağlılığı: Kişilerin örgüte bağlı olma sebebi, örgütün devamlılığının hedeflenmesidir. Kişilerin örgüte dahil olmak ve örgütün çalışanı olarak kalabilmek için çabaladığı performans örgütten çıkmalarını zorlaştırır (Seymen, 2008).

İş görenin sosyal düzen içerisindeki yükümlülüklerine bağlılığı olarak nitelendirilen söz konusu bağlılık modeli, kişinin bilişsel yönelimin bir neticesi olarak meydana gelmektedir. Birey sosyal düzenden çıkmanın maliyeti ile düzende kalmanın maliyetini karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırma neticesinde; sosyal düzenden çıkmanın maliyeti, düzende kalmanın maliyetinden daha yüksek çıkarsa, diğer bir ifadeyle düzende çalışmak daha karlı bulunursa, kişi düzen üyeliğine devam etme yönünde karar verir (Kanter, 1968).

Kanter'e göre devamlılık bağlılığı öz veri ve yatırım olarak iki boyuttan oluşmaktadır (Kanter, 1968).

Özveri, örgütün bir parçası olabilmek için, kişinin birtakım şeyleri terk etmesi manasına gelmektedir ki bu, kişiye örgüt üyeliğinin değerini gösterir. Kişi örgütün bir parçası olabilmek için, değer verdiği ve mutlu olduğu bazı unsurları terk etmeyi göze aldığı anda (örgüt üyeliği için özveri gösterdiğinde), örgüt üyeliğinin kendisi eskiye kıyasla

daha çok önemlidir ve zor vazgeçeceği bir olgu haline gelmiştir. Yatırım ise; kişinin varolan ve muhtemel kaynaklarını örgüte bağlaması nedeniyle örgütle menfaat ilişkisi söz konusudur. Kişinin örgütte yatırımı olduğu sürece, geleceğe dair kazanımlar ve faydalar sağlayabilir (Cengiz, 2001).

Birlik Bağlılığı: kişinin birliğe duygusal yönden bağlılığını ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle sosyal ilişkiler sistemine olan bağlılıktır.

Kontrol Bağlılığı: Çalışanların örgüt normlarını ve değerlerini yansıttıklarına inandıkların müddetçe örgüte bağlılıkları artmaktadır. Kanter tarafından geliştirilen bu üç bağlılık sonuçları birbirinden farklılık göstermektedir. Devam bağlılığının hüküm sürdüğü örgütlerde çalışanların örgütte bulunma istekleri daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Örgüt yapısında birlik bağlılığının yüksek olduğu durumlarda ise örgütün dışarıdan karşılaşılabileceği tehlikeli unsurları engellemesi daha sağlam olmaktadır. Örgütün değer ve normları ile bireyin değer ve normlarını kaynaştırmasının yüksek olması da kontrol bağlılığının göstergesidir. Örgütlerin çalışanların bağlılığını kazanmak için bu üç boyutu birlikte kullanmaları gerekmektedir (Saldamlı, 2009).

2.4.2.4. Wiener'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Wiener açısından örgütsel bağlılık hem kişisel eğilimlerden hem de örgütsel müdahalelerden etkilenmektedir. Bu teoriye göre, örgütsel bağlılık motivasyon unsuru bir olgu olarak da nitelendirilmektedir. Örgütsel beklenti ve değerlerin işgören davranışlarını etkilemesi, işgören tarafından kabul edilmekte ve bu durum bireyin davranışları üzerinde normatif bir kuvvet oluşmasına sebep olmaktadır. Wiener, örgütsel bağlılığı açıklamak için normatif-araçsal bir model geliştirmiştir. Bu bağlamda, örgütle ilgili davranışlar hususunda normatif inançlar örgütsel bağlılığa, araçsal inançlar ise araçsalmotivasyona neden olmaktadır. Dolayısıyla araçsalmotivasyon ve bağlılık örgütle ilgili davranışları ve amaçları oluşturmaktadır. Bağlılık ne kadar kuvvetli ise, işgören davranışlarının içselleştirilmiş normatif baskılar tarafından etkilenmesi de o kadar kuvvetli olmaktadır (Azaklı, 2011).

2.4.2.5. Staw ve Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Bu kuramda da Becker'in teorisinde olduğu gibi çalışan tutarlı davranışlar göstermektedir. Salancik'in bağlılık kuramı çalışan tutumları ile davranışları arasındaki anlayışa da dayanmaktadır. Bireylerin tutumları ve davranışlarının uyumsuz olduğu durumlarda, bireyler sıkıntılı ve stresli bir hal almaktadır. Kişinin tutumları ve davranışları

arasındaki uyum ise bağıllığı da beraberinde getireceği düşünülmektedir. Bu teori her davranışa benzer biçimde bağlanamayacağını göstermektedir. Kişinin birtakım nitelikleri bu davranışlara olan bağıllığını yönlendirmektedir. Salancik bu teoride açık, net ve kuşkusuz, bir defa gerçekleşikten sonra geri alınamayan ve iptal edilemeyen, diğer kişiler önünde ortaya çıkan ve gönüllü olarak yapılan davranışların örgütsel bağıllığı etkilediğini belirtmektedir (Gül, 2002). Mesela rakamlarla uğraşmayı sevmeyen kişinin bir örgütün muhasebe bölümünde çalışması durumunda tutumu ile davranışı arasında anlaşmazlık görülmeye başlamaktadır. Fakat aynı kişi mevcut işinden başka bir iş bulabilme fırsatına sahip değil ise rakamlarla ilgili negatif tutumunu değiştirmeye ve davranışları arasında uyum göstermeye özen gösterecektir. davranışa etki eden faktörler şu şekildedir (Bakan, 2011);

- Kamuya açıklama: çalışanın örgüte üyeliğinin ya da davranışlarının diğer kişilere duyurması ve gözlenebilmesinin sağlanması neticesinde kişi sorumluluklarını görmezlikten gelme süreci olarak belirtilmiştir.

- Vazgeçilebilirlik; bazı faaliyetlerin neticesinin, gerek olumlu gerek olumsuz olsun, tekrar edilemeyeceği bilinen bir gerçek olmaktadır. Bu doğrultuda, meydana geldikten sonra iptal edilmesi veya vazgeçilmesinin olanağı olmayan davranışlara bağıllığın yüksek olacağı belirtilmektedir.

- İrade; çalışan çevreden herhangi bir müdahale gerçekleşmeden bir davranışı gönüllü olarak yapıyor ise birey bu davranışı ve neticelerine karşı kendisini kişisel olarak sorumlu bulacaktır. Çevreden gelecek olan olumsuz müdahale bağıllığı negatif yönde etkileyebilecek iken birey kendi iradesi ile gerçekleştirdiği davranışlar bağıllığını kuvvetlendirecektir.

2.4.2.6. Mowday, Steers ve Porter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Mowday, Porter ve Steers'in bağıllık yaklaşımı, kişilerin örgütsel hedef ve amaçlara olan bağıllığı bu hedef, değer ve amaçların benimsenmesine, örgütsel hedeflerin başarılması eğiliminde çaba göstermeye gönüllü olmaya ve örgütsel üyeliği sürdürme hususunda kuvvetli bir isteğin bulunması şeklinde açıklanmaktadır (Sığırı, 2006).

Araştırmacılara göre bağıllık, literatürde en çok karşımıza çıkan yaklaşımlardan birini ortaya koymuştur. Açıkladıkları kavrama göre örgütsel bağıllık; kişilerin örgütleri ile bütünleşmeleri ve o örgütle kaçınıcı seviyeye kadar özdeşleşebildikleridir. Bu yaklaşıma göre bağıllığın üç önemli niteliği bulunmaktadır (Kaya, 2007):

- Örgütün hedef, amaç ve değerlerini benimsemesi ve kabullenmesi
- Örgüte yararlı olmak amacı ile ciddi düzeyde daha fazla emek harcama isteği
- Örgütün bir parçası olarak kalmayı sürdürme hususunda güçlü bir şekilde istekli olma

Araştırmacılar, örgütsel bağlılığın örgüt içinde iki biçimde ortaya çıktığını savunmaktadır. Bunların ilki tutumsal bağlılık, ikincisi ise davranışsal bağlılıktır. Tutumsal bağlılık, kişi ile örgütün ilişkilerinden oluşur ve kişinin örgüt ile ilgili hisleri üzerine yoğunlaşmaktadır. Davranışsal bağlılık ifadesi, kişilerin örgüt aidiyetinin yüksek olması, mevcut bilgi ve tecrübelerini örgütle paylaşarak sorunların çözümünde yardımcı olmaları, maliyetlerin azalması ve karlılığın yüksek seviyede çıkması için örgüte kazandırdıkları faydadır (Demirel, 2009). Davranışsal bağlılık örgüt ile kişinin bütünleşerek meydana gelen ortak hedef, amaç ve değerleri ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Örgüte olan bağlılık derecesi yükseldikçe, örgüt için sarf edilen emek ve gücün düzeyide olumlu yönde artmaktadır. Davranışsal bağlılık, işgörenlerin geçmiş dönemlerdeki davranışları nedeniyle örgütte bulunmalarını ifade etmektedir. Bazı koşullarda işgörenler, belirli davranışlar sergilemektedir. Daha sonra bu davranışlarını tekrarlamakta ve belli bir zaman sonra da davranışların alışkanlık haline dönüşmesi nedeniyle, bu davranışlara bağlılık sergilemektedir. Bu doğrultuda işgören, davranışına uygun tutumlar oluşturmaktadır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

2.4.2.7. Becker'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Yan bahis olarak bilinen bu kavram literatürde farklı amaçlarla incelenmiş ve üzerinde en fazla tartışılan konudur. Örgütsel bağlılık literatüründe bu konuda görüş farklılıkları bulunmakta olup, araştırmacı ve yazarların büyük çoğunluğunun kavramı davranışsal kuram kapsamında değerlendirmesine rağmen Allen ve Meyer bu durumu eleştirerek kavramın tutumsal bağlılık dâhilinde değerlendirilmesi gerektiğini savunmuştur. Allen ve Meyer açısından kavramı örgütten ayırmanın meydana getireceği maliyetler üzerine kurulduğundan ve örgütten çıkmanın çalışanın yer aldığı örgüt ile bağlantısının psikolojik boyutunu belirttiğinden kavram tutumsal bir özelliğe sahip olmaktadır. Çalışmalar incelendiğinde, kavramın genellikle davranışsal bağlılık kuramı dâhilinde incelendiği görülmektedir (Bakan, 2011).

1960 yıllarında Becker tarafından geliştirilen “Yan Bahis” teorisi günümüzde tanınan kuramlar arasında yer almaktadır. Becker bağlılığı kişinin davranışlarını makul seviyede tutma yöneliminde olması şeklinde tanımlamaktadır. Kişinin örgütün bir üyesi olarak yer

almasının birey için bir yan bahis olduğu ve geleceğini kısıtladığını anlaması olduğunu ifade etmektedir (Meyer ve Powel, 2004).

Toplumsal Beklentiler: çalışan sosyal ve manevi yaptırımları sebebi ve toplumun birtakım beklentilerinden dolayı, bireyin davranışlarını kısıtlayacak bazı yan bahislere katılmaktadır. Mesela toplumda devamlı iş değiştiren kişinin güvenilmez olarak düşünülmesi bireyi bağlı olduğu örgütte kalmaya iten sebeplerden biri olmaktadır.

- **Bürokratik Düzenlemeler:** örgütteki bürokratik faaliyetlerin çalışana sağladığı maddi ve manevi unsurlar kişinin örgüte bağlılığının sebepleri olmaktadır. Çalışanın örgütte çalıştığı zaman ile statü kazanma arasında bir bağlantı olması durumunda örgütü terk etme isteğinin olmaması bu sürece örnek olarak gösterilebilir.

- **Sosyal Roller:** çalışan içinde bulunduğu sosyal role alışmış ve uyum göstermiş olduğu için bir yan bahis içerisindedir. Bu durumda birey içinde bulunduğu sosyal rolün bütün beklentilerini yerine getirmeye alışkın olduğu için diğer bir role uyum göstermekte sıkıntı çekeceği düşünülmektedir. Alternatif iş fırsatlarının zor bulunduğu ülkemiz şartlarında bazı kişiler hakkında çok fazla bilgi sahibi olmadığı bir işe başladıktan sonra yaptığı işe bağlanmaktadır. Bunun neticesinde kişinin kendisine yapılan iş tekliflerini işi bilmemesinden dolayı kabul etmeyeceği düşünülmektedir.

- **Sosyal Etkileşimler:** çalışan örgüt dâhilinde diğer örgüt üyeleri ile sosyal etkileşimler içerisinde olduğu sürece kendine has imgeler ve kanaatler oluşturmaktadır. Ortaya çıkardığı bu imgeler ve kanaatleri kaybetmek istemeyen çalışanlar buna uygun davranışlar göstermektedir.

Becker'e göre çalışanın katıldığı yan bahislere yapılan yatırımlar süreç içerisinde gittikçe çoğalmaktadır. Bu sebeple kişinin yaşı ile statüsü, yaptığı yatırımların esas göstergeleri olarak kabul edilmektedir. Diğer bir ifadeyle ilerleyen yaş ile birlikte statüsü arttıkça yatırımları da bu doğrultuda artacağı ve çalışanın örgütü terk etmesinin zorlaşacağını savunmaktadır.

2.4.2.8. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Allen ve Meyer, tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinde üç çeşit bağlılıktan söz edilmektedir. Bunlar, 1-Duygusal Bağlılık 2- Devam Bağlılığı 3- Normatif Bağlılık (Eren, 2014).

Allen ve Meyer modelinin ilk unsuru olan duygusal bağlılık, örgüt üyelerinin örgüte olan duygusal eğilimleri, örgüte dahil olma ve örgütle bütünleşme beklentisi olarak tanımlanmaktadır (Seymen, 2008).

Güney (2011)'e göre, duygusal bağlılık “çalışanların örgüte duygusal bağlılıklarını yani örgütle özdeşleşmelerini ifade eden bir bağlılıktır.” şeklinde ifade ederken, Ersoy ve Bayraktaroğlu (2015)'a göre, “örgüte göre duygusal olarak çalışanlar çok değerlidir. Bağlılığın örgütçe en çok istenilen şekli duygusal bağlılıktır. Zira örgüte duygusal olarak bağlanan çalışanların örgüt başarısına katkıda bulunmak için üst düzeyde performans gösterecekleri düşünülmektedir.” şeklinde ifade etmiştir. Güney (2011), devam bağlılığını tarif ederken “çalışanların örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağını düşünüp örgüt üyeliğine devam etmelerini ifade eden bir bağlılıktır.” diye tanımlamıştır. Bu bağlamda çalışanların işyerlerinden sağladıkları maddi ve psikososyal menfaatlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Eren, 2014). Çalışanlar, örgüte karşı yükümlülükleri ve sorumlulukları olduğuna inanarak örgütte kalmaya kendilerini zorunlu hissederler. Bu tür bağlılık normatif bağlılık olarak adlandırılır ve çalışanlar kişisel yararlarından çok ahlaki değerlere önem vererek hareket ederler. (Güney, 2011).

2.4.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İşgörenlerin örgüt için hissettikleri bağlılık seviyesi değişik faktör ve farklı düzeylerden etkilenmekte ve kişilerin devamlı bu faktörlerin etkilerini değerlendirerek bağlılık seviyelerini göstermektedirler. Örgütsel bağlılığa tesir eden bu etkenlerin ortak noktası kişilerin örgütten ayrılmama kararı vermelerinde belirleyici bir rol üstlenmeleridir (Yılmaz ve Aras, 2015).

Örgütsel bağlılığı genel olarak cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim seviyesi, istihdam durumu, kurumda çalışma süresi, ücret düzeyi, yönetim stili ve katılım imkanları örgütsel adalet, örgütsel iletişim, liderlik tarzı, örgütsel destek, kariyer geliştirme olanakları gibi faktörlerin etkilediği düşünülmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015).

2.4.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel veya demografik karakteristikler örgütsel bağlılığın sebepleri arasında en etkili olan özelliklerdendir (Joiner ve Bakalis, 2006). Örgütteki çalışma süresi ile birlikte demografik faktörler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, v.b) gibi özelliklerin yanı sıra, başarı ihtiyacı gibi kişinin örgütten beklentilerinin ne seviyede karşılandığını gösteren ve psikolojik anlaşma gibi örgütsel bağlılığın belirleyicilerinden olan bireysel faktörlerde literatürde yer almaktadır.

2.4.3.1.1. Yaş

Yapılan literatür araştırmalarında yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu öne sürülmüştür (Mathieu ve Zajac, 1990; Aryee ve Debrah, 1992; Popoola, 2006). Çalışma hayatında yaşın ilerlemesi sonucunda kişinin başka istihdam olanağı çok düşük olduğundan yaşın artması ile işğörenler örgütlerine daha bağlı hale geleceklerdir (Angle ve Perry, 1981). Ayrıca işğörenler ileri yaşlarda tecrübenin artmasıyla daha iyi konumda görev almaları nedeniyle örgütsel bağlılıkları artma eğiliminde oldukları görülmektedir (Meyer ve Allen, 1997).

2.4.3.1.2. Cinsiyet

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkinin yapılan araştırmalarda etkin bir şekilde ele alınmasının en önemli sebeplerinden birisi örgütlerde çalışan kadın sayısının her geçen gün sürekli artış göstermesi (Aven ve ark., 1993) ve çalışan kadınlarla ilgili yapılan araştırmaların olması gereken düzeyin çok altında yapılıyor olmasıdır (Dick ve Metcalfe, 2007). Örgütlerde cinsiyete göre yapılan araştırmalarda kadınlar ile erkekler arasında örgütsel bağlılık düzeyi incelenmiş ve farklı bulgular ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmaların çoğunda kadınların örgüte olan bağlılık düzeyleri erkeklere göre daha üst düzeyde olduğu görülmektedir. (Opayemi, 2004; Singh ve ark. 2004, Marchiori ve Henkin, 2004; Dixon ve ark. 2005). Bunun esas nedenleri kadın çalışanların iş değişikliğinin zor olduğunu görmeleri ve çalıştıkları işyerlerini sürekli değiştirmekten mutlu olmadıkları (Angle ve Perry, 1981), erkeklere kıyasla kadın çalışanlar daha çok engeli aşmak durumunda kalmaları, bu engellerin onların motivasyonunu arttırdığı (Grusky, 1966) ve daha çok ayrımcılık yaşamaları görülmektedir. Diğer taraftan bu ifadelerin tam tersi yönde (Loscocco, 1990) erkeklerin işi her Őeyden üstün tuttukları, kadın çalışanların ise iş yerine aile içindeki rollerine daha fazla önem verdikleri bununla birlikte ailesel değerleri örgütteki mesleki kariyer olanakları ve örgütsel değerlerden daha hayati gördüklerinden erkeklerin kadınlara göre örgüte daha çok bağlandıklarını ifade etmiştir.

2.4.3.1.3. Eğitim Durumu

Eğitim seviyesi yükseldikçe değişik istihdam olanakları elde etme imkânı artacağından yâda örgütün karşılamakta zorlanacağı beklenti içerisine girileceğinden eğitim düzeyinin örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği söylenebilir (Joiner ve Bakalis, 2006). Ayrıca eğitimi yüksek olan İşğörenlerin daha zor tatmin edilebilmesi ve gerçeleştirilebilecek beklentiler taşması nedeniyle örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi

arasında negatif bir ilişki söz konusudur (Mathieu ve Zajac, 1990). Bu durumun aksini düşünen Gallie ve White (1993) eğitim seviyesinin yüksek olması kişiye daha fazla seçenek ve iş olanakları sunması ile yaptığı işi severek yerine getirmesi olanağını göstereceğinden, örgütsel bağlılık ile eğitim aşaması arasında sevdiği işi yapıyor olmasından kaynaklanan olumlu bir ilişkinin olacağını ileri sürmüşlerdir.

2.4.3.1.4. Medeni Durum

Medeni durumun örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisinin olduğu kabul görmektedir (Popoola, 2006). Evli yâda ayrılmış olan kişilerin çalıştıkları işyerinden ayrılmayı daha maliyetli bulacakları bu sebeple örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olacağı görüşü savunulmaktadır. Evli olup aynı zamanda kişisel bağlılığın geliştirilmesinde bakmakla yükümlü olduğu çocuk veya yaşlı bağımlılara sahip olmanın kişisel bağlılığın geliştirilmesinde önemli bir etkiye sahip olduğu kabul edilmektedir (Chiu ve Catherina, 1999; İnce ve Gül, 2005). Bu ifadelerin aksine, bekâr olan İşgörenlerin örgütlerine daha az bağlanma ihtiyacı duyacakları ve daha iyi bir iş seçeneği elde ettiklerinde kolayca örgütten ayrılacakları görüşü ileri sürülmektedir (Hrebiniak ve Alutto, 1972).

2.4.3.1.5. Örgütteki Çalışma Süresi

Örgütte uzun süre çalışmış olan işgörenler işyerinde geçirmiş oldukları zamanın ve emeğin yüksek olması nedeniyle belirli bir konuma ulaşmış ve çeşitli terfi olanaklarını elde etmişlerdir. Bu tür kazanımlar kişinin istediği türden kazanımlar olduğu için kişi kendisini örgüte karşı bağımlı hissetmektedir (Cohen, 1993). Örgütsel bağlılık ile çalışma süresi arasındaki ilişkinin sebebi ile ilgili net bir şey söylemek kolay değildir. Zira uzun çalışma süresine sahip işgörenler daha çok deneyim kazanmaları sonucunda örgüte olan bağlılıklarını arttırmaktadır. Buna karşın, örgüt yapısı içinde güçlü örgütsel bağlılığa sahip olmayan işgörenlerin çalışma hayatını sona erdirdikleri, diğer taraftan örgütsel bağlılığı güçlü olanların örgütte çalışmaya devam ettiklerinden örgütsel bağlılık ile çalışma süresi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir neden ise, örgütsel bağlılık ile çalışma süresi arasındaki ilişki irdelendiğinde kişinin yaşı kontrol altına alındığında ilişkinin seviyesi azalmaktadır. Bu nedenle kıdem ile bağlılık arasında pozitif teması sağlayan ana unsur kişinin yaşı olabilir (Meyer ve Allen, 1997).

2.4.3.2. Örgütsel Faktörler

İş görenlerin taleplerinin karşılanmasında ve örgüte olan bağlılıklarının sağlanmasında, örgütsel faktörler belirleyici rol oynamaktadır. Örgütsel faktörler, örgütteki işgörenlere sağladığı fırsatlara ilişkin tanımları kapsadığından, işgörenlerin buldukları örgüte olan bağlılıklarını doğrudan etkilemekte ve fikirlerinin oluşmasında önemli bir etkidir (Kaplan, 2008).

2.4.3.2.1. Örgüt Kültürü

Kültür kavramını ifade ederken “nesilden nesile aktarılan ve toplumda hayatını sürdüren insanların bütün öğrendiklerini ve paylaştıklarını kapsamına alan bir kavramdır” (Temiz, 2001; Kaya, 2008). Bir başka tanıma göre, “bir toplumun manevi varlığını, düşünce birliğini meydana getiren öğelerin ve somut mahsullerin ve geleneklerin bütünüdür” (Arslan, 2004).

Daft (2005)’a göre örgüt kültürü, “Bir örgütün üyeleri tarafından paylaşılan ve örgüte yeni üye olanlara net ve doğru bir şekilde öğretilen temel değerler, varsayımlar, anlayışlar ve normlar setidir.” şeklinde tanımlamıştır. Örgütler farklı kültüre sahip bireylerden meydana gelmektedir. Bu bireyler, görev-meslek, norm ve ölçütlerle buluşmakta ve bir grup oluşturmanın doğal bir sonucu olarak başka örgütlerden farklı, fakat bünyesinde aynı inanç ve değerler düzenini meydana getirmektedir. Bu bağlamda meydana gelen sistem, örgütte farklı inanç, değer, tutum, fikir açısı ve ahlak düşüncesinin birlikte var olmasına destek vermektedir. Bahsedilen bu oluşum örgüt kültürü olarak adlandırılmaktadır. Toplum kültürü açısından incelendiğinde ise, işletme ya da örgüt kültürü kapsamında yer aldığı toplumun bir alt kültürü olmaktadır (Eren, 2008).

Örgüt kültürünün, örgütün işleyişinde olan olumsuz bir yanı olabileceği gibi, örgütte çalışan kişilerin davranışlarını düzenlemesi bakımından, çalışan örgüte daha çok bağlanarak, örgütün faydasına katkı sağlama gibi özellikleri de bulunmaktadır. Örgüt kültürü beraber sağlanmakta ve biz algısını geliştirmekte, bireyleri birbirine ve örgüte bağlamaktadır. Bu doğrultuda örgüt kültürünün örgüt bağlılığına etkisi kaçınılmazdır (Özkalp ve Kırel, 2010).

2.4.3.2.2. Örgütsel Adalet

Örgütlerde adalet, meydana gelen ödül ve cezaların hangi biçimde yönetilmesi ve paylaşılması hususundaki kurallardır. Bu kurallar ödül ve cezaların nasıl paylaşılacağını,

bir takım paylaşım kararlarının nasıl karar verildiğini belirten bireylerarası uygulamalardır (Yıldırım, 2007).

Literatür incelendiğinde; örgütsel adalet kavramının çeşitli araştırmacılar tarafından değişik şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Greenberg (1987)'e göre çalışanların işletme yöneticileri tarafından maruz bırakıldıkları davranışlara bakış açılarıyla ilgili bir kavramdır (Johnson ve ark., 2006). Roberts ve ark. 1999'da yaptıkları bir araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüşlerdir (Bakan, 2011). Diğer yandan Folger ve Konovsky, 1989'da, McFarlin ve Sweeney (1992), Sweeney ve McFarlin (1997), Martin ve Bennett (1996)'ın yaptıkları araştırmalar da örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişkiler görüldüğünü ifade etmişlerdir. Gerçekleşen bir takım çalışmalar adalet boyutları ile bağlılık arasında ilişki olduğunu belirtmektedir (Erkuş ve ark., 2011).

2.4.3.2.3. Yönetim Biçimi ve Kararlara Katılma

Yönetim biçimi, hedeflere ulaşırken başkalarını aracı olarak kullanan ve bu sayede hedeflere ulaşmaya çalışan yöneticinin işini yerine getirme şekli olarak tanımlanabilir. Başka bir tanımda yönetim tarzı, yöneticinin işgörenler ile irtibata geçme ve onları motive etmede kullandığı yöntem olarak açıklanmıştır (Urhan, 2014).

İşgörenlere uygulanan yönetim tarzı iki biçimde olmaktadır. Birincisi, karar alma aşamasında işgörenlerin de katılmasını yer almasını temin etmektir. Katılım, bireyin kendisine önem verilmesi ile farkındalık gereksinimini karşılamaktadır. Çalışma ortamlarında bu gereksinimlerini karşılayamayan bireyler, arayış içerisinde olmakta ve bu ihtiyaçlarını karşılanacağı farklı örgütleri talep etmektedir. Örgütlerde işgörenlerin kararlara katılımının gerçekleşmesi, örgüt dâhilindeki nihai kararların iyileştirilmesine de katkı sağlamaktadır. Kararlara dâhil olan işgören işine, takım arkadaşlarına ve yönetime karşı olumlu hisler beslemekte ve bunun neticesinde örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. İkincisi ise işgören odaklı olmaktır. Diğer bir ifadeyle, işgörenlere yönelik olmak ve onlara karşı yardımcı olacak ilişkiler geliştirmektir. Yönetimin işgören ilişkilerini desteklemesi ve işgörenlere yardımcı olması, onların örgütsel bağlılıklarının yükselmesine yardımcı olmaktadır (Erdil ve ark., 2004).

Sonuç olarak örgütler yönetim tarzlarını sağlam temellere dayandırmaları gerekmektedir. Yapılacak faaliyetleri her ne kadar örgütün yöneticileri belirlese de, faaliyetleri gerçekleştirecek olan yine işgörenlerdir. İş görenler yönetimin aldığı kararlara katılma eğilimi içerisindedir. Bu nedenle kendilerini etkileyecek olan kararların yine

kendileri tarafından alınması fikrini desteklemektedirler. Bu da iş verimini artmasına neden olmaktadır. Fakat bu biçimde bir yönetim anlayışı kesinlikle yüzeysel olarak kalacak bir şekilde olmamalıdır. Alınan fikirler kesinlikle değerlendirilmeli ve yapılabılır olanlar faaliyete geçirilmelidir. Aksi takdirde işgören bu durumu fark ederek olumsuz bir tavır sergileyebilir. Bu durum ise örgütsel bağlılığın azalmasına yol açabilir (Öztürk, 2013).

2.4.3.2.4. Ücret Düzeyi

Örgütsel bağlılığa tesir eden örgütsel faktörlerden bir diğeri de ücret faktörüdür. Ücret, en basit biçimi ile işgörenlerin yaptıkları iş karşılığında kazandıkları maddi gelir olarak belirtilmektedir. İşgörenler, yaptıkları iş karşılığında maddi gelirsaglayamadıklarını düşünmeleri durumunda isteksiz olmakta ve örgütsel bağlılıkları da bu düzeyde düşük olmaktadır (Gözen, 2007).

Diğer açıdan işgörenler ücretlerle alakalı, örgütlerinde adil bir düzenin olup olmadığına, ücretlerinin yaptıkları işin niteliği ve boyutuyla orantılı olup olmadığına ve diğer işgörenlerin ücretleriyle aralarında fark olup olmadığını göz önünde bulundurmaktadır. İşgörenler elde ettikleri kazanımların aynı işleri yapan diğer çalışanların kazanımlarıyla değerlendirir. Bu değerlendirme sonucunun pozitif olması, işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını da olumlu bir biçimde etkilemektedir (Kaplan, 2008). Başka bir ifadeyle ücretlerin yanı sıra işlerin boyut ve özelliği ile ilgili olarak ödül miktarlarının belirlenmesi de önemli bir etkidir. İşgören yaptığı iş karşılığında aldığı ücreti dengeli görüyorsa, örgütüne karşı bağlılık duygusu da artmaktadır. Bu sebeple kişinin ücreti ücretin kişinin isteğine, performansına ve piyasa gelir düzenine bağlı olarak adil bir biçimde saptanması gerekmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Sonuç olarak örgütlerin varoluş amaçları nasıl ki kazanç elde etmekse, işgörenlerin de çalışmakla kazanmak istedikleri öncelikli amaç ekonomik anlamda yeterli gelire sahip olmaktır. Hayatlarını sürdürülebilmesi bakımından tatmin edici bir gelire sahip olmak, işgörenler bakımından önemli bir husustur. Burada örgütlerin düşüncelerinin önemi de arka plana atılamayacak bir gerçekliğe sahiptir. Örgütlerin, işgörenlerine verdikleri ücreti zarar olarak değerlendirmemeleri gerekmektedir. Aksi takdirde bunu bir zarar olarak görürlerse bu durum daha yüksek maliyetleri beraberinde getirecektir. İşgörenler örgüt yönetimi tarafından kendilerinin örgüte zarar olarak görüldüğünü anarlarsa, işlerini yaparken istekli davranmamakta ve yüzeysel hareket etmektedir. Bu hususta örgüt için olumsuz bir durumun meydana gelmesine sebep olmaktadır (Şahin, 2014).

2.4.3.2.5. Örgütsel Ödüller

Maddi (yakıt, yeme-içme ve giyinme yardımı, ikramiye gibi) ve manevi (terfi, teşekkür niteliğinde özel saygınlık belirtisi gibi) anlamda verilen ödüller örgütlerde işgörenlerin motivasyonunu artırma amacı ile verilmektedir. Örgütsel etkililiğin önkoşulu olan kabiliyetli çalışana verilen ödüllerin ve terfi sisteminin etkisi gözle görülür olmaktadır. Araştırmalara bakıldığında örgütsel ödüller ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler örgütlerde verilen ödüllerin çalışanların örgütsel bağlılığını arttırmada önemli bir faktör olduğu ve ödül sisteminin örgütsel bağlılığın her üç boyutuyla da ilişkilerinin bulunduğu dair bulgular tespit edilmiştir. Oliver'in yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılığı örgütün ödül sisteminin ve örgütte oturmuş işle ilgili değerlerin daha fazla etkilediğini ifade etmiştir (Yeniçeri ve ark., 2009).

2.4.3.2.6. İşin Niteliği ve Önemi

Örgütsel bağlılıkta kişilerin yaptığı işin özelliği ve önemi örgütsel faktörler dahilinde önemli bir yere sahiptir. İşgörenler, kendilerine kabiliyetlerini kullanma imkânı sunan, özel çaba gerektiren işleri yaptıkça ve kendilerine başarıları hususunda geribildirim oldukça işlerine ve örgütlerine daha fazla bağlanmaktadır (Davran, 2014).

İşin özelliği, örgütsel bağlılığın üzerinde önemli etkisi vardır. Özellikle yüksek mevki sahibi işgörenler için örgütsel nitelikler örgütsel bağlılığın meydana gelmesinde önemini korumuştur (Atay, 2006). Bununla birlikte işgörenlerin iş süreçlerinde kendi kararlarını verebilmeleri için, iş tecrübelerinin ve bilgilerinin yüksek düzeyde olması gerekir. Aksi takdirde, üstlendikleri sorumluluk olumsuz bir şekilde sonuçlanabilir. Bu sebeple özerkliğin kime verileceği ya da hangi boyutta verileceğinin yönetici tarafından çok iyi bir şekilde düzenlenmesi gerekir (Ünler, 2006). Ek olarak yeterli bilgi ve deneyime sahip olamayan işgörenin yaptığı işin yüksek düzeyde özerklik barındırması bağlılığını etkileyebilir (Tortumluoğlu, 2014). Sonuç olarak, bireysel hedeflerini gerçekleştirmek niyetiyle bir örgüte dahil olan işgörenlerin talepleri ile işin yapısının ve kapsamının uyuşması durumunda çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleri yüksek olmaktadır (Öz, 2009).

2.4.3.2.7. Takım Çalışması

Takım, ortak bir amaca ve ortak performans hedeflerine odaklanmış ve kendilerinin sorumlu oldukları hususta ortak bir anlayış belirleyen, birbirlerini bütünleyen niteliklere sahip kişilerin oluşturduğu ufak bir gruptur. Takım çalışmasında önemli faktörlerden

birincisi takımın meydana gelmesi için iki ya da daha çok bireyin olması gerekir. İkincisi, takımı oluşturan bireylerin birbirine bağımlı başka bir açıklamayla birbirleri ile ilişki halinde olmaları gerekir. Üçüncüsü ise takımı oluşturan kişilerin belirli bir hedefi olmalıdır. Takım çalışmasının önemi örgütte farklı bilgi, yetenek ve tecrübelerin birlikte bulunmasıdır (Tortumluoğlu, 2014). Kısaca, örgütlerin takımları belirlerken gerekli nitelikleri dikkate aldıkları takdirde takım çalışmasının işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını yükseltebileceği söylenebilmektedir. Bu doğrultuda örgütler takım çalışmalarını işgören bağlılığını arttırmak niyetiyle kullanabilirler (Kaplan, 2008).

2.4.3.3. Örgüt Dışı Faktörler

İşin ve örgütün yapısı dışında kalan etkenlerdir. Bu etkenleri alternatif iş olanakları ve profesyonellik olarak ele almak mümkündür. Örgüt dışında oluşan bu etkenler, çalışanların işletmeye olan bağlılıklarına tesir etmekte ve örgüt dışı etkenlerin etki seviyesine göre örgütsel bağlılığı arttırmakta veya azaltmaktadır (Sonay, 2013).

2.4.3.3.1. Alternatif İş İmkânları

Çalıştığı örgütte mutsuz olan ve bu sebeple yaptığı işte tatminkâr olmayan bir işgören, örgütü terk etme düşüncesine kapılabilir. Örgüt dışında yeni bir iş bulma olanağı bulunduğu işgören fikirlerinin gelişmesine yol açabilir. Fakat ülkenin istihdam oranının düşük olması, örgüt dışında yeni bir iş fırsatının olmayışı gibi faktörler, işgörenin bağlılığının zayıf olmasına rağmen, örgütte kalmayı sürdürmesini sağlamaktadır. Çalıştığı örgütte mezuniyet durumuna uygun bir işte çalışma imkânı bulamayan kişi, kendisine bu imkânın verileceği yeni iş fırsatları ile karşılaştığında örgütten çıkmayı düşünebilir (Sonay, 2013). Kişinin yer aldığı ortamda alternatif iş imkânının olmaması kişinin örgütüne bağlanmasına sebep olmaktadır. Alternatif iş imkânı, dâhil olduğu toplumun yapısıyla doğrudan ilgilidir. Ekonomik anlamda gelişmiş toplumlarda yeni iş fırsatları yoğun olduğu için kişilerin örgütsel bağlılıkları sağlam olmamaktadır. Kişiler alternatif iş imkânlarını göz önüne alarak kendilerine uygun gördükleri anda bağlılıkları kopmaktadır. Alternatif iş imkânlarının örgütsel bağlılığa olan bu problemi çözmeye yönelik olarak kurum kültürünün yaygın bir duruma gelmesi gerekmektedir (Karakaş, 2014).

2.4.3.3.2. Profesyonellik

Profesyonellik, kişinin profesyonel işine karşı sahip olduğu tutum ve ortaya koyduğu davranışlardır. Başka bir ifadeyle, kişinin işine yönelik tutumsal ve davranışsal yönelimdir.

Profesyonellik kurumunun ideallerini içselleştirmek, bunun da ilerisinde, profesyonel bir birey olmayı ve profesyonel bir meslek yapmayı bir yaşam tarzı olarak görmek düşüncesi de bulunmaktadır. Tutum, düşünce ve inançlarda kendini gösteren profesyonel ideallere ve kariyere baēlılık, profesyonellik olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle profesyonellik olgusunun kişi bakımından kendini profesyonel baēlılık olarak gsterdiēi, mesleki yaşam düşüncesinin profesyonelliēin kişi düzeyinde işlevleriyle de meydana geldiēi görülebilir. (Seçer, 2009).



BÖLÜM 3

MATERYAL VE METOT

Rekabetin ve teknolojik gelişmelerin hızla arttığı günümüzde, değişen işgücü yapısı ve çalışan beklentileri, hedeflerine varma yolunda işletmeleri psikososyal etkenleri dikkate almaya zorunlu hale getirmiştir. Psikososyal etkenlerin önemli bir kısmını oluşturan stres, mobbing, örgütsel adalet, iş tükenmişliği ve örgütsel bağlılık kavramları çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı tesis etmede öne çıkmaktadır. Örneğin, adaletle ilgili maruz kaldıkları görev, ödül, ceza, karar alma süreç ve mekanizmalarına karşı geliştirdikleri tutumlar, kurumlarıyla duygusal bütünleşmelerini ve devamlılıklarını sağlayarak işlerine karşı tükenmişliklerini, duyarsızlaşmalarını engelleyebilir ve kişisel başarı hissini de arttırabilir. Bu durum ayrıca, depresyon, iş kazaları, uyumsuzluk, düşük performans ve işe gelmeme gibi ruhsal, fiziksel ve sosyal sorunların azalmasını da sağlayabilir. Bu bilgiler ışığında, çalışmanın amacı iş sağlığı ve güvenliğinin ilgi alanlarından biri olan psikososyal etkenlerden örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliğini kamu çalışanlarını ne kadar etkilediğini ortaya çıkarmaktır.

3.1. Araştırmanın Önemi

Çanakkale ilindeki kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin iş sağlığı ve güvenliği açısından algıladığı örgütsel adaletin örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliğine etkisinin tespit edilmesi araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği, bir ülkenin sosyoekonomik yapısıyla sanayileşme boyutlarının, gelişme seviyesinin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bugün iş alanında, sağlığın bozulmasındaki etkenler grubu olarak; çevresel faktörlerin, kişilerin vücut ve zihinsel yapılarının ve duyarlılıklarının, insan sağlığında önemli bir paya sahip olduğu bilinmektedir. Çalışma ortamındaki sağlık problemlerinin bir boyutu olarak ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma bir yana, bugün artık yaşamın bütün alanlarının korunması, uluslararası bir politika haline gelmiştir. Çalışma ortamı, sağlığa zararlı olabilecek birçok çeşitli kimyasal, fiziksel, biyolojik ve sosyal faktörleri içinde bulundurmaktadır. Bu faktörlerin sağlığa zararlı hale gelmeyecek düzeylerde tutulması, bireyin çevreyle uyumunun sağlanması ve iş yaşamının sağlıklı bir şekilde sürdürülmesi, çalışma yaşamında hem bireysel ve hem de yönetsel birçok boyutun düzenlenmesini gerektirmektedir. Bu noktada yapılması düşünülen gerekli çalışmalar

arasında, mutlaka iş sağlığı ve güvenliği de göz önünde tutulmalıdır (Telman ve ark., 2015).

Psikososyal etkenler, diğer etkenler ile karşılaştırıldığında, iş sağlığı ve güvenliği alanında üzerinde çok çalışılması gereken ancak literatüre bakıldığında çalışmaların az olduğu bir alandır. Günümüz çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği, bir ülkenin sosyo ekonomik yapısı ile sanayileşme boyutlarının bir göstergesidir. İşin yapıldığı çalışma ortamının meydana getirdiği etkiler karşısında insanın etkilenmesinde, o iş yerini yapısal özellikleri ileri derecede rol oynar. İş görenler, günlük zamanlarının büyük bir kısmını çalışma ortamında geçirirler. Bu sebeple çalışma ortamının olumsuz koşulları, çalışanların sağlığını etkiler. Bu faktörler, mekanik, fizik, kimyasal, biyolojik, organizasyonel ve psikolojik (ruhsal) faktörler ile sağlıksız çalışma şartları, işte mükemmeliğin aranması, buna bağlı olarak çalışan üzerinde yönetici baskılarının artması (yönetimsel nedenler), iş yükünün artması, zaman baskısından kaynaklanan stres ile insanın kişilik yapısından kaynaklanan stres gibi nedenlerle çalışan kesimin psikososyal açıdan iş sağlığı ve güvenliği tehlikeli sınırlarına ulaşmıştır (Telman ve ark., 2015). Tüm bu sorunlar çalışanlarda, örgütsel bağlılığı azaltmakta ve örgütsel tükenmişlik düzeylerini arttırmaktadır.

Örgütsel adalet, her çalışanın iş yerinde gerçekleşmesini arzu ettiği konuların başında gelmektedir. Örgütsel adaletin olmadığı kurumlarda, çalışanın işe karşı sorumluluğu ve bağlılığı azalmaktadır. Buna bağlı olarak, çalışan ya işten ayrılmak istemekte, bu durum ise işgüce devir oranlarını arttırmakta; ya da işten ayrılamayan çalışana tükenmişliğe itmektedir. Bu yüzden, örgütsel adalet iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Örgütsel bağlılık, iş yerinde çalışanları motive eden iş sağlığı ve güvenliğini arttıran bir faktördür. Bu faktör, örgüt ikliminin yüksek olduğu işletmelerde pozitif yönlü ortaya çıkmaktadır.

İş yerinde yaşanan olumsuzluklar sonucu ortaya çıkan tükenmişlik, kişilerde fiziksel, ruhsal ve davranışsal bir takım olumsuz etkiler meydana getirmektedir.(Akt. Eğin, 2015; Kaya, 2010). Tükenmişliğe ait psikolojik göstergelerden en karakteristik olanların başlıcaları; depresyon, sürekli veya nöbetler halinde görülen asabiyet ve yersiz endişe hali, saplantılı bir korku ve kaygı hissi, paranoya halini alan engellenmişlik düşüncesi ve şüpheli yaklaşımlar, başarısızlık duygusu ile buna bağlı olarak kendini gösteren suçluluk duygusu, özgüven eksikliği ve panik atak en önemli belirtilerdir (Akt. Dolgun, 2015;

Torun, 1998, Sürgevil, 2006). Tüm belirtilen bu nedenlerden dolayı, bu çalışma ile iş sağlığı ve güvenliği açısından psikososyal etkenlerin araştırılması önem arz etmektedir.

Yapılan literatür taraması ve incelemeler sonucunda, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliği arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmalar hem ülkemizde hem de yurt dışında hızla artmakla birlikte henüz istenilen seviyeye ulaşmadığı söylenebilir. Bu çalışmada örgütsel adaletin tükenmişlik üzerindeki etkisi ile örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmektedir. Ayrıca, Çanakkale ilindeki kamu kurum çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran başka çalışma olmaması da araştırmayı önemli kılmaktadır.

Bu çalışmanın sonuçları, kamu çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerini ve bunlara etki eden faktörleri belirleyerek tükenmişliği önleyici ve örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık algısını olumlu yönde etkileyici tedbirlerin alınmasında kamu kurumu yöneticilerine yardımcı olarak işgörenlerin kaliteli hizmet sunumunda yol gösterici olabilir.

3.2. Varsayımlar

Araştırmanın iki ana varsayımı bulunmaktadır. Birinci ana varsayımda, Çanakkale merkez ilçede görev yapan kamu personelinin araştırma amacına uygun ve tarafsız bir biçimde ankette yer alan sorulara ve ifadelere doğru cevaplar verdiği varsayılmıştır. Diğer bir varsayıma göre, araştırmada yapılan geçerlilik ve güvenilirlik testlerine göre hazırlanan anketin araştırmada beklenen hedefleri sağladığı ve uygun veriler topladığı kabul edilmiştir.

3.3. Sınırlılıklar

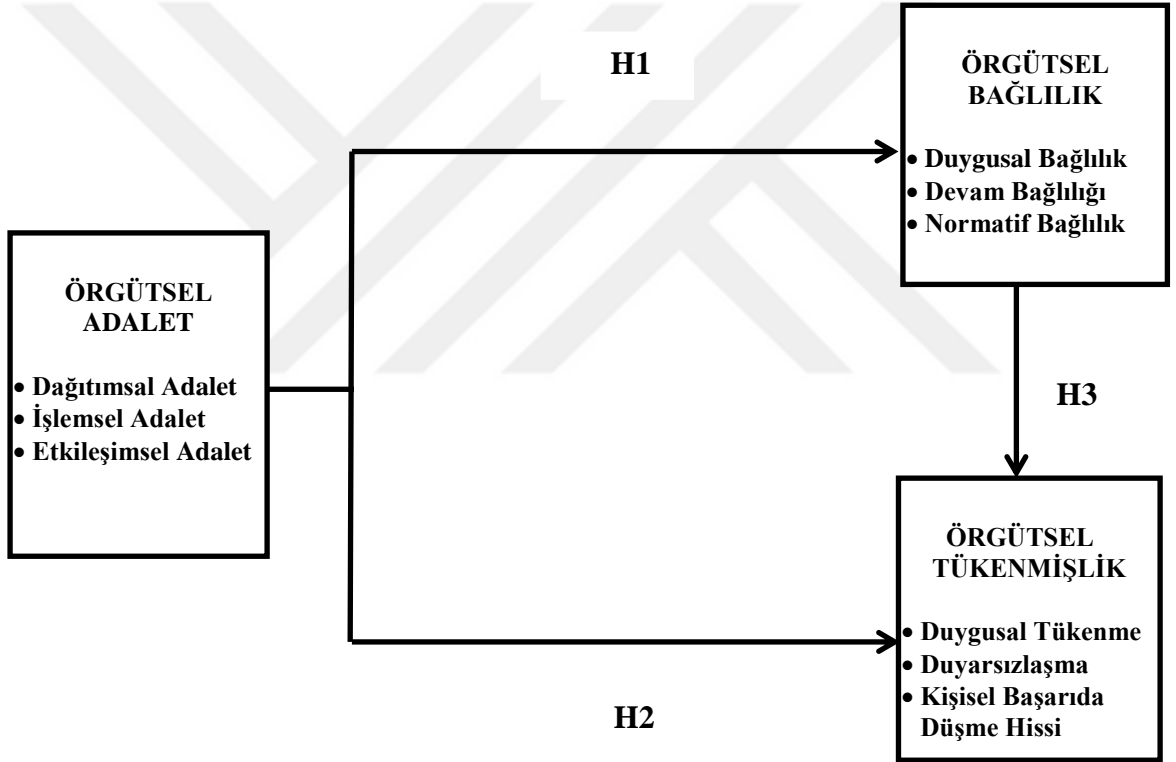
Araştırmacının, hedefindeki beklentiler açısından normalde yapmak isteyip de, değişik nedenlerle, vazgeçmek durumunda kaldığı koşullar araştırmanın sınırlılıklarıdır. Bunlar “en uygun” görülen koşullardan sapmadır. Bu ideal koşullar, bazen araştırmacının kontrolü ve etki alanı dışında olduğu, bazen de fayda-maliyet açısından pratik olmadığı için gerçekleştirilemeyebilir (Karasar, 2008). Bu anlamda araştırmamızın sınırlılıkları ekonomik faktörlerin yanı sıra zaman ve ulaşılabilirlik faktörlerinin etkisiyle araştırmanın amacı ve alanı kısıtlanarak Çanakkale Merkez İlçesiyle sınırlandırılmıştır.

3.4. Araştırma Yöntemi

Araştırma yöntemini ortaya koymak için aşağıda, araştırmanın modeli ve hipotezleri, evren ve örneklem, veri toplama araç ve teknikleri, ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği, veri toplama süreci ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modelini tanımlarken “araştırmada verilerin toplanarak çözümlenebilmesi için amacına uygun ve ekonomik olarak, gerekli şartların oluşturulması”dır (Karasar, 2008). Bu tanımdan yola çıkarak, şekil 3.1.’de araştırma amacına uygun olarak geliştirilen araştırma modeli sunulmaktadır.



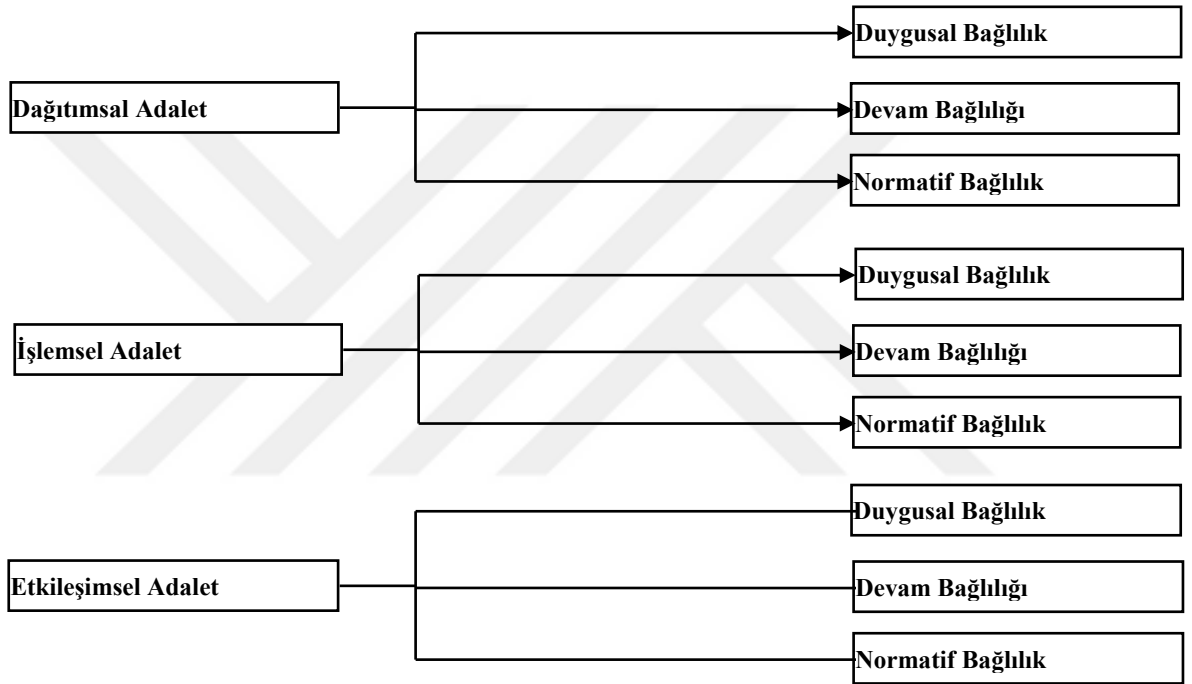
Şekil 3.1. İş sağlığı ve güvenliği açısından araştırma modeli

Hipotez; “Bir olayın, bir gözlemin ve bir olgunun bilimsel bir sorun ile ilgili üzerinde daha fazla araştırma yapılarak incelenmesine olanak veren, öneri niteliğinde açıklama” olarak tanımlanmaktadır (Bigalıoğlu b.t.).

Şekil 3.1.’de gösterilen araştırma modeline dayanarak aşağıda gösterilen üç ana hipotez yer almaktadır.

- H0: İş yerinde örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisi yoktur.
H1: İş yerinde örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisi vardır.
H0: İş yerinde örgütsel adaletin örgütsel tükenmişlik üzerinde bir etkisi yoktur.
H2: İş yerinde örgütsel adaletin örgütsel tükenmişlik üzerinde önemli etkisi vardır.
H0: İş yerinde örgütsel bağlılığın örgütsel tükenmişlik üzerinde bir etkisi yoktur
H3: İş yerinde örgütsel bağlılığın örgütsel tükenmişlik üzerinde önemli bir etkisi vardır.

Şekil 3.2.'de H1'e ait örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık değişkenlerinin modeli ve bu modele ilişkin alt hipotezler yer almaktadır.

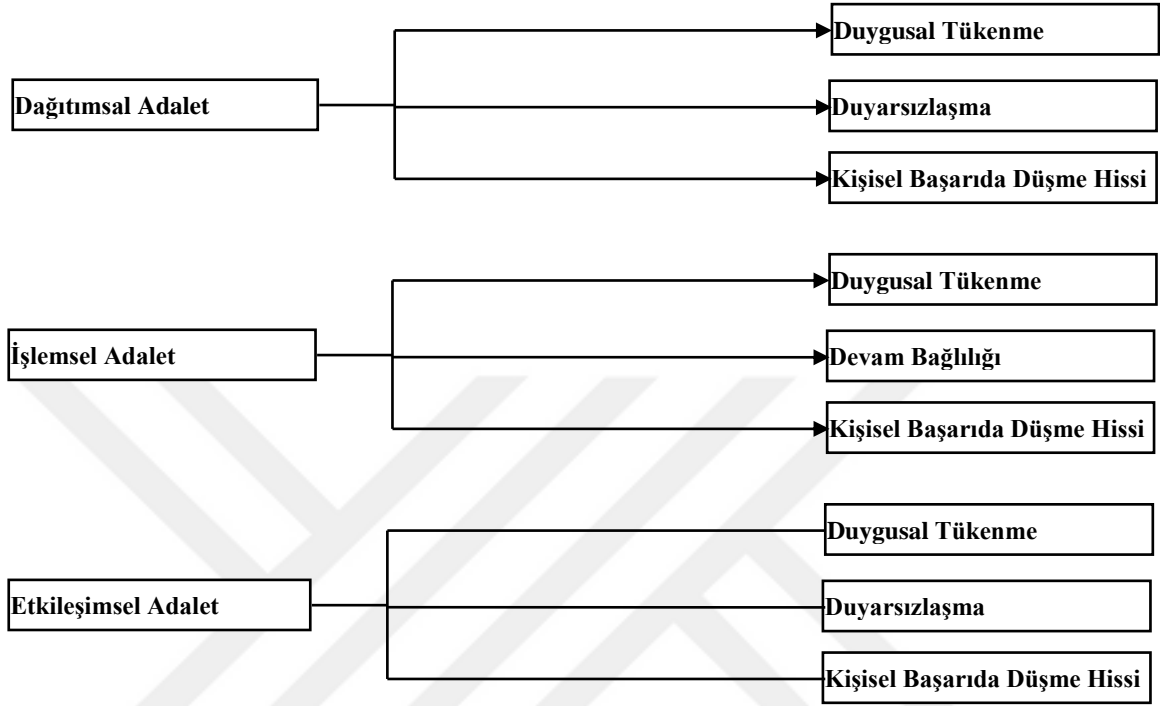


Şekil 3.2. İş sağlığı ve güvenliği açısından örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık değişkenlerinin modeli

- H1: İş yerinde örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisi vardır.
H1a: İş yerinde dağıtımsal adaletin duygusal bağlılık üzerinde önemli bir etkisi vardır.
H1b: İş yerinde dağıtımsal adaletin devam bağlılığı üzerinde önemli bir etkisi vardır.
H1c: İş yerinde dağıtımsal adaletin normatif bağlılık üzerinde önemli bir etkisi vardır.
H1d: İş yerinde işlemsel adaletin duygusal bağlılık üzerinde önemli bir etkisi vardır.
H1e: İş yerinde işlemsel adaletin devam bağlılığı üzerinde önemli bir etkisi vardır.
H1f: İş yerinde işlemsel adaletin normatif bağlılık üzerinde önemli bir etkisi vardır.
H1g: İş yerinde etkileşimsel adaletin duygusal bağlılık üzerinde önemli bir etkisi vardır.
H1h: İş yerinde etkileşimsel adaletin devam bağlılığı üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H1i: İş yerinde etkileşimsel adaletin normatif bağlılık üzerinde önemli bir etkisi vardır.

Şekil 3.3.'de örgütsel adalet ile örgütsel tükenmişlik değişkenlerini incelemek amacıyla geliştirilen model ve bu modele ait alt hipotezler sunulmaktadır.



Şekil 3.3. İş sağlığı ve güvenliği açısından örgütsel adalet ile örgütsel tükenmişlik değişkenlerinin modeli

H2: İş yerinde örgütsel adaletin örgütsel tükenmişlik üzerinde önemli etkisi vardır.

H2a: İş yerinde dağıtımsal adaletin duygusal tükenme üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H2b: İş yerinde dağıtımsal adaletin duyarsızlaşma üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H2c: İş yerinde dağıtımsal adaletin kişisel başarıların üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H2d: İş yerinde işlemsel adaletin duygusal tükenme üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H2e: İş yerinde işlemsel adaletin duyarsızlaşma üzerinde önemli bir etkisi vardır.

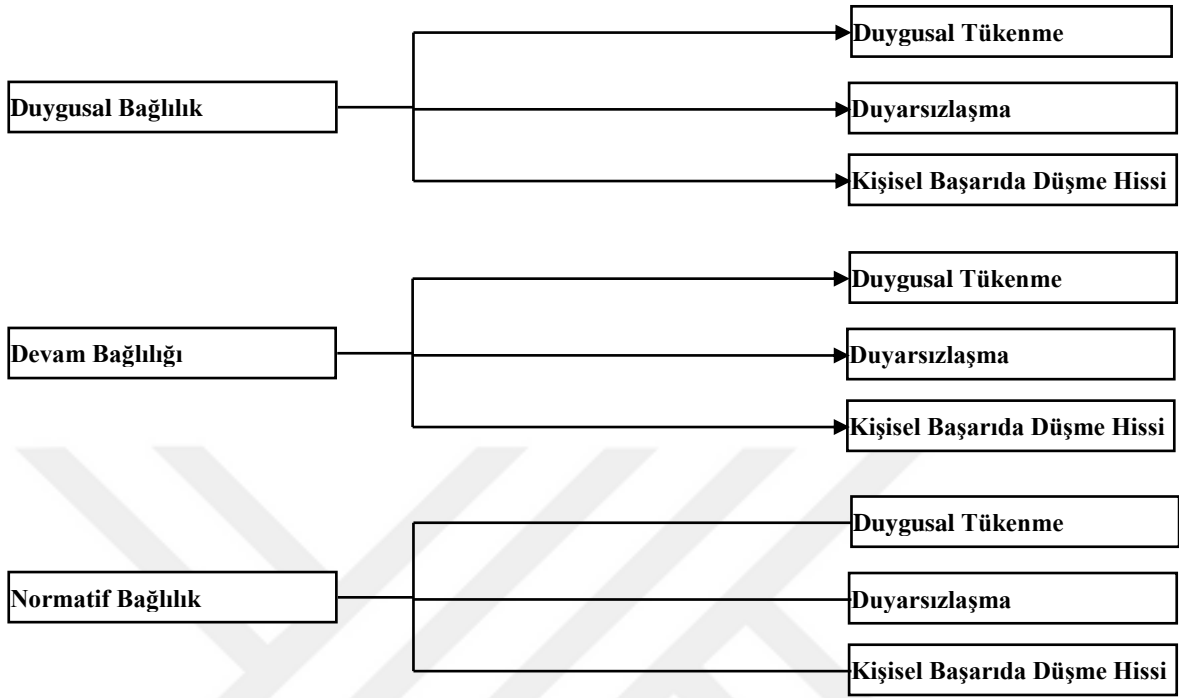
H2f: İş yerinde işlemsel adaletin kişisel başarıda düşme hissi üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H2g: İş yerinde etkileşimsel adaletin duygusal tükenme üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H2h: İş yerinde etkileşimsel adaletin duyarsızlaşma üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H2i: İş yerinde etkileşimsel adaletin kişisel başarıda düşme hissi üzerinde önemli bir etkisi vardır.

Şekil 3.4.'de örgütsel bağlılık ile örgütsel tükenmişlik değişkenlerine ait model ve bu modele göre geliştirilen alt hipotezler yer almaktadır.



Şekil 3.4. İş sağlığı ve güvenliği açısından örgütsel bağlılık ile örgütsel tükenmişlik değişkenlerinin modeli

H3: İş yerinde örgütsel bağlılığın örgütsel tükenmişlik üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H3a: İş yerinde duygusal bağlılığın duygusal tükenme üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H3b: İş yerinde duygusal bağlılığın duyarsızlaşma üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H3c: İş yerinde duygusal bağlılığın kişisel başarıda düşme hissi üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H3d: İş yerinde devam bağlılığının duygusal tükenme üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H3e: İş yerinde devam bağlılığının duyarsızlaşma üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H3f: İş yerinde devam bağlılığının kişisel başarıda düşme hissi üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H3g: İş yerinde normatif bağlılığın duygusal tükenme üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H3h: İş yerinde normatif bağlılığın duyarsızlaşma üzerinde önemli bir etkisi vardır.

H3i: İş yerinde normatif bağlılığın kişisel başarıda düşme hissi üzerinde önemli bir etkisi vardır.

Yukarıda verilen tüm ana ve alt hipotezler araştırma amacına uygun olarak geliştirilmiş ve yine araştırma amacına uygun olarak test edilmiştir.

3.4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bilimsel çalışmalarda bir amaç doğrultusunda ve belirli verileri kullanmak üzere problem ve sonuçlara ulaşmak için araştırma kapsamı içerisinde genelledebilmek ana hedefdir. Bütün evreni tanımlarken araştırmanın kapsamı içerisinde araştırma sonuçlarının genellendiği, müşterek özelliklere sahip birimler olarak ifade edilmektedir (Ural ve Kılıç, 2006).

Bu kapsamda, araştırmanın evrenini Çanakkale İli Merkez ilçede hizmet veren tüm kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan memurlar oluşturmaktadır. 2016 yılı Şubat ayı itibarıyla Çanakkale merkezde hizmet veren toplam 17 kamu kurumu ve bu kurumlarda çalışan toplam 8045 memur bulunmaktadır.

Araştırmada maliyet, zaman ve ulaşılabilirlik nedenlerinden dolayı çalışmadaki evrenin bütününe ulaşmak yerine örneklem alınma yoluna gidilmiştir. Örneklem tespiti için “kolay örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. “Kolay örnekleme yöntemini tanımlarken herkesi istenilen şekilde örneklem içerisine ve örnekleme dahil edilmesidir. Denek bulma işleminde tespit edilen örneklem büyüklüğüne ulaşıncaya kadar devam eder” (Ural ve Kılıç, 2006).

Araştırmamızdaki örneklem sayısının tespit edilmesinde Ryan (1995)’ın geliştirdiği modele yer verilmiştir (Yüksek ve Öztürk, 2006). Model aşağıda yer almaktadır:

$$n = \frac{NP_q}{\frac{(N-1)B^2 + Pq}{z^2}} \quad (3.1)$$

Formülde yer alan sembollerin anlamları:

n= Örneklem sayısını

N= Araştırmaya konu olan topluluğu

P= Topluluk oranını veya tahminini

q= 1-P’yi

B= Katlanabilir hata oranını

Z= İstenilen güven aralığını ifade etmektedir.

Örneklemdeki sayıyı tespit etmek için önceden karar alması gereken araştırmacının araştırma konusuyla alakalı daha önce herhangi bir araştırma yapılmamış ise topluluk yüzdesi ile tahminini ifade eden P değeri 0,5 olarak alınır. Örnek sayısının tespit edilmesinde kabul edilebilir hata oranı matematiksel bir tanım olup araştırmaya dahil olan topluluk ile seçimi yapılan grubun uyumsuzluğunu gösterirken araştırmacının bu durumu

önceden tahmin etmesi gerekir (Hurst, 1994). Bu çalışmada kabul edilebilir hata oranı, ekonomik imkanlar ve zaman unsuru da göz önünde bulundurularak %5 olarak kabul edilmiştir. Bununla beraber, yapılan araştırmaların bir güven aralığında olması önemli bir faktördür. Araştırmanın güven aralığı %95’dir. Buna bağlı olarak Z değeri ise 1,96’dır.

Bu durumda;

$$N= 8.045 \text{ kişi}$$

$$P= 0,5$$

$$q= 0,5$$

$$B= 0,05$$

$$Z= 1,96$$

Bu çalışma için ihtiyaç olan örneklem sayısı;

$$n= \frac{8.045 (0,5)(0,5)}{\frac{(8.045-1) (0,05)^2+(0,5)(0,5)}{(1,96)^2}} \quad (3.2)$$

$$n= 367 \text{ kişi}$$

Yukarıda belirtilen örneklem hesabına göre evren içerisinde yer alan toplam 8.045 memur için 367 kişiye anket uygulanması yeterlidir. Çalışmada güven aralığını arttırmak ve hata payını düşürmek için toplam 612 çalışan üzerine uygulama yapılmıştır.

3.4.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Veri toplama aracı olarak araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Anket kavramını tanımlarken “Bir araştırma kapsamında, bireylerin görüşü, düşüncesi ve eğilimlerini tespiti için hazırlanmış ifadelerin veya soruların, belirli bir koordine içinde yerleştirildiği soru kâğıdı; bu şekilde bilgi toplamayı hedefleyen araştırma yöntemi” olarak tanımlanabilir (Demir ve Acar, 1992). Diğer bir ifadeyle, Anket bireylerden bilgi almak için bire bir okuyup cevap verecekleri bir soru listesi şeklindeki gözlemdir (Seyidoğlu, 2000).

Çalışmada kullanılan anket 4 bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde kamu sektöründe çalışanların örgütsel adalet düzeylerini belirlemek amacıyla temelini Moorman (1991)’in araştırmasından alan ve Niehoff ve Moorman (1993)’ün kullandıkları (dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet) boyutlarını içeren ifadelere yer verilmektedir. Çizelge 3.1.’de bu ifadelere yer verilmektedir.

Dağıtımsal Adalet	1. Çalışma programım adildir.
	2. Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.
	3. İş yükümün adil olduğunu düşünüyorum.
	4. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde işyerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu
	5. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.
İşlemsel Adalet	6. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.
	7. Yöneticiler, işle ilgili kararları almadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.
	8. Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru/eksiksiz bilgi toplarlar.
	9. Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar/istendiğinde ek bilgiler verirler.
	10. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.
	11. Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.
Etkileşimsel Adalet	12. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik/ilgili davranırlar.
	13. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranırlar/önem verirler.
	14. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.
	15. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana karşı dürüst/samimidirler.
	16. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.
	17. Yöneticilerim işimle ilgili alınan/alınacak kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.
	18. Yöneticilerim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.
	19. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.
	20. Yöneticilerim işimle ilgili her kararı bana net olarak açıklarlar.

Çizelge 3.1. Algılanan örgütsel adalet ifadeleri

Çalışmada kullanılan anketin ikinci bölümünde kamu sektöründe görevli olanların örgütsel bağlılık seviyelerini tespit etmek amacıyla Allen ve Meyer'in tarafından geliştirilen "üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği" (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ölçeği yer almaktadır. Çizelge 3.2.'de örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin ifadeler gösterilmektedir.

Çizelge 3.2. Örgütsel bağlılık ifadeleri

Duygusal Bağlılık	1. Kariyer hayatımın geriye kalanını şu an çalıştığım kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.
	2. Şu an çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.
	3. Şu an çalıştığım kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.
	4. Şu an çalıştığım kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.
	5. Şu an çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.
	6. Şu an çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.
Devam Bağlılığı	7. Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.
	8. Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.
	9. Şu an çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma
	10. Benim için şu an çalıştığım kurumdan ayrılmamanın olumsuz sonuçlarından biride, başka bir
	11. Başka bir iş ayarlamadan şu an çalıştığım kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda
	12. Şu an çalıştığım kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.

Çizelge 3.2. 'nin devamı

Normatif Bağlılık	13. Benim avantajıma olsa bile, şu an çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.
	14. Şu an çalıştığım kurum benim sadakatimi hak ediyor.
	15. Şu an çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.
	16. Şu an çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.
	17. Şu an çalıştığım kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.

Anketin üçüncü bölümünde ise, kamu sektöründe çalışanların örgütsel tükenmişlik seviyelerini belirlemek amacıyla, Christina Maslach ve Suzan Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach'ın "tükenmişlik envanteri" tükenmişliği (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyı ölçme) şeklinde üç boyutta ele alan ve 22 maddeden oluşan bir ölçek yer verilmektedir. Çizelge 3.3.'de tükenmişlik envanterine ilişkin ifadeler yer verilmektedir.

Çizelge 3.3. Örgütsel tükenmişlik ifadeleri

Duygusal Tükenme	1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.
	2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.
	3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.
	6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcıdır.
	8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.
	13. İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.
	14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.
	16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	
Duyarsızlaşma	5. İşim gereği bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.
	10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.
	11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.
	15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi	
Kişisel Başarıda Düşme Hissi	4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.
	7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.
	9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.
	12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.
	17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.
	18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.
	19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	

Anketin son bölümü olan dördüncü bölümde ise, kontrol değişkeni olarak kullanılmak üzere kapalı ve açık uçlu demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, görev süresi, toplam hizmet süresi, idari kadro durumu, idari ünvan, aylık gelir) ait sorular yer almaktadır.

3.4.4. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenirliliği

Güvenirlilik, aynı şeyin bağımsız ölçümleri arasındaki kararlılıktır. Ölçülmek istenen hedefin, devamlı olarak benzer sembolleri alarak aynı proseslerin izlenmesi ile ölçütlerin kullanılması ve sonuçların alınmasıdır (Karasar, 2008).

Bu bağlamda, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenirlilik düzeylerinin tespiti için uygulama yapılmış olup, Araştırma evreni içerisinde yer alan Çanakkale il merkezindeki kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan 70 personel üzerinde ön uygulama yapılmıştır. Söz konusu 70 anketten 5 tanesi eksik veri girişi nedeniyle değerlendirme dışında bırakılmıştır. Toplam 65 anket değerlendirmeye tabi tutularak, ölçeklerin ön güvenirlilik analizi yapılmıştır. Güvenirlilik analizi, muhtelif bir konunun birimler üzerinden oluşturulan örnekleme ölçme aracının oluşturulması için veri toplayarak soruların, kendi aralarında tutarlılığını ifade eder (Ural ve Kılıç, 2011). Çizelge 3.4’de güvenirlilik katsayısının yorumlanması gösterilmektedir.

Çizelge 3.4. Güvenirlilik (Cronbach Alpha) katsayısının yorumlanması

$0,00 \leq \alpha < 0,40$	Ölçek güvenilir değil
$0,40 \leq \alpha < 0,60$	Ölçeğin güvenirliliği düşük
$0,60 \leq \alpha < 0,80$	Ölçek oldukça güvenilir
$0,80 \leq \alpha < 1,00$	Ölçek yüksek derecede güvenilir

Kaynak: Altunışık R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S., Yıldırım E., 2005. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve SPSS Uygulamaları, Sakarya Kitabevi.

Çizelge 3.5. Ön uygulama sonuçlarına göre ölçeklere ilişkin güvenirlilik analizi sonuçları

Kullanılan Ölçekler	Derecesi	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı (α)
Örgütsel Adalet Ölçeği	5’li Likert	20	0,89
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	5’li Likert	17	0,69
Örgütsel Tükenmişlik Ölçeği	5’li Likert	22	0,60

Çizelge 3.5’e göre örgütsel adalete ilişkin ölçeğin güvenirlilik katsayısı (Cronbach’s Alpha) $\alpha=0,89$, örgütsel bağlılığa ilişkin ölçeğin güvenirlilik katsayısı $\alpha=0,69$ ve örgütsel tükenmişliğe ilişkin ölçeğin güvenirlilik katsayısı $\alpha=0,60$ olarak hesaplanmıştır.

Ortaya konan sonuçlar çizelge 3.5.’e göre değerlendirildiğinde, araştırmada kullanılan örgütsel adalet ölçeği “yüksek derecede güvenilir” diğer taraftan örgütsel bağlılık ile örgütsel tükenmişlik ölçeği “oldukça güvenilir” olduğu kabul edilmektedir.

Ön uygulama sonucunda ölçeklerin güvenirlilik katsayıları kabul edilebilir düzeyde çıkmasında sonra, 612 çalışan üzerine anket uygulanarak tamamlanmıştır. Uygulama

sonucunda ortaya çıkan veriler üzerinde tekrar güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar çizelge 6’da gösterilmektedir.

Çizelge 3.6. Araştırma sonuçlarına göre ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

Kullanılan Ölçekler	Derecesi	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı (α)
Örgütsel Adalet Ölçeği	5’li Likert	20	0,95
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	5’li Likert	17	0,88
Örgütsel Tükenmişlik Ölçeği	5’li Likert	22	0,78

Çizelge 3.6’da 612 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırma sonucunda kullanılan ölçeklerin (örgütsel adalet ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve örgütsel tükenmişlik ölçeği) güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) yer almaktadır. Buna ilişkin olarak, örgütsel adaletle ilişkin ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) $\alpha=0,95$, örgütsel bağlılığa ait ölçeğin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,88$ ve örgütsel tükenmişliğe ilişkin ölçeğin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,78$ olarak hesaplanmıştır. Çıkan bu sonuçlar çizelge 6’ya göre adalet ve bağlılık ölçekleri değerlendirildiğinde, "yüksek derecede güvenilir" olduğu tükenmişlik ölçeği “oldukça güvenilir” olduğu tespit edilmiştir.

3.4.5. Veri Toplama Süreci

Çalışmanın amacına uygun olarak alanyazın taraması ve uzman kişilerin görüşleri çerçevesinde geliştirilen anket oluşturulmuştur. Hazırlanan anketin ön uygulaması 2016’nın Şubat ayı içerisinde 65 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ön uygulama sonucunda elde edilen veriler geçerlilik ve güvenilirlik analizi uygulanmıştır. 2016 yılı Mart ve Nisan aylarında 612 kamu çalışanı üzerinde anket uygulamasının tamamı gerçekleştirilmiştir.

3.4.6. Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının ankette gösterilen sorulara vermiş oldukları yanıtlar ile veriler elde edilerek, SPSS 19 (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi tarafından lisanslı satın alınan) istatistik paket programına aktarılmış ve bu yazılım aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada t-Testi, yüzde analizi, ANOVA (varyans analizi), frekans analizi, çoklu karşılaştırma testi (scheffe), korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

BÖLÜM 4

ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, Çanakkale İli Merkez İlçede görev yapan kamu kurum ve kuruluşlarındaki personelin kişilik özellikleri, iş sağlığı ve güvenliği açısından algılanan örgütsel adaletin, örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliği üzerindeki etkisi araştırılarak uygulanan anket sonucunda elde edilen verilerle araştırmanın hedefi doğrultusunda yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.1’de araştırmanın içeriğinde yer alan Çanakkale İli Merkez İlçedeki 17 kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin demografik özelliklerine ait dağılımlara ait yüzde ve frekans değerleri gösterilmektedir.

Çizelge 4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Demografik Özellikler		f	%
Cinsiyet	Bay	326	53,3
	Bayan	286	46,7
Yaş Grubu	20 – 29	123	20,1
	30 – 39	230	37,6
	40 – 49	175	28,6
	50 ve üzeri	84	13,7
Medeni Durum	Evli	440	71,9
	Bekâr	172	28,1
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	9	1,5
	Lise	65	10,6
	Önlisans	118	19,3
	Lisans	339	55,4
	Lisansüstü	81	13,2
Şu An Görev Yaptığı Kurumdaki Hizmet Yılı	12 Yıl ve Altı	417	68,1
	13-25 Yıl	133	21,7
	26 Yıl ve Üzeri	62	10,1
Memurlukta Geçen Toplam Hizmet Yılı	12 Yıl ve Altı	288	47,1
	13-25 Yıl	214	35,0
	26 Yıl ve Üzeri	110	18,0
Kurumdaki Kadro Durumu	Daimi (Kadrolu)	535	87,4
	Geçici	19	3,1
	Sözleşmeli	58	9,5
İdari Unvan	Yöneticiyim	51	8,3
	Yönetici Değilim	561	91,7

Çizelge 4.1.'in devamı

Aylık Gelir Düzeyi	1.999 TL ve altı	30	4,9
	2.000 – 2.999 TL	304	49,7
	3.000 – 3.999 TL	213	34,8
	4.000 TL ve üzeri	65	10,6
Kurumdaki Unvanı	Sağlık Personeli	68	11,1
	Teknik Personel	43	7,0
	Büro Personeli Memur	352	57,5
	Uzman	35	5,7
	Mühendis	70	11,4
	Öğretmen-Akademisyen	27	4,4
	Diğer	17	2,8

Çizelge 4.1.'de belirtildiği üzere; ankete katılanların %53,3'ü baylardan, %46,7'si ise bayanlardan oluşmuştur. Katılımcıların %20,1'i 20-29 yaş aralığında görülürken %37,6'sı 30-39, %28,6'sı 40-49 ve %13,7'si 50 ve üstü yaş aralığındadır. Bununla beraber katılımcıların %71,9'u evli, %28,1'i bekârlar olduğu görülmektedir. Katılımcıların %13,2'si lisansüstü/Doktora, %55,4'ü lisans, %19,3'ü ön lisans, %10,6'sı lise ve %1,5'i ilköğretim seviyesinde bir eğitime haiz oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte katılımcıların çalıştığı kurumdaki görevlerinin yıl itibariyle incelendiğinde; %68,1'i 12 yıl ve altı, %21,7'si 13 ile 25 yıl arası, %10,1'i 26 yıl ve üzeri görev yaptıkları görülmüştür. Katılımcıların toplam hizmet yılı incelendiğinde, %47,1'i 12 yıl ve altı, %35,1'i 13 ile 25 yıl arası, %18'i 26 yıl ve üzeri hizmet yılına sahiptir. Diğer taraftan katılımcıların daimi statüde yani kadrolu olarak çalışan personelin oranı, %87,4, Geçici olarak istihdam edilenler, %3,1, sözleşmeli olarak istihdam edilenlerin oranında %9,5 olarak görülmektedir. Ankete katılanların idari unvanı incelendiğinde yöneticiyim sorularının yanıtı olarak %8,3, Yönetici değilim diyenlerin oranı %91,7 olarak tespit edilmiştir. Diğer yandan, aylık gelir düzeyine bakıldığında katılımcıların genelde, 1.999 TL ve altı (%4,9), 2.000-2.999 TL (%49,7), 3.000-3.999 TL (%34,8), 4.000 TL ve üzeri (%10,6) olduğu görülmektedir.

Son olarak, katılımcı personelin unvan olarak incelendiğinde, sağlık personelinin oranı %11,1, teknik personelin oranı %7, büro personelinin oranı %57,5, uzman kadrosunda görev yapanların oranı %5,7, mühendis kadrosunda görev yapanların oranı %11,4, öğretmen ya da akademisyen olarak görev yapan personelin oranı %4,4, diğer sınıflandırma olarak gösterilen (denetmen, avukat, aşçı, güvenlik personeli, şoför, mimar) personelin oranında %2,8 olarak görülmektedir.

4.2. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personelin örgütsel adaleti algılama düzeylerine göre demografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, görev yılı, toplam hizmet yılı, kadro durumu, idari görev, aylık gelir düzeyi ve unvan) karşılaştırılmasına ait t-Testi ve ANOVA sonuçları gösterilmektedir.

4.2.1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.2’de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel adaleti algılama düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait t-Testi sonuçları gösterilmektedir. Buna göre; dağıtımsal adalet ($p=0,002<0,05$), cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin anlamlı farklılık gösterirken; işlemsel adalet ($p=0,331>0,05$), etkileşimsel adalet ($p=0,343>0,05$) ve genel örgütsel adalet ($p=0,084>0,05$) çalışanların örgütsel adaleti algılama düzeyleri cinsiyet durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.2. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların cinsiyetlerine ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Dağıtımsal Adalet	Bay	326	3,11	1,06	3,102	0,002*
	Bayan	286	2,85	1,07		
İşlemsel Adalet	Bay	326	2,85	1,05	0,973	0,331
	Bayan	286	2,77	1,01		
Etkileşimsel Adalet	Bay	326	3,04	1,00	0,950	0,343
	Bayan	286	2,96	0,98		
GENEL: ÖRGÜTSEL ADALET	Bay	326	3,00	0,90	1,734	0,084
	Bayan	286	2,87	0,89		

*:p<0,05

Çizelge 4.2’de belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; çalışanların dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin değerlendirmeleri cinsiyet durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Dağıtımsal adaleti baylar ($\bar{X}=3,11$) bayanlara göre ($\bar{X}=2,85$) daha fazla hissetmektedirler. Özer ve Urtekin (2007)’e göre, bu sonucun algılama farklılıkları dışındaki nedenlerden biri eşit şartlardaki erkeklerin edinimlerinin genel olarak kadınlardan daha yüksek olması ya da bazı zamanlarda kazanımların dağıtımını ile ilgili ayrımlarla karşılaşmış olmaları da olabilir.

4.2.2 Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.3’de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel adaleti algılama düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ait ANOVA sonuçlarına yer verilmektedir.

Çizelge 4.3’de gösterilen sonuçlarda; işlemsel adalet ($p=0,006<0,05$) çalışan personelin yaş grubu düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çizelge 4.3. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların yaş gruplarına göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Yaş Grubu	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Dağıtım Adalet	20 – 29 yaş	123	3,08	1,12	2,640	0,049	-
	30 – 39 yaş	230	3,04	1,10			
	40 – 49 yaş	175	2,99	1,06			
	50 ve üzeri yaş	84	2,69	0,92			
	TOPLAM	612	2,99	1,07			
İşlemsel Adalet	20 – 29 yaş	123	2,95	1,00	4,195	0,006*	2 – 3
	30 – 39 yaş	230	2,94	1,06			
	40 – 49 yaş	175	2,64	1,04			
	50 ve üzeri yaş	84	2,66	0,91			
	TOPLAM	612	2,81	1,03			
Etkileşimsel Adalet	20 – 29 yaş	123	3,00	0,99	1,384	0,247	-
	30 – 39 yaş	230	3,10	0,99			
	40 – 49 yaş	175	2,91	1,00			
	50 ve üzeri yaş	84	2,92	0,96			
	TOPLAM	612	3,00	0,99			
GENEL: ÖRGÜTSEL ADALET	20 – 29 yaş	123	3,00	0,86	2,511	0,058	-
	30 – 39 yaş	230	3,04	0,92			
	40 – 49 yaş	175	2,85	0,91			
	50 ve üzeri yaş	84	2,78	0,84			
	TOPLAM	612	2,94	0,90			

*:p<0,05

Bu sonuçlara göre; işlemsel adaletin ($p=0,006<0,05$) çalışan personelde yaş grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Scheffe testi F testinden sonra çoklu karşılaştırmalarda en sık kullanılan testtir. Gruplar arasında muhtemel olan tüm doğrusal kombinasyonları mukayese etmek için Scheffe yöntemi geliştirilmiş olup; bu yöntem genellikle, en esnek ve mukayese edilecek grup sayılarının fazla olması durumunda α hata payını kontrol altında tutabilen (conservative) ve gruplardaki gözlem sayılarının denk olması varsayımını dikkate almayan

bir post hoc çeşidi olarak ele alınmaktadır (Akt. Kayri, 2009: Scheffe, 1953). Scheffe testi sonuçlarına göre, işlemsel adaleti yaş gruplarına göre algılamadaki farklılık 30-39 yaş grubunda yer alan kamu sektörü çalışanları 40-49 yaş grubundakilere göre daha çok işlemsel adaleti algıladıklarının tespiti yapılmıştır. Bu durum 40-49 yaş grubunda yer alan çalışanların işlemsel adalet algılarını daha fazla hissettikleri görülmektedir.

4.2.3. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.4'te işgörenlerin medeni durumlarının örgütsel adalete yönelik değerlendirmeleri arasındaki farklılığın tespit edilmesinde bağımsız örneklem için t-Testi sonuçları kullanılmıştır. t-Testi tanımını ifade edecek olursak, “iki (2) grubun birbirinden bağımsız olması veya bağımlı bir değişkene sahip örneklemin ortalamalarının karşılaştırılarak, ortalamalar arasındaki farkın belirli bir güven seviyesinde (%95, %99 gibi) anlamlı (önemli) olup olmadığını test etmekte kullanılan istatistiksel bir tekniktir” (Ural ve Kılıç, 2011).

Bu sonuçlara göre, Çizelge 4.4'de belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; işlemsel adalet ($p=0,000<0,05$), etkileşimsel adalet ($p=0,009<0,05$), ve örgütsel adaletin genel ortalaması ($p=0,005<0,05$) cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gösterirken; dağıtımsal adalet ($p=0,082>0,05$) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.4. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışan personelin medeni durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Dağıtımsal Adalet	Bekâr	172	3,11	1,05	1,742	0,082
	Evli	440	2,94	1,08		
İşlemsel Adalet	Bekâr	172	3,09	0,99	4,211	0,000*
	Evli	440	2,71	1,02		
Etkileşimsel Adalet	Bekâr	172	3,17	0,99	2,632	0,009*
	Evli	440	2,93	0,99		
GENEL: ÖRGÜTSEL ADALET	Bekâr	172	3,13	0,86	3,283	0,001*
	Evli	440	2,87	0,90		

*: $p<0,05$

Çizelge 4.4'de belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; bekârlar evlilere göre işlemsel adaleti ($\bar{x}=3,09$), etkileşimsel adaleti ($\bar{x}=3,17$), ve örgütsel adaleti ($\bar{x}=3,13$), genelde daha fazla hissettikleri görülmektedir.

4.2.4. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.5’de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel adaleti algılama düzeylerinin eğitim seviyelerine göre karşılaştırılmasına ait ANOVA sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA (tek faktörlü varyans analizi) “bağımsız örneklemelerin tek-faktörlü (yönlü) varyans analizi bir tek bağımsız değişkene ait iki ve üzeri grubun bağımlı bir değişkene göre ortalamalarının mukayese ederek, ortalamalar arasındaki farkın belirli bir güven seviyesinde (%95, %99 gibi) anlamlı (önemli) olup olmadığını test etmekte kullanılan istatistiksel bir tekniktir” (Ural ve Kılıç, 2011).

Çizelge 4.5. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların eğitim düzeylerine göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Dağıtimsal Adalet	İlköğretim	9	3,22	0,86	0,897	0,465	-
	Lise	65	2,88	1,12			
	Önlisans	118	2,92	1,01			
	Lisans	339	2,99	1,07			
	Lisansüstü/Doktora	81	3,16	1,15			
	TOPLAM	612	2,99	1,07			
İşlemsel Adalet	İlköğretim	9	2,96	0,67	0,341	0,850	-
	Lise	65	2,70	1,08			
	Önlisans	118	2,80	1,06			
	Lisans	339	2,85	1,00			
	Lisansüstü/Doktora	81	2,78	1,10			
	TOPLAM	612	2,81	1,03			
Etkileşimsel Adalet	İlköğretim	9	3,20	1,05	0,580	0,677	-
	Lise	65	3,03	0,99			
	Önlisans	118	3,10	0,92			
	Lisans	339	2,96	0,99			
	Lisansüstü/Doktora	81	2,96	1,08			
	TOPLAM	612	3,00	0,99			
GENEL: ÖRGÜTSEL ADALET	İlköğretim	9	3,13	0,76	0,182	0,948	-
	Lise	65	2,89	0,97			
	Önlisans	118	2,97	0,90			
	Lisans	339	2,93	0,86			
	Lisansüstü/Doktora	81	2,95	1,00			
	TOPLAM	612	2,94	0,90			

*:p<0,05

Bu sonuçlara göre, örgütsel adalet ve alt boyutları (dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti) çalışan kamu personelinin eğitim seviyelerine göre 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, kamu personelinin

eğitim seviyesindeki değişiklikler algıladıkları örgütsel adalet ve alt boyutları üzerinde önemli bir farkın olmadığı söylenebilir.

4.2.5. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Şu An Çalıştığı Kurumdaki Görev Yılına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.6’da kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel adaleti algılama düzeylerinin şu an çalıştığı görev yılına göre karşılaştırılması ile ilgili ANOVA sonuçları gösterilmektedir.

Bu neticeye göre, dağıtımsal adalet ($p=0,018<0,05$) çalışan personelin yaş grubu düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çizelge 4.6. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların şu an çalıştığı görev yılına göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Şu An Çalıştığı Kurumdaki Görev Yılı	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Dağıtımsal Adalet	12 yıl ve altı	417	3,07	1,10	4,069	0,018*	1 - 3
	13 – 25 yıl	133	2,88	0,96			
	26 yıl ve üzeri	62	2,70	1,06			
	TOPLAM	612	2,99	1,07			
İşlemsel Adalet	12 yıl ve altı	417	2,89	1,02	3,918	0,020	-
	13 – 25 yıl	133	2,65	1,03			
	26 yıl ve üzeri	62	2,62	1,08			
	TOPLAM	612	2,81	1,03			
Etkileşimsel Adalet	12 yıl ve altı	417	3,04	0,99	0,933	0,394	-
	13 – 25 yıl	133	2,94	0,95			
	26 yıl ve üzeri	62	2,89	1,07			
	TOPLAM	612	3,00	0,99			
GENEL: ÖRGÜTSEL ADALET	12 yıl ve altı	417	3,00	0,89	3,068	0,047	-
	13 – 25 yıl	133	2,84	0,86			
	26 yıl ve üzeri	62	2,76	0,99			
	TOPLAM	612	2,94	0,90			

*:p<0,05

Bu durumda; dağıtımsal adaletin ($p=0,018<0,05$) çalışan personelde örgütsel adaleti algılama düzeylerinin şu an çalıştığı kurumdaki görev yılına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Scheffe testi sonuçlarına göre dağıtımsal adaleti şu an çalıştığı kurumdaki görev yılına göre algılamadaki farklılığı 12 yıl ve altı görev yılına sahip personelin 26 yıl ve üzeri görev yılına sahip personele göre dağıtımsal adaleti daha fazla algıladıkları görülmektedir.

4.2.6. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Memuriyette Geçen Toplam Hizmet Yılına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.7’de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel adaleti algılama düzeylerinin toplam hizmet yılına göre karşılaştırılması ile ilgili ANOVA sonuçlarına yer verilmiştir.

Bu durumda, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel adaleti memuriyette geçen toplam hizmet süresine göre 0,05 anlamlılık seviyesinde dikkate değer bir fark göstermemektedir.

Çizelge 4.7. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların memuriyette geçen toplam hizmet yılına göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Memuriyette Geçen Toplam Hizmet Yılı	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Dağıtımsal Adalet	12 yıl ve altı	288	3,12	1,12	4,234	0,015	-
	13 – 25 yıl	214	2,89	1,03			
	26 yıl ve üzeri	110	2,83	0,99			
	TOPLAM	612	2,99	1,07			
İşlemsel Adalet	12 yıl ve altı	288	2,93	1,00	3,342	0,036	-
	13 – 25 yıl	214	2,71	1,06			
	26 yıl ve üzeri	110	2,72	1,03			
	TOPLAM	612	2,81	1,03			
Etkileşimsel Adalet	12 yıl ve altı	288	3,03	0,98	0,273	0,761	-
	13 – 25 yıl	214	2,96	1,00			
	26 yıl ve üzeri	110	3,01	1,00			
	TOPLAM	612	3,00	0,99			
GENEL: ÖRGÜTSEL ADALET	12 yıl ve altı	288	3,02	0,86	2,096	0,124	-
	13 – 25 yıl	214	2,87	0,93			
	26 yıl ve üzeri	110	2,88	0,92			
	TOPLAM	612	2,94	0,90			

*:p<0,05

Bu sonuçlara göre; örgütsel adalet ve alt boyutlarının (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet) çalışan kamu personelinin toplam hizmet yılına göre 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın scheffe testi incelendiğinde gruplar arası istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır.

Buna göre, çalışan personelin örgütsel adaleti toplam hizmet yılına göre algılamasında önemli bir fark yaratmadığı ifade edilebilir.

4.2.7. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Kadro Durumuna Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.8’de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel adaleti algılama düzeylerinin kadro durumuna göre karşılaştırılmasına ait ANOVA testi sonuçları gösterilmektedir.

Bu sonuçlara göre, dağıtımsal adalet ($p=0,000<0,05$), işlemsel adalet ($p=0,005<0,05$) ve genel örgütsel adalet ($p=0,002<0,05$) çalışan personelin kadro durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna karşın etkileşimsel adalet ($p=0,346>0,05$) kadro durumuna göre 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir fark göstermemektedir.

Çizelge 4.8. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların kadro durumlarına göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Kadro Durumu	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Dağıtımsal Adalet	Daimi	535	2,91	1,04	14,865	0,000*	1 - 3
	Geçici	19	3,08	1,26			
	Sözleşmeli	58	3,70	1,10			
	TOPLAM	612	2,99	1,07			
İşlemsel Adalet	Daimi	535	2,76	1,01	7,138	0,001*	1 - 3
	Geçici	19	3,10	1,38			
	Sözleşmeli	58	3,26	0,96			
	TOPLAM	612	2,81	1,03			
Etkileşimsel Adalet	Daimi	535	2,98	0,98	1,064	0,346	-
	Geçici	19	3,21	1,08			
	Sözleşmeli	58	3,13	1,06			
	TOPLAM	612	3,00	0,99			
GENEL: ÖRGÜTSEL ADALET	Daimi	535	2,89	0,89	6,303	0,002*	1 - 3
	Geçici	19	3,14	1,12			
	Sözleşmeli	58	3,31	0,83			
	TOPLAM	612	2,94	0,90			

*:p<0,05

Bu sonuçlara göre; scheffe testi sonuçlarına göre dağıtımsal adaleti algılamada farklılık sözleşmeli personel ile daimi olarak çalışan personel arasındaki gruptan kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda kadro durumuna göre sözleşmeli olarak çalışan personelin daimi olarak çalışan personele göre dağıtımsal adaleti daha fazla algıladıkları ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda sözleşmeli personel daimi personele göre kurumdaki kaynakların dağıtımını, ödülleri ve kazanımları adil bir şekilde dağıtılmasını daha fazla gözlemlemektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda scheffe testi sonuçlarına göre işlemsel adaleti algılamada

farklılık sözleşmeli personel ile daimi personel arasındaki gruptan kaynaklanmaktadır. Buna göre, sözleşmeli personel daimi olarak çalışan personele göre işlemsel adaleti daha fazla hissettikleri görülmektedir. Sözleşmeli personel işyerinde kullanılan metotlar ve süreçlerle ilgili işlemsel adalet algılamasını daha fazla hissetmektedirler.

Son olarak, scheffe testi sonuçlarına göre genel örgütsel adaleti algılamada farklılık kadrosu sözleşmeli personel ile daimi personel arasındaki gruplardan oluşmaktadır. Buna göre, kamu kurumlarında çalışan sözleşmeli personel genel olarak örgütsel adaleti daimi olarak çalışan personele göre daha fazla algıladıkları görülmektedir.

4.2.8 Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin İdari Unvan Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.9'da çalışanların idari unvanlarına göre örgütsel adaletle ilişkin değerlendirmeleri arasındaki farkın tespitinde bağımsız örneklem için t-Testi kullanılarak Analiz neticesinde işgörenlerin örgütsel adaletle ait değerlendirmeleri idari unvan durumlarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Çizelge 4.9. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların idari unvan durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Dağıtımsal Adalet	Yöneticiyim	51	2,83	1,02	-1,069	0,286
	Yönetici Değilim	561	3,00	1,08		
İşlemsel Adalet	Yöneticiyim	51	2,90	1,15	0,616	0,538
	Yönetici Değilim	561	2,81	1,02		
Etkileşimsel Adalet	Yöneticiyim	51	3,18	1,02	1,317	0,188
	Yönetici Değilim	561	2,98	0,99		
GENEL: ÖRGÜTSEL ADALET	Yöneticiyim	51	3,01	0,97	0,547	0,585
	Yönetici Değilim	561	2,94	0,89		

*:p<0,05

Buna göre, çizelge 4.9'da belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; dağıtım adaleti (p=0,286>0,05), işlemsel adalet (p=0,538>0,05), etkileşimsel adalet (p=0,188>0,05), ve genel örgütsel adalet (p=0,585>0,05) idari unvan durumlarına göre istatistiksel olarak bir farklılık göstermemektedir.

4.2.9 Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Aylık Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.10'de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel adaleti

algılama düzeylerinin aylık gelir seviyelerinin karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçlarına yer verilmektedir.

Çizelge 4.10. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların aylık gelir seviyelerine göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Gelir Düzeyi	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Dağıtımsal Adalet	1.999 TL ve altı	30	2,75	1,12	18,510	0,000*	1 - 4 2 - 3,4 3 - 4
	2.000 TL - 2.999 TL	304	2,75	1,02			
	3.000 TL - 3.999 TL	213	3,15	0,99			
	4.000 TL ve üzeri	65	3,72	1,14			
	TOPLAM	612	2,99	1,07			
İşlemsel Adalet	1.999 TL ve altı	30	2,77	1,10	4,536	0,004*	2 - 3
	2.000 TL - 2.999 TL	304	2,67	1,04			
	3.000 TL - 3.999 TL	213	2,97	0,98			
	4.000 TL ve üzeri	65	3,02	1,03			
	TOPLAM	612	2,81	1,03			
Etkileşimsel Adalet	1.999 TL ve altı	30	3,12	1,05	2,488	0,060	-
	2.000 TL - 2.999 TL	304	2,96	0,99			
	3.000 TL - 3.999 TL	213	3,11	0,96			
	4.000 TL ve üzeri	65	2,76	1,03			
	TOPLAM	612	3,00	0,99			
GENEL: ÖRGÜTSEL ADALET	1.999 TL ve altı	30	2,92	1,01	4,009	0,008*	2 - 3
	2.000 TL - 2.999 TL	304	2,82	0,91			
	3.000 TL - 3.999 TL	213	3,08	0,85			
	4.000 TL ve üzeri	65	3,07	0,87			
	TOPLAM	612	2,94	0,90			

*:p<0,05

Bu sonuçlara göre; scheffe testi sonuçları incelendiğinde, dağıtım adaletini algılamadaki farklılık gelir durumuna göre 1.999 TL ve altı gelir durumu ile 4.000 TL ve üzeri, 2.000-2.999 TL ile 3.000-3.999 TL, 2.000-2.999 TL ile 4.000 TL ve üzeri, son olarak 3.000-3.999 TL ile 4.000 TL ve üzeri gelir gruplarından kaynaklanmaktadır. Buna göre, geliri yüksek olan personelin geliri düşük olan personele göre, dağıtımsal adaleti daha fazla algılamakta olduğu ve personelin gelir düzeyi arttıkça dağıtımsal adaleti algılamaları artmakta olduğu görülmektedir.

Diğer çoklu karşılaştırma sonucu incelendiğinde işlemsel adaleti algılamada 3.000-3.999 TL grubunda yer alan personel 2.000-2.999 TL grubunda yer alan personelin gelir düzeyine göre işlemsel adaleti algılamayı daha fazla hissetmektedirler. Bu anlamda geliri yüksek olan personel geliri düşük olan personele göre işlemsel adaleti daha fazla algıladığı görülmektedir.

Son olarak, scheffe testi sonuçları incelendiğinde, genel örgütsel adaleti algılamada farklılık gelir durumuna göre 3.000-3.999 TL gelir düzeyine sahip personelin 2.000-2.999 TL gelir düzeyine sahip personele göre genel örgütsel adaleti algılamada daha fazla hissettikleri ortaya çıkmıştır. Buna karşın scheffe testi sonuçları incelendiğinde, etkileşimsel adaletin gelir düzeyi gruplarında istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır.

4.2.10 Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Adaleti Algılama Düzeylerinin Unvanlarına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.11’de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel adaleti algılama düzeylerinin aylık gelir düzeylerine göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA test sonuçları gösterilmektedir.

Bu sonuçlardaki duruma göre, dağıtımsal adalet ($p=0,000<0,05$), işlemsel adalet ($p=0,023<0,05$), etkileşimsel adalet ($p=0,000<0,05$) ve genel örgütsel adalet ($p=0,004<0,05$) çalışan personelin kadro durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Çizelge 4.11. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların unvanlarına göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Unvan Durumu	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Dağıtımsal Adalet	Sağlık Personeli	68	2,80	0,90	7,304	0,000*	1 – 5 3 - 5
	Teknik Personel	43	3,03	1,00			
	Büro Personeli	352	2,84	1,04			
	Uzman	35	3,04	0,94			
	Mühendis	70	3,64	1,18			
	Öğretmen/Akademisyen	27	3,54	1,02			
	Diğer	17	3,08	1,25			
	TOPLAM	612	2,99	1,07			
İşlemsel Adalet	Sağlık Personeli	68	2,76	1,04	2,467	0,023*	-
	Teknik Personel	43	2,91	1,12			
	Büro Personeli	352	2,76	1,06			
	Uzman	35	2,74	0,82			
	Mühendis	70	3,11	0,78			
	Öğretmen/Akademisyen	27	3,15	0,98			
	Diğer	17	2,28	1,12			
	TOPLAM	612	2,81	1,03			

*:p<0,05

Çizelge 4.11.'in devamı

Etkileşimsel Adalet	Sağlık Personeli	68	2,90	1,00	5,302	0,000*	2 - 7 3 - 7 6 - 7
	Teknik Personel	43	3,28	1,03			
	Büro Personeli	352	3,04	0,98			
	Uzman	35	2,97	0,89			
	Mühendis	70	2,79	0,92			
	Öğretmen/Akademisyen	27	3,49	0,99			
	Diğer	17	2,03	0,92			
	TOPLAM	612	3,00	0,99			
GENEL ÖRGÜTSEL ADALET	Sağlık Personeli	68	2,83	0,90	3,262	0,004*	6 - 7
	Teknik Personel	43	3,11	0,97			
	Büro Personeli	352	2,91	0,92			
	Uzman	35	2,92	0,75			
	Mühendis	70	3,10	0,66			
	Öğretmen/Akademisyen	27	3,40	0,89			
	Diğer	17	2,37	0,92			
	TOPLAM	612	2,94	0,90			

*:p<0,05

Scheffe testi sonuçlarına göre, dağıtımsal adaleti algılamada farklılık kamu kurumlarında çalışan personelin unvanlarına göre incelendiğinde mühendis unvanı ile sağlık ve büro personeli meslek gruplarından kaynaklanmaktadır. Bu duruma göre, mühendis unvanı olan gruptaki personelin sağlık personeli ile büro personeli grubundaki personele göre dağıtımsal adaleti daha fazla algıladıkları tespit edilmiştir.

Yine scheffe testi sonuçlarına göre, etkileşimsel adaleti algılamada farklılık diğer personel grubunda yer alan (denetmen, avukat, aşçı, güvenlik personeli, şoför, mimar) ile teknik personel ve büro personeli unvan gruplarından kaynaklanmaktadır. Bu durumda, teknik personel grubundaki personelin diğer personel grubundaki personele göre etkileşimsel adaleti daha çok algıladıkları ortaya konmaktadır. Diğer taraftan büro personelinin diğer personel grubuna göre etkileşimsel adaleti daha fazla algıladıkları görülmektedir. Etkileşimsel adaleti algılamada farklılık gösteren öğretmen/akademisyen grubunda yer olan personelin diğer personel grubuna göre etkileşimsel adaleti daha fazla algıladıkları görülmektedir.

4.3. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personelin örgütsel bağlılığı algılama düzeylerine göre demografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, görev yılı, toplam hizmet yılı, kadro durumu, idari görev, aylık gelir düzeyi ve unvan) karşılaştırılmasına ilişkin t-Testi ve ANOVA sonuçları gösterilmektedir.

4.3.1. Kamu ve Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.12'de çalışanların cinsiyete göre örgütsel bağlılığa yönelik değerlendirmeleri arasındaki farklılığın tespitinde bağımsız örneklem için t-Testine yer verilmiştir.

Bu sonuçlara göre, Çizelge 12'de belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; duygusal bağlılık ($p=0,004<0,05$), normatif bağlılık ($p=0,054<0,05$), ve örgütsel bağlılığın genel ortalaması ($p=0,023<0,05$) cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gösterirken; devam bağlılığının ($p=0,908>0,05$) cinsiyete göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılık görülmemektedir.

Çizelge 4.12. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların cinsiyet durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Duygusal Bağlılık	Bay	326	3,30	0,96	2,927	0,004*
	Bayan	286	3,07	0,96		
Devam Bağlılığı	Bay	326	3,39	0,80	0,115	0,908
	Bayan	286	3,38	0,77		
Normatif Bağlılık	Bay	326	3,12	0,90	1,931	0,054*
	Bayan	286	2,98	0,90		
GENEL: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Bay	326	3,28	0,70	2,285	0,023*
	Bayan	286	3,15	0,63		

*:p<0,05

Çizelge 4.12'de belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; baylar bayanlara göre duygusal bağlılık ($\bar{x}=3,30$), normatif bağlılık ($\bar{x}=3,12$), ve genel örgütsel bağlılığı ($\bar{x}=3,28$), daha fazla hissettikleri görülmektedir.

4.3.2. Kamu ve Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.13'de kamu ve kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel adaleti algılama düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ait anova sonuçlarına yer verilmektedir.

Çizelge 4.13'de sunulan sonuçlara göre; kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel bağlılığı yaş aralıklarına göre 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir fark görülmemektedir.

Çizelge 4.13. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların yaş gruplarına göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Yaş Grubu	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Duygusal Bağlılık	20 – 29 yaş	123	3,09	0,97	0,937	0,422	-
	30 – 39 yaş	230	3,27	0,97			
	40 – 49 yaş	175	3,16	0,96			
	50 ve üzeri yaş	84	3,20	0,96			
	TOPLAM	612	3,19	0,96			
Devam Bağlılığı	20 – 29 yaş	123	3,43	0,75	1,199	0,309	-
	30 – 39 yaş	230	3,43	0,77			
	40 – 49 yaş	175	3,36	0,78			
	50 ve üzeri yaş	84	3,26	0,86			
	TOPLAM	612	3,39	0,78			
Normatif Bağlılık	20 – 29 yaş	123	3,13	0,87	1,673	0,172	-
	30 – 39 yaş	230	3,11	0,91			
	40 – 49 yaş	175	2,99	0,90			
	50 ve üzeri yaş	84	2,90	0,90			
	TOPLAM	612	3,05	0,90			
GENEL: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	20 – 29 yaş	123	3,22	0,69	1,235	0,296	-
	30 – 39 yaş	230	3,28	0,67			
	40 – 49 yaş	175	3,18	0,63			
	50 ve üzeri yaş	84	3,13	0,73			
	TOPLAM	612	3,22	0,67			

*:p<0,05

Bu sonuçlara göre; örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) çalışan kamu personelinin yaş gruplarına göre 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın scheffe testi incelendiğinde gruplar arası istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır.

4.3.3. Kamu ve Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.14’de işgörenlerin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılığa yönelik değerlendirmeleri arasındaki farklılığın tespitinde bağımsız örneklem için t-Testine yer verilmiştir.

Bu sonuçlara göre, çizelge 4.14’de belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; normatif bağlılık (p=0,007<0,05), ve genel örgütsel bağlılık (p=0,018<0,05) medeni duruma göre anlamlı farklılıklar gösterirken; duygusal bağlılık (p=0,114>0,05) ile devam bağlılığının (p=0,234>0,05) medeni duruma göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılığı bulunmamaktadır.

Çizelge 4.14. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların medeni durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s.	t	P
Duygusal Bağlılık	Bekâr	172	3,29	0,94	1,582	0,114
	Evli	440	3,15	0,97		
Devam Bağlılığı	Bekâr	172	3,45	0,75	1,190	0,234
	Evli	440	3,37	0,80		
Normatif Bağlılık	Bekâr	172	3,21	0,88	2,729	0,007*
	Evli	440	2,99	0,90		
GENEL: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Bekâr	172	3,32	0,68	2,367	0,018*
	Evli	440	3,18	0,66		

*:p<0,05

Çizelge 4.14'de belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; bekâr personelin evli personele göre normatif bağlılığı ($\bar{x}=3,21$), ve genel örgütsel bağlılığı ($\bar{x}=3,32$) daha fazla hissettikleri görülmektedir.

4.3.4. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.15'de kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personelin örgütsel bağlılığı algılama düzeylerinin eğitim seviyelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları gösterilmiştir. Bu neticeye göre, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personelin örgütsel bağlılığı eğitim seviyelerine göre 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir fark göstermediği görülmektedir.

Çizelge 4.15. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların eğitim düzeylerine göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	9	3,50	0,89	0,748	0,560	-
	Lise	65	3,29	0,98			
	Önlisans	118	3,27	0,92			
	Lisans	339	3,15	0,97			
	Lisansüstü/Doktora	81	3,17	1,00			
	TOPLAM	612	3,19	0,96			
Devam Bağlılığı	İlköğretim	9	3,16	0,95	0,467	0,760	-
	Lise	65	3,33	0,85			
	Önlisans	118	3,35	0,83			
	Lisans	339	3,42	0,73			
	Lisansüstü/Doktora	81	3,40	0,88			
	TOPLAM	612	3,39	0,78			

Çizelge 4.15.'in devamı

Normatif Bağlılık	İlköğretim	9	3,20	0,94	0,345	0,847	-
	Lise	65	3,16	0,89			
	Önlisans	118	3,05	0,88			
	Lisans	339	3,03	0,88			
	Lisansüstü/Doktora	81	3,03	1,02			
	TOPLAM	612	3,05	0,90			
GENEL: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	İlköğretim	9	3,29	0,78	0,133	0,970	-
	Lise	65	3,27	0,73			
	Önlisans	118	3,23	0,69			
	Lisans	339	3,21	0,64			
	Lisansüstü/Doktora	81	3,21	0,72			
	TOPLAM	612	3,22	0,67			

*:p<0,05

Bu sonuçlara göre; örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) çalışan kamu personelinin eğitim düzeyi gruplarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın scheffe testi incelendiğinde gruplar arası istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır.

4.3.5. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Şu An Çalıştığı Kurumdaki Görev Yılına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.16'da kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel bağlılığı algılama düzeylerinin şu an çalıştığı görev yılına göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları gösterilmektedir.

Bu çizelgeye göre, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel bağlılığı şu an çalıştığı görev yılına göre 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir fark göstermediği görülmektedir.

Çizelge 4.16. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların şu an çalıştığı görev yılına göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Şu An Çalıştığı Kurumdaki Görev Yılı	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Duygusal Bağlılık	12 yıl ve altı	417	3,20	0,97	0,666	0,514	-
	13 – 25 yıl	133	3,12	0,95			
	26 yıl ve üzeri	62	3,28	0,97			
	TOPLAM	612	3,19	0,96			

*:p<0,05

Çizelge 4.16.'nın devamı

Devam Bağlılığı	12 yıl ve altı	417	3,39	0,77	0,932	0,395	-
	13 – 25 yıl	133	3,45	0,77			
	26 yıl ve üzeri	62	3,28	0,89			
	TOPLAM	612	3,39	0,78			
Normatif Bağlılık	12 yıl ve altı	417	3,10	0,90	2,010	0,135	-
	13 – 25 yıl	133	3,01	0,89			
	26 yıl ve üzeri	62	2,86	0,92			
	TOPLAM	612	3,05	0,90			
GENEL: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	12 yıl ve altı	417	3,24	0,68	0,429	0,652	-
	13 – 25 yıl	133	3,20	0,61			
	26 yıl ve üzeri	62	3,16	0,77			
	TOPLAM	612	3,22	0,67			

*:p<0,05

Bu sonuçlara göre; örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) çalışan kamu personelinin şu an çalıştığı görev yılı gruplarında 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir fark olmadığı görülmüştür. Buna karşın scheffe testi incelendiğinde gruplar arası istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır.

4.3.6. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Memuriyette Geçen Toplam Hizmet Yılına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.17'de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel bağlılığı algılama düzeylerinin toplam hizmet yılına göre mukayese edilmesine ilişkin ANOVA sonuçları gösterilmiştir.

Bu neticeye göre, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel bağlılığının memuriyette geçen toplam hizmet süresine göre 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir fark göstermemektedir.

Çizelge 4.17. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların memuriyette geçen toplam hizmet yılına göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Memuriyette Geçen Toplam Hizmet Yılı	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Duygusal Bağlılık	12 yıl ve altı	288	3,17	0,96	1,579	0,207	-
	13 – 25 yıl	214	3,15	0,97			
	26 yıl ve üzeri	110	3,34	0,94			
	TOPLAM	612	3,19	0,96			

Çizelge 4.17.'nin devamı

Devam Bağlılığı	12 yıl ve altı	288	3,40	0,77	1,433	0,239	-
	13 – 25 yıl	214	3,43	0,77			
	26 yıl ve üzeri	110	3,28	0,85			
	TOPLAM	612	3,39	0,78			
Normatif Bağlılık	12 yıl ve altı	288	3,08	0,90	0,936	0,393	-
	13 – 25 yıl	214	3,07	0,90			
	26 yıl ve üzeri	110	2,95	0,91			
	TOPLAM	612	3,05	0,90			
GENEL: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	12 yıl ve altı	288	3,23	0,68	0,053	0,949	-
	13 – 25 yıl	214	3,22	0,64			
	26 yıl ve üzeri	110	3,20	0,71			
	TOPLAM	612	3,22	0,67			

*:p<0,05

Bu sonuçlara göre; örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) çalışan kamu personelinin toplam hizmet yılı gruplarına göre 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın scheffe testi incelendiğinde gruplar arası istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır.

4.3.7. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Kadro Durumuna Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.18'de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel bağlılığı algılama düzeylerinin kadro durumuna göre kıyaslanmasına ilişkin ANOVA testi sonuçları yer almaktadır.

Bu sonuçlara göre, duygusal bağlılık ($p=0,000<0,005$), normatif bağlılık ($p=0,000<0,005$) ve genel örgütsel bağlılığın ($p=0,000<0,005$) çalışan personelin kadro durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Devam bağlılığı ($p=0,156>0,05$) kadro durumuna göre 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir fark bulunmamaktadır.

Çizelge 4.18. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların kadro durumlarına göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Kadro Durumu	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Duygusal Bağlılık	Daimi	535	3,14	0,96	8,963	0,000*	1 – 3 2 - 3
	Geçici	19	3,04	1,06			
	Sözleşmeli	58	3,70	0,78			
	TOPLAM	612	3,19	0,96			

Çizelge 4.18.'in devamı

Devam Bağlılığı	Daimi	535	3,37	0,77	1,862	0,156	-
	Geçici	19	3,59	1,14			
	Sözleşmeli	58	3,54	0,74			
	TOPLAM	612	3,39	0,78			
Normatif Bağlılık	Daimi	535	2,98	0,89	14,983	0,000*	1-2,3
	Geçici	19	3,51	0,80			
	Sözleşmeli	58	3,59	0,84			
	TOPLAM	612	3,05	0,90			
GENEL: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Daimi	535	3,17	0,66	11,645	0,000*	1 - 3
	Geçici	19	3,37	0,78			
	Sözleşmeli	58	3,61	0,66			
	TOPLAM	612	3,22	0,67			

*:p<0,05

Bu sonuçlara göre; scheffe testi sonuçlarına göre duygusal bağlılığı algılamadaki farklılık sözleşmeli personel ile daimi olarak çalışan personel arasındaki gruptan kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda kadro durumuna göre sözleşmeli olarak çalışan personelin daimi olarak çalışan personele göre duygusal bağlılığı daha fazla algıladıkları görülmektedir. Bu anlamda sözleşmeli personel daimi personele göre çalıştığı kurumuna karşı daha çok duygusal bağlılıkta bulunması ve kurumla ilgili tüm ilişkilerinde zorunluluktan ziyade kendi isteği ile duygusal bağlılığı ve kurum ile bütünleşme sürecini daha fazla algılamaktadırlar. Buna göre, kadro durumu sözleşmeli personelin geçici olarak personele göre duygusal bağlılığı daha fazla algıladığı görülmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda scheffe testi sonuçlarına göre normatif bağlılığı algılamada farklılık sözleşmeli personel ile geçici ve daimi personel arasındaki gruptan kaynaklanmaktadır. Buna göre, sözleşmeli personel daimi olarak çalışan personel ile geçici olarak çalışan personele göre normatif bağlılığı daha fazla hissettikleri görülmektedir.

Son olarak, scheffe testi sonuçlarına göre genel örgütsel bağlılığı algılamada farklılık kadrosu sözleşmeli personel ile daimi personel arasındaki gruplardan oluşmaktadır. Buna göre, kamu kurumlarında çalışan sözleşmeli personel genel olarak örgütsel bağlılığı daimi olarak çalışan personele göre daha fazla algıladıkları görülmektedir.

4.3.8. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin İdari Unvan Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Çalışanların idari unvanlarına göre örgütsel bağlılığa yönelik değerlendirmeleri arasındaki farklılığın tespitinde bağımsız örneklem için t-Testi'ne yer verilmiştir. Yapılan analize göre elde edilen bulgular yukarıdaki tabloda gösterilmiş olup, analiz

neticesinde işgörenlerin örgütsel bağlılığa ve alt boyutlarına ilişkin değerlendirmeleri unvan durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark görülmemektedir.

Çizelge 4.19. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların idari unvan durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Duygusal Bağlılık	Yöneticiyim	51	3,34	0,86	1,114	0,266
	Yönetici Değilim	561	3,18	0,97		
Devam Bağlılığı	Yöneticiyim	51	3,21	0,83	-1,656	0,098
	Yönetici Değilim	561	3,40	0,78		
Normatif Bağlılık	Yöneticiyim	51	3,08	0,82	0,196	0,844
	Yönetici Değilim	561	3,05	0,91		
GENEL: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Yöneticiyim	51	3,22	0,51	-0,040	0,968
	Yönetici Değilim	561	3,22	0,68		

*:p<0,05

Çizelge 4.19’da belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; duygusal bağlılık (p=0,266>0,05), devam bağlılığı (p=0,098>0,05), normatif bağlılık (p=0,844>0,05) ve genel örgütsel bağlılığın ortalaması incelendiğinde (p=0,968>0,05) istatistiksel olarak herhangi bir farklılık göstermemektedir.

4.3.9. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Aylık Gelir Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.20’de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel bağlılığı algılama düzeylerinin aylık gelir seviyelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları gösterilmektedir.

Bu sonuçlara göre, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel bağlılığı gelir durumlarına göre 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir farkın olmadığı görülmektedir.

Çizelge 4.20. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların aylık gelir düzeylerine göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Gelir Düzeyi	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Duygusal Bağlılık	1.999 TL ve altı	30	3,22	1,03	8,892	0,000*	2 – 3,4
	2.000 TL – 2.999 TL	304	3,00	0,97			
	3.000 TL – 3.999 TL	213	3,36	0,89			
	4.000 TL ve üzeri	65	3,52	0,98			
	TOPLAM	612	3,19	0,96			
Devam Bağlılığı	1.999 TL ve altı	30	3,48	0,98	0,427	0,734	-
	2.000 TL – 2.999 TL	304	3,36	0,79			
	3.000 TL – 3.999 TL	213	3,42	0,75			
	4.000 TL ve üzeri	65	3,39	0,77			
	TOPLAM	612	3,39	0,78			
Normatif Bağlılık	1.999 TL ve altı	30	3,26	0,85	7,951	0,000*	2 – 4
	2.000 TL – 2.999 TL	304	2,91	0,88			
	3.000 TL – 3.999 TL	213	3,10	0,90			3 – 4
	4.000 TL ve üzeri	65	3,46	0,91			
	TOPLAM	612	3,05	0,90			
GENEL: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	1.999 TL ve altı	30	3,32	0,75	7,472	0,000*	2 – 3,4
	2.000 TL – 2.999 TL	304	3,10	0,67			
	3.000 TL – 3.999 TL	213	3,31	0,61			
	4.000 TL ve üzeri	65	3,46	0,74			
	TOPLAM	612	3,22	0,67			

*:p<0,05

Bu sonuçlara göre, scheffe testi sonuçları incelendiğinde, duygusal bağlılığı algılamadaki farklılık gelir durumuna göre 2.000-2.999 TL gelir durumu ile 4.000 TL ve üzeri, 3.000-3.999 TL ile 4.000 TL ve üzeri gelir gruplarından kaynaklanmaktadır. Buna göre, gelir seviyesi yüksek olan personelin geliri düşük olan personele göre, duygusal bağlılığı daha fazla algılamakta olduğu ve personelin gelir düzeyi arttıkça duygusal bağlılıkları artmakta olduğu görülmektedir.

Diğer çoklu karşılaştırma sonucu incelendiğinde normatif bağlılığı algılamadaki farklılık gelir durumuna göre 2.000-2.999 TL gelir durumu ile 4.000 TL ve üzeri, 3.000-3.999 TL ile 4.000 TL ve üzeri gelir gruplarından ileri gelmektedir. Buna göre, gelir seviyesi düşük olan personelin geliri yüksek olan personele göre, duygusal bağlılığı daha az algılamakta olduğu ve personelin gelir düzeyi arttıkça duygusal bağlılıkları artmakta olduğu görülmektedir.

Son olarak, scheffe testi sonuçları incelendiğinde, genel örgütsel bağlılığı algılamada farklılık gelir durumuna göre 4.000 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip personelin 2.000-2.999 TL ile 3.000-3.999 TL gelir düzeyine sahip personele göre genel örgütsel bağlılığı daha fazla hissettikleri ortaya çıkmıştır. Buna karşın scheffe testi sonuçları incelendiğinde,

devam bağıllığının gelir düzeyi gruplarında istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır.

4.3.10. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığı Algılama Düzeylerinin Unvanlarına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.21’de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel bağlılığı algılama düzeylerinin aylık gelir düzeylerine göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA testi sonuçları gösterilmektedir.

Bu sonuçlara göre, duygusal bağlılık ($p=0,008<0,05$), normatif bağlılık ($p=0,000<0,05$) ve genel örgütsel bağlılık ($p=0,003<0,05$) çalışan personelin aylık gelir seviyelerine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Devam bağıllığının 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Çizelge 4.21. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların unvanlarına göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Unvan Durumu	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Duygusal Bağlılık	Sağlık Personeli	68	3,12	0,86	2,936	0,008*	-
	Teknik Personel	43	3,28	0,93			
	Büro Personeli	352	3,10	1,00			
	Uzman	35	3,15	0,88			
	Mühendis	70	3,53	0,92			
	Öğretmen/Akademisyen	27	3,61	0,83			
	Diğer	17	3,14	1,00			
	TOPLAM	612	3,19	0,96			
Devam Bağlılığı	Sağlık Personeli	68	3,41	0,63	0,525	0,790	-
	Teknik Personel	43	3,29	0,79			
	Büro Personeli	352	3,39	0,82			
	Uzman	35	3,42	0,85			
	Mühendis	70	3,50	0,68			
	Öğretmen/Akademisyen	27	3,26	0,74			
	Diğer	17	3,31	0,96			
	TOPLAM	612	3,39	0,78			
Normatif Bağlılık	Sağlık Personeli	68	3,05	0,80	5,446	0,000*	3 – 5 5 – 7
	Teknik Personel	43	3,13	0,95			
	Büro Personeli	352	2,97	0,90			
	Uzman	35	2,90	0,75			
	Mühendis	70	3,53	0,68			
	Öğretmen/Akademisyen	27	3,32	1,03			
	Diğer	17	2,56	1,21			
	TOPLAM	612	3,05	0,90			

*:p<0,05

Çizelge 4.18.'in devamı

GENEL: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Sağlık Personeli	68	3,20	0,59	3,392	0,003*	3 - 5
	Teknik Personel	43	3,24	0,66			
	Büro Personeli	352	3,16	0,70			
	Uzman	35	3,17	0,43			
	Mühendis	70	3,52	0,61			
	Öğretmen/Akademisyen	27	3,40	0,65			
	Diğer	17	3,03	0,85			
	TOPLAM	612	3,22	0,67			

*:p<0,05

Scheffe testi sonuçlarına göre, normatif bağlılığı algılamada farklılık kamu kurumlarında çalışan personelin unvanlarına göre incelendiğinde büro personeli ile mühendis unvanı, diğer personel grubunda yer alan (denetmen, avukat, aşçı, güvenlik personeli, şoför, mimar)ile mühendis kadrosundaki gruplardan kaynaklanmaktadır. Bu duruma göre, mühendis unvanı grubundaki personelin büro personeli ve diğer personel grubundaki personele göre normatif bağlılığı daha çok algıladıkları görülmektedir.

Yine scheffe testi sonuçlarına göre, genel örgütsel bağlılığı algılamada farklılık büro personeli ile mühendis kadrosundaki unvan gruplarından kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda, mühendislik grubunda yer alan personelin büro personeli grubunda yer alan personele göre genel örgütsel bağlılığı daha fazla algıladıkları ortaya konmaktadır.

Buna karşın scheffe testi sonuçları incelendiğinde, duygusal bağlılık ile devam bağlılığının algılama düzeyleri unvanlara göre istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır.

4.4. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personelin örgütsel tükenmişliği algılama düzeylerine göre demografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum, görev yılı, toplam hizmet yılı, kadro durumu, idari görev, aylık gelir düzeyi ve unvan) mukayese edilmesine ait t-Testi ve ANOVA sonuçları gösterilmektedir.

4.4.1. Kamu ve Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.22'de çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel tükenmişliğe yönelik değerlendirmeleri arasındaki farklılığın tespitinde bağımsız örneklem için t-Testi kullanılmıştır.

Bu sonuçlara göre, çizelge 4.22’de belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; duygusal tükenmenin ($p=0,029<0,05$), cinsiyetlerine anlamlı farklılıklar gösterirken; duyarsızlaşma ($p=0,542>0,05$), kişisel başarıda düşme hissi ($p=0,776>0,05$) ve genel örgütsel tükenmişliği ($p=0,256>0,05$) incelendiğinde cinsiyete göre istatistiki olarak herhangi bir farklılığı görülmemektedir.

Çizelge 4.22. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların cinsiyet durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Duygusal Tükenme	Bay	326	2,79	0,76	-2,185	0,029*
	Bayan	286	2,93	0,74		
Duyarsızlaşma	Bay	326	2,50	0,74	0,611	0,542
	Bayan	286	2,47	0,71		
Kişisel Başarıda Düşme Hissi	Bay	326	3,58	0,60	0,285	0,776
	Bayan	286	3,57	0,53		
GENEL: ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK	Bay	326	3,01	0,46	-1,137	0,256
	Bayan	286	3,06	0,44		

*: $p<0,05$

Çizelge 4.22’de belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; bayanların ($\bar{x}=2,93$), baylara ($\bar{x}=2,79$) göre duygusal tükenmeyi daha fazla hissettikleri görülmektedir.

4.4.2. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.23’de kamu ve kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel tükenmişliği algılama düzeylerinin yaş grupları ile karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçlarına yer verilmektedir.

Bu sonuçlara göre, örgütsel tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşmanın ($p=0,000<0,005$) ve kişisel başarıda düşme hissi ($p=0,011<0,005$) çalışan personelin aylık gelir seviyelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Duygusal tükenmişlik ve genel örgütsel tükenmişlik 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Çizelge 4.23. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların yaş gruplarına göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Yaş Grubu	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Duygusal Tükenmişlik	20 – 29 yaş	123	2,90	0,74	0,317	0,813	-
	30 – 39 yaş	230	2,82	0,82			
	40 – 49 yaş	175	2,88	0,71			
	50 ve üzeri yaş	84	2,84	0,67			
	TOPLAM	612	2,86	0,75			
Duyarsızlaşma	20 – 29 yaş	123	2,73	0,65	8,825	0,000*	1 – 3,4
	30 – 39 yaş	230	2,52	0,81			
	40 – 49 yaş	175	2,37	0,66			
	50 ve üzeri yaş	84	2,28	0,58			
	TOPLAM	612	2,48	0,72			
Kişisel Başarıda Düşme Hissi	20 – 29 yaş	123	3,42	0,62	3,771	0,011*	1 - 2
	30 – 39 yaş	230	3,62	0,58			
	40 – 49 yaş	175	3,61	0,52			
	50 ve üzeri yaş	84	3,63	0,50			
	TOPLAM	612	3,58	0,57			
GENEL: ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK	20 – 29 yaş	123	3,05	0,45	0,263	0,852	-
	30 – 39 yaş	230	3,04	0,49			
	40 – 49 yaş	175	3,03	0,41			
	50 ve üzeri yaş	84	3,00	0,38			
	TOPLAM	612	3,03	0,45			

Bu sonuçlara göre, scheffe testi sonuçları incelendiğinde, duyarsızlaşmayı algılamadaki farklılık yaş gruplarına göre 20-29 yaş ile 40-49 yaş, 20-29 yaş ile 50 yaş ve üzeri gruplardan kaynaklanmaktadır. Buna göre, 20-29 yaş grubundaki çalışanların 40-49 yaş ile 50 ve üzeri yaş grubundakilere göre, duyarsızlaşmayı daha fazla algılamakta olduğu bununla birlikte personelin yaş grubu düştükçe duyarsızlaşmayı daha fazla hissettikleri görülmektedir.

Diğer çoklu karşılaştırma sonucu incelendiğinde kişisel başarıda düşme hissini algılamada 20-29 yaş aralığında yer alan personelin 30-39 yaş aralığında yer alan personele göre daha fazla hissetmektedirler. Bu anlamda yaş grubu yüksek olan personelin yaş grubu düşük olan personele göre kişisel başarıda düşme hissini daha az algıladığı görülmektedir.

Buna karşın scheffe testi sonuçları incelendiğinde, duygusal tükenme ile genel örgütsel tükenmişlik düzeyi yaş gruplarına göre istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır.

4.4.3. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.24’de işgörenlerin medeni hallerine göre örgütsel tükenmişliğe yönelik

değerlendirmeleri arasındaki farklılığın tespitinde bağımsız örneklem için t-Testine yer verilmiştir.

Bu sonuçlara göre çizelge 4.24’de belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; duyarsızlaşma ($p=0,001<0,005$) ile kişisel başarıda düşme hissini ($p=0,020<0,05$) medeni duruma göre önemli düzeyde anlamlı farklılıklar gösterirken; duygusal tükenme ($p=0,722>0,05$), ile genel tükenmişlik ortalaması incelendiğinde ($p=0,713>0,05$) medeni duruma göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılığı bulunmamaktadır.

Çizelge 4.24. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların medeni durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Duygusal Tükenme	Bekâr	172	2,87	0,70	0,356	0,722
	Evli	440	2,85	0,77		
Duyarsızlaşma	Bekâr	172	2,64	0,69	3,298	0,001*
	Evli	440	2,42	0,73		
Kişisel Başarıda Düşme Hissi	Bekâr	172	3,49	0,57	-2,339	0,020*
	Evli	440	3,61	0,56		
GENEL: ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK	Bekâr	172	3,05	0,43	0,367	0,713
	Evli	440	3,03	0,45		

*: $p<0,05$

Çizelge 4.24’de belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; bekâr personelin ($\bar{x}=2,64$) evli personele ($\bar{x}=2,42$) göre duyarsızlaşmayı, kişisel başarıda düşme hissini evli personel ($\bar{x}=3,61$) bekâr personele göre ($\bar{x}=3,49$) daha çok hissettikleri görülmektedir.

4.4.4. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.25’de kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personelin örgütsel tükenmişliği algılama düzeylerinin eğitim düzeylerine göre mukayese edilmesine ait ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Bu sonuçlara göre, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personelin örgütsel tükenmişliğin eğitim seviyelerine göre 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir farkın olmadığı görülmektedir.

Çizelge 4.25. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların eğitim düzeylerine göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Duygusal Tükenme	İlköğretim	9	2,87	0,80	1,011	0,401	-
	Lise	65	2,82	0,73			
	Önlisans	118	2,92	0,69			
	Lisans	339	2,88	0,71			
	Lisansüstü/Doktora	81	2,71	0,99			
	TOPLAM	612	2,86	0,75			
Duyarsızlaşma	İlköğretim	9	2,40	0,67	1,063	0,374	-
	Lise	65	2,37	0,64			
	Önlisans	118	2,55	0,75			
	Lisans	339	2,51	0,71			
	Lisansüstü/Doktora	81	2,40	0,80			
	TOPLAM	612	2,48	0,72			
Kişisel Başarıda Düşme Hissi	İlköğretim	9	3,70	0,42	1,665	0,156	-
	Lise	65	3,51	0,60			
	Önlisans	118	3,52	0,61			
	Lisans	339	3,58	0,54			
	Lisansüstü/Doktora	81	3,70	0,58			
	TOPLAM	612	3,58	0,57			
GENEL: ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK	İlköğretim	9	3,07	0,46	0,599	0,664	-
	Lise	65	2,97	0,44			
	Önlisans	118	3,05	0,42			
	Lisans	339	3,05	0,43			
	Lisansüstü/Doktora	81	3,00	0,55			
	TOPLAM	612	3,03	0,45			

*:p<0,05

Bu sonuçlara göre; örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi) çalışan kamu personelinin eğitim seviyesine göre 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın, scheffe testi incelendiğinde gruplar arası istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır.

4.4.5. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Şu An Çalıştığı Kurumdaki Görev Yılına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.26'da kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel tükenmişliği algılama düzeylerinin şu an çalıştığı görev yılına göre mukayese edilmesine ait ilişkin ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Bu sonuçlara göre çizelge 4.26'da belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; örgütsel tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşmanın (p=0,001<0,005) çalışan personelin

kurumdaki görev yılına göre önemli düzeyde anlamlı farklılıklar gösterirken; duygusal tükenme ($p=0,650>0,05$), kişisel başarıda düşme hissi ($p=0,846>0,05$) ile genel tükenmişlik ortalaması incelendiğinde ($p=0,451>0,05$) şu an çalıştığı görev yılına göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılığı bulunmamaktadır.

Çizelge 4.26. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların şu an çalıştığı görev yılına göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Şu An Çalıştığı Kurumdaki Görev Yılı	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Duygusal Tükenme	12 yıl ve altı	417	2,86	0,78	0,431	0,650	-
	13 – 25 yıl	133	2,81	0,69			
	26 yıl ve üzeri	62	2,92	0,71			
	TOPLAM	612	2,86	0,75			
Duyarsızlaşma	12 yıl ve altı	417	2,56	0,75	7,530	0,001*	1 – 2,3
	13 – 25 yıl	133	2,37	0,63			
	26 yıl ve üzeri	62	2,24	0,64			
	TOPLAM	612	2,48	0,72			
Kişisel Başarıda Düşme Hissi	12 yıl ve altı	417	3,57	0,60	0,167	0,846	-
	13 – 25 yıl	133	3,60	0,47			
	26 yıl ve üzeri	62	3,57	0,55			
	TOPLAM	612	3,58	0,57			
GENEL: ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK	12 yıl ve altı	417	3,05	0,47	0,798	0,451	-
	13 – 25 yıl	133	3,00	0,37			
	26 yıl ve üzeri	62	3,00	0,43			
	TOPLAM	612	3,03	0,45			

*:p<0,05

Scheffe testi sonuçlarına göre duyarsızlaşmayı algılamadaki farklılık şu an çalıştığı kurumdaki görev yılına göre 12 yıl ve altı ile 13-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri gruplardan kaynaklanmaktadır. Buna göre, 12 yıl ve altı görev yılına sahip personelin 13-25 yıl ile 26 yıl ve üzeri görev yılına sahip personele göre duyarsızlaşmayı daha fazla algıladıkları görülmektedir.

Buna karşın scheffe testi sonuçları incelendiğinde, duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi ile genel örgütsel tükenmişlik düzeyi şu an çalıştığı kurumdaki görev yılına göre istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır.

4.4.6. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Memuriyette Geçen Toplam Hizmet Yılına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.27’de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel tükenmişliği algılama düzeylerinin toplam hizmet yılına göre mukayese edilmesine ait ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Bu sonuçlara göre çizelge 4.27’de belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; örgütsel tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşmanın ($p=0,000<0,005$), kişisel başarıda düşme hissi ($p=0,017<0,005$), çalışan personelin toplam hizmet yılına göre önemli düzeyde anlamlı farklılıklar gösterirken; duygusal tükenme ($p=0,889>0,05$) ve genel tükenmişlik ortalaması incelendiğinde ($p=0,336>0,05$) toplam hizmet yılına göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılığı bulunmamaktadır.

Çizelge 4.27. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların memuriyette geçen toplam hizmet yılına göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Memuriyette Geçen Toplam Hizmet Yılı	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Duygusal Tükenme	12 yıl ve altı	288	2,87	0,79	1,118	0,889	-
	13 – 25 yıl	214	2,85	0,74			
	26 yıl ve üzeri	110	2,84	0,66			
	TOPLAM	612	2,86	0,75			
Duyarsızlaşma	12 yıl ve altı	288	2,64	0,76	16,410	0,000*	1 – 2,3
	13 – 25 yıl	214	2,41	0,70			
	26 yıl ve üzeri	110	2,21	0,57			
	TOPLAM	612	2,48	0,72			
Kişisel Başarıda Düşme Hissi	12 yıl ve altı	288	3,51	0,61	4,097	0,017*	1 - 2
	13 – 25 yıl	214	3,65	0,51			
	26 yıl ve üzeri	110	3,62	0,53			
	TOPLAM	612	3,58	0,57			
GENEL: ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK	12 yıl ve altı	288	3,05	0,50	1,093	0,336	-
	13 – 25 yıl	214	3,04	0,41			
	26 yıl ve üzeri	110	2,98	0,38			
	TOPLAM	612	3,03	0,45			

*:p<0,05

Bu sonuçlara göre; scheffe testi sonuçlarına göre duyarsızlaşmayı algılamadaki farklılık 12 yıl ve altı ile 13-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri gruplardan kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda toplam hizmet yılına göre 12 yıl ve altı toplam hizmet yılına sahip personelin 13-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri toplam hizmet yılı olan personele göre duyarsızlaşmayı daha

fazla algıladıkları görülmektedir. Bu anlamda toplam hizmet yılı düşük olan personel toplam hizmet yılı yüksek olan personele göre duyarsızlaşmayı daha fazla hissettiği görülmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda scheffe testi sonuçlarına göre kişisel başarıda düşme hissini 12 yıl ve altı ile 13-25 yıl toplam hizmet yılına ait gruptan kaynaklanmaktadır. Buna göre, 12 yıl ve altı toplam hizmet yılı olan personelin 13-25 yıl toplam hizmet yılı olan personele göre kişisel başarıda düşme hissini daha fazla hissettikleri görülmektedir.

Son olarak, scheffe testi sonuçlarına göre duygusal tükenmişlik ile genel örgütsel tükenmişliğin toplam hizmet yılına göre incelendiğinde gruplar arası istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır.

4.4.7. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Kadro Durumuna Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.28’de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel tükenmişliği algılama düzeylerinin kadro durumuna göre mukayese edilmesine ait ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Bu sonuçlara göre, duygusal tükenmede ($p=0,009<0,005$) personelin kadro durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterirken. duyarsızlaşma ($p=0,114>0,05$), kişisel başarıda düşme hissi ($p=0,600>0,05$) ve genel tükenmişlik ortalaması incelendiğinde ($p=0,123>0,05$) kadro durumuna göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılığı bulunmamaktadır.

Çizelge 4.28. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların kadro durumlarına göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Kadro Durumu	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Duygusal Tükenme	Daimi	535	2,89	0,74	4,774	0,009*	1 – 3
	Geçici	19	2,59	0,88			
	Sözleşmeli	58	2,62	0,82			
	TOPLAM	612	2,86	0,75			
Duyarsızlaşma	Daimi	535	2,47	0,71	2,183	0,114	-
	Geçici	19	2,44	0,85			
	Sözleşmeli	58	2,67	0,78			
	TOPLAM	612	2,48	0,72			

Çizelge 4.28.'in devamı

Kişisel Başarıda Düşme Hissi	Daimi	535	3,59	0,55	0,512	0,600	-
	Geçici	19	3,47	0,93			
	Sözleşmeli	58	3,54	0,62			
	TOPLAM	612	3,58	0,57			
GENEL: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Daimi	535	3,05	0,43	2,100	0,123	-
	Geçici	19	2,87	0,64			
	Sözleşmeli	58	2,97	0,51			
	TOPLAM	612	3,03	0,45			

*:p<0,05

Bu sonuçlara göre; scheffe testi sonuçlarına göre duygusal tükenmeyi algılamadaki farklılık daimi personel ile sözleşmeli olarak çalışan personel arasındaki gruptan kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda kadro durumuna göre daimi olarak çalışan personelin sözleşmeli olarak çalışan personele göre duygusal tükenmeyi daha fazla algıladığı görülmektedir.

Buna karşın scheffe testi sonuçları incelendiğinde, duyarsızlaşma, kişisel başarıda düşme hissi ile genel örgütsel tükenmişlik düzeyi kurumdaki kadro durumuna göre istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır.

4.4.8. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin İdari Unvan Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.29'da belirtilen sonuçlar değerlendirildiğinde; çalışanların idari unvana göre örgütsel tükenmişliğe yönelik değerlendirmeleri arasındaki farklılığın tespitinde bağımsız örneklem için t-Testi kullanılmış olup, analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Buna göre çalışanların örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin değerlendirmeleri unvan durumlarına göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemektedir.

Çizelge 4.29. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların idari unvan durumuna ilişkin t-testi ile karşılaştırma sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s.	t	p
Duygusal Tükenme	Yöneticiyim	51	2,90	0,84	0,423	0,672
	Yönetici Değilim	561	2,85	0,75		
Duyarsızlaşma	Yöneticiyim	51	2,40	0,67	-0,879	0,380
	Yönetici Değilim	561	2,49	0,73		
Kişisel Başarıda Düşme Hissi	Yöneticiyim	51	3,60	0,53	0,284	0,777
	Yönetici Değilim	561	3,58	0,57		

Çizelge 4.29.'un devamı

GENEL: ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK	Yöneticiyim	51	3,04	0,43	0,099	0,921
	Yönetici Değilim	561	3,03	0,45		

*:p<0,05

Çizelge 4.29'da duygusal tükenme ($p=0,672>0,05$), duyarsızlaşma ($p=0,380>0,05$), kişisel başarıda düşme hissi ($p=0,777>0,05$), ile örgütsel tükenmişliğin genel ortalaması incelendiğinde ($p=0,921>0,05$) anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak herhangi bir farklılık görülmemektedir.

4.4.9. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Aylık Gelir Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.30'da kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel tükenmişliği algılama düzeylerinin aylık gelire göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçlarına yer verilmiştir.

Bu sonuçlara göre, duygusal tükenme ($p=0,000<0,005$) ve genel tükenmişlik ortalaması ($p=0,039<0,05$) personelin aylık gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterirken duyarsızlaşma ($p=0,232>0,05$) ile kişisel başarıda düşme hissi ($p=0,055>0,05$) gelir düzeyine göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılığı bulunmamaktadır.

Çizelge 4.30. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların aylık gelir düzeylerine göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Gelir Düzeyi	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu Karşılaştırma (Scheffe)
Duygusal Tükenme	1.999 TL ve altı	30	2,93	0,98	8,417	0,000*	2 – 3,4
	2.000 TL – 2.999 TL	304	2,98	0,68			
	3.000 TL – 3.999 TL	213	2,77	0,77			
	4.000 TL ve üzeri	65	2,52	0,76			
	TOPLAM	612	2,86	0,75			
Duyarsızlaşma	1.999 TL ve altı	30	2,62	0,84	1,432	0,232	-
	2.000 TL – 2.999 TL	304	2,51	0,72			
	3.000 TL – 3.999 TL	213	2,41	0,72			
	4.000 TL ve üzeri	65	2,55	0,70			
	TOPLAM	612	2,48	0,72			
Kişisel Başarıda Düşme Hissi	1.999 TL ve altı	30	3,35	0,87	2,550	0,055	-
	2.000 TL – 2.999 TL	304	3,56	0,55			
	3.000 TL – 3.999 TL	213	3,61	0,54			
	4.000 TL ve üzeri	65	3,68	0,57			
	TOPLAM	612	3,58	0,57			

Çizelge 4.30.'un devamı

GENEL: ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK	1.999 TL ve altı	30	3,01	0,77	2,805	0,039*	-
	2.000 TL – 2.999 TL	304	3,09	0,42			
	3.000 TL – 3.999 TL	213	2,99	0,43			
	4.000 TL ve üzeri	65	2,95	0,41			
	TOPLAM	612	3,03	0,45			

*:p<0,05

Bu sonuçlara göre; scheffe testi sonuçları incelendiğinde, duygusal tükenmeyi algılamadaki farklılık gelir durumuna göre 2.000-2.999 TL gelir durumu ile 3.000-3.999 TL, 2.000-2.999 TL ile 4.000 TL ve üzeri gelir gruplarından kaynaklanmaktadır. Buna göre, aylık gelir seviyesi yüksek olan personelin aylık geliri düşük olan personele göre, duygusal tükenmeyi daha fazla algılamakta olduğu ve personelin gelir düzeyi arttıkça duygusal tükenmeyi algılamaları artmakta olduğu görülmektedir.

Buna karşın scheffe testi sonuçları incelendiğinde, duyarsızlaşma, kişisel başarıda düşme hissi ve genel örgütsel tükenmişliği aylık gelir durumlarına göre istatistiksel olarak fark bulunmamaktadır.

4.4.10. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Örgütsel Tükenmişliği Algılama Düzeylerinin Unvanlarına Göre Karşılaştırılması

Çizelge 4.31'de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel tükenmişliği algılama düzeylerinin unvan durumlarına göre mukayese edilmesine ait ANOVA sonuçları gösterilmektedir. Bu sonuçlara göre, duygusal tükenme ($p=0,000<0,005$) ve kişisel başarıda düşme hissini ($p=0,000<0,005$) çalışan personelde unvan durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Duyarsızlaşma ile tükenmişliğin genel ortalaması incelendiğinde 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir fark göstermediği görülmektedir.

Çizelge 4.31. Örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının kamu kurumlarında çalışanların Unvanlarına göre ANOVA sonuçları

Boyutlar	Unvan Durumu	n	\bar{X}	s.s.	F	p	Çoklu
Duygusal Tükenme	Sağlık Personeli	68	2,97	0,08	7,187	0,000*	1 – 6 3 – 5,6
	Teknik Personel	43	2,78	0,11			
	Büro Personeli	352	2,95	0,03			
	Uzman	35	2,64	0,13			
	Mühendis	70	2,61	0,09			
	Öğretmen/Akademisyen	27	2,19	0,13			
	Diğer	17	3,09	0,24			
	TOPLAM	612	2,86	0,03			

Çizelge 4.30.'un devamı

Duyarsızlaşma	Sağlık Personeli	68	2,40	0,07	3,500	0,002*	-
	Teknik Personel	43	2,45	0,12			
	Büro Personeli	352	2,52	0,03			
	Uzman	35	2,20	0,13			
	Mühendis	70	2,64	0,08			
	Öğretmen/Akademisyen	27	2,11	0,11			
	Diğer	17	2,76	0,16			
	TOPLAM	612	2,48	0,02			
Kişisel Başarıda Düşme Hissi	Sağlık Personeli	68	3,64	0,07	4,148	0,000*	1 - 3
	Teknik Personel	43	3,61	0,11			
	Büro Personeli	352	3,51	0,02			
	Uzman	35	3,66	0,10			
	Mühendis	70	3,73	0,05			
	Öğretmen/Akademisyen	27	3,91	0,10			
	Diğer	17	3,29	0,15			
	TOPLAM	612	3,58	0,02			
GENEL: ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK	Sağlık Personeli	68	0,47	0,05	2,079	0,054	-
	Teknik Personel	43	0,49	0,07			
	Büro Personeli	352	0,44	0,02			
	Uzman	35	0,48	0,08			
	Mühendis	70	0,39	0,04			
	Öğretmen/Akademisyen	27	0,33	0,06			
	Diğer	17	0,68	0,16			
	TOPLAM	612	0,45	0,01			

*: p<0,05

Scheffe testi sonuçlarına göre, duygusal tükenmeyi algılamada farklılık kamu kurumlarında çalışan personelin unvanlarına göre incelendiğinde sağlık personeli ile öğretmen/akademisyen, büro personeli ile mühendis, büro personeli ile öğretmen/akademisyen, öğretmen/akademisyen ile diğer personel grubunda yer alan (denetmen, avukat, aşçı, güvenlik personeli, şoför, mimar)gruplardan kaynaklanmaktadır. Bu sonuca göre sağlık personeli çalışanların öğretmen/akademisyen unvanlı personele göre duygusal tükenmeyi daha fazla algıladıkları görülmektedir. Büro personeli mühendis ve öğretmen/akademisyen unvanlı personele göre duygusal bağlılığı daha fazla hissetmektedir. Yine öğretmen/akademisyen grubundaki personelin diğer personele göre duygusal tükenmeyi daha fazla algıladıkları görülmektedir.

Bu sonuca göre; scheffe testi sonuçlarına göre, kişisel başarıda düşme hissini sağlık personeli ile büro personeli unvan gruplarından kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda, sağlık personeli grubunda yer alan personelin büro personeli grubunda yer alan personele göre kişisel başarıda düşme hissini daha fazla algıladıkları ortaya konmaktadır.

Buna karşın scheffe testi sonuçları incelendiğinde, duyarsızlaşma ile genel örgütsel tükenmişliği algılama düzeyleri unvanlara göre istatistiksel olarak fark göstermemektedir.

4.5. Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Basit korelasyon analizinin tanımında, “iki değişken arasındaki ilişkinin seviyesini (derecesini-şiddetini-gücünü) ve yönünü tespit etmek için yapılmaktadır. Her iki değişkenin de daima değişkenlik göstermesi ve değişkenlere ait verilerin normal dağılım göstermesi halinde değişkenler arasındaki bağ pearson korelasyon katsayısı ile tespit edilir.” Korelasyon katsayısı “r” harfiyle gösterilir ve -1 ile +1 arasında ($-1 \leq r \leq +1$) bir değer alır (Ural ve Kılıç, 2011).

Buna göre, örgütsel adalet ve alt boyutlarının (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet) örgütsel bağlılık ve alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ile ilişkisini tespitine yönelik korelasyon analizi sonuçları çizelge 4.31’de yer almaktadır. Bu analizdeki algılanan örgütsel adalet ve alt boyutlarını (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet) bağımsız değişken, örgütsel bağlılık ve alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ise bağımlı değişken olarak analize tabi tutulmuştur.

Çizelge 4.32. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet) örgütsel bağlılık ve alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ile ilişkisini tespit etmeye yönelik korelasyon matrisi

Boyutlar	Pearson Korelasyon Katsayısı	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Genel Örgütsel Bağlılık	Belirlilik Katsayısı R ²
Dağıtım Adaleti	r	0,576	0,108	0,489	0,529	0,279
	p	0,000*	0,007*	0,000*	0,000*	
İşlemsel Adalet	r	0,521	0,109	0,481	0,498	0,248
	p	0,000*	0,0007*	0,000*	0,000	
Etkileşim Adaleti	r	0,465	0,067	0,415	0,426	0,181
	p	0,000*	0,099	0,000*	0,000*	
Genel Örgütsel Adalet	r	0,584	0,103	0,519	0,542	0,293
	p	0,000*	0,010*	0,000*	0,000*	

Çizelge 4.32’deki yorumlara göre, genel örgütsel adalet ile genel örgütsel bağlılık arasında, 0,000 anlamlılık seviyesinde önemli bir ilişki tespit edilmiştir. Bir başka anlatımla genel algılanan örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki “Pearson Korelasyon Katsayısı (r)” anlamlıdır ($p \leq 0,000$). Bu sonuca göre örgütsel adaletin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişki aşağıda belirtilmektedir.

Bu sonuçlara göre, dağıtım adaleti ile duygusal bağlılık ($p=0,000 < 0,005$), devam bağlılığı ($p=0,007 < 0,05$), normatif bağlılık ($p=0,000 < 0,005$) ve genel örgütsel bağlılık

($p=0,000<0,005$) arasında önemli bir ilişki görülmüştür. Bu durumda kamu kurumlarında çalışan personelin dağıtımsal adaleti algılama düzeyleri duygusal bağlılığı, devam bağlılığını, normatif bağlılığı ve genel örgütsel bağlılığı algılama düzeylerini etkilemektedir. Yani kamu kurumlarında çalışan personelin dağıtımsal adaleti algılama düzeyleri arttıkça genel olarak örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Dağıtımsal adalet kurum içerisindeki terfi, ödül, gelir, sosyal haklar gibi kazanımlarla ilgili olup, çalışanlar bu kazanımları adaletsiz olarak dağıtıldığını hissettiklerinde örgütsel bağlılık düzeyleri düşecektir. Bunun zıttı olarak kurum içerisindeki kazanımlar adaletli bir şekilde dağıtıldığında çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri artacaktır.

Çizelge 4.32’de belirtilen diğer bir sonuca göre, işlemsel adalet ile duygusal bağlılık ($p=0,000<0,005$), devam bağlılığı ($p=0,007<0,005$), normatif bağlılık ($p=0,000<0,005$) ve genel örgütsel bağlılık ($p=0,000<0,005$) arasında önemli bir ilişki tespit edilmiştir. Bu neticeye göre, kamu kurumlarında çalışan personelin işlemsel adaleti algılama düzeyleri arttıkça duygusal bağlılığı, devam bağlılığını, normatif bağlılığı ve genel örgütsel bağlılığı hissetme düzeyleri de artmaktadır.

Bir diğer sonuca göre, etkileşim adaleti ile duygusal bağlılık ($p=0,000<0,005$), normatif bağlılık ($p=0,000<0,005$) ve genel örgütsel bağlılık ($p=0,000<0,005$) arasında önemli bir ilişki bulunmatadır. Buna karşın, etkileşim adaleti ile devam bağlılığı arasında önemli bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuçlara göre, kamu kurumlarında çalışan personelin etkileşim adaletini algılama düzeyleri arttıkça duygusal bağlılığı, normatif bağlılığı ve genel örgütsel bağlılığı algılama düzeyleri de artmaktadır. Fakat etkileşim adaletini algılama düzeyleri devam bağlılığı algılama düzeyleri üzerinde önemli bir etki yaratmamaktadır.

Çizelge 4.32’de belirtilen diğer bir sonuca göre, genel örgütsel adalet ile duygusal bağlılık ($p=0,000<0,005$), devam bağlılığı ($p=0,010<0,05$), normatif bağlılık ($p=0,000<0,005$) ve genel örgütsel bağlılık ($p=0,000<0,005$) arasında önemli bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre kamu kurumlarında çalışan personelin genel örgütsel adaleti algılama düzeyleri ile duygusal, normatif ve genel örgütsel bağlılıkları arasında güçlü, devam bağlılığı arasında ise zayıf yönlü bir ilişki söz konusudur.

Çizelge 4.33. Örgütsel adalet alt boyutları ile genel örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	β_j	S(bj)	t	p	R ²	Anlamlılık
Sabit	1,191	0,079	25,169	0,000*	0,574	F= 99,330 p=0,000*
Dağıtım Adaleti	0,225	0,027	8,411	0,000*		
İşlemsel Adalet	0,125	0,040	3,148	0,002*		
Etkileşimsel Adalet	0,069	0,037	1,885	0,060		

*:p<0,05

Regresyon analizini tanımlarken, birçok alanda veri analizi için ihtiyaca cevap veren ve başvurulan önemli bir istatistiksel teknik olup değişkenler arasındaki ilişkiyi izah etmek için kullanılmaktadır. Bağımlı bir değişken ile bağımlı değişken üzerinde tesir ettiği varsayılan bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkinin matematiksel bir model ile ifade edilmesidir. (Ural ve Kılıç, 2011).

Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel adalet alt boyutları ile genel örgütsel bağlılığı algılama seviyeleri arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelleme ile izah edilmesine yönelik çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları çizelge 4.33’de verilmiştir. Burada genel örgütsel bağlılık bağımlı değişken, örgütsel adalet ve alt boyutları ise bağımsız değişken olarak alınmıştır.

$$\text{Tahmini Genel Örgütsel Bağlılık} = 1,991+(0,225)*\text{DAĞADL}+(0,125)*\text{İŞLADL} \quad (4.1)$$

Çizelge 4.33’deki sonuçlara göre kamu kurumlarında çalışan personelin genel örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur. (F=99,330;p<0,005). Buna göre, araştırma modelinde sunulan “iş yerinde örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisi vardır” şeklindeki H1 kabul edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, modele ilişkin bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bu durum ise, değişkenler arası ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu sonuçlar, örgütsel adalet alt boyutları bağımsız değişkenin, genel örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Çizelge 4.33’de verilen çoklu belirlilik (determinasyon) katsayısı (R²=0,574) dikkate alındığında genel örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın (değişkenliğin) %57’sinin dağıtım adaleti ve işlemsel adaletten kaynaklandığı söylenebilir. Diğer taraftan, genel örgütsel bağlılık üzerinde etkileşimsel adaleti 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir etkisi olmadığı görülmektedir.

Çizelge 4.34. Örgütsel adalet alt boyutları ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	β_j	S(bj)	t	p	R ²	Anlamlılık
Sabit	1,263	0,109	11,625	0,000*	0,619	F= 125,998 p= 0,000*
Dağıtım Adaleti	0,372	0,037	10,133	0,000*		
İşlemsel Adalet	0,127	0,055	2,325	0,020*		
Etkileşimsel Adalet	0,154	0,050	3,053	0,002*		

*:p<0,05

Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel adalet alt boyutları ile duygusal bağlılığı algılama seviyeleri arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelleme ile izah edilmesine yönelik çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları çizelge 4.34’de gösterilmektedir. Burada duygusal bağlılık bağımlı, örgütsel adalet ve alt boyutları ise bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Tahmini Genel Örgütsel Bağlılık =

$$1,263+(0,372)*DAĞADL+(0,127)*İŞLADL+(0,154)*ETKADL \quad (4.2)$$

Çizelge 4.34’deki sonuçlara göre kamu kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyleri ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur. (F=125,998;p<0,005). Diğer bir ifadeyle, modele ait bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bu durum ise, değişkenler arası ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu sonuçları, örgütsel adalet alt boyutları bağımsız değişkenin duygusal bağlılık bağımlı değişkeniyle arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Çizelge 4.34’deki verilen çoklu belirlilik (determinasyon) katsayısı (R²=0,619) dikkate alındığında duygusal bağlılıktaki toplam varyansın (değişkenliğin) %61’nin dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşimsel adaletten kaynaklandığı söylenebilir.

Çizelge 4.35. Örgütsel adalet alt boyutları ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	β_j	S(bj)	t	p	R ²	Anlamlılık
Sabit	3,139	0,112	28,084	0,000*	0,124	F= 3,188 p= 0,023*
Dağıtım Adaleti	0,047	0,038	1,245	0,214		
İşlemsel Adalet	0,082	0,056	1,461	0,144		
Etkileşimsel Adalet	0,039	0,052	-0,753	0,452		

Kamu kurumlarında görev yapan personelin örgütsel adalet alt boyutları ile devam bağlılığı algılama seviyeleri arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelleme ile izah edilmesine yönelik çoklu doğrusal regresyon analiz neticesi çizelge 4.35’de gösterilmiştir. Burada devam bağlılığı bağımlı, değişken örgütsel adalet ve alt boyutları ise bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Çizelge 4.35’deki sonuçlara göre kamu kurumlarında çalışan personelin devam bağlılık düzeyleri ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur. ($F=3,188;p<0,05$). Diğer bir anlatımla, model ile ilgili bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bu durumda, değişkenler arası ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Fakat örgütsel adalet alt boyutları istatistikî olarak incelendiğinde 0,05 anlamlılık seviyesinde kayda değer bir etkisi olmadığı görülmektedir. Çizelge 4.35’deki verilen çoklu belirlilik (determinasyon) katsayısı ($R^2=0,124$) göz önüne alındığında devam bağlılığındaki toplam varyansın (değişkenliğin) %12’sinin dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşimsel adaletten kaynaklandığı söylenebilir.

Çizelge 4.36. Örgütsel adalet alt boyutları ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	β_j	S(bj)	t	p	R ²	Anlamlılık
Sabit	1,488	0,109	13,686	0,000*	0,542	F= 84,161 p= 0,000*
Dağıtım Adaleti	0,262	0,037	7,121	0,000*		
İşlemsel Adalet	0,175	0,055	3,199	0,001*		
Etkileşimsel Adalet	0,098	0,050	1,933	0,054		

*:p<0,05

Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel adalet alt boyutları ile normatif bağlılığı algılama seviyeleri arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelleme ile izah edilmesine yönelik çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları çizelge 4.36’da gösterilmektedir. Bu durumda normatif bağlılık bağımlı değişken, örgütsel adalet ve alt boyutları ise bağımsız değişken olarak alınmıştır.

$$\text{Tahmini Genel Örgütsel Bağlılık} = 1,488+(0,262)*\text{DAĞADL}+(0,175)*\text{İŞLADL} \quad (4.3)$$

Çizelge 4.36’deki sonuçlara göre kamu kurumlarında çalışan personelin normatif bağlılık düzeyleri ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlı olduğu görülmektedir. ($F=84,161;p<0,005$). Diğer bir ifadeyle, modele

ilişkin bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklı olup, bu sonuç değişkenler arası ilişkinin varlığını göstermektedir. Dolayısıyla bu sonuçları, örgütsel adalet alt boyutları bağımsız değişkenin normatif bağlılık bağımlı değişkeniyle arasındaki ilişkinin varlığını göstermektedir. Çizelge 4.36’da verilen çoklu belirlilik (determinasyon) katsayısı ($R^2=0,542$) incelendiğinde normatif bağlılıktaki toplam varyansın (değişkenliğin) %54’nün dağıtım adaleti ve işlemsel adaletten kaynaklandığı söylenebilir. Diğer taraftan, normatif bağlılık üzerinde etkileşimsel adaleti 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir etkisi olmadığı görülmektedir.

4.6. Örgütsel Adalet İle Örgütsel Tükenmişlik İlişkisi

Örgütsel adalet ve alt boyutlarının (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet) örgütsel tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi) ile ilişkisini tespitine yönelik korelasyon analizi sonucu çizelge 4.37’de gösterilmektedir. Bu durumda analizde algılanan örgütsel adalet ve alt boyutlarının (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet) bağımsız değişken, örgütsel tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi) ise bağımlı değişken olarak analiz edilmiştir.

Çizelge 4.37. Örgütsel adalet ve alt boyutlarının (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet) örgütsel tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi) ile ilişkisini belirlemeye yönelik korelasyon matrisi

Boyutlar	PearsonKorelasyon Katsayısı	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarıda Düşme Hissi	Genel Örgütsel Tükenmişlik	Belirlilik Katsayısı R^2
Dağıtım Adaleti	r	-0,472	-0,124	0,072	-0,335	0,112
	p	0,000*	0,002*	0,076	0,000*	
İşlemsel Adalet	r	-0,355	-0,094	0,078	-0,242	0,058
	p	0,000*	0,020*	0,055	0,000*	
Etkileşim Adaleti	r	-0,380	-0,211	0,117	-0,284	0,080
	p	0,000*	0,000*	0,004*	0,000*	
Genel Örgütsel Adalet	r	-0,453	-0,175	0,106	-0,325	0,105
	p	0,000*	0,000*	0,008*	0,000*	

*:p<0,05

Çizelge 4.37’deki sonuçlara göre, genel örgütsel adalet ile genel örgütsel tükenmişlik arasında, 0,000 anlamlılık seviyesinde kayda değer bir ilişki tespit edilmiştir. Bir başka

anlatımla genel algılanan örgütsel adalet ile örgütsel tükenmişlik arasındaki “Pearson Korelasyon Katsayısı (r)” anlamlıdır ($p \leq 0,000$). Bu sonuca göre örgütsel adaletin alt boyutları ile örgütsel tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişki aşağıda belirtilmektedir.

Çizelge 4.40'daki sonuçlara göre, dağıtım adaleti ile duygusal tükenme ($p=0,000 < 0,005$), duyarsızlaşma ($p=0,002 < 0,05$), ve genel örgütsel tükenmişlik ($p=0,000 < 0,005$) arasında önemli bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, kamu kurumlarında çalışan personelin dağıtımsal adaleti algılama düzeyleri duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel örgütsel tükenmişliği algılama düzeylerini etkilemektedir. Yani kamu kurumlarında çalışan personelin dağıtımsal adaleti algılama düzeyleri arttıkça duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel örgütsel tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Buna ek olarak dağıtımsal adaletin kişisel başarıda düşme hissi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Dağıtımsal adalet kurum içerisindeki terfi, ödül, gelir gibi kazanımlarla ilgili olduğu için bu kazanımları adaletli bir şekilde elde ettiğini hisseden çalışanların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel örgütsel tükenmişlik düzeyleri azalacaktır. Kişisel başarıda düşme hissi “bireyin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması” nedeniyle (Arı ve Bal, 2008) dağıtımsal adaletten etkilenmez. Çünkü kişisel başarıda düşme hissi kişinin kendisiyle alakalı bir durum fakat dağıtımsal adalet kurumla alakalı bir durumdur.

Çizelge 4.37'de belirtilen diğer bir sonuca göre, işlemsel adalet ile duygusal tükenme ($p=0,000 < 0,005$), duyarsızlaşma ($p=0,020 < 0,05$) ve genel örgütsel tükenmişlik ($p=0,000 < 0,005$) arasında önemli bir ilişki bulunmuştur. Bu neticeye göre, kamu kurumlarında çalışan personelin işlemsel adaleti algılama düzeyleri arttıkça duygusal tükenmeyi, duyarsızlaşmayı ve genel örgütsel tükenmişliği hissetme düzeyleri de azalmaktadır.

Bir diğer sonuca göre, etkileşim adaleti ile duygusal tükenme ($p=0,000 < 0,005$), duyarsızlaşma ($p=0,000 < 0,005$), kişisel başarıda düşme hissi ($p=0,004 < 0,005$) ve genel örgütsel tükenmişlik ($p=0,000 < 0,005$) arasında önemli bir ilişki söz konusudur. Bu duruma göre, kamu kurumlarında çalışan personelin etkileşim adaletini algılama düzeyleri arttıkça duygusal tükenmeyi, duyarsızlaşmayı, kişisel başarıda düşme hissi ve genel örgütsel tükenmişliği algılama düzeyleri de artmaktadır.

Son olarak, genel örgütsel adalet ile duygusal tükenme ($p=0,000 < 0,005$), duyarsızlaşma ($p=0,000 < 0,005$), kişisel başarıda düşme hissi ($p=0,008 < 0,005$) ve genel örgütsel tükenmişlik ($p=0,000 < 0,005$) arasında önemli bir ilişki tespit edilmiştir. Bu duruma göre, kamu kurumlarında çalışan personelin genel örgütsel adaleti algılama

düzeyleleri arttııkça duygusal tükenmeyi, duyarsızlaşmayı, kişisel başarıda düşme hissi ve genel örgütsel tükenmişliği algılama düzeyleleri de azalmaktadır.

Çizelge 4.38. Örgütsel adalet alt boyutları ile genel örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	β_j	S(bj)	t	p	R ²	Anlamlılık
Sabit	3,589	0,060	59,751	0,000*	0,373	F= 32,772 p= 0,000*
Dağıtım Adaleti	-0,130	0,020	-6,395	0,000*		
İşlemsel Adalet	0,068	0,030	2,259	0,024*		
Etkileşimsel Adalet	-0,117	0,028	-4,211	0,000*		

*:p<0,05

Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel adalet alt boyutları ile genel örgütsel tükenmişliği algılama seviyeleri arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelleme ile izah edilmesine yönelik çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları çizelge 4.38’de gösterilmiştir. Burada genel örgütsel tükenmişlik bağımlı değişken örgütsel adalet ve alt boyutları ise bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Tahmini Genel Örgütsel Tük. =

$$3,589+(-0,130)*DAĞADL+(0,068)*İŞLADL+(-0,117)*ETKADL \quad (4.4)$$

Çizelge 4.38’deki sonuçlara göre kamu kurumlarında çalışan personelin genel örgütsel tükenmişlik düzeyleleri ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur. (F=32,772;p<0,005). Buna göre, araştırma modelinde sunulan “iş yerinde örgütsel adaletin örgütsel tükenmişlik üzerinde önemli bir etkisi vardır” şeklindeki H2 kabul edilmektedir. Diğer bir anlatımla, modele ilişkin tespit edilen en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bu durum ise, değişkenler arası ilişkinin varlığını göstermektedir. Dolayısıyla bu sonuçları, örgütsel adalet alt boyutları bağımsız değişkenin genel örgütsel tükenmişlik bağımlı değişkeniyle arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Çizelge 4.38’de verilen çoklu belirlilik (determinasyon) katsayısı (R²=0,373) dikkate alındığında genel örgütsel tükenmişliğin toplam varyansın (değişkenliğin) %37’sini dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşimsel adaletten kaynaklandığı söylenebilir.

Çizelge 4.39. Örgütsel adalet alt boyutları ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	β_j	S(bj)	t	p	R ²	Anlamlılık
Sabit	4,117	0,093	44,129	0,000*	0,508	F= 70,530 p= 0,000*
Dağıtım Adaleti	-0,293	0,032	-9,304	0,000*		
İşlemsel Adalet	0,094	0,047	2,012	0,045*		
Etkileşimsel Adalet	-0,214	0,043	-4,942	0,000*		

*:p<0,05

Kamu kurumlarında çalışan personelin örgütsel adalet alt boyutları ile duygusal tükenmeyi algılama seviyeleri arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelleme ile izah edilmesine yönelik çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları çizelge 4.39'da gösterilmektedir. Bu durumda duygusal tükenme bağımlı değişken örgütsel adalet ve alt boyutları ise bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Tahmini Genel Örgütsel Tük. =

$$4,117+(-0,293)*DAĞADL+(0,094)*İŞLADL+(-0,214)*ETKADL \quad (4.5)$$

Çizelge 4.39'daki sonuçlara göre kamu kurumlarında çalışan personelin duygusal tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur. (F=70,530;p<0,005). Diğer bir ifadeyle, model ile ilgili bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun, değişkenler arası ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu sonuçlar, örgütsel adalet alt boyutları bağımsız değişkeninin duygusal tükenmişlik bağımlı değişkeniyle arasındaki ilişkinin varlığını göstermektedir. Çizelge 4.39'da verilen çoklu belirlilik (determinasyon) katsayısı (R²=0,508) göz önüne alındığında duygusal tükenme toplam varyansı (değişkenliğin) %50'sini dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşimsel adaletten kaynaklandığı söylenebilir.

Çizelge 4.40. Örgütsel adalet alt boyutları ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	β_j	S(bj)	t	p	R ²	Anlamlılık
Sabit	3,000	0,101	29,795	0,000*	0,258	F= 14,453 p= 0,000*
Dağıtım Adaleti	-0,079	0,034	-2,313	0,021*		
İşlemsel Adalet	0,189	0,051	3,371	0,000*		
Etkileşimsel Adalet	-0,269	0,047	-5,746	0,000*		

*:p<0,05

Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel adalet alt boyutları ile duyarsızlaşmanın algılama seviyesi arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelleme ile izah edilmesine yönelik çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları çizelge 4.40'da gösterilmiştir. Burada duyarsızlaşma bağımlı değişken örgütsel adalet ve alt boyutları ise bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Tahmini Genel Örgütsel Tük. =

$$3,000+(-0,079)*DAĞADL+(0,189)*İŞLADL+(-0,269)*ETKADL \quad (4.6)$$

Çizelge 4.40'daki sonuçlara göre kamu kurumlarında çalışan personelin duyarsızlaşma düzeyleri ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlı olduğu tespit edilmiştir. ($F=14,453;p<0,005$). Diğer bir anlatımla, modele ilişkin tespit edilen en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklı olduğu. Bu sonucun değişkenler arası ilişkinin varlığını göstermektedir. Dolayısıyla bu sonuçlar, örgütsel adalet alt boyutları bağımsız değişkenin duyarsızlaşma bağımlı değişkeniyle arasındaki ilişkinin varlığını göstermektedir. Çizelge 4.40'da verilen çoklu belirlilik (determinasyon) katsayısı ($R^2=0,258$) incelendiğinde duyarsızlaşmanın toplam varyansın (değişkenliğin) %25'nin dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşimsel adaletten kaynaklandığı söylenebilir.

Çizelge 4.41. Örgütsel adalet alt boyutları ile kişisel başarıda düşme hissi arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	β_j	S(bj)	t	p	R ²	Anlamlılık
Sabit	3,363	0,081	41,343	0,000*	0,123	F= 3,138 p= 0,025*
Dağıtım Adaleti	0,022	0,028	0,808	0,419		
İşlemsel Adalet	-0,037	0,041	-0,895	0,371		
Etkileşimsel Adalet	0,086	0,038	2,270	0,024*		

*:p<0,05

Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel adalet alt boyutları ile kişisel başarıda düşme hissi algılama seviyeleri arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelleme ile izah edilmesine yönelik çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları çizelge 4.41'de verilmiştir. Buna göre kişisel başarıda düşme hissi bağımlı değişken örgütsel adalet ve alt boyutları ise bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Tahmini Genel Örgütsel Tükenmişlik =

$$3,363+(0,086)*ETKADL$$

(4.7)

Çizelge 4.41'deki sonuçlara göre kamu kurumlarında çalışan personelin kişisel başarıda düşme hissi düzeyleri ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlı olduğu görülmüştür. ($F=3,138;p<0,05$). Diğer bir ifadeyle, modele ilişkin bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bu durum ise, değişkenler arası ilişkinin varlığını göstermektedir. Çizelge 4.41'de verilen çoklu belirlilik (determinasyon) katsayısı ($R^2=0,123$) incelendiğinde kişisel başarıda düşme hissi toplam varyansın (değişkenliğin) %12'si etkileşimsel adaletten kaynaklandığı söylenebilir. Diğer taraftan, dağıtım adaleti ve işlemsel adalet üzerinde 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir etkisi olmadığı görülmektedir.

4.7. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Tükenmişlik İlişkisi

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ile örgütsel tükenmişlik ve alt boyutlarının (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi) ilişkisini tespit etmeye yönelik korelasyon analizi neticesi çizelge 4.42'de yer almaktadır. İlgili analizde algılanan örgütsel bağlılık ve alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) bağımsız değişken, örgütsel tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi) ise bağımlı değişken olarak analize tabi tutulmuştur.

Çizelge 4.42. Örgütsel bağlılık ve alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) örgütsel tükenmişlik ve alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi) ile ilişkisini belirlemeye yönelik korelasyon matrisi

Boyutlar	Pearson Korelasyon Katsayısı	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarıda Düşme Hissi	Genel Örgütsel Tükenmişlik	Belirlilik Katsayısı R ²
Duygusal Bağlılık	r	-0,491	-0,198	0,224	-0,305	0,093
	p	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*	
Devam Bağlılığı	r	-0,003	0,055	0,064	0,048	0,002
	p	0,943	0,171	0,112	0,237	
Normatif Bağlılık	r	-0,411	-0,116	0,153	-0,254	0,064
	p	0,000*	0,004*	0,000*	0,000*	
Genel Örgütsel Bağlılık	r	-0,411	-0,123	0,200	-0,235	0,055
	p	0,000*	0,002*	0,000*	0,000*	

*:p<0,05

Çizelge 4.42'deki bulgulara göre, genel örgütsel bağlılık ile genel örgütsel tükenmişlik arasında, 0,000 anlamlılık seviyesinde önemli bir ilişki tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle genel algılanan örgütsel bağlılık ile örgütsel tükenmişlik arasındaki "Pearson Korelasyon Katsayısı (r)" anlamlıdır ($p \leq 0,000$). Bu sonuca göre örgütsel bağlılığın alt boyutları ile örgütsel tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişki aşağıda gösterilmektedir.

Çizelge 4.42'deki sonuçlara göre, duygusal bağlılık ile duygusal tükenme ($p=0,000 < 0,005$), duyarsızlaşma ($p=0,000 < 0,05$), kişisel başarıda düşme hissi ($p=0,000 < 0,05$), ve genel örgütsel tükenmişlik ($p=0,000 < 0,005$) arasında önemli bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, kamu kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılığı algılama düzeyleri duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda düşme hissi ve genel örgütsel tükenmişliği algılama düzeylerini etkilemektedir. Buna göre kamu kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılığı algılama düzeyleri genel olarak örgütsel tükenmişlik ve örgütsel tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşmayı kişisel başarıda düşme hissi ve genel örgütsel tükenmişliğini etkilemektedir. Yani kamu kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılığı algılama düzeyleri arttıkça duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda düşme hissi ve genel örgütsel tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.

Çizelge 4.42'de belirtilen diğer bir sonuca göre, normatif bağlılık ile duygusal tükenme ($p=0,000 < 0,005$), duyarsızlaşma ($p=0,004 < 0,05$), kişisel başarıda düşme hissi ($p=0,000 < 0,05$) ve genel örgütsel tükenmişlik ($p=0,000 < 0,005$) arasında önemli bir ilişki tespit edilmiştir. Bu duruma göre, kamu kurumlarında çalışan personelin normatif bağlılığı algılama düzeyleri arttıkça duygusal tükenmeyi, duyarsızlaşmayı, kişisel başarıda düşme hissi ve genel örgütsel tükenmişliği hissetme düzeyleri de azalmaktadır.

Bir diğer sonuca göre, genel örgütsel bağlılığı ile duygusal tükenme ($p=0,000 < 0,005$), duyarsızlaşma ($p=0,002 < 0,005$), kişisel başarıda düşme hissi ($p=0,000 < 0,005$) ve genel örgütsel tükenmişlik ($p=0,000 < 0,005$) arasında önemli bir ilişki vardır. Bu sonuçlara göre, kamu kurumlarında çalışan personelin genel örgütsel bağlılığı algılama düzeyleri arttıkça duygusal tükenmeyi, duyarsızlaşmayı, kişisel başarıda düşme hissi ve genel örgütsel tükenmişliği algılama düzeyleri de azalmaktadır.

Çizelge 4.43. Örgütsel bağlılık alt boyutları ile genel örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	β_j	S(bj)	t	p	R ²	Anlamlılık
Sabit	3,359	0,091	36,977	0,000*	0,333	F= 25,318 p= 0,000*
Duygusal Bağlılık	-0,105	0,024	-4,358	0,000*		
Devam Bağlılığı	0,070	0,023	2,989	0,003*		
Normatif Bağlılık	-0,072	0,027	-2,673	0,008*		

*:p<0,05

Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları ile genel örgütsel tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelleme ile izah edilmesine yönelik çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları çizelge 4.43’de verilmiştir. Burada genel örgütsel tükenmişlik bağımlı değişken örgütsel bağlılık ve alt boyutları ise bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Tahmini Genel Örgütsel Tük. =

$$3,359+(-0,105)*DUYBAĞ+(0,070)*DEVBAĞ+(-0,072)*NORBAĞ \quad (4.8)$$

Çizelge 4.43’deki sonuçlara göre kamu kurumlarında çalışan personelin genel örgütsel tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur. (F=25,318;p<0,005). Buna göre, araştırma modelinde sunulan “iş yerinde örgütsel bağlılığın örgütsel tükenmişlik üzerinde önemli bir etkisi vardır” şeklindeki H3 kabul edilmektedir. Diğer bir anlatımla, modele ilişkin bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklı olduğu görülmektedir. Bu durum ise, değişkenler arası ilişkinin varlığını göstermektedir. Dolayısıyla bu sonuçlar, örgütsel bağlılık alt boyutları bağımsız değişkenin genel örgütsel tükenmişlik bağımlı değişkeniyle arasındaki ilişkinin varlığını göstermektedir. Çizelge 4.43’de verilen çoklu belirlilik (determinasyon) katsayısı (R²=0,333) incelendiğinde genel örgütsel tükenmişlik toplam varyansın (değişkenliğin) %33’nü duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktan kaynaklandığı söylenebilir.

Çizelge 4.44. Örgütsel bağlılık alt boyutları ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	β_j	S(bj)	t	p	R ²	Anlamlılık
Sabit	3,954	0,138	28,597	0,000*	0,514	F= 72,766 p= 0,000*
Duygusal Bağlılık	-0,291	0,037	-7,925	0,000*		
Devam Bağlılığı	0,103	0,036	2,881	0,004*		
Normatif Bağlılık	-0,167	0,041	-4,064	0,000*		

*:p<0,05

Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları ile duygusal tükenmişlik seviyesi arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelleme ile izah edilmesine yönelik çoklu doğrusal regresyon analiz neticesi çizelge 4.44’de verilmiştir. Bu durumda duygusal tükenme bağımlı değişken örgütsel bağlılık ve alt boyutları ise bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Tahmini Genel Örgütsel Tük. =

$$3,954+(-0,291)*DUYBAĞ+(0,103)*DEVBAĞ+(-0,167)*NORBAĞ \quad (4.9)$$

Çizelge 4.44’deki sonuçlara göre kamu kurumlarında çalışan personelin duygusal tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlıdır (F=72,766;p<0,005). Diğer bir ifadeyle, modele ait bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bu durum ise, değişkenler arası ilişkinin varlığını göstermektedir. Dolayısıyla bu sonuç, örgütsel bağlılık alt boyutları bağımsız değişkenin duygusal tükenme bağımlı değişkeniyle arasındaki ilişkinin varlığını göstermektedir. Çizelge 4.44’deki verilen çoklu belirlilik (determinasyon) katsayısı (R²=0,514) dikkate alındığında genel örgütsel tükenmişlik toplam varyansın (değişkenliğin) %51’ni duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktan kaynaklandığı söylenebilir.

Çizelge 4.45. Örgütsel bağlılık alt boyutları ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	β_j	S(bj)	t	p	R ²	Anlamlılık
Sabit	2,739	0,151	18,081	0,000*	0,214	F= 9,697 p= 0,000*
Duygusal Bağlılık	-0,152	0,040	-3,779	0,000*		
Devam Bağlılığı	0,077	0,039	1,960	0,050*		
Normatif Bağlılık	-0,008	0,045	-0,173	0,863		

*:p<0,05

Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları ile duyarsızlaşma seviyesi arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelleme ile izah edilmesine yönelik çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları çizelge 4.45’de gösterilmektedir. Bu durumda duyarsızlaşma bağımlı değişken örgütsel bağlılık ve alt boyutları ise bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Tahmini Genel Örgütsel Tükenmişlik =

$$2,739+(-0,152)*DUYBAĞ+(0,077)*DEVBAĞ \quad (4.10)$$

Çizelge 4.45’deki sonuçlara göre kamu kurumlarında çalışan personelin duyarsızlaşma düzeyleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlı olduğu görülmüştür. ($F=9,697;p<0,005$). Diğer bir ifadeyle, modele ilişkin bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bu durum ise, değişkenler arası ilişkinin varlığını göstermektedir. Dolayısıyla bu sonuç, örgütsel bağlılık alt boyutları bağımsız değişkenin duyarsızlaşma bağımlı değişkeniyle arasındaki ilişkinin varlığını göstermektedir. Çizelge 4.45’deki verilen çoklu belirlilik (determinasyon) katsayısı ($R^2=0,214$) dikkate alındığında duyarsızlaşma toplam varyansın (değişkenliğin) %21’i duygusal bağlılık ve devam bağlılıktan kaynaklandığı söylenebilir. Diğer taraftan, normatif bağlılık üzerinde 0,05 anlamlılık seviyesinde dikkate değer bir etkisi olmadığı görülmektedir.

Çizelge 4.46. Örgütsel bağlılık alt boyutları ile kişisel başarıda düşme hissi arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	β_j	S(bj)	t	p	R ²	Anlamlılık
Sabit	3,076	0,119	25,893	0,000*	0,227	F= 10,998 p= 0,000*
Duygusal Bağlılık	0,133	0,032	4,225	0,000*		
Devam Bağlılığı	0,029	0,031	0,950	0,342		
Normatif Bağlılık	-0,006	0,035	-0,161	0,872		

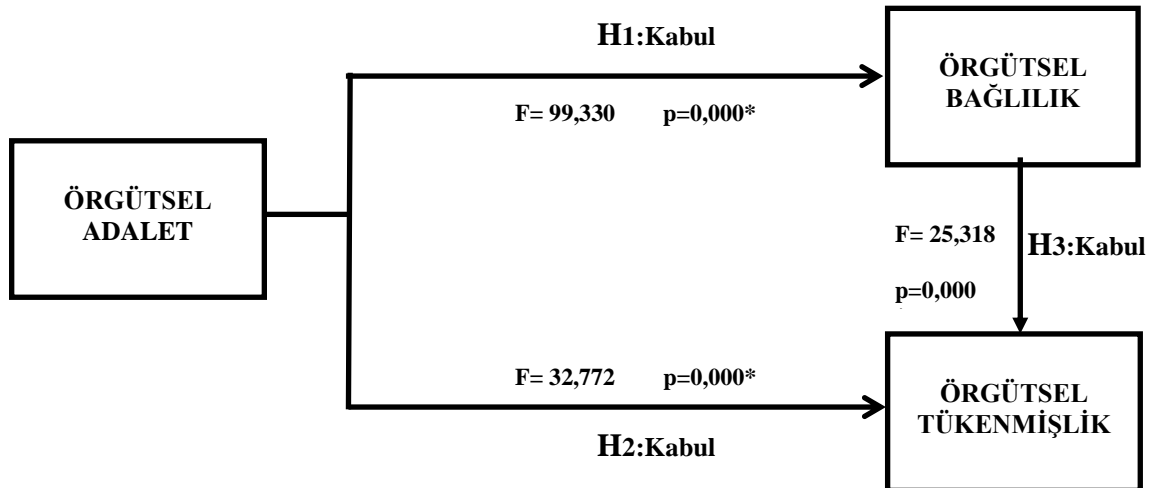
*:p<0,05

Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutları ile kişisel başarıda düşme hissi seviyesi arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelleme ile izahına yönelik çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları çizelge 4.46’da verilmiştir. Burada kişisel başarıda düşme hissi bağımlı değişken örgütsel bağlılık ve alt boyutları ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

$$\text{Tahmini Genel Örgütsel Tükenmişlik} = 3,076 + (0,133)*\text{DUYBAĞ} \quad (4.11)$$

Çizelge 4.46'daki sonuçlara göre kamu kurumlarında çalışan personelin kişisel başarıda düşme hissi düzeyleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlı olduğu tespit edilmiştir. ($F=10,998;p<0,005$). Diğer bir ifadeyle, modele ilişkin bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bu durum ise, değişkenler arası ilişkinin varlığını göstermektedir. Dolayısıyla bu sonuç, örgütsel bağlılık alt boyutları bağımsız değişkenin kişisel başarıda düşme hissi bağımlı değişkeniyle arasındaki ilişkinin varlığını göstermektedir. Çizelge 4.46'daki verilen çoklu belirlilik (determinasyon) katsayısı ($R^2=0,227$) dikkate alındığında kişisel başarıda düşme hissi toplam varyansın (değişkenliğin) %22'si duygusal bağlılıktan kaynaklandığı söylenebilir. Diğer taraftan, devam bağlılığı ile normatif bağlılık üzerinde 0,05 anlamlılık seviyesinde önemli bir etkisi olmadığı görülmektedir.

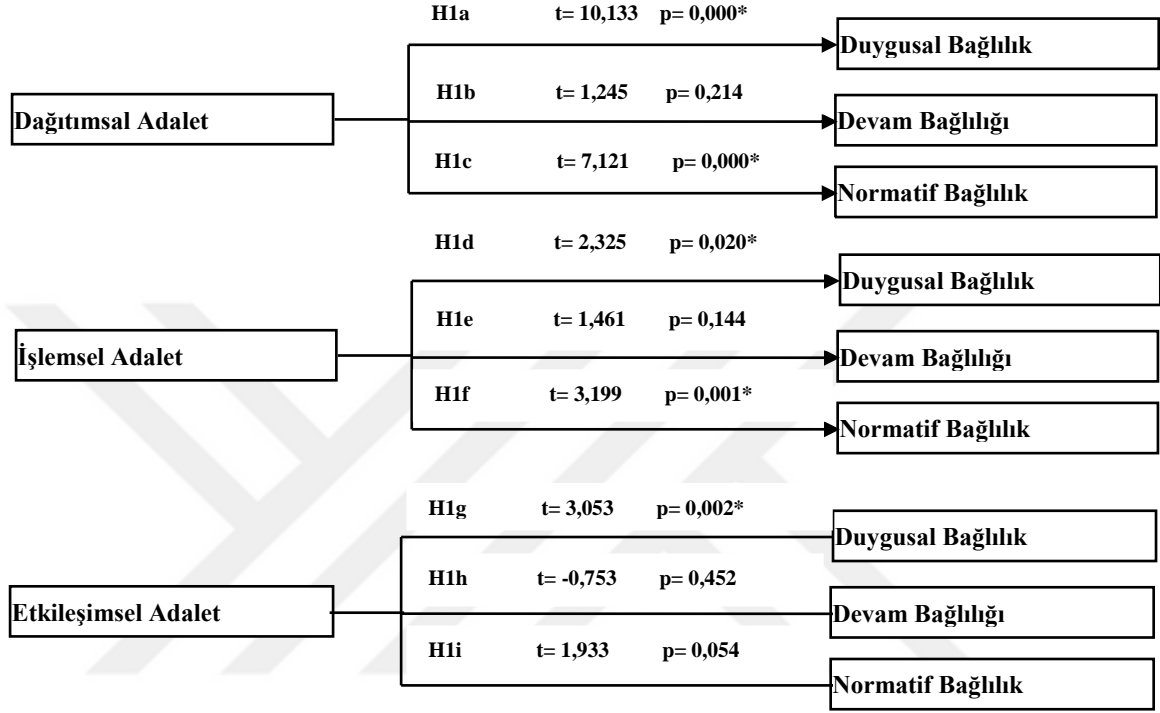
Şekil 4.1'de araştırma modeli sonucu gösterilmektedir. Bu sonuca göre, araştırma kapsamındaki Çanakkale Merkez ilçesindeki kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin algıladıkları örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında istatistiki açıdan önemli bir ilişki tespit edilmiştir. Bu yönde geliştirilen H1 kabul edilmiştir. Araştırma sürecindeki örgütsel adalet ile iş tükenmişliği arasındaki ilişkiyi incelemek için geliştirilen H2 kabul edilmiştir. Son olarak, örgütsel bağlılık ile iş tükenmişliği arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla geliştirilen H3 kabul edilmiştir.



Şekil 4.1. İş sağlığı ve güvenliği açısından araştırma modeli sonucu

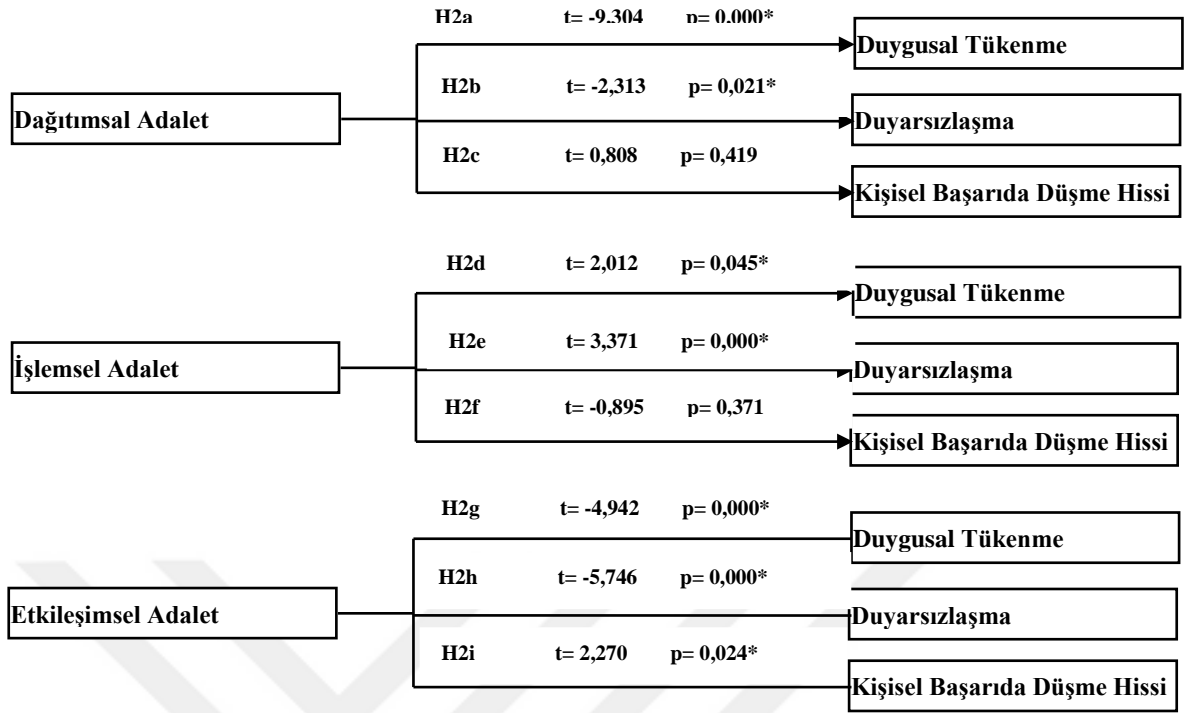
Şekil 4.2'de örgütsel adalet alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyen model yer almaktadır. Modelde yer alan sonuçlara göre, algılanan

dağıtımsal adalet ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçen H1a ve H1c kabul, H1b red edilmiştir. Algılanan işlemsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçen H1d ve H1f kabul, H1e red edilmiştir. Son olarak algılanan etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçen H1g kabul, H1h ve H1i red edilmiştir.



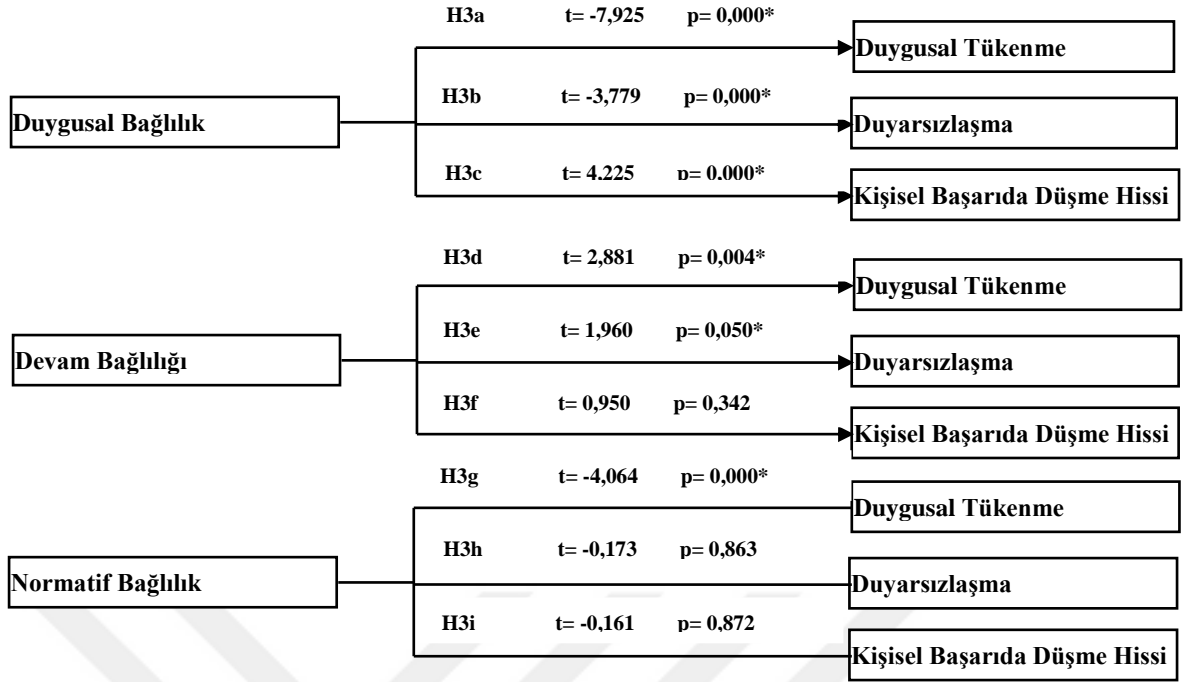
Şekil 4.2. İş sağlığı ve güvenliği açısından örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık değişkenleri modeli sonucu

Şekil 4.3’de örgütsel adalet alt boyutları ile örgütsel tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyen model yer almaktadır. Modelde yer alan sonuçlara göre, algılanan dağıtımsal adalet ile örgütsel tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçen H2a ve H2b kabul, H2c red edilmiştir. Algılanan işlemsel adalet ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçen H2d ve H2e kabul, H2f red edilmiştir. Son olarak algılanan etkileşimsel adalet ile örgütsel tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçen H2g, H2h ve H2i kabul edilmiştir.



Şekil 4.3. İş sağlığı ve güvenliği açısından örgütsel adalet ile örgütsel tükenmişlik değişkenleri modeli sonucu

Şekil 4.4’de örgütsel bağlılık alt boyutları ile örgütsel tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyen model yer almaktadır. Modelde yer alan sonuçlara göre, algılanan duygusal bağlılık ile örgütsel tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçen H3a, H3b ve H3c kabul edilmiştir. Algılanan devam bağlılığı ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçen H3d ve H3e kabul, H3f red edilmiştir. Son olarak algılanan normatif bağlılık ile örgütsel tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçen H3g, kabul H3h ve H3i red edilmiştir.



Şekil 4.4. İş sağlığı ve güvenliği açısından örgütsel bağlılık ile örgütsel tükenmişlik değişkenleri modeli sonucu

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

Psikososyal riskler, işgörenlerin sosyal ve fiziksel sağlıklarını, doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz etkilerler. Birçok farklı psikososyal risk bir araya gelerek iş stresine, iş stresi de ruhsal ve fiziksel hastalıklara neden olabilmektedir (Levi, 1984). Bununla birlikte son zamanlarda çalışma şartlarının ağırlaşması, çalışma hayatının sürekli değişen ve kişi ile örgüt üzerinde yalnızca fizyolojik değil; psikolojik sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlardan biri de bireyin yaşadığı baskı ve gerginlik hissine karşı vermiş olduğu reaksiyon olarak adlandırılan stres olgusudur. Bu bağlamda işgörenlerin stres kaynaklarının uzun zamanlı bir nitelik göstermesi durumunda, maruz kaldıkları strese gösterdikleri tepkilerin de çeşitli sağlık sorunları ve tükenmişlik de dahil olmak üzere negatif tepkilere yol açacağı kuşkusuzdur (Çetinel ve Kutanis, 2015).

Rekabetin sürekli arttığı çalışma hayatında adalet kavramı, kurumların hedefledikleri sürdürülebilir başarıya ulaşmalarında çalışanların optimum performansı, uyumu ve birlikteliği sergileyebilmeleri adına hayati unsurların başında gelmektedir. Kurumsal ve organizasyonel anlamda alanyazında “örgütsel adalet” olarak isimlendirilen bu nosyon eşitlik ve sosyal değişim kuramlarından esinlenilerek çoğunlukla dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel boyutlar üzerinde yapılandırılmıştır. Çalışanlar üzerinde oluşan adalet algısı yöneticiler tarafından iyi yönetildiğinde, kuruma güven duygusunun gelişerek bağlılık ve aidiyet hislerinin pekişmesini ve işte kalma isteği ve iş tatmini gibi çalışan davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum ayrıca, depresyon, iş kazaları, uyumsuzluk, düşük performans ve işe gelmeme gibi ruhsal, fiziksel ve sosyal sorunların azalmasını da sağlayabilir.

İşgörenler doğaları gereği kendilerini sürekli diğer işgörenlerle mukayese etme ve buna göre tutum geliştirme eğilimi taşırlar. Çalışanların mensubu oldukları kurumda karşılaştıkları örgütsel adalet uygulamalarıyla ilgili gerekli hassasiyeti göstermeleri ve bu doğrultuda tavır ve davranış sergilemeleri hem kendileri, hem çalışma arkadaşları, hem de kurumları açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda, vazife ve yetkiler ile ödül ve cezaların adil bir şekilde dağılımı, işlemlerin ve süreçlerin tüm çalışanlar için aynı şekilde uygulanması, çalışanların karar alma mekanizmalarına dâhil edilmesi ve bu konuda sorumluluk alma ve sorgulama hakkının verilmesi ve kendilerine amirleri tarafından nezaket kuralları çerçevesinde insanca muamele edilmesi öne çıkan başlıklardır. Bu noktada, kamu kurumlarında çalışan personelin kurum içinde gerçekleşen aktivite ve

olaylara dönük adalet algıları çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliği duygularını etkileyen ve tetikleyen en önemli motivasyon araçlarından biri olarak karışımıza çıkmaktadır.

Söz konusu örgütsel davranışlar arasında yer alan örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliğinin en önemli öncülü olarak görülen örgütsel adalet algısı ile etkileşimlerinin incelendiği bu ampirik araştırmada, örgütsel adalet algısının tüm boyutlarıyla örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliğiyle anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ve bu kavramlar üzerinde önemli bir etki gösterdiği ortaya konmuştur.

Kamu kurumlarında çalışan personeli psikososyal, fizyolojik ve ruhsal açılardan negatif yönde etkileyerek onları işte devam etmeme noktasına getiren iş tükenmişliği, kurum ve personel menfaatleri ve geleceği bakımından telafi edilmesi zor neticelere sebep olmama adına ciddiyetle ele alınması ve mücadele edilmesi icap eden bir durum olarak kabul edilmektedir. Bunu sağlama adına işgörenleri tükenmişliğe sevk eden emarelerin ve olguların oluşmaması için bireysel ve kurumsal seviyede gerekli tedbirlerin alınması ve elverişli kurum kültürü ve ikliminin tesis edilmesi; yalnız tükenmişliğe maruz kalan personeli değil, personelin hizmet sunduğu bireyleri, görev yaptığı kurumu, arkadaş ve aile çevresini ve de mensubu olduğu toplumu olumlu etkileyecektir.

Bu noktadan hareketle, kamu çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliği üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla Çanakkale merkezde bulunan kamu kurumlarında çalışan 612 kişi üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya dahil edilen katılımcıların %53,3'ü baylardan, %46,7'si ise bayanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %20,1'i 20-29 yaş aralığında yer alırken %37,6'sı 30-39, %28,6'sı 40-49 ve %13,7'si 50 ve üzeri yaş aralığındadır. Ayrıca, katılımcıların %71,9'u evli, %28,1'i bekârlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %13,2'si lisansüstü/Doktora, %55,4'ü lisans, %19,3'ü ön lisans, %10,6'sı lise ve %1,5'i ilköğretim seviyesinde bir eğitime sahip oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte katılımcıların çalıştığı kurumdaki görevlerinin yıl itibarıyla incelendiğinde; %68,1'i 12 yıl ve altı, %21,7'si 13 ile 25 yıl arası, %10,1'i 26 yıl ve üzeri görev yaptıkları görülmüştür. Katılımcıların toplam hizmet yılı incelendiğinde, %47,1'i 12 yıl ve altı, %35,i 13 ile 25 yıl arası, %18'i 26 yıl ve üzeri hizmet yılına sahiptir. Diğer taraftan katılımcıların daimi statüde yani kadrolu olarak çalışan personelin oranı, %87,4, Geçici olarak istihdam edilenler, %3,1, sözleşmeli olarak istihdam edilenlerin oranı da %9,5 olarak görülmektedir. Ankete katılanların idari unvanı incelendiğinde yöneticiyim sorularının yanıtı olarak %8,3, Yönetici değilim diyenlerin oranı %91,7 olarak tespit edilmiştir. Diğer taraftan,

katılımcıların aylık gelir seviyesi genelde, 1.999 TL ve altı (%4,9), 2.000-2.999 TL (%49,7), 3.000-3.999 TL (%34,8), 4.000 TL ve üzeri (%10,6) olduğu görülmektedir.

Son olarak, katılımcı personelin unvan olarak incelendiğinde, sağlık personelinin oranı %11,1, teknik personelin oranı %7, büro personelinin oranı %57,5, uzman kadrosunda görev yapanların oranı %5,7, mühendis kadrosunda görev yapanların oranı %11,4, öğretmen ya da akademisyen olarak görev yapan personelin oranı %4,4, diğer sınıflandırma olarak gösterilen (denetmen, avukat, aşçı, güvenlik personeli, şoför, mimar) personelin oranında %2,8 olarak görülmektedir.

Çalışmada, kamu çalışanlarının örgütsel adaleti algılama düzeyleri demografik özelliklere göre karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonuçlarına göre, dağıtımsal adaleti baylar bayanlara göre daha fazla hissetmektedirler. Yaşa göre kıyaslandığında ise, 30-39 yaş grubunda yer alan kamu sektörü çalışanları 40-49 yaş grubundakilere göre daha fazla işlemsel adaleti algıladıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, bekârlar evlilere göre işlemsel adaleti, etkileşimsel adaleti, ve örgütsel adaleti genelde daha fazla hissettikleri görülmektedir. Çalışanların görev sürelerine göre değerlendirildiğinde, 12 yıl ve altı görev yılına sahip personelin 26 yıl ve üzeri görev yılına sahip personele göre dağıtımsal adaleti daha fazla algıladıkları görülmektedir. Son olarak, geliri yüksek olan personelin geliri düşük olan personele göre, dağıtımsal adaleti daha fazla algılamakta olduğu ve personelin gelir düzeyi arttıkça dağıtımsal adaleti algılamaları artmakta olduğu görülmektedir.

Bir diğer sonuca göre, genel örgütsel adalet ile genel örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada, her bir örgütsel adalet boyutu ile her bir örgütsel bağlılık boyutu arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bu sonuçlara göre, kamu kurumlarında çalışan personelin dağıtımsal adaleti algılama düzeyleri ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında; işlemsel adaleti algılama düzeyleri ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında; etkileşimsel adaleti algılama düzeyleri ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Kamu kurumlarında çalışan personelin örgütsel adaleti algılama düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi matematiksel modellemeyle incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu sonuca göre, örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın %57'sinin dağıtımsal adalet ve işlemsel adaletten kaynaklandığı ortaya çıkarılmıştır.

Araştırmada yer alan diğer bir sonuç, örgütsel tükenmişlik ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu sonuca göre, kamu kurumlarında çalışan personelin örgütsel adaleti algılama düzeyleri ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişki incelendiğinde,

dağıtımsal adalet ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında; işlemsel adalet ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında; etkileşimsel adalet ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kamu kurumlarında çalışan personelin örgütsel adaleti algılama düzeyleri ile örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi matematiksel modellemeyle incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu sonuca göre, örgütsel tükenmişlikteki toplam varyansın %37'sinin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adaletten kaynaklandığı ortaya çıkarılmıştır.

Çalışmada yer alan son sonuca göre, genel örgütsel tükenmişlik ile genel örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada, her bir örgütsel bağlılık boyutu ile her bir örgütsel tükenmişlik boyutu arasında ilişkinin var olup olmadığını tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu sonuçlara göre, kamu kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyi ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi arasında; normatif bağlılık ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Kamu kurumlarında çalışan personelin örgütsel bağlılığı algılama düzeyleri ile örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi matematiksel modellemeyle incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu sonuca göre, örgütsel tükenmişlikteki toplam varyansın %33'ünün duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktan kaynaklandığı ortaya çıkarılmıştır.

Tüm bu sonuçlara göre, çalışmanın bu kısmında akademisyenlere ve kamu kurum yöneticilerine şu önerilerde bulunulabilir:

- Kamu kurumlarında çalışan personelin gelir düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri artmaktadır. Bu yüzden, kamu kurum çalışanlarına daha iyi bir yaşam imkanı sunabilecek gelir artışları yapılmalıdır.
- Kamu kurumlarında çalışan personelin örgütsel adaleti algılama düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri artmakta ve örgütsel tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Bu sonuca bakarak, kamu kurum yöneticileri örgütsel adaleti düşürecek kararlardan ve uygulamalardan kaçınmalıdır.

Bu araştırma sadece Çanakkale ili Merkez ilçede görev yapan kamu personeli üzerinde gerçekleştirmiştir. Farklı illerde görev yapan kamu personeli üzerinde de söz konusu araştırma yapılarak farklı bölgelerdeki durum ortaya çıkarılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Abbasoğlu Ő., 2015. İŞ G6renlerde 6rg6tsel Adalet Algısı ve 6rg6tsel Adaletin alıŐanların İŞ Motivasyonu 6zerindeki Etkisi “Bir Devlet Hastanesi 6rneği”. Y6ksek Lisans Tezi. Atılım 6niversitesi, T6rkiye.
- Abramson L.Y., Seligman M. E. P., Teasdale J. D., 1978. Learned Helpnesness in Humans: Critique and Reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87 (1): 49-74.
- Akça F., 2008. 6rg6tsel T6kenmiŐlik ve Stres. (der. 6zdevecioğlu M., Karadal H.), 6rg6tsel Davranışta Seçme Konular, İçinde. İlke Yayınevi, Ankara. 107-123.
- Altın M., ve Taşdemir Ő., 2017. İŞ Sağlığı ve G6venliğine (İSG) Giriş, Tanımlar, 6nemi, Tarihsel Gelişim S6reci, Uluslararası S6zleŐme ve Y6nergeler. (der. Altın M., Taşdemir Ő.), İSG İŞ Sağlığı ve G6venliği, İçinde. Eğitim Yayınevi, Konya. 1-34.
- Altıntaş F. ., 2002. 6rg6tsel Adalet Kavramı ve 6rg6t Yapısının alıŐanların Adalet Algulamaları 6zerindeki Etkisi, (der. Sabuncuoğlu Z.), İŞletmelerde ađdaŐ Yaklaşımlar, İçinde. Ezgi Kitabevi, Bursa, 31-43.
- Altunışık R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S., Yıldıırım E., 2005. Sosyal Bilimlerde Araştırma Y6ntemleri ve SPSS Uygulamaları, Sakarya Kitabevi. 381 s.
- Angle H. L., Perry J. L., 1981. An Empirical Assesment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26: 1-14.
- Ardıç K., Polatçı S., 2009. T6kenmiŐlik Sendromu ve Madalyonun 6b6r Y6z6: İŞle B6t6nleŐme. *Erciyes 6niversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak6ltesi Dergisi*, 32: 21-46.
- Arı G. S., Bal E. ., 2008. T6kenmiŐlik Kavramı: Birey ve 6rg6tler Açısından 6nemi. *Celal Bayar 6niversitesi Y6netim ve Ekonomi Dergisi.*, 15 (1): 131-148.
- Arslan N. T., 2004. 6rg6tsel Performansı Belirleyici Bir Etmen Olarak 6rg6t K6lt6r6 ve İklimi Hakkında Bir Değerlendirme. *S6leyman Demirel 6niversitesi İİBF Dergisi*, 9 (1): 203-228.

- Aryee S., Debrah A.Y., 1992. Career Planning An Examination of Individual, Non-Work and Work Determinants. *The International Journal of Human Resource Management*, 3 (1): 85-104.
- Atay S., 2006. Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Türkiye.
- Aven F. F., Parker B., McEvoy G. M., 1993. Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta-Analysis. *The Journal of Business Research*, 26: 63-73.
- Azıklı Ö. 2011. Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye.
- Bakan İ., 2011. Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar. Gazi Kitabevi, Ankara, 121 s.
- Balık Z. S., 2013. Algılanan Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Türkiye.
- Baltaş A., Baltas Z., 1995. Stres ve Başa Çıkma Yolları. (14. Baskı). Remzi Kitabevi, İstanbul. 314 s.
- Baybora D., 2012. İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış. (der. Baybora D.), İş Sağlığı ve Güvenliği, İçinde. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2-21.
- Beugre C. D., 1998. *Managing Fairness in Organizations*. Quorum Books, London. 172 s.
- Beugre C. D., Robert A. B., 2001. Perceptions of Systemic Justice: The Effects of Distributive, Procedural and Interactional Justice. *Journal of Applied Social Psychology*, 31 (2): 324-339.
- Beugre C. D., 2002. Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 13 (7): 1091-1104.
- Bilsel M.A., 2013. Örgütsel Adalet Algısının Banka Çalışanlarının Performans ve Motivasyonlarına etkisi: Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Türkiye.

- Bozkurt Ö., Bozkurt İ., 2008. İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 1-18.
- Burke R. J., 2000. Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions. International Journal of Management Reviews, 2 (1): 1-16.
- Cengiz S., 2001. Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Türkiye.
- Chiu W. C. K., Ng C. W., 1999. Women-Friendly HRM and Organizational Commitment: A Study Among Women and Men of Organizations in Hong Kong. Journal of Occupational & Organizational Psychology, 72 (4): 485-502.
- Cohen A., 1993. Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis. Basic and Applied Social Psychology, 14 (2):143-159.
- Cüceloğlu D., 2003. İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları. (12. Baskı). Remzi Kitabevi, İstanbul, 321 s.
- Çakır Ö., 2006. Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerinde Etkileri. Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara. 173 s.
- Çakmak A.F., Ofluoğlu G., Büyükyılmaz O., 2012. İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlali, Yaşlanan işgücü, İş ve Özel Yaşam Dengesizliği ve Mobbing (Psikolojik Taciz). Kamu-İş Dergisi, 12 (3): 53-77.
- Çam M. O., 1995. Tükenmişlik. Saray Medikal Yayıncılık, İzmir.
- Çapri Burhan., 2006. Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2 (1): 62-77.
- Çelik S., (b.t.). Biyolojik Risk Etmenleri, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Materyali, 04.07.2017, <https://lms3.ataaof.edu.tr>.
- Çetinel E., Kutanis R.Ö., 2015. Türkiye’de Yapılan İş Stresi Çalışmalarına İlişkin Betimsel Bir İnceleme. (der. Kutanis R.Ö.), Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I, İçinde. Gazi Kitabevi, Ankara. 169-198.

- Çobanoğlu Ş., 2005. Mobbing İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. Timaş Yayınları, İstanbul. 256 S.
- Çokluk Ö., 2000. Örgütlerde Tükenmişlik. (der. Elma C., Demir K.), Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, İçinde. Anı Yayıncılık, Ankara. 109-133.
- Daft R. L., 2005. The Leadership Experience. (3th ed.). Thomson-Southwestern, Vancouver. 528 p.
- Davran D., 2014. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Türkiye.
- Demir Ö., Acar M., 1992. Sosyal Bilimler Sözlüğü. Ağaç Yayınları, İstanbul. 461 s.
- Demirel Y., Seçkin Z., 2009. Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu. Tisk Akademi Dergisi, 4 (8): 145-164.
- Dick G., Metcalfe B., 2007. The Progress of Female Police Officers? An Empirical Analysis of Organizational Commitment and Tenure Explanations In Two UK Police Forces. International Journal of Public Sector Management, 20 (2): 81-100.
- Dilbaz G., Kaptanoğlu N., 1993. Umutsuzluk Kavramı: Depresyon ve İntiharda Önemi. Ankara Üniversitesi, Kriz Dergisi, 1(3):134-138.
- Dixon M. A., Cunningham G. B., Sagas M., Turner B. A., Kent A., 2005. Challenge is Key: An Investigation of Affective Organizational Commitment in Undergraduate Interns. Journal of Education for Business, 80 (3): 172-180.
- Dolu B., 2011. Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Türkiye.
- Dolgun U., 2015. Tükenmişlik Sendromu. (der. Özler D.E.), Örgütsel Davranışta Güncel Konular. İçinde, Ekin Yayınevi, Bursa. 287-310.
- Dönmez S., Yıldız T., Ünlü C., 2017. Psikososyal Riskler-Sağlık Gözetimi ve Meslek Hastalıkları-Yetişkin Eğitimi. (der. Altın M., Taşdemir Ş.), İSG İş Sağlığı ve Güvenliği, İçinde. Eğitim Yayınevi, Konya. 275-297.

- Durna U., Eren V., 2005. Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2): 210-219.
- Duymuş R., 2015. Örgütsel Adalet ve Tükenmişlik Arasındaki Etkileşimin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma (Eskişehir’de Bir Kamu Hastanesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi, Türkiye.
- Düzgün D., 2014. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Türkiye.
- Ede Y., (b.t.). Fiziksel Risk Etmenleri, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Materyali, 04.07.2017, <https://lms3.ataaof.edu.tr>.
- Eğin A., 2015. Çalışma Hayatında İş Stresi ve Tükenmişlik. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Türkiye.
- Erat M., (b.t.). Kimyasal Risk Etmenleri, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Materyali, 04.07.2017, <https://lms3.ataaof.edu.tr>.
- Erdil O., Keskin H., İmamoğlu, S. Z., Erat, S., 2004. Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1): 17-26.
- Eren, E., 2008, Örgütsel davranış ve Yönetim Psikolojisi, (11. Baskı), Beta Yayınları, İstanbul.
- Eren E., 2014. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (14. Baskı). Beta Yayıncılık, İstanbul, 642 s.
- Ergör A., 1994. İş ve Psikososyal Stres. *Makine ve Mühendislik Dergisi*, 35 (419): 16-18.
- Erkul İ., 1983. Sosyal Politika Dersleri. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir. 130 s.
- Erkuş A., Turunç Ö., Yücel R., 2011. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (1): 245–270.
- Eroğlu F., 1998. Davranış Bilimleri.(4. Baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.567 s.
- Ersoy S., Bayraktaroğlu S., 2015. Örgütsel Bağlılık. (der. Özler, D.E.), Örgütsel Davranışta

- Güncel Konular, İçinde. Ekin Yayınevi, Bursa, 1-19.
- Esener S., 2011. Yeni Ortaya Çıkan ve Acil Önlem Gerektiren Riskler Hakkında Avrupa İşletmeler Araştırması. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 11 (49): 38-50.
- Esterhuizen W., 2008. Organisational Justice and Employee Responses to Employment Equity. Master Thesis (Yüksek Lisans Tezi). University of South Africa, Pretoria, South Africa.
- Folger R. G., Konovsky M.A., 1989. Effects of Prosedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. The Academy of Management Journal, 32 (1): 115-130.
- Freudenberger H. J., 1974. Staff Burn-Out. Journal of Social Issues, 30 (1): 159-165.
- Gallie D., White M. R. M., 1993. Employee Commitment and the Skills Revolution: First Findings from the Employment in Britain Survey. Policy Studies Institute, London. 76 p.
- Gerek H. N., 2012. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü. (der. Baybora D.), İş Sağlığı ve Güvenliği, İçinde. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 58-89.
- Gezer E., 2008. Stres Veren Yaşam Olaylarının Öğretim Elemanlarının Depresyon ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Türkiye.
- Görgülür A. A., 2013. Örgütsel Adalet ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi, Türkiye.
- Gözen E., 2007. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi, Türkiye.
- Greenberg J., 1987. A Taxonomy Of Organizational Justice Theories. Academy of Management Review, 12 (1): 9-22.
- Greenberg, J., 1990. Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. Journal of Management, 16 (2): 399-432.
- Greenberg J., 2001. Setting the Justice Agenda: Seven Unanswered Questions About “What, Why, and How”. Journal of Vocational Behavior, 58 (2): 210-219.

- Greenberg J., 2009. Everybody Talks About Organizational Justice, But Nobody Does Anything About It. *Industrial and Organizational Psychology*, 2 (2): 181-195.
- Griffiths M. D., 2005. Workaholism is Still a Useful Construct. *Addiction Research and Theory*, 13 (2): 97-100.
- Grusky O., 1966. Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10 (4): 488-503.
- Güçlü N., 2001. Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1): 91-109.
- Gül H., 2003. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (1): 73-83.
- Gül H., Oktay E., Gökçe H., 2008. İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 15: 1-11.
- Gündüz B., 2012. Okul Psikolojik Danışmanlarında Yetkinlik İnancı ve Tükenmişlik, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12 (3): 1749-1767.
- Güney S., 2011. Örgütsel Davranış. Nobel Yayın, Ankara, 435 s.
- Harmancı Y.K., Dedeoğlu T., Karaca M., Özdevecioğlu M., 2015. Örgütlerde Saldırgan Davranışlar ve İlgili Akademik Çalışmaların İncelenmesi. (der. Kutanis R.Ö.), Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I, İçinde. Gazi Kitabevi, Ankara. 249-313.
- Hrebiniak L. G., Alutto J. A., 1972. Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17 (4): 555-573.
- Izgar H., 2001. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Izgar H., 2012. Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik. (der. Izgar H.), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, İçinde. Eğitim Kitabevi, Konya, 127-138.
- İçerli L., 2010. Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5 (1): 67-92.
- İçöz D., 2014. Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: Kayseri İmalat Sanayinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli

Üniversitesi, Türkiye.

İlhan M.N., (b.t.). Psikososyal Risk Etmenleri, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Materyali, 04.06.2017, <https://lms3.ataaof.edu.tr>.

İnce M., Gül H., 2005. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Çizgi Kitabevi, Konya. 122 s.

İşbaşı J.Ö., 2000. Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Türkiye.

İyigün N.Ö., 2012. Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (21): 49-64.

Johnson R. E., Selenta C., Lord R. G., 2006. When Organizational Justice and The Self-Concept Meet: Consequences for The Organization and its Members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99 (2), 175-201.

Jasso G., 1980. A New Theory of Distributive Justice, *American Sociological Review*, 45 (1): 3-32.

Jusuf S., 2007. Yetiştirme Yurtlarında ve Çocuk Yuvalarında Görev Yapan Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Türkiye.

Kaçmaz N., 2005. Tükenmişlik (Burnout) Sendromu, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1): 29-32.

Kanter R. M., 1968. Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33 (4): 499-517.

Kaplan T., 2008. İşgörenlerin Kişilik Tiplerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Türkiye.

Karademir T., Çoban B., 2010. Sporun Yönetimsel Yapısında Örgütsel Adalet Kuramına Bakış. *Niğde Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4 (1): 48-62.

Karasar N., 2008. Bilimsel Araştırma Yöntemi (18. Baskı). Nobel Yayın, Ankara. 292 s.

- Karcioğlu F., Türker E., 2010. Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24 (2): 121-140.
- Karakiraz A., Kutanis R.Ö., 2015. Türkiye’de Tükenmişlik (Burnout) Yazınının Genel Görünümü. (der. Kutanis, R.Ö.), Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I, İçinde. Gazi Kitabevi, Ankara, 199-227.
- Karakaş M., 2014. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık: Diyarbakır Gazi Yaşargil Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Türkiye.
- Kaya O., 2007. Örgütsel Bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Türkiye.
- Kaya H., 2008. Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Maliye Dergisi, 155: 119-143.
- Kaya O. Ş., 2010. Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Türkiye.
- Kaya A., 2010. Isparta İlinde Engellilere Yönelik Hizmet Veren Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Meslek Gruplarına Tükenmişlik Düzeyi. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Türkiye.
- Kaya D., (b.t.). Ergonomi, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Materyali, 04.07.2017, <https://lms3.ataaof.edu.tr>.
- Kayri M., 2009. Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi., 19 (1): 51-64.
- Kervancı F., 2013. Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi, Türkiye.

- Keskin H., Akgün A. E., Günsel A., 2008. Örgütsel Adaletsizlik Kavramı, Boyutları ve Yönetimi. (der. Özdevecioğlu M., Karadal H.), Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar, İçinde. İlke Yayınevi, Ankara. 67-93.
- Kılıç T., Seymen O. A., 2008. Sağlık Sektöründe Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörlerin Analizi ve Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 16: 47-67.
- Kılıç T., Bostan S., Grabowski W., 2015. A New Approach to The Organizational Justice Concept: The Collective Level of Justice Perceptions. International Journal of Health Sciences, 3(1): 157-175.
- Kılıçaslan S., 2010. Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Kurumsal Bir Yaklaşım. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye.
- Kıray A., 2011. Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Türkiye.
- Konyalı H., 2015. Kamu Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki Sakarya SGK Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Türkiye.
- Korkut A. E., 2014. Psikososyal Risk Faktörleri ve İnşaat Sektöründe Bir Çalışma. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, Türkiye.
- Leiter M. P., Maslach C., 1988. The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. Journal of Organizational Behavior, 9 (4): 297-308.
- Leiter M. P., Durup J., 1994. The Discriminant Validity Of Burnout and Depression: A Confirmatory Factor Analytic Study. Anxiety, Stress & Coping: An International Journal, 7 (4): 357-373.
- Lerner M. J., 1977. The Justice Motive: Some Hypotheses as to Its Origins and Forms. Journal of Personality, 45 (1): 1-52.

- Leventhal G. S., 1980. What Should Be Done With Equity Theory? New Approaches To The Study of Fairness in Social Relationships. In: Gergen, K. J., Greenberg, M. S. ve Willis, R. H., Eds. *Social Exchange: Advances in Theory And Research*. Plenum, New York. 27-55.
- Levi L., 1984. *Stress in industry: Causes, Effects and Prevention*. International Labour Office Cenevre, İsviçre. 70 p.
- Loscocco K. A., 1990. Relations to Blue-Collar Work: A Comparison of Women and Men. *Work and Occupations*. 17 (2): 152-177.
- Marchiori D. M., Henkin A.B., 2004. Organizational Commitment of a Health Profession Faculty: Dimensions, Correlated and Conditions. *Medical Teacher*, 26 (4): 353-358.
- Martin C. L., Bennett N. 1996. The Role of Justice Judgments in Explaining the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Group Organization Management*, 21 (1): 84-105.
- Maslach C., Pines A., 1979. Burnout: The Loss of Human Carrino. In: Pines, A. ve Maslach, C., Eds. *Experiencing Social Psychology*. Random Hause, New York. 246-252.
- Maslach C., Jackson S. E., 1981. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.
- Maslach C., 1982. *Burnout: The Cost of Caring*. Prentice-Hall, New Jersey. 276 p.
- Mathieu J. E., Zajac, D. M., 1990. A Review of Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2): 171-194.
- Meyer J. P., Allen J. N., 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Sage Publications, Thousand Oaks, California, USA. 160 p.
- Mowday R.T., Porter L.W., Steers R.M., 1982. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, New York, USA. 253 p.

- Opayemi A. S., 2004. Personal Attributes and Organizational Commitment Among Nigerian Police Officers. *African Journal for the Psychological Study of Social Issues*, 7 (2): 251-263.
- Ölçer F. 2005. İş Koliklik Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 9: 123-144.
- Örmen U., 1993. Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Türkiye.
- Özdemir İ., (b.t.). İş Sağlığı ve Güvenliği Kavram ve Kurallarının Gelişimi, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Materyali, 04.07.2017, <https://lms3.ataaof.edu.tr>.
- Özdevecioğlu M., 2004. Duygusal Olaylar Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 59 (3), 182-202.
- Özer P.S., Urtekin G.E., 2007. Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 28: 107-125.
- Özkalp E., Kirel Ç., 2010. Örgütsel Davranış, Ekin Kitabevi (4. Baskı), Bursa. 573 s.
- Özkalp E., Kirel Ç., 2013. Örgütsel Davranış, Ekin Yayınevi (6. Baskı), Bursa, 732 s.
- Özler D. E., Atalay, C. G., Şahin, M. D., 2008. Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22: 37-64.
- Peker A., 2017. Ergonomi. (der. Altın M., ve Taşdemir Ş.), İSG İş Sağlığı ve Güvenliği, İçinde. Eğitim Yayınevi, Konya. 179-212.
- Pelit E., Kılıç İ., 2012. Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4 (2): 122-140.
- Polatçı S., 2007. Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir Analiz. Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye.

- Popoola S. O., 2006. Personal Factors Affecting Organizational Commitment of Records Management Personnel in Nigerian State Universities, *IFE Psychologia*, 14 (1): 183-197.
- Psikososyal Risk Etmenleri, 2011. 29 Temmuz 2017, <http://egitim.druz.com.tr/indir/psikososyal-risk-etmenleri2>.
- Psychosocial Risk Management: What Every Business Manager Should Know!., (2007). Retrieved May 25, 2017, from http://www.iapa.ca/pdf/2006_hwp_psychosocial_risk.pdf
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz M., 2008. Örgütsel Psikoloji (4. Baskı), Alfa Aktüel Yayınları, Bursa. 370 s.
- Saldamlı A., 2009. İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı. Detay Yayıncılık, Ankara. 160 s.
- Samra J., Gilbert M., Shain M., Bilsker, D. (2009). Psychosocial risk factors. Retrieved May 17, 2017, from <http://www.guardingmindsatwork.ca/docs/Psychosocial%20Risk%20Factors.pdf>
- Saygılı S., 2010. Depresyon ve Korunma Yolları. Elit Yayınları, İstanbul. 100 s.
- Seçer H.Ş., 2009. Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (1), 35-56.
- Selye H., 1977. *Stress Without Distress*. Hodder & Stoughton Ltd, London, UK. 148 p.
- Sen J., Pal D. P., 2013. Changes In Relative Deprivation And Social Well-Being. *International Journal of Social Economics*, 40 (6): 528-536.
- Seybold K.C., Salomone P. R., 1994. Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counseling Approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73 (1): 4-9.
- Seymen O.A., 2008. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma. Detay Yayıncılık, Ankara, 295 s.
- Seyidoğlu H., 2000. *Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı* (8. Baskı), Güzem Yayınları, İstanbul, 336 s.
- Sığır Ü., Basım N., 2006. İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin

- Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12: 131-154.
- Sılığ A., 2003. Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Türkiye.
- Silah M., 2005. Endüstride Çalışma Psikolojisi (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara, 498 s.
- Singh P., Finn D., Goulet L., 2004. Gender and Job Attitudes: A Re-Examination and Extension. *Women in Management Review*, 19 (7): 345-355.
- Snir R., Harpaz I., 2004. Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5): 520-536.
- Sonay F., 2013. Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanları. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Türkiye.
- Söyük S., 2007. Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Türkiye.
- Sürgevil O., 2006. Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Nobel Yayıncılık, Ankara. 154 s.
- Şahin H., 2014. Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Çalışma Motivasyonuna Olan Etkileri “Manisa İli Örneği”. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Türkiye.
- Şen M., 2015. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İşyeri Odaklı Süreç Yönetimi Anlayışı, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi., 4 (1): 77-116.
- Şık A., Şahingöz S.A., 2015. İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Eğitimi. Detay Yayıncılık, Ankara. 1148 s.
- Şimşek M. Ş., 2002. Yönetim ve Organizasyon (7. Baskı), Günay Ofset, Konya, 440 s.
- Tarhan M., 2015. Bir İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu Olarak Mobbing. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi, Türkiye.
- Taşkıran E., 2010. Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü ve Bir Araştırma. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Türkiye.

- Telman N., Önen L., Özgeldi M., 2015. Psikolojide İş Sağlığı-İş Güvenliği, Nobel akademik yayıncılık, Ankara. 391 S.
- Temel A., 2006. Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8 (2): 104-127.
- Temiz M. Ö., 2001. Organizasyonel Kültür ve İş Performansı. Active Bankacılık Finans Dergisi, 20: 80-84.
- Torun A., 1995. Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Türkiye.
- Torun A., 1998. Stres ve Tükenmişlik. (der. Tevrüz S.), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi II (2. Sayı), İçinde. Türk Psikologlar Derneği, Ankara. 43-53.
- Tortumluoğlu V., 2014. Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Sağlık Çalışanları. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Türkiye.
- Tutar H., 2004. İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. Journal of Administration Sciences. Atatürk Üniversitesi, Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (2): 101-128.
- Tutar H., 2014. Örgütsel Psikoloji: Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar. Detay Yayıncılık, Ankara. 406 s.
- Tutar H., (20 Mart 2015). Kurumsal Farkındalık, Kurumsal Davranış ve Kişilik İlişkisi. <http://www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-davranis/farkindalik.htm>
- Tükeltürk Ş.A., 2009. Turizm İşletmelerinde Psikolojik Şiddet Davranışı Mobbing. (der. Sabuncuoğlu Z.), Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış, İçinde. MKM Yayıncılık, Bursa, 209-230.
- Türk Dil Kurumu., 2011. Türk Dil Kurumu Sözlüğü. Türk Dil Kurumu Yayınları, 2523 s.
- Ural A., Kılıç İ., 2006. Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi (2. Baskı), Detay Yayıncılık, Ankara. 277 s.
- Ural A., Kılıç İ., 2011. Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi (3. Baskı), Detay Yayıncılık, Ankara. 302 s.
- Urhan S., 2014. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. Yüksek

- Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Türkiye.
- Uysal M. B., 2007. Müşteri İlişkileri Departmanında Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri: Bir Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Türkiye.
- Ünler E., 2006. Örgüte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi. Yönetim Bilimleri Dergisi, 4 (1): 98-123.
- What Are Psychosocial Risk Factors?. (n.d.). Retrieved May 17, 2017, from <http://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial.htm>
- Wasti S.A., 2001. Örgütsel Adalet Kavramı ve Tercüme Bir Ölçeğin Türkçe'de Güvenirlik ve Geçerlik Analizi. Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1 (1): 33-50.
- Yağımlı M., Tozan H., 2017. İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Eğitimi. Beta Yayıncılık, İstanbul. 843 s.
- Yalap O., 2016. Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerinde Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye.
- Yazıcıoğlu İ., Topaloğlu I.G., 2009. Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, İşletme Araştırmaları Dergisi, 1 (1), 3-16.
- Yeniçeri Ö., Demirel Y., Seçkin Z., 2009. Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11 (16): 83-99.
- Yıldız D., 2012. Çalışma Yaşamında Mobbing'in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi, Türkiye.
- Yılmaz S.E., Aras M., 2015. Türkiye'de Örgütsel Bağlılık Yazınının Genel Görünümü. (der. Kutanis, R.Ö.), Türkiye'de Örgütsel Davranış Çalışmaları I, İçinde. Gazi Kitabevi, Ankara. 51-74.
- Yiğit A., 2011, İş Güvenliği ve İşçi sağlığı (2. Basım), Alfa Aktüel Yayınları, Bursa. 402 s.
- Yürür S., 2008. Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. Süleyman Demirel

Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2): 295-312.

Yürür S., 2015. Türkiye’de Örgütsel Adalet Konusunda Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Derleme. (der. Kutanis, R.Ö.), Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I, İçinde. Gazi Kitabevi, Ankara, 1-49.

Zangaro G.A., 2001. Organizational Commitment: A Concept Analysis. Nursing Forum, 36 (2): 14-22.





EKLERİ

EK 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket bilimsel bir araştırma için hazırlanmıştır. Çalışmadaki temel amaç, "Çanakkale ilindeki kamu kurumu çalışanlarında algılanan örgütsel adaletin örgütsel tükenmişlik ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini" belirlemektir. Anket yoluyla elde edilen bilgiler sadece bilimsel amaçla kullanılacak ve tamamen gizli kalacaktır. İsim yazmanıza gerek yoktur. Lütfen her konunun karşısında bulunan seçeneklerden size uygun olanını (X) şeklinde işaretleyiniz. Hiçbir soruyu yanıtızsız bırakmamanız araştırma açısından önemlidir. Toplam cevaplama süresi yaklaşık 10 dakika olup, Anketi içtenlikle cevaplayacağımıza olan inancımı belirtir, ayırdığınız zaman ve değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Erdoğan BALIK
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
İş Güvenliği ABD
erdincbalik@comu.edu.tr

I. Bölüm	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Aşağıdaki ifadelerle ilişkin görüşlerinizi yandaki kutucuklardaki katılma derecenize göre işaretleyiniz.					
(Örgütsel Adalet Ölçeği)					
1. Çalışma programım adildir.	5	4	3	2	1
2. Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
3. İş yükümün adil olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
4. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde işyerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
5. İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.	5	4	3	2	1
6. İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.	5	4	3	2	1
7. Yöneticiler, işle ilgili kararları almadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.	5	4	3	2	1
8. Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru/eksiksiz bilgi toplarlar.	5	4	3	2	1
9. Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar/istendiğinde ek bilgiler verirler.	5	4	3	2	1
10. İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.	5	4	3	2	1
11. Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarla yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	5	4	3	2	1
12. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik/ilgili davranırlar.	5	4	3	2	1
13. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranırlar/önem verirler.	5	4	3	2	1
14. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	5	4	3	2	1
15. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana karşı dürüst/samimidirler.	5	4	3	2	1
16. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	5	4	3	2	1
17. Yöneticilerim işimle ilgili alınan/alınacak kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırlar.	5	4	3	2	1
18. Yöneticilerim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.	5	4	3	2	1
19. İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.	5	4	3	2	1
20. Yöneticilerim işimle ilgili her kararı bana net olarak açıklarlar.	5	4	3	2	1

II. Bölüm					
Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi ilgili yere "X" yazarak belirtiniz. (Örgütsel Bağlılığa İlişkin İfadeler)	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Kariyer hayatımın geriye kalanını şu an çalıştığım kurumda geçirmekten mutluluk duyuyorum.	5	4	3	2	1
2. Şu an çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	5	4	3	2	1
3. Şu an çalıştığım kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	5	4	3	2	1
4. Şu an çalıştığım kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	5	4	3	2	1
5. Şu an çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	5	4	3	2	1
6. Şu an çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	5	4	3	2	1
7. Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	5	4	3	2	1
8. Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.	5	4	3	2	1
9. Şu an çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	5	4	3	2	1
10. Benim için şu an çalıştığım kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlamama ihtimalidir.	5	4	3	2	1
11. Başka bir iş ayarlamadan şu an çalıştığım kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	5	4	3	2	1
12. Şu an çalıştığım kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	5	4	3	2	1
13. Benim avantajıma olsa bile, şu an çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	5	4	3	2	1
14. Şu an çalıştığım kurum benim sadakatimi hak ediyor.	5	4	3	2	1
15. Şu an çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	5	4	3	2	1
16. Şu an çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	5	4	3	2	1
17. Şu an çalıştığım kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.	5	4	3	2	1

III. Bölüm					
Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi ilgili yere "X" yazarak belirtiniz. (Örgütsel Tükenmişliğe İlişkin İfadeler)	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	5	4	3	2	1
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	5	4	3	2	1
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	5	4	3	2	1
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	5	4	3	2	1
5. İşim gereği bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	5	4	3	2	1
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcıdır.	5	4	3	2	1
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	5	4	3	2	1

8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	5	4	3	2	1
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	5	4	3	2	1
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	5	4	3	2	1
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	5	4	3	2	1
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	5	4	3	2	1
13. İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	5	4	3	2	1
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	5	4	3	2	1
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil	5	4	3	2	1
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	5	4	3	2	1
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	5	4	3	2	1
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	5	4	3	2	1
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	5	4	3	2	1
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	5	4	3	2	1
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	5	4	3	2	1
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.	5	4	3	2	1

IV. BÖLÜM

Demografik Faktörlere İlişkin Sorular

1) Cinsiyetiniz?

Bay Bayan

2) Yaşınız? (belirtiniz)

3) Medeni Haliniz?

Bekâr Evli

4) Eğitim Düzeyiniz?

İlköğretim Lise Önlisans Lisans Lisansüstü / Doktora

5) Şuan çalıştığınız kurumda ne kadar süredir görev yapıyorsunuz? (belirtiniz) Yıl Ay

6) Tüm çalıştığınız kurumlardaki Toplam Hizmet Süreniz? (belirtiniz) Yıl Ay

7) Şuan çalıştığınız kurumdaki kadro durumunuz nedir?

Daimi Geçici Sözleşmeli

8) Şu an çalıştığınız Kurumdaki İdari Unvanınız?

Yöneticiyim Yönetici Değilim

9) Aylık Geliriniz? (belirtiniz).....(TL)

10) Şu an görev yaptığınız kurumdaki unvanınız (Örnek: Akademisyen, Öğretmen, Hemşire, Memur, Uzman gibi....) (belirtiniz)

EK 2. Çanakkale Valiliği İzin Yazısı



Sayı : 10007884-044-E.9507
Konu : Anket İzin Talebi

T.C.
ÇANAKKALE VALİLİĞİ
İl Planlama ve Koordinasyon Müdürlüğü

29/12/2015

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Genel Sekreterlik)

İlgi : 15.12.2015 tarih ve 16277 sayılı yazımız.

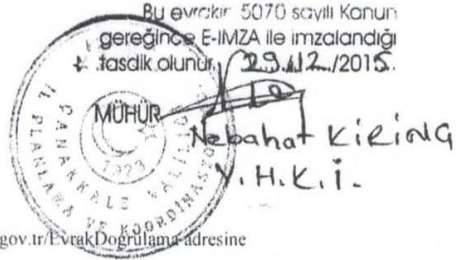
İlgi sayılı yazı ile Valiliğimize iletmış olduğunuz Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü İş Güvenliği Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Erdiñç BALIK'ın 2015 yılı Aralık ve 2016 yılı Ocak ayı içerisinde yüz yüze görüşme yöntemiyle "**Kamu Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Araştırma: Çanakkale'de Bir Uygulama**" konulu anket çalışması ile ilgili Valilik Onayı ekte gönderilmiştir.

Anket çalışmasının yazımız ekinde yer alan Valilik Onayı ekinde yer alan kurumlarda ve Onay doğrultusunda gerçekleştirilmesi hususunda;

Bilgilerinizi rica ederim.

Cezmi BATUK
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK: Valilik Onayı ve Ekleri (5 sayfa)



*Bu belge elektronik imzalıdır. İmzalı suretinin aslını görmek için <https://www.e-icisleri.gov.tr/EvrakDogrulama> adresine girerek (PAGnYQ-yJmMg1-X8rCS8-1L0Rh/-J2CPbX4Q) kodunu yazınız.

Kıyserili Ahmet Paşa Cad. Hükümet Konakı 17017
Telefon No: (286)217 16 08 Faks No: (286)213 53 89
e-Posta: 17plan@icisleri.gov.tr İnternet Adresi: www.icisleri.gov.tr

Bilgi için: Nebahat KIRING
VERİ HAZIRLAMA VE KONT İŞLETMENİ
Telefon No:



T.C.
ÇANAKKALE VALİLİĞİ
İl Planlama ve Koordinasyon Müdürlüğü

Sayı : 10007884-044-E.9463
Konu : Anket İzin Talebi

28/12/2015

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü'nün 15.12.2015 tarih ve 16277 sayılı yazısı.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Güvenliği Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Erdiç BALIK'ın Çanakkale'de kamu kurum ve kuruluşlarında yüz yüze görüşme yöntemiyle gerçekleştireceği "**Kamu Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Çanakkale'de Bir Uygulama**" konulu Anket çalışmasının;

Ekte belirtilen kamu kurumlarında çalışan personelin **kendi isteklerine bağlı olmak şartıyla**, sadece bilimsel amaçlarla kullanılmak ve gizlilik ilkelerine riayet edilmek üzere uygulanması hususunu takdirlerinize arz ederim.

Gülten YETİŞEN
İl Planlama ve Koordinasyon Müdürü

EK:

- 1- Uygulanacak Anket Formu (3 sayfa- 69 soru)
- 2- Valilikçe Uygun Görülen Kamu Kurumları Listesi (1 sayfa)

Uygun görüşle arz ederim.
28/12/2015

Cezmi BATUK
Vali Yardımcısı

OLUR
28/12/2015

Hamza ERKAL
Vali

Bu evrakın 5070 sayılı Kanun
gereğince E-İMZA ile imzalandığı
tasdik olunur. 28.12.2015.



*Bu belge elektronik imzalıdır. İmzalı suretinin aslını görmek için <https://www.e-icisleri.gov.tr/EvrakDogrulama> adresine girerek (NmDfCK-n0LJsJ-Ptskek-8Bdk6j-BV0DA+Zj) kodunu yazınız.

Kaysenli Ahmet Paşa Cad. Hükümet Konagi 17017
Telefon No: (286)217 16 08 Faks No: (286)213 53 89
e-Posta: 17plan@icisleri.gov.tr İnternet Adresi

Bilgi için: Nebahat KIRINC
VERİ HAZIRLAMA VE KONT İŞLETMENİ
Telefon No:

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Erdinç BALIK

Doğum Yeri: Siirt

Doğum Tarihi: 12.03.1975

EĞİTİM DURUMU

Önlisans: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Ezine M.Y. O - İşletme Yönetimi
Atatürk Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi – İş Sağlığı ve Güvenliği

Lisans Öğrenimi: Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi - İşletme

Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi – Kamu Yönetimi

Yüksek Lisans Öğrenimi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü-
İş Güvenliği ABD

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce (Orta)

BİLİMSEL FAALİYETLERİ

a) Yayınlar -SCI -Diğer

b) Bildiriler -Uluslararası -Ulusal: Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık ve İş Tükenmişliği
Üzerindeki Rolü: Çanakkale’de Ampirik Bir Uygulama.

c) Katıldığı Projeler

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi – 12 Yıl

İLETİŞİM

E-posta Adresi: erdincbalik@comu.edu.tr