

TC. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
VE
MESLEK LİSELERİNDE ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SUAT YAKUT
1210010003

Ana Bilim Dalı: İşletme
Program: İşletme

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Gülsüm GÖKGÖZ

ARALIK 2015

TC. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
VE
MESLEK LİSELERİNDE ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SUAT YAKUT

Ana Bilim Dalı: İşletme

Program: İşletme

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Gülsüm GÖKGÖZ

Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Göksel ATAMAN

Yrd. Doç.Dr. Burçin ATASEVEN

ARALIK 2015

ÖNSÖZ

Geri kalmış bir ülke eğitimde de geri kalmış demektir. Geri kalmış ülke özellikle insan gücünde, nitelikli insan gücünde de geri kalmış ülke demektir. Eğitim örgütleri, en önemli malzeme olan insanı iyi bir biçimde yetiştirmek için örgütün amaçlarıyla özdeşleşmiş, bu amaçlar doğrultusunda hareket eden, okullarına ve işlerine bağlı öğretmenlere ve yöneticilere ihtiyaç duyar. Eğitimde kaliteyi ve sürekliliği sağlamak için, öğretmeleri iş yerinde tatmin eden ve onları örgütlerine bağlayan faktörlerin bilinmesi, bu doğrultuda olumsuz faktörleri ortadan kaldıracak önlemleri alarak, eğitim kurumlarının etkinliği arttırmak gelişmiş ülkeler seviyesine ulaşmak için son derece önemlidir.

Bu araştırmada; mesleki eğitim veren liselerde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık konusunda geniş bir literatür çalışması yapılmıştır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık sağlayan faktörler demografik değişkenler ile ayrı ayrı değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Araştırmam süresince eleştiri ve katkılarıyla çalışmama yön veren değerli danışman hocam Yrd. Doç.Dr. Gülsüm GÖKGÖZ'e ve katkılarından dolayı Yrd. Doç.Dr. Burçin ATASEVEN'e ve her zaman bana destek veren sevgili eşime, anne-babama, abim Murat Yakut'a ve tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	1
TABLO LİSTESİ.....	5
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	8
ÖZET.....	9
ABSTRACT.....	10
1. İŞ TATMİNİ.....	11
1.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	12
1.1.1. Bireysel Faktörler	13
1.1.2 İş İle İlgili Faktörler	18
1.2. İş Tatmini Ve Bazı Örgütsel Davranış Kavramlarının İlişkisi.....	23
1.2.1. İş Tatmini ve İş Tutumu	23
1.2.2. İş Tatmini ve Moral.....	23
1.2.3. İş Tatmini ve Güdülenme	24
1.2.4. İş Tatmini ve Verimlilik.....	24
1.2.5. İş Tatmini ve Performans	25
1.2.6. İş Tatmini ve Sağlık	26
1.2.7. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti / İş Bırakma.....	26
1.3. İş Tatminini Etkileyen Motivasyon Kuramları	27
1.4. İş Tatminini Ölçme Yöntemleri	30
1.4.1. Porter İhtiyaç ve Tatmin Anketi.....	30
1.4.2. İş Tanımlama Endeksi.....	31
1.4.3 Minosata İş Tatmin Ölçeği.....	31
1.4.4 Anket ve Mülakat Yöntemi	31
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	32
2.1 Örgütsel Bağlılığın Önemi	34
2.2 Örgütsel Bağlılık İle İlgili Kavramlar	34

2.2.1 İş Tatmini	35
2.2.2 İşe Bağlılık	35
2.2.3 Örgütsel Sadakat	36
2.2.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	37
2.2.4 İş Arkadaşlarına Bağlılık.....	38
2.2.5. İtaat.....	39
2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	40
2.3.1 Tutumsal Bağlılık.....	40
2.3.2.1 Kater'in Yaklaşımı.....	41
2.3.1.2 Etzioni Yaklaşımı.....	41
2.3.2 Davranışsal Bağlılık	45
2.3.2.1 Becker'in Yaklaşımı.....	46
2.3.2.2 Salancik'in Yaklaşımı	48
2.4 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	49
2.4.1 Bireysel Faktörler.....	49
2.4.2 Örgütsel Faktörler	51
2.5 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ	58
2.5.1 Düşük Örgütsel Bağlılık.....	58
2.5.2 İlimli Örgütsel Bağlılık	59
2.5.3 Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	59
2.6 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	60
2.6.1 Stres ve Stresle Başa Çıkma.....	60
2.6.2 Bağlılık ve Devamsızlık.....	61
2.6.3 Bağlılık ve Performans.....	61
2.6.4 Bağlılık ve Verimlilik	62
3. İŞ TATMİNİ ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ.....	64

4. İŞ TATMİNİ ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	66
4.1 Araştırmanın Amacı Ve Önemi	66
4.2 Araştırmanın Modeli	66
4.3 Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi	67
4.4 Veri Toplama Araçları	67
4.4.1 Kişisel Bilgi Formu	67
4.4.2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği.....	68
4.4.3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği	68
4.5 Araştırmanın Yöntemi.....	69
4.6 Araştırmanın Sınırlılıkları	69
4.7 Analiz Bulgular Ve Değerlendirme	69
4.7.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	70
4.7.2. İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Analizler Bulgular Ve Değerlendirmeler.....	76
4.7.2.1 İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine İlişkin Betimsel İstatistikler	76
4.7.2.2 İş Tatminini Ve Örgütsel Bağlılığa Ait Güvenilirlik Analizi.....	77
4.7.2.3 İş Tatminini Ve Örgütsel Bağlılığa Ait Önermeler Ve Analizler	77
5. TARTIŞMA.....	97
6. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	102
6.1 Sonuç.....	102
6.2. Öneriler	103
6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	103
6.2.2. Yöneticilere Yönelik Öneriler.....	104
KAYNAKÇA.....	112
ÖZ GEÇMİŞ.....	119

TABLO LİSTESİ

Tablo 4.1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	70
Tablo 4.2. Medeni Durum Değişkeni İçin Frakans ve Yüzde Değerleri	71
Tablo4.3. Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frakans ve Yüzde Değerleri.....	72
Tablo 4 Yaş Durumu İçin Frakans ve Yüzde Değerleri.....	73
Tablo 5 Toplam Hizmet Süresi Değişkeni İçin Frakans ve Yüzde Değerleri.....	74
Tablo 6 Kurumdaki Toplam Hizmet Süresi Değişkeni İçin Frakans ve Yüzde Değerleri.....	75
Tablo 7 İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine Ait Betimsel Değerler	76
Tablo 8 İş Tatmini ve Alt Boyutları Güvenilirlik Analizi.....	77
Tablo 9 Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Güvenilirlik Analizi	77
Tablo 10 İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Puanları Dağılımının Normalliğini Denetlemek Amacı İle Yapılan Kolmogorov – Smirnov Testi Sonuçları	78
Tablo 11 İş Tatmin Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	79
Tablo 12 İş Tatmin Puanlarını Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Testi Sonuçları...	80
Tablo 13 İş Tatmin Puanlarını Medeni Durum Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	82

Tablo 14 İş Tatmin Puanlarını Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	83
Tablo 15 İş Tatmin Puanlarını Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	84
Tablo 16 İş Tatmin Puanlarını Kurumdaki Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	85
Tablo 17. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	86
Tablo 18 Örgütsel Bağlılık Puanlarını Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Testi Sonuçları	87
Tablo 19 İş Tatmin Puanlarını Medeni Durum Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	89
Tablo 20 İş Tatmin Puanlarını Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	91
Tablo 21 Örgütsel Bağlılık Puanlarını Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	92
Tablo 22 Örgütsel Bağlılık Puanlarının Kurumdaki Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	93

Tablo 23 İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemek
Üzere Yapılan Spearman Sıra Farkları Korelasyon Analizleri Sonuçları..... 94

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	40
Şekil 2 Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı.....	46
Şekil 3 Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı	41
Şekil 4 Cinsiyet Değişkeni Pasta Grafiği	71
Şekil 5 Medeni Durum Değişkeni Pasta Grafiği.....	71
Şekil 6 Öğrenim Durumu Değişkeni Pasta Grafiği.....	72
Şekil 7 Yaş Durumu Değişkeni Pasta Grafiği.....	73
Şekil 8 Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Pasta Grafiği	74
Şekil 9 Kurumdaki Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Pasta Grafiği.....	75

ÖZET

İş tatmini ve örgütsel bağlılığın geniş tanımları yapılmıştır. Bu iki kavramın etkilendiği değişkenler ayrı ayrı açıklanmıştır. Başka kavramlar ile olan ilişkileri incelenmiştir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık değerleri ölçme yöntemleri anlatılmıştır. İş tatmini ve örgütsel bağlılığa ait sonuçlara yer verilmiştir.

Yapılan bu araştırma meslek lisesi öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 145 öğretmen katılmış olup veriler demografik sorular, minnesota iş tatmin ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Örneklem gurubunu oluşturan katılımcıların %79,3 erkek, %20,7 bayan öğretmen olup yaş aralıkları 25-60 arasında yer almaktadır. Toplanan veriler iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirleyen bağımlı değişkenler ile cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve hizmet süreleri ile anlamlı ilişkiler olup olmadığı araştırılmıştır. Çözümlemeler sonucunda iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ve bağlı değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

ABSTRACT

A comprehensive definition of job satisfaction and organisational loyalty has been done in this study. The factors affecting these two concepts have been explained separately. The methods of evaluation and measurement and their relationship with similar concepts has been described. Results pertaining to the two concepts are also included in the study.

This specific study was carried out concerning the relationship between job satisfaction and institutional loyalty among teachers of vocational school. 145 teachers participated in the interviews. The data on demographic questions was collected using the Minnesota job satisfaction scale and institutional loyalty scale. 79.3% of the study group consisted of males and 20.7% females between the ages of 25 and 60.

The data collected was used to determine the relationship of the two concepts to the gender, marital status, education, age and duration of service and their interrelationship.

Meaningful relationships were determined among dependent and independent variables of the study.

1. İŞ TATMİNİ

1920’lerde incelenmeye başlanan iş tatmini kavramı, 1940’lı yıllardan önce birçok araştırma yapılmış ise asıl önemi tam olarak 1940’lı yıllardan sonra anlaşılmaya başlanılmıştır. İş görenlerin çalışma yaşamı süresince işe yönelik çeşitli zihinsel ve duygusal tutumları oluşmaktadır¹. İş tatmini kelime anlamı olarak, iş görenin işine karşı hisleri olarak tanımlanır. İş görenlerin işe yönelik davranışlarının pozitif olması halinde iş tatmininden, işe yönelik davranışlarının negatif olması halinde ise iş tatminsizliğinden söz edilmektedir.

İş tatmini açıklamaya yönelik birçok tanımlama yapılmıştır. Araştırmacılar tarafından kabul görmüş bir tanıma göre iş tatmini “kişinin işinden kazandığı iş tecrübelerini değerlendirme sonuçları hakkındaki hoşnutluk veya olumlu duygusal ifadesi” olarak tanımlanmıştır².

Vrom, iş tatmini kavramını “çalışanların algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak görmüştür”³.

Başka bir ifadeyle, iş tatmini, iş görenlerin işlerine ve iş çevresine ilişkin beklenti düzeyindeki duygu, düşünce ve eğilimleri ile gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı olan tutumudur. Bireyin karşılaştırma sonuçları

¹ Yılmaz AKGÜNDÜZ “Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu Ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi” Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 11, S. 1, Yıl. 2013, s. 181

² Zeynep FİLİZ “Öğretmelerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi C.10, S.23, Yıl.2014, s.158

³ Zekeriya ÇALIŞKAN “İş Tatmini; Malatyada Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama” İnönü Üniversitesi Sağlık Meslek Lisesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Yıl. 2005 s.9

beklentileri ile uyum içerinden olduğunda iş tatmini, karşılaştırma sonucu iş görenin beklentileri ile uyum göstermediğinde iş tatminsizliği söz konusu olmaktadır⁴.

Başka bir tanıma göre iş tatmini kişinin toplam iş çevresinden, örneğin yaptığı işin kendisinden, yönetim biçiminden, çalışma arkadaşlarından ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği iç yatıştırıcı ve rahatlatıcı bir duygudur. İş tatmini, “iş görenlerin fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının aynı zamanda da duygularının bir ifadesidir”. İş denilince işten elde edilen ücret yanında bir statü, birlikte çalışmaktan zevk aldığı çalışma arkadaşlarıyla ve bir eser meydana getirmenin vermiş olduğu mutluluk akla gelir⁵.

Örgütler için hayati önem taşıyan değişken ve ön önemli kaynak iş görenlerdir. İşletmelerde hayati önem taşıyan insan kaynağının göstereceği performans ve verim işletme başarısını etkilemektedir. Çalışanların işlerinde yüksek performans göstermeleri ve verimli olabilmeleri onların işlerinden ne derece tatmin olduklarına yani iş tatminlerine bağlıdır. Örgütsel açıdan da bakıldığında iş görenlerin işlerine karşı tutumlarını yansıtan iş tatmini incelenmesi gereken son derece önemli bir konudur.

İş tatmini kavramı iş görenlerin özel ve iş hayatlarında da mutlu veya mutsuzluklarının bir belirleyicisi olma özelliğinin yanısıra örgütler açısından da bakıldığında da iş performansı, verimlilik kalite artışı ve azalışı sağlayan faktörleri ölçme özelliği nedeni ile büyük öneme sahiptir.

1.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini dinamik yapıya sahip bir olgu olduğunda, bireysel ya da başka bir takım faktörlerle iş tatmini veya iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatmini etkileyen bu faktörler Bireysel faktörler ve İş ile ilgi faktörler olarak sınıflanabilir

⁴ Kemal POYRAZ, Bülent KAMA “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisilerinin İncelenmesi” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi C.13, S.2, Yıl. 2008, s.147

⁵ Zeki AKINCI “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi C. 2, S. 4 Yıl. 2002, s. 3

1.1.1. Bireysel Faktörler

İş tatmini etkileyen bireysel faktörler, çalışanın fiziksel ve duygusal alanına karşılık gelen özellikleridir. Cinsiyet, yaş, kişilik, eğitim, statü ve sosyo-kültürel çevre temel etki alanlarıdır⁶.

1.1.1.1 Cinsiyet

İş tatmini ve cinsiyet ilişkisi hakkında yapılan araştırmalar üç farklı sonuç ortaya koymuştur⁷. Bu araştırmaların verdiği ilk sonuçta, kadın çalışanların iş tatmin düzeyleri erkek çalışanlara oranla daha yüksek olduğu yönündeyken, yapılan ikinci araştırma sonuçları, erkek çalışanların iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu yönündedir. Erkek çalışanların iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olmasının sebepleri iş hayatında daha fazla olmaları ve işe yönelik isteklerine ulaşma arzularının daha fazla olmasıdır. Yapılan üçüncü araştırmada, eşit koşullar altında çalışan erkek ve kadın iş görenlerin iş tatminlerinin farklı olmadıkları gözlemlenmiştir.

Kadın çalışanların iş tatminlerinin erkek çalışanlardan daha fazla olmasının nedeni, kadın çalışanların, işin kendisi ve çevresi ile ilgili faktörlere daha fazla önem vermesiyle ilgili olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, erkek çalışanların çalışma olanaklarının çokluğu ve işlerinde kendilerini daha iyi ifade edebiliyor olmaları kadın çalışanlara oranla kendilerini daha fazla işe vermeleri dolayısıyla da iş tatmin düzeylerinde artış sağladığı söylenebilmektedir.

Kadın çalışanların iş tatmin düzeylerinin azalmasının nedenlerinden biri de kadın çalışan olmanın zorluklarından kaynaklanmaktadır. Ayrıca kadın çalışanların iş ev ve aile sorumlulukları arasında yaşadığı çatışma nedeniyle daha fazla motivasyon

⁶ Mehmet Merve OZAYDIN ve Ömer ÖZDEMİR “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği” İşletme Araştırmaları Dergisi C.6, S.1 Yıl. 2006, s. 255

⁷ Ünsal SİĞRİ ve Nejat BASIM “İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma” SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi C.6, S.12, Yıl. 2006, s. 134

eksikliği yaşamakta, bunun sonucu olarak da iş tatmin düzeylerinde azalma olduğu söylenebilmektedir⁸.

1.1.1.2 Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların, eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu yapılan araştırmalarda görülmektedir. Çalışanlar iş yerlerinde eğitim düzeylerine, bilgi birikimlerine uygun pozisyonlarda yer almadıklarında mutsuz olabilmekte ve iş tatmin düzeylerinde düşüş görülebilmektedir. Bunun yanı sıra, sahip olunan bilgi ve deneyimden daha fazla beklentilerin olduğu pozisyonlar da çalışanlar, yüksek düzeyde endişe ve stress yaşayabilmektedirler. Bu endişe ve stress iş tatmin düzeylerinde düşüşe sebep olabilmektedir⁹.

1.1.1.3 Kişilik

Sudak ve Zehir¹⁰ beş güçlü kişilik yapısı faktörü üzerinde durmuştur: Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık

Dışadönüklük: Dışa dönüklülük boyutu, hayat dolu, heyecanlı, neşeli, girişken, sosyal olma gibi özellikleri taşımaktadırlar. Dışa dönük kişiler atılgan, aktif, konuşkan, şen şakrak, iyimser ve enerjiktirler; eğlence ve hareketten hoşalanırlar. Dışadönük çalışanların iş tatmin düzeyleri, içine kapanık çalışanların iş tatmin düzeylerinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Uyumluluk: Uyumlu kişilik yapısı sergileyen çalışanlarda, aile, iş ve özel yaşamda daha az çatışma yaşamaktadırlar. Kabul edici çalışanların daha başarılı oldukları söylenebilmektedir.

⁸ Ayşen TEMEL EĞİNLİ “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 23, S.3, Yıl.2009 s. 39

⁹ Nuran AKŞİT ASIK “ Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme” Türk İdare Dergisi S. 467, Yıl. 2010, ss. 39-40

¹⁰ Melike Kıvanç SUDAK ve Cemal ZEHİR “Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma” Yönetim Bilimleri Dergisi C.11, S. 22, Yıl. 2013, ss.143-144

Sorumluluk: Araştırmacılar bu boyutun, hem hareket hem de odaklaşmayı içerdiğinden, ilerletici ve ketleyici yönlerini bir arada belirtmektedir. Sorumluluk boyutunun ilerletici yönü, başarı ihtiyacı ve çalışma kararlılığına sahip olan kişilerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek oluşu söylenebilir.

Duygusal Denge: Duygularında tutarsızlık yaşayan (endişeli, kaygılı, gergin, korumacı) iş görenlerde daha fazla çatışma ve stress görüldüğü düşünülmektedir. Bu tür duygusal karmaşıklıkların iş tatminini olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

Deneyime Açıklık: Deneyime açık, orjinal fikirleri olan, kendi fikirlerini hayata geçirme konusunda istekli, cesur, değişikliği seven çalışanlar olarak nitelendirilmektedir. Bu özellikleri taşıyan ve işe yansıtılabilen çalışanların tatmini olumlu yönde artacağı düşünülmektedir.

İş ortamı ve çalışma koşullarından kaynaklanan ihtiyaçların iş tatmini etkilediği geniş kabul görmesine rağmen, yeni literatürde bir dizi kişilik özelliklerinin iş tatmini ile ilişkili olduğu savunulmuştur¹¹.

1.1.1.4 Yaş

İş tatmini konusunda yapılan araştırmalara göre, yaş artışı ile birlikte iş tatmini de artmaktadır denilebilir. Yapılan birçok araştırmaya göre, genç iş görenlerin işten tatmin olma düzeyleri, daha yaşlı iş görene oranla daha düşük olduğu söylenebilir¹².

Yapılan araştırmalarda, yaş ile iş tatmini kavramı arasında U şeklinde bir bağıntı olduğu söylenmektedir. Yaş ile iş tatmini kavramı arasındaki ilişki, iş görenin olası ihtiyaçları ve bunların biliş düzeyi ile alakalıdır. Yaş ile birlikte tecrübe ve deneyim artmakta, kişi istediğini daha iyi bilmekte dolayısıyla iş tatmin düzeyi de bu doğrultuda artış göstermektedir. Yapılan araştırmaların birçoğunda görüldüğü üzere yaşlı iş görenin iş tatminin genç iş görene oranla daha yüksek olduğudur. Bunun en

¹¹ Teresa R. HARDMAN, Paul A. LEARY ve Powell E. TOTH “Job Satisfaction of Female Public School Administrators In West Virginia” National FORUM Journals pp. 2-3

¹² Şebnem KUZUGİL “Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi C.41, S.1, Yıl. 2012, s.131

önemli nedeni, genç çalışanların eğitim seviyesinin artması işten beklentilerini değiştirmekte bu da iş tatminlerini olumsuz etkileyebilmektedir¹³.

Farklı yaş gurupları ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda, genç çalışanların içsel motivasyon faktörlerini daha çok önemsendiği, bu nedenle yaşı daha büyük olan iş görene kıyasla iş değiştirmeyi daha eğlenceli buldukları görülmüştür. Yaşı daha büyük olan iş görenlerin ise dışsal motivasyon faktörlerine daha fazla önem verdiği, buna bağlı olarak da ücret, iş yerinin olanaklarına bağlı olarak da iş tatminlerinin yükseldiği görülmüştür. Çalışanların yaşlarının ilerlemesi ile yaşam ve işle ilgili birçok beklentilerini gerçekleştirmiş olmaları, buna bağlı olarak iş tatmin düzeylerinin yaşın artması ile paralellik gösterdiği belirtilmiştir. Yaşı ilerlemiş ve emeklilik zamanı gelen iş görenlerin iş tatmin düzeylerinde azalmalar görülmekte, bunun nedenin ise işten ayrıldığı zaman ne yapacaklarını bilememelerinin verdiği endişe olduğu belirlenmiştir¹⁴.

1.1.1.5 Kıdem ve Statü

Örgütlerdeki kıdem ve statü farklılıkları, iş görenlerin içsel motivasyonları ve örgüt hedefleri doğrultusunda hareket etmeleri açısından önem taşımaktadır. İş görenlerin buldukları statü gereği elde ettikleri maddi ve manevi (itibar, ücret vb) gelirler gibi farklılıklar iş görenlerin örgütlerine olan bağlılıklarının derecelerini etkileyebilmektedir. Aynı yetenekte ve tecrübeye olduğunu düşünen aynı iş yerinde çalışan ve farklı statüler de bulunan iş görenler haksızlık yapıldığı hissine kapılarak iş tatmin düzeylerinde bir düşüş yaşayabilmektedir. Yüksek statüdeki iş gören iş yerinde karşılaştığı problemlerin üstesinden gelme konusunda daha düşük statüdeki iş görene oranla daha fazla gayret sarf edeceği düşünülmektedir. Bunun sonucunda yüksek statüdeki iş görenin işine karşı motivasyonu ve tatmini artacaktır denilebilir¹⁵.

¹³ SIĞRI ve BASIM, s.134

¹⁴ AŞIK, s.38

¹⁵ Atilla KARAHAN “Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi” Sosyal Bilimler Dergisi C. X, S.3, Yıl. 2008, s. 237

İş tatmin kavramı ile mesleki kariyer arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu araştırmalarda görülmektedir.¹⁶ Yüksek düzeyli mesleklerde toplumsal açıdan da bakıldığında iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Açıklamalara bakıldığında, yönetsel bir statüye sahip veya statüsü yüksek bir pozisyonda bulunan iş gören daha düşük statüde ki iş görenden daha yüksek iş tatminine sahip oldukları görülmektedir.

1.1.1.6. Duyusal Zeka ve Yetenek

Duyusal zeka düzeyi, hem bireysel tatmini hem iş başarısını doğrudan etkilemektedir. Şirketlerin başarısında duygusal olgunluğa ulaşmış iş görenlerin katkısı büyüktür. Duyularını daha iyi tanıyan iş görenler, çalışma ortamında bulunan iş görenlerin duygularını istek ve ihtiyaçlarını daha kolay anlayarak yönetici veya çalışan olarak daha sağlıklı ilişkiler kurarlar. Fikirlerini dile getirme konusunda daha açık ve başarılıdırlar. Çalışma ortamındaki iş görenler ile birlikte istenilen en doğru sonuca yönlendirebilirler ve stres altında doğru karar almayı sağlayarak motivasyonu üst düzeyde tutabilirler. Bu sayede, çatışmaları ve sorunları yapıcı ve çözümü sağlayacak şekilde sonuçlandırır. Duyusal zeka yüksek çalışanların bu özellikleri onların daha girişimci davranabilecekleri yönündeki doğrular niteliktedir¹⁷.

Her insan, bazı alanlarda kendisini uzmanlık sahibi yapacak yeteneklere sahiptir ve bu alanlarda araştırma, öğrenme ve bilinmeyenleri keşfetme çabasına girmek isteyecektir. Çalışanların bireysel hobileri ve tutkuları konusunda araştırma ve geliştirme çabası sadece örgüt içinde değil çevresinde tanınmasını sağlayacaktır. Çalışanların, başarmak veya çözümlenmek istedikleri sorunları çözerek örgüte ve topluma yardımcı olacak sonuçlar ortaya koyacaktır. Dolayısıyla yaptığı işten tatmin olacaktır denilebilir¹⁸.

¹⁶ Figen SEVİMLİ ve Ömer Faruk İŞCAN “ Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”C.5, S.12, Yıl.2005, s.58

¹⁷ Soner POLAT ve Ergin AKTOP “ Öğretmenlerin Duyusal Zeka ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi” Akademik Bakış Dergisi S.22, Yıl.2010, s. 10

¹⁸ Salih Zeki İMAMOĞLU, Halit KESKİN ve Serhat ERAT “Ücret Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama” Yönetim ve Ekonomi Dergisi C. 11 S. 1, Yıl. 2004, s. 171-172

1.1.2 İş İle İlgili Faktörler

Belirli kurum veya kuruluşta, kanunlarla belirlenmiş zaman dilimleri içerisinde bir hizmet veya eser meydana getirme, bir görevi ifa etmek olarak algılanan iş; örgüte katkıda bulunma, fayda sağlama olarak tanımlanabilir. İş tatmini etkileyen birçok işletme içi faktör bulunmaktadır. Bu faktörler işin genel görünümü, zorluk derecesi, sosyal ortam ve ücret olarak verilebilir.

1.1.2.1 İşin Genel Görünümü ve Zorluk Derecesi

İşin zorluk derecesi iş tatminini etkileyen önemli örgütsel faktörlerdendir. İş görenin, yetenek ve beceresine uygun zorlukta iş seçimi iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. İş görene yüklenecek iş yükü de önemlidir. Fazla veya az miktardaki iş yükünün iş tatminini azaltacağını, yeterli miktardaki iş yükü ise iş tatminini arttıracığı savunulmuştur.

İş ile ilgili olarak iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden birisi olan işin zorluk derecesi ve genel görünümü genellikle iş tatmini olumlu yönde etkilemektedir. İş görenlerin işlerini başarma arzusu ve başarılarının takdirini, karşılığını alma eğilimi içerisinde oldukları bilinmektedir. İş gören işini başarıyorsa ve takdir görüyorsa iş tatmini olumlu yönde artacaktır. Yapılan iş, iş görenin iş becerilerini aşan bir iş yapmak durumunda ise, iş görenin sıkılmasına ve moralinin bozulmasına neden olabilir. İş görenin bu sıkıntı ve moral bozukluğu iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir¹⁹.

1.1.2.2 Sosyo Kültürel Çevre

Her insan kendisine daha huzurlu ve güvenli yaşayacağı bir ortam oluşturmak için, aynı ortamda bulunan kişiler ile iş birliği içerisine girer. Böylece arzu ettikleri ortama daha rahat ve istedikleri ölçüde yaklaşma şansı bulurlar. İş görenin hizmet gurubu iş tatminini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Her işletmede biçimsel olan veya biçimsel olmayan gruplar bulunmaktadır. İş görenin başarılı bir gurubun

¹⁹ SEVİMLİ ve İŞCAN, ss.57-58

içerisinde bulunması ayrıca bulunduğu grubun fikirleri, hayata bakışları benzerlik gösteren bir gurubun içerisinde yer alması iş tatmini artırıcı bir etki yapacaktır²⁰.

Günlük yaşantısının yarısından fazlasını işyerinde çalışarak geçiren personelin, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşeceği, çalıştığı işletmede dostları ve destekleyici iş arkadaşlarının etkili olması ile iş tatmininin artacağı düşünülmektedir.

1.1.2.3 Ücret ve Yan Ödemeler

Elde edilen gelir çalışanlara sadece temel gereksinimlerine ulaşmalarını sağlamaz, onlara daha iyi bir statü ihtiyacı nedeniyle psikolojik olarak tatmin sağlar. Çalışanlar ücret düzeylerini, kişilik özelliklerine, ihtiyaçlarına ve iş yerini göz önünde bulunarak bilirler. Çalışan aldıkları ücret seviyesiyle yönetimin, kendilerinin o kuruma olan katkılarını aynı ölçüde değerlendiklerine inanırlar²¹.

Çalışan beklediği ücret düzeyini, hem elde ettiği ücret ile hemde kendiyle benzer işi yapan çalışanların elde ettiği ücret ile kıyaslamaktadır. çalışanların kendisi ile benzer işi yapan, özellikle kendisinden bilgi beceri ve deneyim yönünden daha düşük seviyede bulunan birinden daha düşük seviyede ücret alması iş tatmin düzeyini olumsuz etkilemektedir. Bu karşılaştırma sonucu kendisine verilen ücretin yetersiz ve adaletsiz olduğu hissine kapılan çalışan huzursuz olmakta ve iş tatmini azalmaktadır. Bu durumda iş tatmini yönünden ücret düzeyi kadar, kurum içi ve kurum dışı dengeler göz önünde tutulmalıdır. Ayrıca düşük ücret seviyesine rağmen güvenilimli bir iş algısı iş tatmine neden olabilmektedir. Sonuç olarak; çalışanlara verilen ücret, çalışnlara yeterli geliyorsa ve hakkaniyetli dağıtılıyorsa iş tatminine, alınan ücret yetersiz ve hakkaniyetsiz dağıtılıyorsa iş tatminsizliğine yol açabilmektedir²².

²⁰ SEVİMLİ ve İŞCAN, s.56

²¹ Pelin AYDEMİR, Evrim ERDOĞAN “İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı” Kamu - İş C.13, S.2, Yıl. 2013, ss.129

²² AYDEMİR ve ERDOĞAN s. 130-131

1.1.2.4 Yönetim Şekli ve Çalışma Ortamı

Yönetim tarzı, çalışanlara karşı tutumu ve kulların uygulanış biçimi ile çalışılan ortamın fiziki koşulları iş tatminini etkilemektedir. Yönetim tarzı, çalışanların iş tatminine olan etkisi iki şekilde olmaktadır²³. Birincisi, çalışanların kararlara katılımını sağlamaktır. Çalışanların kararlara katılması kendilerine olan güvenini, saygı duymasını ve tanınma ihtiyacını karşılayacaktır. Bu ihtiyaçları karşılanmayan çalışanlar, bu ihtiyaçlarının karşılama yollarını başka yerlerde arayabilirler. İş görenlerin kararlara katılmasının sağlanması, çalışanların iş tatminlerinin artmasının yanında, iş yerindeki nihai kararların iyileşmesine yardımcı olacaktır. Kararlara katılan iş gören, işine, iş arkadaşlarına ve yönetime karşı olumlu duygular besleyecek, dolayısı ile iş tatmini yükselecektir. İkincisi, çalışan merkezli olmaktır. Çalışanlara yönelik olmak ve iş görenleri destekleyici ilişkiler geliştirmek. Yönetimin, iş gören ilişkilerini desteklemesi katkıda bulunması, çalışanların iş tatmin düzeylerini artmasını sağlayacaktır.

1.1.2.5 Kariyer Yolu

İstenilen kariyere zamanında ulaşmanın iş tatminini olumlu etkilediği bulunmuştur. Yükselmeyi hakettiğini düşünen iş görenin, terfi olanaklarının olmaması iş tatmini olumsuz yönde tekelediği ve işe devamsızlık gibi sonuçlar doğurabildiği görülmüştür²⁴.

Terfi yapılan işte maddi geliri arttırmanın yanında, iş görenin sosyal statüsünü yükseltmekte ve toplum içerisindeki yerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu yüzden iş görenler buldukları işte yükselme imkanı aramaktadırlar. Yükselme arzusu içinde olan çalışanlar ilerleme imkanı bulduklarında üst düzeyde tatmin olacaklardır. Her düzeydeki iş görenin, yükselme imkanı bulabilmesi yaptığı işe karşı tatminin artmasını sağlayacaktır. İş görenin bulunduğu işteki terfi kademelerinin dolu olması,

²³ İMAMOĞLU, KESKİN ve ERAT, s.19

²⁴ Hakan KİTAPÇI ve Bülent SEZEN “ Çalışanların İş Tatmini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği” Fırac Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi C.12, S.1, Yıl. 2002, s.221-222

iş görenin ne kadar başarılı olsada yükselme imkanı bulamayacağı düşüncesini doğurmakta ve çalışanın bulunduğu işteki tatmini giderek azaltabilmektedir²⁵.

Çalışan yükseldikçe işteki sorumlulukları ve işin zorluk derecesi yükselecektir. Çalışanlar işteki görevlerini yerine getirdikçe işleri monotonlaşacak, yetki ve sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle daha yüksek yetki ve sorumlulukla çalışmayı arzu edeceklerdir. İlerleme ya da yükselme imkanı bulamayan çalışanların işteki şevkleri kırılacak ve iş tatminleri azalabilecektir²⁶.

1.1.2.6 Karar Verme ve Kararlara Katılma

Kararlara katılım, iş görenlerin yapmakta oldukları iş ile ilgili ve kendilerini ilgilendiren kararları etkileme gücü ile ilgili algılamalarını ifade etmektedir. İş görenlerin sıkılmadan üstesinden gelebilecekleri sorumluluk vermek, yapılacak iş ile ilgili fikirlerini almak, iş genişletme ve zenginleştirme gibi uygulamalara başvurmak, onların iş ve iş yerine bağlılıklarının artırmasını ve buldukları işten tatmin olmalarını sağlayacaktır²⁷.

1.1.2.7 İletişim Tarzı

Etkili iletişim, iş gören bağlılığını, kalite ve performansı artırır ve bunların yanında iş stresi kaynaklarını azaltır; bu durum iş tatminini olumlu etkilemektedir²⁸.

İş görenlerin işleri ile ilgili kendilerinden neler beklendiğini, işlerini nasıl icra edeceklerini etkili iletişim ile gerçekleştirirler. İletişim sayesinde diğer çalışanların ve amirlerinin kendileri hakkında ne düşüncelerini öğrenebilirler. Örgütsel yaşamda bilginin, iletişimin yönetsel açıdan önemli olmasının yanında iş görenin olumlu tutumlar edinmesinde de iletişimin önemli rolü vardır. İletişim eksikliği azlığı veya

²⁵Öznur BOZKURT ve İlhan BOZKURT “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin eğitim Sektörü Açısından değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Çalışması” Doğu Üniversitesi Dergisi C.9, S.1, Yıl.2008, s.6

²⁶ İMAMOĞLU, KESKİN ve ERAT s.170-171

²⁷Oya ERDİL, Halit KESKİN, S. Zeki İMAMOĞLU ve Serhat ERAT “ Yönetim Tarzı Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama” Doğu Üniversitesi Dergisi C.5, S.1, Yıl. 2004 s.19

²⁸Fatih KARCIOĞLU, M. Kürşat TİMURÖĞLU ve Orhan ÇINAR “Örgütsel İletişim Ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama” İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim C.20, S. 63, Yıl.2009 s.67

yokluğu örgütsel ortamda belirsizliğe neden olmaktadır. Belirsizlik ise strese, iş tatminsizliği, örgüte karşı güvensizlik, düşük seviyede örgütsel bağlılık, personel devir hızının artmasına ve iş bırakma eğilimine yol açabilmektedir. Etkili iletişim belirsizliği ortadan kaldırmakta etkili olmaktadır. İş görenlerin üstleriyle iletişim kanallarının açık olması ve taraflarca istenilen düzeyde olması iş tatmini olumlu yönde etkilemektedir²⁹.

Dolayısıyla “yöneticinin etkili iletişim uygulamaları ile çalışanın rol belirsizliğinin negatif, iş tatmini ve iş performansının ise pozitif ilişkili” olması beklenir³⁰.

1.1.2.8 Denetim Biçimi

Her işletmenin yönetilme biçimleri farklıdır ve bu farklılıklar çalışanların iş tatminlerine etki etmektedir. Çalışanların her an üzerlerinde baskı ve denetim hissettikleri çalışma ortamlarında, bireysel özgürlük ve yaratıcılıklarının köreldiği ve çalışanlarda olumsuz tutumlara yol açmakta onların işe karşı olan tutumlarını negatif yönde etkilemektedir. Çalışanlar katılım göstermedikleri kurallara tabi olmaktan dolayı iş tatminsizliği yaşamaktadırlar³¹.

İş yerinde rol, belirli statülere sahip iş görenlerden istenen ve beklenen davranışlar bütünüdür. Rol belirsizliği, bir iş hakkında kesinlik veya belirginlik olmaması, gerçekleştirilecek rol davranışlarının neler olduğu konusunda açık ve yeterli bilginin olmaması durumudur. Rol belirsizliği, iş görenlerin kendilerine güvensizlik, öfke ya da kızgınlık duymaları, düşük iş tatmini durumlarını doğurmaktadır. İş rolleri netleştirilmediğinde ise rol stresörleri daha fazla algılanmakta ve iş tatmini ve örgütsel bağlılık azalmaktadır³².

²⁹İhsan YÜKSEL “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma” Doğu Üniversitesi Dergisi C.6, S.2, Yıl.2005 s.296-297

³⁰Canan KARABAY ve Fatih KARCIOĞLU “Yöneticilerin İletişim Tarzı İle Çalışanların İş Performansı, İş Tatmini ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki” Eskişehir Orhangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi C.3, S.2, Yıl.2008 s.8

³¹ Emine DAĞDEVİREN GÖZEN “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama” Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Yıl.2007, s.32

³² İhsan YÜKSEL “İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu arasındaki İlişkinin Analizi: Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi C.17 S.1-2, Yıl.2003, s.215

1.2. İş Tatmini Ve Bazı Örgütsel Davranış Kavramlarının İlişkisi

1.2.1. İş Tatmini ve İş Tutumu

Tutumlar, belirli değer yargılarının ve inançların arkasına gizlidirler ve olaylar karşısında davranış ve hareket biçimleri olarak şekillenirler. Tutum, bireyin kendi dünyasının (iç âleminin) bir yönü ile ilgili olarak, belirli değer yargılarına ve inançlarına bağlı olarak ortaya çıkan coşku ve tanıma süreçleridir³³.

İş tutumu, işgörenin işe karşı tutumlarına dayanmakta fakat daha kapsamlı bir kavramı ifade etmekte ve iş tatminine katkıda bulunmaktadır

1.2.2. İş Tatmini ve Moral

Moral, bireyin veya gurubun birlikte çalışma arzusunu tayin eden bir düşünsel veya durumsal davranış olarak tanımlanabilir. Yönetimin moral konusuna önem vermesinin nedeni, işletme faaliyetlerinin etkin yönetimi ve iş görenler arasındaki olumlu ilişkilerin moral ile çok yakın ilişki içerisinde olmasındandır. Moral, bireye ilişkin bir olaydır; iş görenin işine karşı duygusal tutumunu ve iş tatminini kapsar. İş görenin moralinin yüksek olması işletme verimliliğini ve iş görenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini olumlu yöde etkiler ve işletmenin ekonomik gücünü artırır. İş görenin moralsiz olduğu durumlarda ise işletme verimliliği düşer, geçimsizlik artar, iş kurallarına ve iş emirlerine itaat azalır ve örgüt ekonomik zarar görür. İş görenlerin moralinin yüksek olması, iş tatminlerininide olumlu yönde etkilemektedir³⁴.

Örgüt yapısının özellikleri de iş gören morali ve tatmini üzerinde etkili olmaktadır³⁵. Örgütte çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarının tam olarak belirtilmemiş olması, yetki devri, kumanda birliği gibi yönetim ilkelerinin yeterince uygulanamaması ya da aksaması ve ihmali gibi durumlarda, o örgütte çalışanların morali olumsuz etkiler altında kalır ve bozulur.

³³İhsan CORA “İşletme Yönetiminde Rekabet Üstünlüğü Aracı Olarak Sosyal Sorumluluklar Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma” 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 6-8 Mayıs 2010, Zonguldak, s. 12

³⁴Metin YAMAN, İ. Hakkı MİRİCİ, İlayda G. DEMİR ve Gülten HERGÜNER “Spor teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi” Türkiye sosyal araştırmalar Dergisi C. 6, Yıl. 2002, s. 89

³⁵ Ülker Köksal, “Yönetimde Moral ve İtibak” Amme İdaresi Dergisi, C.1, S. 4, Yıl. 1968, s.107

1.2.3. İş Tatmini ve GÜdülenme

Güdülenme; “isteklendirme, teşvik etme ve yönlendirme” anlamı taşıyan bir kavramdır. Güdülenmenin gerçekleşebilmesi insanlarda belirli bazı içsel güdülerin oluşmasına bağlıdır. Güdü ise; “bir amaca ulaşmak için davranışa iten, eyleme geçiren ve bireylerin davranışını yönelten bir güç” anlamına gelmektedir. İnsan gereksinimleri, harekete geçiren ateşleyici güç, bir başka ifade ile isteklerin toplamı güdüleri oluşturmaktadır. İş görenlerin neye nasıl güdülendiklerini bilmek gerekmektedir.

İş tatminini ve güdülenme, iş tatminini açıklamaya yönelik yapılan birçok araştırmada temel faktör olarak ele alınmıştır. Maslow, Adams, Herzberg ve Wromm tarafından iş tatmini ve güdülenme ilişkisi araştırmaları yapılmıştır³⁶. Maslow ihtiyaçları hiyerarşik bir sıra ile almış ve her ihtiyacın önemli olduğunu savunmuştur. Bu ihtiyaçlarının karşılanmasının iş görenleri tatmin edeceğini savunmaktadır. İş görenin ihtiyaçları ile elde ettiklerinin uyumu iş tatminini sağlamaktadır. Genel kanı olarak iş tatmini ile güdülenme arasında birbirini tetikleyen bir döngü olduğu şeklindedir. İş tatmin düzeyi düşük olan bir iş göreni güdülemek oldukça zor olmaktadır. İş tatmin düzeyi düşük olan iş göreni güdülenmek mümkün olsa bile uzun sürmeyeceği kesindir. İş tatmin düzeyi yüksek olan iş göreni, örgüt doğrultusunda güdülemek oldukça kolay olacaktır.

1.2.4. İş Tatmini ve Verimlilik

İş görenin yapmış olduğu işte, bilgi ve becerilerini yeterince kullanamıyor olmaları, düşük verimliliğe neden olabilmektedir. Bilgi ve beceri kullanımında, istediği serbestliğe ulaşan iş görenin verimi artacaktır. İş görenin yapmış olduğu işten tatmin olursa, işine karşı olumlu tutum sergileyecek, bu gelişme karşısında işini daha iyi yapma isteği ve arzusu yükselecektir. Yöneticinin, iş görenin bu arzu ve isteğini iyi yönlendirmesi verimlilik artışına dönüşebilmektedir

³⁶ EĞİNLİ, s.37

İş görenlerin iş tatminleri düştüğünde, verimli olmaları sağlansada zor şartlar altında bunun sürdürülmesi güç olmaktadır. Kısacası iş tatminsizliği olan bir iş görenin verimliliği uzun soluklu olmaktadır³⁷.

1.2.5. İş Tatmini ve Performans

Amaçlanmış ve planlanmış bir hedef sonucunda elde edilen şeyin nitelik veya nicelik olarak belirlenmesi olarak tanımlanabilen performans, belirli koşullar altında meydana getirilen iş için sarf edilen çaba olarak da tanımlanabilir³⁸. Aynı zamanda performans, “bir çalışmanın belirli bir zaman kesiti içinde verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlardır”³⁹.

Örgüt faaliyetlerindeki kalitenin artmasında iş tatmini önemli bir etkiye sahiptir. İş görenlerin tatmin düzeyleri, örgüte olan bağlılıklarını, örgüt hedeflerini benimsemelerini ve daha fazla çaba sarf etmeleri konusunda daha eğilimli olmalarını sağlamaktadır. İş tatmini artırma konusunda yöneticilerin, yönetsel tekniklerini kullanmaları bu nedenle önem taşımaktadır. Örgütlerin en büyük kaynağı olan iş görenin tatminini artırma çabalarında başarıya ulaşmaları, iş görenlerin performanslarında ve etkinlerinde olumlu gelişmeler sağlamaktadır⁴⁰.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık yazınında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın çalışanların performansına olumlu katkılar sağlayacağı yönündedir⁴¹. Özellikle iş tatmininin işten ayrılma eğilimine etkisi, düşük performansı olan kişilerde daha yüksek olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak iş tatmini ve örgütsel bağlılığın performansa etkileri konusundaki bu yaygın kanaate rağmen, örgütsel bağlılıkla performans arasındaki ilişkilere yönelik bulgular, bağlılıkla ilgili çalışmaların en hayal kırıcı sonuçlarından

³⁷ Ayşe ÜSTÜN “Bilgi Hizmetlerinde Verimlilik ve Motivasyon” Türk kütüphaneciliği C.23,S.3, Yıl. 2009 s.605

³⁸ Polat TUNÇER “Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon” Sayıştay Dergisi Sayı. 88 Yıl. 2003 s.89

³⁹ TUNÇER ss.89-91

⁴⁰ İrfan YAZICIOĞLU “Örgütlerde İş Tatmini ve İş Gören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması” Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi Sayı.55 Yıl. 2010 s.245

⁴¹ Hasan GÜL, Ercan OKTAY ve Hakan GÖKÇE “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi Akademik Bakış Dergisi S.15 Yıl. 2008 s. 6

birisini oluşturmaktadır⁴². Literatürde iş tatmini ile performans arasında zayıf ve tutarsız ilişkiler bulunduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır⁴³. İş tatmini ve performans arasındaki ilişkinin zayıf olmasının nedenleri, ekonomik şartlar, beklentiler ve ailevi mecburiyetlerdir.

Performansın iş tatmini üzerindeki etkilerinin anlamlı olabilmesi için, iş görenin kişilik özellikleri, ödül beklentisi, iş yerindeki hakkaniyete bakış açısı gibi destekleyici unsurlarında olması gerekmektedir. Performansı yüksek olan iş görenlerin, iş tatminlerinin de yüksek olması beklenmektedir⁴⁴.

1.2.6. İş Tatmini ve Sağlık

İş görenlerin beden ve ruh sağlığı ile iş tatmini arasında yakın bir ilişki olduğu benimsenmiştir. Stresli ortamlarda çalışan iş görenlerde, psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel bozukluklar ortaya çıkmaktadır. Beklentilerin karşılanmaması sonucu ortaya çıkan iş tatminsizliği, davranış bozuklukları yaratmaktadır. İş tatminsizliğinin iş görende zihinsel ve fiziksel (duygusal çöküntü, hayal kırıklığı, iştahsızlık, uyku düzensizliği gibi) rahatsızlıklara yol açtığı düşünülmektedir⁴⁵.

1.2.7. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti / İş Bırakma

İş görenlerin, işten ayrılma niyeti veya eylemin gerçekleşmesi davranışı iş tatmini ya da tatminsizliği ile ilişki içersindedir. Bu eylem ancak iş görenlerin yeterince tatmin olmadıklarında başvurdukları yıkıcı ve aktif bir eylemdir⁴⁶.

Örgütler açısından maliyet getirici ve zaman kaybettirici, aynı zaman çalışma ortamındaki diğer çalışanların moralini bozan ayrılma fiilinin bir önceki aşaması olan işten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılmamış olması ve örgütte kalarak örgüt için çalışmasının sağlanması örgüt için çok önemlidir. Eğitimli, işinde uzman çalışanların

⁴² GÜL, OKTAY ve GÖKÇE s. 4

⁴³ GÜL, OKTAY ve GÖKÇE s. 4

⁴⁴ GÜL, OKTAY ve GÖKÇE s. 4

⁴⁵ AKINCI, s.7

⁴⁶ İlhami YÜCEL ve Yavuz DEMİREL “Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerine Etkisi: “Başka Bir Yol Daha Olmalı” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 27, S. 2, Yıl. 2013, s. 164

işten ayrılmasıyla birlikte, örgüt açısından çalışının gelişimi için katlanılan maliyet ve zaman boşa gitmektedir. Bu yüzden konusunda uzman eğitilmiş çalışanların iş tatmini ve bağlılıklarının sağlanarak işten ayrılma niyetlerinden vazgeçirilerek, örgütte kalmalarının sağlanması örgütlerin, verimlilik ve etkinliği açısından son derece önemlidir⁴⁷.

İş tatmini, işten ayrılma niyeti ile ters yönlü bir ilişki içersin de olup, iş tatmini veya tatminsizliğine bağlı olarak iş bırakma eğilimine dönüşebilmektedir⁴⁸.

İşten ayrılma girişimi ile iş tatmini arasında ters yönlü bir bağlantı olduğu kabul görmüş olmasına rağmen, bu ilişki ile ilgili istatistikler halen umulduğu kadar güçlü değildir. Bu ilişkinin zayıflığı, diğer faktörlerin biraraya getirilememesi ve yeni modeller geliştirilememesindedir⁴⁹.

1.3. İş Tatminini Etkileyen Motivasyon Kuramları

İş tatmininin literatürde ilk kez sistematik bir biçimde incelenmesi motivasyon kuramlarıyla olmuştur. Ancak, insan davranışlarının karmaşıklığı nedeniyle, motivasyon kuramlarının herhangi birisinin tek başına motivasyon ve iş tatminini bir bütünlük içerisinde açıklayabildiğini söylemek zordur. Bu kapsamda aMaslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ile Adams'ın Eşitlik Kuramı birer motivasyon kuramı olmakla birlikte iş tatminini inceleyen başlıca çalışmalardır. İş tatminini açıklamaya yönelik bu kuramların yanında, Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Modeli ile Smithi Kendall ve Hulin tarafından ortaya konulan Cornell Modeli de iş tatminini açıklaya çalışan önemli kuramlardır⁵⁰.

Maslow'a göre, ihtiyaçların belirli bir sıra içerisinde giderilmesi tatmini oluşturmakta ve performansı sağlayacak motivasyonu sağlamaktadır. İhtiyaçlar

⁴⁷ Soner TASLAK “ Banka Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetleri Üzerinde Etkili Olan Faktörlere Yönelik Bir Uygulama: Muğla İli Örneği” Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi C.7, S.12, Yıl. 2015, ss.147-149

⁴⁸ POYRAZ ve KAMA, ss. 148-149

⁴⁹ İlke KAYA “Otel İşletmelerinde İş Görenlerin İş Tatminini Etkileyen İş Bırakma Eğilimi” Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi C.19, S.2, Yıl. 2010, s. 222

⁵⁰ Boran TOKER “Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu; Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma” Journal of Yaşar University, C.2, Yıl.2007, S.6, s.594

hiyerarşisi yaklaşımına göre, fizyolojik ihtiyaçlar nitelikleri bakımından temel ve ilkeldir. Öncelikle fizyolojik ihtiyaçlar tatmin edilecektir, alt kademe ihtiyaçlar giderildikçe üst düzeydeki ihtiyaçlar ortaya çıkacak ve bireyi etkisi altına alacaktır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı doğrudan iş tatmini incelememektedir⁵¹. Maslow kişinin ihtiyaçlarını karşılamak için davranışta bulunacağı görüşünü savunmuştur. Maslow, motivasyon kavramına genel düzeyde bir açıklama yapmaya çalışmış, örgütsel ortamda bulunan iş görenin motivasyonu ya da tatmini üzerinde belirli bir şekilde durmamıştır.

İş görenleri motive eden etmenlerin neler olduğu konusu bir çok çalışmada başı çekmektedir. Geliştirilen birçok teori, yöneticilere iş görenlerin hangi faktörlerden motive oldukları konusunda yardımcı olmaktadır. Motivasyonun kompleks bir konu olması nedeniyle geliştirilen teorilerin tek başlarına bir açıklama getirmesi söz konusu olmamaktadır.

Herzberg Modeli olarak bilinen Çift Faktör Kuramı, iş yerinde iş görenin kötümser olmasına yol açan ve işten ayrılmasına ve tatminsizliğe sebep olan hijyenik etmenler ile, iş yerinde iş göreni mutlu kılan, iş yerine bağlayan özendirici ya da doyum sağlayan etmenlerin birbirinden ayrılması gerekliliği üzerine kurulmuştur⁵². İş yerinde belirli etmenlerin varlığı doyuma katkıda bulunmakta ancak bunların yokluğu da doyumsuzluğa neden olmaktadır. Ancak bunların varlığı güdülemekte yani iş gören sadece bunlara sahip olarak tatmine ulaşamamaktadır. İş göreni kötümser kılan ve işinden bezdiren bu etmenlere Herzberg hijyen faktörleri adını vermektedir. Öte yandan Herzberg iş göreni özendiren iş yerine daha çok bağlayıp tatmin sağlayan faktörleri içsel faktörler olarak tanımlamıştır. Hijyen etmenlerinde sağlanan artışlar iş göreni özendirmeyecektir. Bunlar iş göreni teşvik etmeyeceklerdir. Hijyen faktörleri ile birlikte doyum sağlanacaktır.

⁵¹ Serdar KESİCİ "Bankalardaki Motivasyon ve İş Tatmin İlişkisi ve Uygulamadan Bir Örnek" Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Yıl. 2006 ss.50-51

⁵² Gülise GÖKÇE, Ali Şahin ve Yasin BULDUKLU "Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği " Selçuk Üniversitesi İktisat ve İşletme Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi ss.236-238

Eşitlik Kuramı bir motivasyon kuramı olmasına rağmen, iş tatmini ile ilgili çok önemli bilgiler vermektedir. Bu teorinin ana fikri, çalışanların iş ilişkilerinde eşit bir şekilde muamele görme arzusunda olmaları ve bu arzunun motivasyonu etkileme hususudur. Çalışanların iş başarısı ve doygunluğu iş yeri ile ilgili olarak algıladığı eşitlik veya ayrımcılıkla ilişkilidir. Adams'a⁵³ göre organizasyonda uygulanan ödüllendirme sistemi adaletli ve beklenene uygun ise yararlı olacaktır. Bu kapsamda beklentilerin karşılanması, adaletin tesisi durumunda iş görenler ya aynı tempoda çalışmayı sürdürecekler ya da daha yüksek verimlilik ile çalışacaklardır. Aksi halde aynı organizasyonda uygulanan ödüllendirme sistemi adaletli değil ise iş tatminsizliği, mutsuzluk, verimlilikte azalma, iş bırakma eğilimlerine sebep olabilmektedir⁵⁴.

İş Özellikleri Modeli 1980 yıllarında Hackman ve Oldham tarafından ortaya atılmış, kişiler örgüt içerisinde üst düzeyde motive etmeyi amaçlayan bir tasarım tekniğidir. Araştırmacılar modellerini oluştururken çok önem verdikleri içsel iş motivasyonu üzerinde durmuşlardır. Yazarlara göre yüksek içsel motivasyona sahip kişilerin duyguları, işlerini ne kadar iyi yaptıklarına bağlıdır. Yüksek iş başarımı, insanı sürekli iyi iş yapmaya teşvik eden bir kendini ödüllendirme fırsatıdır. Kötü iş başarımı, kötü duygular uyandırdığı için kişi iyi çalışıp bu kötü sonuçlardan kurtulmayı seçer ve yüksek iş başarımının getirdiği içsel ödülleri yeniden kazanabilir. Bu model, araştırmacıların işin beş temel özelliği olarak nitelendirdikleri beceri, çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerine kurulmuştur. Modele göre⁵⁵, söz konusu özellikler bireylerde üç psikolojik duruma yol açmakta, bu durumlar ise bireylerin iş doyumunu ve güdülenmesinde önemli sonuçlar yaratmaktadır. İşin beceri çeşitliliği gerektirdiği, görevlerin bir bütünlük içerdiği ve önemli olduğu oranda bireyde işinin anlamlı olduğu duygusu

⁵³ Şenol ÇAVUŞ ve Muratalı “Kırgıstan Devlet Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Üyelerinin İş Doyumu” Turkish Journal of Education Araştırma Dergisi C.3, S.2, Yıl. 2014, s.14

⁵⁴ Sevgi TAŞDEMİR “Motivasyon Kavramına Genel Bir Dakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi” Yüksek Lisans Tezi 2013, ss.48-49

⁵⁵ Reyhan BİLGİÇ “İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme” Türk Psikoloji Yazıları C.11, S22, Yıl.2008, ss.68-69

oluşmakta, işin bireye özerklik tanınması bireyde sorumluluk duygusu yaratmakta, geri bildirim ise bireyin işin sonucu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır⁵⁶.

İş görenlerin işlerindeki başarılarının belirleyicisi olarak onların kişisel amaçlarının büyük önem taşıdığına dikkati çekmektedir. İş yerinde örgütsel amaçları gerçekleştirmeye yönelik davranışlar ve tepkiler kişilerin burada amaçlarına uygun algılama ve yargılama süreçlerine bağlı olmaktadır. İş görenler her şeyden önce çevresel gözlemlerde bulunurlar ve algılama ve değerlendirme süreçlerine girerler. Çevresel değerlendirme bir sonuca varma, yani bir yargılama niteliğindedir. Yargılar bireysel tepkilere yol açarak bir davranışlarının biçim ve yönünü dolayısıyla bireysel amaçlarını belirleyecektir. Bu amaçlara göre davranışları da onun iş yerindeki tatmin ve başarısını belirleyecektir⁵⁷.

1.4. İş Tatminini Ölçme Yöntemleri

İş tatminini ölçmek için kullanılan pekçok model vardır; bu modellerden hangisinin istin olduğuna dair kesin bir yargı yoktur. İş tatmin düzeyleri ölçülecek grup göz önünde tutularak en uygun yöntem belirlenmelidir. Birbirinden bağımsız olan bu modellerden başka farklı modellerde kullanılmaktadır.

En sık kullanılan iş tatmin ölçme yöntemleri şunlardır:

- Porter ihtiyaç ve tatmin anketi
- İş tanımlama Endeksi
- Minosata tatmin ölçeği
- Anket ve mülakat Yöntemi

1.4.1. Porter İhtiyaç ve Tatmin Anketi

İhtiyaçlar hiyerarşisinden esinlenerek geliştirmiş olduğu modelde Porter “çalışanın algıladığı mevcut koşullar ile ideal kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurmaktadır”. Bu ölçek özellikle yönetici personel üzerinde kullanılmaktadır ve sorular genelde

⁵⁶ Mehmet KAŞLI “İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma”Doğuş Üniversitesi Dergisi C.8, S.2, Yıl.2007, ss.160-161

⁵⁷ TOKER, ss.595-596

yöneticilerin karşılaştığı sorunlar olmakta ve spesifik konulara yönelik sorulmaktadır⁵⁸.

1.4.2. İş Tanımlama Endeksi

Bu ölçek 1969 yılında Smith, Kendal ve Hulin tarafından ortaya konmuş ve 1985 yılında JDI Araştırma Gurubu tarafından geliştirilmiştir. İş tanımlama endeksi, çalışanın önemli gördüğü iş özellikleri ile ilgili 5 tatmin düzeyi üzerinde odaklanmaktadır. İş tanımlama, işin kendisinden, yöneticiden, terfi sisteminden, maaş ve iş arkadaşlarından tatmin olmak üzere 5 tatmin düzeyi içerdiği görülmektedir⁵⁹.

1.4.3 Minosata İş Tatmin Ölçeği

Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin kısa formu Dawis, Weiss, England ve Lofquist tarafından (1967) yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin uzun formundaki iç ve dış tutum faktörleriyle ilgili maddeler birleştirilerek 20 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur. Ölçeğin “İçsel İş Tatmini” ve “Dışsal İş Tatmini” olmak üzere ik, alt boyutu bulunmaktadır. Ölçek 5’li likert ölçeği tipinde olup, her maddeye verilen cevaplar 1-5 arasında puanlanan “Hiç tatmin edici değil” ile “Çok tatmin edici” seçenekleri arasında derecelendirilmiştir. Ölçekte alınan yüksek ortalama, iş görenlerin iş tatminlerinin yüksek olduğunu göstermektedir⁶⁰.

1.4.4 Anket ve Mülakat Yöntemi

İş tatminini özel olarak geliştirilmiş bir ölçeğe bağlamadan yapılan mülakatlarla veya belirli yaklaşımlarla hazırlanan anketlerle de ölçmek mümkündür. Mülakat yoluyla iş tatmininin ölçümü olayın derinlemesine analizine olanak verir. Ankete cevap veren kişi, araştırmacının anlamadığı veya daha derinlemesine analiz etmek istediği bir şey söylese, mülakatı yapanın ek sorular sorması ve konuyu çok boyutlu hale getirmesi mümkündür. Mülakat yönteminde araştırmacının dikkatli davranması ve cevap

⁵⁸ Boran TOKER “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama” Doğu Üniversitesi Dergisi, C.8, S.1, Yıl. 2007, s. 96

⁵⁹Emrah ÖZSOY, Erhan USLU, Ahmet KARAKİRAZ ve Mustafa ARAS “İş Tatmininin Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme” İşletme Araştırmaları Dergisi C.6, S.1, Yıl.2014 ss.234-235

⁶⁰ Sabahat BAYRAK KÖK “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.20, S.1, Yıl. 2006, ss.295-296

verenlerin tepkilerini yanlış yorumlamaması, değerlemede objektif olması gerekir. Ayrıca mülakatçının araştırmacı yeteneğinin olması da sonuçları olumlu yönde etkileyecektir. Soruların soruluş biçimi veya aldığı cevapları doğru kaydetme de elde edilen bilgilerin tamlığını etkileyecektir. şüphesiz anket yöntemiyle iş tatmininin ölçümü ölçek tekniğine oranla daha pahalıdır.

Yönetim araştırmayı desteklerse, araştırma yönetim ve işören ihtiyaçlarını hedef olarak yapılırsa, anket doğru uygulanır ve işletme elde edilen sonuçları uygulamaya hazırsa anket yöntemiyle araştırma yapmanın özel yararları ortaya çıkar. Anket yöntemiyle araştırma yapmak öncelikle yönetime, çalışanların iş tatmini hakkında genel bilgi verir. Araştırma sırasında alınan ilave bilgilerle, işletmedeki özel tatmin faktörleri veya tatminsizlik nedenleri saptanır, hangi grubun tatminsizliğinin daha fazla olduğu görülür. Bu yöntem işletmede haberleşme fırsatı yaratır. Anketin hazırlanması, uygulanması ve cevapların değerlenmesi sırasında yönetim ile yönetilenlerin tatmine dönük konularda haberleşme fırsatı elde etmesi söz konusu olacaktır⁶¹.

2. ÖRGÜTSEL BAğLILIK

20 yıl içerisinde endüstriyel ve örgütsel psikolojide önem kazanan örgütsel bağlılık kavramı, iş görenlerin çalışma hayatına ait değişkenlerini incelemektedir. Bu bağlamda yapılan araştırmalara hem bir öncü hem de sonuç olarak katkıda bulunmuřtur⁶².

Örgütsel bağlılık iş görenlerin, iş hayatlarına karşı geliştirdikleri tutumlarıdır. Bir çalışmada, çalışanların örgüt ve amaçlarına yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği; örgütte kalma ve örgüt

⁶¹Serhat Sefa TOR “ Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik” Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Yıl.2011 s.73

⁶² KARAHAN, ss.232-233

üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu şeklinde tanımlanmıştır. Bir başka araştırmacı örgütsel bağlılığı, bireyin örgüte olan bağlılığın gücü olarak tanımlamıştır⁶³.

Örgütsel bağlılık, iş görenin örgüt ile yaptığı psikolojik bir sözleşmeyle başlar. İş gören kendini işin gerektirdikleri, örgüt hedef ve amaçları doğrultusunda geliştirmesi ile devam eder. Örgütsel bağlılık yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda, iş görenin örgütü ile kimlik birliğine girerek elde ettikleri güçtür⁶⁴.

Allen ve Meyer⁶⁵ örgütsel bağlılığı, “örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış” olarak tanımlamaktadır. Meyer ve Allen, başka bir eserlerinde ise “bağlılık” kavramını, doğal bağlılık olarak algılamış ve bunu iş gören ve diğer birimler arasındaki ilişki olarak açıklamıştır. İş gören ve işletme arasındaki doğal ve psikolojik bağlar, iş görenlerin birbirlerine ve işletme yönetimine karşı duydukları sadakat, güven ve vefa ile alakalıdır. Doğal bağlılık, daha önceden tanışmayan, birlikte seyahat eden yolcular arasındaki bağlılık gibidir. Psikolojik bağlılık ise, iş görenin kendini işletmeye karşı, sorumlu ve borçlu hissetmesidir. Bu duygu son zamanlarda bizzat işletme yönetimi tarafından canlı tutulmakta, bu amaçla özel eğitim ve yönetim programları uygulanmaktadır.

Örgütsel bağlılık, normatif, sürekli ve etkili bağlılık olarak üç farklı şekilde incelenmektedir⁶⁶. Normatif örgütsel bağlılık, iş görenin örgüte, kurumuna karşı kendini sorumlu ve yükümlü hissetmesidir. Sadakat ve vazife ahlakı ile ilgili olan bu yükümlülük. İş gören kendini kurumuna karşı borçlu hissetmekte aynı zamanda bu durumu doğal bir durum olarak görmektedir. Sürekli bağlılık, iş görenlerin uzun

⁶³ Yasin BOYLU, Elbeyli PELİT, Evren GÜÇER, “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma” Finans Politik & Ekonomik Yorumlar C.44, S.511, Yıl. 2007, s.56

⁶⁴ Hasan GÜL “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi” Ege Akademik Bakış Dergisi C.2, S.1, Yıl.2002 s.38

⁶⁵ Mahmut ÖZDEVECİOĞLU “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi C.18, S.2, Yıl.2003, s.114

⁶⁶ Mücahit ÇELİK ve Hacı Duran “Toplam Kalite Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Adıyaman Emniyet Müdürlüğü Örneği” Akademik Bakış Dergisi S.24, Yıl.2011, s.3

yıllarını örgütlerine vermeleri ve duygu ve düşünceleri ile işine yoğunlaşmaları ile ilgilidir. Doğal olarak iş görenin örgütüne karşı bir alışkanlığı oluşur. Çalıştığı ortam, iş arkadaşları, yönetim, üretim gereçleri alışkanlıklarının birer parçasıdır. İş gören yıllar içerisinde işine alıştığı ve bağlandığı için kopmak istemez. Etkili bağlılık, iş görenin kendileri ile örgüt arasında bir bağ kurması, kendisini örgütünün bir parçası olarak görmesi ve örgüt hedef ve amaçları doğrultusunda kendisini adamasıdır.

2.1 Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler için kaynakları etkin bir şekilde değerlendirmek çok önemli bir problemdir. Bu nedenle örgütler, genellikle yüksek çalışan devir oranlarından doğan yüksek maliyetlerden kurtulmak ve sürdürülebilirliği sağlamak için çalışanların bağlılık düzeylerini arttırma uğraşına girmektedirler. Örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenin örgütü için varını yoğunu ortaya koyacağı ve örgütsel hedeflerin başarılmasında daha verimli olacağına inanılmaktadır. Araştırmalar çalışan devir oranından kaynaklı maliyetleri azaltmanın örgütsel bağlılıktan geçtiğini göstermektedir⁶⁷.

Örgütsel bağlılıkları yüksek olan iş görenlerin, sorumluluklarını yerine getirmede ve örgütsel hedeflere ulaşmada maksimum gayret gösterdikleri görülmekte, bu kapasitedeki iş görenlerin örgütü ile olan ilişkileri son derece tutarlı ve pozitif olmakta, ayrıca örgüt üyeliğini devam ettirme konusunda uzun soluklu ilişkiler kurulabilmektedir⁶⁸.

2.2 Örgütsel Bağlılık İle İlgili Kavramlar

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgüt hedef ve amaçlarını kabul etmesi, örgüte olan sadakatinde ve örgütte çalışmaya devam etmesinde, yönetime ve işletme faaliyetlerine katılmada, kendi becerilerini işe yansıtmasında önemli rol oynamaktadır. Örgütlerin, değişen çevre koşulları ve rakiplerin baskısı ve değişen bireysel nedeniyle iş görenlerini ellerinde tutmaları giderek zorlaşmaktadır. Eğitilen

⁶⁷Banu DOLU “Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Yıl. 2011, s.20

⁶⁸Levent, s. 137

ve iş tecrübesi kazandırılan bir iş görenin iş bırakması örgütler için çok maliyetli bir durumdur. Toplam istihdam içinde eğitilmiş ve uzman iş gücü ihtiyacının artması ve bu nitelikli iş gücü arzındaki yetersizlikler de konuyu daha önemli hale getirmektedir. Bu açıklamalardan da görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin incelenmesi, belirlenmesi önem arz etmektedir⁶⁹.

2.2.1 İş Tatmini

İş tatmini; bireyin iş çevresinden yani işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeğe çalıştığı, rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu olarak tanımlanmıştır. Çalışma hayatının bir kalite ölçütü olarak da ifade edilmiştir⁷⁰.

İş tatmini, genellikle çıktılarının beklentileri ne kadar karşıladığı veya aştığına göre belirlenir. Örneğin, örgüt üyeleri aynı bölümdeki diğer üyelere göre çok daha fazla çalıştıkları halde çok az ödüllendirildiklerini hissediyorlarsa, işlerine, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olumsuz bir tutum geliştireceklerdir⁷¹.

Yöneticilerin işletme çalışanlarının iş tatminine etki eden boyutları ve çalışanların beklentilerini belirleyerek, elde ettikleri bulgulara göre çalışanlara daha sağlıklı ve huzurlu bir iş ortamı yaratmaya yönelik kararlar almaları, hem çalışanların performanslarını hem de çalıştıkları örgüte karşı olan bağlılıklarını arttıracaktır⁷².

2.2.2 İşe Bağlılık

İşe bağlılığa olan ilgi, iş yaşam kalitesi indeksi olarak değerli olmasının yanısıra işgücü devri, isteksizlik ve devamsızlık gibi iş davranışlarını anlamadaki temel rolü nedeniyle son yıllarda gittikçe artmaktadır. İşe bağlılık, “bireyin işini yaşamının merkezi, odağı ve kimliğinin bir parçası haline getirmesi”, bir diğer tanımda “bireyin

⁶⁹ Ufuk DURNA ve Veysel EREN “ Üç Bağlılık Unsuru Etkisinde Örgütsel Bağlılık” Doğu Üniversitesi Dergisi C.6, S.2, Yıl. 2005, ss. 210-211

⁷⁰ Faruk İŞCAN ve M. Kürşat TİMURÖĞLU “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi C. 21, S. 1, Yıl. 2007, s. 124

⁷¹ Yusuf CAN ve Fikret SOYER “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo Ekonomik Beklentileri İle İş Tatmini Arasındaki İlişki” Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi C.28, S. 1, Yıl. 2008, s. 65

⁷² İbrahim PINAR, Rıfat KAMAŞAK ve Füsun BULUTLAR “İş tatmini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk işletmelerinde bir araştırma” İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi C. 37, S. 2, Yıl. 2008, s. 152

işini hayatının önemli bir parçası olarak algılaması” olarak ifade edilmektedir. Kavramı, “bireyin işine verdiği değer ve önem derecesi, diğer bir ifade ile psikolojik olarak kendisini işiyle tanımlama ve işteki faaliyetlere katılma derecesi” olarak tanımlamak da mümkündür⁷³.

İşe bağlılık, devamsızlık ve işgücü devir oranı gibi davranışsal sonuçların öngörülmesi ve anlaşılmasında önemli bir iş tutumudur. İş doyumunda olduğu gibi işe bağlılıkta da özerklik, beceri çeşitliliği, görev k imliği, görevİN önemi, denetim gibi iş özellikleri ve içsel motivasyon gibi bireysel farklılıklar etkili olabilmektedir. Yazında işe bağlılıkla işin kendisi, denetim, ücret ve arkadaş çevresi arasında pozitif yönlü bir ilişki, devamsızlık ile negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır⁷⁴.

2.2.3 Örgütsel Sadakat

Örgütsel sadakat; hem bir örgüte, hem de bir kişi veya gruba karşı oluşan güçlü bağların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Sadakatin olması, bireyin içinde bulunduğu örgütün ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçları ile çok güçlü bir şekilde özdeşleştirdiğini göstererek öncelik vermesi ve örgütün yararına özveride bulunmak üzere kendini önceden hazırlaması anlamına gelmektedir⁷⁵. Bir örgüte, kuruma veya nesneye aidiyet hissinin son aşaması olan sadakat duygusu psikolojik ve davranışsal bir durumdur. Bu nedenle bireyin sadakat duygusunun tesis edilmesi güç ve önemli bir durumdur.

İş görenin kensi çıkarlarından ziyade, bulunduğu örgütün çıkarlarının arttırmak için gösterdiği fazla çaba ve bağ olarak ifade edilebilir. İş görenin kurduğu kurduğu bağlar ve güçlü sadakat duyguları örgütte kalma isteğini ve örgütüne olan bağlılığını arttırmaktadır⁷⁶.

⁷³ Güler Sağlam ARI, Hasan BAL ve Emine Çına BAL “İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Uygulama” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi C.15, S.3, s.147

⁷⁴İhsan YÜKSEL “İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi; Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama”Atatürk Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Dergisi C.17, S.1-2, Yıl. 2013, ss.216

⁷⁵ Hakan KOÇ “ Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi” Eloktronik Sosyal Bilimler Dergisi C.8, S.28, Yıl.2009, ss.203-204

⁷⁶ Hakan KOÇ ve Akyay UYGUR ”Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Bağlılık: Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz” İşletme Araştırmaları Dergisi C.2, S.4, Yıl.2010, ss.79-94

Benzer bir başka ifadeye göre, örgütsel sadakat örgütsel bağlılığın bir boyutu olarak ele alınmakta ve iş görenin örgüt üyeliğini sürdürme isteği ile alakalıdır. İş gören, zamanla örgütünü dış çevreye karşı savuma, örgütünden bahsetme, örgütte bulunmaktan gurur duyma ve keyif almaya dönüşen bir tutum olmaktadır. Sadakat, örgütsel bağlılığa nazaran kapsamlı bir konu olmamasına rağmen örgütsel bağlılıktan daha güçlü bir duygudur⁷⁷.

2.2.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş görenlerin yaptıkları işin gerektirdiklerinin üstünde çaba göstermesi, belirlenmiş rol gerekliliklerini aşarak örgütü için olağan üstü gayret sarf etmeleri olarak ifade edilebilmektedir. Örgütün sosyal ve psikolojik ortamına yardımcı olan, iş görenin asıl vazifesi dışında, gönüllük esasına dayanan bireysel davranışlarını anlatır. İşin formal gereklerinin ötesinde, “biçimsel ya da resmi görev tanımlarının üstünde bir anlama sahip olan farklı çalışmalarda, rol fazlası davranışlar, sosyal örgüt davranışları, örgütsel spontanlık ya da sivil örgütsel davranışlar” gibi değişik isimler de almıştır⁷⁸.

Örgütler tarafından formel olarak ödül sisteminde tanımlanmayan, ancak örgüt faaliyetlerinin verimliliğini arttırmakta yardımcı olan, iş görenin kendi rızası ile çaba sarf etmesine bağlıdır. Gönüllülük kavramı ile, bireyin rolünün veya biçimsel iş tanımının gerektirdiği biçimsel bir davranış olmadığı, aksine kişisel tercihe bağlı olarak geliştiği” anlatılmak istenmiştir⁷⁹.

İş görenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri, örgütlerine karşı olumlu bakış açılarına sahip olmaları, olumlu davranışlar sergilemeleri ilede dahada güçlenmektedir. İş görenler kendilerini örgütlerine duygusal, normatif veya devam

⁷⁷ KOÇ, s.205

⁷⁸ Sait GÜRBÜZ “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi C.3, S.1, Yıl.2006, ss.49-50

⁷⁹ Ferudun SEZGİN “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar” Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi C.25, S.1, Yıl.2005, ss.318-319

bağlılığı hissetmek ve bunun sonucu olarak örgüt başarısı için daha fazla çaba sarf ederek örgütsel vatandaş olabilmektedirler⁸⁰.

Örgütsel vatandaşlık davranışının öncüllerinden birinin örgütsel bağlılık olduğu varsayılmaktadır. Literatür incelendiğinde bu yönde yapılan araştırmalarda birbirinden farklı sonuçlar bulunduğu görülmektedir. Örgüte duyulan örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunurken, örgüte duyulan devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Meyer ve Allen⁸¹, “duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde en büyük pozitif etkiye sahip olacağını, bunu normatif bağlılığın takip edeceğini ve devamlılık bağlılığının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde az ya da olumsuz bir etkisinin olacağını” ileri sürmüşlerdir. Literatürde örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışı ile herhangi bir ilişkisinin olmadığına ilişkin araştırmalara da rastlanmaktadır⁸².

2.2.4 İş Arkadaşlarına Bağlılık

İş arkadaşlarına bağlılık, bireyin diğer iş görenlerle özdeşleşmesi ve onlara karşı bağlılık duymasıdır. Arkadaş bağlılığı bazen bir takım faydalar elde etmek için bir araç, bazen de kendisi bir amaç olarak ortaya çıkabilmektedir.

Bağlılık güdüsü yüksek olan bireyler samimi ilişkilere ve arkadaşlık bağlarına daha çok önem verirler. Geleceğe yönelik bir takım planlar yapmak yerine, iş arkadaşlarıyla birlikte oldukları ve onlarla bir şeyleri paylaştıkları, yardımlaştıkları ortamda olmayı tercih ederler; onlar için iş arkadaşlığı bir amaçtır. Bu nedenle örgütten ayrılmak, iş arkadaşlarından da ayrılmak anlamına geleceğinden çalışanların örgütten kopmaları daha zordur.

Yapılan başka bir çalışmaya göre, iş görenlerin örgütte diğer gruplar yerine kendi grup üyeleri ile iletişim kurmayı tercih ettiklerini ortaya koymuştur. İş arkadaşlarına

⁸⁰ Korhan KARACAOĞLU ve Y. Soner GÜNEY “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği” Öneri Dergisi C.9, S. 34, Yıl.2010, s.142

⁸¹ Şebnem ASLAN “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”Yönetim ve Ekonomi Dergisi C.15, S.2, Yıl.2008, s.166-167

⁸² ASLAN, s.167

duyulan bağıllık, iş ile ilgili her türlü güçlüğün daha kolay aşılmasına yardımcı olmaktadır. Bu bilince sahip iş görenler, birbirlerine daha fazla yaklaşarak, yardımlaşma ve dayanışma duygularına hizmet etmektedirler. Güçlü arkadaşlık bağıllığının, daha güçlü örgütsel bağıllığı sağladığı ileri sürülebilmektedir⁸³.

2.2.5. İtaat

İtaat, kaynağını insanın dışından alan, tartışılmaz bir otorite tarafından verilen bir emre uymak şeklinde tanımlanabilir⁸⁴. Kişiler kendilerini verilebilecek cezalar veya yaptırımlar yüzünden verilen emirlere ve görevlere itaat etmek zorunda hissederler. Örgütsel bağıllık ise kişinin dışından değil içinden gelmektedir. Dolayısı ile dışarıdan verilecek emirler ile bağıllık elde etmek mümkün değildir.

Genellikle insanlar itaatkarlığı bağıllık davranışının bileşenlerinden biri olarak görürler. Bağıllığı itaatkarlığın bağlamında görmek mümkün değildir. Bir mahkum örneğın verilecek cezalardan korkarak itaat edebilmekte, fakat hapisaneye bağıllık göstereceğı düşünülemez. İş görenlerin sadece bağıllık duygusu ile örgüt yararına gösterecekleri davranışları farklılıklar göstermektedir. Bağıllık olmadan itaat sonucunda iş görenler örgüt yararına neler yapabileceklerini düşünmez hale gelebilir ve yenilikçi fikirlerini ortaya koymazlar⁸⁵.

⁸³ Güner ÇÖL “Örgütsel Bağıllık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt. 6, S. 2, Yıl. 2004, s.6

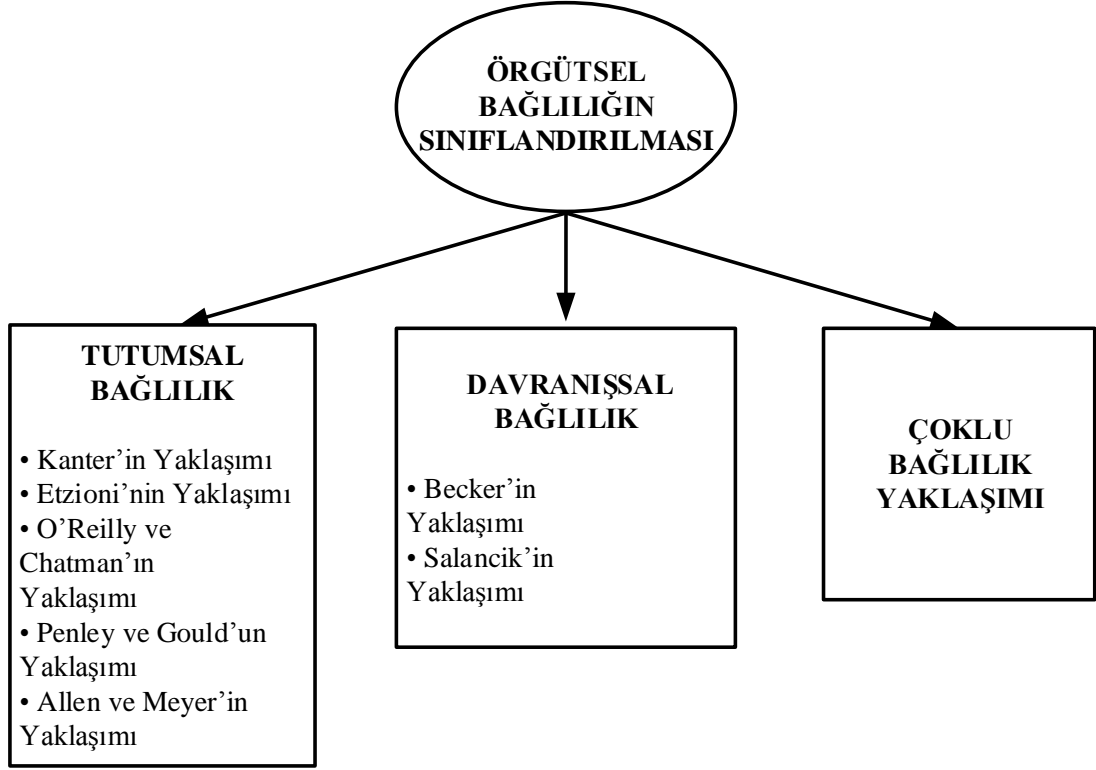
⁸⁴ ÇÖL, s.7

⁸⁵ ÇÖL, s.7

2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık tutumsal, davranışsal ve çoklu olmak üzere 3 başlıkta incelenebilir.

Şekil 1 Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması



Kaynak : Hasan GÜL, Ege Akademik Bakış Dergisi 2002

2.3.1 Tutumsal Bağlılık

Tutumsal bağlılık, koşullar, psikolojik durum ve kişinin gösterdiği davranışlar arasındaki ilişkiye dayanır.

Şekil 2 Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı



Kaynak: Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Sayı.29,
Temmuz Aralık 2007

2.3.2.1 Kater'in Yaklaşımı

Kanter, örgüt tarafından iş görenlere dayatılan davranışsal taleplerin, farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunmaktadır. Bu talepler devam bağlılığı, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı olmak üzere üç değişik bağlılık oluşturmaktadır⁸⁶. Devam bağlılığında iş gören, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünür. Bir başka deyişle kişiyi örgütte tutan faktör olası maddi kayıplardır ve iş gören örgütten ayrılmanın maliyetinin farkındadır. Kenetlenme bağlılığı, “önceki sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma” olarak ifade edilmektedir. Kontrol bağlılığı, iş görenin örgütün norm ve değerlerine olan içsel olarak bağlı olması olarak ifade edilebilir.

2.3.1.2 Etzioni Yaklaşımı

Etzioni, örgütün iş gören üzerindeki güç veya yetkilerinin, iş görenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürerek, örgütsel bağlılığı, iş görenlerin örgüte bağlılıkları bakımından negatif (yabancılaştırıcı), nötr (hesapçı) ve pozitif (moral) bağlılık olmak üzere üç başlık altında incelemektedir. Negatif bağlılık, iş gören örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelmektedir. Pozitif bağlılık ise örgütsel hedefler, değerler ve normların içselleştirilmesinin sağlanmasına yönelik örgüte olan olumlu ve yoğun yöneliş olarak ifade edilebilir. Nötr bağlılığın temel felsefesi ise, iş gören ile örgüt arasındaki alışveriş ilişkisine dayanmaktadır.

⁸⁶ Çağdaş Erkan AKYÜREK, Şükrü Anıl TOYGAR ve Tolga YENER “Örgütsel Kültür ve Alt Kültürün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” C.12, S.2, Yıl.2013, s.58

Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermektedir.

2.3.1.3 O' Reilly ve Chatman Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman⁸⁷ örgütsel bağlılığı, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması şeklinde ele almışlardır. Bu iki araştırmacıya göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır: Uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme.

Uyum: Uyum boyutunda bireylerin uyum göstermelerinin ana nedeni bazı ödüllere kavuşmak, belli bir takım cezaları da bertaraf etmektir. Bu açıklamalardan yola çıkılarak kısasaca uyum, rıza gösterme veya içel ödüllere sarılmayı ifade etmektedir.

Özdeşleşme: Bireyin örgüt üyeliğini devam ettirme arzusuyla alakalıdır. Örgüt üyesi diğer üyeler ile iyi iletişim kurmak ister. Böylece bireyler, “tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana” gelmektedir. Örgüt üyesi bağlılığı, örgüt amaç ve değerlerini kabul etmesi ve bunlarla özdeşleşmesi ile gerçekleşir. Örgüt üyelerinin, örgüt bakış açısını ve örgüt yapısını benimsemesi, kabullenmesi ve ona göre hareket etmesi örgütsel bağlılık derecesini yansıtmaktadır.

İçselleştirme: Tamamıyla örgüt üyeleri ve örgütsel değerler arasındaki uygunluğa bağlıdır. Bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır.

Yukarıda ele alınan üç model, “bağlılığın birbirinden farklı ve bağımsız olan boyutlarını temsil etmektedir. Burada üzerinde durulması gereken bir başka husus, psikolojik bağın temellerinin ve boyutlarının kişiden kişiye ve kişinin kendi içinde değişebileceği gerçeğidir.

2.3.1.4 Allen ve Meyer Yaklaşımı

Yapılan araştırmalarda yaygın olarak örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık sınıflandırması kullanılmaktadır. Örgütsel bağlılığı,

⁸⁷ ÇÖL, s.44.

Duygusal Bağlılık, Devam ve Normatif Bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta ele almaktadır⁸⁸.

2.3.1.4.1 Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık düzeyinde iş görenler, kendi amaçları ile örgütün amaçlarını ortak görerek örgüt üyeliklerini devam ettirmek isterler. İş görenin örgütüyle özdeşleşmesini ve tanımlanmasını ifade eder. Duygusal bağlılık, çalışanın duygusal olarak örgüte olan ilgisini, örgüt ile birlikte tanımlanmayı ve örgütle bütünleşmeyi ifade eder. İş gören örgüt amaç ve hedeflerine ulaşmak için aşırı gayret sarf eder. İş görenler duygusal bağlılıkta örgütlerine karşı güçlü olumlu duygular beslerler ve örgüt için her zaman en iyisini yapmak için hazır olduklarından duygusal bağlılık boyutu sıklıkla karşımıza çıkmaktadır⁸⁹.

İş görenlerin duygusal bağlılıklarının oluşması bir takım örgüt içi dinamiklere bağlıdır. Araştırmaların birçoğunda kullanılan Allen ve Mayer sınıflandırmasında bu faktörler;

- İşin Cazibesi
- Rol Açıklığı
- Amaç Açıklığı
- Amaç Güçlüğü
- Önerilere Açıklık
- İş Görenler Arasında Uyum
- Örgütsel Güvenilirlik
- Eşitlik
- Bireye Önem
- Geri Besleme
- Katılım

Şeklinde sıralanmaktadır⁹⁰.

⁸⁸ Abdullah Yılmaz ve Meltem DİL “ Örgütsel Bağlılık mı Bağımlılık mı ? (Örgütsel Bağlılığın Boyutları İle İş Tatmini İlişkisinin Kamu Sektöründe Araştırılması” Akademik Araştırmalar Dergisi S.36, Yıl.2008, s.119

⁸⁹ GÜLOVA ve DEMİRSOY, s.57

⁹⁰ Selen Doğan ve Selçuk KILIÇ “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi” Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 29, Yıl. 2007, s.s. 44-45

2.3.1.4.2 Devam Bağlılığı

Örgütsel bağlılık kavramına “maliyet” bakış açısıyla yaklaşan devam bağlılığı düzeyi; çalışanın örgüte yaptığı yatırımların büyüklüğü ölçüsünde örgüte bağlı olacağını ifade eden bir kavramdır. Devam bağlılığı, çalışanların örgüte yaptıkları yatırımlara dayalı olarak kavramsallaştırılan bağlılıktır. Rasyonel bağlılık ya da algılanan maliyet olarak da isimlendirilir. Araştırmacıların Becker’in yan bahis (sidebet) teorisinden yola çıkarak geliştirdikleri devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrıldığı takdirde katlanmak zorunda olacağı maliyetlerin farkında olması anlamına gelmektedir⁹¹.

Ayrılmanın getireceği kişisel fedakârlıklar ve alternatiflerin eksikliği de devam bağlılığını güçlendirmektedir. Duygusal bağlılıktan farklı olarak devam bağlılığı, bireyin sadece işini kaybetmemek için gerektiği kadar performans göstermesidir⁹².

2.3.1.4.3 Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık da işverene karşı devam eden sadakatin sonucu veya örgütün birey için katlandığı eğitim giderleri gibi çalışanın edindiği faydaların karşılığını verme duygusuna dayalı olarak gelişen bağlılık türüdür. Bireyin örgütte çalışmaya devam etmesinin nedeni, bu davranışı doğru ve ahlaki kurallara uygun bulmasıdır.

Normatif bağlılık iş görenin bir örgüte dahil olmadan önceki yaşantısının hem de bir örgüte dahil olduktan sonra geçirdiği süre içinde ki yaşantısının bir sonucu olarak örgütte kalma konusunda hissettiği baskılardan etkilenmektedir⁹³.

Sonuç olarak, güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olanlar, kalmak istedikleri için; güçlü bir normatif bağlılık hissedenler, kalmaları gerektiği için ve güçlü bir devam bağlılığı duyanlar, buna gereksinim duydukları için örgütte kalırlar. Bu durum

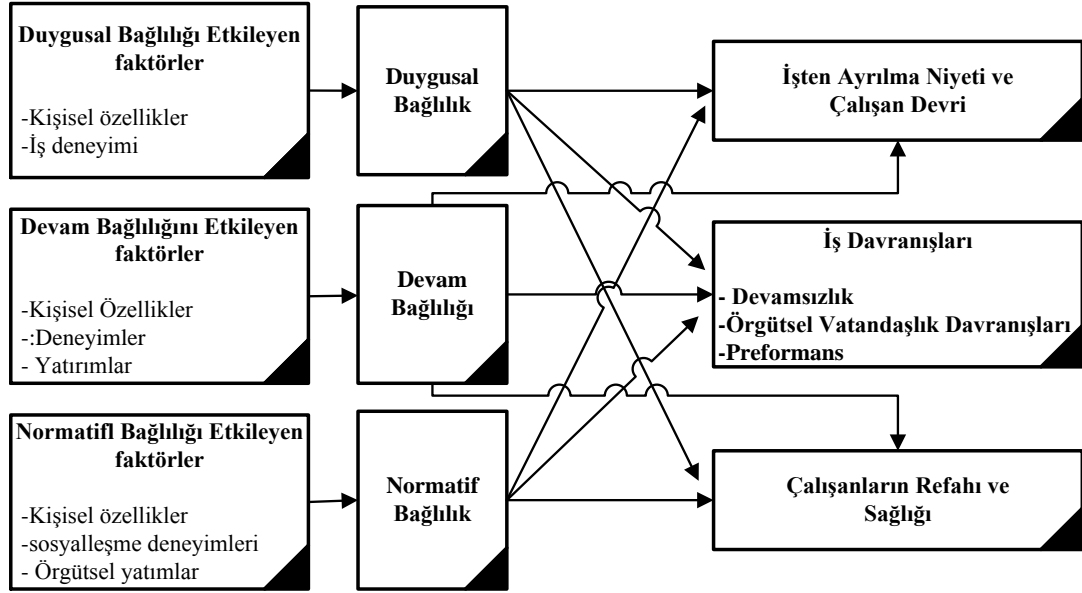
⁹¹ GÜLOVA ve DEMİRSOY, s.57

⁹² Halil YILDIRIM, Ali Sait ALBAYRAK, Mustafa GÜMÜŞ ve Tefvik Cem AKALIN “Yüzme Hakemlerinde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi” Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 7, S. 13, Yıl. 2011, s.166

⁹³ DOĞAN ve KILIÇ, s.47

sırasıyla, “arzu” (duygusal), “ihtiyaç” (devamlılık) ve “yükümlülük” (normatif) ekseninde değerlendirilebilir⁹⁴.

Şekil 4 Allen – Meyer Örgütsel Bağlılık Sınıflaması



Kaynak: Uluslar Arası Araştırmalar Dergisi Cilt.8, Sayı.38, Yıl.2015, Sayfa.807

2.3.2 Davranışsal Bağlılık

Örgütsel davranış araştırmacılarının tutumsal bağlılık kavramına karşılık, sosyal psikologlar davranışsal bağlılık kavramını kullanmışlardır. İş görenin davranışsal bağlılığı örgütte bulunduğu süre içindeki davranışları sonucu örgütte kalma süreci ile ilgilidir. Örgüte bağlı kalmaktan kasıt, örgüt için çalışmaya devam etmek ve devamsızlık yapmama anlamına gelmektedir⁹⁵.

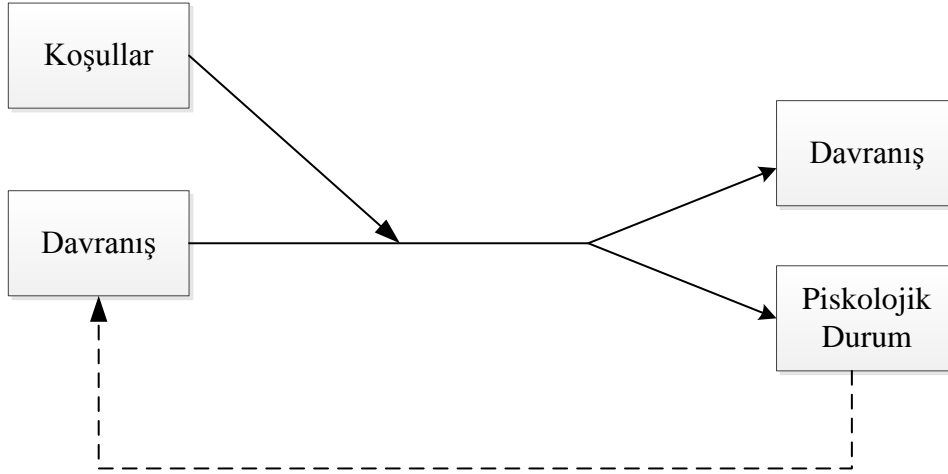
Davranışsal bağlılık; iş görenlerin geçmiş davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreciyle ilgilidir. Davranışsal bağlılık, iş görenlerin bir örgütte uzun süre bulunmaları ve bu süreçte çıkan problemleri nasıl aştıkları ve nasıl davranışlar sergiledikleri ile ilgilidir. İş gören örgütte bulunduğu süre içerisinde bazı davranışlar

⁹⁴Oya İnci BOLAT ve Tamer BOLAT “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi” Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi C. 11, S.19, Yıl.2008, s.78

⁹⁵ GÜL, s.47

sergilemekte ve zamanla bu davranışlara bağlanmaktadır. Bu davranışlarını haklı gören, davranışlarını meşru sayan ve kendini haklı gören tutumlar geliştirmektedirler⁹⁶.

Şekil 3 Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı



Kaynak: Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Sayı.29, Temmuz Aralık 2007

2.3.2.1 Becker'in Yaklaşımı

Becker'e göre örgütsel bağlılık, üyenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir. Bir diğer ifadeyle davranışsal bağlılık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini sergilemekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sürdürme eğilimidir⁹⁷. Dolayısıyla Becker'e göre kişi, çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, bağlanmadığı takdirde kaybedeceklerini düşündüğü için bağlanmakta ve örgütte çalışmaya devam etmektedir. Becker, kişinin davranışlarına bağlılık göstermesinin sebebini tutarlı davranışlarda bulunması ile ilgili olduğunu kabul etmektedir. Tutarlı davranışlar, uzun zamandan beri süregelen ve farklı faaliyetler içerseler dahi aynı amacı sağlamaya yönelik davranışlardır. Birey bu davranışları amaçlarına ulaşmada bir araç olarak gördüğü için tekrarlama eğilimi göstermektedir. Becker kişilerin tutarlı davranışlar sergilemesinin gerekçesini yan bahisle

⁹⁶ İrfan YAZICIOĞLU ve Işıl Gökçe TOPOLOĞLU "Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama" İşletme Araştırmaları Dergisi Cilt. 1, S.1, Yıl. 2009, s.6

⁹⁷ GÜLOVA ve DEMİRİSOY, s.59

açıklamaktadır. Yan bahse girmekle ifade edilmek istenilen, bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir.

Buna göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreçtir. Bağlılığın “bahse girme” kavramına göre, bir kişi değer verdiği bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak, yani bir nevi bahse girerek örgütüne yatırım yapar. ⁹⁸Ortaya koydukları kendisi için ne kadar değerli ise bağlılığı da o derece artar. Kişinin yatırımları zaman içerisinde arttıkça alternatif iş olanaklarının çekiciliği azalmaktadır. Kişi davranışı ile tutarlı olma konusunda kendisi için önemli olan ve davranışlarıyla doğrudan ilgisi olmayan şeyler üzerine bahse girerken zaman, çaba, statü, ek gelirler gibi yatırımları ortaya koymaktadır. Eğer kişinin sergileyeceği davranış önceki davranışlarıyla tutarlı olmazsa bahsi kaybedecektir. Bu da kişi için önemli olan yatırımların kaybedilmesi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla kişi girdiği bahsi kaybetmemek için davranışları arasındaki tutarlılığı sağlamak zorunda kalacaktır.

Becker’e göre çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları dört tanedir: ⁹⁹.

1. Toplumsal Beklentiler
2. Bürokratik Düzenlemeler
3. Sosyal Etkileşimler
4. Sosyal Roller

Toplumsal beklentiler: Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür.

Bürokratik düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, emeklilik aylığı için her ay aylığından belli bir miktar

⁹⁸ GÜL, ss.48-49

⁹⁹ Hasan GÜL “Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi” Yönetim Ekonomi Cilt.10, S.1, Yıl. 2003, ss.78-79

kesinti yapılan bir kişiyi düşünelim. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur. Çünkü örgütten ayrıldığı takdirde yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır.

Sosyal etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır. Örneğin, kişi kendisini sözüne güvenilir biri olarak göstermişse, sözüne güvenilir kanaatinin bozulmaması için yalan söylememesi gerekmektedir. Bu durumda, dürüst davranışlara karşı bir bağlılık geliştirecektir.

Sosyal roller: Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayacaktır. Becker'e göre sözü edilen kaynaklardan dolayı girilmiş olan yan bahisler ve bunlara yapılan yatırımlar zaman içinde giderek artmaktadır. Bu nedenle kişinin yaşı ve kıdemi, yaptığı yatırımların temel göstergeleri olarak kabul edilmektedir. Buna göre, kişinin yaşı ilerledikçe ve kıdemi arttıkça yatırımları da buna paralel olarak artacak ve kişinin örgütten ayrılması zorlaşacaktır.

2.3.2.2 Salancik'in Yaklaşımı

Salancik Yaklaşımı'nda da, Becker yaklaşımı gibi iş görenin davranışlarında tutarlı hareket etmek isteyeceği görüşündedir. Salancik Yaklaşımı'nın, Becker Yaklaşımı'ndan farklı olan yanı iş görenin bu tutarlı davranışlarının temelinde tutum ve inançların yatmasıdır. İş gören zaman içerisinde üyesi olduğu örgüte karşı inançlar beslemeye başlayacaktır. Bu inançlar örgüt için olumlu ya da olumsuz tutumlara dönüşür. İş gören bu tutum ve inançlara göre bir hareket tarzı belirler. Salancik'e göre iş gören bu hareketlere zaman içerisinde bağlanır ve bu bağlandığı hareketlerinde tutarsızlığa düşmemek için her zaman bir önceki hareketine bağlı

şekilde hareket tarzı belirler. Tutarlı görünümünü sürdüremeyen, iş gören bunun yarattığı stress ile başa çıkmak zorunda kalır¹⁰⁰.

2.4 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel boyutta incelenebilir.

2.4.1 Bireysel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörler iş tatminini etkileyen bireysel faktörlerle ile benzerlik göstermektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler vardır. İşgörenlerin örgüte bağlılığını etkileyen bu faktörler cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, psikolojik sözleşme olarak sayılabilir¹⁰¹.

2.4.1.1 Cinsiyet

Cinsiyete göre, örgütsel bağlılık düzeyinin değişiklik göstermediğini ortaya koyan çalışmaların yanı sıra, erkeklerin kadınlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirten çalışmalar da mevcuttur. Başka bir çalışmaya göre kadın çalışanların örgütlerine bağlılıkları erkek çalışanlara göre daha üst düzeydedir. Bu nedenle, kadınlar örgütlerini daha az değiştirme eğilimindedirler.

2.4.1.2 Yaş

Bireylerin, içinde buldukları yaş dönemleri işlerine karşı olan tutumlarını, algılarını, isteklerini ve beklentilerini etkileyebilmektedir. İş görenler, genç, orta yaş ve yaşlı biçiminde sınıflandıracak olursa, iş hayatının başlangıcında olan birey ilk kez iş aramanın ve işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşayacak, eğitimine ve özelliklerine uygun bir işte çalışma isteği yüksek olacaktır. İş görenlerin örgütte hem geçirdiği süre hem yaşı ile daha iyi pozisyonlar ve görevler alma olasılığı arttığından ilerleyen

¹⁰⁰ Asena Altın GÜLOVA ve Özge DEMİRSOY “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma” Business and Economics Research Journal Cilt.3, S.3, Yıl.2012, s.59

¹⁰¹ Levent BAYRAM “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık” Sayıştay Dergisi S.59 ss.133-134

yaşlarda bağlılığın arttığı bir kez daha söylenebilir. Araştırmalarda yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın arttığına dair bulgular elde etmişlerdir. Bunun sebebi olarak ileriki yaşlarda iş görenler mesleksel seçimlerini ve iş yönelimlerini yapmış olmaları söylenebilir.

2.4.1.3 Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğu savunulmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan iş görenin, eğitim düzeyi düşük olan iş görene göre örgütsel bağlılığı daha düşüktür. Bunun nedeni eğitim düzeyi yüksek olan iş görenin, iş bulma olanaklarının daha yüksek olduğu algısından kaynaklanmaktadır. Ayrıca eğitilmiş personelin bulunduğu örgütten beklentileri de artmaktadır.

Örgütsel bağlılık ve eğitim ilişkisi arasında ters yönlü bir bağlantı olduğunu savunan birçok araştırma olmasına rağmen, bazı araştırmacılar bu ilişkinin yeterince güçlü ve açık olmadığını savunmuşlar ve çok önemsenmemesi gerektiğini vurgulamışlardır. Diğer araştırmalarla karşılaştırıldığında, farklı eğitim düzeyine sahip olmaları, onların daha fazla örgütte kalma isteğini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, daha ileri düzeyde eğitim almayı düşünen iş görenlerin, eğitim almayı planlamayan veya eğitimleri ile ilgili düşüncelerinde belirsizlik yaşayan iş görenlere kıyasla daha yüksek bağlılık gösterdikleri ileri sürülmektedir¹⁰².

2.4.1.4 Psikolojik Sözleşme

Örgütsel bağlılık, “iş görenin psikolojik sözleşmesinde var olan beklentilerinin karşılanma derecesine” işaret etmektedir. Psikolojik sözleşme ile yapılan işin uyumu iş tatminini ve bağlılığı daha yüksek düzeylere taşıyabilmektedir.¹⁰³.

İş görenin, örgütü ile gerçekleştirdiği psikolojik sözleşme sonucunda iş örgütü yararına davranışlar sergiler ve bağlılığı artar. Eğer bu sözleşmeyi, iş gören olumlu yönde algılar ise örgütsel bağlılığın daha yüksek düzeylere ulaşacağı söylenebilir¹⁰⁴.

¹⁰² Hasan GÜL ve Güner ÇÖL “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama” İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 19, S. 1, Yıl. 2005, s.295

¹⁰³ Ali DİKİLİ ve Serkan BAYRAKTAROĞLU “Psikolojik Sözleşme İle İş Tatmini İlişkinine Yönelik Bir Araştırma” Eskişehir Orhan Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi C. 8, S.2, Yıl.2013, s.211

Örgütsel bağlılığın tanımından yola çıkarak bağlılığın iş görenin işine dair beklentileri ve algılarını içermesi; kavramın psikolojik sözleşme ile bağlarının bulunduğu sonucunu düşündürmektedir¹⁰⁵.

2.4.2 Örgütsel Faktörler

Örgüte bağlılığı etkileyen faktörler; kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç grup altında incelenmektedir. Örgütsel faktörler iş ve çalışma hayatına ilişkin değerleri ifade etmekte olup, örgüte bağlılık ile doğrudan ilişkilidir. Bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler başlığı altında işin niteliği ve önemi, yönetim biçimi ve liderlik, kararlara katılım, iş grupları, örgütsel kültür, örgütsel adalet, rol çatışması, astların beceri düzeyi, işe odaklanma, görev kimliği ve örgütsel ödüller sayılmaktadır. Ayrıca rol belirsizliği, iş güçlüğü, ast-üst ilişkileri, bireyin ihtiyaçlarına önem verme, ilerleme ve kariyer fırsatları da örgütsel faktörler arasında gösterilmektedir¹⁰⁶.

2.4.2.1 İşin Niteliği Ve Önemi

Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörlerden bir tanesi işin niteliğidir. İşin önemi örgütte ve dış çevrede, bir işin insanların yaşamları üzerindeki etkisi olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalardan bugüne kadar işin niteliği ile ilgili değişken her zaman önemini korumuştur. İşin niteliği, zorluk derecesi, işin monoton oluşu, tek düze oluşu iş görenin bağlılığını etkilemektedir. İş görenin görevini icra ederken kendi yöntemlerini kullanılmasında olanak vermeyen nitelikteki işlerde iş gören bağlılığını olumsuz olarak etkilemektedir denilebilir¹⁰⁷.

¹⁰⁴ Hande Mimaroglu ÖZGEN ve Hüseyin ÖZGEN “Psikolojik Sözleşme Ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma” Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi C. 19, S. 1, Yıl. 2010, ss. 2-5

¹⁰⁵ DİKİLİ ve BAYRAKTAROĞLU, s.F211

¹⁰⁶ Kadir ARDIÇ ve Hasan ÇÖL “Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi C. 22, S.2, Yıl. 2008, ss.162-163

¹⁰⁷ Mehmet İNCE ve Hasan GÜL “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık” Çizgi Kitap Evi Yıl. 2005, s,71

2.4.2.2 Yönetim Biçimi ve Liderlik

İnsanlar anlaşılabilirliği güç olan varlıklardır. Bu güçlüğe rağmen, yönetici çalıştığı kuruluştaki çalışanlarını imkânlar elverdiği ölçüde anlamak ve anlamaya çalışmak zorundadır. Bunda başarı sağlandığı oranda iş verimi ve yöneticinin başarısı artar çalışan örgüte bağımlı hale gelir, kararların uygulanması kolaylaşır. Yönetici, “bir zaman dilimi içinde bir takım amaçlara ulaşmak için insan, para, ham madde, malzeme ve makine gibi üretim araçlarını bir araya getiren, onlar arasında uygun bir bileşim ve uyumlaşma sağlayan” kişidir. Başka bir ifadeyle yönetici, çalışanlarının etkin performanslarıyla başarıya ulaşan kişidir¹⁰⁸.

2.4.2.3 Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Rol çatışmaları, kaynaklanış biçimlerine göre farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. İş göreni çatışmaya iten nedenler birbirinde uyumsuz ve çelişkili görevler beklemesi, birden fazla üstün farklı rol davranışlarını içeren taleplerde bulunulması, üstlenilen roller arasında bir seçim yapmakta zorlanması, rol ve kişilik uyumsuzluğu, üstlenebileceğinin üzerinde aşırı rol yüklenilmesi olarak sıralanabilir¹⁰⁹.

Rol çatışması ve rol belirsizliği kavramları, personel ve örgütsel çıktılar üzerindeki değişik uygulamalarda olumsuz etkisi bulunan değişkenlerdir. Yapılan bir araştırma rol çatışması ve rol belirsizliğinin, iş görenlerin performansı, iş doyumu, bağlılığı ve örgüte faydaları hakkında sonuçlar açıklamaktadır¹¹⁰. Bu çalışmaya göre rol belirsizliği ve rol çatışması arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmakta her iki kavram ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu söylenmiştir. Rol çatışması ile rol belirsizliği arasındaki pozitif yönlü ilişki, başka çalışmalarda da saptanmıştır. Başka bir çalışmada rol çatışması ile örgütsel bağlılık

¹⁰⁸ Ahmet KAYA, Refik BALAY ve Songül TINAZ “Yönetici ve Öğretmenlerin Yönetimsel Etkililik ve Örgütsel Bağlılık” Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD) C. 15, S. 2, Yıl. 2014, s.80

¹⁰⁹ Orhan ADIGÜZEL “İşle İlgili Stres, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Beklenen Personel Devri Üzerine Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama” Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi C.4, S.3, Yıl.2012, s. 164

¹¹⁰ A. Ezel ESATOĞLU, İsmail AĞIRBAŞ, Yasemin AKBULUT, Yusuf ÇELİK, "Sağlık Bakanlığı Hastanelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Düzeylerinin Belirlenmesi", Amme İdaresi Dergisi, C.37, S.4, Yıl.2004, ss:134-135

arasında ve rol belirsizliği örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğu söylenmektedir¹¹¹.

2.4.2.4 Örgüt Kültürü

Örgütler farklı kültürlere sahip bireylerden oluşmaktadır. Bu bireyler, görevsel ve mesleki norm ve ölçütlerle bir araya gelmiş, bir arada grup oluşturmanın doğal sonucu olarak diğer örgütlerden farklı ama, kendi içlerinde nispeten ortak inanç ve değerler sistemi oluşturmuşlardır. Oluşan bu sistem örgüt içinde değişik inanç, tutum, düşünce şekli ve ahlak anlayışının bir arada var olmasına yardım eder. Bu oluşuma örgüt kültürü adı verilir. Örgüte bu sembolik yaklaşım, örgütsel kavramıyla örgütü bir makine veya bir organizma olarak görmenin ötesinde yeni bir boyut kazandırmıştır.

Örgütsel kültür çalışmalarında iki temel amaç vardır. Birincisi, belirli bir örgütü tanımadır. İkincisi ise, kültürü tanımak, örgütte nelerin ortak olduğunu araştırmaktır.

Örgüt kültürü, değinilen anlamsal içeriği bağlamında örgüte özgün kimlik kazandıran, örgüt içerisindeki bireyin davranışların da etkili olan iklimin biçimlenmesindeki ve yönetilmesindeki etkisi ile değerlendirilmelidir¹¹².

Örgüt kültürü, çalışanların belirli standartları, normaları ve değerleri anlamalarına ve böylece kendilerinden beklenen başarıya ulaşmaları konusunda daha kararlı ve tutarlı olmalarına, yöneticileri ile daha uyum içerisinde çalışmalarına yardımcı olur. Örgüt kültürü iş yapma yöntem ve süreçlerine standart uygulamalar getirerek örgütsel verimliliği ve bağlılığı artırır. Örgütlerde çeşitli nedenlerle ortaya çıkan çatışmalar (amaçlardaki farklılıklardan, algılama farklılıklarından, örgüt için ilişki ve güç bağlılığından doğan çatışmalar vb.) örgüt kültürünün geliştirdiği bazı standart

¹¹¹ A. Ezel ESATOĞLU, İsmail AĞIRBAŞ, Yasemin AKBULUT, Yusuf ÇELİK “Hastanelerde Rol Çatışması Ve Rol Belirsizliği: Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Bir Uygulama” 5.Ulusal Sağlık Ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı Osman Gazi Üniversitesi, Yıl. 2002, s.57

¹¹² Aydan YÜCELER “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi; Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi C.22, Yıl. 2009, s. 447

uygulamalar ve süreçler yardımıyla azaltılarak yumuşatılabilir ve iş gören bağlılığının artmasına yardımcı olabilir¹¹³.

2.4.2.5 Örgütsel Adalet

Bu kavramın temelleri Adamsın eşitlik teoremine dayanmaktadır. Bu teoriye göre, iş görenler elde ettikleri kazanımları örgüt içinde bulunan diğer üyeler ve örgüt dışı çalışanlar ile mukayese ederek bir sonuca varır. Eğer vardığı sonuç kazanımların eşitliği ise örgütünün adaletli olduğu sonucuna varır. Adalet kavramını, değişim teorisi ile de açıklamak mümkündür. Bu teoride, iş gören kendi tecrübe, bilgi birikim ve eğitim seviyesini diğer örgüt üyeleri ile karşılaştırarak bir sonuca varır. Sonuçta örgütsel adalet algılarının düşük olması, iş görende düşük performans, devamsızlık, istifa gibi davranışlara yol açabilmektedir¹¹⁴.

Dahil oldukları örgüt içerisinde bir şekilde diğer üyeler ile kurdukları ilişkilerde gösterilen tutumlar ve davranışlar üyeliği devam ettirilen örgüt için çaba sarf etmeye veya örgütte kalmaya karar vermeye etki etmektedir. İş görenlerin örgüt üyeliğini kabul ettiklerinde önceden edindikleri bilgi ve birikimleri yeni örgüt için sarf ederek kendi adına yatırımlara çevirirler. Bu yatırımlar sonucunda örgütlerinden katkıları oranında adil ücret, terfi, tanınma gibi kazanımlar elde etmeyi beklerler. Çalışanlar örgütlerinde kazanımların elde edilmesiyle ilgili kararların doğruluğu kadar, söz konusu kararlardan etkilenenler arasında bir ayrımın yapıp yapılmadığını da önemsemektedirler. Bu nedenle kendilerine referans olarak aldıkları kişilerin kazanımlarıyla kendi kazanımlarını karşılaştırırlar. Bu karşılaştırmayı yaparken de kendilerince belirledikleri birtakım adalet ölçülerini kullanmaktadırlar. Dolayısıyla örgütsel adalet çalışanlar açısından çok önemli bir faktör olmaktadır. Örgütsel adalet, “örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapıldığı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca, algılanma biçimi” olarak ifade edilebilir¹¹⁵.

¹¹³ GÜLOVA ve DEMİRİSOY, ss. 50-51

¹¹⁴ Yılmaz AKKÜNDÜZ ve Tülay GÜZEL “Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi” Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi C.14, S.3, Yıl.2014, s.2

¹¹⁵ Zübeyir BAĞCI “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri” Uluslar Arası Yönetim İşletme ve İktisat Dergisi C.9, S.19, Yıl. 2013, s. 165

Greenberg'e¹¹⁶ göre örgütsel adalet, iş görenlerin iş tutumlarını etkileyen ve onların örgüt içerisindeki sosyal etkileşimlerinin kapasitesini belirleyen bir kavramdır. Örgüt içinde iş görenlerin ne kadar adil davranıldığı konusundaki algılarını ve bu algıların hem birey hem de örgüt nezdinde sonuçları nasıl etkilediğini içerir.

2.4.2.6 Örgütsel Güven

İnsanlar önce aile, arkadaş çevresi, okul ortamı, iş hayatı boyunca sürekli birilerine güven ihtiyacı hissederler. İster arkadaşlık ister birlikte yapılan iş her ne olursa olsun her işte güven olmalı, güven olmayan ilişkileri uzun süre idame ettirmek zordur.

Örgüt içi iletişimin daha sağlıklı olması ve gelişebilmesi örgütsel güvene bağlıdır. Örgüt üyelerinin oluşturdukları sosyal sistem veya kurdukları iletişimin tutarlı olması sonucu örgütsel güven oluşur. Örgütsel güven, “çalışanların örgüte olan bağlılık derecesi ile ölçülmektedir”.¹¹⁷ İş görenlerin örgüte bağlılıkları arttıkça, örgüte olan güvenleride artmaktadır. Örgüt üyelerinin diğer üyelere ve astlarına dudukları güven arttıkça duygusal bağlılık dereceleride yükselmektedir. Örgütsel güven düzeyi yüksek olan örgütlerde çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıkları da artmaktadır. Bu durum örgütün çalışma çevresinin desteğine dayanmaktadır. Örgütsel desteğin yüksek olması durumunda bireyler arası tutum ve davranışlar, örgütsel amaçlarla uyum sağlamaktadır¹¹⁸.

2.4.2.7 Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)

Ulusal kabul görmüş adıyla mobbing, kötü davranma, adaletsizlik, taciz ya da bir kişi ya da gruba sürekli olarak yapılan, aşağılama, hakir görme, yıldırıcı davranışlardır. Bu şekilde gücün kötüye kullanılması sonucu, hedef seçilen kişi kendini altüst olmuş, tehdit altında, dışlanmış, aşağılanmış ve yaralanmış hisseder, kendine olan güveni

¹¹⁶ Hande ULUKAPI ve Aykut BEDÜK“Örgütsel Adaletin İş Görenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Konya’da Bir Araştırma” Uluslar Arası Sosyal Araştırmalar Dergisi C. 7, S.31, Yıl. ss. 272-273

¹¹⁷ Harun DEMİRKAYA ve Aysen Şimşek KANDEMİR“Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi” Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi C.18, S.2, Yıl. 2014, s. 267

¹¹⁸ Yavuz DEMİREL “Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi C.5, S.2, Yıl. 2008, s.184

sarsılır, yeteneklerinden şüphe etmeye başlar ve büyük stres altında kalır. Türlü psikolojik veya fiziksel rahatsızlıklara yol açar ve iş görenlerin çalışamaz hale gelmesine neden olabilir; bu durumda devamsızlık ve işe geç gelmeler artacaktır¹¹⁹.

Tüm bu tanımlar neticesinde psikolojik şiddet, iş görenlerin başarısını, motivasyonunu, örgüte olan güvenini, bağlılığını ve sağlığını dahi olumsuz yönde etkileyen ve işten ayrılmaya zorlayan bir süreç olduğu görülür. Bireysel olarak zarar gören iş gören örgütü de olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütlerin amaçları, bağlılığı yüksek, örgüt amaç ve değerlerine sıkı sıkıya bağlı ve uzun süreli iş görenlerle çalışmaktır. Fakat psikolojik şiddetin varlığı bu amaçların gerçekleşmesini zorlaştırmaktadır. Psikolojik şiddet üzerine yapılan araştırmalar ve süreçlerin sonuçlarına bakıldığında, örgütsel bağlılığın azaldığını görmek mümkündür¹²⁰.

Mobbing'e maruz bırakılmış iş görenlerin, çalışmakta oldukları işletmelerine karşı tutumları olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. Dolayısı ile psikolojik taciz sonucunda, çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları azalmakta ve işten ayrılma niyeti oluşmaktadır. İşletmelerde psikolojik tacize maruz kalanların yanı sıra olaylara şahit olan çalışanlarında işe olan bağlılık durumlarında önemli bir düşüş yaşanmakta aynı zamanda çalışanlar arasında da güvensizlik ortamı söz konusu olmaktadır¹²¹.

Mobbing eksik ve yetersiz yönetimden kaynaklanmaktadır. Motivasyon eksikliği, çalışanlar arasındaki moralsizlik, çalışanlara yetki vermemek, örgütsel bağlılığın azalması, işyerindeki monotonluk, zaman ve enerjinin ekonomik bir şekilde kullanılmaması, işyerinden çalışanları soğutmak, kültürel yoksunluklar, sürekli

¹¹⁹ Fatih KIRCIOĞLU ve Ülke Hilal ÇELİK “Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 26, S. 1, Yıl. 2012, s. 61

¹²⁰Burcu ILGAZ YILDIRIM, Şevket YİRİK ve Furkan YILDIRIM “Mobbing’in Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama” Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi C.7, S.3, Yıl.2014 s.28

¹²¹ YILDIRIM, YİRİK ve YILDIRIM s.29

çatışmalar sonucu oluşan kötü iklim mobbing davranışlarına zemin hazırlamaktadır¹²².

2.4.2.8 Örgütsel Ödüller ve Yönetimi

Ödüllendirme yönetimi; bir örgütün ihtiyaç duyduğu kişileri hizmete alıp, kuruluştta kalmasını sağlayarak, aynı zamanda da bu kişilerin motivasyonunu ve çabasını artırarak, örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan stratejileri, politikaları ve sistemleri geliştirme ve uygulamaya koyma sürecidir¹²³. Bu sistem yalnızca para üzerinde kurulu değildir. Bu yönetim, hem iç hem de dış motivasyonla ve hem parasal hem de parasal olmayan ödüllerle ilgilidir¹²⁴.

İş görenlere maddi ve manevi olmak üzere iki çeşit ödül verilir. Maddi ödüller ücret artışı, prim, ikramiye; seyahat, konaklama, sağlık ve emeklilik ödemeleri gibi değeri parayla ölçülen; manevi ödüller ise takdir, teşekkür, terfi, yönetsel kararlara katılma gibi iş görenleri manevi olarak tatmin eden ödüllerden oluşmaktadır. Üst yöneticisinin, sabah “günaydın” demesi işgören için önemlidir. Çünkü iş görenler sayılmak, fikirlerini özgür bir ortamda söylemek, yaptıklarıyla takdir almak istemektedir. İş görenlere, kendilerini geliştirme imkanı tanınması, işleri hakkında eğitim verilmesi, yeni bilgi ve becerilerin kazandırılması, ilerleme ve terfi olanakları sunulması iş görenlerin örgüte olan bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir¹²⁵.

2.4.2.9 İlerleme ve Kariyer Fırsatları

Kariyer, kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetlerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranış dizisidir¹²⁶.

¹²² Derya Ergun ÖZLER, Ceren Gider ATALAY ve Meltem Dil ŞAHİN “Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi S.22, Yıl. 2002, s. 11

¹²³ Selma KARATEPE “Ödüllendirme Yönetimi: Örgütlerde Güdülemeye Duyarlı Bir Yaklaşım” Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi S.60, Yıl. 2005, s. 123

¹²⁴ Şule Dilşat KUYZU “Ödüllendirme Sistemleri” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Yıl. 2007, s.58

¹²⁵ Işıl USTA ve Derman KÜÇÜKALTAN “Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi C.1, S. 2, Yıl. 2012, s.81

¹²⁶ Hüseyin İLERİ, Abdullah KAHRAMAN ve Gülsüm ENGİZ “Çalışanlarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Meslek Yüksek Okulu C. 12, S. 1-2, Yıl. 2002, s.79

Diğer taraftan kariyer yönetimi, bireylerin beklentilerini belirlemek, işçilere uygun kariyer fırsatları sağlamak, iş görenlerin hak ettikleri bu fırsatları belirleme ve kariyer yönetim programlarının sonuçlarına ulaşma ve bunları değerlendirme faaliyetlerinin örgütler tarafından yapıldığı bir süreç olarak da tanımlanmaktadır¹²⁷.

İş görenler kendi özelliklerine uygun hak ettikleri kariyer ve ilerleme fırsatlarını bulamadıklarında veya kariyerini bu örgütte gösteremeyeceğini düşündüğünde örgütsel bağlılıkları azalabilmektedir.

2.5 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ

Örgütsel bağlılığın sonuçları, örgüte olan bağlılığın düzeyi ile alakalı olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. İş görenler, örgüt hedeflerini ulaşılamaz olarak algıladıklarında yüksek düzeydeki bağlılık örgütün dağılmasını hızlandırabilmektedir. Bunun yanında iş görenlerin, örgüt hedeflerini akılcı ve ulaşılabilir görmesi yüksek örgütsel bağlılık ile birlikte olumlu davranışlara dönüşebilmektedir. Bağlılık örgütten ayrılma davranışı ile düşük düzeyde; düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla ise, daha yüksek düzeyde ilişki içindedir¹²⁸.

2.5.1 Düşük Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde birey, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksundur. Düşük örgütsel bağlılığın hem örgüt hem de birey için önemli sonuçları vardır. Düşük örgütsel bağlılık, söylenti şikayet ve itirazlar ile sonuçlandığından müşteri memnuniyetinin kaybolmasına neden olabilmektedir. Yeni durumlara ayak uydurmakta zorlular meydana gelmekte ve gelir kayıpları oluşmaktadır¹²⁹.

¹²⁷ Muharrem BÜLBÜLLER “Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Yıl. 2007, s.53

¹²⁸ Selen Doğan ve Selçuk KILIÇ “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi” Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 29, Yıl. 2007, s.52

¹²⁹ Hüseyin İLERİ, Abdullah KARAMAN ve Gülsüm ENGİZ “ Çalışanlarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi C. 12, S. 1-2, Yıl. 2001, s. 83

Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren iş görenler, görevlerini yerine getirme konusunda isteksiz oldukları gibi, örgüt içi bağlılığa da zara verebilmektedirler. Düşük örgütsel bağlılığa sahip iş görenlerin, oluşturduğu zararlı iletişim, örgüt işleyişini bozabilmekte ve otorite boşluğu oluşturabilmektedir¹³⁰.

2.5.2 İlimli Örgütsel Bağlılık

İş gören deneyiminin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İlimli bağlılık düzeyinde yer alan iş görenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki iş görenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler¹³¹.

2.5.3 Yüksek Örgütsel Bağlılık

Birey örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterir. Sahip olunan bu güçlü tutum ve eğilimler, hem iş gören hemde örgüt adına önemli katkı sağlamaktadır¹³².

Bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve hedeflerini kabul ettiği, tüm değer yargılarını benimsediği, örgütüyle özdeşleştiği, bağlandığı ve kendisini adadığı bağlılık düzeyidir. Örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olması Allen ve Meyer'a göre duygusal bağlılık olarak adlandırılabilir. Duygusal bağlılık, iş görenin örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesini ve bütünleşmesini kapsamaktadır¹³³.

¹³⁰ DOĞAN ve KILIÇ s.54

¹³¹ DOĞAN ve KILIÇ s.55

¹³² ÖZLER, ATALAY ve ŞAEHİN, s. 9

¹³³ Cengiz DEMİR ve Umut Can ÖZDEMİR “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama” Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 26, S. 1, Yıl. 2011, s.26

2.6 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar iş görenler açısından kabul edilemez olduğunda, iş görenlerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilmektedir. Örgütsel amaçların kabul edilebilir düzeyde olduğunda, yüksek düzeyde bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanma ihtimali bulunmaktadır¹³⁴.

2.6.1 Stres ve Stresle Başa Çıkma

Stres, iş görenler üzerine etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimlerini, bağlılıklarını, tatminlerini, iş ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres kendiliğinden oluşmayan, çalıştığı ortamdaki değişimler ve sürdüğü hayat nedeni ile oluşmaktadır.

Günümüzde çalışanlar ve yöneticiler çok rekabetli, değişken, belirsizlik ve hatta muğlaklığın hakim olduğu iş ortamlarında çalışmaktadırlar. Özellikle stres yaratan faktörler yönetici ve çalışanların kontrol altına alamayacakları nitelikte, başka bir ifadeyle, yakın ve genel çevre koşullarından kaynaklanmaktadır. Bu stres ortamı yönetici ve iş görenlerin görevlerini zorlaştırmaktadır. Örgütteki stres kaynakları arasında çalışma koşulları ve iş gücü, iş yeri organizasyon bozukluğu, örgüt yapısındaki rol, görev ve sorumlukların dağılımındaki bozukluklar, ücret yetersizliği ve adaletsiz yönetim sayılabilir. Sözü edilen stres kaynaklarından dolayı iş tatmini ve örgütsel bağlılık olumsuz etkilenmektedir¹³⁵.

İş görenlerin iş ile ilgili kararlara katılımının sağlanması, yetki devrinin yapılması, rol belirsizliğinin ortadan kaldırılması; iş tasarımı, iş zenginleştirme, iş genişletme gibi çalışmaların yapılması, rol belirsizliğinin ortadan kaldırılması, adil ücret politikası ve iş görenlere sosyal olanaklar sağlanması başlıca örgütsel stres ile başa çıkma tekniklerindedir¹³⁶. Yöneticiler, gerek kendilerinin gerekse çalışanlarının stres kaynaklarını kontrol edebilmek için, çalışanları grup çalışmasına özendirmeli,

¹³⁴ BAYRAM, s. 135

¹³⁵ GÜL, OKTAY, ve GÖKÇE, s. 2-3

¹³⁶ Akar CÜNEYT ve Y. Tansoy YILDIRIM “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması” Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi C.10, S2, Yıl.2008. ss.99-100

strese neden olabileceği düşündüğü iş konularına karşı dikkatli olabilmeli, iş yerindeki fiziksel koşulların yanısıra ısı, aydınlatma gürültü gibi fiziksel koşulları iyileştirmek için çalışmalar yapabilmelidir. Gerekğinde yetki devredebilmeli ve ihtiyacı olan bilgilerin kendisine ulaşmasını sağlamak için düzenlemeler yapılabilmesi, açıklayıcı fakat basit rapor tekniklerini iş görenlere öğretmeli, araç gereç ihtiyacını giderebilmelidir. Yöneticiler, stresi tamamen ortadan kaldırmaya çalışmamalı, olumlu bir güdüleyici güç olarak belli bir düzeyde tutmayı başarabilmeli, ancak yıkıcı stresin zararlı etkilerini kontrol edebilmelidirler¹³⁷.

2.6.2 Bağlılık ve Devamsızlık

İşe devamsızlık, çalışanın herhangi bir mazereti olmaksızın, işverene veya yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesidir.

İşletmeye bağlılığı yüksek olan iş görenlerin, iş devamının daha yüksek olacağı öngörülmektedir. Çünkü işine ve örgütüne bağlı olan çalışanlar işine sevak gidip gelmektedirler. Çalışanların örgütüne bağlılığı yüksek olduğu zaman, psikolojik rahatsızlıklardan ya da hastalık bahanesi ile işten uzaklaşmaya çalışanlardan kaynaklanan mazeretli izin sayıları azalacaktır.¹³⁸

Yapılan başka bir araştırmada devamsızlığın, daha genç, kıdemi az, evli, kadın, az eğitim almış, beyaz olmayan çalışanlarda daha yüksek çıktığı ortaya konulmuştur¹³⁹. Şüphesiz devamsızlık daha düşük bağlılığı temsil eden bu kişisel ve demografik değişkenlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde iş görenlerin durumsal özellikleri de devamsızlığı etkilemektedir.

2.6.3 Bağlılık ve Performans

Sözcük anlamı ile bir işin üstesinden gelmek, bir kimsenin üzerine düşen görevi etkin bir biçimde tamamlaması anlamına gelen performans, işlevsel olarak ele alındığında,

¹³⁷ ŞAHİN, s. 56

¹³⁸ Bünyamin BACAK ve Yusuf YİĞİT “İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları Ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler” Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi C. 5, S.1, Yıl. 2010, s.30

¹³⁹ İNCE ve GÜL, s.96

işin gereği olarak önceden belirlenen ölçüleri karşılayacak şekilde görevin yerine getirilmesi ve amacın gerçekleşme oranı olarak ifade edilmektedir¹⁴⁰.

Örgütsel bağlılık ve çalışan performansı arasında güçlü bir bağ vardır. Çalışanlar ve göstermiş oldukları performanslar örgüt başarısının ve etkinliğinin temel anahtarıdır. Örgütler yalnızca çalışanlarının göstermiş oldukları performansla doğru orantılı olarak başarılı olabilirler¹⁴¹.

Örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişkiler ortaya konmuştur. İş görenler örgütlerine, duygusal olarak bağlandıklarında daha yüksek performans sergileyeceklerini belirtmişlerdir. Örgütlerine duygusal olarak bağlanan iş görenlerin örgütte kalmaya zorunlu olan ya da kendini örgütte kalmaya zorunlu hisseden iş görene nazaran örgütüne sağlayacakları performans muhtemelen daha yüksek olacaktır¹⁴².

Çalışmalar örgütsel bağlılık unsurlarından özellikle duygusal bağlılık ile performans arasında normatif bağlılık ile performans arasındaki ilişkiden daha kuvvetli pozitif bir ilişkinin olduğunu ve zorunlu bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin negatif olduğunu göstermektedir¹⁴³.

2.6.4 Bağlılık ve Verimlilik

En genel anlatımıyla, üretim sürecine sokulan çeşitli faktörlerle (girdiler) bu sürecin sonunda elde edilen ürünler (çıktılar) arasındaki ilişkiyi ifade eden verimlilik, savurganlıktan uzak, kaynakları en iyi biçimde değerlendirerek üretmek demektir.

¹⁴⁰ Gülten EREN GÜMÜŞTEKİN ve A. Bircan ÖZTEMİZ “Örgütlerde Stresin Verimlilik Ve Performansla Etkileşimi” Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.14, S. 1, Yıl. 2005, s. 272.

¹⁴¹ Rifat İRAZ ve Özlem Akgün “Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Çalışma” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi C.14, S. 1-2, Yıl. 2014, s.228

¹⁴² M. Gökhan BİTMİŞ, Semra GÜNEY ve Hilal DEMİREL “İletişim Doyumu Verimlilik İlişkisinde Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmininin Rolü: Çoklu Aracılı Bir Model Testi” H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 32, S. 2, Yıl. 2014, s.61

¹⁴³ Sabiha Sevinç ALTAŞ ve Hülya Gündüz ÇEKMECELİOĞLU “İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma” Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi C.7, s. 28, Yıl. 2007, s.51

Örgütsel kararlara katılmayan bir iş gören, kendisini iş yerinin bir üyesi gibi görmez ve bir yere ait olmanın hazzını duyamaz. Sosyal bir yaratık olan insanın, kensini bir guruba ait hissetmemesi, yalnızlık duygularının artmasına ve iş veriminin düşmesine neden olabilir¹⁴⁴.

Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenlerinin verimlilik üzerinde anlamlı ve olumlu etkilerinin varlığını tespit etmiştir. İş görenler bireysel amaçları ile örgütsel amaçlar örtüştüğünde örgütlerini benimseyerek örgütlerinde kalmakta ve kendilerini işlerine adanarak verimlilikleri ve iş performansları artmaktadır¹⁴⁵.

2.6.5 Bağlılık ve Çalışan Devir Oranı

Örgütsel bağlılığın en önemli davranışsal sonuçlarından birisini işgücü devir oranı veya diğer bir ifadeyle çalışanın işten ayrılma eğilimi oluşturmaktadır. İşgücü devir oranı ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki vardır¹⁴⁶.

İş gücü devri, istem dışı veya isteğe bağlı işgücü devri şeklinde gerçekleşebilir. İstem dışı iş gücü devri iş görenin isteği olmadan işten ayrılmak zorunda kalmasını ya da bırakılmasını ifade eder. İsteğe bağlı iş gücü devri ise, iş görenin kendi isteği ve inisiyatifini ile işten ve örgütten ayrılmasını ifade etmektedir.

Örgütler, iş gören bağlılığını satın almaya kalktıklarında her zaman başarısız oldukları görülmüştür. İş görenlerin örgütlerini bırakmasının ya da bırakmak istemesinin nedenin daha çok para kazanmak olduğu düşünülmüştür. Aslında bunun arkasında yatan daha önemli sebepler bulunmaktadır. Gerçekte işten ayrılma veya ayrılma isteğinde bulunmalarının sebepleri korunmasızlık, güvensizlik, dikkate alınmama ve başka manevi değerlerdir¹⁴⁷.

¹⁴⁴ Hülya ŞAHİN “ Örgütsel Stres” Maden Mühendisleri Odası Yıl.2005, s. 54

¹⁴⁵ M. Gökhan BİTMİŞ, Semra GÜNRÜ ve Hilal DEMİREL “İletişim Doyumu Verimlilik İlişkisinde Örgütsel Bağlılık ve İş 61 Tatmininin Rolü: Çoklu Aracılı Bir Model Testi” H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 32, S. 2, Yıl. 2014, s. 61

¹⁴⁶ İNCE ve GÜL, s.s. 96-97

¹⁴⁷ Zeki AKINCI “Örgütsel Bağlılığın İsteğe Bağlı İş Gücü Devir Hızı ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma” SOİD Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi Yıl.2006, s.29

3. İŞ TATMİNİ ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

İş tatmini daha çok iş çevresi ile ilişkilendirilmekte, örgütsel bağlılık ise örgütün geneline karşı duyulan olumlu duygu ve tutumlar olarak ifade edilmektedir. Bu iki kavram birbiri ile ilişkili olmakla birlikte, aralarındaki temel farklılık, örgütsel bağlılığın daha çok örgütün amaçları ve değerlerinin bütününe uygunluğu iken, iş tatmininin sadece işin çeşitli boyutlarıyla ilişkili olmasıdır.

Yapılan araştırmaların bazılarında iş tatmini örgütsel bağlılığı sağladığı ileri sürülmekte iken, öne çıkan birçok araştırmada ise iki boyut arasında karşılıklı ilişki olduğu yönündedir¹⁴⁸.

İş görenlerin örgütlerine olan bağlılıkları sonucunda yapmakta oldukları işten daha fazla tatmin olmalarını ve daha fazla üreten olmalarını sağlaması beklenilmektedir. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan bu türden araştırmalarda genel olarak örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu vurgulanmaktadır¹⁴⁹.

İş tatmininin örgütsel bağlılığın nedeni olarak görülen araştırmalarda, iş tatmini yüksek olan iş görenlerde örgütsel bağlılığın da yüksek olacağı düşünülmektedir. Diğer bir deyişle iş tatmini yüksek olan iş gören örgütüne daha fazla bağlı olma eğilimi gösterirken, iş tatmini düşük olan iş gören örgütüne zarar verici eğilimler içerisinde bulunabilmektedir¹⁵⁰.

Sonuç olarak farklı gibi görünen bu iki kavram arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. İşini seven ve yaptığı işten memnun olan çalışan örgütüne içten ve samimi duygularla bağlanmaktadır. Ayrıca örgütünün hedef amaçlarını kendi hedef ve amaçları ile özdeşleştirmeye başlamaktadırlar. Bunun tersi olarak da örgütüne bağlılıkları yüksek, örgütü için daha fazla çaba sarf eden iş görenler, işlerini daha

¹⁴⁸ BAYRAK KÖK, s.62

¹⁴⁹ Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU “İş Tatmini ve örgütsel Bağlılığın İncelenmesi, Uşak Tekstil Sektöründe Bir Uygulama” Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi C.14, S.2, s.60

¹⁵⁰ Süleyman KARATAŞ ve Hatice GÜLEŞ “ İlköğretim okulu öğretmenlerinin İş Tamini ve Örgütsel Bağlılığı Arasındaki ilişki” Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi C.3, S.2. Yıl. 2010, s,78

fazla sevmekte, işlerini daha düzgün yapmaya çalışarak kurumunun hedeflerinin başarımının sağlanmasına katkıda bulunmaya çalışmaktadırlar.¹⁵¹

¹⁵¹Bora YENİHAN “Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki” Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi C.4, S.2, Yıl.2014, s.175

4. İŞ TATMİNİ ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1 Araştırmanın Amacı Ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı; Endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Bunun yanında öğretmenlerin, demografik özelliklerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl etkilediğinin incelenmesi de araştırmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır.

Bu araştırma iş tatminin örgütsel bağlılığı ya da örgütsel bağlılığın iş tatminine olan etkisini belirlemek açısından, mevcut durumu ortaya koyması ve ulaşılan sonuçların genellenmesi bakımından önem taşımaktadır.

4.2 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma bireylerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi; aşağıdaki analizler ile gerçekleştirilmiştir.

Öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Bağımsız Grup t-testinin non-parametrik karşılığı olan Mann Whitney-U Testi uygulanmıştır.

Öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş, toplam hizmet süresi ve kurumdaki toplam hizmet süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizinin non-parametrik karşılığı olan Kruskal Wallis-H Testi uygulanmıştır.

Öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri birer sürekli değişken olarak değerlendirilmiş ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere Spearman Sıra farkları korelasyon kat sayısı hesaplanmıştır.

4.3 Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Endüstri Meslek Liseleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, 2014 – 2015 öğretim yılında Endüstri Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır. Araştırmanın yapıldığı kurum, öğrencilerine 21. Yüzyıl becerilerini kazandıran örnek mesleki eğitim kurumu olmayı ve çağın gereksinimlerini karşılayabilen, küresel dünyaya ayak uydurabilen, teknolojiyi kullanabilen, ufku geniş mesleki yeterliliğe ve etik değerlere sahip yaratıcı bireyleri topluma kazandıran bir eğitim kurumudur.

Bu araştırmada Meslek lisesinde görev yapan 155 eğitimciye anket formunun ulaştırılması sağlanmış; toplamda 145 geri dönüşüm sağlanmıştır. Ankete katılan eğitimcilerin % 20.7'si bayan, %79.3'ü ise erkek eğitimcilerden oluşmaktadır.

4.4 Veri Toplama Araçları

Yapılan araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde ankete katılanların demografik özelliklerini belirlemek için yöneltilen altı soru bulunmaktadır. İkinci bölümde iş tatminini ölçmeye yönelik yirmi soru bulunmakta ve üçüncü bölümdeki otuz soruda örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik sorular sorularak veriler toplanmaya çalışılmıştır.

4.4.1 Kişisel Bilgi Formu

Ankete katılan bireylerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediği düşünülen demografik değişkenlere ait verileri elde edebilmek için “Kişisel Bilgi Formu” düzenlenmiştir. Bu ankete cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kurumdaki toplam hizmet süresi, bulunduğu ünvandaki hizmet süresi gibi sorular yer almaktadır.

Anket araştırmacılara e posta aracılığıyla ve iş ortamında ulaştırılmıştır. Katılımcılara başa dönmeden ve boş soru bırakmamaları hatırlatılarak, anketin eksiksiz olarak doldurulması sağlanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS for WINDOWS 21.00 paket programı kullanılmıştır.

4.4.2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği

Yapılan araştırmaya katılan öğretmenlerin, iş tatmin düzeylerini tespit etmek amacıyla Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota İş Tatmin Ölçeği) uygulanmıştır¹⁵². Anket İş tatminin kısa formu olan 20 sorudan oluşmaktadır. Her bir madde için “Hiç Katılmıyorum (1 puan)”, “Katılmıyorum (2 puan)”, “Kararsızım (3 puan)”, “Katılıyorum (4 puan)”, “Tamamen Katılıyorum (5 puan)” şeklinde 5’ li Likert ölçeği olarak oluşturulmuştur.

Minnesota iş tatmin ölçeğinin içsel ve dışsal iş tatmini olmak üzere iki faktörlü yapısı bulunmaktadır. İçsel iş tatminine ilişkin maddelerde başarı, tanınmak, takdir edilmek, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme imkanı gibi işin içsel niteliğine ve çalışanların işin kendisi ile ilgili neler hissettiklerini ölçmeye çalışılmaktadır. Dışsal iş tatmini ise işletme politikası, denetim şekli, yönetici ve astlarla ilişkiler, iş yerine çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ve çalışanların işletmeyle ilgili neler hissettiklerini tespit etmeye çalışılmaktadır. Aşağıda liste halinde içsel ve dışsal tatmini ölçmeye yönelik sorular yayınlanmıştır.

İş tatmini ölçmeye yönelik sorular maddeler halinde belirlenmiştir. İçsel tatmini ölçmeye yönelik 1-2-3-4-7-8-9-10-11-15-16-20 numaralı maddelerdeki sorular yer alırken dışsal tatmini ölçmeye yönelik sorular 5-6-12-13-14-17-18-19 numaralı maddelerde yer almaktadır.

4.4.3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik Mayer ve Alen tarafından geliştirilen ve 30 maddeden oluşan örgütsel bağlılık anketi kullanılmıştır¹⁵³. Her bir madde için “Hiç Katılmıyorum (1 puan)”, “Katılmıyorum (2 puan)”, “Kararsızım (3 puan)”, “Katılıyorum (4 puan)”, “Tamamen Katılıyorum (5 puan)” şeklinde 5’ li Likert ölçeği olarak oluşturulmuştur.

¹⁵² ÖZSOY, USLU, KARAKİRAZ, ARAS s. 235

¹⁵³ Buket HÜSEYNİKLİOĞLU “Bireysel Değerler Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme” Çukurova Üniversitesi Sosyalbilimler Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi Yıl 2010, s, 102

Örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik sorular maddeler halinde verilmiştir. Bunlardan 1-2-5-7-10-11-15-16-29-30 numaralı maddeler “Duygusal Bağlılığı” 3-8-9-18-19-23-24-25-26-27 numaralı maddeler “Devam Bağlılığı” 4-6-12-13-14-17-20-21-22-28 numaralı maddeler ise “Normatif Bağlılığı” ölçmeye yönelik sorulardır.

4.5 Araştırmanın Yöntemi

Yapılan bu araştırma meslek lisesi öğretmenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, toplam hizmet süresi, kurumdaki toplam hizmet süresi) ilişkin frekans ve yüzde değerleri incelenmiştir. Katılımcıların iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin anket formunun birinci bölümü olan kişisel bilgi formunda yer alan demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği %5 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Daha sonra katılımcıların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı yine %5 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

4.6 Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan bu araştırma 2014-2015 öğretim yılında bir lisede görev yapan öğretmenler ile sınırlanmaktadır. Katılımcıları demografik özelliklerinden medeni durumları göz önüne alındığında evli – bekar olarak gruplandırılmış diğer durumlar göz ardı edilmiştir. Araştırma kullanılan iki adet anket literatür taraması sonucunda öne çıkan ölçeklerle sınırlıdır. Araştırma anket sorularından elde edilen bulgular ile sınırlıdır. Araştırma verileri alt problemlerde belirtilen değişkenlerle sınırlıdır.

4.7 Analiz Bulgular Ve Değerlendirme

Yapılan araştırmada önce anket tekniği ile toplanan verilerin frekans ve yüzde dağılımları tablolaştırılmış ve yorumlanmıştır. Daha sonra iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeği ile toplanan verilerin analizinden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Birinci alt bölümde öğretmenlerin demografik değişkenlere göre dağılımları yer almaktadır.

İkinci alt bölümde, öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığa ilişkin verileri incelenmiştir. Bu amaçla ilk olarak iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin tüm alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Daha sonra katılımcıların demografik özelliklerine göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından görüşlerinin 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile değişkenlere uygun istatistiksel testler uygulanmıştır. İki şıkka sahip demografik değişkenler için Mann Whitney U Testi, ikiden fazla şıkka sahip demografik değişkenler için ise Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır.

Son alt bölümde ise iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Spearman Sıra Farkları Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

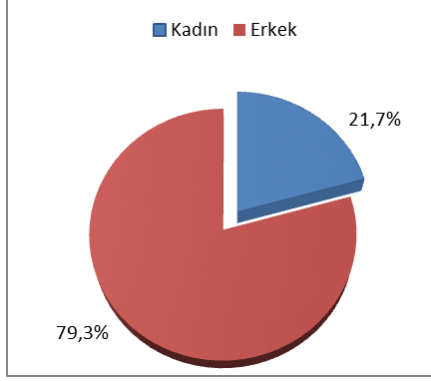
4.7.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasında öncelikle, Kişisel Bilgi Formu'ndaki sorulara verdikleri yanıtlar doğrultusunda örneklem grubunun genel yapısını ortaya koymak amacıyla frekans ve yüzde değerleri belirlenmiştir.

Tablo 1 Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Guruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Kadın	30	20,7	20,7	20,7
Erkek	115	79,3	79,3	100,0
Toplam	145	100,0	100,0	

Tablodan da görüldüğü üzere örneklem gurubu 30'u (%20,7) bayan; 115'i (%79,3) erkek olmak üzere toplam 145 kişiden oluşmaktadır.

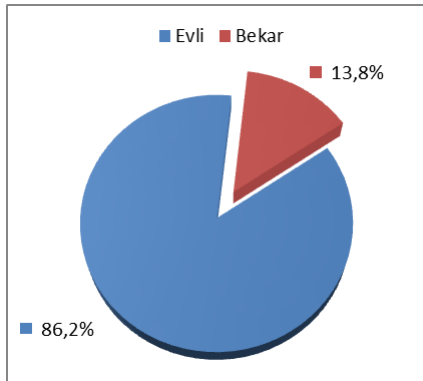


Şekil 4 Cinsiyet Değişkeni Pasta Grafiği

Tablo 2 Medeni Durum Değişkeni İçin Frakans ve Yüzde Değerleri

Guruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Evli	125	86,2	86,2	13,8
Bekar	20	13,8	13,8	100,0
Toplam	140	100,0	100,0	

Tablodan da görüleceği gibi örneklem gurubu, 125'i (%86,2) evli; 20'si (%13,8) bekar öğretmenlerden oluşmaktadır.

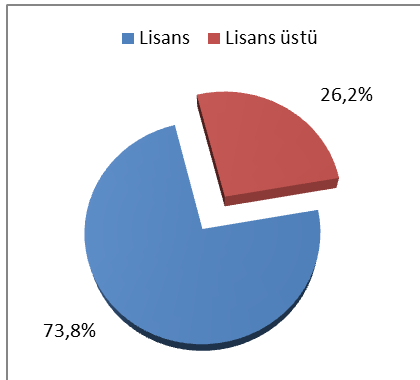


Şekil 5 Medeni Durum Değişkeni Pasta Grafiği

Tablo 3 Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frakans ve Yüzde Değerleri

Guruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Lisans	107	73,8	73,8	73,8
Lisans Üstü	38	26,2	26,2	100,0
Toplam	145	100,0	100,0	

Tablodan da görüleceği üzere örnekleme oluşturan iş görenlerin 107'si (%73,8) lisans; 38'i (%26,2) lisans üstü eğitim görmüş iş görenden oluşmaktadır.

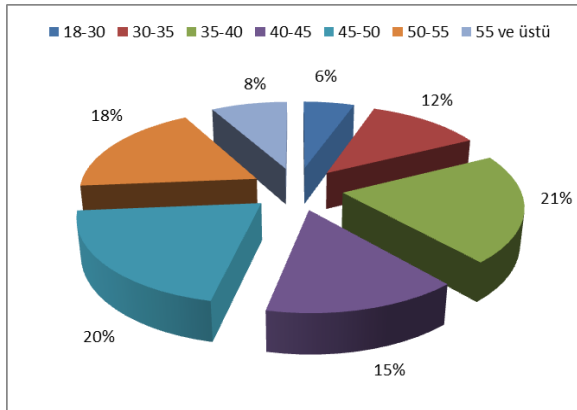


Şekil 6 Öğrenim Durumu Değişkeni Pasta Grafiği

Tablo 4. Yaş Durumu İçin Frakans ve Yüzde Değerleri

Guruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
18-30	8	3,4	3,4	3,4
30-35	18	12,4	12,4	15,9
35-40	31	21,4	21,4	37,2
40-45	22	15,2	15,2	52,4
45-50	30	20,7	20,7	73,1
50-55	27	18,6	18,6	91,7
55 ve üstü	12	8,3	8,3	100,0
Toplam	140	100,0	100,	

Tablodan da görüldüğü gibi örneklemini oluşturan işgörenlerin 8'i (%3,4) 18-30 yaş arası; 18'i (%12,4) 30-35 yaş arası; 31'i (%21,4) 35-40 yaş arası; 22'si (%15,2) 40-45 yaş arası; 30'u (%20,7) 45-50 yaş arası; 27'si (%18,6) 50-55 yaş arası; 12'si (%8,3) 55 yaş ve üstü iş görenlerden oluşmaktadır.



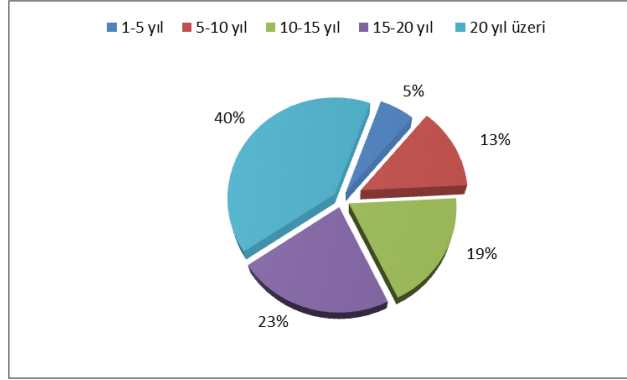
Şekil 7 Yaş Durumu Değişkeni Pasta Grafiği

Tablo 5. Toplam Hizmet Süresi Değişkeni İçin Frakans ve Yüzde Değerleri.

Guruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
1-5	8	5,5	5,5	5,5
5-10	19	13,1	13,1	18,6
10-15	27	18,6	18,6	37,2
15-20	33	22,8	22,8	60,0
20 ve üstü	58	40,0	40,0	100,0

Toplam 100 100,0 100,0

Tablodan da görüldüğü gibi örnekleme oluşturan iş görenlerin 8'i (%5,5) 1-5 yıl arası; 19'u (%13,1) 5-10 yıl arası; 27'si (%18,6) 10-15 yıl arası; 33'ü (%22,8) 15-20 yıl arası; 58'i (%40) 20 ve üstü yıl arası toplam hizmet süresi bulunan iş görenden oluşmaktadır.

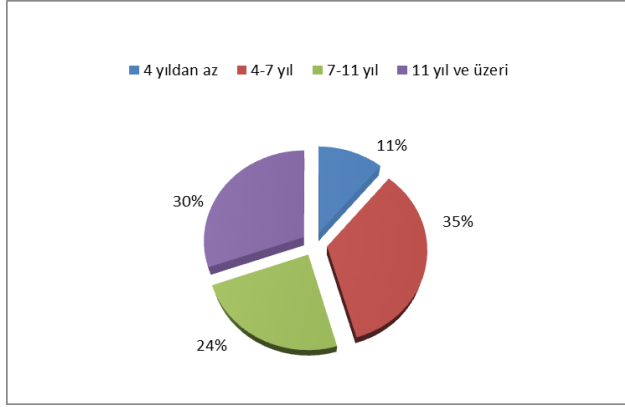


Şekil 8 Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Pasta Grafiği

Tablo 6. Kurumdaki Toplam Hizmet Süresi Değişkeni İçin Frakans ve Yüzde Değerleri

Guruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
4 yıldan az	16	11,0	11,0	11,0
4-7	50	34,5	34,5	45,5
7-11	35	24,1	24,1	69,7
11 yıl ve üzeri	44	30,3	30,3	100,0
Toplam	100	100,0	100,0	

Tablodan da görüldüğü gibi örneklemini oluşturan iş görenlerin 16'sı (%11,0) 4 yıldan az; 50'si (%34,5) 4-7 yıl arası; 35'i (%24,1) 7-11 yıl arası; 44'ü (%30,3) 11 yıl ve üzeri kurum içi hizmet süresi bulunan iş görenden oluşmaktadır.



Şekil 9 Kurumdaki Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Pasta Grafiği

4.7.2. İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Analizler Bulgular Ve Değerlendirmeler

4.7.2.1 İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Toplam iş tatmini ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları olan Duygusal bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılığa ait betimsel istatistik değerleri tablo halinde aşağıda verilmiştir

Tablo 7. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine Ait Betimsel İstatikler

	N	Ortalama	Standart Hata	Standart Sapma
İçsel Tatmin	145	3,8494	0,04193	0,50492
Dışsal Tatmin	145	3,5672	0,03308	0,39830
Toplam Tatmin	145	3,7366	0,03592	0,43258
Duygusal Bağlılık	145	3,2324	0,03116	0,37526
Devam Bağlılığı	145	3,4166	0,02393	0,28820
Normatif Bağlılığı	145	3,2434	0,02959	0,35626

Tablodan da görüldüğü gibi iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutunun ortalaması 3,85; standart hatası 0,042; standart sapması 0,505 olarak; dışsal tatmin alt boyutunun ortalaması 3,57; standart hatası 0,033; standart sapması 0,398; olarak; Toplam iş tatmini ortalaması 3,74; standart hatası 0,036; standart sapması 0,433 olarak; Duygusal bağlılık alt boyutunun ortalaması 3,23; standart hatası 0,032; standart sapması 0,376 olarak; devam bağlılığı alt boyutu ortalaması 3,42; standart hatası 0,024; standart sapması 0,288 olarak; normatif bağlılığı alt boyutu ortalaması 3,24; standart hatası 0,030; standart sapması 0,356 olarak bulunmuştur. Tüm boyutların ortalaması 3 ila 4 arasında değişmektedir. Bu da katılımcıların ilgili boyutları ölçen sorulara verdikleri yanıtlarının ortalama olduğunu göstermektedir. “kararsızım” veya “kesinlikle katılıyorum” şeklinde olduğunu göstermektedir. Tüm boyutlardaki değişkenlik standart sapmalardan anlaşılacağı üzere benzerdir.

4.7.2.2 İş Tatminini Ve Örgütsel Bağlılığa Ait Güvenilirlik Analizi

İstatiksel uygulamalara başlamadan önce anket formunda yer alan “Toplam İş Tatmini” ve alt boyutları ile “Örgütsel Bağlılık” ve alt boyutları için ayrı ayrı güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Boyutların güvenilirlikleri incelenirken Cronbach Alfa katsayısından yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlardan, tüm boyutlar için verilen cevapların güvenilir olduğu anlaşılmıştır. Boyutlara ait sonuçlar tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 8. İş Tatmini ve Alt Boyutları Güvenilirlik Analizi

İş Tatmini Ölçeği Alt Boyutları	Soru Sayısı	Ortalama	Güvenilirlik
İçsel İş Tatmini	12	46.1931	0,601
Dışsal İş Tatmini	8	28.5379	0,776
Toplam İş Tatmini	20	74.7310	0,775

Tablo 9. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Güvenilirlik Analizi

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	Soru Sayısı	Ortalama	Güvenilirlik
Duygusal Bağlılık	10	34.2345	0,843
Devam Bağlılığı	10	31.6483	,680
Normatif Bağlılık	10	32.6000	,658

4.7.2.3 İş Tatminini Ve Örgütsel Bağlılığa Ait Önermeler Ve Analizler

Örnekleme yer alan katılımcıların iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerine verdikleri cevapların dağılımının, normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogov – Smirnov testi yapılmıştır. Eğer veriler normal dağılıma sahip ise parametrik testler, veriler normal dağılıma sahip değil ise parametrik olmayan testler uygun olacaktır.

Tablo 10. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Puanları Dağılımının Normalliğini Denetlemek Amacı İle Yapılan Kolmogorov – Smirnov Testi Sonuçları

	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Toplam Tatmin	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılık	Normatif Bağlılık
N	145	145	145	145	145	145
Ortalama	3,8494	3,5672	3,7366	3,2324	3,4166	3,2434
Standart Sapma	0,50492	0,39830	0,43258	0,37526	0,28820	0,35626
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,020	0,000	0,000

Tablodan da görüleceği üzere anlamlılık düzeyi (Asymp Sig) $p < 0,05$ olduğundan tüm boyutlar için verilen cevapların dağılımının normal dağılıma uymadığına karar verilmiştir.

Hipotez 1

H1: Katılımcıların iş tatminleri düzeylerinde cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın amaçlarından bir diğeri, bireylerin iş tatmini düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin sınanmasıdır. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar tek bir tabloda toplanarak, Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. İş Tatmin Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	P
İçsel Tatmin	Kadın	30	47.20	1416	951	-3,789	0.00
	Erkek	115	79.73	9169			
	Toplam	145					
Dışsal Tatmin	Kadın	30	38.80	1164	699	-5.034	0.00
	Erkek	115	81.92	9421			
	Toplam	145					
Toplam Tatmin	Kadın	30	42.40	1272	807	-4.486	0.00
	Erkek	115	80.98	9313			
	Toplam	145					

Tablodan da anlaşılacağı üzere, iş görenlerin iş tatmininden almış oldukları puanların, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan non-parametrik testlerden biri olan Mann Whitney-U testi sonucunda, gruplar arasında cinsiyet açısından $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. ($p=0,00$) Buna göre; erkek öğretmenlerin içsel tatmin ortalamaları, dışsal tatmin ortalamaları ve toplam tatmin ortalamaları, bayan öğretmenlere oranla daha yüksektir. Bunun sebebi olarak meslek liselerinde yoğun emek ve üretime dayalı bir sistemin olması söylenebilir. Bayan öğretmenlerin iş tatminlerinin düşük olması iş ve aile hayatlarının bir arada yürütülme zorluğundan kaynaklandığıda söylenebilir.

Hipotez 1 olarak “Katılımcıların iş tatminleri düzeylerinde cinsiyet değişkeni bakımından farklılık vardır” hipotezi desteklenmektedir.

Hipotez 2

H2: Katılımcıların iş tatminleri düzeylerinde yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın amaçlarından bir diğeri, bireylerin iş tatmini düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin sınanmasıdır. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar tek bir tabloda toplanarak, Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. İş Tatmin Puanlarını Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Testi Sonuçları

Puanlar	Guruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İçsel Tatmin	18-30	5	25.90	87.721	6	0.000
	30-35	18	35.86			
	35-40	31	34.48			
	40-45	22	72.05			
	45-50	30	92.35			
	50-55	27	112.24			
	55 ve üstü	12	112.92			
Toplam	145					
Dışsal Tatmin	18-30	5	24.70	90.447	6	0.000
	30-35	18	28.44			
	35-40	31	35.40			
	40-45	22	82.30			
	45-50	30	90.92			
	50-55	27	110.35			
	55 ve üstü	12	111.21			
Toplam	145					
Toplam Tatmin	18-30	5	25.50	93.725	6	0.000
	30-35	18	31.94			
	35-40	31	33.26			
	40-45	22	76.30			
	45-50	30	91.67			
	50-55	27	112.98			
	55 ve üstü	12	114.38			
Toplam	145					

Tablodan da anlaşılacağı üzere, iş görenlerin iş tatmininden almış oldukları puanların, yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan non-parametrik testlerden biri olan Kruskal – Wallis H testi sonucunda, gruplar arasında yaş açısından $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. ($p=0,00$) Buna göre; öğretmenlerin hem iç tatmin hemde dış tatmin ortalamaları yaşları ilerledikçe artmaktadır. Bunu öğrenenlerin yaşları ile tecrübelerinin artmasına bağlanabilir. Öğretmenlerin yaşları ilerledikçe beklentileri daha gerçekçi hale dönüşmesi de iş tatmin düzeylerinin artmasını sağlayabilmektedir.

Hipotez 2 olarak “ Katılımcıların iş tatminleri düzeylerinde yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi desteklenmektedir.

Hipotez 3

H3: Katılımcıların iş tatminleri düzeylerinde medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın amaçlarından bir diğeri, bireylerin iş tatmini düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin sınanmasıdır. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar tek bir tabloda toplanarak, Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. İş Tatmin Puanlarını Medeni Durum Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puanlar	Guruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	P
İçsel Tatmin	Bekar	20	34.28	685.50	475.500	-4.454	0.000
	Evli	125	79.20	9899.50			
	Toplam	145					
Dışsal Tatmin	Bekar	20	30.83	616.50	406.500	-4.861	0.000
	Evli	125	79.75	9968.50			
	Toplam	145					
Toplam Tatmin	Bekar	20	32.05	641.00	431.000	-4.701	0.000
	Evli	125	79.55	9944.00			
	Toplam	145					

Tablodan da anlaşılacağı üzere, iş görenlerin iş tatmininden almış oldukları puanların, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda, gruplar arasında medeni durum açısından $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. ($p=0,00$) Buna göre; evli öğretmenlerin içsel ve dışsal tatmin ortalamaları, bekar öğretmenlere oranla daha yüksektir. Bunu evli öğretmenlerin daha düzenli bir hayata sahip olmalarına bağlayabiliriz.

Hipotez 3 olarak “Katılımcıların iş tatminleri düzeylerinde medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi desteklenmektedir.

Hipotez 4

H4: Katılımcıların iş tatminleri düzeylerinde öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın amaçlarından bir diğeri, bireylerin iş tatmini düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin sınanmasıdır. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar tek bir tabloda toplanarak, Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14. İş Tatmin Puanlarını Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puanlar	Guruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
	Lisans	107	83.33	8916.00			
İçsel Tatmin	Lisans	38	43.92	1669.00	928.000	-4.983	0.00
	Üstü Toplam	145					
	Lisans	107	83.26	8908.50			
Dışsal Tatmin	Lisans	38	44.12	1676.50	935.500	-4.960	0.000
	Üstü Toplam	145					
	Lisans	107	83.37	8921.00			
Toplam Tatmin	Lisans	38	43.79	1664.00	923.000	-4.996	0.000
	Üstü Toplam	145					

Tablodan da anlaşılacağı üzere, iş görenlerin iş tatmininden almış oldukları puanların, öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan testlerden biri olan Mann Whitney-U testi sonucunda, gruplar arasında öğrenim durumu açısından $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. ($p=0,00$) Buna göre; lisansüstü eğitimlerini tamamlamış öğretmenlerin içsel ve dışsal tatminleri, sadece lisans eğitimini tamamlamış öğretmenlere oranla daha düşüktür. Bunun sebebi olarak iş olanaklarının artması gösterilebilir.

Hipotez 4 olarak “Katılımcıların iş tatminleri düzeylerinde öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi desteklenmektedir.

Hipotez 5

H5: Katılımcıların iş tatminleri düzeylerinde toplam hizmet süresi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın amaçlarından bir diğeri, bireylerin iş tatmini düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin sınanmasıdır. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar tek bir tabloda toplanarak, Tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15. İş Tatmin Puanlarını Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puanlar	Guruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>P</i>
İçsel Tatmin	1-5	8	30.94	89.023	4	0.000
	5-10	19	31.37			
	10-15	27	36.65			
	15-20	33	74.42			
	20 ve üzeri	58	108.55			
	Toplam	145				
Dışsal Tatmin	1-5	8	26.00	91.488	4	0.000
	5-10	19	31.84			
	10-15	27	34.91			
	15-20	33	78.29			
	20 ve üzeri	58	107.69			
	Toplam	145				
Toplam Tatmin	1-5	8	29.25	95.959	4	0.000
	5-10	19	29.42			
	10-15	27	34.80			
	15-20	33	75.55			
	20 ve üzeri	58	109.65			
	Toplam	145				

Tablodan da anlaşılacağı üzere, iş görenlerin iş tatmininden almış oldukları puanların, toplam hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Kruskal – Wallis H testi sonucunda, gruplar arasında toplam hizmet süresi açısından $p < 0.05$ düzeyinde

anlamli bir farklılık saptanmiştir. ($p=0,00$). Buna göre; öğretmenlerin toplam hizmet sürelerine göre içsel ve dışsal tatmin ortalamaları yıllar geçtikçe artmaktadır. Bunun sebebi olarak meslekte geçirilen süre ile birlikte elde edilen bilgi beceri ve deneyimi göstermek mümkündür.

Hipotez 5 olarak “Katılımcıların iş tatminleri düzeylerinde toplam hizmet süresi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi desteklenmektedir.

Hipotez 6

H6: Katılımcıların iş tatminleri düzeylerinde toplam hizmet süresi bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın amaçlarından bir diğeri, bireylerin iş tatmini düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin sınanmasıdır. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar tek bir tabloda toplanarak, Tablo 16’de sunulmuştur.

Tablo 16. İş Tatmin Puanlarını Kurumdaki Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puanlar	Guruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
İçsel Tatmin	4 Yılda az	16	30.16	58.921	3	0.000
	4-7	50	51.63			
	7-11	35	81.27			
	11 Yıl ve üzeri	44	106.28			
	Toplam	145				
Dışsal Tatmin	4 Yılda az	16	23.91	69.581	3	0.000
	4-7	50	50.26			
	7-11	35	83.50			
	11 Yıl ve üzeri	44	108			
	Toplam	145				
Toplam Tatmin	4 Yılda az	16	27.09	66.304	3	0.000
	4-7	50	50.51			
	7-11	35	81.63			
	11 Yıl ve üzeri	44	108.39			
	Toplam	145				

Tablodan da anlaşılacağı üzere, iş görenlerin iş tatmininden almış oldukları puanların, kurumdaki toplam hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Kruskal – Wallis H testi sonucunda, gruplar arasında kurumdaki toplam hizmet süresi açısından $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. ($p=0,00$). Buna göre; öğretmenlerin kurumlarındaki hizmet sürelerine bakıldığında içsel ve dışsal tatmin ortalamalarının hizmet süreleri arttıkça arttığı görülmektedir. Kurumdaki hizmet süreleri artan öğretmenler iş ortamına ve iş arkadaşlarına daha çok alışmakta bu da iş tatminlerini olumlu yönde etkileyebilmektedir

Hipotez 6 olarak “Katılımcıların iş tatminleri düzeylerinde toplam hizmet süresi bakımından anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi desteklenmektedir.

Hipotez 7

H7: Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın amaçlarından bir diğeri, bireylerin iş tatmini düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin sınanmasıdır. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar tek bir tabloda toplanarak, Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}_{sira}	\sum_{sira}	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Devam Bağlılığı	Kadın	30	59.03	1771.00	1306	-2.065	0.039
	Erkek	115	76.64	8814.00			
	Toplam	145					
Duygusal Bağlılık	Kadın	30	59.35	1780.50	1315	2.024	0.043
	Erkek	115	76.56	8804.50			
	Toplam	145					
Normatif Bağlılık	Kadın	30	59.67	1730.00	1265	-2.256	0.024
	Erkek	115	77.00	8855.00			
	Toplam	145					

Tablodan da anlaşılacağı üzere, iş görenlerin örgütsel bağlılık almış oldukları puanların, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda, gruplar arasında cinsiyet açısından $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. ($p=0,039/p=0,043/0.024$) Buna göre; öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin devam, duygusal ve normatif bağlılıkları, bayan öğretmenlere oranla daha yüksektir.

Hipotez 7 olarak “Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi desteklenmektedir.

Hipotez 8

H8: Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın amaçlarından bir diğeri, bireylerin iş tatmini düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin sınanmasıdır. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar tek bir tabloda toplanarak, Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Örgütsel Bağlılık Puanlarını Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Testi Sonuçları

Puanlar	Guruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Devam Bağlılığı	18-30	5	23.60	23.848	6	0.001
	30-35	18	58.58			
	35-40	31	55.19			
	40-45	22	79.25			
	45-50	30	88.27			
	50-55	27	89.80			
	55 ve üstü	12	73.79			
	Toplam	145				
Duygusal Bağlılık	18-30	5	27.00	46.400	6	0.000
	30-35	18	49.72			
	35-40	31	42.42			
	40-45	22	86.23			
	45-50	30	86.13			
	50-55	27	97.65			
	55 ve üstü	12	93.54			
	Toplam	145				
Normatif Bağlılık	18-30	5	24.30	84.239	6	0.000
	30-35	18	38.25			
	35-40	31	31.08			
	40-45	22	91.23			
	45-50	30	87.63			
	50-55	27	105.72			
55 ve üstü	12	110.08				
Toplam	145					

Tablodan da anlaşılacağı üzere, iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde almış oldukları puanların, yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan non-parametrik Kruskal – Wallis H testi

sonucunda, gruplar arasında yaş açısından $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. ($p=0,001/p=0.000/p=0.000$). Buna göre; öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yaşa göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin yaşları ilerledikçe örgütte kalmaya ihtiyaç duymaktadırlar.

Hipotez 8 olarak “Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi desteklenmektedir.

Hipotez 9

H9: Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın amaçlarından bir diğeri, bireylerin iş tatmini düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin sınanmasıdır. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar tek bir tabloda toplanarak, Tablo 19’de sunulmuştur.

Tablo 19. İş Tatmin Puanlarını Medeni Durum Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puanlar	Guruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	P
Devam Bağlılığı	Bekar	20	66.68	1333.50	1123.5	-0.733	0.046
	Evli	125	74.01	9251.50			
	Toplam	145					
Duygusal Bağlılık	Bekar	20	55.68	1113.50	903.5	-0.044	0.044
	Evli	125	75.77	9471.50			
	Toplam	145					
Normatif Bağlılık	Bekar	20	42.73	854.50	644.5	-3.488	0.000
	Evli	125	77.84	9730.50			
	Toplam	145					

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örgütsel bağlılık düzeylerinden almış oldukları puanların, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda, gruplar arasında medeni durum açısından $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. ($p=0,464/p=0.044/p=0.000$). Buna göre; öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir. Evli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, bekar öğretmenlere oranla daha yüksektir. Bekar öğretmenler daha çok iş ortamının kazandırdıkları ile ilgili iken evli öğretmenler örgüte bağlanma ihtiyacı duymaktadırlar.

Hipotez 9 olarak “Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi desteklenmektedir.

Hipotez 10

H10: Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın amaçlarından bir diğeri, bireylerin iş tatmini düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin sınanmasıdır. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar tek bir tabloda toplanarak, Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. İş Tatmin Puanlarını Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puanlar	Guruplar	<i>N</i>	\bar{x}_{sira}	\sum_{sira}	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>P</i>
Devam Bağlılığı	Lisans	107	77.24	8264.50	1579.50	-2.059	0.039
	Lisans	38	61.07	2320.50			
	Üstü						
	Toplam	145					
Duygusal Bağlılık	Lisans	107	78.82	8434.00	1410.00	-2.837	0.005
	Lisans	38	56.51	2151.00			
	Üstü						
	Toplam	145					
Normatif Bağlılık	Lisans	107	83.35	8918.00	926.000	-5.001	0.000
	Lisans	38	43.87	1667.00			
	Üstü						
	Toplam	145					

Tablodan da anlaşılacağı üzere, iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinden almış oldukları puanların, öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda, gruplar arasında öğrenim durumu açısından $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. ($p=0,039/p=0,005/p=0,000$). Buna göre; öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları öğrenim durumlarına göre farklılık göstermektedir. Lisans eğitimi görmüş öğretmenlerin lisansüstü eğitimini tamamlamış öğretmenlere oranla örgütsel bağlılıkları daha yüksektir. Sadece lisans eğitimi görmüş öğretmenler daha çok örgüte kalma ihtiyacı duymaktadırlar.

Hipotez 10 olarak “Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi desteklenmektedir.

Hipotez 11

H11: Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde toplam hizmet süresi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın amaçlarından bir diğeri, bireylerin iş tatmini düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin sınılanmasıdır. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar tek bir tabloda toplanarak, Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21. Örgütsel Bağlılık Puanlarını Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puanlar	Guruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Devam Bağlılığı	1-5	8	54.38	16.427	4	0.002
	5-10	19	51.61			
	10-15	27	57.48			
	15-20	33	83.47			
	20 ve üzeri	58	83.84			
	Toplam	145				
Duygusal Bağlılık	1-5	8	42.50	48.347	4	0.000
	5-10	19	42.34			
	10-15	27	43.06			
	15-20	33	81.88			
	20 ve üzeri	58	96.14			
	Toplam	145				
Normatif Bağlılık	1-5	8	36.88	75.196	4	0.000
	5-10	19	29.82			
	10-15	27	38.57			
	15-20	33	83.09			
	20 ve üzeri	58	102.1			
	Toplam	145				

Tablodan da anlaşılacağı üzere, iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinden almış oldukları puanların, toplam hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Kruskal – Wallis H testi sonucunda, gruplar arasında toplam hizmet süresi açısından $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. ($p=0,002/p=0.000/p=0.000$). Buna göre; öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin hizmet toplam süreleri arttıkça örgüte olan bağlılıkları da artmaktadır. Öğretmenler toplam hizmet süreleri ilerledikçe örgütte kalmayı daha mantıklı bulmaktadırlar ve örgütte kalma ihtiyacı duymaktadırlar.

Hipotez 11 olarak “Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde toplam hizmet süresi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi desteklenmektedir.

Hipotez 12

H12: Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde kurumdaki toplam hizmet süresi bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın amaçlarından bir diğeri, bireylerin iş tatmini düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin sınanmasıdır.. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar tek bir tabloda toplanarak, Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22. Örgütsel Bağlılık Puanlarının Kurumdaki Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puanlar	Guruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Devam Bağlılığı	4 Yıldan az	16	57.34	5.914	3	0.116
	4-7	50	66.73			
	7-11	35	77.90			
	11 Yıl ve üzeri	44	81.92			
	Toplam	145				
Duygusal Bağlılık	4 Yıldan az	16	54.38	26.154	3	0.000
	4-7	50	54.42			
	7-11	35	81.49			
	11 Yıl ve üzeri	44	94.14			
	Toplam	145				
Normatif Bağlılık	4 Yıldan az	16	39.84	46.508	3	0.000
	4-7	50	50.27			
	7-11	35	87.57			
	11 Yıl ve üzeri	44	99.30			
	Toplam	145				

Tablodan da anlaşılacağı üzere, iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinden almış oldukları puanların, kurumdaki toplam hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Kruskal–Wallis H testi sonucunda, gruplar arasında kurumdaki toplam hizmet süresi açısından $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. ($p = 0,00$). Buna göre; öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları kurumdaki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin kurumdaki hizmet süreleri arttıkça bağlılıklarında artmaktadır. Öğretmenlerin kurumdaki hizmet süreleri arttıkça kurumda kalmanın daha doğru olduğunu düşünmektedirler.

Hipotez 12 olarak “Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde kurumdaki toplam hizmet süresi bakımından anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi desteklenmektedir.

Hipotez 13

H13: Katılımcıların iş tatmini algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın amaçlarından bir diğeri, bireylerin iş tatmini düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin sınanmasıdır. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar, tek bir tabloda toplanarak Tablo 23’de sunulmuştur.

Tablo 23. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Spearman Sıra Farkları Korelasyon Analizleri Sonuçları

Değişkenler		İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Toplam Tatmin	Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık
İçsel Tatmin	r	1.000	0.849	0.976	0.445	0.550	0.685
	p	.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	145	145	145	145	145	145
Dışsal Tatmin	r	0.849	1.000	0.937	0.336	0.523	0.745
	p	0.000	.	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	145	145	145	145	145	145
Toplam Tatmin	r	0.976	0.937	1.000	0.406	0.566	0.730
	p	0.000	0.000	.	0.000	0.000	0.000
	N	145	145	145	145	145	145
Devam Bağlılığı	r	0.445	0.336	0.406	1.000	0.348	0.360
	p	0.000	0.000	0.000	.	0.000	0.000
	N	145	145	145	145	145	145
Duygusal Bağlılık	r	0.550	0.523	0.566	0.348	1.000	0.502
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	.	0.000
	N	145	145	145	145	145	145
Normatif Bağlılık	r	0.685	0.745	0.730	0.360	0.502	1.000
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.
	N	145	145	145	145	145	145

Öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan analiz sonucunda iki değişken arasında aynı yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre; **devam bağlılığı** ile içsel tatmin arasında ($r=0.406$; $p<0.00$), dışsal tatmin ($r=0.336$; $p<0.00$) ve toplam tatmin ($r=0.406$; $p<0.00$) düzeyi arasında; **duygusal bağlılık** düzeyi ile içsel tatmin ($r=0.550$; $p<0.00$), dışsal tatmin ($r=0.523$; $p<0.00$) ve toplam tatmin ($r=0.370$; $p<0.00$) düzeyleri arasında; **normatif bağlılık** düzeyi ile içsel tatmin ($r=0.685$; $p<0.00$), dışsal tatmin ($r=0.745$; $p<0.00$) ve toplam tatmin ($r=0.730$; $p<0.000$) düzeyi arasında 0.05 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; öğretmenlerin içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel

doym arttıkça devam bağlılığı, duygusal bağlılık, normatif bağlılık düzeyleride artmaktadır.

Hipotez 13 olarak ‘‘Katılımcıların iş tatmini algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır’’ hipotezi desteklenmektedir.

5. TARTIŞMA

Yapılan bu araştırmayı genel olarak özetlemek gerekirse; İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin nasıl gerçekleştiğini, çalışma hayatını kapsayan hangi şartlı değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim ve hizmet süreleri) göre bu ilişkinin şekillendiğini gözler önüne sermek istenmektedir denilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre elde edilen bilgiler doğrultusunda, iş tatmini anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Meslek liselerinde erkek öğretmenlerin sayısı bayan öğretmenlere göre daha fazla fazladır. Erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere oranla daha fazla olmasını meslek liselerinde öğretmenlik yapmanın erkekler için daha cazip olaması şeklinde yorumlayabiliriz. Yapılan araştırmada erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre iş tatminleri daha yüksektir. Bu durumu da meslek liselerinde eğitimcilerin karşılaştıkları ağır şartlara bağlamak mümkündür.

Sarpkaya (2000)'nin¹⁵⁴ araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş tatmini; cinsiyet değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. Tan (2003)'in¹⁵⁵ araştırma bulgularına göre; cinsiyet değişkeninin iş tatminini etkilemediği sonucu tespit edilmiştir. Yine Dilsiz (2006)¹⁵⁶ cinsiyete göre bir farklılık tespit etmemiştir.

Yapılan araştırmada erkek ve bayan öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

¹⁵⁴ Ruhi SARP KAYA “Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu: Manisa İli Örneği”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt.33, Yıl.3, ss,111–124

¹⁵⁵ Fikret SOYER, Yusuf CAN ve Fatma KALE “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi” Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi C.3, Yıl.2009, S.3, s.267

¹⁵⁶ Bülent Dilsiz “Konya İlinde Ki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi” Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi Yıl. 2006, s.131

Budak (2009)'in¹⁵⁷ araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar göstermektedir. Sezer (2005),¹⁵⁸ yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin, örgütsel bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar bulmuşlardır. Yapılan bu araştırmalar mevcut araştırmamızı desteklemektedir. Bunun yanında, örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermediği sonucuna ulaşılan araştırmalarda bulunmaktadır. Demirkol (2014)¹⁵⁹ (Erdoğan, 2006; Çakır, 2006; Paker, 2009; Öztürk, 2009; Erdaş, 2009)¹⁶⁰.

Yapılan araştırmada erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılığın üç boyutundan elde edilen puanların ortalamaları, bayan öğretmenlerin örgütsel bağlılığın üç boyutundan elde edilen puanların ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi, bayan öğretmenlere oranla daha yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatmini; medeni durum değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar göstermektedir.

; evli öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri bekar öğretmenlere göre daha yüksektir. (Sevim ve İşcan, 2005; Kavlu, 2008; Demircioğlu, 2007)¹⁶¹nun araştırma bulgularına göre; evli öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin, bekar öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır.

¹⁵⁷Taşkın BUDAK “İlk Öğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu Ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları: Kocaeli Örneği” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Yıl.2009, s.89

¹⁵⁸Canan MADENOĞLU, Şengül UYSAL, Yılmaz SARIER, Köksal BANOĞLU “Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi” Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi C.20, Yıl.2014, S.1, s.61

¹⁵⁹Ahmet Yaşar DEMİRKOL “Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma” Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi C.4, S.1, Yıl.2014, s.8

¹⁶⁰Mustafa DERVIŞOĞULLARI, Ayşegül GÜNDÜZ ve Levent DENİZ “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” Route Educational and Social Science Journal C.1, S.3, Yıl. 2014, s.386

¹⁶¹Özay ÇELEN Cesim DEMİR, Abdulkadir TEKE, Mevlüt KARADAĞ ve Hüseyin ABUHANOĞLU “Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Görev Yapan Sağlık Teknisyenlerinin/Teknikerlerinin İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi” Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, C.13, S.2, Yıl.2010, s.151

Araştırmaya katılan öğretmenlerin devam, duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklar bulunmuştur. Bu araştırmaların dışında Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal (2011)'in¹⁶² yaptıkları araştırmada medeni durum ile iş tatmini arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Pelit, Boylu ve Güçer (2007)¹⁶³ ise araştırmasında bağlılık puanlarının medeni duruma göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Yapılan bu araştırmalar, mevcut araştırmamızı desteklemektedir. Bunun yanında Nartgün ve Menep (2010)¹⁶⁴ araştırmalarında öğretmenlerin evli ya da bekâr oluşlarının; buldukları örgüte ilişkin duygusal, normatif ve devam bağlılıklarını etkilemediğini tespit etmişlerdir. Argon ve Kösterelioğlu (2008)'in, Çakır (2007)'in ve Erdoğan (2006)'un¹⁶⁵ araştırmalarında da medeni durum katılımcıların örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmamıştır.

Evli öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri, bekar öğretmenlerin iş tatmini örgütsel bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu araştırma bulgularından görülmektedir. Evli öğretmenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının bekar öğretmenlere oranla daha yüksek olmasını, evli öğretmenlerin yaşantılarının bekar öğretmenlere göre daha istikrarlı ve oturmuş bir yapıya sahip olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Hayatları bir düzene oturmamış, öncelikli ihtiyaçları giderilmemiş öğretmenlerin işlerindeki ilgileri azalabilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenlerinden aldıkları puanlara bakıldığında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Araştırma bulgularından elde eden

¹⁶²Zafer ADIGÜZEL, Mustafa KARADAĞ ve Yasin ÜNSAL “Fen Ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi C.2, S.4, Yıl.2011, s.56

¹⁶³ PELİT, BOYLU ve GÜÇER, s.65

¹⁶⁴Tuba GÖREN, Pınar YENGİN SARP KAYA “İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri; Aydın İli Örneği” Eğitim Bilimleri Dergisi C.40, S.40, Yıl.2014, s.75

¹⁶⁵Şenay SEZGİN NARTGÜN, İsmail MENEP “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak/İdil Örneği” Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi C.7, S.1, Yıl.2010, s.306

sonuçlara göre öğretmenlerin iş tatminleri 40 yaşından itibaren önemli derecede arttığı görülmektedir. Bu bulgular (Yelboğa (2007), Toker (2007), Kula (1999), Günbayı (1999)¹⁶⁶)nın yaptığı araştırmalar ile örtüşmektedir. Literatürdeki araştırmalar ile paralellik göstererek yaş arttıkça tatmin ve bağlılığın arttığı gözlenmiştir. Yaş ilerledikçe iş tatmininin ve örgütsel bağlılığının artması, öğretmenlerin okulda kalmalarının hem kendileri için hemde doğru ve ahlaki bir durum olduğunu düşünmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Mesleki yaşamlarının başlarında olan genç öğretmenlerin meslekleri ile ilgili beklentileri yüksek olabilmektedir. Yıllar içerisinde bu beklentilerin giderilmesi veya giderilememesi tatmin ve bağlılık düzeylerinin belirleyici etkenleri olabilmektedir denilebilir. Araştırma bulgularından farklı olarak Sarpkaya (2001)¹⁶⁷'nin araştırma bulgularına göre yaş ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları tüm alt boyutlarda dahil yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Araştırma bulgularına göre yaş arttıkça örgütsel bağlılık değerlerinde önemli derecede yükselme görülmektedir. Araştırmaya katılan 40 yaş üstü öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları önemli derecede arttığı görülmektedir. Bu bulgular Erdoğan (2006)¹⁶⁸ okul yöneticilerine yönelik yaptığı araştırmalarda bulduğu 41 yaş üstü yöneticilerin yükselen bağlılıkları ile paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, eğitim seviyeleri değişkeni ile iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Lisans mezunu öğretmenlerin, Lisansüstü mezunlarına göre daha yüksek iş tatmini ve örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin İş tatmin düzeyleri tüm alt boyutlarda öğrenim durumu değişkenine göre birbirine yakın sonuçlar vermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına bakıldığında lisans mezunu öğretmenlerin, normatif bağlılıkları en yüksek duygusal bağlılıkları ikinci sırada ve en düşük devam

¹⁶⁶Semiha ŞAHİN, Bülent AYDOĞDU ve Cenk YOLDAŞ “Eğitim Denetmelerinin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” Celal Bayar Üniversitesi Dergisi C.10, S.1, Yıl.2012, s.337

¹⁶⁷ SARP KAYA, s.120

¹⁶⁸ NARTGÜN, MENEP, s.120

bağlılık düzeyleri bulunmuştur. Lisansüstü eğitim görmüş öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ise, lisans eğitimi almış öğretmenlerin tam tersi düzeylere sahiptir. Normatif bağlılıkları en düşük seviyede bulunmuş, devam ve duygusal bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Tunacan ve arkadaşları (2009)¹⁶⁹'nın araştırma bulgularına göre ön lisans mezunu öğretmenlerin iş tatminleri, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerden anlamlı olarak farklılık göstermektedir. Bu araştırmalar yapılan araştırmamızı desteklemektedir. Öztürk ve Deniz (2008)¹⁷⁰ çalışmasında ise, 378 okul öncesi öğretmenin eğitim düzeyi değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı fark bulunmadığı bildirilmektedir.

(Gilbert ve Ivancevich, 1999, s.390)¹⁷¹ araştırmalarında eğitim değişkeni bakımından örgütsel bağlılık puanlarında anlamlı bir farklılık bulmuşlardır. Bu araştırmalar yapılan araştırma sonucunu desteklemektedir. Bu araştırmaların dışında Kılıçoğlu (2010) sadece devam bağlılığı puanlarında, Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009)¹⁷² araştırmalarında öğretim düzeyi düşük olan iş görenlerin bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır.. Erdoğan (2009)¹⁷³ araştırmalarında eğitim düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Yapılan araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet süreleri ile örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. İş tatmini ve bağlılık işte geçirilen süre ile dahada artmaktadır. Yıllar içerisinde öğretmenlerin mesleklerine alıştığı, beklentilerinin daha rasyonel hale geldiği ve önemli bir tecrübeye sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin hem kurumlarındaki hizmet sürelerinde, hemde mesleklerindeki toplam hizmet sürelerinde 15 yıldan sonra

¹⁶⁹Bülent Baki TELEF “Öğretmenlerin Öz-yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi” İlköğretim Online Dergisi C.10, S.1, Yıl.2011, s.104

¹⁷⁰ Sevil TUNACAN, Canan ÇETİN “Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma” M.Ü. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi S.29, Yıl.2009, s.167

¹⁷¹ Nazmi YALÇIN, Fatma Nur İPLİK “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği” Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi C.14, S.1, Yıl.2005, s.400

¹⁷² Yazıcıoğlu, Topaloğlu s.10

¹⁷³Öznur BOZKURT, İrfan YURT “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”Yönetim Bilimleri Dergisi C.11, S.22, Yıl.2013, s.135

belirgin bir artış olmaktadır. Öğretmenlik mesleğinde 15 yılı geçiren öğretmenlerin iş tatmini ve bağlılıkları üst düzeylere çıkmaktadır. Budak (2009)'ın ilköğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırma bulgularında, hizmet sürelerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulmuştur. Hizmet süresi 16 yılı aşkın öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Bu araştırma sonuçları araştırmamızı destekler konumdadır.

Yapılan araştırmaya sonuçlarına göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında aynı yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş tatmini yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında yüksek olacağı sonucuna varılmıştır. Tekingündüz ve Tengilimoğlu (2013)¹⁷⁴,nın araştırmaları sonuçlarında da iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Karataş ve Güleş (2010)¹⁷⁵ tarafından yapılan araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre de iş tatmini ve örgütsel bağlılık karşılıklı olarak etkileşim içindedir ve iş tatmini yüksek olan işgörenlerin örgütsel bağlılığının da yüksek olacağı, tam tersi durumlarda ise iş tatmini ile paralel olarak örgütsel bağlılığında azalacağı ortaya konulmuştur.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1 Sonuç

Araştırma sonuçlarına göre meslek lisesi öğretmenlerinin demografik özellikleri ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine meslek lisesi öğretmenlerinin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yapılan diğer araştırmalarda meslek lisesi öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri az sayıda incelenmiştir. Bu nedenden ötürü yapılan araştırma diğer

¹⁷⁴ Sabahattin TEKİNGÜNDÜZ ve Diaver TENGİLİMOĞLU “Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerini n Belirlenmesi” Sayıştay Dergisi S.91, Yıl.2013, s.80

¹⁷⁵ Karataş, Güleş, s.86

iş tatmin ve örgütsel bağlılık konusunu inceleyen araştırmalar ile karşılaştırılmıştır. Yapılan bu araştırmalar incelendiğinde genel olarak iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yaptığımız çalışma literatür taraması ile uyum göstermektedir. Meslek lisesi öğretmenlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler vardır.

Araştırmalar göstermektedir ki okul yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Çünkü göreve yeni başlayan her bireye örgüt değerlerini benimsetebilmek, bireyin örgüt ile bütünleşmesini sağlamak oldukça güçtür. Göreve yeni başlayan her birey bir toplumsallaşma sürecinden geçmektedir. İyi yöneticilere sahip örgütler aynı zamanda çalışanları motive etmede daha etkili olmaktadır. Bir örgütü güçlü ve başarılı yapan o örgüte bağlanmış insanların bir bütünlük içinde örgüt için çaba sarf etmesiyle mümkün olmaktadır..

Dolayısı ile öğretmenlerin iş tatminleri, örgütsel bağlılıkla artmakta ve azalmaktadır. Eğitimde kaliteyi ve sürekliliği sağlamak için, öğretilerin tatmin olduğu ve onları örgütlerine bağlayan faktörlerin bilinmesi, olumsuz faktörleri ortadan kaldıracak önlemleri alarak, eğitim kurumlarının etkinliği arttırmak gelişmiş ülkeler seviyesine ulaşmak için son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

Eğitim sektöründe öğretmenlerin yani eğitim örgütünün bireylerinin kurumlarına bağlı olmaları, yaptıkları işten tatmin olmaları, işlerini yaparken kendilerini motive edici unsurlar yaratmaları gerek o örgüt için gerekse de o örgütün müşterisi olan öğrenciler için vazgeçilemez bir unsurdur.

6.2. Öneriler

6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırma daha büyük örneklem gurupları ile yenilenmelidir.
- İş tatmini ve Örgütsel bağlılık başka değişkenler ile olan ilişkileride incelenmelidir.

- Örneklem gurupları çoğaltılarak örneklem arası karşılaştırmalar yapılmalıdır.
- Bu araştırma sonuçları dikkate alınarak öğretmenlerin iş tatminlerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmaya yönelik araştırmalar yapılabilir.
- İş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerindeki değişimler birçok etkenden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen araştırmalar sık sık yapılmalıdır.
- Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak yurt içinde ve yurt dışında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeyleri karşılaştırılabilir.

6.2.2. Yöneticilere Yönelik Öneriler

- Mesleki kariyerlerinin başında olan ve meslek tecrübesi az olan öğretmenlerin sürekli kurum içi eğitim programlarına katılımı sağlanmalı ve eksik yönleri ve tecrübeleri arttırılmaya çalışılmalıdır. Bu sayede iş tatmin düzeylerinde iyileşme sağlanabilir.
- Görevde bulunan öğretmenlere yönelik Milli Eğitim Bakanlığı'nca örgütsel bağlılık ve iş tatmini konularını içeren, daha fazla hizmet içi eğitim seminerleri düzenlenebilir.
- Öğretmelerinde çalışma hayatında maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamak zorunda oldukları unutulmamalı. Kurumu için gösterdikleri fayda ve özveri karşılıksız bırakılmamalı öğretmenlerin ihtiyaç ve beklentileri giderilmelidir. Bu şekilde verilecek ödüller ile iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyleri yükseltilmeye çalışılmalıdır.
- Kurum içi iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik çalışmalar yapılarak iş tatmini ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler belirlenmeye çalışılmalıdır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin tatmin ve bağlılık düzeylerinin arttırılmasına çalışılmalıdır.

- Öğretmenlerin örgütlerine bağlanmalarını ve iş tatmin düzeylerini etkileyen; atama, rotasyon, performans değerlendirme ve iş güvencesi gibi konulardaki belirsizlikler engellenerek kaygı düzeyleri azaltılabilir ve mesleki icraatleri artırılabilir.
- Bayan öğretmenlerin; süt izni, doğum izni, kreş imkanı, çocuk bakımı gibi konularda özlük hakları bakanlıkça tekrar gözden geçirilebilir, gerekiyorsa iyileştirmeler yapılabilir.

ANKET

Bu anketin amacı, mevcut işinizden duyduğunuz memnuniyeti ölçmek ve sizi nelerin tatmin ettiğini, nelerin tatmin etmediğine dair veriler elde etmektir.

Bu anketin sonunda, insanların işleriyle ilgili sevdikleri ve sevmedikleri özelliklerin ortaya çıkmasını ve bunların iyi anlaşılmasını umut ediyoruz.

İlerleyen sayfalarda, mevcut işinizdeki durumla ilgili ifadeler yer alacaktır.

Her ifadeyi, duyduğunuz memnuniyet derecesine göre 1 ile 5 arasında derecelendiriniz.

1-Beklentilerinizin çok altında kalan

2-Beklentilerinizin bir kısmını karşılayan

3-Beklentilerinizi bire bir karşılayan

4-Beklentilerinizi fazlasıyla karşılayan

5-Beklentilerinizin çok üstünde kalan durumları ifade etmektedir.

İşaretlediğiniz derecenin işinizin gidişatıyla ilgili gerçek durumu ve düşüncelerinizi yansıttığına emin olunuz.

Bütün ifadeleri derecelendiriniz.

Önceki ifade veya ifadelere geri dönmeyiniz.

Açık sözlü olunuz. Derecelendirmelerinizin işinizle ilgili gerçek duygularınızı yansıttığına emin olunuz.

1.Cinsiyetiniz:() Kadın () Erkek

2. Medeni Durumunuz: () Bekâr () Evli

4. Öğrenim Durumunuz:

() İlköğretim () Lise ve dengi okul () Ön lisans () Lisans () Lisans üstü

3. Yaşınız:*

() 18 – 30 () 30 – 35 () 35 – 40 () 40 – 45 () 45 – 50 () 50 – 55 () 55 ve üstü

5. Toplam hizmet süreniz:*

1 yıldan az 1 – 5 yıl 5 – 10 yıl 10 –15 yıl 15 –20 yıl 20 yıl ve üzeri

6. Bulduğunuz Kurumdaki hizmet süreniz:*

4 yıldan az 4 – 7 yıl 7 – 11 yıl 11 yıl ve üzeri

*Rakamsal değerlendirmelerde verilen aralıktaki ilk sayı dahil ikincisi hariç olarak işaretleyiniz.

MINNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ

İş Tamin Ölçeği	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından.					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. "Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden"					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden.					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden .					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					

17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

MAYER & ALLEN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	HIÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
1. Bu kurumda “ailenin bir üyesi” gibi hissetmiyorum.					
2. Kariyerimin kalan kısmını da bu işyerinde çalışmak beni çok mutlu eder.					
3. Bu kurumdan ayrılmama neden olacak kadar seçeneğim yok.					
4. İnsanın bir kurumdan diğerine geçmesi bana göre etik dışı bir davranış değildir.					
5. Bu kuruma olan bağlılığımı başka bir kuruma da kolayca gösterebilirim.					
6. İnsanın çalıştığı kuruma her zaman sadık olması gereğine inanmıyorum.					
7. Bu kuruma duygusal bağlılık hissetmiyorum.					
8. Şu anda bu kurumda çalışmayı tercih ediyor olmamın dışında burada çalışmaya devam etmem aynı zamanda bir gereklilik.					
9. Kişisel olarak benim için daha iyi olsa bile, bu kurumdan şu anda ayrılmak doğru değil.					
10. Burada çalışmayanlara işimden ve işyerimden bahsetmekten keyif alıyorum.					
11. Gerçekten buranın problemleri benim problemim imiş gibi hissediyorum.					
12. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					
13. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin temel nedeni, kuruma bağlılığın etik açıdan zorunlu olmasına inanmamdır.					
14. Geçmişte olduğu gibi insanın sadece bir kurumda çalışarak emekli olması daha iyidir.					
15. Ben insanın sadece bir kuruma bağlı kalabileceğine inanarak yetiştim.					
16. Bu kuruma ilişkin güçlü bir aidiyet hissine sahip değilim.					

17. İnsanın çalıştığı kuruma her koşulda bağlılık hissetmesi bana pek anlamlı gelmiyor.					
18. Şu andaki kurumda çalışmaya devam etme zorunluluğu hissetmiyorum.					
19. Bu kurumdan ayrılmamın ciddi sonuçlarından biri mevcut seçeneklerimin azalması olur.					
20. Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılırsam suçlu hissederim.					
21. Bana göre insanlar bugünlerde çok iş değiştiriyorlar.					
22. Bu kurumdan şimdi ayrılamam, çünkü beraber çalıştığım insanlara karşı sorumluluğum var.					
23. Bu kurumdan ayrılmak istemeyişimin nedenlerinden biri, burada sunulan imkânların karşılanmamasıdır.					
24. Yeni bir iş garantisi olmasa da mevcut işten ayrılmamın yaratacağı sorunlardan korkmuyorum.					
25. İstesem bile, şu anda bu kurumdan ayrılmam çok zor.					
26. Şu anda bu kurumdan ayrılmak isteseydim hayatımda birçok şey yarım kalırdı.					
27. Şu anda bu kurumdan ayrılmak istersem fazla bir kaybım olmaz.					
28. Bir başka kurumdan daha iyi bir iş teklifi alsam bile buradan ayrılmamın doğru olacağına inanmıyorum.					
29. Bu kurum benim açıdan çok özel bir anlam ifade etmektedir.					
30. Çalıştığım kurum benim bağlılığımı hak ediyor.					

Kaynakça

- ADIGÜZEL, Z., KARADAĞ, M., & ÜNSAL, Y. (2011). Fen Ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi . Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi , 56.
- AKAR, C., & YILDIRIM, T. Y. (2008). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması. Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 99-100.
- AKINCI, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatmini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Dergisi , 3.
- AKKÜNDÜZ, Y. (2013). Konaklama Şirketlerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu Ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , 181.
- AKYÜREK, E. Ç., Toygar, Ş. A., & Yener, T. (2013). Örgütsel Kültür Ve Alt Kültürün Örgütsel Bağlılığa Etkisi Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Sağlık Hizmetleri Dergisi, 58.
- AŞIK, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. Türk İdare Dergisi , 39-40.
- AYDEMİR , P., & EVRİM, E. (2013). İşgörenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini Ve Performans Algısı. Kamu İş, 129-131.
- BAYRAK, S. K. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma . Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi , 295-296.
- BAYRAM, L. (tarih yok). Yönetimde Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Sayıştay Dergisi , 133-134.
- BİLGİÇ, R. (2008). İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme . Türk Psikoloji Yazıları , 68-69.
- BOYLU YASİN, PELİT, E., & GÜÇER, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma . Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 56.

- BOZKURT, Ö., & YURT, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi* , 135.
- BUDAK, T. (2009). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bğlılıkları: Kocaeli Örneği. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, 89.
- CAN, Y., & SOYER, F. *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo Ekonomik Beklentileri İle İş Tatmini Arasındaki İlişki*. Gazi Ü.
- CORA, İ. (2010). İşletme Yönetiminde Rekabet Tüstünlüğü Aracı Olarak Sosyal Sorumluluklar Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi , 605.
- ÇALIŞKAN, Z. (2005). İş Tatmini; Malatyada Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. İnönü Üniversitesi Sağlık Meslek Lisesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 9.
- ÇELEN, Ö., DEMİR, C., TEKE, A., KARADAĞ, M., & ABUHANOĞLU, H. (2010). Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Görev Yapan Sağlık Teknisyenlerinin/Teknikerlerinin İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 151.
- ÇELİK, M., & DURAN, H. (2011). Toplam Kalite Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Adıyaman Emniyet Müdürlüğü Örneği. *Afademik Bakış Dergisi*, 3.
- DEMİRKOL, Y. A. (2014). Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma. *Eğitim Bilimleri ve Araştırma Dergisi*, 8.
- DERVİŞOĞULLARI, M., GÜNDÜZ, A., & DENİZ, L. (2014). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri". *Route Educational and Social Science Journal* , 386.
- DİLSİZ, B. (2006). Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatiksel Analizi. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, 131.
- DOLU, B. (2011). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Arştırma. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*.

- DURNA, U., & EREN, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Etkisinde Örgütsel Bağlılık . Doğu Üniversitesi Dergisi, 210-211.
- EĞİNLİ, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Öalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma . Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, 39.
- EMİNE , D. G. (2007). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Araştırma. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 32.
- ESATOĞLU, E. A., AĞIRBAŞ, İ., AKBULUT , Y., & ÇELİK, Y. (2004). Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Rol Çatışması Ve Rol Belirsizliği Düzeyinin Belirlenmesi. Amme İdaresi Dergisi , 134-135.
- GÖREN, T., & YENGİN, P. S. (2014). İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri; Aydın İli Örneği . Eğitim Bilimleri Dergisi , 75.
- GÜL, H. (2002). Örgütsel Bağlılık yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirilmesi . Ege Akademik Bakış Dergisi, 38.
- GÜL, H., OKTAY, E., & GÖKÇE, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İştan Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama . Uluslar Arası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi Akademik Bakış Dergisi, 4.
- GÜRBÜZ , S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 49-50.
- HARDMAN, T. R., LEARY, P. A., & TOTH, P. E. JOP Satisfaction Of Female Public School Administrators In West Virginia . National Forum Journals , 2-3.
- HÜSEYİNKLİOĞLU, B “Bireysel Değerler Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme” Çukurova Üniversitesi Sosyalbilimler Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi Yıl 2010
- ILGAZ , B., YİRİK, Ş., & YILDIRIM, F. (2014). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama . Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28.

- İMAMOĞLU, Z. S., KESKİN, H., & ERAT, S. (2004). Ücret Kariyer Ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama . Yönetim Ve Ekonomi Dergisi , 171-172.
- İŞCAN, F., & TİMURÖĞLU, K. M. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 124.
- KARABAY, C., & KARCIOĞLU, F. (2003). Yöneticilerin İletişim Tarzı İle Çalışanların İş Performansı, İş Tatminsizliği Ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki. Eskişehir Orhangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi , 215.
- KARAHAN, A. (2008). Çalışma Ortamındaki Statü Farklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Sosyal Bilimler Dergisi, 237.
- KARCIOĞLU, F., TİMİROĞLU, K. M., & ÇINAR ORHAN. (2009). Örgütsel İletişim Ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama . İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim , 67.
- KAŞLI, M. (2007). İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma. Doğu Üniversitesi Dergisi, 160-161.
- KAYA, İ. (2010). Otel İşletmelerinde İş Görenlerin İş Tatminini Etkileyen İş Bırakma Eğilimi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 222.
- KESİCİ, S. (2006). Bankalardaki Motivasyon Ve İş Tatmin İlişkisi Ve Uygulamadan Bir Örnek. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 50-51.
- KOÇ, H. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Sadakat İlişkisi . Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi , 203-204.
- KÖKSAL, Ü. (1968). Yönetimde Morak İntibak Ve İntibak. Amme Dergisi , 107.
- KUZUGİL, Ş. (2012). Kamu Hastane Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi , 131.
- MADENOĞLU, C., UYSAL, Ş., SARIER, Y., & BANOĞLU, K. (2010). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 61.

- NARTGÜN, Ş. S. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak/İdil Örneği. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 306.
- OZAYDIN, M. M., & ÖZDEMİR, Ö. (2006). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. İşletme Araştırmaları Dergisi, 255.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma . Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 114.
- ÖZSOY, E., USLU, E., KARAKİRAZ, A., & ARAS, M. (2014). İş Tatmin Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme. İşletme Araştırmaları Dergisi, 234-235.
- POLAT, S., & AKTOP, E. (2010). Öğretmenlerin Duygusal Zeka Ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi. Akademik Bakış Dergisi , 10.
- POYRAZ, K., & KAMA, B. (2002). Algılanan İş Güvencesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 3.
- SARPKAYA, R. (2006). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu: Manisa İli Örneği. Amme İdaresi Dergisi, 111-124.
- SİĞRİ, Ü., & BASIM, N. (2006). İşgörenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma . Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi , 134.
- SOYER, F., CAN, Y., & KALE, F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi , 267.
- SUDAK, M., & ZEHİR, C. (2016). Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma . Yönetim Bilimleri Dergisi , 143-144.

- ŞAHİN, S., AYDOĞDU, B., & YOLDAŞ, C. (2012). Eğitim Denetmelerinin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Celal Bayar Üniversitesi Dergisi , 337.
- TAŞDEMİR, S. (2013). Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları Ve Bilgi Teknolojileri Ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi . Yüksek Lisans Tezi Bilgi Teknolojileri İletişim Kurumu .
- TEKİNGÜNDÜZ, S., & TENGİLLİOĞLU, D. (2013). Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerini n Belirlenmesi. Sayıştay Dergisi, 80.
- TELEF, B. B. (2009). Öğretmenlerin Öz-yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi. İlköğretim Online Dergis, 104.
- TOKER , B. (tarih yok). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu; Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma. Journal Of Yaşar University, 594.
- TOKER, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmirdeki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi , 96.
- TOR, S. S. (2011). Örgütlerde İş Tatmini Etkileyen Demografik Faktörler Ve Verimlilik . Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, 73.
- TUNACAN, S., & ÇETİN, C. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkim Bir Araştırma. M.Ü. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 167.
- TUNÇER , P. (tarih yok). Örgütlerde Performans Değerlendirme Ve Motivasyon .
- ÜSTÜN, A. (2009). Bilgi Hizmetlerinde Verimlilik Ve Motivasyon . Türk Kütüphaneciliği , 605.
- YALÇIN, N., & İPLİK, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 400.

- YAMAN , M., MİRİCİ, H., DEMİR, İ. G., & HERGÜNER , G. (2002). Spor Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi . Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi , 89.
- YAZICIOĞLU İRFAN. (2010). Örgütlerde İş Tatmini Ve İşgören Performansı İlişkisi. Türkiye Ve Kazakistan Karşılaştırması. Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi , 245.
- YENİHAN, B. (2014). Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 175.
- YÜCEL, İ., & DEMİREL, Y. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerine Etkisi: Başka Bir Yol Daha Olmalı. Atatürk İdari Ve İktisadi Bilimler Dergisi , 164.
- YÜKSEL , İ. (2003). İş Stresi, İşe Bağlılık Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi: Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi , 215.
- YÜKSEL, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşlemede Yapılan Görgül Çalışma. Doğu Üniversitesi Dergisi, 296-297.

ÖZ GEÇMİŞ

Suat YAKUT, 1977 yılında Sakarya’da doğdu. İlkokulu aynı ilde Fatmahanım İlköğretim Okulu’nda, ortaöğrenimini Alidilmen ve Endüstri Meslek lisesinde tamamlamıştır. 2011 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümünden mezun oldu. 2012 yılında İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Yönetimi lisansüstü programına başlamıştır. Evli ve halen İstanbul Kültür Üniversitesinde İnşaat Müh. bölümü Geoteknik laboratuvarında tekniker olarak çalışmaktadır.