

**T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TEKSTİL SEKTÖRÜNDE YER ALAN İŞLETMELERDE
İŞTEN AYRILMA, ORYANTASYON EĞİTİMİ, ÇALIŞAN
MUTLULUĞU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özden KIRLAK

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletmeYönetimi**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Zeynep HATİPOĞLU

ŞUBAT – 2018

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ




TEKSTİL SEKTÖRÜNDE YERALAN İŞLETMELERDE
İŞTEN AYRILMA, ORYANTASYON EĞİTİMİ, ÇALIŞAN
MUTLULUĞU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özden KIRLAK

Enstitü Anabilim Dalı: İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi

“Bu tez 25.02.2018 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Zeynep KATIPOĞLU	Başarılı	
Yrd. Doç. Dr. Sedhan Akın	Başarılı	
Yrd. Doç. Dr. Özgür Ergün	Başarılı	

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Özden KIRLAK

25.02.2018



ÖNSÖZ

Böylesine önemli bir konuda bana çalışma olanağı sağlayıp bilimsel araştırma mutluluğunu kazandıran ve çalışmalarım esnasında her türlü yardımlarını ve yakın alakasını gördüğüm Değerli Hocam, Sayın Yrd.Doç.Dr. Zeynep HATİPOĞLU'na tez çalışmam boyunca manevi desteği ve değerli fikirleriyle her zaman yardımlarını gördüğüm Değerli Hocam Sayın Prof.Doç.Dr. Ercan Baldemir'e, çalışmalarım esnasında yardımlarını esirgemeyen İşletme Bölümü öğretim elemanlarına, ayrıca öğrenim yaşamım boyunca maddi ve manevi desteklerini gördüğüm aileme, çalışmalarım boyunca bana her türlü destek olan sevgili Anneme candan teşekkürü bir borç bilirim.

Sevgilerimle.

Özden KIRLAK

25.02.2018

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
SUMMARY	x
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ORYANTAS-YON	
EĞİTİMİ	6
1.1. Oryantasyon Eğitiminin Tanımı Ve İlişkili Olduğu Diğer Kavramlar	6
1.1.1. Oryantasyon Eğitiminin Tanımı	6
1.1.2. Oryantasyon Eğitiminin İlişkili Olduğu Diğer Kavramlar	7
1.2. Oryantasyon Eğitiminin Amacı, Önemi ve Yararları	8
1.2.1. Oryantasyon Eğitiminin Amacı	9
1.2.2. Oryantasyon Eğitiminin Önemi	13
1.2.3. Oryantasyon Eğitiminin Yararları	14
1.2.3.1. İşletmeler Açısından Yararlar	15
1.2.3.2. Kişiler Açısından Yararlar	15
1.3. Oryantasyon Eğitiminin Planlanması ve Uygulanması	15
1.3.1. Oryantasyon Eğitimlerinin Tasarımı ve İçeriği	17
1.3.2. Oryantasyon Eğitiminden Sorumlu Olacak Kişilerin Belirlenmesi	19
1.3.3. Oryantasyon Eğitiminin Süresi	19
1.3.4. Uygulanacak Yerin Belirlenmesi	21
1.3.5. Oryantasyon Eğitiminde Kullanılan Yöntemler	21
1.3.6. Oryantasyon Eğitimine Katılan Yeni Çalışanın Özelliklerinin İncelenmesi ..	23
1.4. İşten Ayrılma Niyeti Tanımı ve Etkileyen Faktörler	24
BÖLÜM 2. ÇALIŞAN MUTLULUĞU	27
2.1. Mutluluk Kavramı ve Tanımı	27
2.2. Yaşam Kalitesi	30
2.3. Mutluluğu Belirleyen Faktörler	32
2.4. Türkiye’de Mutluluk Ölçümü	35

BÖLÜM 3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	36
3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı ve Önemi	36
3.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı	36
3.1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramının Önemi	38
3.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	39
3.2.1. Etzioni'nin Sınıflandırması	39
3.2.2. Kanter'in Sınıflandırması	39
3.2.3. Mowday, Porter ve Steers'in Sınıflandırması	40
3.2.4. O'Reilly ve Chatman' in Sınıflandırması	41
3.2.5. Balcı'nın sınıflandırması	41
3.2.6. Meyer ve Allen' in Çok Boyutlu Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	42
3.2.7. Wiener'in sınıflandırması	43
3.3. Örgütsel Bağlılığın Unsurları	43
3.3.1. Duygusal bağlılık	43
3.3.2. Devamlı bağlılık	43
3.3.3. Normatif bağlılık	44
3.4. Örgütsel Bağlılık Düzeyini Belirleyen Faktörler	44
3.4.1. Kişisel Faktörler	44
3.4.2. Örgütsel Faktörler	46
3.4.3. Örgüt Dışı Faktörler	47
3.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	48
3.5.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık	49
3.5.2. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık	50
3.5.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık	50
3.6. Örgütsel Bağlılık Oryantasyon İlişkisi	50
BÖLÜM 4. ARAŞTIRMA	52
4.1. Araştırmanın Amacı Ve Önemi	52
4.2. Araştırmanın Kısıtları Ve Varsayımlar	52
4.3. Araştırmanın Yöntemi	52
4.3.1 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	52
4.4. Verilerin Analizi	54

4.4.1. Güvenirlik Testi	54
4.4.2. Frekans Dağılımları ve Yüzdeler	55
4.4.2.1 Demografik Özellikli Bilgilerin Dağılımı	55
4.4.2.2. Oryantasyon Eğitimi Süreci Değerlendirilmesi Sorularına ilişkin Frekanslar	57
4.4.2.3. Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi Sorularına ilişkin Frekanslar	60
4.4.2.4. İşten Ayrılma Niyeti Sorularına ilişkin Frekanslar	64
4.4.2.5. Mutluluk Sorularına ilişkin Frekanslar	65
4.4.3. İstatistik Testler	68
4.4.3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Testler	68
4.4.3.2. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Testler	90
4.4.4. İki Yönlü Varyans Analizler	91
4.4.4.1. Oryantasyon Eğitimi İçin Univariate Testleri	91
4.4.4.2. Çalışan Mutluluğu İçin Univariate Testleri	92
4.4.4.3. Örgütsel Bağlılık İçin Univariate Testleri	96
SONUÇ	98
KAYNAKÇA	102
EKLER	109

KISALTMALAR

a.g.b.	: adı geçen bildiri
a.g.e.	: adı geçen eser
a.g.m.	: adı geçen makale
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
çev.	: Çeviren
Der.	: Derleyen
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
Ed.	: Editör
f.	: fıkra
K.	: Karar
m.	: madde
n	: Numara
p	: Page
s.	: sayfa
S.	: Sayı
T.	: Tarih
Vb.	: Ve benzeri
Vd.	: Ve diğerleri

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Sosyalizasyon Sürecinde Çalışanların Öğrenmesi Gereken İşe ve İşletmeye İlişkin Unsurlar	10
Tablo 2: Kavramsal Gönderi Teorisini Oluşturan Referans Noktaları	28
Tablo 3: Türkiye Genel Mutluluk Düzeyi (2003-2016).....	35
Tablo 4: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları	49
Tablo 5: Değişkenlere İlişkin Alfa Katsayıları Tablosu.....	55
Tablo 6: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri Dağılımı	56
Tablo 7: Oryantasyon Eğitimi Süreci Değerlendirilmesi Sorularına İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları.....	57
Tablo 8: Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi Sorularına İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları.....	60
Tablo 9: İşten Ayrılma Niyeti Sorularına İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları	64
Tablo 10: Mutluluk sorularına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları	65
Tablo 11: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Testler	69
Tablo 12: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Ortalamalar	69
Tablo 13: Cinsiyet Değişkenine Göre Gelecek 3 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	69
Tablo 14: Cinsiyet Değişkenine Göre Gelecek 6 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	70
Tablo 15: Cinsiyet Değişkenine Göre Gelecek Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	70
Tablo 16: Cinsiyet Değişkenine Göre Gelecek İki Yıl içerisinde Herhangi Bir Zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim sorusuna ilişkin testler.....	71
Tablo 17: Cinsiyet Değişkenine Göre Bazen Başka İşler Aramayı Düşünüyorum Sorusuna İlişkin Testler	71
Tablo 18: Cinsiyet Değişkenine Göre Bu İşletmede Çalışmak Yerine Başka Bir İşte Çalışmayı Tercih Ederim Sorusuna İlişkin Testler.....	71
Tablo 19: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Testler.....	72
Tablo 20: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Ortalamalar	72
Tablo 21: Medeni Durum Değişkenine Göre Gelecek 3 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	73

Tablo 22: Medeni Durum Değişkenine Göre Gelecek 6 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	73
Tablo 23: Medeni Durum Değişkenine Göre Gelecek Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	74
Tablo 24: Medeni Durum Değişkenine Göre Gelecek İki Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	74
Tablo 25: Medeni Durum Değişkenine Göre Bazen Başka İşler Aramayı Düşünüyorum Sorusuna İlişkin Testler	75
Tablo 26: Medeni Durum Değişkenine Göre Bu İşletmede Çalışmak Yerine Başka Bir İşte Çalışmayı Tercih Ederim Sorusuna İlişkin Testler	75
Tablo 27: Yaş Değişkenine İlişkin Testler	76
Tablo 28: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Ortalamalar	76
Tablo 29: Yaş Değişkenine Göre Gelecek 3 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	77
Tablo 30: Yaş Değişkenine Göre Gelecek 6 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	77
Tablo 31: Yaş Değişkenine Göre Gelecek Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	78
Tablo 32: Yaş Değişkenine Göre Gelecek İki Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	78
Tablo 33: Yaş Değişkenine Göre Bazen Başka İşler Aramayı Düşünüyorum Sorusuna İlişkin Testler	79
Tablo 34: Çocuk Değişkenine İlişkin Testler	79
Tablo 35: Çocuk Değişkenine İlişkin Ortalamalar	80
Tablo 36: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Gelecek 3 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	80
Tablo 37: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Gelecek 6 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	81
Tablo 38: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Gelecek Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	81
Tablo 39: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Gelecek İki Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	82

Tablo 40: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Bazen Başka İşler Aramayı Düşünüyorum Sorusuna İlişkin Testler	82
Tablo 41: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Bu İşletmede Çalışmak Yerine Başka Bir İşte Çalışmayı Tercih Ederim Sorusuna İlişkin Testler.....	83
Tablo 42: Eğitim Değişkenine İlişkin Testler	83
Tablo 43: Eğitim Değişkenine İlişkin Ortalamalar	84
Tablo 44: Eğitim Değişkenine Göre Gelecek 3 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	84
Tablo 45: Eğitim Değişkenine Göre Gelecek 6 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	84
Tablo 46: Eğitim Değişkenine Göre Gelecek Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	85
Tablo 47: Eğitim Değişkenine Göre Gelecek İki Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler.....	85
Tablo 48: Eğitim Değişkenine Göre Bazen Başka İşler Aramayı Düşünüyorum Sorusuna İlişkin Testler	86
Tablo 49: Eğitim Değişkenine Göre Bu İşletmede Çalışmak Yerine Başka Bir İşte Çalışmayı Tercih Ederim Sorusuna İlişkin Testler.....	86
Tablo 50: Çalışma süresi Değişkenine İlişkin Testler	87
Tablo 51: Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Ortalamalar	87
Tablo 52: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Gelecek 3 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	87
Tablo 53: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Gelecek 6 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler	88
Tablo 54: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Gelecek Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler.....	88
Tablo 55: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Gelecek İki Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler.....	89
Tablo 56: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bazen Başka İşler Aramayı Düşünüyorum Sorusuna İlişkin Testler	89
Tablo 57: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bu İşletmede Çalışmak Yerine Başka Bir İşte Çalışmayı Tercih Ederim Sorusuna İlişkin Testler.....	90

Tablo 58: Korelasyon Tablosu	90
Tablo 59: Medeni Durum ve Yaş Değişkenleri ile Oryantasyon Eğitimi	91
Tablo 60: Yaş ve Çocuk Sayısı Değişkenleri ile Oryantasyon Eğitimi	92
Tablo 61: Medeni Durum ve Yaş Değişkenleri ile Çalışan Mutluluğu.....	92
Tablo 62: Medeni Durum ve Çocuk Sayısı Değişkenleri ile Çalışan Mutluluğu.....	93
Tablo 63: Medeni Durum ve Çalışma Süresi Değişkenleri ile Çalışan Mutluluğu.....	93
Tablo 64: Yaş ve Çocuk Sayısı Değişkenleri ile Çalışan Mutluluğu	94
Tablo 65: Yaş ve Çalışma Süresi Değişkenleri ile Çalışan Mutluluğu	95
Tablo 66: Çocuk Sayısı ve Eğitim Değişkenleri ile Çalışan Mutluluğu	95
Tablo 67: Medeni Durum ve Çalışma Süresi Değişkenleri ile Örgütsel Bağlılık.....	96
Tablo 68: Yaş ve Çalışma Süresi Değişkenleri ile Örgütsel Bağlılık	96
Tablo 69: Çocuk Sayısı ve Çalışma Süresi Değişkenleri ile Örgütsel Bağlılık	97

Tezin Başlığı: Tekstil Sektöründe Yer Alan İşletmelerde İşten Ayrılma, Oryantasyon Eğitimi, Çalışan Mutluluğu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Araştırma

Tezin Yazarı : Özden KIRLAK

Danışman :Yrd. Doç. Dr. Zeynep HATİPOĞLU

Kabul Tarihi:25.02.2018

Sayfa Sayısı: x(önsöz)+107(tez)+4(ek)

Anabilim Dalı: İşletme

Bilim Dalı: İşletme Yönetimi

Oryantasyon eğitimi, işletmede yeni işe başlayan ya da aynı işletmede bölüm değiştiren çalışanlara işe başlamadan veya işe ilk girdiği günlerde uygulanan eğitimidir. Mutluluk ise ortak bir duyguyu ifade eder. Örgütsel bağlılığı sağlamak, çalışanların duygusal enerji ve dikkatlerini çekmeyi gerektirir. Çünkü örgütsel bağlılık doğrudan motivasyon ve işletme verimliliği ile ilgili görülmektedir. O zaman motivasyonu ve örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenlerin neler olduğu da önemli bir soru olarak araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Bu çalışmada da bu sorun ele alınıp irdelenmektedir.Çalışmada özel bir tekstil şirketine ait iki işletmede çalışan 350 kişiye anket uygulanmak suretiyle Oryantasyon Eğitimi, Çalışan Mutluluğu ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Buradan çıkan en çarpıcı sonuç özel bir tekstil şirketi işletmelerinde çalışanların çok büyük bir kısmı Oryantasyon Eğitimi konusunda az çok bilgi sahibidirler. Çalışanlar genel olarak örgüte bağlı olmakla beraber, örgütün kendileri için bir olmazsa olmaz olmadığı görüşündedirler. Genel olarak bu şirkette çalışanlar mutludur. Oryantasyon ile mutluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki varken örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ancak mutlulukla örgütsel bağlılık arasında yine aynı yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Oryantasyon eğitimi bilgisi arttıkça mutluluk artmakta ve mutluluk arttıkça da örgüte bağlılık artmaktadır.

Anahtar Kelimeler : Oryantasyon Eğitimi, Çalışan Mutluluğu, Örgütsel Bağlılık

Title of the Thesis : Textile Sector Enterprises Located In Severance, Orientation Training, A Study On Employee Happiness And Organizational Commitment	
Author : Özden KIRLAK	Supervisor : Asist. Prof. Zeynep HATİPOĞLU
Date : 25.02.2018	Numbers of pages : x(preface), 107(thesis),4(add.)
Department : Business Administration	Subfield :Business Administration
<p>Orientation training is the training that begins on the day employees start work or when they first enter the workforce. Happiness is a common feeling. Providing organizational commitment requires employees to get emotional energy and attention. Because organizational commitment is directly related to motivation and business productivity. It is also an important question that the variables that influence motivation and organizational commitment are of interest to researchers. This problem is also addressed in this study. In the study, relations between Orientation Training, Employee Happiness and Organizational Commitment were analyzed by applying a questionnaire to 350 employees working in two enterprises belonging to a private textile company.</p> <p>The most striking result of this is that most of the employees of a private textile company have little knowledge of Orientation Education. Employees are, in general, tied to knitting, and the organization is of the opinion that it is not a sine qua non for them. In general, the employees in this company are happy. There is no significant relationship between orientation and happiness, while there is a meaningful relationship between positiveness and organizational commitment. However, there was a meaningful relationship between happiness and organizational commitment. Orientation education increases happiness as knowledge increases and as happiness increases, loyalty increases.</p>	
Keywords : Orientation Training, Employee Happiness, Organizational Commitment	

GİRİŞ

Oryantasyon eğitimi, işletmelerde yeni işe başlayan veya aynı işletme içinde bölüm değişikliği yapan personele işe başlamalarından önce ya da işe ilk girdiği günler içinde verilen eğitimleri ifade eder. İşletmeler açısından incelendiğinde oryantasyon eğitiminin muhteviyatı, işe yeni başlayan personelin işletme kültürü adapte olması ve işe kısa zamanda uyum sağlaması maksadıyla icra edilen faaliyetlerden oluşmaktadır.

Mutluluk ise hiç şüphesiz göreceli bir kavram olmakla beraber, mutlu olmak denilince ortak bir duyguyu ifade eder. Mutlu olmak, daha sıhhatli olmak, daha yüksek makam ve mevkilerde bulunabilmek, daha fazla maddiyata sahip olmak gibi dünyaya ait isteklerin karşılanması olarak ifade edilse de, bu aslında her zaman ve herkes için aynı olmayabilir. Ekonomik aktörler, hareket ve uyum düzeyleri, amaçlar, hayatta karşılaşılan olaylar ve duygusal olaylar gibi faktörler, mutluluğun esas belirleyicileridir. Diğer taraftan tutumsal bağlılık, örgüt gaye ve değerleri ile özdeşleşme, iş ile alakalı faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma biçiminde üç adet bileşene sahip olan bir süreç şeklinde incelenmelidir. Bu bileşenler açısından bakıldığında bağlılığın, örgüt içi bütünleşme, örgüte katılım ve aidiyet duygusuna neden olan bir oryantasyon olarak nitelendiği görülmektedir. Aslında sadakatin bu tarz davranışsal neticeleri de, bağlılığın kalıcılığını ya da değişimini sağlayan şartlar üzerinde etkisi olacaktır. İlaveten bu doğrultuda bir aidiyet tutumu, yüksek çalışma performansı, düşük düzeyde devamsızlık ve işten ayrılmalar sayılarında düşüş gibi iş ile alakalı pozitif tutum ve davranışlar ile sonuçlanmaktadır.

Örgütsel sadakat kavramına ait yapılmış olan tanımlamalar çok farklı muhteviyata sahip olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi ise, çalışanla işletme arasında oluşan ilişkinin yapısı ve ne şekilde ilerlediği hususunda, yazarların arasında meydana gelen fikir ayrılıklarıdır. Bu ayrılıklar örgütsel bağlılığın tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık şeklinde iki kategoriye ayrılmasına neden olmuştur. Tutumsal bağlılık; genellikle kişinin örgütle bütünleşmesinin ve örgüt katılımının gücü olarak ifade edilmekte ve çalışanların kurumlarıyla olan etkileşimlerine yoğunlaşmaktadır. Bu tür bağlılıkta, çalışan kendi düşünce ve amaçlarının, kurumun düşünce ve amaçlarıyla uyumlu olması istenmektedir. Tutumsal bağlılık, örgütün değer ve amaçlarıyla özdeşleşme, iş ile ilgili yapılacaklara yüksek katılım ve kuruma sadakatle bağlanma

olarak üç bileşeni kapsayan bir süreç şeklinde ele alınmaktadır. Buradan hareketle bağlılığın, örgüt ile özdeşleşme, sadakat ve katılıma yol açan bir oryantasyon şeklinde açıklanması yerinde olur. Aslında bağlılığın bu tarz davranışsal sonuçların, bağlılığın kalıcılığı veya değişimi sağlayan şartlara etkide bulunması muhtemeldir. Bununla birlikte bu yönde geliştirilen bağlılık tutumunun, yüksek iş performansı, işten ayrılmada azalmalar ve düşük oranlı devamsızlık gibi iş ile ilgili olumlu davranışlarla sonuçlandığı görülmektedir.

Davranışsal bağlılık kavramı ise, daha çok bireyin geçmişte sergiledikleri tutum ve davranışları sebebiyle örgüte bağlı kalma süresi ile alakalıdır. Anılan kavramın, bireylerin belirli bir örgütte çok uzun süre çalışmaları problemi ve bu problem ile ne şekilde mücadele ettikleriyle alakalı bir kavram olduğu görülmektedir. Davranışsal bağlılık sergileyen personel, örgütün kendisinden daha çok, yaptıkları belirli bir faaliyete bağlılık göstermektedirler. Başka bir ifade ile davranışsal bağlılık, örgütten ziyade, kişinin davranışlarına dönük şekilde gelişim göstermektedir. Kişi bir davranış sergiledikten sonra, bazı faktörler nedeni ile davranışını devam ettirmekte ve bir zaman sonra devam ettirdiği bu davranışa bağlanmaktadır. Zamanla bahse konu davranışa uygun ya da onu haklı gösteren tutum ve davranışlar geliştirmekte ve bu da davranışın tekrar etme ihtimalini arttırmaktadır.

Çalışanların çalıştığı kuruma aidiyetini yansıtan psikolojik bir hali anlatan örgütsel bağlılık, artan küresel rekabet ortamında oldukça önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık konusunun bu kadar seviyede değerli duruma gelmesindeki esas sebep insan faktörüdür. Çünkü insan faktörü, örgütlerin değişmeyen ve vazgeçilemez üretim unsurlarındandır.

Örgütsel bağlılığı sağlamak, çalışanların duygusal enerji ve dikkatlerini çekmeyi gerektirir. Örgütün çalışanda oluşturduğu izlenime göre çalışanın örgütsel aidiyet düzeyi değişebilmektedir. Bağlılığı yüksek olan çalışan; iyi ve kötü günde örgütte çalışmaya devam eder, örgüt varlıklarını korur, zamanın büyük çoğunluğunu işyerinde geçirir, müşterilere daha kaliteli hizmet sunar, örgütün amaçlarını savunurlar. Bağlılığı düşük olan çalışanlar da; işe geç gelme, performans düşüklüğü, devamsızlık ve kalitesiz hizmet, son olarak da işi bırakma gibi olumsuz özellikler gözlenmektedir. Bu sebeple personelin aidiyeti örgütsel başarıyı elde etmede en önemli etmen olarak kabul

görmektedir. Çünkü örgütsel aidiyet hususu çalışanları sorun çıkarıcı değil, sorunları çözen kişiler durumuna dönüştürür. Bu çalışmada da örgütsel bağlılığı oryantasyonun ve çalışan mutluluğunun etkilediği düşünülmektedir.

Çalışmanın Konusu ve Kapsamı

Çalışmanın konusu Oryantasyon Eğitimi, Çalışan Mutluluğu ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkilerdir. Bu ilişkilerin ele alındığı bu çalışma toplam dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde oryantasyon eğitiminin yeri ve önemi vurgulanmış ve oryantasyon eğitiminin amaçları ve faydaları kuramsal olarak anlatılmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde de, Çalışan Mutluluğu kavramı ele alınıp, tanımı ve ölçümü üzerinde durulmuştur. Mutluluğu etkileyen faktörler anlatılmıştır. Üçüncü bölümde ise Örgütsel Bağlılık konusu ele alınmış ve detaylı olarak incelenmiştir. Nihayet dördüncü ve son bölümde ise tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanları üzerinde yapılan anket çalışmasının sonuçları analiz edilmiştir.

Çalışmanın Amacı

Çalışmanın amacı Oryantasyon Eğitimi, Çalışan Mutluluğu ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkileri analiz etmek ve değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerinin olup olmadığını, var ise derecesini belirlemektir. Bu sayede de literatüre bir katkı sağlamak amaçlanmıştır. Oryantasyon eğitiminin işe yeni başlayacakların işyerine güvene ve mesai arkadaşları ile ilişki kurmaya yardımcı olacağı, bunun da çalışanlar üzerinde olumlu bir motivasyon ve huzura neden olacağı düşünülmektedir. İşyerinde kendini huzurlu ve güvende hisseden çalışanın iş yerine dolayısıyla örgüte bağlılığın artacağı düşünülmektedir. Elde edilen sonuçlar da bu hipotezi doğrulamaktadır.

Çalışmanın Önemi

Örgütüne aidiyet duyan insanların yaptıkları işlerden çok daha fazla tatmin elde edecekleri, işlerini daha da severek, isteyerek ve gönüllü bir şekilde icra edecekleri, bundan ötürü yaptıkları işe karşı tutum ve davranışlarının çok daha pozitif olacağı beklenmektedir. Diğer taraftan örgütsel aidiyeti fazla olan çalışanlar, işletmenin diğer çalışanlarıyla iyi ilişkiler kurmakta ve iş yerinden çok daha fazla memnuniyet duymaktadır. Bu yönde, örgüt ile özdeş hale gelen bir bireyin, örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından önde tutarak daha çok gayret sarf etmesi söz konusu olacaktır. İş

görenlerin örgütleri hakkında olumlu görüş bildirmeleri hem örgütün rekabet gücünü arttırır hem de kaliteli işgücünü kendisine çekmekte zorlanmaz. Bütün bu nedenler doğrultusunda çalışanların örgütsel bağlılığını tespit edebilmek işletmeler için çok önemli bir durumdur. Bu nedenle de, Örgütsel Bağlılık gerek işletmeler ve gerekse konuyla ilgili akademisyenler tarafından oldukça önem verilen bir kavram olmuştur. Bu konu üzerinde yapılmış bol miktarda çalışma da mevcuttur. Çünkü örgütsel bağlılık doğrudan motivasyon ve işletme verimliliği ile ilgili görülmektedir. O zaman motivasyonu ve örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenlerin neler olduğu da önemli bir soru olarak araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Bu çalışmada da bu sorun ele alınıp irdelenmektedir.

Çalışmanın Yöntemi

Yapılan bu çalışmanın kuramsal kapsamı, ulaşılabilen literatür ile, araştırma kısmı ise, tekstil işletmelerinde çalışan insanlar ile sınırlandırılmıştır. Evrenin çok geniş bir alana yayılması, maliyet ve zaman sınırları sebebiyle, araştırma örneklemini olarak özel bir tekstil işletmesine bağlı bulunan işletmeler ile sınırlı tutulmuştur.

Araştırmaya katılan tüm işgörenlerin anket sorularını cevaplamada dürüst davranacağı varsayılmıştır. Özel bir tekstil işletmesine ait işletmelerde çalışan toplam yaklaşık 490 kişiden 350'sine yapılan anket uygulaması ile ulaşılan örneklem sayısının evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

Araştırma evrenini, özel bir tekstil işletmesine bağlı bulunan toplam 2 işletmedeki işgörenler oluşturmaktadır. İzin, hastalık vs. gibi nedenlerle tüm işgörelere ulaşmak mümkün olmamış, kimisi de ankete katılmak istememiştir. Dolayısıyla anket 350 kişiye uygulanabilmiş olup, istatistiksel açıdan oldukça iyi bir örneklem elde edilmiştir.

Alışmada veri toplamak için en uygun araç olarak anket yöntemi seçilmiştir. Anket; araştırmacı tarafından çalışmayı kabul eden işgörelere dağıtılarak onların belirledikleri zamanda toplanmıştır. Yapılan anket beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik sorular, ikinci bölüm oryantasyon eğitim süreci değerlendirilmesi, üçüncü bölüm örgütsel bağlılığın değerlendirilmesi, dördüncü bölüm işten ayrılma niyeti ve beşinci bölüm çalışan mutluluğu sorularından oluşmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde yer alan ölçek ,Prof Dr.Canan Çetin'in danışmanlığını yapmış olduğu “İşe yeni alınan iş görenin eğitimi ve çağrı merkezlerinde oryantasyon eğitimi, bankacılık sektöründe bir araştırma” konu başlıklı tez çalışmasından faydalanılarak oluşturulmuştur. Üçüncü bölümde kullanılan örgütsel bağlılık için Allen Meyer(1997) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.Araştırmanın dördüncü bölümde kullanılan işten ayrılma niyeti anketi için ise Schwepker (2001) ölçeği kullanılmıştır.Ve son olarak beşinci bölümde ise işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin jaws türkçe sürümü kullanılmıştır.

İkinci bölümde yer alan Oryantasyon Eğitimi Süreci Değerlendirilmesi anketinde toplam 18 soru bulunmakta olup, Hiçbir Zaman, Nadiren, Bazen, Çoğu Zaman ve Her Zaman şeklinde sıralanmıştır. Üçüncü bölümdeki Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi kısmı ise toplam 24 sorudan oluşmakta olup, Hiç Katılmıyorum, Az Katılıyorum, Orta Düzeyde Katılıyorum, Çok Katılıyorum ve Tam Katılıyorum olarak sıralanmıştır. Yine dördüncü bölüm olan İşten Ayrılma Niyeti ile ilgili anket ise toplam 6 sorudan oluşmaktadır. Seçenekler Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum şeklinde sıralamıştır. Son olarak beşinci ve son bölümde Mutluluğa ilişkin sorular bulunmaktadır. Mutluluk için de toplam 20 soru sorulmuştur. Burada da seçenekler İşten Ayrılma Niyeti anketinde olduğu gibi Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum şeklinde sıralamıştır

Araştırmada toplanan bilgiler doğrultusunda anket çalışmasının neticeleri analiz edilmiştir. Yapılmış olan anketler toplanmayı müteakip öncelikle değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri alınmış, frekanslar tabloleştirilmiştir. Her bir değişkenin analizinde dağılımın normal olup olmadığı araştırılmış ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda uygun testler kullanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkiler için korelasyon katsayıları bulunmuş ve ilişkili değişkenler için de regresyon analizleri yapılmıştır. Bunun dışında iki yönlü varyans analiz yöntemi kullanılmak suretiyle iki bağımsız değişkenin birlikte ele alınarak bağımlı değişkenler arasındaki farklılıklar araştırılmıştır. Her aşamada da sonuçlar yorumlanmıştır.

BÖLÜM 1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ORYANTASYON EĞİTİMİ

Oryantasyon eğitimi İnsan Kaynakları Yönetimi içerisinde oldukça önemli bir yere sahiptir. İşletmelerin temel amaçlarından birisi de kaynaklarını etkin ve verimli kullanma alternatiflerinin bulunması ve uygulanmasıdır. Çoğu işletmelerde insan kaynakları da bu anlamda önemlidir. Belki de en önemlisidir. Çünkü insan makine gibi çalışmaz. Bağlılık, motivasyon, güven, fedakarlık gibi bir takım insani unsurlar taşır ve bunlar performanslarında önemli bir etkiye sahiptir. İşte oryantasyon eğitimi de bu noktada önemli olmaktadır. Oryantasyon eğitiminden sadece işin yapılma şekilleri ya da işletmenin bölümlerinin tanıtımı değil, işletmeye bağlılıkta dikkate alınmalıdır. İyi bir oryantasyon eğitimi üretkenlik ve verimlilik olarak işletmeye geri dönecektir.

Bu bölümde oryantasyon kavramı ve oryantasyon eğitimi amaç ve kapsamı incelenecektir. Bunun için de; oryantasyon eğitiminin tanımı, ilişkili olduğu diğer kavramlar, amacı, önemi, işletmeler açısından yararlar, kişiler açısından yararlar, oryantasyon eğitimlerinin tasarımı ve içeriği, sorumlu olacak kişilerin belirlenmesi, oryantasyon eğitiminin süresi, uygulanacak yerin belirlenmesi, oryantasyon eğitiminde kullanılan yöntemler, oryantasyon eğitimine katılan yeni çalışanın özelliklerinin incelenmesi, oryantasyon eğitiminin uygulanması gibi konular incelenecektir.

Birinci bölümde daha önceden icra edilen çalışmalar sırasıyla tezler, kitaplar, akademik makalelerin ele alınması ve değerlendirilmesinden meydana gelmektedir. Bu bölümde istifade edilecek verilerin ve kaynakların son 10 yıl içinde ortaya konan veriler olmasına ve en önemlisi güncel veriler olmasına ayrıca itina edilerek çalışmanın birinci bölümü tamamlanmış olacaktır.

1.1. Oryantasyon Eğitiminin Tanımı Ve İlişkili Olduğu Diğer Kavramlar

1.1.1. Oryantasyon Eğitiminin Tanımı

Oryantasyon eğitimi, “işletmeye yeni giren ya da bölüm değiştiren çalışanlara işe başlamadan önce veya işe ilk girdiği günlerde uygulanan eğitim”dir. İşletmeler tarafından bakıldığında oryantasyon programının içeriğini, işe henüz yeni başlamış olan

iş görenlerin işletmenin sahip olduğu kültüre ve işe hızlı bir şekilde adapte olabilmesi için yapılan çalışmalar oluşturur.

Oryantasyon sözcüğünün yer yer Türkçe karşılıkları kullanılıyor olsa da, kavramın tamamını ifade etmesi bakımından kökeni olan yabancı karşılığında çalışmamızda istifade edilmesi uygun görülmüştür. Bireylerin işletme bünyesindeki bazı süreçlere alışabilmesi ve uyumunu kolay hale getirmesi şeklinde genellemesi yapılabilen bu tanım, çoğunlukla araştırmacılar arasında çok fazla ayrımcı anlayışlar meydana getirmemiştir.

Andersen ve arkadaşlarının yaptığı bir tanım, oryantasyon programlarının çalışanlara yeni işlerinin, iş arkadaşlarının ve daha geniş olarak organizasyonun tanıtıldığı bir çeşit çalışan eğitimi olup, kişileri daha işe giriş aşamasında birçok bilgi ile donatarak sosyalleşmelerine katkıda bulunduğu üzerinedir (Andersen, 1996:169).

Mayo ve DuBois ise, oryantasyon programlarının eğitim, çalışma ve hatta kamu politikalarının alt uzantılarını çok derinden etki altına alabilecek bir çözüm olduğunu, bireyleri eğiterek yaptıkları işlere adapte etmenin örgütlerin verimlilik düzeylerini yükselttiğini ifade etmektedir .(Mayo vd. 1987:34).

Halit Tanyeli'nin ise bu kavramı, kuruma çalışmak amacıyla başvuran bir personel adayının, bu isteğinin onaylanmasından sonra, kurumun yeni bir personeli olarak işe başlaması hususunda icra edilen eğitim olarak kısaca özetlediği görülmektedir (Tanyeli, 1988: 45).

Bütün bu tanımlarda hareketle denebilir ki oryantasyon, yeni işe başlayan bir kişiye örgütün normlarını, kurallarını ve süreçlerini, firma personelini tanıtmak; çalışma ortamını anlatarak konumlandırmak; örgüt kültürüne adapte etmek maksadıyla icra edilen giriş eğitimine verilen genel bir isimdir.

1.1.2. Oryantasyon Eğitiminin İlişkili Olduğu Diğer Kavramlar

Oryantasyon eğitiminin etkilediği, daha ziyade iş gücü devri ile ortak etkilerinin olduğu bir takım kavramlar ilerleyen kısımlarda daha detaylı olarak incelenecektir. Ancak oryantasyon kavramını genişleten, betimleyen ve standartlarını ortaya koyan bir takım

özellikler vardır. Bu özellikler, oryantasyon ile ilgili bir takım faktörlerin değişik düzeylerdeki etkilerinden ortaya çıkmaktadır.

Oryantasyonun, psikolojik anlaşma ile paylaştığı ortak noktalar bulunmaktadır. Psikolojik anlaşma, kişinin firmaya en iyi hizmeti taahhüt etmesi, firmanın da çalışana terfi ve iş fırsatı sağlaması anlamına gelir. Bu noktada benzeştikleri, inanç ve beklentiler olan bu iki kavram da, psikolojik ortamda yapılan bu anlaşmayı yerine getirmeyi hedefler (Geylan, 2004: 78).

Oryantasyonla ilgili başka bir kavram eğitimidir. Bu kavramlar işletmenin kişiler üzerinde etkilerini inceleyen programlı süreçlerdir. Bu kavramlar çok faktörlü programlar şeklinde olduğundan, bir bütün olarak daha zor değerlendirilirler (Geylan, 2004: 78).

Oryantasyon ve sosyalizasyon kavramları ise, her ne kadar farkları ile bir araya getiriliyorsa da, kişi ile örgüt uyumu üzerinde duran iki ortak kavram olmaları sebebiyle ilişkili kavramlar olarak değerlendirilirler. Bir kişinin temel ihtiyaçlarıyla işle ilgili temel ihtiyaçları eşleştirilmiş, bu doğrultuda kavramlar birbirleriyle ilişkili bulunmuşlardır (Andersen, 1996: 77).

Ek olarak, çoğu kişi toplumsallaşma ve oryantasyonu eş anlamlı olarak kullansa da, toplumsallaşma, iş gücünün işletmeye alışmasını, kültürünü ve kendisinden beklenenleri anlamasını, görevi ile bütünleşmesini kapsayan uzun dönemli bir süreçtir. Bu süreç genellikle resmi olmayan bir dönemdir ve sürecin ilk adımı da oryantasyon eğitimleri olmalıdır. Bu sayede yeni çalışan işletmede işlerin nasıl ve neden yürüdüğünü anlayabilmektedir (Gomez-Mejia ve Diğerleri, 2004: 86).

1.2. Oryantasyon Eğitiminin Amacı, Önemi ve Yararları

Oryantasyon eğitiminin özel bir konumda bulunan firmalar dışında her firma için bir gereklilik olduğu düşünülmektedir. Ancak ilkelere veya stratejilere dayanmayan bir eylemin işletme ve insan kaynakları yönetiminde yer alması mümkün değildir. Bu nedenle de oryantasyon eğitimi düzenlenirken, bu eğitimin ne amaçla yapılıyor olduğu ve hangi faktörlerin önceliğini gözettiği de iyice düşünülmelidir (Gomez-Mejia ve Diğerleri, 2004:86)

Bu kısımda, oryantasyonun temelinde hangi anahtar konu başlıklarının üzerine vurgu yapılması gerektiği ve bunun nasıl gerçekleştirilebileceği üzerinde durulacaktır. Oryantasyon eğitiminin firmalar açısından bilinenden daha fazla bir öneme sahip olması durumu da ayrıca daha detaylı incelenecektir.

1.2.1. Oryantasyon Eğitiminin Amacı

İşletmelerin işe yeni başlayan çalışanların kurum kültürüne ve işe kısa zamanda uyum sergilemesi maksadıyla yaptığı faaliyetler oryantasyon programının içeriğini meydana getirir.

Çalışanın işe adapte edilmesi şeklinde de isimlendirilebilecek olan oryantasyon eğitiminin amaçlarının aşağıdaki gibi sıralanması mümkündür:

1. Yeni çalışanların işe ve işletmeye yabancılaşmasını önlemek ve sosyalleşmesini sağlamak (Özdemir, 2002:120).

İşletmelerde yeni çalışanlar için çok farklı ve birçok sosyalleşme yolları vardır. Bahse konu metotlar arasında, yapılandırılmış yeni çalışan oryantasyon süreçleri de mevcuttur. Kurumsal anlamda sosyalleşme, kuruma yeni katılan ya da kurum içinde değişik bir göreve atanan çalışanın kendinden beklenen tutumları, davranışları ve değerleri öğrendiği bir süreci ifade eder (Maanen, 2000:1).

Tablo 1’de sosyalleşme süreci içerisinde personelin işe ve işletmeye ilişkin öğrenmesi gerekli olan hususlar mevcuttur.

Tablo 1 : Sosyallezyon Sürecinde alışanların ğrenmesi Gereken İşe ve İşletmeye İlişkin Unsurlar

Sosyallezyon Sürecinde alışanların ğrenmesi Gereken İşe ve İşletmeye İlişkin Unsurlar	
Tarih	İşletmenin amaçları ve değerleri, gelenek ve görenekleri, efsaneler, çalışanların geçmişi
İşletme Amaçları	İşletmeyi yönlendiren kural ve prensipler
Dil	İşletmeye özgü argo ve jargon terimler, mesleki teknik dil
Politikalar	İşletme içindeki formal ve informal iş ilişkileri ve g yapısına ilişkin bilgilerin nasıl elde edileceği
İnsanlar	Diğer alışanlar ile başarılı ve tatmin edici ilişkiler
Performans Yeterlilik	Nelerin öğrenilmesi gerektiği, iş için gerekli bilgi, yetenek ve becerilerin elde edilmesi ve kullanılmasında etkililik.

Kaynak: G. T. Chao, A.M. O’Leary – Kelly, S. Wolf, H. Klein ve P.D. Gardner,“Organizational Socialization: Its Content and Consequences”, Journal of Applied Psychology, 79, 1994, ss. 740 – 743
Aktaran: Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart ve Patrick M. Wright, Human Resource Management Gaining A Competitive Advantage, Second Edition, Irwin Mc Graw Hill, USA, 1996, s.431.

- Oryantasyon sürecinin dört temel faaliyeti, bu eğitimin amaçlarını da bize açıklayacaktır (Hastane Yönetimi Eğitimi Referans Notları, 2002:13):
- Hem alışma arkadaşları hem de yöneticileriyle kişilerarası ilişkiler kurma (benimsenme),
- İşi başarmak maksadıyla görevlerini tam olarak öğrenmek (yeterlik),
- İşletmede var olan rollerini ve bu roller ile ilişkili şekilsel veya doğal gruptaki rollerini tam olarak açık hale getirmek (rol tanımı),
- Görevlerinin ve rolünün gereklerini tatmin için yaptıkları gelişmeleri analiz etmek (değerlendirmenin uygunluğu).

Oryantasyon programlarının bir hedefi de kurum kültürünün anlaşılmasını sağlamaktır. Bu maksatla muhtelif konferans, seminer vb. eğitim faaliyetleri icra edilir, personelin broşürler, evraklar ve dokümanları okuması sağlanır, yeni personele kurumu tanıtıcı

film ve video izlettirilir. Kişinin işletmeye adapte olması, Baysal ve Tekarslan'a göre, kısmi olarak "sosyalleşme" sürecinin başarılı bir şekilde yapılmasına bağlıdır (Baysal ve Tekarslan,, 1998:302). Bu kapsamda oryantasyon programları, sosyalleşme sürecinin başarılı bir şekilde icra edilmesine katkı sağlar.

Sosyalizasyon, öncül sosyalizasyon, karşılaşma ve alışma, yerleşme olmak üzere üç adımdan meydana gelmektedir (Noe, Hollenbeck ve Wright, 1996:332). Öncül sosyalizasyon, kişi çalışmaya başlamadan önce oluşur.

Çalışan, bu evrede işe alınma kapsamında seçim süreci içerisinde ve kurum, görev tanımı, çalışma koşulları vb. konularında bazı beklentiler içerisinde. Bundan ötürü bu evrede kişiye görev tanımı, çalışma koşulları vb. hakkında rasyonel bilgilerin sağlanması, bireyin elde edilmesi güç, cevaplanamayacak beklentiler içine girmesini engeller. Bu şekilde, cevaplanamayacak beklentiler sebebi ile gelecekte oluşabilecek iş gücü devrinin önüne geçilebilir. Karşılaşma evresi, yeni personelin kendisine tevdi edilecek görevleri ne şekilde icra edeceğinin kavradığı, işletme uygulama ve süreçlerini anladığı bir aşamadır. Nihai aşama olan alışma evresinde, artık yeni çalışan görev tanımı ve sosyal ilişkiler bakımından kendisini çok daha rahat hissettiği gözlenmektedir.

2. Yeni çalışanın kendine güven kazanmasını ve gerginliklerinin azalmasını sağlamak (Latif ve Uçkun, 2002:38).

Amaca uygun bir şekilde planlanan ve uygulanan bir oryantasyon eğitiminin, yeni çalışanların bilmediği bir ortama girmesinden kaynaklı oluşan kaygısının azalması, yeni çalışanların tavır ve davranışlarını yönlendirmesi, keşfetme stresi yaşama durumunda kalmaması sağlanır (Brown, 2009:1).

3. Başlangıç maliyetlerini ve iş gücü devir oranını azaltmak.

Amaca uygun olan oryantasyon eğitiminde, çalışanların öğrenme hızı artırılıp; işi öğrenmeyle ilgili olarak maliyetler azaltılır. Bununla birlikte oryantasyon programının, kurumun çalışana değer verdiğinin de bir göstergesi olarak görülür. Bu nedenle iş gücü devir oranını da düşürecektir. Kurumdan ayrılan bir personelin işletme açısından çıkaracağı maliyet çerçevesinde, yeni çalışanın işe alınma süreci içerisindeki ilan ve işe alım giderleri, oryantasyon eğitimi gideri, adaptasyon süreci içindeki performans

düşüklüğü, eski çalışana bağlı olan müşterilerin kaybı sıralanabilir. Etkin bir oryantasyonun iş gücü devir oranı ve verimliliğin üstündeki etkisi yok sayılmamalıdır.

4. Yeni çalışanların belirsizlik ve bilgisizlikten doğabilecek şikâyetlerini engellemek

Yeni personel belirli bir oryantasyon eğitimine tabi olmadıkları halde işletme ve işe ilişkin bilgileri deneme – yanılma vasıtasıyla elde etmeye çalışacaklardır. Bu durumda işe yeni başlayanların hata yapmaları muhtemeldir. Yine bilgi eksikliğinden kaynaklanan oluşan sebeplerle çalışanlar işletme kurallarını ihlal edebilirler ve işletme içi huzurun bozulması tehdidi mevzu bahis olabilir.

5. Yeni çalışanların gerçek iş beklentileri geliştirmesine, olumlu tavırlar sergilemesine ve iş doyumuna ulaşmasına yardımcı olmak (Brown, 2009:13).

Etkin bir sosyalleşme süreci çoğunlukla yeni çalışanların bir takım temel tutum ve inanışlarını değiştirmesi manasına gelmektedir. Bahse konu durum, işletme uygulama ve kurallarına uymaktan etmeden daha çok işletmeye içsel bir aidiyet vasıtası haline getirebilir (Ashforth, 1996:19).

ABD’de “yeni iş gücü neyi bilmek ihtiyacıdır?” sorusuna cevap vermeye dönük icra edilen bir çalışmada, yeni iş gücü çoğunlukla bazı noktalarda bilgilendirilme ihtiyacı hisseder (Aşkun, 1978:444). Bu noktalar: “iş gücünün rutin günlük iş yaşantısı, iş gücüne sağlanan çeşitli fayda ve hizmetler, iş gücü politikaları, iş güvenliği, işletme ve faaliyetleri, işletmenin mal ve hizmetleri, işletmenin politikası ve geçmişi”. Bu gereksinimler doğrultusunda, ülkemizde de çoğu büyük kurum oryantasyon eğitimi vermektedir. Boyner Mağazacılık tarafından mağazalarda yapılan uygulamalardan birisi de işletmede işe başlayan her bir yeni personelin, unvan ve makam fark etmeksizin asgari 3 gün satış görevlisi olarak çalışması örneğidir. Bahse konu uygulama, Mc Donald’s, Burger King vb. fast food restoranları bünyesinde çok uzun senelerdir devam etmekte olan bir uygulamadır ve örgüt kültürünün içselleştirilmesi ve çalışanların birbirleriyle empati kurması noktasında yardımcı olan bir faaliyettir (Hürriyet Gazetesi, 13.03.2005).

6. Yeni çalışana sorumluluklarını öğretmek, ileride oluşabilecek gereksiz zaman kaybı ve buna bağlı problemleri önlemek (Latif ve Uçkun, 1978:24).

Eğitim için sarf edilen ve gözden çıkarılan maliyet ilk başta işletmeler açısından caydırıcı ve korkutucu düzeylerde oluşabilir. Diğer başka uygulamalara aktarılabilceği düşüncesi ile eğitim açısından bütçe ya az düzeyde tahsis edilir ya da hiç tahsis edilmeyebilir. Fakat uzun dönemde eğitim vasıtasıyla temel bilgileri edinen çalışanların bilgisizlik kaynaklı olabilecek muhtemel hatalar ya da eksikliklere neden olmayacakları çok açıktır. İlaveten, bahse konu hatalar ya da eksiklikler eğitim için katlanılmış olan maliyetten daha büyük düzeylerde meydana gelebilir.

Teknolojik gelişmeler, ilerlemeler ve değişmelerin süratle arttığı ve işletmeler bakımından yüksek rekabetin meydana geldiği günümüz koşullarında işletmelerin bilhassa üstünde durdukları bir husus da bir bütün şeklinde işletme verimlilik ve performansının yükseltilmesidir. Bu perspektiften incelendiğinde işletmenin sahip olduğu maddi varlıkların ve de manevi değerlerin en gerçekçi ve akılcı şekilde kullanılması gereğidir. Bir işletmenin manevi kişiliği niteliğini oluşturan insan kaynağı rekabet ortamına uygun biçimde eğitilmelidir ve geliştirilmelidir. Bundan dolayı sonucunda iş gücünün işletme verimlilik ve performansına katkı sağlaması amacıyla öncelikle yeni personelin işletme içerisindeki adaptasyonları sağlanmalıdır.

1.2.2. Oryantasyon Eğitiminin Önemi

İşe alım sürecinin bütün evreleri tamamlanmasını müteakip en uygun olan aday tercih seçilmiş olabilir; fakat bu durum yeni personelin işini bütünüyle kavradığı ve bildiğini, işini başarı ile yapacağını ifade etmez. Çalışma hayatına yeni katılmış bireylerde adaptasyon süreci daha da uzun süreli olabilmektedir. Ayrıca yeni çalışan oryantasyonu, çoğunlukla yok sayılan kayda değer olan ciddi bir süreçtir. İşe alım aşamasında detaylı bir şekilde araştırılan ve tercih edilen adaylar, işe alınmalarını müteakip çoğunlukla “yüzeysel bir ilgi” ile karşılaşırlar. Aslında çoğu birey iş hayatındaki ilk gününü uzun süreler aklından çıkaramaz. Bu noktada ilk izlenimler ve bilgiler gelecek dönemler içerisinde iş ve kuruma karşı tutum, davranış ve tavırları da belirleyici niteliktedir. İşletmede yüksek performans sergilemeye gönüllü yeni personelin daha ilk günlerden tecrübe ettiği hayal kırıklığı ve yaşadığı moral bozukluğu işletme açısından kısa vadede onarılamayacak kayıplara sebep olabilir. Aşırı hassas ve önemli olan bahse konu geçiş

aşamasının yönetiminin, yeni personelin kuruma kazandırılmasında çok önemli bir rolü vardır. Yeni personel oryantasyonu hususunda en çok ortaya çıkan şikâyetler arasında bunalma ya da yeni personelin “batmaya veya yüzmeye” terk edilmesi durumu mevcuttur. Aslında oryantasyon süreci doğru ve verimli bir şekilde icra edilmesi durumunda (Aşkun, 2004:91);

- a) Yeni personele işletme kültürü, kuralları ve uygulamaları hakkında gereksinim hissedeceği bilgileri vererek mesleğini çok daha iyi yapmasına,
- b) Yeni personelin ilk gün endişeleri (first day jitters) ve gerçeklik şokunun etkisinin düşürülmesine yardımcı olur. (gerçeklik şoku, yeni çalışanın yeni işinden bekledikleri ile karşılaştığı gerçeklikler arasında var olan farkı ifade eder (Brown, 2009:11).

Oryantasyon eğitimlerindeki en önemli nokta Ward’a göre, firmayla alakalı her şeyin yazılı evrak ve dokümanlarda bulunması anlamına gelmez (Holihan, 2006:24). Bu durumdan biraz daha farklı biçimde, işine yeni başlayan bireyin şirketle alakalı aldığı her bilginin kendi çalışma yaşamının verimi açısından faydalı olacağını farkında olması, bu konuyla alakalı gayret sarf etmesi zorunluluğudur.

Sonuç olarak, oryantasyon eğitimi, doğrudan bireyi yalnız başına o kurum kültürüne adapte eden bir öge değil, uyum ve adaptasyonu kolay hale getiren bir öge şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Her eğitim sürecinde olduğu şekilde, oryantasyon eğitiminin de yetenek, davranış, tutum ya da inanç edindirme biçiminde bir uygulaması olduğu gibi, diğer taraftan yeni başlayan bireyin kritik düşünme yeteneği ile bağımsız düşünme ve karar verme yeteneklerini ilerleten kayda değer bir tarafı da mevcuttur.

1.2.3. Oryantasyon Eğitiminin Yararları

Oryantasyon programlarının bir işlevi de önceden değinildiği gibi, yeni personelin kendilerinden görevleriyle alakalı olarak neler beklendiği hususunda bilgilendirilmeleri ve geçiş evresinde çalışanlara destek olunması ve katkı sağlanmasıdır.

Oryantasyon programlarının faydalarını firmalar ve firmanın çalışanları açısından olmak üzere iki başlıkta inceleyebiliriz.

1.2.3.1. İşletmeler Açısından Yararlar

İşletmelerde yapılandırılmamış olan oryantasyon programlarının negatif etkilerinin sonuçlarının yanı sıra, yapılandırılmış olan oryantasyon eğitimlerinin birçok pozitif neticesi de mevcuttur. Bahse konu sonuçlar duygusal, kavramsal ve davranışsal şekilde sınıflandırılabilir. Pozitif sonuçları; iş tatmini, yüksek motivasyon, yenilik ve işbirliği ile örgütsel aidiyet olarak ifade edilebilir. Diğer yandan ise negatif sonuçların işi bırakmaya kadar gittiği varsayılırsa, oryantasyon aşamasıyla en çok amaçlanan iş tatmini ve örgütsel aidiyeti kazanmaktır. Örgütsel aidiyet, personelin kendisini çalıştığı kurumun bir parçası olarak algılaması, çalışanın içerisinde olduğu örgütün amaçlarına olan kuvvetli inancı, işletmenin değerlerini içselleştirmesi, işletmenin çıkarı açısından gayret sergilemeye gönüllü olması biçiminde açıklanabilir. Örgütün vizyonuna, misyonuna, değerlerine ve kültürüne uyum sağlayan kişilerin seçimi, temin edilmesi, adaptasyonu, eğitimi ve geliştirilmesi, performansının analizi çalışmalarının hedefi; “örgüte bağlı çalışan kalıcı bir çalışandır” yaklaşımından hareket ile personeli çalıştığı örgüte bağlı olmasını sağlamaktır (Tecir, 2007:68). Oryantasyon programlarının örgütsel aidiyeti yükseltmesine ilave olarak, önceden de ifade edildiği şekilde, icra edilen bilimsel çalışmalar verimli bir şekilde yapılan oryantasyon eğitimlerinin gerek çalışan tatmin seviyelerini yükselttiğini, gerekse de işi bırakma oranlarını azalttığını göstermektedir.

1.2.3.2. Kişiler Açısından Yararlar

Yeni bir işe başlama durumu birçok insanda strese neden olmaktadır. Kişilerin yeni bir işe başladıkları dönemlerde özel hayatlarında farklı olaylar da yaşamaları muhtemeldir. Bunlar yeni eve taşınmak, evlenmek/boşanmak ve diğer işten ayrılmak gibi durumlar olabilir. Kişilerin yaşamış olduğu bu stresli zamanları yönetmeleri ve kontrol altına almaları oryantasyon eğitimi ile mümkündür.

1.3. Oryantasyon Eğitiminin Planlanması ve Uygulanması

İşletme biliminde temel kural olarak görülen yönetim süreci, bir işle ilgili ilk adımın o işi planlama ardından da organize etmeyi gerektirmektedir. Bu iki iş yapılmaksızın yönetim sürecinin uygulamaya geçilmediğini belirtmek gerekir (Koçel, 2001: 36).

Oryantasyon programlarının titizlik bir şekilde planlanması gerekir. Hazırlanmış olan oryantasyon programı güçlü bir araçtır. Ne kadar sürerse sürsün çalışanların kurumda tutulmasının yanında verimliliklerinin de artmasına yardımcı olmalıdır. İyi hazırlanmış olan bir oryantasyon programının olduğu işletmelerde;

- a) Yeni personelin iş yapma hızı artar,
- b) Çalışanların neler yapacağıyla kurumun ihtiyaçları için yapabilecekler arasında iyi eşleştirme olduğu görülür,
- c) İş gücü devir oranının daha düşük olduğu görülür (Brown, 2009:2).

Oryantasyon sürecinde oryantasyonun planlanarak başlanması, oryantasyonun tutarlı olmasını ve başarısının artmasını sağlayacaktır. Oryantasyon planlamasında aşağıdaki planlama soruları dikkate alınarak eğitim yetkilileri, hat yöneticileri ve insan kaynakları uzmanlarının yol göstermesi gerekir (Brown, 2009:3).

- a) Yeni çalışanların, iş ortamında kendilerini rahat hissetmelerini sağlayacak bilgilerin tespit edilmesi,
- b) Yeni çalışanın ilk gününde bırakılmak istenilen izlenim ve etkilerin ne olduğu bilinmelidir,
- c) Çalışan ikinci gününde hatalardan kaçınabilmeleri için ilk gün farkında olmaları gereken prosedür ve politikaların neler olduğu bilinmelidir,
- d) Yeni çalışanlar çalışma arkadaşlarını herhangi bir kaygı duymaksızın tanımaya başlamaları için yapılması gerekenler bilinmelidir,
- e) İlk iş gününün sonunda, çalışanın ailesi ile paylaşacağı, pozitif deneyimlerin sağlanması için neler yapılması gerektiği bilinmelidir,
- f) Yeni çalışanın yöneticiye, yeni çalışan ile bireysel olarak ilgilenmek ve yeni çalışanın kurum için önemli kazanç olduğunu açıkça iletiminde nasıl yardım edileceği bilinmelidir.

Amerika'da 1985, 1988, 1990 ve 1993 yıllarında The Training Clinic of Seal Beach'in 300 kurumda gerçekleştirilmiş olan anketlerin sonucunda iyi planlanan ve başarılı bir

oryantasyon programlarının ortak olan noktalarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Müminoğlu, 2009:47):

- a) İlk iş günü güven veren ve sıcak bir ortamda geçmesi ve yeni çalışmaya başlayan kişinin basit bile olsa bir sorumluluğu ve görevi yerine getirip kendini yararlı hissetmesi sağlamak.
- b) İnsan kaynakları yada eğitim bölümüyle yöneticilerin oryantasyon programı sorumluluğunun paylaşımının daha önceden belirlenmesini sağlamak,
- c) Örgüt kültürünün paylaşılması.
- d) Oryantasyona katılanlarla yöneticilerin değerlendirilmesi, performans sonuçlarının izlenme durumu.

Sonuç olarak işletmeye dahil olanların içinde bulunacağı ve etkinliğinin örgüt kültürünü doğrudan etkileyeceği oryantasyon eğitiminin iyi planlanması gerekmektedir. Planlamanın ardından uygulama aşamasındaysa, planlanmış olan programın bilinen metot ve taslaklara; bunların yanı sıra örgüt kültürüne uygun olarak uygulanması gerekir (Sabuncuoğlu, 2002: 24).

1.3.1. Oryantasyon Eğitimlerinin Tasarımı ve İçeriği

“National Semiconductor Corp”, Texas’ın İnsan Kaynakları sorumlusu olan Debra Bogowitz, kurumların oryantasyon programlarının etkinliğini arttırmaları için karşılaştırmalı olarak değerlendirme yapmalarının önemini vurgular. Bogowitz’ın kendi programlarında Walt Disney’in uygulamalarını seçerek; 1 hafta Walt Disney’in eğitim merkezinde programlara şahsen katılmıştır ve inceleme yapmıştır. Bu karşılaştırmalı değerlendirmenin ardından bir program tasarlanırken önemli olan bazı noktalara dikkat çekmiştir (Starcke, 2009: 20);

- a) Katılımcıların oryantasyon süreci içinde çeşitli öğrenme yöntemlerinin birlikte kullanılmasından daha çok verim almaktadır; eğiticilerin anlatımları, süreçlerin izlenme ve ürünlere dokunmak gibi.
- b) Oryantasyon eğitimi, çalışanlar işe başladıkları gün gerçekleştirilmelidir. Bu durum ortama uyum sağlamaları bakımından önem taşımaktadır.
- c) Programın başlarken işletmenin tanıtımının yapılması gerekir.

Programın verimliliği konusunda yarar sağlayacak bu hususların yanında ilgili kişiler veya birimlerin vereceği oryantasyon eğitimi de aşağıdaki bilgileri kapsamaktadır (Özgenç, 2009:20):

- a) Kurumun tarihçesi (kimler tarafından, nerede, ne zaman, hangi amaçla kurulduğu)
- b) Şirket misyonu, vizyonu, amaçları ve değerleri
- c) Kurumun faaliyet alanı, varsa diğer çalıştığı alanlar, konsorsiyumlar, ortaklıklar
- d) İşyerinin adresi, telefon ve faks numaraları, varsa genel merkez ve şubelere ilişkin bilgiler
- e) Çalışma saatleri, yemek molaları, varsa servis hizmetleri
- f) Ücret, ikramiye bilgileri ve hangi günlerde nerelerden temin edildiği
- g) Uygulamada varsa fazla mesai şartları ve ücreti
- h) Yıllık ve günlük izinler hakkında bilgi
- i) Sağlık hizmetleri, varsa özel sağlık sigortasına ilişkin bilgi, anlaşmalı kurum ve hastanelerin adres ve telefonları
- j) Spor kulübü, dinlenme tesisi, lokal, misafirhane vs. sosyal imkanlar
- k) İş seyahatleri ve harcırah uygulamasına ilişkin bilgiler
- l) Binanın tanıtımı, birimlerin, kütüphane, arşiv, toplantı salonu, yemekhane, çay ocağı ve tuvaletlerin yerlerinin söylenmesi.
- m) Telefon sisteminin açıklanması,
- n) Bina içinde yazlı, sözlü ve bilgisayar aracılığı ile yapılan posta, iletişim ve kuryeyle evrak gönderilmesi,
- o) Kuruma ait olan dosyalama sistemi, fotokopi makinesi, faks gibi makinelerin çalışması hakkında bilgiler,
- p) İş ve kırtasiyeyle ilgili aletlerin temini,
- q) Rakip olanlar, taşeron işletmeler ve tedarikçilerle ilgili bilgiler.

1.3.2. Oryantasyon Eğitiminden Sorumlu Olacak Kişilerin Belirlenmesi

Oryantasyon sürecini tamamlayan bir kurumda, oryantasyondan sorumlu olan çalışanların belirlenmesi önemlidir. Oryantasyon eğitimi konusunda sorumluluk verilen kişi ve/veya birimlerin kimler olduğu, eğitimin planlanma esnasında belirlenmiş olması gerekir (Brannick, Levine ve Morgeson, 2007: 12).

İnsan kaynakları departmanına düşen en önemli görevlerden biri de oryantasyon eğitimidir. Şayet firma büyük bir örgütse insan kaynakları departmanından ayrı olarak bir eğitim bölümüne rastlamak mümkündür. Böyle durumlarda oryantasyon eğitim programlarının hazırlanma, uygulanma ve değerlendirilme süreçlerinden sorumlu birim de eğitim departmanıdır.

Örgütte bulunan bütün yönetici ve çalışanların, oryantasyon eğitim programının örgüt geneli, iş ve bölüm açısından gerçekleştirilmesi eğitimin bir parçası olarak görülmeli ve bilgilendirilip bu süreçlere destek olunması beklenir. Bununla beraber başarılı oryantasyon programlarında yeni personelden sorumlu olan ilk yöneticiye ciddi işler düşmektedir. Yeni işe başlayan bir personele ilk başladığı zamandan itibaren en yakın olan kişi, işe başlayan personelin ilk yöneticisi olmasında bir çok avantaj mevcuttur. İlk yöneticilerin tutumları oryantasyon programının başarısında önemlidir. Bunun nedeni yeni personelin, örgütün sembolü olarak ilk yöneticisini görmesidir. Bu sebeple ilk yöneticinin olumsuz veya olumlu her davranışının faturasının örgüte çıkacağı aşikardır.

İlk yöneticiler oryantasyon programlarının yükünü çekerler. Bu nedenle sorumluluklarının da bilincinde olmaları gerekmektedir. Aksi durumda program bütün çabaların karşısında başarılı olmaz. Bu amaç ile ilk yöneticiler, program henüz uygulanmadan bir eğitimden geçirilmeleri faydalı olacaktır. Bunun yanında, oryantasyon eğitiminden sorumlu kişilerin yeniliklere kolaylıkla uyum sağlayan, başka insanlar ile en etkin biçimde iletişim kurabilenlerin arasından seçilmesi önem taşımaktadır (Çalık, 2006: 9).

1.3.3. Oryantasyon Eğitiminin Süresi

Oryantasyon dönemi, çalışanların iş yerini, yapacağı işi, birlikte çalışacağı kişileri ve ortamı tanıması için gerekli olan zamanı ifade eder.. Eğitim ne kadar süreceği, yapılması planlanan işin karmaşık olup olmamasına, eğitim yöntemine ve çalışanların

nitelikleriyle bağlantılı bir şekilde bağlı genellikle iki haftayla beş altı ay aralığında olabilmektedir.

Öğrenmenin temel ilkelerinden birinin aşırı bilgiden kaçınmak olduğu görülmektedir. Oryantasyon eğitimindeki faaliyetlerde de bu gerçeğin unutmamak gerekmektedir. Yeni personele oryantasyon eğitimi sürecinde verilmesi gerekli olan bilgiler bulunmaktadır. Bunların bütünüün bir kaç günde veya bir kaç hafta içerisinde etkin biçimde verilmesi mümkün görünmemektedir. Oryantasyon eğitimi kapsamında verilen kurs, seminer ve kılavuz kitaplık gibi fazla sayıda araç yardımıyla öğrenme çabasının uzun bir süreyi kapsadığı görülmektedir (Aksungur, 1965: 31). Bu sebeple oryantasyon eğitiminin bir kaç günlük faaliyet olmaması gerekir. Çalışanların yeni girdiği kurumda kendini kurumun bir parçası olarak görebilmesi uzun zaman almaktadır. Dolayısıyla da bu sürenin en az bir sene olması, programın tam anlamıyla oturması bakımından gereklidir.

Örneğin, Amerikan bilgisayar firması Trilogy'de, "buddy/koç" sistemi ya da yönetici ile yapılan bir günlük görüşme yerine, yeni çalışanlar üç ay süre ile (Marine Corps) temel eğitim modelinde bir oryantasyon programı için Trilogy Üniversitesi'ne gönderilmektedir. Yılda iki defa, 12 hafta süren ve 60 ile 200 kişi arasında yeni çalışanın dahil olduğu bu programda, işe yönelik bilgi ve becerilerin hızlıca kazandırılması ve örgüt kültürünün aşılması amaçlanmaktadır. İşe yeni alınan yeni çalışanın ilk izlenimleri, onun çalışacağı işletmedeki tüm yaşantısını etkileyecektir. Toplumsallaşma sürecinde kişinin edineceği tüm bilgiler ve yaşayacağı deneyimler hem uzun vadede işindeki verimliliğini, hem de kişisel motivasyonunu olumlu anlamda etkileyecektir. Bu nedenle işletmelerin yeni başlayan çalışanlarına olan yaklaşımları ve başta yeterli zaman ayırarak verecekleri eğitimler ile bu ortama zemin hazırlamaları gerekmektedir (Buchanan ve Huczynski, 1992:120).

Diğer taraftan, birçok kurumda 1-2 gün sürdüğü görülen oryantasyon eğitiminin, bazı kurumsal örgütlerde her çalışan seviyesi için en az on o beş gün sürebildiği görülmektedir. Net ve açık bir oryantasyon eğitiminin olmadığı baz küçük işletmeler de vardır. Bunlarda da bölüm yöneticisinin yönlendirme yaptığı ve yeni personelin iş arkadaşları ile etkileşime girip öğrendiği görülmektedir (Fındıkçı, 2003: 244). Bu tarz bir öğrenmenin tek başına yeni personellerde uzun dönem içinde olumsuz davranışlara neden olabildiği görülmektedir.

Ayrıca oryantasyon eğitimi çabalarının sürekli olması sistemin başarısı açısından zorunludur. Oryantasyon eğitimi faaliyetlerini yalnız toplu işe alımlarda devreye sokmak veya belirli görevlere alınan çalışan için uygulayıp bırakmak programın bütünlüğünü bozacaktır, oryantasyon eğitiminde süreklilik esastır.

1.3.4. Uygulanacak Yerin Belirlenmesi

Oryantasyon eğitiminin yapılacağı yerin uygun olması da programın, amacına ulaşmasını etkileyecektir.

Oryantasyon eğitiminin yapılacağı yer ile ilgili olarak, iki farklı seçenek bulunmaktadır: Kişi, mevcut iş yapılan alanda oryantasyona tabi tutulabilir veya kişi oryantasyon için özel hazırlanmış bir laboratuvar ortamında işe hazırlanabilir (Aykaç, 1999:54). Bu yerin seçilmesi öncelikle işletmenin imkanları ile doğru orantılı bir süreç olup, işin niteliği de bu aşamada önem kazanmaktadır. Yapılan iş, üçüncü kişileri etkileyecek bir iş ise, merkez yapılanmasından farklı olarak bir saha çalışması söz konusu ise veya iş yerinde yaşananlar kritik olay yöntemi ile irdelenecekse laboratuvar ortamı gereklidir. Aksi takdirde kişinin, birebir çalışma sahasında özellikle daha tecrübeli bir çalışan ya da yöneticinin yanında oryantasyona tabi tutulması sakınca doğurmayacaktır (Aykaç, 1999:55).

Ek olarak, örgüte yeni katılan personelin sayılarına göre, konferans salonları, program için ayrılan özel bir oda ve/veya işletmenin dışındaki bir binada bu eğitimler verilebilmektedir. Eğitim yapılacak olan yerler, çalışanların ulaşımına elverişli ve merkezi bir yerde olması gerekir. Eğitim, personelin dikkatinin dağılmasının engellenmesi için gürültüden uzakta bir yerde ve salonun katılımcı sayılarına elverişli olması önemlidir. Programda kullanılacak film ya da slayt gibi araçlar içinde uygun olan ekipmanların sağlanmış olması, katılımcıların not almalarına fırsat tanınacak rahat bir oturma düzeninin oluşturulması gerekir. Salonun aydınlatılmasıyla havalandırılması da eğitimin başarılı olmasını etkilemektedir.

1.3.5. Oryantasyon Eğitiminde Kullanılan Yöntemler

Yeni dönemde eğitim kavramının ve gelişiminin, öğretmekten ziyade öğrenmeye doğru anlayış getirdiği görülmektedir. Kişi veya kurumlar kendilerini devamlı geliştirmelidirler. Bunun en büyük nedeni de günümüzdeki trendlere bakıldığında,

devamlı bir gelişimin olma durumudur. Kişiler, kendi adlarına, çalıştıkları unvan veya kurum adına kendini ve çevresindekileri birikim ve bilgi anlamında devamlı geliştirmede, kariyerinde ilerlemek veya işlerinde yol kat etme hakkında sıkıntı yaşamaları muhtemeldir. Bu açıdan bakıldığında gelişenin, öğretim teknolojilerinden ziyade, öğrenme teknolojisi olduğu görülmektedir (İşman, 2004:1).

Öğrenme ve öğretim süreçleri kapsamında, öğretmenlerin katılımcıların tecrübe ve bilgi öğrenmelerini kontrol edemez duruma gelecekleri öngörülmektedir. Bunun sonucunda da öğretmenin rolünün öğretim yerine öğrenme kaynaklarına doğru kayacaktır. Bu yeni rolün, yeterli öğretim yöntemlerinin sağlanmasını da kapsayacaktır. Bunun nedeni eğitim departmanlarının çoğunun veri teknolojilerinde görülen gelişmelere bağlı olarak yeniliklerden tarafa olduğu için, öğretmenlerin de bu duruma ayak uydurmak zorunda kalacaklardır (Bingöl, 2000: 82).

Oryantasyon eğitimi kapsamında kullanılacak olan yöntemlerin, oryantasyon programının hedefi ve içeriğine göre değiştiğini söylemek mümkündür. Bu yöntemlerin; konferans, açık oturum, işitsel ve görsel teknikler, kurumu tanıtan yayınlar ve işletme gezileri olarak sıralanabilir. Oryantasyon eğitiminin etkinliğinin, kapsamındaki farklı öğrenme biçimleri ve değişik yöntemlerle ilişkili olduğu görülmektedir. Oryantasyon eğitimi için kullanılacak olan yöntem ve araçların aşağıdaki maddelere bağlı bir şekilde değiştiği görülmektedir (Özer, 2004: 46);

- a) Örgütün oryantasyon eğitimi için ayırmış olduğu bütçe,
- b) Oryantasyon eğitiminin hedefleri ve süreleri,
- c) Verilmek istenilen bilgilerin ve personelin görev alacağı pozisyonun niteliği
- d) İşe yeni başlayanların sayısı
- e) İşe alma şartları,
- f) Malzeme ve yer olanakları,
- g) Öğretmenler.

1.3.6. Oryantasyon Eğitimine Katılan Yeni Çalışanın Özelliklerinin İncelenmesi

İşe iyi bir başlangıç yapmak ve kısa sürede uyum sağlamak, işletmenin desteği yanında büyük ölçüde katılımcının yaklaşımına ve bu konuda göstereceği çabaya bağlıdır. Bu da bireysel kariyer yönetimi içinde oryantasyon süreci ve bununla ilgili alt konulara yer verişin gerekçesini oluşturmaktadır (İşman, 2009:24).

Yapılan birçok çalışma ve araştırmaya göre, bir işletmeye yeni katılan çalışanların yaş, cinsiyet, ırk, eğitim gibi farklılık gösterdikleri özelliklerinin yanında, ortak bulunan özellikleri aşağıdaki şekilde belirtilebilir;

- İşi başarı ile tamamlama, yöneticilerinden sevgi ve saygı görme arzusu içinde olurlar, heveslilerdir.
- Yalnızlık ve endişe duyguları taşıyan yeni çalışan ilk günlerinde genellikle sessiz, çekingen ve gözlemci bir tutum sergiler.
- Aile, okul ya da önceki iş yeri çevresinden edindiği deneyimler ile yeni iş ortamı benzemeyebilir, bu nedenle kendisini anlayacak ve destek olacak bir arkadaş ya da grup bulma isteği içindedir.
- Yeni çalışan, işletme ihtiyaçlarını başlangıçta ikinci planda görür, öncelikle kendi amaçlarını gerçekleştirmek isterler.
- Diğer çalışanların yorum ve deneyimlerinden etkilenebilen yeni çalışanların, kariyer olanakları ya da çalışma koşulları konusunda önyargıları olabilmektedir. Katılımcıları oryantasyon sürecine alıştırmak oldukça zor bir durumdur. Unutulmaması gereken nokta, bu kişilerin henüz üniversiteden yeni mezun olmuş, sınavlardan yeni çıkmış, bazılarının okuldan sonra hemen bu işe girmiş olabileceği ve bazılarının aldıkları bu kararı sorguluyor olabileceğidir.⁶³ Planlama ve uygulama süreçlerinde bu noktaların da dikkate alınması gerekmektedir.

1.4. İşten Ayrılma Niyeti Tanımı ve Etkileyen Faktörler

İşten ayrılma niyeti ile ilgili literatürde birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen bilgiler doğrultusunda işten ayrılma niyetine ait birkaç tanım aşağıda verilmiştir.

İşten ayrılma niyeti bireylerin örgütteki çalışma koşullarından memnun olmamaları halinde gösterecekleri yıkıcı tepkidir (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1998: 601-602).

Bireyin örgütte çalışmama isteği işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Mowday, Steers, Porter ve Boulian, 1974: 604).

İşten ayrılma niyeti bireyin örgütten ayrılmayı bilinçli ve planlı olarak düşünmesidir (Tett ve Meyer, 1993: 262).

İşten ayrılma niyeti bireyin örgütten ayrılma düşüncesidir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 193).

“İşgörenlerin işi bırakma yönünde bilinçli tutum ve davranışlarıdır” (Avcı ve Küçükusta, 2009: 37).

İşe uygun personeli bulmak kadar zor bir görevi olan insan kaynakları departmanlarının nitelikli işgücünü örgüt bünyesinde tutabilmeyi sağlamak gibi daha zor bir görevi vardır. Gelişen teknolojinin mesafeleri kısaltması, bireyin haber olanaklarını genişletmesi, nitelikli işgücünün kendi niteliklerinin farkında olması, nitelikli işgücünün elde tutulmasını zorlaştırmaktadır. Nitelikli işgücünün kaybının örgütler için önemli kavramlar olan zaman, emek, paranın kaybına yol açtığı düşünüldüğünde işten ayrılma niyeti özellikle uzmanlık gerektiren, kalifiye iş gücünün bulunmasının zor olduğu sektörlerde örgüt için oldukça önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İşten ayrılma niyetinin sonucunda meydana gelen işten ayrılma davranışı zaman, emek ve paranın kaybının yanında şirketin güvenilirliğini ve tercih edilirliliğini etkileyen aslında insan kaynakları bölümünün başarısını ölçmekte kullanılan personel devir oranının artmasına sebep olmaktadır. İşten ayrılmaların fazla olduğu şirketlerde insan kaynakları departmanının başarısız olduğu ve örgütün personelini elde tutmak için uyguladığı politikalarının yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuçlara sebep olan işten

ayrılma niyeti bireyin işe girmesiyle başlayan bir süreç halinde şu şekilde işlemektedir (Azaklı, 2011: 84):

Birey çalışma hayatına girmek istediğinde çeşitli ilanlar vasıtasıyla iş arar, mülakatlara girer, bu işler içerisinde örgütünde kabul ettiği seçenekler arasından en iyisini seçerek örgüte dâhil olur ardından örgütte sosyalleşme süreci başlar (Azaklı, 2011: 84). Çalışma hayatında bireyin örgütten örgütün de bireyden karşılıklı beklentileri mevcuttur, bu beklentiler psikolojik sözleşme olarak bilinir ve her iki taraf arasında karşılıklı alışverişe dayanır (Özdevecioğlu, 2004: 97). Birey bu alışveriş sayesinde belirli bir seviyede örgüte bağlılık duyar, iş tatminine ve başarıya sahip olur, eğer birey bunların birinde veya birkaçında eksiklik duyarsa işten ayrılma niyeti doğar (Azaklı, 2011: 84).

İşten ayrılma niyetinin doğmasını etkileyen birçok sebep vardır. Örneğin; bireyin örgütte yeterli performans göstermemesi, yöneticinin işgörenle olan iletişimi, örgütün yönetim politikaları, bireylerin sorumluluk ve yetki alanlarının kesin sınırlarla çizilmemesi, görev tanımlarının yapılmamış olması, örgütte adalet kavramının olmaması veya yeterli olmaması gibi davranışlar işten ayrılma niyetinin doğmasına sebep olmaktadır (Özdevecioğlu, 2004: 99).

İşten ayrılma örgütlerde iki yönlü gerçekleşmektedir. Birinde örgüt bireyi işten çıkarmakta diğerinde birey işletmeden gönüllü olarak ayrılmayı istemektedir, bireyin gönüllü olarak işten ayrılmayı istemesi işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir ilişki vardır (Alıca, 2008: 43).

Özdevecioğlu (2004: 103) tarafından bireyin işten ayrılma davranışını etkileyen faktörler ile işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin birbirine benzer olduğu ve bunun sebebinin niyet olmasa bile davranışların belirli tutumların sonucunda gerçekleşiyor olması gösterilmiştir. Örgüt bireyi işlerini daha kaliteli yapabilmesi, daha iyi hizmet verebilmesi için eğitmekte, bireye bunlar için yatırım yapmaktadır. Günümüzde bireye yapılan bu yatırımlar örgüt bütçesi içerisinde büyük bir paya sahip olmaktadır, bu yüzden örgütler için işten ayrılma niyetini doğuran sebepler oldukça önemlidir (Alexander, Bloom ve Nuchols, 1994: 518).

Bireyin işten ayrılma niyetinin doğması ve bunu gerçekleştirmesi yatırımların boşa gideceği, örgütün zarara uğrayacağı anlamına gelmektedir.

Cotton ve Tuttle'a (1986: 63-64) göre işten ayrılma davranışını dış faktörler (örneğin işsizlik vb.), kişisel faktörler (örneğin cinsiyet, yaş vb.), örgütsel faktörler (örneğin ücret, örgütün yönetim tarzı vb.) etkilemektedir.

İşten ayrılma niyetini etkileyen dış faktörler genellikle örgütün dışında gelişen faktörlerdir. Bu faktörler; ülkenin ekonomisi, ülke ekonomisinin işgücü piyasasına etkisi, ülke ekonomisinin örgüte etkisi, otomasyonun gelişmesi sayesinde bireylerin alternatif işlere kolayca uyum sağlaması olarak gösterilmektedir (Alıca, 2008: 46).

Demografik değişkenlerinde işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu, örneğin bekâr çalışanların evli çalışanlara göre, eğitilmiş çalışanların eğitimi daha düşük seviyedeki çalışanlara göre, genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre işten ayrılmalarının daha kolay olduğu belirtilmiştir (Özdevecioğlu, 2004: 99). Ayrıca alternatif iş imkânlarının bireye cazip gelmesi, bireyin psikolojik durumu, ailevi sebepler, mevcut işin bireyin hayatını idame ettirmesi için yeterli olmaması gibi sebeplerin bireye ait sebepler olarak işten ayrılma niyetini etkilediği belirtilmektedir (Alıca, 2008: 48). Demografik özelliklerle birlikte iş stresinin de işten ayrılma niyetini etkilediği belirtilmiştir (Gül vd., 2008: 3).

İşten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel faktörler; bireyin örgütte bulunan arkadaşlarıyla ilişkisi, aldığı ücret, verimliliği, performansı olarak gösterilmektedir (Çalkın, 2014: 21). Ayrıca yapılan araştırmalarda lider üye etkileşiminin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği bu yüzden liderlerin bireylerle kurdukları iletişimin olumlu yönde olmasını sağlamaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Şahin, 2011: 285).

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini açıklamak için genellikle iş tatmini bir çok araştırmada en önemli unsur olarak belirtilmiştir (Gül vd., 2008: 4). Bireyin aldığı ücret, sorumlulukları, yetki alanı, fiziksel çalışma şartları, yöneticisiyle olan ilişkisi, yöneticinin desteği, rol çatışması, rol belirsizliği, monoton iş, örgütsel adalet, örgüt içi disiplin bireyin iş tatminini etkilemektedir (Özdevecioğlu, 2004: 1).

BÖLÜM 2. ÇALIŞAN MUTLULUĞU

2.1. Mutluluk Kavramı ve Tanımı

Hiç şüphe yok ki herkes mutlu olmak ister. Dolayısıyla da mutluluk herkes için önemli bir olaydır. Herkesin istediği mutlu olmak olduğuna göre insanların yaşamlarının yegane amacının da mutlu olmak olduğu söylenebilir (Lama, 2000). Uzun yıllar mutluluğun ne olduğu, nasıl mutlu olunabileceği konusunda insanlar arayış içerisinde olmuşlar, mutluluğun yollarını bulmaya çalışmışlardır. Mutluluk neredeyse insanlığın var oluş tarihinden beri araştırılan bir konu olmuştur. Felsefe ise mutluluğu ahlaki açıdan ele alır. İyi ve kötü insan ayrımı yaparak mutluluğu ilişkilendirmeye çalışır. Bu anlamda Aristoteles mutlu olmak için ölçülü,erdemli ve iyiliksever olmak gerektiğini savunmuştur. (Babaoğlu 2008). Türklerin islamiyeti kabulünden sonra ilk yazılı kaynak olan ve Karahanlı Uygur Türkler'inden Yusuf Has Hacib'in 11 yüzyılda yazdığı Kutadgu Bilig'in anlamı da Mutluluk Veren Bilgi'dir (Bülbül ve Giray, 2011: 114).

Mutluluk, bazı düşünürlerce insan faaliyetlerinin en yüksek ve sınırsız motive edicisi şeklinde görülmüştür. Bu bağlamda; araştırmacılar, mutlu bir hayat sürmenin nasıl olabileceği ilgili birtakım düşünceler ortaya atmışlardır. Mesela, Eski Yunan düşünürlerinden olan Aristotle onurlu bir hayat sürmenin, kişiye huzur ve mutluluk getireceğini söylemektedir. Diğer taraftan, mutluluk bir tek felsefenin ilgi alanına değil, sosyal bilimlerin ve psikolojinin de hakkında çok çalışmaların olduğu bir konudur (Kangal, 2013). Lu ve Shih (1997) çalışmalarında ise mutluluğu, neşelenmek gibi olması istenen duygusal bir süreç ve hayatın bütününden ya da bir kısmından tatminlik olarak değerlendirmektedirler. Dumludağ (2011) mutluluğu; kişinin hayatında karşılaştığı ve yaşadığı olayları pozitif bir açıdan değerlendirmelerinin derecesi şeklinde açıklamaktadır.

Diener vd. (2004)'in çalışmasında da mutluluğu, insanın yaşamından aldığı tat, hayatın doyum noktası, pozitivist hisler, anlamlı bir hayat, beğenme duygusu gibi farklı anlamlara geldiğini vurgulamışlardır. Güzel geçen bir yaşantının en temel unsurlarından bir tanesinin de mutluluk olduğu görüşü oldukça yüksek oranda kabul edilmektedir. Ancak mutluluk denilen olgu tabiatı gereği sadece tek tip bir tanımlama ile açıklanamamıştır (Diener, Scollon, Lucas, 2004: 188). Rojas (2007: 6) tarafından

yapılan bir çalışmada mutluluk için yapılan dokuz farklı tanım incelenmiştir (Çirkin vd. 2016:378).

Tablo 2: Kavramsal Gönderi Teorisini Oluşturan Referans Noktaları

Stoacı Yaklaşım (İçsel)	Mutluluk, her ne varsa onu olduğu şekliyle kabul etmektir.
Erdem Yaklaşımı (İçsel)	Mutluluk, kişinin hem kendisine hem de başkalarına olması gerektiği gibi davranmasıdır.
Eğlence Yaklaşımı (Dışsal)	Mutluluk, bireyin ulaşabildiği şeylerden zevk almasıdır.
Anı Yaşama Yaklaşımı (Kısmen Dışsal)	Mutluluk, bireyin hayatının her anından zevk almasıdır
Memnuniyet Yaklaşımı (Dışsal)	Mutluluk, bireyin kendisinden ve sahip olduklarından tatmin olmasıdır.
Ütopycı Yaklaşım (İçsel)	Mutluluk, ulaşılamaz bir durumdur ve kişi mutluluğa sadece yaklaşmaya çalışır.
Huzur Yaklaşımı (Kısmen İçsel)	Mutluluk, erişilemeyecek isteklerden vazgeçip, huzurlu ve sakin bir yaşam sürmesidir.
Gerçekleştirme Yaklaşımı (Kısmen Dışsal)	Mutluluk, kişinin mezziyetlerinin tamamını kullanabilmesidir.
Dini Yaklaşımı (İçsel)	Mutluluk, Yaratıcı'yla özdeşleşen eşsiz bir irtibatın sonucudur.

Kaynak: Rojas, 2007: 6.

Bu mutluluk açıklamalarının bir kısmı dışsal unsurlara bağlı iken bir kısmı ise içsel unsurlara bağlıdır. Bireyin içindeki mutluluk algısının içsel veya dışsal unsurlara bağlı olması, farklı sosyal, ekonomik ve demografik değişkenlerden değişik bir tarzda etkilenebilmesini sağlar.

Mutluluğun nispeten kişiye göre değişen bir duygu durumudur. Ancak mutlu olmak tabiri herkes tarafından anlamı aynı olan bir duyguyu ifade eder. Mutlu olmak demek, genel anlamda daha sağlıklı olmak, daha fazla parası olmak, daha makam ve rütbe olarak daha yükseklerde olmak gibi tamamen dünyaya ait isteklerin karşılanması

şeklinde düşünülse de, ancak böyle bir anlayış her zaman ve her insan için aynı anlamı taşımamaktadır (Köksal vd., 2014). Lyubomirsky ve Lepper (1999); ekonomik güçe sahip olanlar, uyum ve aktif olma düzeyleriyle, amaçlar, hayatta karşılaşılan olaylar ve sosyolojik ve psikolojik olaylar gibi unsurların, mutluluk için önemli bir kısım belirleyicilerden olduğunu söylemektedirler. Diğer taraftan; insanların mutluluk seviyelerinin sağlıkları, aileleri, yaşadıkları muhitleri ve gelir durumları gibi faktörlerden etkilendikleri gibi, mutluluğa bakış açılarında kültürel değerlerin etkisi de göz uzak tutulmayacak seviyede bulunmaktadır (Bimonte ve Faralla, 2012; Köksal vd., 2014).

Mutluluk felsefi, başta din ve biyolojik olmak üzere çok farklı alanlardan ve farklı açılardan araştırılmıştır. Mesela mutluluğun kimyası üzerine bir inceleme yapılmış, beynin mutluluktan sorumlu olduğu bölge bulunmaya çalışılmış, mutluluk hissini veren hormonların hangileri olduğu araştırılmış, bu hormon salgılarının azalmasının hangi hastalıklara yol açtığı bulunmaya çalışılmıştır (Bülbül ve Giray, 2011: 114).

Mutluluk ifadesi, kişinin mutluluğu ortaya çıkartan faktörlere kaynaklarına verdiği değer karşılık bulmasıyla ilgilidir (Yurtseven, 2003: 51). İnsanların, alışıldık anlamda, neş'e, güven, sevinç ve ümit benzeri halleri sıklıkla yaşaması; kızgınlık, kin, şüphe, korku, ümitsizlik ve üzgünlük benzeri olumsuz hallerle nispeten daha az karşılaşmaları ile evliliklerinde, iş hayatlarında ya da sağlıklı yaşamak gibi durumlarda tatminlikleri, huzur bulmaları mutlu olmanın işaretleri şeklinde kabul edilmektedir (Göral, 2013).

Mutluluk kavramının insanlığın tarihi kadar eski olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla mutluluk kavramını tanımlamak da çok kolay değildir. Her insan için farklı anlamlar, farklı olaylar ifade edebilir. Ancak çok basit bir şekilde, mutluluğun, hoş bir duygu hissi ya da bu his oluşumu esnasındaki durum olduğu söylenebilir. Bunun yanında mutluluğu tanımlamak için, kişisel iyi olma hali, hayat memnuniyeti ya da yaşam kalitesi gibi kavramlar da kullanılmıştır. Elbette ki mutluluk bir derece meselesidir. Tam mutsuzluk ya da tam mutluluk hali düşünülemez. Çünkü mutluluğun sınırı yoktur. Dolayısıyla mutluluktan çok mutluluk derecesi bir gösterge olarak kabul edilebilir. Mutluluk derecesi ise, kişinin hayat kalitesini değerlendirme düzeyidir. Kişi hayat kalitesini ne kadar yüksek düzeyle algılıyorsa mutluluk o kadar fazladır. Tersisi durum da geçerlidir. Hayat kalitesini düşük ya da kötü algılayan biri ise mutsuz olacaktır.

Mutluluk siyasetçisinden iş dünyasına, işletmecisinden siyaset bilimcisine, davranış bilimcilerden iktisatçılara kadar hemen hemen tüm sosyal alanlardan araştırmacıların ilgi odağı olmuştur (Bülbül ve Giray, 2011: 114). Sadece sosyal alanlar demek de aslında doğru değildir. Tıp gibi fen alanları da mutlulukla ilgilenmektedir.

Mutluluk, hem çevresel şartlara, hem de insanın kişiliğine bağlıdır (Acaboğa, 2007; Ahuvia vd., 2015). İnsan, dış faktörlerin kendi yaşam tarzı ve kişiliğine zıt olmadığı durumlarda ilgisini dış dünyaya çevirerek ve bu dış dünyadan haz alabildiği ölçüde mutluluğu yakalayabilir (Gülcan, 2014: 17). Mutluluk duygusunu, kişinin şahsi beklentilerine dayandırarak da izah etmek olasıdır. Bu konuda, insanın mutluluğunun şahsi değerlendirmeleri ve memnun kalmasıyla alakalı olduğunun unutmamak gerekmektedir (Yurtseven, 2003). Mutluluk, kişinin haz aldığı duygularla daha fazla, haz almadığı duygularla ise çok daha az karşılaşması ve yaşadıklarından üst seviyelerde doyum alması şeklinde ifade edilebilir. Mutluluk, kişinin şahsi hayatına dair bilimsel ve duygusal algılarının bir neticesi olarak görülmektedir (Demirbulat vd. 2015:81). Bu anlamda; istenen ve istenmeyen duyguların ne kadar yaşandığı mutluluğun duygusal tarafını, yaşanan hayatla ilgili algılar ise bilimsel çerçevesini ortaya koymaktadır (Bekhet vd., 2008; Kanten vd., 2014). En öz açıklamasıyla insanın mutluluk seviyesi; o insanın yaşadığı hayat kalitesini ne ölçüde iyimser algıladığı şeklinde ifade edilebilir (Bülbül ve Giray, 2011: 114).

2.2. Yaşam Kalitesi

Yaşam kalitesi dendiğinde kişide çağrışımlar yapan belirli bir takım olgular vardır. Daha önce de ifade edildiği gibi, ailenin durumu, yaşanan muhit, kişinin gelir seviyesi, kişinin sağlık durumu benzeri bir sürü faktör kişinin hayat kalitesini oluşturmaktadır. Bu faktörler kişinin hayattan beklentilerini ve hayata bakışını oluşturmada ve bu hayata bakışı ve algısı da mutluluk seviyelerini etkilemektedir (Akin ve Şentürk, 2012). İnsanın hayat kalitesini ölçen kriterlerden biri olan mutluluk, farklı yönleriyle ele alınıp incelenmiştir. Bu çerçevede; hayat kalitesi olgusu da araştırılmış, dokuz farklı mutluluğun temelini oluşturan faktör bulunmuştur (Lu ve Shih, 1997). Bunlar;

- Kişinin gereksinimlerini ortaya koyduğu mutluluk,
- Kişisel ilişkilerdeki ahenk,

- Maddi gereksinimlerin tatmin edilmesi,
- İş hayatında başarı,
- Rahat bir hayat,
- Diğer insanlardan kaynaklanan mutluluk,
- Özgüven duygusu,
- Mutluluk yaratan etkiler
- Sağlık

olarak sıralanabilir (Yurtseven, 2003). Bu anlamda hayat kalitesinin, hayattan tatmin ve mutluluk ifadelerinden ayrı değerlendirilemeyeceği, bunların bir birinin içerisine girmiş ifadeler olduğunu söylemek gerekmektedir. Bunun yanında hayattan memnun olmak ya da olmamak, insanların hayat kalitelerini etkileyen küresel ve önemli bir bakış açısı olarak ortaya çıkmaktadır (Sidhu ve Foo, 2015) (Demirbulat vd. 2015:82).

Halk içinde mutluluk şeklinde bilinen kavram, psikoloji literatüründe karşılığının kişisel iyilik durumu olduğu görülmektedir. Kişisel iyilik halinin üç önemli özelliğinin olduğu görülmektedir:

- a) Kişisel olması kısacası kişilerin deneyimlerine dayanması durumudur.
- b) Bir taraftan negatif etkileri olmadığı görülürken diğer taraftan da olumlu etkileri vardır (Diener, 1984: 543).
- c) Ölçümlerinin kişilerin hayatı ile ilgili genel değerlendirmeyi kapsadığı görülmektedir (Diener, 1984: 544) (Çirkin vd. 2016:376).

Aynı zamanda yapılan çalışmalarda kişisel iyilik hali ve mutluluk ifadelerinin bir birinin içine çok girdiği ve her birinin bir diğeri yerine kolaylıkla kullanılabilceği; her iki ifadenin de “kişilerin bekledikleri hayat kalitesinin sorgulanması” ile elde edilen sonuç olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bununla beraber, kişisel iyilik hali ve mutluluk ifadelerinin kişinin duygusal ve fiziksel sağlık seviyesi ile çok yakın ilişkili olduğu; özel hayat ve iş hayatı arasındaki bağlantıya da dayandığı öne sürülmektedir.

Benzer durumda kişisel iyilik halinin mutluluğun olmazsa olmazı olduğu kabul edilmektedir (Athota, 2013; Kantan vd., 2014).

Kişisel iyilik hali ifadesi, insanların hayatlarını pozitif açıdan değerlendirmelerinin sebebi ile ilgilenmektedir. Olumlu özellikleri ve olumlu değerlendirmeleri içeren bir alandır. Kişisel iyilik halinin, duygusal ve bilişsel olmak üzere iki bileşene vardır. Duygusal bileşenler olumlu ve olumsuz duygulardan meydana gelmektedir. Bilişsel bileşeni ise, bireyin hayatından aldığı tatmindir (Cenkseven ve Akbaş, 2007) (Demirbulat vd. 2015:80). Kişisel iyilik hali seviyesi aile desteğinin olup olmaması, faaliyet türü, denetim yoğunluğu, bağlanma tarzı, dini inançlar, yaşanan ekonomik durum, ana baba tutumlarının algılanma şekilleri, dışa dönüklük, birincil ve ikincil beceriler, nevroitiklik ve özüne saygısı gibi kişiliğe ilişkin eğilimleri, kültürel değişkenler, iyimserlik meyli , kendine saygı, şaka anlayışları ve temel psikolojik gereksinimlerin karşılanması benzeri birçok değişkenle ilişkilidir (Gündoğdu ve Yavuzer, 2012: 116).

2.3. Mutluluğu Belirleyen Faktörler

Mutluluğun göstergelerinin neler olduğu hakkında teorisyenlerin ortaya attığı farklı yorumlar bulunmaktadır. Bu teorilerden birisi olan sabit nokta teorisinin yaklaşımına göre mutluluğun göstergesi büyük ölçüde kişinin kişiliğine ait ve genetik bir takım özellikleridir. Bu yaklaşıma göre kişilik ve genetik özellikler değiştirilmesi imkansız olan ve aynı zamanda devamlılığı da olan unsurlar şeklinde değerlendirilmektedir. Bu yüzden de bu teoriye göre; kişilerin mutluluk seviyeleri farklı hayat tecrübelerinden etkilense de, geçerli bir süre aralığına yeniden eski seviyesine gelmektedir (Doğan, 2013: 62). Bu bağlamda; Bülbül ve Giray (2011)'in çalışmasında mutluluk algısı ile sosyo-demografik nitelikler arasındaki bağın derecesi ve hangi sosyo-demografik niteliklerdeki kişilerin ne ölçüde mutlu oldukları bulunmak istenmiştir. Araştırma sonucunda, mutluluk algısı seti ile sosyo-demografik unsurlar arasındaki bağın derecesi %50 olarak bulunmuştur. Diğer taraftan; yine aynı çalışmada ilkökul mezunu olan, orta yaşlı emekli bireylerin de mutluluk düzeylerinin orta-üst mutluluk düzeyinde olduğu ve bunun yanında kendilerini en çok mutlu eden durumun ise sağlık olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade (2005) ise bir araştırmalarında meta-analiz çalışması yapmışlar ve mutluluğu ortaya çıkartan değişkenleri üç gruba ayırmışlardır: Bunlardan birincisi cinsiyet, yaş, yaşanılan yer, eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerden oluşan hayat şartlarıdır. Hayat şartlarının mutluluğa etkisinin bu çalışmada %10 oranında olduğu bulunmuştur. İkinci grup da genetik niteliklerdir. Genetik niteliklerin mutluluğa etkisinin %50 gibi büyük bir oran olduğu kanısına varılmıştır. Üçüncü grubu oluşturan faktör ise amaçlı eylemlerdir. Amaçlı eylemlerin mutluluk üzerindeki etkisinin % 40 olduğu hesaplanmıştır. Amaçlı eylemlerin içerisinde, birilerine iyilik yapmak, doğrudan kişiye mutlu etmeye yönelik faaliyetler, kişinin dini vecibelerini yapması, sosyal bağlarını ve aktivitelerini geliştirmesi, spor yapmak ve pozitif düşünmek benzeri bir takım eylemler bulunmaktadır. Dolayısıyla görülebileceği aslında kişinin kontrolü altında olan eylemler amaçlı eylemlerdir (Demirbulat vd. 2015:83).

İnsanların mutluluğuna etki eden faktörlerin araştırıldığı çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu alışmalar sonucunda;

- Parasal güç,
- Başarı,
- Tecrübe,
- Genetik etkenler,
- Etkinlik ve uyumluluk,

gibi faktörlerin mutluluk üzerinde önemli etkileri olduğu görülmüştür (Özdemir ve Koruklu, 2011; Bimonte ve Faralla, 2015). Bununla beraber bir kısım çalışmalar da mutluluğun bunlar gibi soyut kavramlarla tam olarak açıklanmasının mümkün olmadığını savunmaktadırlar. Dolayısıyla araştırmacıların bir kısmı bu nedenlerden dolayı daha çok mutluluğun somut belirleyicilerini araştırmaya yönelmişlerdir. Çünkü mutluluk çok izafi bir kavramdır. Bazı insanlar her şeye sahip oldukları halde mutlu olamazlarken, bazıları çok zor hayat koşullarında, yokluk içerisinde bile mutlu olabilmektedirler. Kimi insanlar çok basit olaylara, hediyelere mutlu olurken, kimi insanlar çok değerli, güzel şeylere bile mutlu olmayabiliyorlar. (Akın ve Satıcı, 2011).

Bu bağlamda; Lyubomirsky ve Lepper (1999) tarafından geliştirilen Kişisel Mutluluk Ölçeği oldukça önemlidir. Mutluluk Ölçümü üzerine yapılan araştırmalarda mutluluk ölçümüne ilişkin farklı yöntemlerin geliştirilip kullanıldığı görülmektedir. Bunlar içerisinde en yoğun bir şekilde kullanılan yöntemlerden biri de “Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği”dir. Bu ölçek, Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilmiştir. Bilişsel boyut çerçevesinde mutluluğun ölçümü için ise yaşam tatmini ölçekleri kullanılmaktadır. Bu tür değerlendirme yapan ölçekler içerisinde ise Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985)’in geliştirdiği “Yaşam Doyumu Ölçeği” en yaygın kullanılan ölçeklerdendir. Yine bir çok kullanım alanları olan ölçeklerden birisi de Bradburn’ın 1969 yılında geliştirdiği “Denge Etkisi Ölçeği”dir. Bu ölçeğin uygulandığı bu çalışmada, çalışmaya katılanların dört hafta içerisinde yaşadıkları ve karşılaştıkları olaylar değerlendirilmiş, olumlu ya da pozitif olaylarla olumsuz ya da negatif olaylar analiz edilerek bir denge bulunmaya çalışılmıştır. Bu “Denge Etkisi Ölçeği” kişisel olarak mutluluğun belirleyicilerini ortaya koymaya çalışan bir ölçek olarak değerlendirilmektedir (Lyubomirsky ve Lepper, 1999). Bu ölçeklerin dışında bir de “Otantik Mutluluk Ölçeği” vardır. Bu ölçek mevcut durum bazında mutluluk ölçümü için kullanılmaktadır. Burada mutluluğun genel ve geniş boyutlarından ziyade mutluluk anında meydana gelen değişiklikler tespit edilerek o andaki mutluluk durumu ölçülmeye çalışılır (Shepherd vd., 2014).

Pozitif psikolojiyle özel olarak da mutlulukla ilgili çalışmalarda 1980’den sonra önemli artışlar olmuştur. Doğal olarak bu çalışmalardaki artış, mutluluk ölçümlerinde de yeni yeni yöntemlerin ortaya atılmasına sebep olmuştur ve çok değişik ölçüm yöntemleri geliştirilmiştir. Bu kapsamda yine en yaygın kullanılan ölçüm araçlarından bir diğeri de “Oxford Mutluluk Envanteri”dir (Doğan vd., 2012). Bu ölçek ilk olarak Argyle, Martin ve Crossland (1989) tarafından geliştirilmiştir. Dörtlü likert tarzında hazırlanmış 29 sorudan oluşmaktadır. Sonraki zamanlarda aynı ölçeği Hills ve Argyle (2002) kendi çalışmalarında kullanmışlardır. Türkiye’de de ilk olarak Doğan ve Akıncı Çötök (2011) kullanmıştır. Bu çalışmada ölçek Türkçeye çevrilmiş ve geçerlilik güvenilirlik testleri yapılmıştır (Demirbulat vd. 2015:80).

2.4. Türkiye’de Mutluluk Ölçümü

Mutluluk ölçümlerini Türkiye’de Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) yapmaktadır. Resmi bir kurum olan Türkiye İstatistik Kurumu ilk mutluluk ölçümünü 2003 yılında yapmıştır (Demirbulat vd. 2015:80). Bu araştırmanın adı “Yaşam Memnuniyeti Araştırması” (YMA)’dır. Bu çalışma 18 ve üstü yaşlardaki kişilerin genel memnuniyet seviyelerini ölçmeye yönelik olarak yapılmaktadır. 2013 yılında yapılan araştırmanın sonuçlarına göre; Türkiye vatandaşlarından kendisini çok mutlu ve mutlu hissedenenlerin oranı %59,1 bulunmuştur. Tam tersi çok mutsuz ve mutsuz olduğunu söyleyenlerin oranı ise %10,8’dir. Araştırmada erkeklerin %2,8’i, kadınların ise %2,4’ü çok mutsuz olduklarını söylemişlerdir. Yine aynı araştırmada evli kadınların %64,4’ü ve evli erkeklerin %57,9’u kendilerini mutlu olarak görmektedirler (Türkiye İstatistik Kurumu, 2014). Yıllara göre Türk vatandaşlarının mutluluk seviyelerine ilişkin araştırma sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 3: Türkiye Genel Mutluluk Düzeyi (2003-2016)

Yıllar	Mutlu	Orta	Mutsuz
2003	59,6	33,2	7,3
2004	58,0	29,8	12,1
2005	57,6	29,5	12,8
2006	57,8	30,3	11,9
2007	60,2	28,8	11,0
2008	55,8	30,3	13,9
2009	54,3	31,1	14,6
2010	61,2	28,1	10,8
2011	62,1	28,0	9,9
2012	61,0	28,9	10,2
2013	59,0	30,2	10,8
2014	56,3	32,0	11,7
2015	56,6	32,0	11,4
2016	61,3	28,3	10,4

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni sayı:.. 26641 (2017). Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2017.

BÖLÜM 3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı ve Önemi

3.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı

Örgütsel Bağlılık kavramını tanımlamak aslında görüldüğü kadar da kolay bir tanımlama olmayacaktır. Çünkü meselenin Örgütsel Bağlılık olup olmadığı değil bunun derecesidir. Hangi noktaya kadar Örgütsel Bağlılık vardır. Örgütsel Bağlılığın nedeni iş bulma güçlüğü ya da ekonomik sebepler midir, yoksa işyerine olan güven, yöneticilerle olan samimi ilişkiler gibi manevi nedenler midir. Dikkat edilirse her iki durumda aslında Örgütsel Bağlılığın bir derece sorunu olduğu anlaşılmaktadır.

Bunlara rağmen örgütsel bağlılığı Mowday ve arkadaşları, “işgörenlerin örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi; örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü arzu ve örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği” (Mowday vd., 1979, 311) olarak tanımlarken, Grusky (1966) ise, “bireyin örgüte olan bağının gücü” şeklinde tanımlamakla bunun bir derece sorunu olduğunu ifade etmiştir (Wahn, 1998:256). Aslında Bateman and Strasser’in “birey ve örgüt arasında algılanan uyumun bir fonksiyonu” şeklinde ifadesi de bunu desteklemektedir. (Bateman and Strasser, 1984:95), Bir başka tanım ise Kiesler, Sakumura ve Salancik’in yaptığı tanımdır. Burada da örgütsel bağlılık, “kişilerin bağlılık tutumlarının bir sonucu olarak meydana gelen davranışsal eylem” (Reichers, 1985:468) olarak tanımlanmıştır.

Porter vd. (1974)’e göre bağlılık kavramı genel olarak üç faktörden oluşmaktadır;

- 1) Bireyin örgüt hedef ve değerlerine güçlü bir şekilde inanarak kabul etmesi,
- 2) Bireyin örgüt adına kendisinden beklenenden daha fazla çaba sarf etmeye istekli olması,
- 3) Bireyin örgütsel üyeliğini koruması için örgütte kalmayı devam ettirme konusunda güçlü istek duymasıdır (Gül, 2003: 140) (Bakırcı, B. 2016: 5).

Örgütsel Bağlılık kavrama ilişkin yapılan tanımlar oldukça farklı içeriklere sahiptir (Boylu vd.2007: 55-74). Bunun sebebi, çalışan ile örgüt arasındaki bağın yapısı ve nasıl

ortaya çıktığı konusunda, araştırmacılar arasındaki fikir ayrılıklarıdır (Mathieu ve Zajac, 1990:171-172).

Bu ayrılıklar örgütsel bağlılığın iki kategoriye ayrılmasına neden olmuştur. Bunlar; Tutumsal bağlılık ve Davranışsal Bağlılıktır.

Tutumsal bağlılık; genel olarak kişilerin işletmeyle bütünleşmesi ve örgüt katılımının gücü şeklinde tanımlanmaktadır (Porter vd, 1974). Bu bağlılık türünde, çalışanların işletmeleriyle olan ilişkilerine odaklanır. Çalışanların kendi hedef ve değerlerinin, işletmenin hedef ve değerleriyle uyumlu olması gerekir (Meyer ve Allen, 1997: 9). Huczynski ve Buchanan (2001), tutumsal bağlılığı, örgütün hedef ve değerleriyle özdeşleşmesi, iş ile ilgili gerekenlere yüksek katılım ile örgüte sadakat ile bağlanma olarak üç bileşeni olduğunu belirtmişlerdir (Morris and Sherman, 1981:512-526). Bağlılığın bu tarz davranışsal sonuçlarının da, bağlılığın kalıcılığı veya değişimlerini sağlayan şartları etkileyeceği düşünülmektedir (Topaloğlu ve Sökmen, 2001: 36). Bununla birlikte bu açıdan bir bağlılık tutumunun, yüksek iş performansı, işten ayrılmada azalma ve düşük oranlı devamsızlık gibi iş ile ilgili olumlu davranışların ortaya çıktığı görülmektedir (Clifford, 1989:144).

Davranışsal bağlılık, daha ziyade kişilerin geçmiş zamandaki davranışları sebebiyle örgüte bağlı kalma süreleriyle ilgilenmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 25). Meyer ve Allen (1997: 9), davranışsal bağlılık, çalışanların belirli bir kurumda uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorun ile başa çıkma şekilleriyle ilgili bir kavram olduğu görülmektedir. Davranışsal bağlılık sergileyen çalışanlar, örgütün kendinden öte, yaptıkları belirli bir faaliyete bağlandıklarını savunurlar. Diğer bir deyişle, davranışsal bağlılığın, işletmeden daha ziyade, bireylerin davranışlarına yönelik geliştiği görülmektedir. Bireyler bir davranış sergiledikten sonra, bazı faktörler sebebiyle davranışını sürdürmektedir. Bir süre sonra sürdürülen bu davranışa bağlandıkları görülmektedir (Boylu vd.2007: 55-74). Zaman ilerledikçe bu davranışa uygun yada onu haklı gösterecek tutumlar geliştirmektedir ve bu durum da davranışların tekrarlanma olasılığını yükseltir (Oliver, 1990:20; Meyer and Allen, 1991:62).

3.1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramının Önemi

İşgörenlerin çalıştığı örgüte bağlılığını yansıtan psikolojik bir durumu ifade eden örgütsel bağlılık, artan küresel rekabet ortamında oldukça önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık konusunun bu kadar önemli hale gelmesindeki temel neden insan unsurudur. Çünkü insan, örgütlerin değişmez üretim faktörlerinden biridir (Güçlü, 2006: 6).

Örgütsel bağlılığı oluşturmak, çalışanların duygusal enerji ve dikkatlerini çekmeyi gerektirir (Doğan, 2013: 70). Örgütün işgören de oluşturduğu izlenime göre işgörenin örgütsel bağlılık seviyesi değişmektedir (Güçlü, 2006: 8). Bağlılığı yüksek olan işgören; iyi ve kötü günde örgütte çalışmaya devam eder, zamanın büyük çoğunluğunu işyerinde geçirir, örgüt varlıklarını korur, örgütün amaçlarını savunur (Doğan, 2013: 70), müşterilere daha kaliteli hizmet sunarlar. Bağlılığı düşük olan işgörenler de; işe geç kalma, devamsızlık, düşük performans ve kalitesiz hizmet, son olarak da işi bırakma gibi olumsuz özellikler gözlenmektedir. İşten ayrılma durumları, olumsuz olan işgücü hareketleri, eğitim, verimlilik kayıpları ve yeni çalışan seçimleri için harcandığı görülen zamanda artış ve çalışma etkinliklerin azalması gibi maliyetler kurum için istenmeyen bir durum olduğu görülmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 94). Bu nedenle personellerin bağlı olması örgütsel başarıya ulaşma konusunda en kritik faktördür. Örgütsel bağlılık personeli problem çıkarandan ziyade, problem çözen insanlara dönüştürmektedir (İnce ve Gül, 2005: 13-14).

Örgütüne bağlılık duygusu taşıyan personellerin yapmış oldukları işten daha çok tatmin oldukları, işleri daha çok sevmeleri ve isteyerek yapmaları söz konusudur. Dolayısıyla da yaptıkları işlerin karşısında tutumlarının olumlu olacağı beklenir (Erkuş vd, 2011: 251). Bununla birlikte örgütsel bağlılığı yüksek personel, örgütün diğer üyeleriyle iyi ilişkiler kurmaktadır. İş ortamından daha çok tatmin olmaktadırlar. Bu kapsamda, işletmeyle özdeşleşen bir çalışan, işletmenin faydalarını kendi faydalarından önce tutup daha fazla çalıştıklarını söylemek mümkündür (Yalçın ve İplik, 2005: 396-397). İşgörenlerin örgütleri hakkında olumlu görüş bildirmeleri hem örgütün rekabet gücünü artırır hem de kaliteli işgücünü kendisine çekmekte zorlanmaz (Cengiz, 2000: 513). Bütün bu nedenler doğrultusunda çalışanların örgütsel bağlılığını tespit edebilmek işletmeler için çok önemli bir husustur (Bakırcı, B. 2016: 6).

3.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması hakkında, farklı araştırmacıların farklı yaklaşımlar geliştirdikleri görülmektedir. Yapılan araştırmalar kapsamında örgütsel bağlılıkla ilgili kaynaklarda özellikle üç sınıflandırmanın ön plana çıktığı görülmektedir: Tutumsal yaklaşım, bağlılığın duygusal anlamda bir tepki olduğu, davranışsal yaklaşımın, bağlılığın bireylerin geçmişteki davranışlarının devamı olduğunu benimsemişlerdir. Çoklu bağlılık yaklaşımı ise örgütsel bağlılığa farklı bakış açısı kazandırmıştır (Odabaşı, 2014: 6). Her bireyin duyduğu bağlılık türünün farklılık gösterebileceğini öngören bir yaklaşım türüdür. En yaygın sınıflandırmalar aşağıdaki gibidir.

3.2.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni, örgütsel bağlılık durumunu; çalışanların kurumun direktiflerine uyumu şeklinde değerlendirmiştir. O, kurumun bireylerin üzerinde görülen otorite ve gücün, örgütsel bağlılığın temel sebebidir. Etzioni, ahlaki bağlılık, çıkarlara dayalı ve zorunlu bağlılık şeklinde üç kısımda incelemiştir (Etzioni, 1961:9-10).

- 1) Ahlaki bağlılık, işletmenin amaç, değer ve kurallarına inanma ve onlar ile özdeşleşmeye dayanan bir uyumdur (Mowday, Porter ve Steers, 1982:21).
- 2) Çıkara dayalı bağlılık; duygusal bağların ve inancın az olduğu, personelin kuruma katkıları çerçevesinde bazı fayda ve ödüller elde etmeleriyle psikolojik anlaşmanın gereğini ifade etmektedir. Bu tarz bağlılık bireyle kurumun arasında kurulan değiş tokuş ilişkisine dayanır. Kişiler kurumla arasında faydalı ve adil bir değiş tokuş ilişkisinin olduğuna inandığı zaman kuruma daha fazla bağlanmaktadır.
- 3) Zorunlu bağlılıktaysa, kuruma negatif hisler duyulduğunda bile bazı sebeplerden dolayı kurumdan ayrılmak söz konusu olmaz (Etzioni, 1961:10).

3.2.2. Kanter'in Sınıflandırması

Kanter, örgütsel bağlılık, kişilerin enerji ve bağlılıklarını sosyal sisteme vermeye istekli olma durumları, ihtiyaç ve isteklerinin karşılanması için, sosyal ilişkiler ile kişiliklerini birleştirmeleri gerekmektedir (İnce ve Gül, 2005: 29). Burada örgütsel bağlılığı, devam, birlik ve kontrol bağlılığı şeklinde üç başlıkta incelendiği görülmektedir.

- 1) Devam bağıllığı, çalışanların üyeliğini sürdürebilmek sureti ile kurumun hayatını devam ettirmesine katkı sağlanmasını ifade eder. Devam bağıllığında, yatırım ve özveri olmak üzere iki unsurdan oluşur. Özveri, kişilerin kuruma üye olmak için kendisi için haz verici ve değerli şeylerden vazgeçmesini ifade eder. Yatırımsa, kişilerin sahip olduğu potansiyel ve mevcut kaynaklarının kuruma bağlama sureti ile kurumla bir çıkar ilişkisine girmesini ifade etmektedir. Bu kaynakların finansal bağış ve emeklilik kesintisi gibi maddi olduğu gibi, kurum için harcanan zaman ve emek gibi manevi kaynaklar da olabilmektedir (Kanter, 1968:501).
- 2) Birlik bağıllığı, kişilerin, iş ortamında kurduğu sosyal ilişkilerinin gelişimine dayanan duygusal bağıllığı ifade etmektedir. Bu bağıllık kişilerin gruba katılıp, grup üyeleri ile özdeşleşmesini ifade eder (Güçlü, 2006: 12). Bu atmosferde birlik bilincinin geliştirilmesi grup üyelerinin birbirlerine yaklaşımları ve bağlanmalarını sağlar.
- 3) Kontrol bağıllığıysa kurumun koymuş olduğu kurallar, ahlaki değerler ve amaçlara tamamen uymayı gerekli hale getiren bir bağıllık çeşididir. Bu bağıllık türünün, kuruma karşı olumlu normatif yönelimleri kapsadığı görülmektedir (Varoğlu, 1993: 24).

3.2.3. Mowday, Porter ve Steers'in Sınıflandırması

Mowday, Porter ve Steers, bireylerin kuruma karşı tutumlarının üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bağıllığı tutumsal olarak ele almışlardır. Araştırmacıların, örgütsel bağıllığı; çalışanların örgütsel hedef ve değerlerini kabul edip benimsemesi, kurumun amaçlarının başarıya ulaşması yönünde çaba harcamaları, örgütsel üyeliğe devam ettirmek için güçlü bir istek duyması şeklinde ifade etmişlerdir (Mowday, Porter ve Steers, 1982:26). Bunun yanında tutumsal ile davranışsal bağıllığın arasında dönüşümlü bir ilişkinin olduğu savunulmuştur. Mowday vd., örgütle çalışanlar arasında iki çeşit ilişki olduğunu savunmuşlardır.

- 1) Bunlardan birincisi örgütsel üyelik statüsüdür. Çalışanların üyelik statüleri açısından örgütsel bağıllığı, kimi özel durumların haricinde, devamsızlık yapmaması, işlerinden ayrılmamasıyla belirginleşmektedir. Bu şekilde bir bağıllık yalnızca biçimsel bağıllığı gösterir. Şayet çalışan örgütten ayrılmıyorsa,

ancak sürekli devamsızlık yapıyor ise, bağlılığın tam olmadığını söylemek mümkündür.

- 2) İkinci tür ilişkiyse örgütsel üyeliğin niteliğidir. İstenilen bağlılık, güven, sadakat ve işbirliğini öne çıkarmaktadır. Buradaki önemli noktaysa çalışanların devamsızlığının düşük olması ya da kurumdan ayrılmaması üyelik statüsünün bir gereği olabileceği gibi, içten bir bağlılığa, sadakate ve güvene dayalı da olabilmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982:28).

3.2.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman göre örgütsel bağlılığı; kişilerin kurumuna karşı hissetmiş olduğu psikolojik bağdır. Araştırmacıların örgütsel bağlılığı; özdeşleşme, uyum ve içselleştirme şeklinde üç boyutta değerlendirdikleri görülmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986:492-493).

- 1) Uyum bağlılık, kişiler kuruma inanmaktan ziyade, uyumlu davranışlar sergileyip bazı ödüller kazanmayı ve cezalardan kurtulmayı tercih ederler. Yüzeysel bir bağlılık söz konusudur. Ayrıca, bağlılığın ödülün çekiciliğiyle cezaların iticiliğinden kaynaklandığı görülmektedir.
- 2) Özdeşleşme bağlılık, bireylerin işletmeye yakın olma istekleri ve kendisini ifade edip örgütle tatmin edici bir ilişkide olması ve bu ilişkiyi sürdürme çabasının olmasıdır. Birey kurumun üyesi olduğu için gurur duyar ve örgütle özdeşleşmektedir.
- 3) İçselleştirme bağlılık, bireylerin kendi davranış, tutum ve bireysel değerlerini kurumun değer ve amaçlarıyla uyumlu görmektedir. Bu durumun bireylerin kurumu benimsemesine yardımcı olduğunu söylemek mümkündür.

3.2.5. Balcı'nın sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman'ın yaptığı sınıflandırmaya benzer bir gruplandırma yapan Balcı, örgütsel bağlılıkla yakın ilişkili üç aşama ve üç boyuttan bahsetmektedir. Bunlar(Balcı, 2003, 28–29);

- Uyum,
- Özdeşleşme,
- İçselleştirme,

Uyum, örgütle yüzeysel bir bağ kurmaktır. Fedakarlığın ilk aşamasıdır. Uyumda örgüte inanmak ve fedakarane, isteyerek çalışmaktan ziyade, ceza korkusu ya da ödül beklentisi içerisinde zoraki çalışma söz konusudur. Örgütteki çıkarları karşılığında diğerlerinin etkileri kabul edilmektedir. Yani kişi ücret ödenmesi, terfi alma, ceza almama ve benzeri çıkarları için uyum göstermektedir.

Özdeşleşme ise bağlılıkta ikinci aşamadır. Bu aşamada kişi örgüte ve çalışanlarına yakın olmak ister. Yine bu özdeşleşme aşamasında kişi, örgütte sözünün dinlendiği ve örgüt çalışanlarıyla kurduğu bağ ölçüsünde diğerlerinin etkilerini kabul eder. Özdeşleşme, kişi için önemli olan bir takım değerler karşılığında örgütü ile bütünleşme ilişkisine girmesidir. Örgütle özdeş olma hali içerisindeki bir bireyin iş tatmini yüksektir. Ancak bununla beraber görevindeki belirsizlik ve ya kendisini dışlayan tavırlara karşı hoşgörüsü daha düşüktür. Eğer bir çalışan örgütle bütünleşmiş veya özdeşleşmiş ise artık, örgütün başarısını kendi başarısı olduğunu, başarısızlığının yine kendi başarısızlığı olduğunu düşünmektedir. Özdeşleşme, akıldan çok duyguya hitap eder. Çalışan ilk başlarda işten doyum sağladığı, ihtiyaçlarını karşıladığı ve motive edildiği için örgüte bağlıdır. Ancak eğer bu nedenler ortadan kalktığında da bu bağlılık devam ediyorsa o zaman bu bağımlılığa ve özdeşleşmeye dönüşür (Başaran, 2000:233).

İçselleştirme ise artık bağlılığın en son aşamasıdır. Bu aşamada hem birey hem de örgütsel değerler karşılıklı uyum içerisinde. Örgütsel değerler tamamen kişinin davranış ve tutumuna yansımaktadır. İçselleştirme aşamasında kişi örgütün normlarını ve değerlerini, kendi norm ve değerleri şeklinde hiçbir zorlamaya maruz kalmadan tamamıyla içten benimser ve kabul eder (Bayram,2005:131).

3.2.6. Meyer ve Allen' in Çok Boyutlu Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Meyer ve Allen bağlılığı tutumsal açıdan ele almışlar ve örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütle ilişkisini yansıtan psikolojik bir durum olarak değerlendirmişlerdir (Allen ve Meyer, 1990:2-3). Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın çok boyutlu bir yaklaşımla araştırılması gerektiğini savunurlar. Meyer ve Allen önce örgütsel bağlılığı duygusal ve devam bağlılığı şeklinde iki boyutlu incelemişlerdir. Ancak daha sonraki çalışmalarının verdiği izlenimle bir üçüncü boyut daha eklemişler ve bu boyuta normatif bağlılık demişlerdir (Allen ve Grisaffe, 2001:211).

3.2.7. Wiener'in sınıflandırması

Wiener'in yaptığı bu sınıflandırmada araçsal ve örgütsel bağlılık farkına dayalı bir model geliştirilmiştir. Burada araçsal bağlılık benlikçiliği, hesapçılığı, çıkarıcılığı ifade ederken, örgütsel bağlılık değer veya moral odaklı motivasyonu temsil eder. Örgütsel bağlılığı meydana getiren bu anlayışların yaptığı baskı sonucu kişi, örgütün hedef ve çıkarları karşılayacak şekilde davranır. Böylelikle bu araçsal motive edici faaliyetler, çalışanın kendisine yönelik iken, örgütsel bağlılıkla ilgili olan faaliyetler örgütsel eğilimler taşımaktadır. Çalışan ile örgüt arasındaki bu bağlılık değişimsel bağlılık olarak da adlandırılır. Burada örgüt çalışanın bazı istek ve arzularını karşılarken, karşılık olarak da çalışandan örgüte faydalı olmasını beklemektedir. Eğer bu değişim ilişkisi dengede veya çalışanın lehine ise çalışan örgütte kalmayı isteyecek ve örgüte bağlı kalacaktır (Bayram,2005:132).

3.3.Örgütsel Bağlılığın Unsurları

Örgüte bağlılığın unsurları, duygusal, devamlı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı biçimde ifade edilmektedir (Çetin 2004).

3.3.1. Duygusal bağlılık

Çalışanların kurumlarının değerlerini, amaç ve hedeflerini benimsedikleri oranlarda hissettikleri bağlılığı ifade etmektedir. Böyle bir durumda çalışan, kurumun değerlerini güçlü duygularla kabul etmekte ve kurumun bir parçası olarak kalmayı istemektedir. Bu durumda, çalışanın örgüte bağlılığının en iyi halidir. Bu kişilerin, her işverenin istediği gerçekten kendini kuruma adanmış ve sadık çalışanlar olduğu görülmektedir. Böyle çalışanlar, işine karşı olumlu tutum sergilemekte ve gerektiği zaman ek çaba göstermeye hazır haldedirler (Bayram,2005:131).

3.3.2. Devamlı bağlılık

Çalışanların, kuruma yaptıkları yatırımların neticesinde gelişen bağlılığı ifade etmektedir. Bu durumda çalışan örgüte gereğinden fazla çaba ve zaman harcadığı, yatırım yaptığı ve bunun sonucunda da kurumda kalmasının zorunluluk olduğunu düşünmeleri söz konusudur. Kuruma devamlı bağlılık duyan bir kişi, kurumdan ayrılması durumunda daha az seçeneği olduğunu düşünmektedir. Bu kişilerden

bazılarının, başka iş bulamadıklarında kurumda kaldıkları görülmektedir. Bazılarının ise işi sevmekten ziyade aile durumları, sağlık ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı nedenleri bulunmaktadır. Kötü iş alışkanlıklarının yanı sıra olumsuz tavır sergilemeleri ve yöneticiler içinde zorlayıcı olmaları söz konusudur.

3.3.3. Normatif bağlılık

Kişilerin örgütte çalışmayı kendisine verilen bir görev gibi görme ve örgüte bağlılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesini kapsamaktadır. Kurumdan ayrılma neticesinde ortaya çıkabilecek kayıpların hesaplanmasından etkilenmeme durumu vardır. Kişilerin, minnettarlık duygusunun sonucunda örgütte kaldıkları görülmektedir. Bunun nedeni, işverenlerin onları gerçekten ziyade ihtiyaçları olduğu zamanda işe alma ya da işverenleri ile kalmalarının en doğru şey olacağı şeklinde değer yargılarına sahip olmasıdır. Böyle kişilerin, işletmenin kendilerine iyi davrandığını ve kendilerinin kurumda bir süre çalışmalarının kuruma karşı borçları olduğu kanısında olduğunu düşündükleri görülmektedir (Bayram,2005:134).

3.4. Örgütsel Bağlılık Düzeyini Belirleyen Faktörler

Örgütsel bağlılığın etkilendiği faktörlerle ilgili olarak fazla sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Araştırmacıların örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri incelerken, farklı sınıflandırmalar kullandıklarını da belirtmek gerekir. Bu çalışmada, örgütsel bağlılığa sebep olan unsurlar literatürdeki genellemeler baz alınarak üç farklı çerçeveden ele alınmıştır. Bunlar (Bakırcı, B. 2016: 20);

- Kişisel Faktörler
- Örgütsel Faktörler
- Örgütdışı Faktörler

3.4.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılık ile kişisel faktörlerle arasındaki ilişkileri açıklamaya yönelik oldukça fazla çalışma vardır. Bu çalışmalarda genel olarak kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunduğu gözlemlenmiştir Kişisel Faktörler (Seyhan 2014:41-49);

İş Beklentileri: Bireyin çalışma amacı bireysel ihtiyaç ve hedeflerini gerçekleştirmektir. Ayrıca yapacağı işlerin bu hedef ve ihtiyaçları gerçekleştirme konusunda bir araç olup olmayacağıyla ilgili beklentileri vardır. Dolayısıyla kurumların bu beklentileri karşılama veya bu beklentilere hizmet etme kapasitesi ve yeteneği örgütsel bağlılığa etkilemektedir. İyi tanımlanan, çerçevesi belirli ve net bir şekilde ortaya koyulan örgütsel beklentilerle kişilerin beklentileri birbirleri ile uyumlu olduğunda örgütsel bağlılık da bunlardan olumlu olarak etkilenmektedir (Bülbül, 2007: 25-26).

Psikolojik Sözleşme: Çalışanla örgütün arasında temel anlamda iki çeşit sözleşme vardır. Bunları; iş sözleşmesi ile psikolojik sözleşme olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. İş sözleşmesi, çalışanla kurum yönetiminin karşılıklı yükümlülük ve haklarının belirlenmiş olduğu biçimsel ve yazılı sözleşmelerdir. Psikolojik sözleşme ise, kurumlarda yöneticiler, işgören ve diğer kişilerin her daim uymak durumunda oldukları ve kendilerinden beklenen davranışlar ile ilgili yazılı olmayan kuralların tümüdür (Gündoğan, 2009: 19-20).

Kişisel Özellikler; Cinsiyet, yaş, çalışma süresi il eğitim gibi kişisel nitelikte farklılıklar, örgütsel bağlılığın üzerinde bazı sonuçları olan değişkenlerdir. Kişisel özellikleri, cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim düzeyi gibi değişkenleri kapsamaktadır. Yapılan araştırmalarda kadınların erkeklere nazaran işlerine daha az bağlı olduğu, kadınlarda işi terk etme ve işe gelmeme gibi olgularına sıklıkla rastlandığı saptanmıştır (Eren 1993, s.268 den akt. Gündoğan, 2009: 22).

Evli olan çalışanlar, maddi sorumluluklarından dolayı yatırımlarını kaybetme ve işsiz kalma tehlikelerini göze almayı istemeyecekleri ifade etmektedirler. Evli veya evlilik sonrasında ayrılmış olan kişilerin, özellikle kadınların kurumdan ayrılmayı bekarlara göre daha maliyetli gördükleri saptanmıştır (Gündoğan, 2009: 24). İşgörenlerin eğitim düzeylerinin de örgüte karşı bağlılıklarını etkiledikleri görülmektedir. Eğitim düzeyiyle örgütsel bağlılığın arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu bazı araştırmacılar tarafından saptanan bir durum olmuştur (Gündoğan, 2009: 26).

Örgütsel bağlılıkla ilişkili olan diğer bir değişken de, çalışanların kurumda çalıştığı sürelerdir. Örgütsel bağlılığın hem yaş hem de kıdem ile doğrudan ilişkisinin olduğunu söyleyen yazarların olduğu görüldüğü gibi kıdem ve yaşın bağlılığı doğrudan

etkilemediğini savunanlar da vardır (Dolu, 2011: 34). Örgütsel bağlılık ile kıdem arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle kurumda çalışılan süre artarsa, örgütsel bağlılık da artar (Pekmezci, 2010: 14).

3.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler iş hayatına ve örgütle ilgili değer ve kavramları kapsamaktadır. Örgütsel bağlılıkla örgütsel faktörlerin arasında yakın ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt içi faktörleri işin niteliği ve önemi, rol belirsizliği ve çatışması, yönetim tarzı, kararlara katılma, ödüller, ücret düzeyleri, takım çalışması, örgütsel destek, örgütsel yapı, örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgütsel güven ve örgütsel adalet olarak sıralamak mümkündür (Taş, 2012: 27-30; Balay, 2000: 61).

Bireyler için işlerin kapsam ve niteliğinin önemli olduğu görülmektedir. Bireylerin yapmış olduğu işlerle ilgili bilgi sahibi olmaları, görev ve sorumluluklarını bilmek, işin gerekleriyle ilgili yetkinlik, hem örgüt hem de birey açısından önemlidir. İşin niteliğinin bağlılıkla olan ilişkisinin, yapılan araştırmalarda güçlü olduğu saptanmıştır. Bireyler için işlerin önemi, kendine verilen sorumluluk ve yetkilerinin artması başka bir değişle yetki sahibi olmak örgütsel bağlılık düzeyini etkilemektedir (İnce ve Gül, 2005: 71).

Geleneksel yönetim tarzlarının işgörenlerin ihtiyaçlarını karşılama konusunda yetersizliği ve örgütleri kısıtlayan ve zor duruma sokan bir yönetimdir. Bu nedenle yeni yönetim ile liderlik türlerinin çalışanların kararlarına önem veren, onların becerilerini ortaya çıkararak esnek ve katılımcı bir yönetim örgütsel bağlılığı arttıracaktır (Zaman, 2000: 21).

Liderliğin yönetimdeki yerinin oldukça önemli olduğu görülmektedir. Yöneticilerin astlarını yönlendirme ve amaçların gerçekleştirilmelerindeki etkilerinin, onların liderlik özelliklerinin ayrılmaz ve önemli bir parçasıdır. Bu nedenle liderlik yönetimin en önemli faktörü olduğu görülmektedir (Karahana, 2008: 149). Ödüllerin başarılı performansı olan bir personele teşekkür mesajının iletilmesinde en iyi yollar olduğu görülmektedir. Ödül programlarının temel amacının çalışanlara “sana değer veriyoruz” ve “yaptığın işi takdir ediyoruz” mesajlarını verdiğini belirtmek gerekir. Çalışanların iyi yaptıkları işleri fark etmeleri ve takdir edilmesini istedikleri aşikardır. Bunu yapan yöneticiler, çalışanları kurumda daha kolay tutmaktadırlar (Barutçugil, 2004: 473).

Ücret, çalışanların algıladığı adilliyinin ve örgütsel bağlılık bakımından ücret miktarlarının önemli bir belirleyicisi olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanlar ücret sisteminde adil olmayan durum hissettiklerinde örgüte karşı güvenin kaybolacağını ve örgüte bağlılığının gittikçe zayıflayacağını söylemek mümkündür (Keleş, 2006: 63).

Örgütsel güven, örgüt içi ilişkilerin daha sağlıklı oluşumuna ve gelişimine olumlu katkı sağlamaktadır. Örgütsel güven, bir sosyal sistem veya örgüt içerisinde çalışanların birbirleriyle kurdukları ilişkilerin tutarlı olması sonucu oluşmaktadır. Örgütsel güven, çalışanların örgüte olan bağlılık derecesi ile ölçülmektedir. Çalışanların örgütsel amaç ve değerlere bağlılık düzeyi yükseldikçe örgüte olan güven düzeyleri de artmaktadır (Gilbert ve Tang, 1998: 322 aktaran Demirel, 2008: 184).

Örgütsel güven, örgütsel değerlerin, amaç ve hedeflerin paylaşılmasında önemli bir etkidir. Kuşkuların olduğu durumda örgütsel değerlerin, amaç ve hedeflerin paylaşımı sınırlı kalmakta ve çalışanların örgüte olan bağlılıkları da çıkar ilişkilerine dayanmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütsel güven sonucu oluşmalı ve çıkar ilişkisine dayanmamalıdır. Kaneshiro (2008) örgütsel güven, çalışanların verimliliklerini artırarak örgütsel bağlılıklarını güçlendirdiğini ifade etmektedir. Özellikle örgütsel güven, bireysel ve takım performansı, bağlılık, problem çözme, bilgi paylaşımı ve iletişim gibi davranışsal ve performans sonuçlarının sağlanmasında etkili olmaktadır. Örgütü benimseme ve örgüte olan bağlılık duygusunun oluşumunda yönetici ve örgüte olan güvenin etkili olduğu görülmüştür (Demirel, 2008: 185).

3.4.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve örgüt dışından olan faktörler, örgütün içinde bulunduğu iş kolu, çalışanın işinin yaygınlığı, rakipler, çalışanların alternatif iş durumları, işle ilgili kanuni düzenlemeler ve iş gücü arzı (Yavuz ve Tokmak, 2009: 22) ile profesyonellik gibi etkenlerdir

Bir çalışanın örgüte bağlılığını etkileyen örgüt dışı faktörlerden en önemlisi iş bulma imkanlarıdır. İşsizlik oranlarının çok yüksek olduğu bizim gibi ülkelerde bu faktör çok daha fazla önem kazanmaktadır. Örgütsel bağlılık çalışmalarında da benzer sonuçlar bulunmuş, iş bulma imkanlarının az olduğu sektörlerde örgütsel bağlılık daha yüksek bulunmuştur (İnce ve Gül, 2005, 85). Aynı şekilde Curry ve arkadaşları (1986) da

yaptıkları çalışmalarında iş imkanları ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki bulmuşlardır (Özcan 2008:21-22). Yani iş imkanları arttıkça örgütsel bağlılık azalmakta, iş imkanları düştükçe örgütsel bağlılık artmaktadır.

Rekabetin ve değişimin arttığı iş dünyasında örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için farklı, yetenekli, yaratıcı ve kuruma içtenlikle bağlı işgörenler yaramak durumundalardır. Bu bağlamda işverenler ellerinde bulunan nitelikli işgücünü kaybetmemek ve rakiplerine kaptırmamak amacıyla çalışanları anlamaya yönelik bir yönetim tarzı geliştirmelidirler (Yüceler, 2009: 455).

Profesyonellik ise meslekle ilişkili bir kavramdır ve kişinin mesleğini benimsemesini, onunla özdeşleşmesini ve onu içselleştirmesini ifade etmektedir. Profesyonel olan kişiler ile örgüte bağlılık bazen çelişebilmektedir. Profesyoneller için mesleğe bağlılık ile örgüte bağlılık ayrı ayrı şeylerdir ve bazen örgüte bağlanırken bazen de mesleğe bağlanabilirler. Profesyonellerin örgütleri onların mesleki gelişimlerine destek oluyorsa örgüte bağlılıklarının yüksek, destek olmuyorsa düşük olduğu gözlenmiştir (İnce ve Gül, 2005, 84).

3.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları bağlılığın derecesine bağlıdır ve bu dereceye göre olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel hedefler kabul edilebilir düzeyde değilse çalışanların örgüte fazla bağlılıkları, örgütün dağılmasına yol açabilir. Diğer bir yandan da eğer hedefler kabul edilebilir ve akılcı ise bu durumda örgüte üst düzey bağlılıklar, çok etkili davranışların ortaya çıkmasına neden olabilir (Taş 2012:33-35). Bağlılık örgütten ayrılma davranışı ile düşük düzeyde; düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla ise, daha yüksek düzeyde ilişki içindedir (Balay, 2000, 83).

Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçların bağlılıkla en güçlü ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bunlardan özellikle iş doyumu, örgütsel bağlılıkla olumlu bir ilişki içerisindedir (Balay, 2000, 84). Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak yaptığı çalışmada Randall (1987), bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin çalışana ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir. Bu bağlamda ortaya çıkan düşük,

ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık kavramları Çizelge 2.1’de özet olarak sunulmaktadır. (Doğan ve Kılıç, 2007, 52).

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

	ÇALIŞAN		ÖRGÜT	
	OLUMLU	OLUMSUZ	OLUMLU	OLUMSUZ
DÜŞÜK DÜZEYDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	-Bireysel yaratıcılık, özgünlük ve yenilik oluşumu -İnsan kaynaklarının etkin kullanımı	-Mesleki gelişimde yavaşlık -Dedikodu sonu artan kişisel maliyetler -Çalışanın örgüt amaçlarını zedeleyecek olası ayrılma, ihraç veya çaba harcamama	-Zararı sınırlayarak, morali artırarak ve yeniden işe alımlarla, iş devrinin gerçekleşmesi ve düşük ve yıkıcı performansın engellenmesi -Çalışanların söylentileriyle hataların ortaya çıkması ve örgüte yararlı olması	-Yüksek oranda iş evri, işe geç kalma, işte kalmada isteksizlik, örgüte sadakatsizlik, düşük iş kalitesi, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, rol modeline zarar verme -Çalışan üzerinde sınırlı kontrol, zarara yol açabilecek dedikodular
ORTA DÜZEYDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	-Ait olma, sadakat, güvenlik, etkin olma duygularının gelişmesi -Örgütten farklı kimliğin korunması -Yaratıcılıkta kişisel bağımsızlık olması	-Olası sınırlı kariyer gelişme ve ilerleme fırsatları -Örgütsel katmanlar arasında kolay olmayan uzlaşma	-Artan çalışan kademisi, sınırlı işten ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş tatmini	-Çalışanın rol üstü ve vatandaşlık davranışlarının sınırlandırılması -Çalışanların örgütsel taleplerle iş dışı talepleri dengelememe ihtimali -Örgütsel etkinlikte olası düşüş
YÜKSEK DÜZEYDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	-Bireysel beklenti ve mesleki gelişimi karşılama -Davranışların örgüt tarafından ödüllendirilmesi -Çalışanın iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yenileşme, yaratıcılık fırsatlarının boğulması -Çalışanlar tarafından değişime karşı direnç gösterilmesi -Sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim yaşanması -İş dışı örgütler için sınırlı zaman, enerji -Arkadaş ilişkilerinde zayıflama	-Güvenli ve dengeli işgücü oluşumu -Daha yüksek üretim için çalışanın örgütün taleplerini kabul etmesi -Yüksek düzeyde görev yarışı ve performans -Örgütsel amaçların karşılanması	-İnsan Kaynaklarının yerinde kullanılmaması -Örgütsel esneklik, yenilik ve uyum eksikliği -Geçmiş politika ve süreçlere tam güven çaba sarf eden çalışanlardan öfke ve düşmanlık -Örgüt adına yasadışı ve etik olmayan davranışların ortaya çıkması

Kaynak: Balay, 2000:93-94

3.5.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Bağlılık düzeyi düşük olan birey, örgütün amaç ve hedeflerini benimsemeden bireysel-görev ilişkisi ile grup bağlılığına katılmazlar. Kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksundur (Balay, 2014: 93-95).

Düşük bağlılık düzeyi, bireyin örgütü ile olan psikolojik aidiyet duygusunun zayıflığı olarak ifade edilebilir. Bu nedenle birey bulduğu ilk fırsatta alternatif iş olanaklarını

değerlendirmeye alır. Bu durum insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilir. Örgüt içten gelen ve informal olan bu iletişim sisteminden zamanında yararlanabilirse, kendisine pahalıya mal olabilecek sorunların üstesinden gelebilecektir (Balay, 2014: 93, Seyhan, 2014: 61) (Bakırcı 2016:27).

3.5.2. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık türünde birey deneyim açısından güçlü ancak örgüte bağlılık ve özdeşleşmenin tam olmadığı bir seviyede bulunmaktadır. İşgörenler, bu bağlılık düzeyinde sisteme karşı çıkarlar ve kendi kimliklerini korumaya çalışırlar (Tiryaki, 2005: 119). Diğer yandan örgüt açısından çalışanların iş tatmini ve tecrübelerinin artması hizmet süresini de arttırarak, örgütten ayrılma isteğini azaltabilmektedir. Bu durum örgüt açısından olumlu gibi görülse de zamanla artan bireysel beklentiler örgütsel etkinliği azaltmaktadır (Çetin, 2011: 70).

3.5.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Yüksek örgütsel bağlılıkta birey örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık göstermektedir. Örgüt, işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek onu ödüllendirir. Örgüt tarafından verilen ödüller çalışan performansının artmasını sağlarken bir yandan da onun yaratıcılığını ve yenileşmeyi bastırarak, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. (Bakırcı 2016:27).

3.6. Örgütsel Bağlılık Oryantasyon İlişkisi

İlk bölümde Oryantasyon Eğitiminin amaçlarının

- 1) Yeni çalışanların işe ve işletmeye yabancılaşmasını önlemek ve sosyalleşmesini sağlamak
- 2) Yeni çalışanın kendine güven kazanmasını ve gerginliklerinin azalmasını sağlamak
- 3) Başlangıç maliyetlerini ve iş gücü devir oranını azaltmak.
- 4) Yeni çalışanların belirsizlik ve bilgisizlikten doğabilecek şikâyetlerini engellemek

Olduğu anlatılmıştı. Aslında oryantasyon eğitiminin en önemli amaçlarından birisi de örgüte güven duymasını, arkadaş ilişkilerinin geliştirilmesini sağlamak, bir aile olunduğunu göstermek suretiyle aidiyet duygusunu oluşturmak ve bunların doğal sonucu olarak ta örgüt bağlılığını artırmaktır. Oryantasyon eğitimi sonucunda örgüt bağlılığı ne kadar arttı ise, eğitim o kadar başarılı olmuş demektir. Çalışmanın uygulama kısmında da bu sonucun ortaya çıkmasını beklemekteyiz.

- 5) Yeni alışanların gerçek iş beklentileri geliştirmesine, olumlu tavırlar sergilemesine ve iş doyumuna ulaşmasına yardımcı olmak
- 6) Yeni alışana sorumluluklarını öğretmek, ileride oluşabilecek gereksiz zaman kaybı ve buna bağlı problemleri önlemek

BÖLÜM 4. ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı Ve Önemi

Bu çalışmada, oryantasyon eğitimi ile mutluluk arasında bir ilişkinin olup olmadığı ve aynı zamanda mutluluk ile örgütsel bağlılıkları arasında da bir ilişki olup olmadığının ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Oryantasyon eğitiminin işe yeni başlayacakların işyerine güvene ve mesai arkadaşları ile ilişki kurmaya yardımcı olacağı, bunun da çalışanlar üzerinde olumlu bir motivasyon ve huzura neden olacağı düşünülmektedir. İşyerinde kendini huzurlu ve güvende hisseden çalışanın iş yerine dolayısıyla örgüte bağlılığın artacağı düşünülmektedir.

Ayrıca, örgütsel bağlılık konusunda çok sayıda araştırma yapılmış olmasına karşılık, Oryantasyon Eğitimi ile Çalışan Mutluluğu ve Örgütsel Bağlılık konularının bir arada bulunduğu ve tekstil işletmeleri üzerine değerlendirildiği az sayıda araştırma yapılmış olması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

4.2. Araştırmanın Kısıtları Ve Varsayımlar

Bu çalışmanın kuramsal çerçevesi, ulaşılabilen alan yazın; araştırma kısmı ise, tekstil işletmeleri çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Evrenin çok geniş bir alana yayılması, zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle, araştırma örnekleme olarak özel bir tekstil işletmesine bağlı bulunan işletmeler ile sınırlı tutulmuştur.

Araştırmaya katılan tüm işgörenlerin anket sorularını cevaplamada dürüst davranacağı varsayılmıştır. Özel bir tekstil şirketine ait işletmelerde çalışan toplam yaklaşık 490 kişiden 350'sine yapılan anket uygulaması ile ulaşılan örneklem sayısının evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

4.3.1 Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evrenini, özel bir tekstil işletmesine bağlı bulunan toplam 2 işletmedeki işgörenler oluşturmaktadır. Özel bir tekstil şirketine bağlı tüm işletmeler ve merkezde yaklaşık toplam 490 işgören bulunmaktadır. İzin, hastalık vs. gibi nedenlerle tüm işgörelere ulaşmak mümkün olmamış, kimisi de ankete katılmak istememiştir.

Dolayısıyla anket 350 kişiye uygulanabilmiş olup, istatistiksel açıdan oldukça iyi bir örneklem elde edilmiştir.

4.3.2. Veri Toplama Aracı

Konuya ilişkin en uygun veri toplama aracı olarak anket seçilmiştir. Anket; araştırmacı tarafından çalışmayı kabul eden işgörenlere dağıtılarak onların belirledikleri zamanda toplanmıştır. Yapılan anket beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik sorular, ikinci bölüm oryantasyon eğitim süreci değerlendirilmesi, üçüncü bölüm örgütsel bağlılığın değerlendirilmesi, dördüncü bölüm işten ayrılma niyeti ve beşinci bölüm çalışan mutluluğu sorularından oluşmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde yer alan ölçek ,Prof Dr.Canan Çetin'in danışmanlığını yaptığı "işe yeni alınan iş görenin eğitimi ve çağrı merkezlerinde oryantasyon eğitimi,bankacılık sektöründe bir araştırma " konulu tez çalışmasından yararlanılarak oluşturulmuştur. Üçüncü bölümde kullanılan örgütsel bağlılık için Allen Meyer(1997) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.Araştırmanın dördüncü bölümde kullanılan işten ayrılma niyeti anketi için ise Schwepker (2001) ölçeği kullanılmıştır.Ve son olarak beşinci bölümde ise işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin jaws türkçe sürümü kullanılmıştır.

İkinci bölümde yer alan Oryantasyon Eğitimi Süreci Değerlendirilmesi anketinde toplam 18 soru bulunmakta olup, Hiçbir Zaman, Nadiren, Bazen, Çoğu Zaman ve Her Zaman şeklinde sıralanmıştır. Üçüncü bölümdeki Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi kısmı ise toplam 24 sorudan oluşmakta olup, Hiç Katılmıyorum, Az Katılıyorum, Orta Düzeyde Katılıyorum, Çok Katılıyorum ve Tam Katılıyorum olarak sıralanmıştır. Yine dördüncü bölüm olan İşten Ayrılma Niyeti ile ilgili anket ise toplam 6 sorudan oluşmaktadır. Seçenekler Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum şeklinde sıralanmıştır. Son olarak beşinci ve son bölümde Mutluluğa ilişkin sorular bulunmaktadır. Mutluluk için de toplam 20 soru sorulmuştur. Burada da seçenekler İşten Ayrılma Niyeti anketinde olduğu gibi Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum şeklinde sıralanmıştır

4.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen bilgiler doğrultusunda anket çalışmasının sonuçları değerlendirilmiştir. Yapılan anketler toplandıktan sonra önce değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri alınmış, frekanslar tablolaştırılmıştır. Her bir değişkenin analizinde dağılımın normal olup olmadığı araştırılmış ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda uygun testler kullanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkiler için korelasyon katsayıları bulunmuş ve ilişkili değişkenler için de regresyon analizleri yapılmıştır. Her aşamada da sonuçlar yorumlanmıştır.

4.4.1. Güvenirlilik Testi

Deneme ölçeğinde bulunan maddelerin, ölçülmesi planlanan yapıyı açıklayacak ilişki içinde olup olmadığını, her maddenin diğerleri ile ne ölçüde ilişkili olduğunu, hangi maddelerin en iyi ölçümü verdiğini ve hangi maddelerin güvenilirlik ve geçerliliğinin daha yüksek olduğunu bulmak bu test ile mümkün olmaktadır. Maddelerde güvenilirlik ve geçerlik önemli olduğunda bu iki temel özelliğe ilişkin bulgular araştırılmaktadır. Böylelikle güvenilirlik, bir ölçme aracının duyarlı, birbiri ile tutarlı ve kararlı ölçme sonuçları verebilmesi anlamını taşımaktadır (Gürkan 2006:75). Geçerlik ise; bir ölçme aracının, bu araçla ölçülmek istenen özelliğin ölçülerini diğer özellik veya özelliklerin ölçüleri ile karıştırmadan değerlendirilebilme derecesidir (Tezbaşaran,1997).

Cronbach Alfa katsayısı, ölçek içinde bulunan maddelerin iç tutarlılığının (homojenliğinin) bir ölçüsüdür. Diğer bir deyişle, alfa katsayısı ile ölçekte yer alan k tane maddenin (sorunun) türdeş bir yapıyı açıklamak ya da sorgulamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmadıklarının sorgulanması konusunda bilgi elde edilir. İlgili ölçeğin alfa katsayısı ne kadar yüksek olursa “bu ölçekte bulunan maddelerin o ölçüde birbirleriyle tutarlı ve aynı özelliğin öğelerini yoklayan maddelerden oluştuğu yada tüm maddelerin o ölçüde birlikte çalıştığı” yorumu yapılır (Alpar, 2003: 380-381). Alfa katsayısı korelasyon katsayısı gibi yorumlanabilir ve 0 ile 1 arasında değerler alır.

Her bir faktörün Cronbach's alpha katsayısı Tablo 1'de verilmiştir. Alfa katsayısının değerlendirilmesi aşağıdaki ölçüte göre yapılır:

$\alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

0.40 α < 0.60 ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

0.60 α < 0.80 ise oldukça güvenilirdir.

0.80 α < 1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Bu çalışma için yapılan güvenilirlik ve geçerlilik test sonuçları aşağıdaki tablo da verilmiştir. Her ne kadar alfa katsayısı için 0,60 ve üstü güvenilirlikli olsa da bu çalışmada alfa katsayısının 0,70 seviyesinden düşük olmaması istenmiş ve bunun için Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi sorularından soru 5, soru 6, soru 8, soru 10, ve soru 21 çıkartılmıştır. Mutluluk anketinden de soru 6, soru 7, soru 12 ve soru 15 çıkartılmıştır. Değişkenlere ilişkin Alfa katsayıları tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 5: Değişkenlere İlişkin Alfa Katsayıları Tablosu

Değişkenler	Cronbach α katsayısı	Madde Sayısı
Oryantasyon Eğitimi Süreci Değerlendirilmesi	0,935	18
Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi	0,704	19
İşten Ayrılma Niyeti	0,849	6
Mutluluk	0,714	16

Tablodan da görüldüğü gibi tutarlılığı bozan maddeler çıkarıldıktan sonra tüm değişkenler için geçerli ve güvenilir alfa katsayıları elde edilmiş olup, artık bu değişkenler üzerinde analizler yapılabilir.

4.4.2. Frekans Dağılımları ve Yüzdeler

4.4.2.1 Demografik Özellikli Bilgilerin Dağılımı

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetleri, medeni durumları, yaş aralıkları, çocuk sayıları, eğitim durumları ve Toplam çalışma süreleri aralıklarına ilişkin frekans ve yüzde değerleri aşağıda Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 6: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri Dağılımı

Değişkenler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	150	42,9
Erkek	200	57,1
Medeni Durum		
Bekar	80	22,9
Evli	270	77,1
Yaş		
27 ve altı	48	13,7
28-33	82	23,4
34-39	126	36,0
40 ve Üstü	94	26,9
Çocuk Sayısı		
Çocuğu yok	76	21,7
1 çocuk	22	6,3
2 çocuk	67	19,1
3 çocuk	100	28,6
4 çocuk	72	20,6
5 çocuk	13	3,7
Eğitim Durumu		
İlkokul	49	14,0
Ortaokul	147	42,0
Lise	109	31,1
Önlisans	39	11,1
Lisans	2	0,6
Yüksek Lisans	3	0,9
Doktora	1	0,3
Çalışma Süresi		
4 yıl ve altı	50	14,3
5-10	72	20,6
11-16	68	19,4
17- ve Üstü	160	45,7

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü gibi anketimize katılanların erkek oranı çok olmasa da kadınlardan daha yüksektir. Aslında bu genel anakütleye de yaklaşık bir orandır. İşgörenlerden evli olanlar bekarlara nispeten oldukça fazla olup, yüzde 77,1'i evlidir. Yaş aralığı olarak en yüksek orana sahip olan aralık yüzde 36,0 ile 34-39 yaş aralığıdır. Hiç çocuğu olmayanlar yaklaşık bekarların oranlarına eşit olup, yüzde 2,7 dir. Burada dul ya da boşanmış olanların da bekar oldukları unutulmamalıdır. Burada da en fazla çocuk sahibi olma yüzdesi, yüzde 28,6 ile 3 çocuktur. Eğitim durumu değişkeni açısından bakıldığında da çalışanların büyük bölümünün lise ve altı eğitime sahip oldukları anlaşılmakta olup, bu oran yüzde 87,1 dir. Doğal olarak üniversite ve üstü eğitime sahip çalışan sayısı oldukça azdır. Bunlar da genelde idari kadrolarda çalışan personeldir. Son olarak çalışma süresi değişkeni açısından da en yüksek oran yüzde 45,7 ile en üst grup olan 17 yıl ve üstü grubudur. Bu sonuç çalışanların işletmeyi geçici

olarak görmedikleri anlamına gelir ki, muhtemelen örgüt bağlılığı açısından olumlu sonuçlar ortaya koyacaktır.

4.4.2.2. Oryantasyon Eğitimi Süreci Değerlendirilmesi Sorularına İlişkin Frekanslar

Bu ve ilerleyen kısımlarda her bir maddeye verilen cevapların dağılımları yine tablolar şeklinde sunulacaktır. Tablo 3’de Oryantasyon Eğitimi Süreci Değerlendirilmesi sorularına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir.

Tablo 7: Oryantasyon Eğitimi Süreci Değerlendirilmesi Sorularına İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları

Madde	Sayı	Yüzde
1.Oryantasyon eğitimi öncesinde eğitmen gerekli hazırlıkları (dokümanları güncelleme, kullanılacak araçların seçimi vb.) yapar.		
Hiçbir Zaman	19	5,4
Nadiren	22	6,3
Bazen	115	32,9
Çoğu Zaman	99	28,3
Herzaman	95	27,1
2.Eğitim verecek kişiler kurum tecrübesi 2 yıldan fazla olan çalışanlar arasından seçilir.		
Hiçbir Zaman	4	1,1
Nadiren	30	8,6
Bazen	89	25,4
Çoğu Zaman	167	47,7
Herzaman	60	17,1
3.Eğitimi verecek kişilerde etkin sunum becerisi aranır.		
Hiçbir Zaman	4	1,1
Nadiren	14	4,0
Bazen	121	34,6
Çoğu Zaman	69	19,7
Herzaman	142	40,6
4.Oryantasyon eğitiminde kullanılacak yöntemler (konferanslar, işletmeyi tanıtıcı yayınlar, portaller, online eğitimler vb.) oryantasyon programının amacına ve kapsamına göre belirlenmektedir.		
Hiçbir Zaman	5	1,4
Nadiren	25	7,1
Bazen	74	21,1
Çoğu Zaman	205	58,6
Herzaman	41	11,7
5.Eğitimde, kurum çalışanlarına sağlanan çeşitli menfaat ve hizmetler (ücret ödeme yöntemleri, yıllık izinler, sigorta düzenlemeleri vb.) ile ilgili bilgiler verilir.		
Hiçbir Zaman	7	2,0
Nadiren	11	3,1
Bazen	120	34,3
Çoğu Zaman	93	26,6
Herzaman	119	34,0

Tablo 7'nin devamı.

Madde	Sayı	Yüzde
6.Eğitimde katılımcılara kurum içinde uyulması gereken genel kurallar (disiplin yönetmeliği, yazılı ve sözlü iletişim kuralları, çalışma saatleri, kıyafet vb.) ile bilgiler aktarılır.		
Hiçbir Zaman	4	1,1
Nadiren	24	6,9
Bazen	100	28,6
Çoğu Zaman	164	46,9
Herzaman	58	16,6
7.Eğitimde katılımcılara kurumun vizyonu, misyonu, amaçları, değerleri, kurum kültürü, organizasyon yapısı ve tarihçesi ile ilgili bilgiler aktarılır.		
Hiçbir Zaman	5	1,4
Nadiren	17	4,9
Bazen	126	36,0
Çoğu Zaman	112	32,0
Herzaman	90	25,7
8.Eğitimde katılımcılar, yöneticileri ve yeni çalışma arkadaşlarıyla tanışılır.		
Hiçbir Zaman	6	1,7
Nadiren	30	8,6
Bazen	88	25,1
Çoğu Zaman	149	42,6
Herzaman	77	22,0
9.Eğitimde katılımcılara çalışacağı departman, görev ve sorumlulukları, iş akışları ile ilgili bilgiler aktarılır.		
Hiçbir Zaman	4	1,1
Nadiren	12	3,4
Bazen	135	38,6
Çoğu Zaman	73	20,9
Herzaman	126	36,0
10.Eğitimde katılımcılara kurumun ürün ve hizmet çeşitleriyle ilgili bilgiler aktarılır.		
Hiçbir Zaman	5	1,4
Nadiren	19	5,4
Bazen	73	20,9
Çoğu Zaman	214	61,1
Herzaman	39	11,1
11.Eğitimde katılımcılara teknik ekipman kullanımı ve bilgisayar işletim sistemleri hakkında bilgiler aktarılır.		
Hiçbir Zaman	6	1,7
Nadiren	9	2,6
Bazen	121	34,6
Çoğu Zaman	66	18,9
Herzaman	148	42,3
12.Eğitimde katılımcılara kurumun insan kaynakları uygulamaları (eğitim olanakları, kariyer yönetimi, performans değerlendirme sistemi) hakkında bilgiler aktarılır.		
Hiçbir Zaman	4	1,1
Nadiren	26	7,4
Bazen	98	28,0
Çoğu Zaman	188	53,7
Herzaman	34	9,7

Tablo 7'nin devamı.

Madde	Sayı	Yüzde
13.Kurum içinde verilen oryantasyon eğitimleri için yeterli süre ayrılır.		
Hiçbir Zaman	3	0,9
Nadiren	12	3,4
Bazen	121	34,6
Çoğu Zaman	83	23,7
Herzaman	131	37,4
14.Eğitim sonrasında aktarılanlarla ilgili yazılı dokümanlar verilir.		
Hiçbir Zaman	6	1,7
Nadiren	28	8,0
Bazen	91	26,0
Çoğu Zaman	179	51,1
Herzaman	46	13,1
15.Eğitimler, eğitim ortamına uygun oturma düzeni ve katılımcı sayısı ile yapılır.		
Hiçbir Zaman	1	0,3
Nadiren	12	3,4
Bazen	86	24,6
Çoğu Zaman	188	53,7
Herzaman	63	18,0
16.Eğitim sonrasında, eğitime katılan kişilerin eğitim ve eğitmen hakkında görüşleri alınır.		
Hiçbir Zaman	5	1,4
Nadiren	5	1,4
Bazen	115	32,9
Çoğu Zaman	164	46,9
Herzaman	61	17,4
17.Eğitime katılan kişilerin eğitim sırasında kendilerine aktarılan bilgileri öğrenip öğrenmedikleri çeşitli araçlarla (değerlendirme formu, anket vb.) ölçümlenir.		
Hiçbir Zaman	-	-
Nadiren	19	5,4
Bazen	89	25,4
Çoğu Zaman	166	47,4
Herzaman	76	21,7
18.Eğitimde aktarılanların, belirli bir zaman içerisinde, kişilerin iş davranışlarına yansıyor yansımadağı takip edilir.		
Hiçbir Zaman	2	0,6
Nadiren	10	2,9
Bazen	110	31,4
Çoğu Zaman	140	40,0
Herzaman	88	25,1

Tablo 3 incelendiğinde dikkat çeken bir takım sonuçlara ulaşmak mümkündür. Buradan çıkan en çarpıcı sonuç özel bir tekstil işletmelerinde çalışanların çok büyük bir kısmı Oryantasyon Eğitimi konusunda az çok bilgi sahibidirler. Oryantasyon Eğitiminin nasıl yapılacağını bilmektedirler. Aslında çalışanların eğitim düzeyleri dikkate alındığında bu şaşırtıcı bir durumdur. Bu sonuç işletme içerisinde iletişim iyi olduğu, bu konuların zaman zaman belki toplantı ve benzeri etkinliklerle dile getirildiği düşüncesi vermektedir. Bu konu işletme yöneticileriyle de paylaşıldığında, çalışanların bir araya

gelmesini sağlayan ve bilgilendirme amaçlı toplantılara çok önem verildiği öğrenilmiştir. Bu sonuç şirket yöneticileri tarafından da çok olumlu karşılanmıştır.

4.4.2.3. Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi Sorularına İlişkin Frekanslar

Bu kısımda özel bir tekstil şirketinin farklı işletmelerinde çalışanların işletmelere ve dolayısıyla örgüte bağlılığına ilişkin sorular sorulmuş ve elde edilen sonuçlar yorumlanmak amacıyla aşağıdaki tablo 4’de paylaşılmıştır

Tablo 8: Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi Sorularına İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları

Madde	Sıra	Yüzde
1.İş hayatımın geri kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyacağım.	9	2,6
Hiç Katılmıyorum	19	5,4
Az Katılıyorum	134	38,3
Orta Düzeyde Katılıyorum	118	33,7
Çok Katılıyorum	70	20,0
Tam Katılıyorum		
2.İşyerimle ilgili konularda, tanıdığım diğer insanlarla fikir alışverişinde bulunmayı seviyorum.		
Hiç Katılmıyorum	2	0,6
Az Katılıyorum	16	4,6
Orta Düzeyde Katılıyorum	99	28,3
Çok Katılıyorum	181	51,7
Tam Katılıyorum	52	14,9
3.İşyerimdeki sorunları kendi sorunlarım gibi algılıyorum.		
Hiç Katılmıyorum	4	1,1
Az Katılıyorum	140	40,0
Orta Düzeyde Katılıyorum	169	48,3
Çok Katılıyorum	23	6,6
Tam Katılıyorum	14	4,0
4.Bu işyerine bağlı olduğum kadar, başka bir işyerine de bağlanabileceğim kanısındayım.		
Hiç Katılmıyorum		
Az Katılıyorum	4	1,1
Orta Düzeyde Katılıyorum	18	5,1
Çok Katılıyorum	53	15,1
Tam Katılıyorum	136	38,9
	139	39,7
5.İşyerimde kendimi “ailenin bir parçası” olarak görmüyorum.		
Hiç Katılmıyorum	146	41,7
Az Katılıyorum	35	10,0
Orta Düzeyde Katılıyorum	31	8,9
Çok Katılıyorum	130	37,1
Tam Katılıyorum	8	2,3

Tablo 8'in devamı.

6.Bu işyerine duygusal olarak bağlı olduğumu sanmıyorum.		
Hiç Katılmıyorum	281	80,3
Az Katılıyorum	22	6,3
Orta Düzeyde Katılıyorum	24	6,9
Çok Katılıyorum	18	5,1
Tam Katılıyorum	5	1,4
7.Bu işyerinin benim için özel bir anlamı var.		
Hiç Katılmıyorum	9	2,6
Az Katılıyorum	275	78,6
Orta Düzeyde Katılıyorum	30	8,6
Çok Katılıyorum	30	8,6
Tam Katılıyorum	6	1,7
8.İşyerime karşı çok sıkı bir ait olma duygusu içinde değilim.		
Hiç Katılmıyorum	264	74,6
Az Katılıyorum	21	6,0
Orta Düzeyde Katılıyorum	46	13,1
Çok Katılıyorum	14	4,0
Tam Katılıyorum	8	3,3
9.Bu işyerinden ayrıldığımda, başka bir işyerinde karşılaşacağım sorunlar beni korkutmuyor.		
Hiç Katılmıyorum	4	1,1
Az Katılıyorum	18	5,1
Orta Düzeyde Katılıyorum	280	80,0
Çok Katılıyorum	37	10,6
Tam Katılıyorum	11	3,1
10.İstesem bile, bu işyerinden ayrılmak, benim için çok zor olur.		
Hiç Katılmıyorum	259	74,0
Az Katılıyorum	14	4,0
Orta Düzeyde Katılıyorum	48	13,7
Çok Katılıyorum	18	5,1
Tam Katılıyorum	11	3,1
11.Bu işyerinden ayrılma kararı alsam, hayatımda ki pek çok şey olumsuz etkilenir.		
Hiç Katılmıyorum	10	2,9
Az Katılıyorum	30	8,6
Orta Düzeyde Katılıyorum	286	81,7
Çok Katılıyorum	19	5,4
Tam Katılıyorum	5	1,4
12.İşyerimden ayrılmak benim için büyük bir kayıp olmaz.		
Hiç Katılmıyorum	7	2,0
Az Katılıyorum	14	4,0
Orta Düzeyde Katılıyorum	289	82,6
Çok Katılıyorum	36	10,3
Tam Katılıyorum	4	1,1
13.Bu işyerinde çalışmaya devam etmem, işimde istekli olmam kadar, ihtiyacım olmasıyla da ilgili.		
Hiç Katılmıyorum	-	-
Az Katılıyorum	12	3,4
Orta Düzeyde Katılıyorum	39	11,1
Çok Katılıyorum	38	10,9
Tam Katılıyorum	261	74,6

Tablo 8'in devamı.

14.Bu işyerinden ayrılmayı düşünecek kadar fazla seçeneğim yok.		
Hiç Katılmıyorum	13	3,7
Az Katılıyorum	11	3,1
Orta Düzeyde Katılıyorum	296	84,6
Çok Katılıyorum	25	7,1
Tam Katılıyorum	5	1,4
15.Bu işyerinde kalmamın en ciddi nedenlerinden biri, alternatif iş imkanlarının azlığıdır.		
Hiç Katılmıyorum	15	4,3
Az Katılıyorum	14	4,0
Orta Düzeyde Katılıyorum	29	8,3
Çok Katılıyorum	36	10,3
Tam Katılıyorum	256	73,1
16.Bu işyerinde, başka işyerlerindeki imkansızlıkların beni özveriye zorlayacağı düşünüm için kalmaktayım.		
Hiç Katılmıyorum	16	4,6
Az Katılıyorum	19	5,4
Orta Düzeyde Katılıyorum	239	68,3
Çok Katılıyorum	19	5,4
Tam Katılıyorum	57	16,3
17.Günümüzde insanların çok sık iş değiştirdiklerini düşünüyorum.		
Hiç Katılmıyorum	8	2,3
Az Katılıyorum	12	3,4
Orta Düzeyde Katılıyorum	76	21,7
Çok Katılıyorum	238	68,0
Tam Katılıyorum	16	4,6
18.İnsanın çalıştığı işyerine daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.		
Hiç Katılmıyorum	31	8,9
Hiç Katılmıyorum	15	4,3
Az Katılıyorum	233	66,6
Orta Düzeyde Katılıyorum	66	18,9
Çok Katılıyorum	5	1,4
Tam Katılıyorum		
19.İş değiştirmekte ahlaki açıdan bir sakınca görmüyorum.		
Hiç Katılmıyorum	8	2,3
Az Katılıyorum	25	7,1
Orta Düzeyde Katılıyorum	82	23,4
Çok Katılıyorum	228	65,1
Tam Katılıyorum	7	2,0
20.Bu işyerinde sadakatin önemine duyduğum inanç nedeniyle kalmaktayım.		
Hiç Katılmıyorum	19	5,4
Az Katılıyorum	26	7,4
Orta Düzeyde Katılıyorum	237	67,7
Çok Katılıyorum	60	17,1
Tam Katılıyorum	8	2,3

Tablo 8'in devamı.

21. Başka bir işyerinden daha iyi bir iş teklifi alsam bile buradan ayrılmamın doğru olduğunu sanmıyorum.		
Hiç Katılmıyorum	64	18,3
Az Katılıyorum	221	63,1
Orta Düzeyde Katılıyorum	32	9,1
Çok Katılıyorum	26	7,4
Tam Katılıyorum	7	2,0
22. Bana bir işyerine sadık kalmanın iyi bir değer olduğu öğretilmiştir.		
Hiç Katılmıyorum	16	4,6
Az Katılıyorum	8	2,3
Orta Düzeyde Katılıyorum	83	23,7
Çok Katılıyorum	217	62,0
Tam Katılıyorum	26	7,4
23. İnsanların mesleki yaşamlarının tamamını aynı işyerinde geçirdikleri günlerde her şey daha iyiydi.		
Hiç Katılmıyorum	12	3,4
Az Katılıyorum	9	2,6
Orta Düzeyde Katılıyorum	39	11,1
Çok Katılıyorum	282	80,6
Tam Katılıyorum	8	2,3
24. Bence artık günümüzde “bir işyerine bağlı” olmayı istemek anlamsız.		
Hiç Katılmıyorum	21	6,0
Az Katılıyorum	20	5,7
Orta Düzeyde Katılıyorum	231	66,0
Çok Katılıyorum	18	5,1
Tam Katılıyorum	60	17,1

Yine tablo 4 incelendiğinde genel olarak çalışanların örgüte bağlılığı konusunda işletmeyi sevindirecek sonuçlar elde edilmiştir. *İşyerimde kendimi “ailenin bir parçası” olarak görmüyorum, Bu işyerine duygusal olarak bağlı olduğumu sanmıyorum, .İşyerime karşı çok sıkı bir ait olma duygusu içinde değilim* gibi ters sorulara verilen cevaplar anketin doldurulma sürecinde titiz davranıldığı şeklinde yorumlanabilir. Çalışmanın sonuçlarının güvenilirliği açısından önemli bir sonuç olduğu düşünülmektedir.

Ancak burada dikkat çeken bir sonuç, *Bu işyerinin benim için özel bir anlamı var* sorusuna verilen cevaptır. Çalışanların yüzde 78,6'sı bu soruya az katılıyorum cevabını vermiştir. Yine aynı şekilde *İstesem bile, bu işyerinden ayrılmak, benim için çok zor olur* sorusuna verilen cevap da yüzde 74 oranla hiç katılmıyorum şeklinde çıkmıştır. Aslında çalışanlar genel olarak örgüte bağlı olmakla beraber, örgütün kendileri için bir olmazsa olmaz olmadığı görüşündedirler. *İşyerimden*

ayrılmak benim için büyük bir kayıp olmaz sorusuna verilen yüzde 82,6 oranla orta düzeyde katılıyorum yanıtı bu bulguyu doğrulamaktadır.

Bu işyerinde çalışmaya devam etmem, işimde istekli olmam kadar, ihtiyacım olmasıyla da ilgili, Bu işyerinden ayrılmayı düşünecek kadar fazla seçeneğim yok, Bu işyerinde kalmamın en ciddi nedenlerinden biri, alternatif iş imkanlarının azlığıdır gibi sorulara verilen cevaplarda görüşe katılma eğiliminde olan çalışanların çokluğu, çalışanlar açısından iş bulma kaygısının ağır bastığı sonucunu ortaya koymaktadır ki, ülkemizdeki ekonomik durum çalışanların bu kaygılarını destekler mahiyettedir.

4.4.2.4. İşten Ayrılma Niyeti Sorularına İlişkin Frekanslar

Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti sorularına verilen cevaplarda yine aşağıda tablo 5’de verilmektedir.

Tablo 9: İşten Ayrılma Niyeti Sorularına İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları

Madde	Sayı	Yüzde
1.Gelecek 3 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.		
Kesinlikle Katılıyorum	42	12,0
Katılıyorum	51	14,6
Kararsızım	181	51,7
Katılmıyorum	72	20,6
Kesinlikle Katılmıyorum	4	1,1
2.Gelecek 6 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.		
Kesinlikle Katılıyorum	46	13,1
Katılıyorum	84	24,0
Kararsızım	141	40,3
Katılmıyorum	75	21,4
Kesinlikle Katılmıyorum	4	1,1
3.Gelecek yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.		
Kesinlikle Katılıyorum	38	10,9
Katılıyorum	17	4,9
Kararsızım	71	20,3
Katılmıyorum	158	45,1
Kesinlikle Katılmıyorum	66	18,9
4.Gelecek iki yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim		
Kesinlikle Katılıyorum	33	9,4
Katılıyorum	14	4,0
Kararsızım	27	7,7
Katılmıyorum	168	48,0
Kesinlikle Katılmıyorum	108	30,9

Tablo 9'un devamı.

5.Bazen başka işler aramayı düşünüyorum.		
Kesinlikle Katılıyorum	14	4,0
Katılıyorum	23	6,6
Kararsızım	69	19,7
Katılmıyorum	147	42,0
Kesinlikle Katılmıyorum	97	27,7
6.Bu işletmede çalışmak yerine başka bir işte çalışmayı tercih ederim.		
Kesinlikle Katılıyorum	34	9,7
Katılıyorum	9	2,6
Kararsızım	126	36,0
Katılmıyorum	120	34,3
Kesinlikle Katılmıyorum	61	17,4

Burada da Tablo 5 incelendiğinde önceki bölümleri teyit eden bir sonuç bulunmaktadır. Özel bir tekstil işletmesi çalışanların genellikle iş değiştirme yönünde bir eğilimleri bulunmamaktadır. Bu tam olarak bütün çalışanların işlerinden son derece memnun olduğu anlamına da gelmemektedir. Bütün sorularda kararsızların oranlarının yüksek olması yukarıda da ortaya çıkan bu işletme bizim için olmazsa olmaz gibi bir algı olmadığı sonucunu desteklemektedir.

4.4.2.5. Mutluluk Sorularına ilişkin Frekanslar

Özel bir tekstil şirketinde çalışanların mutluluk değişkenine verdiği cevaplar da aşağıdaki tablo 6'da verilmektedir.

Tablo 10: Mutluluk sorularına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

Madde	Sayı	Yüzde
1.İşim, bende bir huzur duygusu uyandırdı.		
Kesinlikle Katılmıyorum	17	4,9
Katılmıyorum	5	1,4
Kararsızım	81	23,1
Katılıyorum	153	43,7
Kesinlikle Katılıyorum	94	26,9
2.İşim, bende can sıkıntısı duygusu yarattı.		
Kesinlikle Katılmıyorum	119	34,0
Katılmıyorum	99	28,3
Kararsızım	117	33,4
Katılıyorum	10	2,9
Kesinlikle Katılıyorum	5	1,4
3.İşim, kendimi neşe dolu hissetmemi sağladı.		
Kesinlikle Katılmıyorum	26	7,4
Katılmıyorum	9	2,6
Kararsızım	85	24,3
Katılıyorum	96	27,4
Kesinlikle Katılıyorum	134	38,3

Tablo 10'un devamı.

4.İşim, bende bir kafa karışıklığı duygusu yarattı.		
Kesinlikle Katılmıyorum	109	31,1
Katılmıyorum	120	34,3
Kararsızım	100	28,6
Katılıyorum	15	4,3
Kesinlikle Katılıyorum	6	1,7
5.İşim, bende bir hoşnutluk duygusu uyandırdı.		
Kesinlikle Katılmıyorum	28	8,0
Katılmıyorum	8	2,3
Kararsızım	89	25,4
Katılıyorum	163	46,6
Kesinlikle Katılıyorum	62	17,7
6.İşim, bende bir bunalım duygusu yarattı.		
Kesinlikle Katılmıyorum	150	42,9
Katılmıyorum	140	40,0
Kararsızım	25	7,1
Katılıyorum	30	8,6
Kesinlikle Katılıyorum	5	1,4
7.İşim, bende bir tiksinti duygusu yarattı.		
Kesinlikle Katılmıyorum	146	41,7
Katılmıyorum	137	39,1
Kararsızım	27	7,7
Katılıyorum	32	9,1
Kesinlikle Katılıyorum	8	2,3
8.İşim, bende büyük bir sevinç duygusu uyandırdı.		
Kesinlikle Katılmıyorum	12	3,4
Katılmıyorum	19	5,4
Kararsızım	113	32,3
Katılıyorum	141	40,3
Kesinlikle Katılıyorum	65	18,6
9.İşim, bende büyük bir coşku duygusu uyandırdı.		
Kesinlikle Katılmıyorum	21	6,0
Katılmıyorum	14	4,0
Kararsızım	103	29,4
Katılıyorum	140	40,0
Kesinlikle Katılıyorum	72	20,6
10.İşim, kendimi heves dolu hissetmemi sağladı.		
Kesinlikle Katılmıyorum	5	1,4
Katılmıyorum	15	4,3
Kararsızım	96	27,4
Katılıyorum	142	40,6
Kesinlikle Katılıyorum	92	26,3
11.İşim, kendim, korkmuş gibi hissetmeme neden oldu.		
Kesinlikle Katılmıyorum	116	33,1
Katılmıyorum	135	38,6
Kararsızım	86	24,6
Katılıyorum	10	2,9
Kesinlikle Katılıyorum	3	0,9
12.İşim, bende bir hayal kırıklığı duygusu uyandırdı.		
Kesinlikle Katılmıyorum	98	28,0
Katılmıyorum	139	39,7
Kararsızım	76	21,7
Katılıyorum	33	9,4
Kesinlikle Katılıyorum	4	1,1

Tablo 10'un devamı.

13.İşim, kendimi çok kızgın hissetmeme neden oldu.		
Kesinlikle Katılmıyorum	77	22,0
Katılmıyorum	94	26,9
Kararsızım	130	37,1
Katılıyorum	48	13,7
Kesinlikle Katılıyorum	1	0,3
14.İşim, kendimi yorgun hissetmeme neden oldu.		
Kesinlikle Katılmıyorum	137	39,1
Katılmıyorum	108	30,9
Kararsızım	78	22,3
Katılıyorum	21	6,0
Kesinlikle Katılıyorum	6	1,7
15.İşim, kendimi tehdit altındaymışım gibi hissetmeme neden oldu.		
Kesinlikle Katılmıyorum	268	76,6
Katılmıyorum	23	6,6
Kararsızım	44	12,6
Katılıyorum	11	3,1
Kesinlikle Katılıyorum	4	1,1
16.İşim, bende bir esinlenme duygusu uyandırdı.		
Kesinlikle Katılmıyorum	11	3,1
Katılmıyorum	10	2,9
Kararsızım	130	37,1
Katılıyorum	139	39,7
Kesinlikle Katılıyorum	60	17,1
17.İşim, kendimi bezgin hissetmeme neden oldu.		
Kesinlikle Katılmıyorum	113	32,3
Katılmıyorum	111	31,7
Kararsızım	99	28,3
Katılıyorum	23	6,6
Kesinlikle Katılıyorum	4	1,1
18.İşim, bende bir memnuniyet duygusu uyandırdı.		
Kesinlikle Katılmıyorum	10	2,9
Katılmıyorum	29	8,3
Kararsızım	38	10,9
Katılıyorum	188	53,7
Kesinlikle Katılıyorum	85	24,3
19.İşim, bende bir iftihar duygusu uyandırdı.		
Kesinlikle Katılmıyorum	27	7,7
Katılmıyorum	13	3,7
Kararsızım	122	34,9
Katılıyorum	149	42,6
Kesinlikle Katılıyorum	39	11,1
20.İşim, bende bir tatmin duygusu uyandırdı.		
Kesinlikle Katılmıyorum	11	3,1
Katılmıyorum	27	7,7
Kararsızım	73	20,9
Katılıyorum	198	56,6
Kesinlikle Katılıyorum	41	11,7

Tablo 6 incelendiğinde yine *İşim bende can sıkıntısı duygusu yarattı, İşim bende bir kafa karışıklığı duygusu yarattı, İşim bende bir bunalım duygusu yarattı, İşim bende bir tiksinti duygusu yarattı, İşim kendimi korkmuş gibi hissetmeme neden oldu, İşim bende bir hayal kırıklığı duygusu uyandırdı, İşim kendimi çok kızgın hissetmeme neden oldu,*

İşim kendimi yorgun hissetmeme neden oldu, İşim kendimi tehdit altındaymışım gibi hissetmeme neden oldu, İşim kendimi bezgin hissetmeme neden oldu, şeklindeki ders sorularına verilen cevaplar diğer cevaplarla uyumlu bulunmuştur. Bu da yine çalışmanın güvenliği açısından olumlu bir durumdur.

Mutluluk sorularına verilen cevaplar genel olarak ele alındığında Özel bir tekstil şirketinde çalışanların mutlu olduğu sonucunu çıkartmak mümkündür. Yine işletme yöneticilerinin memnun olduğu bir sonuç bulunmuştur. Özellikle işten hoşnut olma, huzur duyma, sevinç, hoşnutluk gibi sorulara verilen cevaplar büyük oranlarda olumlu çıkmıştır.

4.4.3. İstatistiki Testler

Bu kısımda anket çalışmasının birinci bölümünde verilen demografik özelliklerle değişkenler arasında fark olup olmadıkları incelenecek ve elde edilen sonuçlar yorumlanacaktır. Sıfır hipotezi değişkenler arasında fark yoktur şeklinde kurulmuş olup, %95 güven aralığı için $\alpha=0,05$ alınmıştır.

4.4.3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Testler

Demografik özelliklere ilişkin analize geçmeden önce ters sporlar düzeltilmiş, alfa katsayısını yükseltmek için çıkartılan maddeler analizden de çıkartılarak mutluluk, örgütsel bağlılık ve oryantasyon eğitimi için skorlar oluşturulmuştur. İşten ayrılma düşüncesi için tekbir skor almak uygun olmayacağı için herbir madde ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Ayrıca çocuk sayısı değişkeninde 5 çocuklu 13 çalışan olduğundan dolayı 5 çocuklu olanlar 4 ve daha fazla çocuklu seçeneği alınıp ona dahil edilmiştir. Yine eğitim değişkeninde de lisans 2, yüksek lisans 3 ve doktora 1 olacak şekilde çalışan olduğundan sağlıklı analizler yapabilmek için bu seçenekler önlisans ile birleştirilmiş ve üniversite şeklinde değerlendirilmiştir. Böylece her alt sınıfa düşen çalışan sayısı 30 ve üzeri olduğu için tüm testlerde parametrik testler kullanılmıştır.

4.4.3.1.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Testler

Cinsiyet değişkeninin analizinde skorlar için independent sample t testi, işten ayrılma soruları için Ki-Kare testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 11: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Testler

Değişken	T Değeri	Anlamlılık	Yorum
Oryantasyon	-1,190	0,235	Sıfır hipotezi kabul
Mutluluk	-2,386	0,018	Sıfır hipotezi red
Bağlılık	1,291	0,198	Sıfır hipotezi kabul

Tablodan görüldüğü gibi cinsiyet ile mutluluk değişkeni açısından anlamlı bir farklılık varken diğer değişkenler açısından bir farklılık bulunmamıştır. Burada anlamlılık düzeyi $\alpha=0,05$ alınmıştır. Cinsiyete göre ortalamalar ise aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 12: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Ortalamalar

Değişken	Kadın	Erkek
Oryantasyon	3,749	3,828
Mutluluk	3,700	3,832
Bağlılık	3,150	3,122

Tablodan da anlaşılacağı üzere erkekler kadınlardan anlamlı bir şekilde daha mutlu bulunmuşlardır. İşten ayrılma isteği değişkenine ilişkin yapılan analiz sonuçları aşağıda tablolarda verilmiştir.

Tablo 13: Cinsiyet Değişkenine Göre Gelecek 3 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

		Gelecek 3 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Cinsiyet kadın	N	27	20	74	28	1	150
	Yüzde	18,0%	13,3%	49,3%	18,7%	0,7%	100,0%
erkek	N	15	31	107	44	3	200
	Yüzde	7,5%	15,5%	53,5%	22,0%	1,5%	100,0%
Total	N	42	51	181	72	4	350
	Yüzde	12,0%	14,6%	51,7%	20,6%	1,1%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 9,423 ve anlamlılık katsayısı 0,051 dir. Gelecek 3 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim sorusuna verilen cevap açısında kritik de olsa anlamlı diyebileceğimiz bir sonuç elde edilmiştir. Buna göre kadınlar erkeklere nazaran daha az oranda gelecek üç ay içerisinde işten ayrılmayı düşünmektedirler.

Tablo 14: Cinsiyet Değişkenine Göre Gelecek 6 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

		Gelecek 6 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Cinsiyet kadın	N	28	41	53	27	1	150
	Yüzde	18,7%	27,3%	35,3%	18,0%	0,7%	100,0%
erkek	N	18	43	88	48	3	200
	Yüzde	9,0%	21,5%	44,0%	24,0%	1,5%	100,0%
Total	N	46	84	141	75	4	350
	Yüzde	13,1%	24,0%	40,3%	21,4%	1,1%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 10,868 ve anlamlılık katsayısı 0,028 dir. Gelecek 6 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim sorusuna verilen cevap açısından da kadınlarla erkekler arasında anlamlı bir farklılık vardır. Yine erkekler Gelecek 6 ay içerisinde işten ayrılma noktasında kadınlardan daha fazla isteklidirler.

Tablo 15: Cinsiyet Değişkenine Göre Gelecek Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

		Gelecek yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Cinsiyet kadın	N	23	10	32	55	30	150
	Yüzde	15,3%	6,7%	21,3%	36,7%	20,0%	100,0%
erkek	N	15	7	39	103	36	200
	Yüzde	7,5%	3,5%	19,5%	51,5%	18,0%	100,0%
Total	N	38	17	71	158	66	350
	Yüzde	10,9%	4,9%	20,3%	45,1%	18,9%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 11,115 ve anlamlılık katsayısı 0,025 dir. Yine Gelecek yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim sorusuna verilen cevaplar açısından da erkekler anlamlı bir şekilde işten ayrılma meylinde kadınlardan farklı düşünmektedirler.

Tablo 16: Cinsiyet Değişkenine Göre Gelecek İki Yıl içerisinde Herhangi Bir Zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim sorusuna ilişkin testler

		Gelecek iki yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Cinsiyet Kadın	N	20	10	10	73	37	150
	Yüzde	13,3%	6,7%	6,7%	48,7%	24,7%	100,0%
Erkek	N	13	4	17	95	71	200
	Yüzde	6,5%	2,0%	8,5%	47,5%	35,5%	100,0%
Total	N	33	14	27	168	108	350
	Yüzde	9,4%	4,0%	7,7%	48,0%	30,9%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 12,569 ve anlamlılık katsayısı 0,014 dir. Gelecek iki yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim sorusuna verilen cevap açısından da durum aynıdır.

Tablo 17: Cinsiyet Değişkenine Göre Bazen Başka İşler Aramayı Düşünüyorum Sorusuna İlişkin Testler

		Bazen başka işler aramayı düşünüyorum					Total
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Cinsiyet Kadın	N	11	13	30	61	35	150
	Yüzde	7,3%	8,7%	20,0%	40,7%	23,3%	100,0%
Erkek	N	3	10	39	86	62	200
	Yüzde	1,5%	5,0%	19,5%	43,0%	31,0%	100,0%
Total	N	14	23	69	147	97	350
	Yüzde	4,0%	6,6%	19,7%	42,0%	27,7%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 10,985 ve anlamlılık katsayısı 0,027 dir. Bazen başka işler aramayı düşünüyorum sorusunda da erkekler öndedir.

Tablo 18: Cinsiyet Değişkenine Göre Bu İşletmede Çalışmak Yerine Başka Bir İşte Çalışmayı Tercih Ederim Sorusuna İlişkin Testler

		Bu işletmede çalışmak yerine başka bir işte çalışmayı tercih ederim					Total
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Cinsiyet Kadın	N	17	7	63	42	21	150
	Yüzde	11,3%	4,7%	42,0%	28,0%	14,0%	100,0%
Erkek	N	17	2	63	78	40	200
	Yüzde	8,5%	1,0%	31,5%	39,0%	20,0%	100,0%
Total	N	34	9	126	120	61	350
	Yüzde	9,7%	2,6%	36,0%	34,3%	17,4%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 12,610 ve anlamlılık katsayısı 0,013 dir. Aynı sonuç Bu işletmede çalışmak yerine başka bir işte çalışmayı tercih ederim sorusu için de geçerlidir. Dolayısıyla bütün sonuçlar göstermektedir ki, erkekler kadınlardan daha fazla çalıştıkları işten ayrılma ve iş değiştirme eğilimindedirler. Bu sonuç aslından kadınlar üzerine yapılan sosyolojik araştırmalarla da rtmektedir. Kadınlar erkeklere nisbeten iş değiştirme konusunda korkak davranmaktadırlar.

4.4.3.1.2. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Testler

Yine burada da medeni durum ile Oryantasyon, mutluluk ve örgütsel bağlılık skorlarıyla t testi, işten ayrılma düşüncesiyle ilgili maddelerle de Ki-kare testleri yapılmıştır. T testleri tablosu ektedir.

Tablo 19: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Testler

Değişken	T Değeri	Anlamlılık	Yorum
Oryantasyon	-2,038	0,044	Sıfır hipotezi red
Mutluluk	-5,405	0,000	Sıfır hipotezi red
Bağlılık	-0,105	0,916	Sıfır hipotezi kabul

Tablodan görüldüğü gibi medeni durum değişkeni ile oryantasyon ve mutluluk değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık varken bağlılık değişkeni açısından bir farklılık bulunmamıştır. Burada da anlamlılık düzeyi $\alpha=0,05$ alınmıştır. Medeni duruma göre ortalamalar ise aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 20: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Ortalamalar

Değişken	Bekar	Evli
Oryantasyon	3,659	3,834
Mutluluk	3,487	3,861
Bağlılık	3,132	3,135

Tablodan görüldüğü gibi medeni durum ile oryantasyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre evliler daha fazla oryantasyona önem vermektedirler. Yine medeni durum ile mutluluk değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır. Evliler daha mutludurlar.

Tablo 21: Medeni Durum Değişkenine Göre Gelecek 3 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

		Gelecek 3 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total	
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Medenidurum	Bekar	N	21	10	33	15	1	80
		Yüzde	26,3%	12,5%	41,3%	18,8%	1,3%	100,0%
Evli	N	21	41	148	57	3	270	
	Yüzde	7,8%	15,2%	54,8%	21,1%	1,1%	100,0%	
Total	N	42	51	181	72	4	350	
	Yüzde	12,0%	14,6%	51,7%	20,6%	1,1%	100,0%	

İşten ayrılma isteği için yapılan Ki-Kare test tabloları da aşağıda verilmiştir.

Pearson Ki-Kare değeri 20,227 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir. Gelecek 3 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim sorusuna verilen cevap açısından anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Buna göre evliler bekarlara nazaran daha fazla oranda gelecek üç ay içerisinde işten ayrılmayı düşünmektedirler.

Tablo 22: Medeni Durum Değişkenine Göre Gelecek 6 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek 6 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medenidurum	bekar	N	22	21	26	10	1	80
		Yüzde	27,5%	26,3%	32,5%	12,5%	1,3%	100,0%
	evli	N	24	63	115	65	3	270
		Yüzde	8,9%	23,3%	42,6%	24,1%	1,1%	100,0%
Total		N	46	84	141	75	4	350
		Yüzde	13,1%	24,0%	40,3%	21,4%	1,1%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 21,912 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir. Gelecek 6 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim sorusuna verilen cevap açısından da bekarlar ile evliler arasında anlamlı bir farklılık vardır. Yine evliler Gelecek 6 ay içerisinde işten ayrılma noktasında bekarlarda daha fazla isteklidirler.

Tablo 23: Medeni Durum Değişkenine Göre Gelecek Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medeni durum	bekar	N	20	7	18	25	10	80
		Yüzde	25,0%	8,8%	22,5%	31,3%	12,5%	100,0%
	evli	N	18	10	53	133	56	270
		Yüzde	6,7%	3,7%	19,6%	49,3%	20,7%	100,0%
Toplam		N	38	17	71	158	66	350
		Yüzde	10,9%	4,9%	20,3%	45,1%	18,9%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 29,248 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir. Yine Gelecek yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim sorusuna verilen cevaplar açısından da evliler anlamlı bir şekilde işten ayrılma eğiliminde bekarlardan farklı düşünmektedirler.

Tablo 24: Medeni Durum Değişkenine Göre Gelecek İki Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek iki yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medeni durum	bekar	N	16	8	11	27	18	80
		Yüzde	20,0%	10,0%	13,8%	33,8%	22,5%	100,0%
	evli	N	17	6	16	141	90	270
		Yüzde	6,3%	2,2%	5,9%	52,2%	33,3%	100,0%
Toplam		N	33	14	27	168	108	350
		Yüzde	9,4%	4,0%	7,7%	48,0%	30,9%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 33,257 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir. Gelecek iki yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim sorusuna verilen cevap açısından da durum aynıdır.

Tablo 25: Medeni Durum Değişkenine Göre Bazen Başka İşler Aramayı Düşünüyorum Sorusuna İlişkin Testler

			Bazen başka işler aramayı düşünüyorum					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medenidurum	bekar	N	5	12	17	29	17	80
		Yüzde	6,3%	15,0%	21,3%	36,3%	21,3%	100,0%
	evli	N	9	11	52	118	80	270
		Yüzde	3,3%	4,1%	19,3%	43,7%	29,6%	100,0%
Total		N	14	23	69	147	97	350
		Yüzde	4,0%	6,6%	19,7%	42,0%	27,7%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 15,027 ve anlamlılık katsayısı 0,005 dir. Bazen başka işler aramayı düşünüyorum sorusunda da evliler öndedir.

Tablo 26: Medeni Durum Değişkenine Göre Bu İşletmede Çalışmak Yerine Başka Bir İşte Çalışmayı Tercih Ederim Sorusuna İlişkin Testler

			Bu işletmede çalışmak yerine başka bir işte çalışmayı tercih ederim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Medenidurum	bekar	N	16	3	23	24	14	80
		Yüzde	20,0%	3,8%	28,8%	30,0%	17,5%	100,0%
	evli	N	18	6	103	96	47	270
		Yüzde	6,7%	2,2%	38,1%	35,6%	17,4%	100,0%
Total		N	34	9	126	120	61	350
		Yüzde	9,7%	2,6%	36,0%	34,3%	17,4%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 13,924 ve anlamlılık katsayısı 0,008 dir. Aynı sonuç Bu işletmede çalışmak yerine başka bir işte çalışmayı tercih ederim sorusu için de geçerlidir. Dolayısıyla bütün sonuçlar göstermektedir ki, evliler bekarlardan daha fazla çalıştıkları işten ayrılma ve iş değiştirme eğilimindedirler.

4.4.3.1.3. Yaş Değişkenine İlişkin Testler

Yaş değişkeni ile Oryantasyon, mutluluk ve örgüt bağlılığı arasında fark olup olmadığı için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Farkın hangi alt kategorilerde olduğu ise

Tukey ve Duncan testleriyle araştırılmıştır. İştten ayrılma düşüncesine ilişkin de yine Ki-Kare testleri yapılmıştır.

Tek Yönlü varyans analiz testleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 27: Yaş Değişkenine İlişkin Testler

Değişken	F Değeri	Anlamlılık	Yorum
Oryantasyon	2,836	0,038	Sıfır hipotezi red
Mutluluk	15,653	0,000	Sıfır hipotezi red
Bağlılık	0,904	0,439	Sıfır hipotezi kabul

Yaş değişkeni için de oryantasyon ve mutluluk açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Tukey ve Duncan testlerine göre de bu farklılığın oryantasyon için 34 ve üstü yaştakilerin daha alt yaş gruplarına göre oryantasyon bilgisinin fazla olduğu, Mutluluk değişkeni açısından da yine 34 ve üstü yaş grubunun diğer gruplara göre anlamlı bir şekilde daha mutlu oldukları görülmüştür. Örgütsel Bağlılık değişkeni açısından da anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Yaş değişkeni için bulunan ortalamalar da aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 28: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Ortalamalar

Değişken	27 ve altı	28-33	34-39	40 ve üstü
Oryantasyon	3,677	3,676	3,906	3,821
Mutluluk	3,649	3,617	3,938	3,868
Bağlılık	3,101	3,119	3,149	3,146

Yaş değişkeni ile iştten ayrılma isteğine yönelik Ki-Kare test sonuçlarına göre de elde edilen sonuçlar aşağıda tablolar halin de verilmiştir.

Tablo 29: Yaş Değişkenine Göre Gelecek 3 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek 3 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
yaş	27 ve altı	N	10	7	20	11	0	48
		Yüzde	20,8%	14,6%	41,7%	22,9%	0,0%	100,0%
	28-33	N	21	12	36	12	1	82
		Yüzde	25,6%	14,6%	43,9%	14,6%	1,2%	100,0%
	34-39	N	3	14	63	28	1	109
		Yüzde	2,8%	12,8%	57,8%	25,7%	0,9%	100,0%
	40 ve üstü	N	8	18	62	21	2	111
		Yüzde	7,2%	16,2%	55,9%	18,9%	1,8%	100,0%
Toplam		N	42	51	181	72	4	350
		Yüzde	12,0%	14,6%	51,7%	20,6%	1,1%	100,0%

İlk üç ayda işten ayrılma düşüncesi için pearson Ki-kare test değeri 33,245 ve anlamlılık ise 0,001 olarak bulunmuştur ve anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Tablo incelendiğinde bu farklılığın 34-39 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Bu grup işten ayrılmaya daha meyillidir.

Tablo 30: Yaş Değişkenine Göre Gelecek 6 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek 6 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
yaş	27 ve altı	N	11	14	16	7	0	48
		Yüzde	22,9%	29,2%	33,3%	14,6%	0,0%	100,0%
	28-33	N	16	24	26	15	1	82
		Yüzde	19,5%	29,3%	31,7%	18,3%	1,2%	100,0%
	34-39	N	7	19	55	27	1	109
		Yüzde	6,4%	17,4%	50,5%	24,8%	0,9%	100,0%
	40 ve üstü	N	12	27	44	26	2	111
		Yüzde	10,8%	24,3%	39,6%	23,4%	1,8%	100,0%
Total		N	46	84	141	75	4	350
		Yüzde	13,1%	24,0%	40,3%	21,4%	1,1%	100,0%

İlk altı ayda işten ayrılma düşüncesi için pearson Ki-kare test değeri 21,781 ve anlamlılık ise 0,040 olarak bulunmuştur ve anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Tablo incelendiğinde bu farklılığın 34 yaş üstü gruplarda olduğu görülmektedir. Daha yaşlı olanlar gençlere göre işten ayrılmayı düşünmektedirler.

Tablo 31: Yaş Değişkenine Göre Gelecek Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Yaş	27 ve altı	N	9	4	12	20	3	48
		Yüzde	18,8%	8,3%	25,0%	41,7%	6,3%	100,0%
	28-33	N	11	10	17	31	13	82
		Yüzde	13,4%	12,2%	20,7%	37,8%	15,9%	100,0%
34-39	N	7	0	19	58	25	109	
	Yüzde	6,4%	0,0%	17,4%	53,2%	22,9%	100,0%	
40 ve üstü	N	11	3	23	49	25	111	
	Yüzde	9,9%	2,7%	20,7%	44,1%	22,5%	100,0%	
Toplam		N	38	17	71	158	66	350
		Yüzde	10,9%	4,9%	20,3%	45,1%	18,9%	100,0%

İlk bir yılda işten ayrılma düşüncesi için pearson Ki-kare test değeri 31,820 ve anlamlılık ise 0,001 olarak bulunmuştur ve anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılık yine daha yüksek yaş grubunda gözlemlenmiştir. Yine bu yaş grubu gelecek bir yılda işten ayrılmayı düşünmektedir.

Tablo 32: Yaş Değişkenine Göre Gelecek İki Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek iki yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Yaş	27 ve altı	N	9	3	5	16	15	48
		Yüzde	18,8%	6,3%	10,4%	33,3%	31,3%	100,0%
	28-33	N	8	9	11	33	21	82
		Yüzde	9,8%	11,0%	13,4%	40,2%	25,6%	100,0%
34-39	N	6	1	2	64	36	109	
	Yüzde	5,5%	0,9%	1,8%	58,7%	33,0%	100,0%	
40 ve üstü	N	10	1	9	55	36	111	
	Yüzde	9,0%	0,9%	8,1%	49,5%	32,4%	100,0%	
Total		N	33	14	27	168	108	350
		Yüzde	9,4%	4,0%	7,7%	48,0%	30,9%	100,0%

Gelecek iki yılda işten ayrılma düşüncesi için pearson Ki-kare test değeri 37,717 ve anlamlılık ise 0,000 olarak bulunmuştur ve anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılık yine daha yüksek yaş gruplarında gözlemlenmiştir. Burada 27 ve altı yaş grubu

diğer gruplardan ayrılmaktadır. Bu grup gelecek iki yılda işten ayrılma noktasında daha az meyillidir.

Tablo 33: Yaş Değişkenine Göre Bazen Başka İşler Aramayı Düşünüyorum Sorusuna İlişkin Testler

			Bazen başka işler aramayı düşünüyorum				Total	
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum
Yaş	27 ve altı	N	1	8	8	19	12	48
		Yüzde	2,1%	16,7%	16,7%	39,6%	25,0%	100,0%
	28-33	N	6	5	23	27	21	82
		Yüzde	7,3%	6,1%	28,0%	32,9%	25,6%	100,0%
	34-39	N	2	5	16	50	36	109
		Yüzde	1,8%	4,6%	14,7%	45,9%	33,0%	100,0%
	40 ve üstü	N	5	5	22	51	28	111
		Yüzde	4,5%	4,5%	19,8%	45,9%	25,2%	100,0%
Total		N	14	23	69	147	97	350
		Yüzde	4,0%	6,6%	19,7%	42,0%	27,7%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 21,501 ve anlamlılık katsayısı 0,044 dir. Bazen başka işler aramayı düşünüyorum sorusunda da özellikle 34-39 yaş grubu daha meyilli gözükmemektedir.

Bu işletmede çalışmak yerine başka bir işte çalışmayı tercih ederim sorusu için Pearson Ki-Kare değeri 17,877 ve anlamlılık katsayısı 0,119 olup anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

4.4.3.1.4. Çocuk Sayısı Değişkenine İlişkin Testler

Burada da oryantasyon, mutluluk ve örgütsel bağlılık için tek yönlü varyans analiz, işten ayrılma düşüncesi için de Ki-Kare testleri kullanılmıştır.

Tek yönlü varyans analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 34: Çocuk Değişkenine İlişkin Testler

Değişken	F Değeri	Anlamlılık	Yorum
Oryantasyon	1,996	0,095	Sıfır hipozeti kabul
Mutluluk	15,178	0,000	Sıfır hipozeti red
Bağlılık	0,424	0,791	Sıfır hipozeti kabul

Çocuk değişkeni için sadece mutluluk değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Tukey ve Duncan testlerine göre de bu farklılığın bir ve altı çocuk sahibi olanlarla daha çok çocuk sahibi olanlar arasında olduğu görülmüş ve daha çok çocuk sahibi olanların daha mutlu oldukları ortaya çıkmıştır.

Çocuk değişkeni için bulunan ortalamalar da aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 35: Çocuk Değişkenine İlişkin Ortalamalar

Değişken	Çocuk yok	1 çocuk	2 çocuk	3 çocuk	4 ve üstü
Oryantasyon	3,642	3,874	3,923	3,814	3,784
Mutluluk	3,454	3,548	3,802	3,924	3,927
Bağlılık	3,115	3,153	3,152	3,135	3,134

Çocuk sayısı değişkeni ile işten ayrılma isteği arasındaki farklılığı test etmek için yapılan Ki-Kare test sonuçları da aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 36: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Gelecek 3 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

		Gelecek 3 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total	
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Çocuksayısı	0,00	N	17	9	34	16	0	76
		Yüzde	22,4%	11,8%	44,7%	21,1%	0,0%	100,0%
	1,00	N	10	4	3	3	2	22
		Yüzde	45,5%	18,2%	13,6%	13,6%	9,1%	100,0%
	2,00	N	9	12	33	12	1	67
		Yüzde	13,4%	17,9%	49,3%	17,9%	1,5%	100,0%
	3,00	N	4	17	66	13	0	100
		Yüzde	4,0%	17,0%	66,0%	13,0%	0,0%	100,0%
	4,00	N	2	9	45	28	1	85
		Yüzde	2,4%	10,6%	52,9%	32,9%	1,2%	100,0%
Total	N	42	51	181	72	4	350	
	Yüzde	12,0%	14,6%	51,7%	20,6%	1,1%	100,0%	

Pearson Ki-Kare değeri 76,836 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablo 37: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Gelecek 6 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek 6 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Çocuksayısı,	,00	N	20	18	27	11	0	76
		Yüzde	26,3%	23,7%	35,5%	14,5%	0,0%	100,0%
	1,00	N	9	3	7	1	2	22
		Yüzde	40,9%	13,6%	31,8%	4,5%	9,1%	100,0%
	2,00	N	9	14	31	12	1	67
		Yüzde	13,4%	20,9%	46,3%	17,9%	1,5%	100,0%
	3,00	N	5	24	45	26	0	100
		Yüzde	5,0%	24,0%	45,0%	26,0%	0,0%	100,0%
	4,00	N	3	25	31	25	1	85
		Yüzde	3,5%	29,4%	36,5%	29,4%	1,2%	100,0%
Total		N	46	84	141	75	4	350
		Yüzde	13,1%	24,0%	40,3%	21,4%	1,1%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 61,310 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablo 38: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Gelecek Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Çocuksayısı,	,00	N	18	5	18	26	9	76
		Yüzde	23,7%	6,6%	23,7%	34,2%	11,8%	100,0%
	1,00	N	8	3	2	6	3	22
		Yüzde	36,4%	13,6%	9,1%	27,3%	13,6%	100,0%
	2,00	N	6	4	15	32	10	67
		Yüzde	9,0%	6,0%	22,4%	47,8%	14,9%	100,0%
	3,00	N	3	5	19	45	28	100
		Yüzde	3,0%	5,0%	19,0%	45,0%	28,0%	100,0%
	4,00	N	3	0	17	49	16	85
		Yüzde	3,5%	0,0%	20,0%	57,6%	18,8%	100,0%
Total		N	38	17	71	158	66	350
		Yüzde	10,9%	4,9%	20,3%	45,1%	18,9%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 58,993 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablo 39: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Gelecek İki Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek iki yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Çocuksayısı,	,00	N	14	5	11	29	17	76
		Yüzde	18,4%	6,6%	14,5%	38,2%	22,4%	100,0%
	1,00	N	8	3	1	6	4	22
		Yüzde	36,4%	13,6%	4,5%	27,3%	18,2%	100,0%
	2,00	N	6	2	7	29	23	67
		Yüzde	9,0%	3,0%	10,4%	43,3%	34,3%	100,0%
	3,00	N	2	3	4	62	29	100
		Yüzde	2,0%	3,0%	4,0%	62,0%	29,0%	100,0%
	4,00	N	3	1	4	42	35	85
		Yüzde	3,5%	1,2%	4,7%	49,4%	41,2%	100,0%
Total		N	33	14	27	168	108	350
		Yüzde	9,4%	4,0%	7,7%	48,0%	30,9%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 63,321 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablo 40: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Bazen Başka İşler Aramayı Düşünüyorum Sorusuna İlişkin Testler

			Bazen başka işler aramayı düşünüyorum					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Çocuksayısı,	,00	N	3	13	18	26	16	76
		Yüzde	3,9%	17,1%	23,7%	34,2%	21,1%	100,0%
	1,00	N	7	2	5	4	4	22
		Yüzde	31,8%	9,1%	22,7%	18,2%	18,2%	100,0%
	2,00	N	3	3	16	29	16	67
		Yüzde	4,5%	4,5%	23,9%	43,3%	23,9%	100,0%
	3,00	N	1	2	18	56	23	100
		Yüzde	1,0%	2,0%	18,0%	56,0%	23,0%	100,0%
	4,00	N	0	3	12	32	38	85
		Yüzde	0,0%	3,5%	14,1%	37,6%	44,7%	100,0%
Total		N	14	23	69	147	97	350
		Yüzde	4,0%	6,6%	19,7%	42,0%	27,7%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 90,015 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablo 41: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Bu İşletmede Çalışmak Yerine Başka Bir İşte Çalışmayı Tercih Ederim Sorusuna İlişkin Testler

			Bu işletmede çalışmak yerine başka bir işte çalışmayı tercih ederim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
çocuksayısı,	00	N	14	3	23	22	14	76
		Yüzde	18,4%	3,9%	30,3%	28,9%	18,4%	100,0%
1,00	N	5	3	6	4	4	22	
	Yüzde	22,7%	13,6%	27,3%	18,2%	18,2%	100,0%	
2,00	N	7	3	23	23	11	67	
	Yüzde	10,4%	4,5%	34,3%	34,3%	16,4%	100,0%	
3,00	N	3	0	40	33	24	100	
	Yüzde	3,0%	0,0%	40,0%	33,0%	24,0%	100,0%	
4,00	N	5	0	34	38	8	85	
	Yüzde	5,9%	0,0%	40,0%	44,7%	9,4%	100,0%	
Total		N	34	9	126	120	61	350
		Yüzde	9,7%	2,6%	36,0%	34,3%	17,4%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 45,239 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tüm tablolar birlikte değerlendirildiğinde çocuk sayısı fazla olanların daha çok iş değiştirme eğiliminde oldukları gözlenmiştir. Tüm maddeler için farklılıklar anlamlı bulunmuştur.

4.4.3.1.5. Eğitim Değişkenine İlişkin Testler

Burada da oryantasyon, mutluluk ve örgütsel bağlılık için tek yönlü varyans analiz, işten ayrılma düşüncesi için de Ki-Kare testleri kullanılmıştır.

Tek yönlü varyans analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 42: Eğitim Değişkenine İlişkin Testler

Değişken	F Değeri	Anlamlılık	Yorum
Oryantasyon	0,868	0,458	Sıfır hipozeti kabul
Mutluluk	9,870	0,000	Sıfır hipozeti red
Bağlılık	0,197	0,898	Sıfır hipozeti kabul

Eğitim değişkeni için sadece mutluluk değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Tukey ve Duncan testlerine göre de bu farklılığın üniversite ile diğer gruplar arasında olduğu görülmüştür. Yani üniversite okuyan grup diğer gruplara göre daha mutsuzdur.

Eğitim değişkeni için bulunan ortalamalar da aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 43: Eğitim Değişkenine İlişkin Ortalamalar

Değişken	ilkokul	ortaokul	lise	nlisans
Oryantasyon	3,748	3,857	3,747	3,752
Mutluluk	3,849	3,869	3,759	3,430
Bağlılık	3,120	3,129	3,143	3,141

Eğitim değişkeni ile işten ayrılma işteği arasındaki farklılığı test etmek için yapılan Ki-Kare test sonuçları da aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 44: Eğitim Değişkenine Göre Gelecek 3 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek 3 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	ilkokul	N	1	5	32	11	0	49
		Yüzde	2,0%	10,2%	65,3%	22,4%	0,0%	100,0%
	ortaokul	N	10	21	84	30	2	147
		Yüzde	6,8%	14,3%	57,1%	20,4%	1,4%	100,0%
	lise	N	14	21	48	24	2	109
		Yüzde	12,8%	19,3%	44,0%	22,0%	1,8%	100,0%
	üniversite	N	17	4	17	7	0	45
		Yüzde	37,8%	8,9%	37,8%	15,6%	0,0%	100,0%
Total		N	42	51	181	72	4	350
		Yüzde	12,0%	14,6%	51,7%	20,6%	1,1%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 43,497 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablo 45: Eğitim Değişkenine Göre Gelecek 6 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek 6 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	ilkokul	N	2	9	24	14	0	49
		Yüzde	4,1%	18,4%	49,0%	28,6%	0,0%	100,0%
	ortaokul	N	9	40	57	39	2	147
		Yüzde	6,1%	27,2%	38,8%	26,5%	1,4%	100,0%
	Lise	N	15	30	45	17	2	109
		Yüzde	13,8%	27,5%	41,3%	15,6%	1,8%	100,0%
	Üniversite	N	20	5	15	5	0	45
		Yüzde	44,4%	11,1%	33,3%	11,1%	0,0%	100,0%
Total		N	46	84	141	75	4	350
		Yüzde	13,1%	24,0%	40,3%	21,4%	1,1%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 57,190 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablo 46: Eğitim Değişkenine Göre Gelecek Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Total
Eğitim	İlkokul	N	2	0	15	23	9	49
		Yüzde	4,1%	0,0%	30,6%	46,9%	18,4%	100,0%
	Ortaokul	N	8	6	24	75	34	147
		Yüzde	5,4%	4,1%	16,3%	51,0%	23,1%	100,0%
Lise	N	14	6	18	52	19	109	
	Yüzde	12,8%	5,5%	16,5%	47,7%	17,4%	100,0%	
Üniversite	N	14	5	14	8	4	45	
	Yüzde	31,1%	11,1%	31,1%	17,8%	8,9%	100,0%	
Total		N	38	17	71	158	66	350
		Yüzde	10,9%	4,9%	20,3%	45,1%	18,9%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 49,498 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablo 47: Eğitim Değişkenine Göre Gelecek İki Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek iki yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Total
Eğitim	İlkokul	N	2	0	3	31	13	49
		Yüzde	4,1%	0,0%	6,1%	63,3%	26,5%	100,0%
	Ortaokul	N	6	5	11	72	53	147
		Yüzde	4,1%	3,4%	7,5%	49,0%	36,1%	100,0%
Lise	N	11	7	6	50	35	109	
	Yüzde	10,1%	6,4%	5,5%	45,9%	32,1%	100,0%	
Üniversite	N	14	2	7	15	7	45	
	Yüzde	31,1%	4,4%	15,6%	33,3%	15,6%	100,0%	
Total		N	33	14	27	168	108	350
		Yüzde	9,4%	4,0%	7,7%	48,0%	30,9%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 46,174 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablo 48: Eğitim Değişkenine Göre Bazen Başka İşler Aramayı Düşünüyorum Sorusuna İlişkin Testler

			Bazen başka işler aramayı düşünüyorum					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	İlkokul	N	0	2	8	26	13	49
		Yüzde	0,0%	4,1%	16,3%	53,1%	26,5%	100,0%
	Ortaokul	N	1	6	27	60	53	147
		Yüzde	0,7%	4,1%	18,4%	40,8%	36,1%	100,0%
	Lise	N	7	8	24	42	28	109
		Yüzde	6,4%	7,3%	22,0%	38,5%	25,7%	100,0%
	Üniversite	N	6	7	10	19	3	45
		Yüzde	13,3%	15,6%	22,2%	42,2%	6,7%	100,0%
Total		N	14	23	69	147	97	350
		Yüzde	4,0%	6,6%	19,7%	42,0%	27,7%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 38,598 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablo 49: Eğitim Değişkenine Göre Bu İşletmede Çalışmak Yerine Başka Bir İşte Çalışmayı Tercih Ederim Sorusuna İlişkin Testler

			Bu işletmede çalışmak yerine başka bir işte çalışmayı tercih ederim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim	İlkokul	N	3	1	17	18	10	49
		Yüzde	6,1%	2,0%	34,7%	36,7%	20,4%	100,0%
	Ortaokul	N	7	1	54	58	27	147
		Yüzde	4,8%	0,7%	36,7%	39,5%	18,4%	100,0%
	Lise	N	12	3	37	40	17	109
		Yüzde	11,0%	2,8%	33,9%	36,7%	15,6%	100,0%
	Üniversite	N	12	4	18	4	7	45
		Yüzde	26,7%	8,9%	40,0%	8,9%	15,6%	100,0%
Total		N	34	9	126	120	61	350
		Yüzde	9,7%	2,6%	36,0%	34,3%	17,4%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 37,839 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Yine tablolar topluca incelendiğinde enteresan bir şekilde eğitim seviyesi düşük olanların daha çok işten ayrılmak istedikleri ortaya çıkmıştır

4.4.3.1.6. Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Testler

Burada da oryantasyon, mutluluk ve örgütsel bağlılık için tek yönlü varyans analiz, işten ayrılma düşüncesi için de Ki-Kare testleri kullanılmıştır.

Tek yönlü varyans analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 50: Çalışma süresi Değişkenine İlişkin Testler

Değişken	F Değeri	Anlamlılık	Yorum
Oryantasyon	7,618	0,000	Sıfır hipozeti red
Mutluluk	31,587	0,000	Sıfır hipozeti red
Bağlılık	1,548	0,202	Sıfır hipozeti kabul

Çalışma süresi değişkeni için oryantasyon ve mutluluk değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Tukey ve Duncan testlerine göre de bu farklılıklar oryantasyon değişkeni için 4 yıl ve altı, mutluluk değişkeni için de yine 4 yıl ve altı bulunmuştur. Buna göre 4 yıl ve altı çalışma süresine sahip çalışanlar hem daha mutsuz hem de daha az oryantasyon bilgisine sahiptirler.

Çalışma süresi değişkeni için bulunan ortalamalar da aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 51: Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Ortalamalar

Değişken	4 yıl ve altı	5-10	11-16	17 ve üstü
Oryantasyon	3,431	3,817	3,943	3,833
Mutluluk	3,257	3,693	3,993	3,883
Bağlılık	3,084	3,142	3,163	3,134

Çalışma süresi değişkeni ile işten ayrılma isteği arasındaki farklılığı test etmek için yapılan Ki-Kare test sonuçları da aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 52: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Gelecek 3 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek 3 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Çalışma süresi	4 yıl ve altı	N	24	7	11	8	0	50
		Yüzde	48,0%	14,0%	22,0%	16,0%	0,0%	100,0%
	5-10	N	10	9	41	12	0	72
		Yüzde	13,9%	12,5%	56,9%	16,7%	0,0%	100,0%
	11-16	N	3	5	43	16	1	68
		Yüzde	4,4%	7,4%	63,2%	23,5%	1,5%	100,0%
	17 ve üstü	N	5	30	86	36	3	160
		Yüzde	3,1%	18,8%	53,8%	22,5%	1,9%	100,0%
Total		N	42	51	181	72	4	350
		Yüzde	12,0%	14,6%	51,7%	20,6%	1,1%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 87,171 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablo 53: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Gelecek 6 Ay İçerisinde Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek 6 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Çalışma süresi	4 yıl ve altı	N	19	15	13	3	0	50
		Yüzde	38,0%	30,0%	26,0%	6,0%	0,0%	100,0%
	5-10	N	13	18	25	16	0	72
		Yüzde	18,1%	25,0%	34,7%	22,2%	0,0%	100,0%
	11-16	N	3	19	31	14	1	68
		Yüzde	4,4%	27,9%	45,6%	20,6%	1,5%	100,0%
	17 ve üstü	N	11	32	72	42	3	160
		Yüzde	6,9%	20,0%	45,0%	26,3%	1,9%	100,0%
Total		N	46	84	141	75	4	350
		Yüzde	13,1%	24,0%	40,3%	21,4%	1,1%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 49,828 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablo 54: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Gelecek Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Çalışma süresi	4 yıl ve altı	N	14	8	14	11	3	50
		Yüzde	28,0%	16,0%	28,0%	22,0%	6,0%	100,0%
	5-10	N	12	4	17	31	8	72
		Yüzde	16,7%	5,6%	23,6%	43,1%	11,1%	100,0%
	11-16	N	1	3	7	34	23	68
		Yüzde	1,5%	4,4%	10,3%	50,0%	33,8%	100,0%
	17 ve üstü	N	11	2	33	82	32	160
		Yüzde	6,9%	1,3%	20,6%	51,3%	20,0%	100,0%
Total		N	38	17	71	158	66	350
		Yüzde	10,9%	4,9%	20,3%	45,1%	18,9%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 68,551 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablo 55: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Gelecek İki Yıl İçerisinde Herhangi Bir Zamanda Bu İşten Ayrılmayı Düşünmekteyim Sorusuna İlişkin Testler

			Gelecek iki yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Total
Çalışma süresi	4 yıl ve altı	N	13	7	6	13	11	50
		Yüzde	26,0%	14,0%	12,0%	26,0%	22,0%	100,0%
	5-10	N	9	5	10	28	20	72
		Yüzde	12,5%	6,9%	13,9%	38,9%	27,8%	100,0%
	11-16	N	1	1	4	42	20	68
		Yüzde	1,5%	1,5%	5,9%	61,8%	29,4%	100,0%
	17 ve üstü	N	10	1	7	85	57	160
		Yüzde	6,3%	0,6%	4,4%	53,1%	35,6%	100,0%
Total		N	33	14	27	168	108	350
		Yüzde	9,4%	4,0%	7,7%	48,0%	30,9%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 61,191 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablo 56: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bazen Başka İşler Aramayı Düşünüyorum Sorusuna İlişkin Testler

			Bazen başka işler aramayı düşünüyorum					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Çalışma süresi	4 yıl ve altı	N	5	7	16	14	8	50
		Yüzde	10,0%	14,0%	32,0%	28,0%	16,0%	100,0%
	5-10	N	4	9	15	27	17	72
		Yüzde	5,6%	12,5%	20,8%	37,5%	23,6%	100,0%
	11-16	N	1	1	4	38	24	68
		Yüzde	1,5%	1,5%	5,9%	55,9%	35,3%	100,0%
	17 ve üstü	N	4	6	34	68	48	160
		Yüzde	2,5%	3,8%	21,3%	42,5%	30,0%	100,0%
Total		N	14	23	69	147	97	350
		Yüzde	4,0%	6,6%	19,7%	42,0%	27,7%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 40,703 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablo 57: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Bu İşletmede Çalışmak Yerine Başka Bir İşte Çalışmayı Tercih Ederim Sorusuna İlişkin Testler

			Bu işletmede çalışmak yerine başka bir işte çalışmayı tercih ederim					Total
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Çalışma süresi	4 yıl ve altı	N	12	4	14	14	6	50
		Yüzde	24,0%	8,0%	28,0%	28,0%	12,0%	100,0%
	5-10	N	10	4	24	24	10	72
		Yüzde	13,9%	5,6%	33,3%	33,3%	13,9%	100,0%
	11-16	N	1	0	25	20	22	68
		Yüzde	1,5%	0,0%	36,8%	29,4%	32,4%	100,0%
	17 ve üstü	N	11	1	63	62	23	160
		Yüzde	6,9%	0,6%	39,4%	38,8%	14,4%	100,0%
Total		N	34	9	126	120	61	350
		Yüzde	9,7%	2,6%	36,0%	34,3%	17,4%	100,0%

Pearson Ki-Kare değeri 44,665 ve anlamlılık katsayısı 0,000 dir.

Tablolar yine bütün olarak incelendiğinde çalışma yılı artıkça işten ayrılma isteği de artmaktadır.

4.4.3.2. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Testler

Bu kısımda da Oryantasyon, mutluluk ve örgüt bağlılığı arasındaki korelasyon ilişkileri analiz edilmiştir.

Tablo 58: Korelasyon Tablosu

		oryantasyon	mutluluk	bağlılık
Oryantasyon	Pearson Korelasyon	1	,237**	,101
	Anlamlılık		,000	,060
	N	350	350	350
Mutluluk	Pearson Korelasyon	,237**	1	,244**
	Anlamlılık	,000		,000
	N	350	350	350
Bağlılık	Pearson Korelasyon	,101	,244**	1
	Anlamlılık	,060	,000	
	N	350	350	350

** . Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

Korelasyon tablosu incelendiğinde oryantasyon ile mutluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki varken örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ancak mutlulukla örgütsel bağlılık arasında yine aynı yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Aslında elde edilen sonuç beklentilere uygun bir sonuçtur. Oryantasyon eğitimi bilgisi arttıkça mutluluk artmakta ve mutluluk arttıkça da örgüte bağlılık artmaktadır.

4.4.4. İki Yönlü Varyans Analizler

Çalışmanın bu kısmında tüm demografik değişkenlerle ikişerli karşılaştırmalar şeklinde iki yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Burada da yine SPSS programında univariate analizleri ile elde edilen sonuçlar yorumlanmış ve sıfır hipotezi birden fazla demografik değişkenin aynı anda temel değişkenler (Oryantasyon Eğitimi, Çalışan Mutluluğu ve Örgütsel Bağlılık) üzerinde farklılığın olmadığı şeklinde kurulmuştur. %95 güven için de $\alpha=0,05$ alınmıştır.

4.4.4.1. Oryantasyon Eğitimi İçin Univariate Testleri

Demografik değişkenlerle Oryantasyon Eğitimi için yapılan iki yönlü varyans analiz testlerinde anlamlı çıkan sonuçlar için tablolar alınmış ve yorumlanmıştır. Anlamsız olan sonuçlar değerlendirmeye alınmamıştır. Tablolar aşağıda verilmektedir.

Tablo 59: Medeni Durum ve Yaş Değişkenleri ile Oryantasyon Eğitimi

Medeni Durum	Yaş	Ortalama	Std.Hata	% 95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
Bekar	27 ve altı	3,786	,120	3,551	4,022
	28-33	3,471	,117	3,240	3,702
	34-39	4,030	,169	3,697	4,363
	40 ve üstü	3,440	,163	3,120	3,761
Evliler	27 ve altı	3,548	,130	3,292	3,804
	28-33	3,777	,082	3,615	3,939
	34-39	3,889	,062	3,767	4,012
	40 ve üstü	3,876	,062	3,754	3,998

Medeni Durum ve Yaş değişkeni ile Oryantasyon Eğitimi arasında anlamlı ($P=0.012$) bir farklılık bulunmuştur. Yukarıdaki tabloya göre bu fark 28-33 yaş aralığında bekarlar (ort=3,471) ile 34-39 yaş grubundaki evliler (Ort.=3,889) arasındadır. 34-39 yaş grubundaki evlilerin Oryantasyon Eğitimi bilgisi 28-33 yaş aralığında bekarlara oranla daha yüksektir.

Tablo 60: Yaş ve Çocuk Sayısı Değişkenleri ile Oryantasyon Eğitimi

Yaş	Çocuk Sayısı	Ortalama	Std.Hata	% 95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
27 ve altı	,00	3,761	,117	3,531	3,991
	1,00	2,889	,608	1,693	4,084
	2,00	3,750	,304	3,152	4,348
	3,00	3,056	,272	2,521	3,590
	4,00	3,798	,183	3,437	4,158
28-33	,00	3,476	,119	3,242	3,711
	1,00	3,729	,215	3,306	4,152
	2,00	3,627	,162	3,307	3,947
	3,00	3,825	,136	3,558	4,092
	4,00	3,853	,162	3,534	4,173
34-39	,00	4,083	,192	3,705	4,461
	1,00	4,048	,230	3,596	4,500
	2,00	4,042	,115	3,816	4,268
	3,00	3,824	,103	3,622	4,026
	4,00	3,780	,113	3,558	4,002
40 ve üstü	,00	3,385	,169	3,053	3,716
	1,00	4,028	,248	3,540	4,516
	2,00	3,995	,133	3,734	4,256
	3,00	3,896	,096	3,707	4,085
	4,00	3,751	,109	3,536	3,966

Yaş ve Çocuk Sayısı değişkenleri ile Oryantasyon Eğitimi arasında anlamlı ($P=0.030$) bir farklılık bulunmuştur. Tabloya göre bu fark 34-39 yaş aralığında ve 40 ve üstü yaş grubuna olup 2 ve daha fazla çocuğu olanlarla 27 ve altı yaş grubunda olup, üç çocuğu olanlar arasındadır. 27 ve altı yaş grubunda olup, üç çocuğu olanların ortalaması (3,056) diğer gruplardan anlamlı bir şekilde daha düşük bulunmuştur.

4.4.4.2. Çalışan Mutluluğu İçin Univariante Testleri

Çalışan Mutluluğu için yapılan iki yönlü varyans analizinde anlamlı bulunan sonuçlara ilişkin tablolar da aşağıda verilmiştir.

Tablo 61: Medeni Durum ve Yaş Değişkenleri ile Çalışan Mutluluğu

Medeni Durum	Yaş	Ortalama	Std.Hata	% 95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
bekar	27 ve altı	3,272	,089	3,098	3,446
	28-33	3,340	,087	3,169	3,511
	34-39	3,572	,125	3,326	3,818
	40 ve üstü	4,089	,121	3,852	4,327
evli	27 ve altı	3,693	,096	3,504	3,882
	28-33	3,752	,061	3,633	3,872
	34-39	3,988	,046	3,897	4,078
	40 ve üstü	3,836	,046	3,746	3,926

Medeni Durum ve Yaş değişkeni ile Çalışan Mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık ($p=0,000$) olup bu fark tüm evli olanlarla 27 yaş altı bekarlar, 28 yaş üstü evlilerle 28 yaş altı bekarlar ve 34 yaş üstü evlilerle 34 yaş altı tüm bekarlar arasında bulunmuştur. Evli ve daha yüksek yaş grubunda olanların daha mutlu oldukları görülmüştür. Dolayısıyla genel olarak yaş arttıkça mutluluk düzeyi yükselmekle beraber evli olanlarda bu ortalama daha yüksek bulunmuştur. Ancak en mutlu kesim 40 yaş üstü bekarlardır. Bu kesimin büyük kısmının boşanmış olan bekarlar olduğu düşünülmektedir.

Tablo 62: Medeni Durum ve Çocuk Sayısı Değişkenleri ile Çalışan Mutluluğu

Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Ortalama	Std.Hata	% 95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
bekar	,00	3,495	,054	3,389	3,601
	1,00	3,547	,229	3,097	3,997
	2,00	3,344	,324	2,707	3,980
	3,00	3,188	,458	2,287	4,088
	4,00	3,250	,458	2,350	4,150
evli	,00	2,719	,229	2,269	3,169
	1,00	3,549	,108	3,336	3,761
	2,00	3,816	,057	3,705	3,928
	3,00	3,931	,046	3,841	4,022
	4,00	3,935	,050	3,837	4,034

Medeni durum ve Çocuk Sayısı demografik değişkeniyle çalışan Mutluluğu arasında da anlamlı ($p=0,002$) bir farklılık bulunmuştur. Burada da yukarıdaki tablodan anlaşılacağı gibi farklılık evli ve 3 ve daha fazla çocuğu olanlarla bekar olup hiç çocuğu olmayanlar arasındadır. Evli olanlarda çocuk sayısı arttıkça çalışan mutluluğunun da arttığı gözlenmiştir.

Tablo 63: Medeni Durum ve Çalışma Süresi Değişkenleri ile Çalışan Mutluluğu

Medeni Durum	Çalışma Süresi	Ortalama	Std.Hata	% 95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
bekar	4 yıl ve altı	3,076	,090	2,900	3,252
	5-10	3,434	,075	3,287	3,581
	11-16	3,738	,192	3,360	4,115
	17 ve üstü	4,010	,098	3,816	4,204
evli	4 yıl ve altı	3,412	,083	3,250	3,575
	5-10	3,912	,069	3,777	4,047
	11-16	4,013	,054	3,907	4,119
	17 ve üstü	3,866	,036	3,795	3,937

Yine Çalışan Mutluluğu açısından bir anlamlı fark da Medeni Durum ve Çalışma Süresinde bulunmuştur ($p=0,000$). Evli ve 5 yıldan fazla çalışanlar bekar olup 4 yıl ve altı çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha mutludurlar. Aslında tüm analizlerde evli ve daha ileri yaşta olanların bekar ve genç yaşta olanlara göre daha mutlu oldukları gözlenmektedir. Bu bekar gençlerin hala iş arayışı içerisinde oldukları ve statülerini hala kabullenmiş olmadıkları için mutsuz oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 64: Yaş ve Çocuk Sayısı Değişkenleri ile Çalışan Mutluluğu

Yaş	Çocuk Sayısı	Ortalama	Std.Hata	% 95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
27 ve altı	,00	3,250	,083	3,086	3,414
	1,00	3,688	,433	2,837	4,538
	2,00	3,469	,216	3,043	3,894
	3,00	3,600	,193	3,219	3,981
	4,00	3,909	,130	3,653	4,166
28-33	,00	3,279	,085	3,112	3,446
	1,00	3,195	,153	2,894	3,496
	2,00	3,719	,116	3,491	3,946
	3,00	3,788	,097	3,597	3,978
	4,00	4,138	,116	3,911	4,366
34-39	,00	3,625	,137	3,356	3,894
	1,00	3,982	,163	3,661	4,304
	2,00	3,906	,082	3,745	4,067
	3,00	4,012	,073	3,869	4,156
	4,00	3,976	,080	3,818	4,134
40 ve üstü	,00	4,096	,120	3,860	4,332
	1,00	3,490	,177	3,142	3,837
	2,00	3,783	,094	3,597	3,968
	3,00	3,955	,068	3,820	4,089
	4,00	3,792	,078	3,640	3,945

Benzer bir farklılık yaş ve çocuk sayısı ile çalışan mutluluğu arasında bulunmuştur ($p=0,000$). Burada da benzer şekilde 28 yaş üstü ve 2 ve daha fazla çocuk sahibi olanlar 27 yaş altı ve hiç çocuğu olmayanlara göre daha mutludurlar. Benzer yorum bunun için de yapılabilir.

Tablo 65: Yaş ve Çalışma Süresi Değişkenleri ile Çalışan Mutluluğu

Yaş	Çalışma Süresi	Ortalama	Std.Hata	% 95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
27 ve altı	4 yıl ve altı	3,296	,079	3,140	3,452
	5-10	3,747	,102	3,545	3,948
	11-16	. ^a	.	.	.
	17 ve üstü	. ^a	.	.	.
28-33	4 yıl ve altı	3,086	,109	2,872	3,300
	5-10	3,746	,064	3,620	3,872
	11-16	3,835	,105	3,627	4,042
	17 ve üstü	3,229	,251	2,736	3,723
34-39	4 yıl ve altı	3,469	,307	2,864	4,073
	5-10	3,266	,154	2,963	3,568
	11-16	4,033	,070	3,894	4,172
	17 ve üstü	3,983	,056	3,873	4,092
40 ve üstü	4 yıl ve altı	3,844	,307	3,239	4,448
	5-10	. ^a	.	.	.
	11-16	4,082	,121	3,845	4,319
	17 ve üstü	3,840	,044	3,753	3,927

Yukarıdaki yorumlarla örtüşen benzer bir durum yaş ve çalışma süresi ile Çalışan mutluluğu arasında da söz konusudur. Yaş ve çalışma süresi arttıkça mutluluk düzeyi de anlamlı ($p=0,000$) bir şekilde artmaktadır.

Tablo 66: Çocuk Sayısı ve Eğitim Değişkenleri ile Çalışan Mutluluğu

Çocuk Sayısı	Eğitim	Ortalama	Std.Hata	% 95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
0,00	ilkokul	3,273	,159	2,960	3,587
	ortaokul	3,604	,092	3,423	3,785
	lise	3,677	,092	3,496	3,858
	üniversite	3,078	,101	2,880	3,277
1,00	ilkokul	. ^a	.	.	.
	ortaokul	3,667	,260	3,154	4,179
	lise	3,509	,121	3,272	3,746
	üniversite	3,587	,202	3,191	3,984
2,00	ilkokul	3,902	,171	3,566	4,237
	ortaokul	3,849	,092	3,668	4,030
	lise	3,743	,085	3,576	3,911
	üniversite	3,781	,159	3,467	4,095
3,00	ilkokul	4,000	,098	3,806	4,194
	ortaokul	3,982	,063	3,859	4,105
	lise	3,858	,096	3,669	4,047
	üniversite	3,288	,202	2,891	3,684
4,00	ilkokul	3,933	,125	3,687	4,179
	ortaokul	3,906	,068	3,772	4,040
	lise	3,935	,098	3,741	4,128
	üniversite	4,027	,171	3,691	4,362

Çocuk sayısı ve Eğitim demografik değişkenleri ile Çalışan Mutluluğu arasında da anlamlı ($p=0,017$) bir farklılık bulunmuştur. Çocuk sayısı 2 ve daha fazla olan ortaokul

ve lise mezunları diğer gruplara göre daha mutludurlar. Burada dikkat çeken bir nokta 4 çocuklu üniversite mezunları hariç diğer üniversite mezunları daha mutsuzdurlar.

4.4.4.3. Örgütsel Bağlılık İçin Univariate Testleri

Örgütsel bağlılık açısından tüm demografik değişkenlere ilişkin iki yönlü varyans analizlerinde de bir takım anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 67: Medeni Durum ve Çalışma Süresi Değişkenleri ile Örgütsel Bağlılık

Medeni Durum	Çalışma Süresi	Ortalama	Std.Hata	% 95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
bekar	4 yıl ve altı	3,023	,042	2,941	3,105
	5-10	3,140	,035	3,072	3,209
	11-16	3,242	,089	3,067	3,418
	17 ve üstü	3,219	,046	3,129	3,309
evli	4 yıl ve altı	3,136	,038	3,061	3,212
	5-10	3,144	,032	3,082	3,207
	11-16	3,157	,025	3,108	3,207
	17 ve üstü	3,122	,017	3,089	3,155

Yukarıdaki tablodan anlaşılacağı üzere Medeni Durum ve Çalışma Süresiyle Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı ($P=0.036$) bir farklılık vardır. Buna göre evli ve 11-16 yıl çalışma süresine sahip olanlar bekar ve 4 yıl ve altı çalışma süresine sahip olanlara nispeten çalıştıkları işletmeye daha bağımlıdır.

Tablo 68: Yaş ve Çalışma Süresi Değişkenleri ile Örgütsel Bağlılık

Yaş	Çalışma Süresi	Ortalama	Std.Hata	% 95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
27 ve altı	4 yıl ve altı	3,072	,035	3,004	3,140
	5-10	3,149	,045	3,061	3,237
	11-16	. ^a	.	.	.
	17 ve üstü	. ^a	.	.	.
28-33	4 yıl ve altı	2,961	,048	2,867	3,054
	5-10	3,161	,028	3,106	3,216
	11-16	3,136	,046	3,046	3,227
	17 ve üstü	3,211	,110	2,995	3,426
34-39	4 yıl ve altı	3,684	,134	3,420	3,949
	5-10	3,020	,067	2,888	3,152
	11-16	3,175	,031	3,114	3,235
	17 ve üstü	3,132	,024	3,084	3,180
40 ve üstü	4 yıl ve altı	3,658	,134	3,393	3,922
	5-10	. ^a	.	.	.
	11-16	3,166	,053	3,062	3,270
	17 ve üstü	3,132	,019	3,094	3,170

Burada da yaş ve Çalışma Süresi demografik değişkenleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı (P=0.000) bir farklılık söz konusudur. Tabloya göre 34-39 yaş grubunda olup 4 yıl ve altı çalışanlar ile 40 ve üstü yaş grubunda olup 4 yıl ve altı çalışanlar diğer gruplara nispeten daha fazla çalıştıkları işletmeye bağlıdırlar.

Tablo 69: Çocuk Sayısı ve Çalışma Süresi Değişkenleri ile Örgütsel Bağlılık

Çocuk Sayısı	Çalışma Süresi	Ortalama	Std.Hata	% 95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
0,00	4 yıl ve altı	3,039	,039	2,963	3,116
	5-10	3,126	,035	3,058	3,195
	11-16	3,171	,096	2,983	3,359
	17 ve üstü	3,170	,045	3,081	3,258
1,00	4 yıl ve altı	2,803	,096	2,614	2,991
	5-10	3,667	,110	3,449	3,884
	11-16	3,118	,096	2,930	3,307
	17 ve üstü	3,153	,058	3,040	3,267
2,00	4 yıl ve altı	3,216	,064	3,091	3,342
	5-10	3,152	,064	3,027	3,277
	11-16	3,117	,051	3,016	3,217
	17 ve üstü	3,150	,032	3,087	3,214
3,00	4 yıl ve altı	3,009	,078	2,855	3,162
	5-10	3,084	,046	2,992	3,175
	11-16	3,194	,036	3,124	3,264
	17 ve üstü	3,134	,028	3,079	3,188
4,00	4 yıl ve altı	3,293	,072	3,151	3,435
	5-10	3,130	,053	3,025	3,234
	11-16	3,158	,046	3,067	3,249
	17 ve üstü	3,103	,028	3,049	3,157

Çocuk Sayısı ve Çalışma Süresiyle örgütsel bağlılık arasında da anlamlı (P=0.000) bir farklılık bulunmuştur. Bir çocuklu ve 5-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar diğer gruplara göre daha fazla örgüte bağlıdırlar.

SONUÇ

Oryantasyon Eğitimi, Mutluluk ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkilerin ele alındığı bu çalışmada bir takım önemli sonuçlar elde edilmiştir.

Anketimize katılanların erkek oranı çok olmasa da kadınlardan daha yüksektir. Aslında bu genel anakütlede de yaklaşık bir orandır. İşgörenlerden evli olanlar bekarlara nispeten oldukça fazladır. Yaş aralığı olarak en yüksek orana sahip olan aralık yüzde 36,0 ile 34-39 yaş aralığıdır. Hiç çocuğu olmayanlar yaklaşık bekarların oranlarına eşit olup, yüzde 2,7 dir. Burada dul ya da boşanmış olanların da bekar oldukları unutulmamalıdır. Eğitim durumu değişkeni açısından bakıldığında da çalışanların büyük bölümünün lise ve altı eğitime sahiptirler. Doğal olarak üniversite ve üstü eğitime sahip çalışan sayısı oldukça azdır. Bunlar da genelde idari kadrolarda çalışan personeldir. Son olarak çalışma süresi değişkeni açısından da en yüksek oran yüzde 45,7 ile en üst grup olan 17 yıl ve üstü grubudur. Frekanslar genel olarak ele alındığında büyük oranda evli, çocuk sahibi, orta yaş üstü ve daha düşük eğitim düzeyine sahip çalışan profiliyle karşılaşmıştır.

Oryantasyon Eğitimi için de dikkat çeken bir takım sonuçlara ulaşmak mümkündür. Buradan çıkan en çarpıcı sonuç özel bir tekstil şirketi işletmelerinde çalışanların çok büyük bir kısmı Oryantasyon Eğitimi konusunda az çok bilgi sahibidirler. Oryantasyon Eğitiminin nasıl yapılacağını bilmektedirler. Aslında çalışanların eğitim düzeyleri dikkate alındığında bu şaşırtıcı bir durumdur. Bu sonuç işletme içerisinde iletişimin iyi olduğu, bu konuların zaman zaman belki toplantı ve benzeri etkinliklerle dile getirildiği düşüncesi vermektedir. Bu konu işletme yöneticileriyle de paylaşıldığında, çalışanların bir araya gelmesini sağlayan ve bilgilendirme amaçlı toplantılara çok önem verildiği öğrenilmiştir. Bu sonuç şirket yöneticileri tarafından da çok olumlu karşılanmıştır.

Örgütsel Bağlılık açısından da çalışanların örgüte bağlılığı konusunda işletmeyi sevindirecek sonuçlar elde edilmiştir. Ancak burada dikkat çeken bir sonuç, *Bu işyerinin benim için özel bir anlamı var* sorusuna verilen cevaptır. Çalışanların yüzde 78,6'sı bu soruya az katılıyorum cevabını vermiştir. Yine aynı şekilde *İstesem bile, bu işyerinden ayrılmak, benim için çok zor olur* sorusuna verilen cevap da yüzde 74 oranla hiç katılmıyorum şeklinde çıkmıştır. Aslında çalışanlar genel

olarak örgüte bağlı olmakla beraber, örgütün kendileri için bir olmazsa olmaz olmadığı görüşündedirler. *İşyerimden ayrılmak benim için büyük bir kayıp olmaz* sorusuna verilen yüzde 82,6 oranla orta düzeyde katılıyorum yanıtı bu bulguyu doğrulamaktadır.

Bu işyerinde çalışmaya devam etmem, işimde istekli olmam kadar, ihtiyacım olmasıyla da ilgili, Bu işyerinden ayrılmayı düşünecek kadar fazla seçeneğim yok, Bu işyerinde kalmamın en ciddi nedenlerinden biri, alternatif iş imkanlarının azlığıdır gibi sorulara verilen cevaplarda görüşe katılma eğiliminde olan çalışanların çokluğu, çalışanlar açısından iş bulma kaygısının ağır bastığı sonucunu ortaya koymaktadır ki, ülkemizdeki ekonomik durum çalışanların bu kaygılarını destekler mahiyettedir.

Çalışan mutluluğu değerlendirmesinde özel bir tekstil şirketinde çalışanların mutlu olduğu sonucunu çıkartmak mümkündür. Yine işletme yöneticilerinin memnun olduğu bir sonuç bulunmuştur. Özellikle işten hoşnut olma, huzur duyma, sevinç, hoşnutluk gibi sorulara verilen cevaplar büyük oranlarda olumlu çıkmıştır.

Tablodan da anlaşılacağı üzere erkekler kadınlardan anlamlı bir şekilde daha mutlu bulunmuşlardır.

İşten ayrılma isteklerine göre de erkekler kadınlardan daha fazla çalıştıkları işten ayrılma ve iş değiştirme eğilimindedirler. Bu sonuç aslından kadınlar üzerine yapılan sosyolojik araştırmalarla da örtüşmektedir. Kadınlar erkeklere nispeten iş değiştirme konusunda korkak davranmaktadırlar.

Medeni Durum değişkenine göre evliler daha fazla oryantasyona önem vermektedirler. Yine medeni durum ile mutluluk değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır. Evliler daha mutludurlar. Ayrıca evliler bekarlardan daha fazla çalıştıkları işten ayrılma ve iş değiştirme eğilimindedirler.

Yaş değişkeni incelendiğinde de oryantasyon için 34 ve üstü yaştakilerin daha alt yaş gruplarına göre oryantasyon bilgisinin fazla olduğu, Mutluluk değişkeni açısından da yine 34 ve üstü yaş grubunun diğer gruplara göre anlamlı bir şekilde daha mutlu oldukları görülmüştür. Örgütsel Bağlılık değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yaş gruplarına göre işten ayrılma istediği en fazla daha yüksek

yaşlarda bulunmuştur ki, bu aslında çok ta beklenen bir sonuç değildir. Ancak uzun süre aynı işte çalışmanın verdiği bıkkınlığın buna sebep olduğu düşünülmektedir.

Çocuk sayısı değişkeni açısından değerlendirmede de çok çocuk sahibi olanların daha mutlu oldukları ortaya çıkmıştır. Çocuk sayısı fazla olanların daha çok iş değiştirme eğiliminde oldukları gözlenmiştir.

Üniversite okuyan grup diğer gruplara göre daha mutsuz bulunmuştur. Tablolar topluca incelendiğinde enteresan bir şekilde eğitim seviyesi düşük olanların daha çok işten ayrılmak istedikleri ortaya çıkmıştır

Çalışma süresi değişkenine göre 4 yıl ve altı çalışma süresine sahip çalışanlar hem daha mutsuz hem de daha az oryantasyon bilgisine sahip olarak bulunmuştur. Çalışma yılı artıkça da işten ayrılma isteği artmaktadır.

Son olarak Korelasyon tablosu incelendiğinde de oryantasyon ile mutluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki varken örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ancak mutlulukla örgütsel bağlılık arasında yine aynı yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aslında elde edilen sonuç beklentilere uygun bir sonuçtur. Oryantasyon eğitimi bilgisi arttıkça mutluluk artmakta ve mutluluk arttıkça da örgüte bağlılık artmaktadır.

İki yönlü varyans analizlerinde Medeni Durum ve Yaş değişkeni ile hem Oryantasyon Eğitimi hem de Çalışan Mutluluğu değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Evli ve daha yüksek yaş grubunda olanların hem oryantasyon eğitimi bilgisi daha fazla hem de daha mutlu oldukları görülmüştür. Dolayısıyla genel olarak yaş artıkça oryantasyon eğitimi bilgisi ve mutluluk düzeyi yükselmekle beraber evli olanlarda bu ortalama daha yüksek bulunmuştur. Ancak en mutlu kesim 40 yaş üstü bekarlardır. Bu kesimin büyük kısmının boşanmış olan bekarlar olduğu düşünülmektedir.

Benzer bir farklılık medeni durum değişkeni ile hem Çocuk Sayısı hem de Çalışma Süresi değişkenlerinin Çalışan Mutluluğu açısından bulunmuştur. Yine burada da farklılık evli ve 3 ve daha fazla çocuğu olanlarla bekar olup hiç çocuğu olmayanlar ve evli ve 5 yıldan fazla çalışanlar bekar olup 4 yıl ve altı çalışanlar arasındadır. Evli olanlarda çocuk sayısı ve çalışma süresi arttıkça çalışan mutluluğunun da arttığı

görülmektedir. Aslında tüm analizlerde evli ve daha ileri yaşta olanların bekar ve genç yaşta olanlara göre daha mutlu oldukları gözlenmektedir. Bu bekar gençlerin hala iş arayışı içerisinde oldukları ve statülerini hala kabullenmiş olmadıkları için mutsuz oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Yaş ile çocuk sayısı ve çalışma süresi değişkenlerinde çalışan mutluluğu açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Burada da benzer şekilde 28 yaş üstü ve 2 ve daha fazla çocuk sahibi olanlar 27 yaş altı ve hiç çocuğu olmayanlara göre daha mutludurlar. Yine yaş ve çalışma süresi arttıkça mutluluk düzeyi de anlamlı bir şekilde artmaktadır.

Ayrıca çocuk sayısı 2 ve daha fazla olan ortaokul ve lise mezunları diğer gruplara göre daha mutludurlar. Burada dikkat çeken bir nokta 4 çocuklu üniversite mezunları hariç diğer üniversite mezunları daha mutsuzdurlar.

Medeni Durum ve Çalışma Süresiyle Örgütsel Bağlılık arasında da anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre evli ve 11-16 yıl çalışma süresine sahip olanlar bekar ve 4 yıl ve altı çalışma süresine sahip olanlara nispeten çalıştıkları işletmeye daha bağımlıdırlar. Ayrıca 34-39 yaş grubunda olup 4 yıl ve altı çalışanlar ile 40 ve üstü yaş grubunda olup 4 yıl ve altı çalışanlar diğer gruplara nispeten daha fazla çalıştıkları işletmeye bağımlıdırlar. Yine bir çocuklu ve 5-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar diğer gruplara göre daha fazla örgüte bağlı bulunmuşlardır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- AKAL, Z. (2000). “İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi”, Milli Produktivite Merkezi yayınları, 4.Basım Ankara.
- AKAL, Z. (2005). “İşletmelerde performans Ölçüm ve Denetimi”, Bizim Büro Basım Evi, Ankara.
- ALPAR, R. (2003): “Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlere Giriş 1”, Ankara: Nobel Yayınevi, Ocak.
- AYKAÇ, Burhan.(1999), “İnsan Kaynakları ve Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması” S: 54.
- BAKAN, İ. (2011). “Örgütsel Bağlılık”,Gazi Kitabevi, Ankara.
- BALAY, R.(2000). “Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık”, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206.
- BAYSAL A., TEKARSLAN E.(1998), “Davranış Bilimleri”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No:275, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul, 302.
- BRANNICK.M.T.,LEVINE,E.L.,&MORGESON,F.P(2007). “Job and Work Analysis: Methods,Research and Applications for Human Resource Management” (2 nd ed). Los Angeles:Sage.
- BUCHANAN, David., ANDRZEJ Huczynski(1992), “Organizational Behavior an Introductory Text”, 3 th,ed.Prentice Hall.Uk:120.
- ÇAKIR, Ö. (2001). “İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler”, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ÇALIK, Cemal.(Mart 2006),”Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi”, Gazi Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, C.14,No:1,Ankara,ss.1-10.
- ÇETİN, M., Ö. (2004). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- ÇAKIR, Ö. (2001), “İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler”, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- DEMİRKAYA, H. (2000). “Performans Ölçüm Rehberi”, T.C. Sayıştay Başkanlığı Araştırma, İnceleme, Çeviri Dizisi:7.
- DOĞAN, E., Ş. (2013). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık”, Türkmen Kitabevi, İstanbul.

- FINDIKÇI,İ.(2003). “*İnsan Kaynakları Yönetimi*”, 5. Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.
- GEYLAN, Ramazan,(Ed.), (2004), “*İnsan Kaynakları Yönetimi*”, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını,No:820,Eskişehir.
- KOÇEL,T.(2001), “*İşletme Yöneticilik,Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış Klasik, Modern, Çağdaş Ve Güncel Yaklaşımlar*”, 8. basım, İstanbul, Beta Yayınları:36.
- MAYO,G.D. and DUBOIS,P.H.(1987). “*The Complete Book Of Training :Theory, Principles, and Technigues ,University,Associates*”. San Diego, California,USA.
- NOE..A HOLLENBECK JR gerhat &WRIGHT pm(1996). “*Human Resource Management Gaining a Compecttive Advantage*” 2 nd Ed Chicago Irwin.
- SABUNCUOĞLU, Z., PAŞA, M.(2002). “*Zaman Yönetimi*”, Bursa: Ezgi Kitapevi.:24.
- TECİR,Y.B (2007) “*Kişisel Gelişim*” Sayı 53 Hayat Yayıncılık :68.
- TEZBAŞARAN, A. (1997): “*Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*”, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 2. Basım.

Sürelî Yayınlar

- AKAR, H. (2014). “Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi”, *Kilis Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:8, Cilt:4, Ss:110-132
- ALEXANDER, J.A.,BLOOM,J.R.&NUCHOLS,B.A(1994). “Nursing Turnover And Hospital Efficiency:An Organization-level Analysis”. *Industrial Relations* (4),505-520
- ALICA, Esin.(2008). “*İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinin belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması: Bir Kamu Bankası Örneği*”, Kocaeli.
- AŞKUN, O.B.(2004), “İşletmelerde Toplumsallaşma Kavramının Örgütte İşgöreni İşe Alıştırma Eğitimi Alanındaki Konumu ve İşlevi”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi* ,10 (21),91-95
- AVCI N.,KÜÇÜKUSTA D. (2009), “Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki “ *Anatolia,Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 20,Sayı 1,Bahar ,s:33-44
- AZAKLI, Özlü.(2011),”*Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvensizliği Algısı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*, Yıldız Teknik Üniversitesi.
- BÜLBÜL, Ş. ve Giray, S. (2011). “Sosyo-demografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi”. *Ege Akademik Bakış*, 11 (Özel Sayı), 113-123.

- BAŞOL, G. ve Yalçın, B. (2009). “Eğitim Örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, *International Balkan Educational and Science Congress*, Sayı:2, Ss:497-507.
- BATEMAN, T. S. and STRASSER, S. (1984), “A Longitudinal Antecedents of Organizational Commitment”, *Academy of Management Journal*, Vol:27, No:1, pp. 95-112.
- BAYRAKTAROĞLU, S., Yılmaz, S., E. ve Can, M. (2014). “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Sayı:3, Cilt:2.
- BAYYURT, N. (2007). “İşletmelerde Performans Değerlendirmenin Önemi ve Performans Göstergeleri Arasındaki İlişkiler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:53, Ss:557-590.
- BAYRAM, L., “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 59, 125-139, 2005.
- BOYLU, Y., PEİT, E., GÜÇER, E., (2007), “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar* 2007 Cilt: 44 Sayı:511.
- BOZKURT, Ö. ve Yurt, İ. (2013). “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt:11, Sayı:22, Ss:121-139.
- CENGİZ, A., A. (2000). “Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış”, *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, S:1-2, Ss:509538.
- COTTON, J., & TUTTLE, J. M. (1986). “Employee Turnover: A meta-analysis and Review with Implications for Research”. *Academy of Management Review*, 11, 55-70
- ÇETİN, M., KAYIR, H., “Örgütsel Bağlılık Ve Halkla İlişkiler”, *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik*, 2010 45, (1) : 40-64
- ÇİRKİN Z., Göksel T., “Mutluluk ve Gelir”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71 (2), 2016
- ÇÖL, G. (2005), “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi” *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* Cilt :6 Sayı: 2.
- ÇÖL, G. ve Gül H. (2005), “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Cilt: 19. Sayı:1, ss. 291306.
- DEMİR, C. ve Öztürk, U., C. (2011). “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Sayı:1, Cilt:26, Ss:17-41.

- DEMİRBULAT, Ö.G., AVCIKURT, C., "Turizm ve Mutluluk Arasındaki İlişki Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Cilt: 18 - Sayı: 34, Aralık 2015
- DEMİRKOL, Y., A. (2014). "Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma", *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, Sayı:1, Cilt:4, Ss:1-12.
- DOĞAN, T. (2013). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1), 56- 64.
- DOĞAN, S. ve KILIÇ, S.(2007). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29:37-61.
- GÜL,H.,OKTAY,E. ve GÖKÇE,H.(2008)."İş Tatmini,Stres,Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasında İlişkiler,Sağlık Sektöründe Bir Uygulama",*Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi* ,Sayı:15,ss:1-11
- GÜRBÜZ,S.,BEKMEZCİ M.(2012). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*,41 (2) ,189-213
- GRUSKY.O. (1966). "Career Mobility and Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*. Vol.10, No.4, pp.488-503.
- KANGAL, A. (2013). "Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hane Halkı İçin Bazı Sonuçlar". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (44), 214-233.
- KÖKSAL, Y., Bayraktaroğlu, H. ve Sarı, S. (2014). "Tüketicilerin Mutluluk Düzeylerine Göre Markalı Ürünlere Bakışları Üzerine Bir İnceleme: Giyim Sektörü Örneği". *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 73-81.
- LATİH, Hasan.,Uçkun Gazi (2002). "Oryantasyon Eğitimin İçeriği :Binek Otomotiv Sektörü Örneği". *Yönetim İşletme Enstitüsü Dergisi*,I.U İşletme Fak.Sayı 41,38
- LAYARD, Richard (2005), "Happiness and Public Policy", *LSE Health and Social Care Discussion Paper* No: 14.
- LEE.RT,ASHFORTH,BE.(1996), "A Meta-Analytic Examination of The Three Dimensions of Job Burnout" , *J Appl Psychol*.A pr;81 (2):123-33
- LU, L. ve Shih, J. B. (1997) "Sources of Happiness: A Qualitative Approach". *The Journal of Social Psychology*, 137 (2), 181-187.
- MATHIEU, J. E. and ZAJAC, D.M., (1990), "A Review And Meta Analysis Of The Antecedents, Correlates, And Consequences Of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, Vol.108, No.2, pp. 171-194.

- MEYER, J.P. and N.J. ALLEN (1988), "Links Between Work Experiences and Organizational Commitment During The First Year of Employment: A Longitudinal Analysis", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 61, pp. 195 – 209.
- MOWDAY, R., STEERS, R. and PORTER, L. (1979), "The Measurement Of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, pp. 224-247.
- MYERS, David G ve Ed Diener (1995), "Who is Happy", *Psychological Science*, 6 (1): 10-17.
- OLIVER, N. (1990), "Work Rewards, Work Values and Organizational Commitment in Employee-owned Firm: Evidence From the U.K." *Human Relations*, Vol.43, No.6, pp.513-526.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2004), "Algılanan Örgütsel desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:37, Sayı:4, 97-115
- PORTER L., STEERS R., Mowday R., BOULIAN P., (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal Of Applied Psychology* Vol.59, No:5, S.603-609.
- REICHERS, A. E. (1985), "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", *Academy of Management Review*, Vol:10, No:3, 465-476.
- RUSBUL, C.e, Forrell D., ROGERS G & MAINOUS A.G. (1988) "Impact Of Exchange Variables An Exit, Voice, Loyalty And Neglect, An Integrative Model Of Responsens To Declining Job Saticfaction", *Academy Of Management Journal* 31, 599-627
- ŞAHİN, F. (2011). "Liderin Kültürel Zekasının Astların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İş Doyumu Üzerine Etkisi". *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10(2), 80-104.
- ŞEKER, Murat (2011), "Mutluluk Ekonomisi", *Sosyoloji Konferansları*, 39: 115-140.
- TERZİ, A.R ve KURT T. (2005), "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi", *Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:33, Sayı:166.
- TESTA, M. R. (2001), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Effort In The Service Environment", *The Journal of Psychology*, Vol. 135, No.2, pp. 226-236.
- TETT, R.P., & MEYER, J.P. (1993). "Job Satisfaction, Organizational commitment, Turnover İntention ,and Turnover: Path Analyses Based On Meta-analytic Findings". *Personnel Psychology*, 46.259-293.

- TOPALOĞLU, M. ve SÖKMEN A. (2001), “Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisi: Ankara’da Faaliyet Gösteren Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama”, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, Yıl:12 Bahar, pp.34-43.
- ÜNER M.M., KARATEPE O. ve HALICI, A. (1998), “Bir Hizmet Kalitesi Modeli Yardımıyla Hizmet Kalitesi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Kavramlarının Yapılandırılmasına Yönelik Bir Deneme”, *6. Ulusal İşletmecilik Kongresi*, Akdeniz Üniversitesi Yayını,ss. 470-481.
- WAHN, J.C. (1998), “Sex Differences in The Continuance Component Of Organizational Commitment”, *Group and Organization Management*, Vol. 23, No.3, pp. 256-266.
- YAVUZ, E. ve TOKMAK, C. (2009). “İşgörenlerin Etkileşimci Liderlik ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, Sayı:2, Cilt:1, Ss:17-35.
- YURTSEVEN, R. (2003). “Yaşam Kalitesi ve Mutluluk Kaynakları: Türkiye’deki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinin Yöneticileri Üzerine Pilot Bir Araştırma”. *Yönetim*, 13 (46), 41-52.
- YÜCELER, A. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:22, Ss:445-458.

Diğer Kaynaklar

- AHMADİ, F. (2014). “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- ATALAY, İ. (2010). “Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Örnek”, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- BAKIRCI, B., ‘Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri’, MSKÜ SBE Turizm İşletmeciliği ABD, Doktora Tezi, Muğla 2016.
- BROWN, Judith.(20.08.2009), ‘Keeping New Employees On Board’.[Http://HumanResources.About.Com/Od/Retention/A/Keepnewemployee.Htm](http://HumanResources.About.Com/Od/Retention/A/Keepnewemployee.Htm)
- BÜLBÜL, M. (2007). “Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Bir Araştırma”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- ÇELEBİ, M. (2009).”*Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme*”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- ÇETİN, F. (2011). “*Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü*”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- ÇİLESİZ, E. (2014). “*İşgören Yabancılaşması ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Ankara’daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama* ”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- DUMLUDAĞ, Ö. G. (2011). “*Mutluluk ve İktisadi Parametreler Üzerine Bir İnceleme*”. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- “*Hastane Yönetimi Eğitimi Referans Notları*”,2012:13 “Hürriyet gazetesi 13.03.2005”
- GÜRKAN, G.Ç., ‘*Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi’nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*’ Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi Temmuz, 2006.
- MÜMİNOĞLU, Melih.(12.06.09)’*Oryantasyon Programları ve Şirketin Yeni Çalışanlarının Beklentileri*’Www.insankaynakları.com :47
- ÖZCAN, E.B., ‘*Örgütsel Bağlılık Ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*’, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- ÖZER, Özlem, (2004), “*İşletmelerde Oryantasyon Eğitimi ve Bir Uygulama*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez, Marmara Üniversitesi Sbe, İstanbul, 46.
- SEYHAN, M., 2014, ‘*İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*’, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Dönem Projesi
- TAŞ, Ö., (2012) ‘*Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği*’, Ankara üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- TİRYAKİ, T. (2005). “*Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

EKLER

Değerli Katılımcımız,

ORYANTASYON EĞİTİMİ İLE ÇALIŞAN MUTLULUĞU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bu anket formu bilimsel araştırmalara kaynak teşkil etmesi amacıyla hazırlanmıştır. Formda yer alan ifadelere vereceğiniz cevaplarla çeşitli konulara ilişkin görüşlerinizi aktararak literatüre ve bilimsel bilgiye katkıda bulunmuş olacaksınız.

Araştırma için kimliğinizin belirlenmesi gerekli olmadığından, anket formlarına isim ve soyadı yazmanız gerekli değildir. Toplanan veriler, kişi veya kurum bazında değil toplu olarak yorumlanacaktır. Cevaplarınızı hiç kimse görmeyecek, kesinlikle gizli kalacak ve anketler sadece bizler tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecektir.

Değerli vaktinizi ayırıp araştırmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Özden KIRLAK

DANIŞMAN

Nişantaşı Üniversitesi

Yrd.Doç.Dr Zeynep HATİPOĞLU

Her başlık altında size uygun grubu belirleyip işaretleyiniz. Bu bölümü doldurmayı lütfen ihmal etmeyiniz.

CİNSİYETİNİZ	
Kadın	1 <input type="checkbox"/>
Erkek	2 <input type="checkbox"/>

MEDENİ DURUM	
Bekâr	1 <input type="checkbox"/>
Evli	2 <input type="checkbox"/>

DOĞUM TARİH YAŞ ARALIĞI	
1946 – 1964 Arası	1 <input type="checkbox"/>
1965 – 1979 Arası	2 <input type="checkbox"/>
1980 – 1999 Arası	3 <input type="checkbox"/>

ÇOCUK SAYISI	
Çocuğum Yok	1 <input type="checkbox"/>
1 Çocuk	2 <input type="checkbox"/>
2 Çocuk	3 <input type="checkbox"/>
3 Çocuk	4 <input type="checkbox"/>
4 +	5 <input type="checkbox"/>

EĞİTİM DURUMUNUZ	
İlkokul	1 <input type="checkbox"/>
Ortaokul	2 <input type="checkbox"/>
Lise ve dengi	3 <input type="checkbox"/>
Ön lisans (2 yıllık yüksek okul)	4 <input type="checkbox"/>
Lisans	5 <input type="checkbox"/>
Yüksek Lisans	6 <input type="checkbox"/>
Doktora	7 <input type="checkbox"/>

TOPLAM ÇALIŞMA SÜRENİZ	
3 – 6 ay	1 <input type="checkbox"/>
7 -11 ay	2 <input type="checkbox"/>
1- 2 yıl	3 <input type="checkbox"/>
3 yıl-5 yıl	4 <input type="checkbox"/>
6- 10 yıl	5 <input type="checkbox"/>
11 yıl +	6 <input type="checkbox"/>

Ek-1: Oryantasyon Eğitim Süreci Değerlendirilmesi

Çalıştığınız kurumdaki oryantasyon eğitimlerinin “planlanması uygulanması-izlenip değerlendirilmesi” süreçlerini göz önünde bulundurarak aşağıdaki ifadelerin geçerliliğini değerlendiriniz.

Aşağıdaki ifadeler çalıştığınız işletmeden ayrılma niyetinizin değerlendirilmesi ile ilgilidir. Bu ifadelerden hangilerine ne ölçüde katıldığınızı lütfen (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. Oryantasyon eğitimi öncesinde eğitmen gerekli hazırlıkları (dokümanları güncelleme, kullanılacak araçların seçimi vb.) yapar.					
2. Eğitim verecek kişiler kurum tecrübesi 2 yıldan fazla olan çalışanlar arasından seçilir.					
3. Eğitimi verecek kişilerde etkin sunum becerisi aranır.					
4. Oryantasyon eğitiminde kullanılacak yöntemler (konferanslar, işletmeyi tanıtıcı yayınlar, portaller, online eğitimler vb.) oryantasyon programının amacına ve kapsamına göre belirlenmektedir.					
5. Eğitimde, kurum çalışanlarına sağlanan çeşitli menfaat ve hizmetler (ücret ödeme yöntemleri, yıllık izinler, sigorta düzenlemeleri vb.) ile ilgili bilgiler verilir.					
6. Eğitimde katılımcılara kurum içinde uyulması gereken genel kurallar (disiplin yönetmeliği, yazılı ve sözlü iletişim kuralları, çalışma saatleri, kılık kıyafet vb.) ile bilgiler aktarılır.					
7. Eğitimde katılımcılara kurumun vizyonu, misyonu, amaçları, değerleri, kurum kültürü, organizasyon yapısı ve tarihçesi ile ilgili bilgiler aktarılır.					
8. Eğitimde katılımcılar, yöneticileri ve yeni çalışma arkadaşlarıyla tanıştırılır.					
9. Eğitimde katılımcılara çalışacağı departman, görev ve sorumlulukları, iş akışları ile ilgili bilgiler aktarılır.					
10. Eğitimde katılımcılara kurumun ürün ve hizmet çeşitleriyle ilgili bilgiler aktarılır.					
11. Eğitimde katılımcılara teknik ekipman kullanımı ve bilgisayar işletim sistemleri hakkında bilgiler aktarılır.					
12. Eğitimde katılımcılara kurumun insan kaynakları uygulamaları (eğitim olanakları, kariyer yönetimi, performans değerlendirme sistemi) hakkında bilgiler aktarılır.					
13. Kurum içinde verilen oryantasyon eğitimleri için yeterli süre ayrılır.					
14. Eğitim sonrasında aktarılanlarla ilgili yazılı dokümanlar verilir.					
15. Eğitimler, eğitim ortamına uygun oturma düzeni ve katılımcı sayısı ile yapılır.					
16. Eğitim sonrasında, eğitime katılan kişilerin eğitim ve eğitmen hakkında görüşleri alınır.					
17. Eğitime katılan kişilerin eğitim sırasında kendilerine aktarılan bilgileri öğrenip öğrenmedikleri çeşitli araçlarla (değerlendirme formu, anket vb.) ölçümlenir.					
18. Eğitimde aktarılanların, belirli bir zaman içerisinde, kişilerin iş davranışlarına yansıyor yansımadağı takip edilir.					

Ek-2: Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tam Katılmıyorum
Yönerge: Aşağıda yer alan ifadeler işyerinizle ilgili bazı özellikleri örneklemetedir. Ölçekte bulunan ifadelerin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur. Sizden istenen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelerden her birinin size göre kendi işyeriniz açısından ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığını işaretleyerek belirtmenizdir.					
1.İş hayatımın geri kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyacağım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.İşyerimle ilgili konularda, tanıdığım diğer insanlarla fikir alışverişinde bulunmayı seviyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.İşyerimdeki sorunları kendi sorunlarım gibi algılıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.Bu işyerine bağlı olduğum kadar, başka bir işyerine de bağlanabileceğim kanısındayım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.İşyerimde kendimi “ailenin bir parçası” olarak görmüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.Bu işyerine duygusal olarak bağlı olduğumu sanmıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.Bu işyerinin benim için özel bir anlamı var.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.İşyerime karşı çok sıkı bir ait olma duygusu içinde değilim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.Bu işyerinden ayrıldığımda, başka bir işyerinde karşılaşacağım sorunlar beni korkutmuyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.İstesem bile, bu işyerinden ayrılmak, benim için çok zor olur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.Bu işyerinden ayrılma kararı alsam, hayatımda ki pek çok şey olumsuz etkilenir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.İşyerimden ayrılmak benim için büyük bir kayıp olmaz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.Bu işyerinde çalışmaya devam etmem, işimde istekli olmam kadar, ihtiyacım olmasıyla da ilgili.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.Bu işyerinden ayrılmayı düşünecek kadar fazla seçeneğim yok.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.Bu işyerinde kalmamın en ciddi nedenlerinden biri, alternatif iş imkanlarının azlığıdır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.Bu işyerinde, başka işyerlerindeki imkansızlıkların beni özveriye zorlayacağını düşündüğüm için kalmaktayım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.Günümüzde insanların çok sık iş değiştirdiklerini düşünüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18.İnsanın çalıştığı işyerine daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19.İş değiştirmekte ahlaki açıdan bir sakınca görmüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20.Bu işyerinde sadakatin önemine duyduğum inanç nedeniyle kalmaktayım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21.Başka bir işyerinden daha iyi bir iş teklifi alsam bile buradan ayrılmamın doğru olduğunu sanmıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22.Bana bir işyerine sadık kalmanın iyi bir değer olduğu öğretilmiştir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.İnsanların mesleki yaşamlarının tamamını aynı işyerinde geçirdikleri günlerde her şey daha iyiydi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24.Bence artık günümüzde “bir işyerine bağlı” olmayı istemek anlamsız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Aşağıda yer alan 6 ifade **işten ayrılma niyeti** ile ilgilidir. Lütfen ifadeleri boş bırakmayınız!

Aşağıdaki ifadeler çalıştığımız işletmeden ayrılma niyetinizin değerlendirilmesi ile ilgilidir. Bu ifadelerden hangilerine ne ölçüde katıldığınızı lütfen (X) işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Gelecek 3 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.					
2. Gelecek 6 ay içerisinde bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.					
3. Gelecek yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.					
4. Gelecek iki yıl içerisinde herhangi bir zamanda bu işten ayrılmayı düşünmekteyim.					
5. Bazen başka işler aramayı düşünüyorum.					
6. Bu işletmede çalışmak yerine başka bir işte çalışmayı tercih ederim.					

Aşağıda yer alan 20 ifade çalışan mutluluğu ile ilgilidir. Lütfen ifadeleri boş bırakmayınız!

Soru No	Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşim, bende bir huzur duygusu uyandırdı.	1	2	3	4	5
2	İşim, bende can sıkıntısı duygusu yarattı.	1	2	3	4	5
3	İşim, kendimi neşe dolu hissetmemi sağladı.	1	2	3	4	5
4	İşim, bende bir kafa karışıklığı duygusu yarattı.	1	2	3	4	5
5	İşim, bende bir hoşnutluk duygusu uyandırdı.	1	2	3	4	5
6	İşim, bende bir bunalım duygusu yarattı.	1	2	3	4	5
7	İşim, bende bir tiksinti duygusu yarattı.	1	2	3	4	5
8	İşim, bende büyük bir sevinç duygusu uyandırdı.	1	2	3	4	5
9	İşim, bende büyük bir coşku duygusu uyandırdı.	1	2	3	4	5
10	İşim, kendimi heves dolu hissetmemi sağladı.	1	2	3	4	5
11	İşim, kendim, korkmuş gibi hissetmeme neden oldu.	1	2	3	4	5
12	İşim, bende bir hayal kırıklığı duygusu uyandırdı.	1	2	3	4	5
13	İşim, kendimi çok kızgın hissetmeme neden oldu.	1	2	3	4	5
14	İşim, kendimi yorgun hissetmeme neden oldu.	1	2	3	4	5
15	İşim, kendimi tehdit altındaymışım gibi hissetmeme neden oldu.	1	2	3	4	5
16	İşim, bende bir esinlenme duygusu uyandırdı.	1	2	3	4	5
17	İşim, kendimi bezgin hissetmeme neden oldu.	1	2	3	4	5
18	İşim, bende bir memnuniyet duygusu uyandırdı.	1	2	3	4	5
19	İşim, bende bir iftihar duygusu uyandırdı.	1	2	3	4	5
20	İşim, bende bir tatmin duygusu uyandırdı.	1	2	3	4	5

ANKET TAMAMLANMIŞTIR

TEŞEKKÜRLER