

T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI

ÇALIŞANLARIN STATÜ ENDİŞELERİNİN İŞ TUTUMLARINA
YANSIMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Muhammet Çağrı KILINÇ

Danışman
Doç. Dr. Deniz DİRİK

MANİSA-2023

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “ÇALIŞANLARIN STATÜ ENDİŞELERİNİN İŞ TUTUMLARINA YANSIMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

17/11/2023

M. Çağrı KILINÇ

İmza

ÖZET

ÇALIŞANLARIN STATÜ ENDİŞELERİNİN İŞ TUTUMLARINA YANSIMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Günümüzde değişen ve gelişen teknolojik gelişmeler, iletişim ve bilişim alanlarındaki hızlı gelişmeler örgütlerin başarı kriterlerini değiştirmiştir. Yaşanan yoğun rekabet ortamında örgütlerin sahip olduğu en değerli kaynaklardan birisi çalışan sermayesidir. Yöneticiler çalışanlarının işe ve örgüte olan bağlılığını, işlerinden almış oldukları tatmini sağlamak zorundadırlar. Ayrıca çalışanların statüleriyle ilgili endişelerini ve işten ayrılma niyetlerini de minimum düzeye indirmelidirler. Statü sosyal hayatta insanın sahip olduğu özellikleriyle ilgilidir. İş hayatında ise statü bireyin örgütteki konumunu ve hiyerarşik yapıdaki yerini temsil eder. Çalışanın sahip olduğu mevcut statüsünü kaybetme veya daha yukarı taşıyamama endişesine ise statü endişesi denir.

Bu çalışmanın amacı bağımsız bir değişken olarak ele alınan statü endişesinin, bağımlı değişken olan iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine olan etkisini sınamaktır. Diğer bir amaç ise çalışanların demografik özelliklerinin statü endişesi ve belirtilen iş tutumlarıyla olan ilişkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın yöntem kısmında, 237 kişiden anket aracılığıyla veriler toplanmıştır. Jamovi programı kullanılarak toplanan veriler analiz edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre statü endişesi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak statü endişesi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Statü, statü endişesi, iş tutumları, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti

ABSTRACT

A RESEARCH STUDY INVESTIGATING THE REFLECTIONS OF EMPLOYEES' STATUS ANXIETY ON WORK ATTITUDES

Today, changing and developing technological developments, rapid developments in communication and IT areas have changed the success criteria of organizations. In the intensely competitive environment, one of the most valuable resources that organizations have is employee capital. Managers must ensure that employees have their commitment to work and organization and satisfy their work. They should also minimize the concerns of employees' status and intentions to leave from work. Status is about the features of people in social life. In business life, the status represents the location of the individual in the organization and the location of the hierarchical structure. It is called status anxiety if the employee is concerned about losing the current status or moving up.

The aim of this study is to test the effect of status anxiety, which is considered as an independent variable, on the dependent variables: job satisfaction, organizational commitment and intention to leave. Another aim is to reveal the relationship between employees' demographic characteristics and their status anxiety and stated job attitudes. In the method of research, data collected through survey from 237 people. The data collected using Jamovi program is analyzed.

According to the findings of the research, there was no significant relationship between status anxiety and job satisfaction and organizational commitment. However, a significant and positive relationship was found between status anxiety and intention to leave.

Key words: Status, status anxiety, work attitudes, job satisfaction, organizational commitment, intention to leave work

TEŞEKKÜR

Çalışmamın her aşamasında bana destek olan, bilgi ve deneyimleri ile yol gösteren danışman hocam Sayın Doç. Dr. Deniz DİRİK' e, çalışmalarım esnasında bana manevi desteğini esirgemeyen eşim Aslıcan Tuğçe KILINÇ' a yürekten teşekkür ederim. Ayrıca bu tez, çalışma dönemim esnasında yeni doğan ve motivasyon kaynağım olan oğlum Uzay KILINÇ' a ithaf edilmiştir.

M. Çağrı KILINÇ

Manisa, 2023

İÇİNDEKİLER LİSTESİ

YEMİN METNİ.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER LİSTESİ.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
GİRİŞ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM	13
ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ, KATKISI VE KISITLARI.....	13
1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	13
1.2. ARAŞTIRMANIN SORUNSAĞI.....	14
1.3. KATKI VE ÖNEM	14
1.4. KISITLILIKLAR	15
İKİNCİ BÖLÜM.....	16
ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ VE KURAMSAL ÇERÇEVE	16
2.1. STATÜ ENDİŞESİ.....	16
2.1.1 Statü ve Statü Endişesi Kavramı	16
2.1.2. Eşitlik Kuramı ve Statü Endişesi	18
2.1.3. Sosyal Kimlik Kuramı ve Statü Endişesi	21
2.1.4. Statü Endişesinin Nedenleri	24
2.1.4.1. Sevgisizlik.....	24
2.1.4.2. Snopluk	25
2.1.4.3. Eşitsizlik, Beklenti ve Kıskançlık.....	26

2.1.4.4. Meritokrasi.....	28
2.1.4.5. Belirsizlik ve Güven	29
2.1.5. Statü Endişesi ile İlgili Literatür.....	31
2.2. İŞ TATMİNİ	33
2.2.1. İş Tatmini Kavramı.....	33
2.2.2. İş Tatmininin Önemi.....	35
2.2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	36
2.2.3.1. Bireysel Faktörler	36
2.2.3.2. Örgütsel Faktörler	38
2.2.4. İş Tatmininin Sonuçları	40
2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	42
2.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	42
2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	43
2.3.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	44
2.3.3.1. Etzioni'nin Sınıflandırması.....	44
2.3.3.2. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması	45
2.3.3.3. Mowday'ın Sınıflandırması	45
2.3.3.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması	45
2.3.3.5. Meyer ve Allen'ın Sınıflandırması	46
2.3.3.6. Argyris'ın Sınıflandırması	47
2.3.3.7. Penley ve Gould'ın Sınıflandırması.....	47
2.3.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	48
2.3.4.1. Kişisel faktörler.....	48
2.3.4.2. Örgütsel faktörler.....	49
2.3.4.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	49
2.3.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	50

2.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ	51
2.4.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	51
2.4.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi	52
2.4.3. İşten Ayrılma Niyetinin Etkileyen Faktörler	53
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	54
YÖNTEM.....	54
3.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	54
3.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ.....	54
3.3. ÇALIŞMA GRUBU.....	55
3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	55
3.5. GÜVENİRLİLİK	57
3.6. GEÇERLİLİK	58
3.7. VERİ VE ANALİZ	59
3.7.1. Demografik Bulgular.....	59
3.7.2. Korelasyon Analizi	62
3.7.3. Yol Analizi	63
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	65
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	65
KAYNAKÇA.....	71
EKLER.....	80
1. Çalışmada Kullanılan Ölçekler	80

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Eşitlik Kuramı Önermesi	19
Tablo 2. Uyum İyiliği Değerleri	57
Tablo 3. Demografik Bulgular	58
Tablo 4. Cinsiyete Göre Ölçek Ortalamaları Açısından Farklılıklara Dair Bağımsız Örneklem T-testi	59
Tablo 5. Yaş Gruplarına Göre Ölçek Ortalamaları Açısından Farklılıklara Dair ANOVA Fark Testi	60
Tablo 6. Eğitim Düzeyine Göre Ölçek Ortalamaları Açısından Farklılıklara Dair ANOVA Fark Testi	60
Tablo 7. Deneyim Yılına Göre Ölçek Ortalamaları Açısından Farklılıklara Dair ANOVA Fark Testi	61
Tablo 8. Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Korelasyon Tablosu	62
Tablo 9. Yol Analizi	62
Tablo 10. Statü Endişesinin Eksojen ve İş Tatmini, Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Endojen Değişkenler Olduğu Yol Analizi Katsayıları	63

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli	54
------------------------------------	----



GİRİŞ

Yönetim bilimi, çalışanların ve örgütlerin performansını artırmak amacıyla iş ortamındaki birey ve grup davranışlarının anlaşılması ve öngörülebilir hale getirilmesinde bilimsel bir yaklaşım sergileyen bir araştırma alanıdır. Yönetim biliminde insan davranışlarının ve duygu durumlarının önem kazanması 1920'lerde Hawthorne deneyleri ile başlamıştır. Daha önceki dönemde klasik yönetim anlayışı, çalışanları mekanik bir yapının parçası olmaktan öteye taşıyamamıştır. Yirminci yüzyılın ortalarından itibaren ise modern yönetim anlayışı ortaya çıkmıştır. Dünyada yaşanan gelişmeler ve küreselleşmenin hızla artması insan ilişkilerini ve yönetim algısını sürekli değiştirmiştir. Bu nedenle yöneticiler örgütleri etkin ve verimli bir şekilde yönetebilmeleri için örgüt ortamındaki beşeri ilişkileri tam anlamıyla anlayabilmeli ve bu doğrultuda örgüt politikalarını ve yönetimini şekillendirmelidirler (Sığrı ve Gürbüz, 2019, ss. 4-38).

Bu çalışmanın çıkış noktası, yöneticilerin örgütsel başarı ve verimliliği sağlama noktasında statü endişesi kavramının iş tutumlarını (iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti) önemli ölçüde etkilediğinin düşünülmesidir. Statü endişesi genel anlamda, bireyin yaşadığı toplumdaki değerinin başkaları tarafından belirlenmesidir (De Botton, 2021, s. 7). Statü endişesi iş hayatında çalışanların kendi aralarındaki iş ilişkilerini yakından etkilemektedir. Genel anlamda statü bireyin toplumdaki rolü iken özel anlamda çalışanların iş yerindeki saygınlık durumu olarak nitelendirilebilir. Toplumsal hayatta olduğu gibi çalışma hayatındaki her değişimde bireyleri statü endişesine sevk eder. İşgörenlerin yaşanan değişimlerden mevcut konumlarının nasıl etkileneceği belirsizliği ortaya çıkar (B. S. Turner, 1998, ss. 13-15). Dolayısıyla bireylerin statülerinden ötürü yaşadıkları bu endişe iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel davranış biçimlerine etki edecektir.

Günümüz dünyasında örgütler arasında yaşanan yoğun bir rekabet ortamı vardır. Bu rekabet ortamında işletmelerin ayakta kalabilmesi için entelektüel sermayenin önemi her geçen gün artmaktadır. Örgütün başarısı için çalışanların işlerini sevmesi ve yaptıkları işten mutluluk duymaları, çalıştıkları kuruma bağlılıkları ve işten ayrılma niyetlerinin oluşmaması temel koşul haline gelmiştir. Bu noktada iş tatmini kavramı bireyin kendi işini sevmesi ve memnun olması durumudur

(Hackman ve Oldham, 1974). Yapılan alışmalar iş tatmini ile verimlilik ve performans arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık kavramı ise çalışan ve örgütün hedeflerinin ve çıkarlarının uyumlu olma süreci olarak tanımlanmaktadır (Hall, Schneider ve Nygren, 1970, s. 176). Nitelikli iş gücünün istihdamı ve örgüte olan bağlılığı örgüt için büyük önem arz etmektedir. Modern rgt yapılarında örgütsel bağlılık, g ve otorite vasıtasıyla değil psikolojik sözleşme, karşılıklı güven ve anlayış ortamı yaratılarak sağlanmaktadır. Örgütler için diğer önemli bir konu ise işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti kavramı çalışanın çeşitli nedenlerden dolayı bilinçli bir karar doğrultusunda bağlı olduğu örgütten ayrılma sürecini ifade etmektedir (Bartlett, 1999, s. 70). İşten ayrılma niyetini çalışanın örgüte karşı duyduğu memnuniyetsizliğin eylem boyutundaki son halkası olarak görmek mümkündür.

Bu alışma kapsamında literatür incelendiğinde statü endişesi ile iş tatmini kavramının ilişkilendirildiği çalışmalar bulunmuştur (Keshabyan ve Martin, 2020, ss. 1-9). Ancak statü endişesi ile diğer iş tutumları arasında yapılan çalışmalara rastlanmamıştır. Çalışmamız statü endişesinin diğer iş tutumları olan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine olan etkisinin ilk defa incelenmesi açısından literatüre katkı sunmayı hedeflemiştir.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışmanın amacı, önemi, katkısı ve kısıtlılıkları ele alınmıştır. İkinci bölümde araştırma değişkenlerine ilişkin kuramsal ereve oluşturulmuştur. nc bölüm araştırmanın modelinin ve hipotezlerinin oluşturulduğu, anket çalışması sonucu elde edilen verilerin analizlerinin yapıldığı yöntem kısmından oluşmaktadır. Dördüncü bölüm ise ampirik araştırma neticesinde elde edilen bulguların ortaya konulduğu, bu doğrultuda hipotezlerin geçerli olup olmadığının değerlendirildiği ve önerilerin geliştirildiği kısımdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ, KATKISI VE KISITLARI

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışma ile statü endişesi, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları ilişkisel boyutta ele alınmış olup, bağımsız bir değişken olarak tanımlanan statü endişesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine olan etkisi varsayımı üzerine kurulmuştur. Araştırmanın amaçları arasında statü endişesi kavramını örgütsel davranış bağlamında ele alıp incelemek ve çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine ne yönde etki ettiğini saptamaktır. Araştırmanın diğer bir amacı ise çalışanların demografik özelliklerine göre statü endişesinin ve diğer iş tutumlarının nasıl değiştiğini saptamaktır.

Araştırmacılara göre statü toplumda iki türlü kazanılmaktadır. Birincisi atfedilen statüler olup, bireyin doğuşuyla birlikte başkaları tarafından atfedilen özelliklerdir. Elde edilen statü ise bireyin çaba ve gayret sonucu kazandığı statüyü ifade eder (Linton, 1936, s. 115) Bireyin sahip olduğu statüsünün korunması ve kaybedilmesine yönelik olarak duyduğu endişeye ise statü endişe denilmektedir. Literatür incelendiğinde, statü endişesi ile ilgili çalışmaların gelir eşitsizliği, ekonomik eşitsizlik, sosyokültürel farklılıklar, cinsiyetçi tutumlar, insan sağlığı ve gereksinimleri bağlamında toplumsal ve sosyal alanda incelendiği görülmüştür (Blake ve Brooks, 2019; Delhey, Schneickert ve Steckermeier, 2017; Melita, Willis ve Rodríguez-Bailón, 2021; Paskov, Gërxhani ve van de Werfhorst, 2013).

İş tatmini çalışanın yaptığı işten dolayı duyduğu mutluluk halidir (Hackman ve Oldham, 1974). İş tatmini konusunda ilgili yazında çok fazla çalışma bulunmaktadır. Ancak statü endişesi özelinde yapılan sınırlı araştırmalar bulunmuştur. Yapılan bir araştırmada statü endişesi ile iş tatmini arasında ilişki olduğu görülmüştür. Yüksek düzeyde statü endişesinin iş tatminini ciddi oranda düşürdüğü gözlemlenmiştir (Keshabyan ve Martin, 2020).

Araştırmacılar örgütsel bağlılığı çalışanın ve örgütün hedef ve değerlerinin zaman geçtikçe uyumlu olması hali olarak tanımlamaktadırlar (Hall, Schneider ve Nygren, 1970, s. 176). Çalışmalarda genellikle örgütsel bağlılık ile iş tatmini kavramlarının pozitif uyum içerisinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla statü

endişesinin iş tatmini ile ilişkisinin sınındığı çalışmaları göz önüne alarak aynı şekilde çalışmamızda statü endişesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sınanmıştır.

Çalışanlarda işten ayrılma niyeti örgütün başarısı ve devamlılığı açısından istenmeyen bir durum olmakla birlikte iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla genellikle ters korelasyon içindedir. Yetişmiş nitelikli çalışanların kaybı örgüte fazladan maliyet ve zaman kaybına neden olacağından örgütün başarı, performans ve verimliliğini de negatif yönde etkileyecektir. Bu sebeple çalışanlarda yaşanan statü endişesinin işten ayrılma niyetini tetikleyeceği düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde statü endişesi ile ilgili çalışmaların yetersiz sayıda olduğu ve gelişime açık bir konu olduğu kanaatine varılmıştır. Dolayısıyla bu çalışma ilgili alan yazına katkı sağlamayı ve statü endişesi ile çalışanların iş tutumları arasındaki ilişkinin boyutlarını ortaya çıkarmayı hedeflemektedir.

1.2. ARAŞTIRMANIN SORUNSAI

Statü insanlık tarihi boyunca var olmuş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumda ve iş hayatında yaşanan önemli değişim ve gelişmeler statüye duyulan arzuyu her zaman körüklemiştir. Sanayi devrimiyle birlikte örgütlü iş hayatı başlamış ve çalışanların iş yerindeki pozisyonlarıyla ilgili endişeleri artmıştır. Küreselleşme ile dünyadaki değişim hız kazanmış ve modern örgüt yapıları şu an ki konumlarına gelmiştir. Özellikle 1980'lerde Japonların toplam kalite yönetim teknikleri tüm dünyada ilgiyle karşılanmıştır. Müteakip dönemlerde de örgütler için üretim ve hizmet alanlarında kalitenin ve verimliliğin nasıl arttırılması gerektiği konusu her zaman önem arz etmiştir. Dolayısıyla günümüzdeki yönetim alanındaki çalışmaların büyük bir çoğunluğu örgütün başarısını arttırılmasının nelere bağlı olduğu, çalışanların ve yöneticilerin üzerine ne gibi sorumlulukların düştüğü gibi konuları ihtiva etmektedir. Bu bağlamda çalışmamızın ana önermesi, statü endişesinin örgütün başarısı için göz önünde bulundurulması gereken bir kavram olarak değerlendirilmesi ve statü endişesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi iş tutumlarını etkilediği yönündedir.

1.3. KATKI VE ÖNEM

Bu araştırma statü ve statü endişesini tarihsel boyutta ele alıp günümüze kadar hangi süreçlerden geçtiğini izah etmektedir. Statü endişesinin iş tatminiyle olan

ilişkinine yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Keshabyan ve Martin, 2020). Buradan hareketle bu çalışma, statü endişesinin iş tatminine etkisini tekrar sınamak ve farklı olarak örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine olan etkisini incelemeyi hedeflemektedir. Statü endişesinin daha önce ilişkisinin sınanmadığı iş tutumlarıyla ilişkisini irdeleyerek literatüre katkı sunacağı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla ilgili yazında statü endişesinin daha fazla yer bulmasına katkı sunacaktır. Ayrıca statü endişesinin örgütsel davranış ve yönetim odaklı bir zeminde incelenmesi ve değerlendirilmesi açısından çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma ile yöneticilerin çalışanlarını motive etme, iş tatmini sağlama ve örgüte bağlılık sağlama noktasında statü endişesini göz önünde bulundurmaları gerekliliğine vurgu yapılmaktadır.

1.4. KISITLILIKLAR

Anket çalışmamızın büyük bir çoğunluğu kamu kurum ve kuruluşlarında nispeten hiyerarşinin hakim olduğu meslek gruplarında yapılmıştır. Ankete katılan tüm katılımcıların soruları objektif ve samimi cevapladığı varsayımına ek olarak katılımcıların meslek gruplarının da samimi cevap verme noktasında baskı yaratmış olabileceği bir kısıt olarak kabul edilebilir.

Çalışmada kolayda örnekleme tekniği kullanılmış olup elde edilen bulgular ana kütleden ziyade katılımcıların oluşturduğu örneklem grubunu temsil etmektedir. Farklı örneklem gruplarında aynı çalışmanın yapılması durumunda elde edilen bulguların farklılık gösterebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle elde edilen bulgular ile genelleme yapılamayacağı bir kısıt olarak görülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. STATÜ ENDİŞESİ

2.1.1 Statü ve Statü Endişesi Kavramı

Statü, bireyin yaşadığı toplumdaki yerini ifade eder. Sözcük köken olarak Latince *statum* fiilinden gelmektedir. Anlamı ise “ayakta duruş” demektir. Statünün dar anlamı, bireyin bir gruptaki resmi durumunu tanımlar (bekar, mühendis vb.). “*Bir kimsenin, bir kurum veya bir toplum içindeki durumu olarak da tanımlanır*” (Türk Dil Kurumu, 2011, s. 2160). Geniş anlamı ise, kişinin yaşadığı toplumda diğerleri tarafından atfedilen değerini ifade eder (de Botton, 2021, s. 7).

Weber’e göre statü, bireylere başkaları tarafından yüklenilen onur veya saygınlık kapsamında toplumsal gruplar arasındaki farkı gösterir. Geleneksel toplumlarda statü elde etmek uzun yıllar süren birçok etkileşim gerektiren bir süreçtir. Weber’e göre statü bireyin yaşam tarzıyla ortaya çıkmaktadır (Giddens, 2012, s. 347).

Bireyin toplumdaki rolü de toplumsal statüsüne göre değişiklik gösterecektir. Bireyin statüsü toplumsal bağlama göre farklılık gösterebilir. Yaşadığınız toplumda, öğrenci statüsünde öğretmeninizin sizden beklentisi, ebeveyn statüsünde çocuklarınızın sizden beklentisi, çalışan statüsünde iken patronunuzun sizden beklentileri farklı olacaktır. Birey toplumda birçok statüye sahip olabilir. Sosyologlar statü kavramına iki farklı noktadan bakmak isterler. Birincisi biyolojik etmenler ile size dışarıdan yüklenen (ırk, yaş, cinsiyet) “iliştirilen statü” kavramıdır. İkinci ise bireyin kendi kazanımlarıyla ulaştığı (çalışkan, sporcu) “erişilen statü” kavramıdır. (Giddens, 2012, s. 181). Bu bağlamda Linton’a göre de toplumda iki çeşit statü vardır. Bunlar atfedilen ve elde edilen statülerdir. Atfedilen statü, özellikler ve yeteneklerle alakalı olmayıp bireyin doğumundan itibaren toplum tarafından atanan statülerdir. Elde edilen statü ise doğuştan itibaren atanamaz ve özel nitelikler gerektirir. Rekabet ve bireysel çaba ile elde edilir (Linton, 1936, s. 115). Verilmiş statü geleneksel toplumlarda daha yaygın olmasına rağmen, kazanılmış statü ise

norm ve değerlerin eşitlik ilkesine dayandığı çağdaş ve gelişmiş toplumlarda görülür (Turner, 1998, s. 14).

Statü, insanlığın varlığından bu yana gerek örtülü gerekse açık bir şekilde kendini göstermiştir. Zamanla değişen olgu ise yüksek statünün hangi zamanlarda hangi gruplara layık görüldüğüdür. Geçmişten günümüze avcılar, savaşçılar, rahipler, doğurgan kadınları yüksek statüye ulaşan çeşitli gruplar olarak tanımlayabiliriz (de Botton, 2021, s. 7).

18.yy’da sanayi devrimi ile dünyada üretim ve çalışma alanında birtakım değişimler yaşanmıştır. 1750’lerde başlayan teknolojik gelişmeler, bireysel ve dağınık olan üretim sistemini, daha merkezi, büyük ve ucuz üretim merkezleri haline getirmiştir. Dünya’nın bazı büyük şehirlerinde imalat ağırlıklı sanayi toplumu oluşmaya başlamış ve sosyal yaşamın niteliği de değişime uğramıştır (Koçel, 2020, s. 57). Dolayısıyla yüksek statüye layık görülen kesimde değişmiştir. Artık sermaye tüm dünyaya hâkim olmaya başladığından, Batı’nın yüksek statü anlayışı maddi kaynaklar ve maddi başarılar ile bir tutulmaya başlanmıştır.

Yüksek statünün getirileri insanlığa hep tatlı gelmiştir. Yüksek statü insanlığa para, mal mülk, özgürlük ve rahatlık getirmiştir. Ancak yüksek statü bize bunlar kadar önemli olan bir başka duyguyu daha sunar. Bu duygu “başkaları tarafından değerli görülmektir”. Bazen diğer insanlar bizi önemseydiğinde dünyanın en mutlu insanı olabiliyoruz. Aslında dünya nimetlerinin en büyüklerinden biri de yüksek statüdür. Bunu herkes bilir ama çok az kişi itiraf eder (de Botton, 2021, s. 7).

Modern ve gelişmiş toplumlarda sertifika ve diploma esaslı kişisel başarılar önem arz etmektedir. Bazı sosyologların da nitelendirdiği üzere modern toplum diploma toplumu haline gelmiştir. Dolayısıyla yüksek statüye ulaşmak için iyi bir okul bitirmek ve diploma sahibi olmak bireye saygınlık ve maddi ödüller sağlayacaktır (Collins, 1979’dan aktaran Turner, 1998, s. 15).

Statü endişesini, hayatımızın her evresinde büyük ölçüde bizimle birlikte olan ve bizi sürekli içine çeken bir korku olarak görebiliriz. Özellikle yaşadığımız toplumun başarı kriterlerine erişemediğimiz zaman statü endişesi gelip kapımızı çalar. İnsanın kendisini değersiz hissetmesi, bir işe yaramıyormuş hissi,

arkadaşlarının ve çevresinin kendisinden daha büyük işler başarması gibi durumlar statü endişesini tetikler (De Botton, 2021, s. 8).

Büyük çaplı ekonomik ve sosyal değişimler toplumdaki çalışma gruplarında statü endişesine yol açar. Örneğin geleneksel anlamda işlerini yürütmekte olan bakkallar, yeni nesil süpermarketlerin piyasaya girişiyle saygınlıklarını ve önemlerini kaybetme tehdidi ile yüzleşmişlerdir (Turner, 1998, s. 14).

Sonuç olarak çalışma hayatındaki başarıları ve başarısızlıkları bir merdivenin basamakları olarak düşündüğümüzde, merdivendeki konumumuz bizim için önem teşkil eder. Çünkü bizim kendimizi algılamamız ve kendimize olan inancımız başkalarının bizi nasıl değerlendirdiği ile yakından alakalıdır. Önemli olan nokta ise statü sahibi olmayı başarmak ve bunu hayat boyunca aynı seviyede tutabilmektir. Tabi ki doğuştan soylu olarak doğan nadir insanları hariç tutmak gerekir (de Botton, 2021, s. 9).

2.1.2. Eşitlik Kuramı ve Statü Endişesi

Eşitlik ve adalet kavramları insanoğlunun varlığıyla beraber ortaya çıkmış ve her dönem önemini korumuştur. TDK’de eşitlik kavramı, *“kanunlar yönünden insanlar arasında ayrım bulunmaması durumu”* ve *“bedensel, ruhsal başlıkları ne olursa olsun, insanlar arasında toplumsal ve siyasi haklar yönünden ayrım bulunmaması durumu”* olarak tanımlanmaktadır. Adalet kavramı ise, *“yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması”* ve *“hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme”* olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2011). Eşitlik, bir üniversitedeki bütün akademisyenlerin eşit maaş alması, adalet ise herkesin üniversiteye ve işine katkı sağladığı ölçüde maaş alması olarak örneklendirebiliriz (Doğan, Varoğlu, 2019, s. 24).

Eşitlik kuramı tarihsel bağlamda 19. yüzyıl Sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Değişen iş gücü piyasası, çalışma hayatı ve refah seviyesindeki artış toplumun sosyal yapısını değiştirmiştir. Ekonomik ve sosyal alandaki bu değişimler sosyalizm, kapitalizm gibi görüşlerin çatısı altında yeni bir işçi ve burjuva sınıfının oluşmasına sebep olmuştur. Örgütler de toplumun doğal bir parçası olduğu için, işçi sınıfının hak ve menfaatlerinin savunulması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla

örgütlü çalışma hayatında eşitlik ve adalet arayışı önemli bir mesele haline gelmiştir (Doğan, Varoğlu, 2019, s. 24).

Yönetim biliminde insan ve grup davranışları 20. Yüzyılda örgütsel davranış alanı kapsamında incelenmeye başlanmıştır (Doğan, Varoğlu, 2019, s. 24). Örgütsel davranış alanının amacı özetle, örgütlerdeki grup ve bireylerin davranışlarını anlamak, sergilenecek davranışları öngörmek, örgüt tarafından istenilen davranışları ortaya çıkarmak ve yöneticilere bu süreçte, birey ve grupları yönetme konusunda yardımcı olmaktır (Gürbüz ve Sığrı, 2019, s. 3). Ayrıca yöneticinin örgütsel hedeflere ulaşmasında ve örgütü başarılı bir şekilde yönetmesinde çalışanların da gayreti önem teşkil etmektedir. Çalışanların gayretini artırma noktasında bazı çalışmalar yapılmıştır.

Araştırmacılar çalışan davranışlarını anlama ve çalışanları motive etme konusunda motivasyon kuramları ile bazı modeller ortaya koymuşlardır. Motivasyon kuramları süreç ve kapsam kuramları olarak ikiye ayrılmıştır. Süreç kuramları çalışanların nasıl motive olduğuna ve iş süreçlerine odaklanırken, kapsam kuramları çalışanları motive eden ihtiyaç ve faktörlerine odaklanmıştır. Adams tarafından geliştirilen eşitlik kuramı süreç kuramları arasında yer almaktadır (Doğan, Varoğlu, 2019, s. 26).

J. S. Adams'ın eşitlik kuramında, çalışanların örgüte katkıları ile örgütün çalışanlarına katkısı eşit olmalıdır. Eğer çalışan örgüte daha fazla katkı da bulunup karşılığını eşit seviyede alamıyorsa çalışmak için daha az motive olacaktır. Eşitlik ve tersi durumda çalışanın motivasyon düzeyim artacaktır. İş görenlerin çalıştıkları örgütte bu kanaate varabilmesi için kendilerini kıyaslayabilecekleri başka iş görenlerinde olması gerekmektedir (Adams, 1965).

Çalışanlar Eşitlik kuramı kapsamında birbirleriyle sürekli karşılaştırma içindedirler. Bu karşılaştırmalar sonucunda dört temel çıkarım yapılır (Huseman, Hatfield ve Miles, 1987, s. 222).

- Birey kendine katkı/ kazanım değeriyle diğer çalışanlarınkini kıyaslar ve bir sonuca varır.
- Bu kıyaslama sonucunda eşitsizlik olgusu var ise, eşitsizlik durumu oluşur.

- Çalışanın algıladığı eşitsizliğin boyutu ne kadar büyükse, çalışan o derece rahatsız olur.
- Nihayetinde çalışan eşitsizlik durumunu ortadan kaldırmak için çaba sarf eder. Eşitliği sağlamak için katkı/ kazanım oranını değiştirmeye çabalar veya ilişkiyi sonlandırma, geri çekilme davranışı sergiler.

Eşitsizlik durumu ortadan kaldırılamaz ise çalışan etik olmayan yollara başvurabilir ve yalan haber, dedikodu, üretkenlik dışı davranışlara yönelebilir. Bu davranışlarla örtülü bir şekilde örgüte zarar vermeyi amaçlar (Eren, 2020, ss. 600-605)

Tablo 1: Eşitlik Kuramı Önermesi

Kendisinin kazanımı Kendisinin katkısı. < Diğerlerinin kazanımı Diğerlerinin katkısı EŞİTSİZLİK (1)	Kendisinin kazanımı Kendisinin katkısı. > Diğerlerinin kazanımı Diğerlerinin katkısı EŞİTSİZLİK (2)
Kendisinin kazanımı Kendisinin katkısı. = Diğerlerinin kazanımı Diğerlerinin katkısı EŞİTLİK (3)	

Kaynak: (Tak Meydan, 2019)

Örgütte ödüllerin dağıtımında adaletsizlik meydana geldiğinde, çalışanlar bu adaleti sağlamak için bazı girişimlerde bulunmaktan çekinmezler. Örgüt tarafından çalışan fazla ödüllendirilirse bunu algılayan birey bunu eşitlemek adına daha fazla çalışacaktır. Ancak örgüte sunduğu katkının karşılığını bulamayan çalışan ise performansını düşürecek ve üstlerinin gözünde bu durumun anlaşılmasını sağlayacaktır. Çalışanların örgütteki karşı karşıya kaldıkları davranış sonucu algıladıkları eşitlik ve adalet durumu eşitlik kuramının temelini oluşturur (Doğan, Varoğlu, 2019, s. 28).

Eşitlik kuramına yöneltilen en büyük eleştirilerden biri ise çalışanların eşitsizlik durumunu algılama düzeyleridir. Farklı ülkelerde ve toplumlarda insanların eşitlik algısı ve bu eşitliğin bozulması durumunda gösterdikleri tepki düzeyleri farklılık göstermektedir. Bu durum ise bu kuramın genellenebilirliğinin

sorgulanmasına yol açmaktadır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2019, s. 154). Bireylerin eşitlik algısını etkileyen bazı faktörler ise, inanç ve sosyal değerler, cinsiyet, kişilik özellikleri ve kültür seviyeleridir (Doğan, Varoğlu, 2019, ss. 33-34). Bu faktörler bireyin statü durumunu da göstermektedir. Bireylerin toplumdaki konumu, başkalarının statülerini algılama biçimleri ve algılanan bu statüye göre verilen değer farklıdır.

Sonuç olarak örgütte adaletsiz bir dağıtım prosedürüne ve eşitlik içermeyen uygulamalara maruz kalan çalışan kaygı hissedecektir. Bu yüzden çalışan mevcut statüsünü diğer muadili olan çalışanlar ile kıyaslama içerisine girecektir. Bu kıyaslamamanın neticesinde çalışan katkı/kazanım oranını gözden geçirecektir. Eğer dengeli bir durum yok ise çalışan bu durumu dengeye getirmek için ya daha fazla çalışacak ya da performansını düşürecektir. Çünkü işgören örgütte sahip olduğu statüsünü ve kazanımlarını her zaman korumak isteyecektir. Dolayısıyla J. S. Adams'ın Eşitlik Kuramı ile statü endişesinin öncülleri arasında ciddi bir ilişki olduğu görülmektedir.

2.1.3. Sosyal Kimlik Kuramı ve Statü Endişesi

Sosyal Kimlik Kuramı (SKK), H. Tajfel ve J. Turner tarafından 1970'li yıllarda, sosyal psikolojide yer alan kuram, hipotez ve bulgulardan yararlanılarak ortaya konmuştur (Turner ve Reynolds, 2012). Sosyal kimlik kuramı, bireyin grup içi ve gruplar arasındaki davranışlarını, ilişkilerini ve dinamiklerini incelemiştir. İnsanlar toplumda kendilerini yaş, cinsiyet, dini inanç ve bazı farklılıklara dayanarak daima gruplandırma ihtiyacı hissetmişlerdir (Tajfel ve Turner, 1985). Tajfel ve Turner'a göre kişi, üye olduğu gruba pozitif anlam yükleme eğilimindedir. Dolayısıyla birey bu şekilde pozitif benlik algısını oluşturmaktadır (Tajfel ve Turner, 1979; 1982).

SKK' nın öncüsü Tajfel, gruplar arası ayrımcılık ve rekabetin ortaya çıkması için hangi koşulların minimum düzeyde olması gerektiği ile ilgili deneyler yapmıştır. Bu deneyler minimum grup deneyleri olarak literatürde yer almıştır. Minimum grup deneylerinden elde edilen bulgular özetle aşağıdaki gibidir (Tajfel ve Turner; 1976 ve 1983)

- Ayrımcılığın ortaya çıkacağı en az iki farklı grubun olması, yani bireyin kendi grubu dışında kendini kıyaslayıp rekabet edeceği farklı bir grup algıladığı an ayrımcılık davranışı sergileyebileceği,
- Birey gruplar arası karşılaştırmada ödül ve pozitif unsurlar var ise kendi grubu lehine davranış geliştirdiği, negatif unsurlar söz konusu ise tam tersi davranış gösterdiği,
- Gruplar arası rekabetin çıkarlara dayalı olmadığı, rekabet ve ayrımcılık için gereken şartların minimum seviyede olduğu anlaşılmıştır (Tajfel ve Turner; 1982: 282)

Gruplar arası oluşan sosyal rekabetin sonucunda ise kazanan ya da kaybeden grup yerine yüksek statülü grup ve alçak statülü grup oluşumu ortaya çıkmıştır (Tak Meydan, 2019, s. 54). Toplumda oluşan bu yüksek statülü imtiyazlı gruplar ile ast statülü gruplar oluşmuştur. Ancak bu grupların şekillenmesinin sebebi bireylerin kendi özellikleri ile ilgili olmayıp, üyesi olduğu grubun diğer gruplarla olan ilişkileri olmuştur (Tajfel ve Turner, 1982). Gruplar arası sosyal karşılaştırma süreci ile sosyal kimlik kavramı da ortaya çıkmıştır.

Bireyler neden sosyal kimlik inşa etmeye yönelir sorusu ile ilgili 1980'li yıllarda araştırmalar yürütülmüştür. Kişiyi pozitif kimlik algısına yönelten unsurların saygınlık ve belirsizliği azaltma olduğu görülmüştür. Bunları elde edebilmek için gruplar arası kıyaslama sürecinde pozitif ayrımcılık yapıldığı tespit edilmiştir (Tak Meydan, 2019, s. 58). Birey sosyal karşılaştırma ile sosyal kimlik inşa ederken daha yüksek veya daha düşük statülü grubun üyesi olduğu sonucuna varmaktadır. Yüksek statülü grup üyeliğinde problem olmayacaktır. Fakat kendi bulunduğu grup düşük statülü, astlık durumunda ise statü eşitsizlikleri başlayacaktır (Brown, 2000).

Sosyal Kimlik Kuramı' nın statüye bakış açısı zenginlik, refah ve maddi kaynaklar üzerinden değildir. SKK' ya göre statü gruplar arası karşılaştırmaların bir sonucu olarak ortaya çıkmakta ve grubun göreceli konumunu ifade etmektedir (Tajfel ve Turner, 1982, s.286).

Gruplar arası karşılaştırma neticesinde düşük statülü olan grupların ve grubun üyesi olan bireylerin neler yapması gerektiği ile ilgili araştırmalar yürütülmüştür. Tajfel ve Turner (1986), ast konumda (alçak statü) olan grup ve bireylere yönelik

bazı stratejiler ortaya koymuşlardır (Tak Meydan, 2019, s. 62). Bu tespit edilen stratejiler özetle şunlardır;

- **Bireysel mobilite:** Bireyin yaşadığı toplumdaki sosyal katmanların geçirgen olduğu varsayımına dayanır. Birey istediği takdirde çalışkanlık, kararlılık ve yetenekleriyle bir üst sosyal kategoriye geçebilir. Özellikle bu strateji fırsat eşitliği ilkesinin hâkim olduğu Amerika Birleşik Devletleri gibi toplumlarda daha sık uygulanabilir. Teorik olarak geliştirilen bu stratejinin önünde çok zorlu engeller vardır. Uygulamada birey bir üst sosyal kimliğe ulaşması oldukça güçtür. Suddaby ve arkadaşlarının Fransa’da reklamcılık sektöründe çalışanların özgeçmişleri ile alakalı bir araştırma yapmıştır. Elde edilen bulgular, elit okullardan mezun olan çalışanlar dijital reklamcılık işini çok iyi bilmese bile şirketlerde yönetici pozisyonuna gelmektedirler. Ancak elit okullarda okumayan daha alt okullardan mezun olan çalışanlar dijital reklamcılık işini çok iyi yapsalar bile yönetici pozisyonlarına çok zor geçebildikleri görülmüştür (Suddaby vd., 2016). Dolayısıyla günümüz dünyasında mevcut statükoyu değiştirmek çok zordur.
- **Sosyal yaratıcılık:** Düşük statülü grubun karşılaştırma kriterlerini değiştirmesini ifade eder. İlgili yazında siyah ve beyaz öğrenciler kıyaslanarak bu konu anlatılmıştır. Öncelikle karşılaştırmanın ana temasını değiştirmek gereklidir. Yani siyah öğrenciler kendilerini beyaz öğrenciler ile kıyaslarken akademik başarı ile değil müzik ve atletizm ile kıyaslayarak sosyal kimliklerine pozitif değer katarlar. İkinci olarak karşılaştırma unsurunun değerini değiştirmektir. Ten rengi olarak siyahi olanların düşük statüden kurtulması için “siyah ten güzeldir” hipotezi üretmeleridir. Üçüncüsü ise, düşük statülü hisseden grubun kendini kıyasladığı örnek grubu değiştirmesidir. Alt statülü grupta hisseden siyahiler kendilerini diğer siyahilerle karşılaştırmalarını bu stratejiye örnek olarak verebiliriz (Brown, 2000).
- **Sosyal değişim:** Bir grubun sosyal değişim ile düşük statülü gruptan kurtulma mücadelesi olarak ifade edilebilir. Örneğin Amerikalı siyahiler, Yeni Zelandalı Maorisler, Kanadalı Fransızlar ’ın çalışma ve gayret ile kendilerine yöneltilen negatif tutumu ve değerlendirmeyi kabul etmeyip,

bulundukları sosyal ve ekonomik alt gruptan çıkma çabalarını gösterebiliriz (Tajfel ve Turner, 1979; 1986).

Bireyler, Sosyal Kimlik Kuramı bağlamında kendilerini ait oldukları grubun özelliklerine göre tanımlamakta ve o grubun bir parçası haline gelmektedirler. Ait olunan grubun özellikleri pozitif olduğu durumlarda yani pozitif bir örgütsel kimlik geliştirildiği durumlarda, bireyin özsaygı ve benliğinin gelişimine de katkı sunacaktır. Bu sayede bireyin itibarını artıran gruplarda örgütsel özdeşleşme eğilimi yüksek olacaktır. Birey-grup uyumu aracılığıyla ortaya çıkan örgütsel özdeşleşme sayesinde ise kişinin örgütsel bağlılığı artacaktır (Timur ve Kartaltepe Behram, 2021, s. 136).

Sosyal Psikoloji alanından faydalanılarak Sosyal Kimlik Kuramı temelleri atılmıştır. SKK ile incelenen olgulardan birisi de grupların ve bireylerin sosyal kimlik elde etme mücadelesidir. Bireyler sosyal kimlik oluşturma sürecinde, kendini ve bağlı olduğu grubu diğerleriyle karşılaştırarak üyesi olduğu gruba pozitif değer atfetme çabası içindedirler. Bu karşılaştırmaların sonucunda gruplar arasındaki statü farklılıkları ortaya çıkmaktadır. Karşılaştırmalar sonucu düşük statü grubu içinde olanlar, bu statü eşitsizliklerini ortadan kaldırmak ve kendi grubu lehine çevirmek için bazı stratejiler uygulamışlardır. Dolayısıyla toplumdaki statü eşitsizliklerinin kuramsal temelinde SKK olduğu düşünülmektedir. Bir bütünün parçası olarak, gruplar ve bireyler arası statü eşitsizlikleri de statü endişesinin önemli nedenlerinden biridir.

2.1.4. Statü Endişesinin Nedenleri

Statü endişesine yol açan birçok sebep vardır. Bunları genel olarak sevgisizlik, snopluk, eşitlik beklenti ve kıskançlık, belirsizlik ve güven başlıkları altında inceleyebiliriz.

2.1.4.1. Sevgisizlik

Kişilerin yüksek statü ihtiyaçlarının sebepleri nelerdir? Bu soruya yöneltilen en yaygın cevaplar arasında genelde para, mal mülk, itibar ve şöhret edinme hırsları vardır. Belki de ulaşılmaya çalışılan bu değerler kişilerin nihai amacı olmayıp sadece birer aracı işlevindedirler. İnsanların herkesle açıkça paylaşıp dillendiremediği ve ulaşmak istediği asıl şeyin “sevgi” olması muhtemeldir (de Botton, 2021, s. 15).

Sevgiyi, insanı bir şeye veya bir kimseye karşı yakın ilgi ve bağlılık göstermeye yönelten duygu (Türk Dil Kurumu, 2011) olarak tanımlayabiliriz. Sevgi denildiğinde aklımıza ilk gelen arkadaşlarımızın, ailemizin ve çevremizin bize olan duygularıdır. Eşrafımız tarafından seviliyorsak ilgi odağı haline geliriz, insanlar bizim varlığımızın farkındadırlar ve bize ilgi gösterip birey gibi davranırlar. Bu durum bizim hoşumuza gider ve bizi mutlu eder. Dolayısıyla yüksek statüye ulaşma yönelimimizin arka planındaki gizlerden biri de yakınlarımızın veya toplumun ilgi odağı olmak vardır (de Botton, 2021, s. 16).

Yetişkin bireylerin hayatında iki türlü aşk vardır. Birincisi tamamen karşı cinse duyulan ilgi ve yönelim diyebiliriz. Buradaki aşk, sanat ve edebiyatında ilham kaynağı olmuştur. Aşkın ikinci anlamı olarak ise, yaşadığımız bu dünyanın sevgisini kazanmaktır. Dünyanın sevgisini kazanma öyküsü de en az aşkın ilk anlamı kadar önemlidir. Bu form daha gizli saklıdır, insanlar içten içe bu sevgiyi isterler fakat açıkça ifade edemezler. İfade etmeye çalışsalar bile alaycı ve önemsemez bir tavır takınırlar. Bu bahsedilen sevgi sadece maddi kaynaklar ile ilgili değildir. Daha geniş anlamıyla evrenin, bizim varlığımızın farkında olması halidir (de Botton, 2021, s. 18).

İnsanların kimlik algıları yaşadıkları toplumun değer yargılarıyla şekillenir. Eğer kişi girdiği bir ortamda konuşma yaparken insanlar ona değer verip dinliyorsa, espri yaptığında gülüyorlarsa ve ilgi gösteriyorlarsa, bu durum o kişiyi mutlu edecek ve egosunu tatmin edecektir. Bu sayede kendini değerli hissedecektir. Ego şişkin bir balona benzer sürekli iltifatlarla ve değerli sözcüklerle şişirilir. Ancak yapılan eleştiriler ve görmezden gelinmeler ile bu balon sönmeye başlar. Dolayısıyla birey kendini değerli hissetmesi ve bu toplumda saygınlığını muhafaza edebilmesi için her zaman dünyanın maddi ve manevi nimetlerine ihtiyaç duyar. Sevgi gören kişinin toplumdaki statüsü de ona göre şekillenecektir. Ancak sevgi görmeyen birisi de sürekli toplumdaki statüsünden endişe duyacaktır (de Botton, 2021, ss. 19-21).

2.1.4.2. Snopluk

Snopluk ilk olarak 1800'lerin başında İngiltere'de ortaya çıkmıştır. O dönem Cambridge ve Oxford üniversitelerinde aristokrat ve soylu öğrencileri sıradan öğrencilerden ayırt etmek maksadıyla isimlerinin yanına *sine nobilitate* (soylu olmayan) yazılırdı. Bu ifadeyi uzun uzun yazmak yerine s.nob diye kısaltılmış ve

zamanla snop kelimesine dönüşmüştür. Snop ifadesi ilk zamanlarda yüksek statülü olmayan kişileri temsil ederken zamanla değişime uğrayıp artık yüksek statünün eksikliğinden rahatsız olan kişileri ifade etmeye başlamıştır. Bu değişen anlam daha da daraltıldığında, snoplar aristokrasiye duyulan ilgi ve alaka ile özdeşleşmişlerdir. Aristokrasi olarak nitelenen olgu tarih boyunca değişmiştir. Snoplar her zaman toplumdaki güçlü ve yüksek statülü gruptan (askerler, rahipler, çiftçiler, sanatçılar vb.) yana olmayı tercih etmişlerdir. Çünkü snopların tek endişesi güç ve iktidar olmuştur. Güç ve iktidar o dönem kimin himayesinde ise snoplar da onlardan yana tavır almışlardır (de Botton, 2021, ss. 25-27).

Snop birinin arkadaşlığı, dostluğu veya ilgisi kişinin özüyle alakalı değildir. Onun toplum tarafından kabul görüp yüksek statülü olması ile ilgilidir. Statünüzden sıyrıldığınızda snoplar için hiçbir değeriniz olmayacaktır. Aslında bu durum tamamıyla koşullu bir sevgidir. Toplumdaki bu snop tavırlar, insanlarda duygu ve davranış değişikliklerine de sebep olur. Toplum tarafından şefkat görüp benimsenmek için prestij sahibi olmak, makam sahibi olmak, başarılı olmak, maddi kazanç sağlamak gereklidir (De Botton, 2021, s. 27). Dolayısıyla insanoğlu artık anne ve babasından gördüğü saf sevgiyi toplumda bulamayacak, toplumun koşullu sevgisine sahip olabilmek için yüksek statü sahibi olmaya çalışacaktır.

Statü endişesinin arka planındaki gizlerden biri de snopluktur. Snoplar hayattaki maddi olgulara anlam yükleyen, kişilerin toplum tarafından ne kadar değerli olduğu ile ilgili kıstaslar oluşturmaya çalışan bir gruptur. Bu davranışlarının arkasında derin bir korku yatmaktadır. Bu korku toplum tarafından kabul görmeme olabilir. Başka bir nedeni ise snopların toplumdaki kendi dengi olan bireyleri geçecek niteliklere sahip olmadığından, rakibi olarak gördükleri kişileri başka yöntemler ile alaşağı edip öne geçme çabaları olabilir. Ne yazık ki tarih boyunca bu aşağılanma ve hor görülme devam edecek gibi görünüyor. Snopça bir dünyada alçak statünün cezası fakirlik, yok sayılma ve değersizlik, yüksek statünün ödülü ise zenginlik, refah içinde yaşamak, saygı görmek ve ego tatmini olacaktır.

2.1.4.3. Eşitsizlik, Beklenti ve Kıskançlık

Orta Çağ ve modernite öncesinde Avrupa ve hatta dünya nüfusunun büyük bir çoğunluğu çiftçilerden oluşuyordu. O dönemde çiftçiler fakir, zor geçinen, erken yaşlarda vefat eden, salgın ve bulaşıcı hastalıklardan kurtulamayan bir kesimi temsil

ediyorlardı. 18.yy.' da başlayan Endüstri Devrimi ile yeni iş alanları ve yeni meslek kolları ortaya çıktı. Şehirler çok hızlı bir şekilde büyümeye başladı. Toplumun refah seviyesi hızla artmaya başladı. Sonrasında İkinci Dünya Savaşıyla ekonomik büyümede yani üretim de büyük bir patlama yaşandı. Bu artan ekonomik zenginlik ve büyüme yanında bazı tüketim alışkanlıklarını da getirdi. İnsanlık tarihine alışveriş kavramı yerleşti. Amerika, İngiltere ve Avrupa'nın kapitalist ekonomik anlayışında bireylere tüketim alışkanlığı kazandırmak en önemli amaçlardan biri haline geldi. Dolayısıyla artık Batı medeniyetinin gündeminde refah düzeyi, ücretler, gıda kaynakları, giyim, moda, bilimsel bilgi, fiziki güvenlik ve yaşam süreleri gibi meseleler vardı. Batılılar bu sayılan ekonomi temelli avantajları ve hakları idame ettirmek istiyorlardı. Bu hak ve menfaatleri kaybetmemek için ise kaygıya kapılıyorlardı. Bu kaygının adı statü endişesi olarak tanımlanabilir (de Botton, 2021, ss. 39-53).

Endişeyi daha da körükleyen his kıyaslamadır. İnsanların kendilerini kendi konumlarına yakın kişilerle kıyaslayıp eksik olduğunu gördüğü an bu endişe duygusu yeşerir. Genellikle bu kıyaslayan ve kıyaslanan kişiler toplumda kabaca eşit statüye sahip kişilerdir. Örneğin çok fakir bir birey kendini zenginler ile kıyaslayıp endişeye kapılmaz. Bunun yerine kendi gibi zar zor geçinen kişilerle kendini karşılaştırır. Karşılaştırdıktan sonra kendisinin eksikliklerini fark ederse burada kıskançlık duygusu ortaya çıkar. Kıskançlık, yaşamın başlangıcından itibaren insanın benliğine işleyen yıkıcı bir dürtüdür (Klein, 1975, s. 406). Kıskançlık, bir kimse bir üstünlük gösterdiğinde veya sevilen birisinin, başkası ile ilgilendiği kanısına varıldığında takınılan olumsuz tutuma denir (Türk Dil Kurumu, 2011). Kıskançlığı ortaya çıkaran şey farklılık değil tam aksine benzerliklerdir. Örneğin askerlikte bir er generali değil de çavuşu kıskanır. Modern toplumda günlük hayatta her gün bir sürü eşitsizliğe uğruyoruz veya şahit oluyoruz. Bu eşitsizlikler insanoğlunun tutumlarını etkiliyor. Sonuç olarak toplumdaki eşitsizlikler, beklentiler, kıyaslamalar ve kıskançlıklar iç içe geçmiş durumdadır. Bu durum statümüzle ilgili endişelere yol açmaktadır (de Botton, 2021, ss. 54-56).

Tarih boyunca toplumda bireylerin eşit olması gerektiği gibi bir düşünce var olmadı. Aksine eşitsizlik çok normal, kıyaslama ve beklenti içine girilmemesi ise bir erdem olarak görülüyordu. Orta çağ hiyerarşisinde toplumun farklı kesimleri farklı işlerle uğraşıyordu. Kimileri tarla sürerken kimileri görkemli balo salonlarında

davetlere katılıyordu. 18. ve 19.yy'da sosyal ve siyasi alanda yapılan reformlar ve devrimler ile yeni düşünce akımları oluşmaya başladı. İnsanların artık birbirleriyle doğuştan eşit olduğu düşüncesi hâkim olmaya başladı. Özellikle 1776 Amerikan Devrimi'yle birlikte geçmişteki eşitsizlik algısı tamamen değişime uğradı. Babadan oğula geçen, soyluların ve fakirlerin hiçbir zaman konumlarının değişmediği aristokratik hiyerarşi son buldu (de Botton, 2021, ss. 57-60).

Amerikan bağımsızlık bildirisinde şu sözler yer alıyordu. “Bütün insanların eşit yaratıldıklarına; yaratıcı tarafından onlara hayat, özgürlük ve mutluluğu arama hakkı gibi geri alınamaz bazı haklar verildiğine inanıyoruz”. Bu bildiri ile artık toplumda, statü devredilen bir imtiyaz olmaktan ziyade eşitlik ilkesine bağlı ve başarı ile ulaşılabilen bir dinamik yapı haline gelmiştir.

Batı toplumlarına yerleşen fırsat eşitliği kavramı bireylerin düşünce yapılarını da değiştirmiştir. Özellikle kitle iletişim araçlarının yaygınlaşmasıyla sıradan çalışanların nasıl kariyer sahibi olacağı ve imtiyazlı bir pozisyona nasıl ulaşacakları anlatıldı. Geçmişten günümüze kadar kitap, gazete, radyo ve televizyonlarda sıradan insanların kişisel başarılarından söz edildi. Bu durum toplumun bir parçası olan örgütlerde çalışan bütün bireylerde bir beklenti hali oluşturdu. Bütün çalışanların kariyer beklentileri hep yüksek tutuldu. Ancak uygulamada kısmen örnekleri görülse de hedef ve beklentilerini gerçekleştiren sadece küçük bir azınlık grup oldu. Çalışanların büyük bir kesimi beklentilerini karşılayamadılar ve çalışanlarda elde etmek istedikleri muhtemel statüleri ile ilgili endişeler oluşmaya başladı (de Botton, 2021, ss. 65-72).

2.1.4.4. Meritokrasi

Endüstri devrimi ile başlayan üretim ve sanayileşme 2. Dünya Savaşı'nın bitmesine müteakip 1950'li yıllardan itibaren hız kazanmıştır. Sanayileşmiş toplumlarda, çalışanların statüsü artık eğitim ve çalışma durumuna göre olmalı fikri yaygınlaşmaya başladı. Bireyler toplumun hiyerarşik merdivenlerinde kendilerine yer işgal ederken bu hakkettiği bir yer olmalıydı. Meritokrasi fikri, bireylerin kendi beceri ve başarılarının sonucunda toplumda bir statü elde ettiği bir düzende oluşmaya başladı (Torun, 2009, s. 90).

TDK (2011) meritokrasi kelimesini “*Kişilerin yetenek ve bireysel üstünlüğüne dayanan yönetim biçimi*” olarak tanımlamıştır. Meritokrasi Latince meritum ve yunanca kratein sözcüklerinin bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Aristokrasi antik Yunan geleneğinde en iyilerin ve liyakat sahibi olanların askerleri ve orduyu yönetmesine dayanıyordu. Bu açıdan da meritokrasi ile benzer özellikler taşıyordu. Ancak zamanla liyakat babadan oğula geçmeye başladı. Soyluluk, asillik, cinsiyet ve ırk önemli hale geldi. Aristokrasi belirli bir zümreye ait seçilmiş insanların yönetimde olduğu bir idare şekline dönüştü. Aristokrasinin yozlaşması ile ortaya meritokrasi çıktı (Okan Fettahlıoğlu ve Demir, 2015, s. 176).

Meritokrasi anlayışı ile kişilerin toplumdaki konumları belirlenmiş ve doğuştan gelen ölçütlere göre değil başarı ve liyakate göre belirlenmektedir. Meritokrasi toplumsal kaynakların kişilerin başarısına göre dağıtılmasını savunan bir ideal sistem anlayışıdır. İnsanların sosyal hiyerarşideki statüleri de başarı ve yeteneklerine göre tayin edilmektedir. Meritokrasi kavram olarak 1958 yılında Michael Young tarafından “Meritokrasinin Yükselişi” kitabı ile ortaya çıkmıştır. Bu kitapta Young meritokrasi fikrini ideal bir anlayış olarak kutsamamış ve eleştirel fikirlerini de ifade etmiştir (Torun, 2009, ss. 89-91).

Meritokrasi anlayışı ile toplumdaki alt tabakanın yani düşük statülü grubun bu kadar kendilerinin hak ettiği fikri yerleşmiştir. Bu sistemde bütün bireylerin statüsü çalışma ve gayretine göre belirleniyor ise artık düşük statülü grup için üzülme veya acımak anlamsız olacaktır. Dolayısıyla düşük statülü grup bulundukları konumdan rahatsız olacak ve toplumsal statülerinin değişmeyeceği noktasında endişe duyacaklardır (de Botton, 2021, ss. 103-104).

2.1.4.5. Belirsizlik ve Güven

Modern toplumlarda artan ekonomik faaliyetler ve gelişen örgüt yapıları iş sektöründe ciddi bir belirsizliği de beraberinde getirmiştir. Geçmişe nazaran günümüz iş dünyası ve çalışma ortamı çok kısa sürede hızlı değişimler yaşamaktadır. Bu hız ve değişimler iş yerlerinde belirsizlik ortamının oluşmasına neden olmaktadır. Özellikle 21. Yüzyılda kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması ve teknolojinin gelişimi ile küresel ekonomideki çok boyutlu ilişkiler ve belirsizlikler artış göstermiştir. İşletmelerde yapay zekâ teknolojilerinin, otonom ve yarı otonom sistemlerin kullanılması ile insan gücüne olan ihtiyaç git gide azalmaktadır. Tüm bu

gelişmeler dikkate alındığında örgütlerde nitelikli çalışanlar arasında daha rekabetçi bir ortam oluşmaktadır. Bu rekabet ve belirsizlik ortamında çalışanların birbirlerine, yöneticilerine ve örgütlerine güven duyması olanaksızlaşmaktadır.

Hızlı gelişmelerin yaşandığı günümüz dünyasında yüksek statüye ulaşmak ve muhafaza etmek zorlaşmaktadır. Statü artık babadan oğula geçen bir olgu olmayıp, hızla gelişen, değişen ve kaygan zeminde inşa edilen ekonomik düzene uyum sağlama becerisine göre belirlenmektedir. Çalışanlar iş hayatında örgüt kademelerinde bir statü elde etmiş olsa bile bunun sürekliliğine güvenmemektedir. Bu güvensizliğin temelinde beş ana düşünce yatmaktadır (de Botton, 2021, ss. 109-118)

- Yüksek statü elde edebilmek için başarılı olmak gereklidir. Çalışanların başarılı olabilmesi için yeteneklerinin var olması ve bunları sürekli bir şekilde kullanabilmesi gereklidir. Bireylerin sahip olduğu bu yetenek zamanla körelebilir veya ortadan kaybolabilir. Bu sebeple elde edilen statünün gelecekte olmayabileceği endişesi vardır.
- Statü elde edebilmek bireyin sadece kendi çabasının dışında dışsal faktörlerle de yakından ilişkilidir. Örgütlerde değişen çevresel şartlar, statü sahibi çalışanın aleyhine olabilir. Bu durum şans faktörü olarak da değerlendirilebilir. Örgütlerde değişen çevre faktörünün etkisi ile çalışan statüsünü kaybetme endişesi duyar.
- İnsanlar 19. Yüzyıla kadar genel olarak kendi çiftliklerinde veya kendi küçük işletmelerinde çalışıyorlardı. Daha sonra endüstri devrimiyle birlikte kurulan büyük işletmelerde çalışmaya başladılar. Dolayısıyla işveren kavramı oluşmaya başladı. Sürekli ivmelenerek artan işveren, patron, yönetici kavramları çalışanlarda güvensizlik duygusu yarattı. Çünkü yöneticiler için önemli olan örgütün başarısıdır ve çalışanları sadece bu amaçla kullanırlar. Bu yüzden çalışan statüsünü koruyabilmek için işverenine güvenmek zorundadır. Ancak performans merkezli bu iş hayatında çalışan geleceğinin yani statüsünün işverenin elinde olduğunu düşünür ve endişeye kapılır.
- İşletmeler zorlu piyasa koşullarında başarı sağlayabilmesi için maliyetleri minimum düzeyde tutması gerekir. Bu yüzden örgütler küçülme (downsizing) stratejisi uygulayarak daha nitelikli ve az sayıda çalışan ile yola devam etmek isterler. Örgütte çalışanların statüsünü devam ettirebilmesi için kendisinin

başarılı olması yetmez ayrıca çalıştığı şirketin de başarılı olması gerekir. Çalışanın statüsü örgütün başarılı olup olamayacağına bağlı olduğundan, çalışan her zaman bu konuda statüsünü kaybetme riski ile karşı karşıya kalacaktır.

- Küresel ekonominin istikrarı sabit değildir. Belirli dönemlerde işletmeler ekonomik olarak yatırım ve üretim ile yükseliş dönemindeyken belirli dönemlerde duraklama ve gerileme içindedirler. Çalışanlar küresel ekonominin stabilitesine güvenmekte endişe duyarlar.

Sonuç olarak çalışanların güvene dayalı statüsünü etkileyen iki önemli faktör vardır. Bunlardan birincisi ekonomik faktörler ikincisi insani faktörlerdir. İşletmeler kâr amaçlı olduğu için her zaman ekonomik faktörler onlar için en önemli unsurdur. İnsani faktör ise çalışanların saygınlıkları, başarılı olma durumları ve diğer kişiler tarafından kabul görmeleridir. İşletmeler bu iki faktörü de göz önünde bulundurarak faaliyetlerine devam edebilir. Ancak bir tercih söz konusu olduğu durumlarda işletmeler her zaman ekonomik ve kar odaklı faaliyetleri tercih eder. Dolayısıyla çalışanlar ve onların hissettikleri ikinci planda kalabilir. Bu durum ise çalışanlar da örgütlerine karşı güvensizliğe dayalı bir statü endişesi yaratır (de Botton, 2021, ss. 120-125).

2.1.5. Statü Endişesi ile İlgili Literatür

Statü endişesi sosyal hayatta ve iş hayatında yaygın olarak karşılaştığımız bir kavramdır. Toplumda ve örgütte statü ile ilgili duyulan endişelere yeteri kadar değinilmediği, bu sebeple iş ve sosyal hayatın bir parçası olan statü endişesi kavramının farkındalığının düşük olduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla statü endişesi kavramının yerli yazında çok fazla yer almadığı, yabancı literatürde ise sınırlı çalışmaların olduğu görülmüştür. Statü endişesi ile ilgili yapılan çalışmalardan bazıları aşağıda ifade edilmiştir.

Yapılan bir araştırmada statü endişesi ile iş yeri kıskançlığı ilişkisi ortaya konmuştur. İş ortamında bireylerin kendilerini diğer çalışma arkadaşlarıyla kıyas içerisinde oldukları görülmüştür. Bu karşılaştırmalar yoluyla çalışanlar arasında kıskançlık olgusu oluşmaya başlamaktadır. Yöneticiler bu kıskançlık olgusunu belirli bir düzeye kadar rekabet unsuru olarak görmektedir. Ancak yüksek seviyelerdeki iş yeri kıskançlığının çalışanların birbirilerine olan tutum ve davranışlarını olumsuz

yönde etkilediği görülmüştür. İş yerindeki kıskançlık duygusunun nedenlerinden en önemlisi de çalışanların örgütteki statülerini karşılaştırmalarının olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada örgütte statü endişesi yaşayan kişilerin iş yeri kıskançlığına meyilli oldukları değerlendirilmiştir (Üçok, 2019, ss. 6-7).

Statü endişesinin nicel olarak ölçülebilmesi için Day ve Fiske (2016) tarafından beş maddelik statü kaygısı ölçeği tasarlanmıştır. Bu ölçeğin Türkçeye çevrilerek geçerlik ve güvenirlik analizlere yapılmıştır. Bu çalışma yerli yazında statü kaygısını ölçme çalışmalarına yol gösterici olmuştur (Sürücü, 2022, s. 232).

Yapılan başka bir araştırmada, statü endişesiyle iş tatmini arasında bir bağlantı olup olmadığı irdelenmiştir. Bu araştırmanın önemi, iş tatmini ile statü endişesi ilişkisinin sorgulanmasına yönelik yapılan ilk çalışma olma özelliği taşımaktadır. Seçilen pilot bölgede, tam zamanlı çalışanlar arasında yürütülen araştırmanın sonucunda statü endişesinin iş güvensizliği kavramından farklı olduğu tespit edilmiştir. Yüksek düzeyde statü endişesi yaşayan çalışanların iş tatminlerinde ciddi oranda düşüş gözlemlenmiştir. İş tatminsizliğinde statü endişesinin benzersiz bir rolünün olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın sonucunda, örgütlerin politika ve tutumlarını tasarlarırken statü endişesi kavramını da göz önünde bulundurmaları gerektiği vurgulanmıştır (Keshabyan ve Martin, 2020, ss. 1-9).

Statü endişesi çağdaş toplumlarda giderek artan toplumsal bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Birçok toplumsal ve örgütsel sorunun temelinde bireylerin statüleriyle ilgili kaygı içinde oldukları görülmüştür. Yapılan bir araştırmada gelir eşitsizliği ile statü endişesinin ilişkisi incelenmiştir. İnsanların statü arayışlarının toplumun tüm kesimlerinde ve bütün gelir guruplarında olduğu gözlemlenmiştir. Toplumdaki gelir guruplarındaki eşitsizlik oranı arttıkça, bireylerin statü arayışına yönelme eğiliminde de artış olduğu değerlendirilmektedir. Çalışmanın ampirik sonuçlarına göre statü endişesi ile gelir eşitsizliğinin pozitif bir ilişki içerisinde olduğu ortaya çıkmıştır (Paskov, Gërkhani ve van de Werfhorst, 2013).

Başka bir çalışmada ise sosyal statü kaygısı ile cinselleştirme arasında bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Gelir ve ekonomik eşitsizliğin olduğu toplumlarda statü endişesinin körüklendiği ve bu toplumlarda kadınların cinselleştirilmesinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Yani gelir eşitsizliği olan toplumlarda kadınların sosyal statülerini korumak veya yükseltmek için daha fazla güzelleşme çabası içine

girdikleri görülmüştür. Bunun nedeni incelendiğinde kadınların kendi aralarındaki rekabetten dolayı olmadığı anlaşılmıştır. Ekonomik tehdit ortamlarında, kadınların statü endişelerinin ve statü arayışlarının ana nedeni erkeler ile aynı safta yer alabilme stratejisi olduğu görülmüştür (Blake ve Brooks, 2019).

2.2. İŞ TATMİNİ

2.2.1. İş Tatmini Kavramı

Günümüz iş dünyasında işletmeler artan bir rekabet ortamında birbirleriyle yarış halindedir. Bu rekabet ortamına ayak uyduran örgütler avantaj kazanmakta olup, örgütün devamlılığını ve gelişimini sağlayabilmektedir. Örgütlerin artan rekabete ayak uydurabilmeleri ve bu hıza yetişebilmeleri için en önemli faktörlerden biri teknolojik gelişmeler diğeri ise çalışan faktörüdür. İşletmeler teknolojiyi etkin kullanmalı ve teknolojik alt yapılarını günümüz standartlarına uygun hale getirmelidir. Diğer önemli husus ise örgütlerde bu inovatif dönüşümü ve yenilikçi fikirleri uygulamaya geçirebilecek yetkinlikte iş gücünün olmasıdır (Özpehlivan, 2019, s. 44).

Son yıllarda değişim hızının artmasıyla birlikte örgütler daha çevik yapılara evrilmeye başlamıştır. Bilişim ve iletişim ağlarının gelişmesiyle yeniliklerin ortaya çıkış süreleri de kısalmıştır. Geçmişe kıyasla, bilgi artık daha kolay elde edilen fakat sürekli değişebilen bir forma dönüşmüştür. Yaşanan bu gelişmeler örgütteki iş hayatını da yakından etkilemiştir. Örgütler çok sayıda çalışanı olan kalabalık yapılar olmaktan ziyade nitelikli çalışanları barındıran yapılar haline gelmişlerdir. Dolayısıyla bu nitelikli iş gücünü verimli bir şekilde çalıştırmak önemli hale gelmektedir. Nitelikli çalışanların verimli bir iş performansına sahip olabilmeleri için de işlerini severek ve gönülden yapmaları gerekmektedir. Bunu sağlamanın yegâne koşulu ise çalışanların iş tatminini sağlamaktır.

Tatmin kavramının bazı tanımları şu şekildedir. Başka birisi tarafından direkt olarak gözlemlenemeyen, sadece o duyguyu yaşayan kişinin iç huzuru veya memnuniyeti olarak tanımlanabilir (Mercer, 1997, s. 57). Arzu edilen bir şeyin gerçekleşmesi sonucu oluşan mutluluk ve gönül doygunluğu olarak tanımlanabilir (İşcan ve Sayın, 2010, s. 198).

İş tatmini kavramı ise araştırmacıların sıklıkla incelediği, örgütlerin üzerinde durduğu ve önemsendiği bir konudur. İş tatmini kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. İş tatmini, çalışanların işlerine karşı sergilediği pozitif duyguların tamamıdır (Erdoğan, 1996, akt. Özpehlivan, 2019, s. 45). İş tatmini çalışanın yaptığı işten tatmin olması ve çalışanın yaptığı işten duyduğu mutluluktur (Hackman ve Oldham, 1974). Diğer bir tanım olarak iş tatmini çift yönlü bir olgu olmakla beraber, kişinin işinden duyduğu tatmin ya da tatminsizlik olarak ifade edilmiştir (Davis, 1982). Bu bağlamda iş tatmini kavramını bireyin yapmakta olduğu işine karşı genel bir tavrı olarak tanımlayabiliriz. İş tatmini yüksek olan çalışan, işine karşı olumlu duygu besler, işini severek ve gönülden yapar.

Genel olarak iş tatminini üç boyutlu bir kavram olarak değerlendirilebilir. Bu üç boyutu çalışan, iş ve yapılan bu işten duyulan memnuniyet olarak sıralamak mümkündür. Birey yaptığı işten memnuniyet duyup onu benimseyerek yapıyor ise iş tatmini oluşur. Çalışan bireyde iş tatmininin oluşması ile örgüte karşı pozitif davranışlar gelişir (Özpehlivan, 2019, s. 46). Dolayısıyla örgütlerde mal ve hizmet üretmek kadar, çalışanın yaptığı işten memnun olmasını sağlamakta çok önemli bir hale gelmiştir (Kök, 2006, s. 292).

İş tatmini ve iş tatminsizliği bazı faktörlerle yakından ilgilidir. Kişinin işinden ne beklediği, işinin ne olduğu, iş çevresinin ona ne gibi fırsatlar sunduğu ve çalışanın bu fırsatlardan ne ölçüde faydalandığı ile ilgilidir (Kök, 2006, s. 293).

İş tatminini etkileyen çok sayıda faktör söylenebilir. Fakat ana temada iki temel unsur vardır. Bunlardan birincisi, bireyin kendi durumudur. Bireyin duygusu, düşüncesi, içinde bulunduğu sosyal ve psikolojik durumu, beklentileri, istekleri, ihtiyaçları ve bunların ne derecede olduğu ile ilgilidir. Tatmini etkileyen ikinci ana nokta ise, iş ile ilgili durumlardır. Yapılan işin psikolojik ve fiziksel koşullarıdır. Bu koşullar çalışanın ihtiyaçlarını ne ölçüde karşılıyor ise tatmin derecesi de bu oranda artıyor ya da azalıyor demektir (Blegen, 1993, s. 37).

İş tatmini konusunda önemli başka bir husus ise iş tatmininin dinamik bir yapıda olmasıdır. Çalışanın kişilik özelliklerine ve zaman kavramına bağlı olarak değişiklik göstermesidir. Her çalışanın işinden beklentisi değişiklik gösterebilir. Tatmin düzeyleri farklı olabilir. Ayrıca örgütte uzun yıllar çalışan biri ile işe yeni alınmış birisi arasında da farklılıklar olacaktır veya çalışanların geçmişteki motive

araçları zamanla geçerliliğini yitirebilecektir. Yöneticinin bu farklılıkları gözlemleyip bu doğrultuda olabildiğince her çalışan grubuna ayrı iş tatmin düzeyleri ve yöntemleri geliştirmelidir (Mc Afee ve Champagne, 1987, s. 41).

İş tatmini zihinsel veya gözle görülebilir bir kavram değildir. Daha çok çalışan kişinin duygularıyla alakalıdır ve bireyseldir. Yöneticilere düşen en önemli görevlerden birisi de örgütte çalışanların mutluluk ve tatmin seviyelerini yüksek tutmak için çaba sarf etmektir. Bu sayede örgütteki çalışanlar da istenen davranışlar gelişecek ve örgütün verimliliği artacaktır (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 125).

2.2.2. İş Tatmininin Önemi

Küreselleşmenin hızlanması ve çalışanların toplumdaki yerinin değişmesi ile çalışma hayatında insanı odak noktasına alan insancıl bir bakış açısı ortaya çıkmıştır. İş tatmini kavramı önem kazanmış olup iş tatmininin sadece işin kendisi ile değil iş çevresi, maaş, promosyon destekleri, ek ödemeler, iş ilişkileri, denetim biçimi ve işe karşı hissedilen duygular ile sağlandığı ve bu unsurların önemli olduğu ortaya çıkmıştır (Judge ve Locke, 1993, ss. 475-477).

Çalışanların iş tatminini sağlamak örgütler için kritik bir konudur. Yapılan araştırmalara göre iş tatmini ile verimlilik ve performans arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Çalışanın iş tatmininin artması direkt olarak örgütsel düzeyde de bir başarıya yol açmaktadır (Kök, 2006, s. 294).

Özel sektör ve kamu kurumlarında iş tatminini sağlanamamasından dolayı her yıl çok sayıda çalışan işini bırakır veya değiştirir. Örgütler nitelikli iş gücünü kaybeder. İş gücü devir oranları artar. Bu durum işletmeler için iki önemli maliyet artışına sebep olur. Birincisi işten ayrılan personel için yapılan harcamalar (eğitim, kurs, seminer) ve yerine alınacak çalışan için aynı sürecin baştan başlatılması hem zaman kaybına hem de ek bir maliyet yaratır. İkincisi ise örgütten ayrılan çalışanlar kalan personel içinde olumsuz bir örnek teşkil etmesidir (Andrews, 2003, s. 3).

Psikolojik sözleşme çalışan ve örgüt arasında her iki tarafında beklentilerinden oluşan yazılı olmayan üstü kapalı sözleşmelerdir. Yöneticiler geçmişe kıyasla işgörenlerin duygusal beklentilerine daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Beklentileri ve istekleri karşılanan işgörenler örgütle psikolojik sözleşme geliştirecek ve örgüte olan bağlılıkları artacaktır (Sıgır ve Gürbüz, 2019, ss.

164-165). Nihayetinde psikolojik sözleşme çalışanda iş tatmini yaratmanın temel gereksinimlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütlerde bilgi toplumuna geçiş ile insan kaynakları yönetiminde daha modern ve çağdaş yaklaşımlar benimsendi. Çalışanlara sadece maliyete neden olan bir kaynak olarak bakılmaktan ziyade örgütün stratejik bir unsuru olarak görülmeye başlanmıştır. Böylelikle çalışanın örgüt ve yöneticisi ile psikolojik sözleşme oluşturması daha kolay hale gelir (Çoban ve Halıcı, 2022, ss. 15-16).

2.2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında iş tatminini etkileyen birçok faktör olduğunu görüyoruz. Bu faktörler bireysel ve örgütsel olarak iki ana başlık altında incelemek uygun olacaktır (Özpehlivan, 2019, s. 48).

2.2.3.1. Bireysel Faktörler

İş tatmini sağlanması konusunda işin kendisi kadar bireyin ruhsal, psikolojik ve sosyal durumunun değerlendirilmesi de çok önemlidir. Çalışanın kişiliği, eğitimi, medeni durumu, yaşı, yeteneği, hizmet süresi gibi faktörler bireysel özellikleridir. İş yerindeki arkadaşları ile ilişkileri, grup normları, biçimsel olmayan etkileşim fırsatları gibi hususlarda sosyal faktörlerdir. Çalışanın değer, inanç ve tutumları da onun kültürel özelliklerini yansıtır. Bu sayılan faktörlerin hepsi bireyin kendisi, iç dünyası ve çevresi ile ilgili olmakla beraber iş tatminini etkilemektedir (Özpehlivan, 2019, s. 49).

- **Kişilik**

İş tatmini ile kişilik özellikleri arasında bir ilişki bulunmaktadır. Çevresi ile uyumlu, anlayışlı, gergin ve sinirli olmayan kişilerin genel olarak daha fazla iş tatmini sağladıkları bilinmektedir. Çalışanların hayata bakış açılarının pozitif yönlü olması iş tatmini sağlamalarını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca yapılan bazı araştırmalara göre kişinin özel hayatı ile iş tatmini arasında ilişki olabileceği ifade edilmiştir. İş doyumu sağlayan çalışanların bu durumun özel hayatlarına pozitif bir etki ettiği değerlendirilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 56).

- **Cinsiyet**

İş tatminini etkileyen faktörlerden biri de cinsiyet faktörüdür. Araştırmalar iş tatmini ile cinsiyet arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Fakat iş tatmini ile cinsiyet faktörü arasında değişkenlik gösteren bir korelasyon bulunmaktadır. Genel bir kanı olamamakla birlikte her çalışmada farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır (Özpehlivan, 2019, s. 49).

Yapılan bir araştırma ile iş tatmininin çalışanın örgütteki pozisyonuyla ilgili olduğunu tespit edilmiştir. Yüksek mevkilerde çalışan kadınların terfi imkanları azaldığından dolayı erkek çalışanlara nazaran iş tatminlerinin daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir (Chiu, 1998).

Yapılan diğer bir çalışmada ise örgütte çalışanların cinsiyet dağılımı dengeli olan grupların iş tatmininin homojen (bir cinsiyetin hâkim olduğu) dağılım gösteren gruplara göre daha fazla olduğu görülmüştür (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 57).

- **Eğitim Seviyesi ve Zekâ**

Çalışanların eğitim seviyeleri iş tatminine etki etmektedir. Genellikle yüksek eğitilmiş olan çalışanların iş tatmin seviyesi eğitim düzeyi düşük kişilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Zekâ seviyesinin tek başına iş tatminini etkilediği ile ilgili net bir bulgu bulunamamıştır. Yapılan işin gerektirdiği zekâ seviyesinin iş doyumunda önemli olduğu saptanmıştır. Çalışma pozisyonuna göre işin gerektirdiği yetkinlik ve zekâ seviyesinin çok altında veya çok üstündeki kişilerde iş tatmini sağlanmadığı tespit edilmiştir (Baysal, 1981:193, akt. Sevimli ve İşcan, 2005, s. 57).

Eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin iş yerinden beklentileri de aynı oranda yüksek olmaktadır. Bu beklentiler karşılanmadığı takdirde iş doyumunu gerçekleştirmez. Aynı zamanda, yüksek eğitilmiş çalışan daha fazla ücret ve terfi fırsatlarından yararlandığından dolayı daha fazla iş doyumuna ulaşmaktadır (Çelik Keleş, 2006, s. 34).

- **Yaş**

Araştırmalar iş tatmini ile yaş arasında olumlu bir ilişki olduğunu gösteriyor. Genç çalışanların beklentilerinin yüksek olmasından dolayı yaş almış çalışanlara göre iş tatmini yaşama olasılığının daha düşük olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca

bireyler yaş aldıkça ücret ve terfi gibi imkanlardan daha fazla yararlandığından dolayı iş tatmini yaşama ihtimalleri artmaktadır (Çelik Keleş, 2006, s. 33).

İş tatmini ve yaş ile ilgili yapılan farklı bir araştırmada ise yaşı çok büyük olan çalışanlarda iş tatmini zorlaşmaktadır. Bunun sebebi olarak yöneticilerin üretim ve performans taleplerine ve teknolojik gelişmelere ayak uyduramamaları sıralanabilir. Örgütteki değişimlere uyum sağlayamayan ve ağır iş yükünü kaldıramayan yaşı büyük çalışanlar iş tatmini yaşama noktasında zorluk çekmektedir (Luthans ve Thomas, 1987, ss. 23-26).

- **Medeni Durum**

Çalışanın medeni durumu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır. Doktorlar üzerine yapılan bir araştırmada evli doktorların bekar doktorlara göre iş tatmin seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 61).

- **Hizmet Süresi**

Hizmet süresi ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır. Hizmet süresi fazla olan işgörenlerin, hizmet süresi az olanlara göre daha fazla işlerinden tatmin oldukları söylenebilir. Çalışan işi ile ilgili tecrübesi arttıkça genel olarak daha gerçekçi bir bakış açısına sahip olur. Genç ve tecrübesi yetersiz çalışana göre terfi ve ücret gibi imkanları daha rasyonel değerlendirir. Dolayısıyla sürekli olarak gerçekçi olmayan beklenti içerisine girmez (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 57).

2.2.3.2. Örgütsel Faktörler

İş hayatının en önemli parçası çalışanların iş tatminlerinin sağlanmasıdır. Çalışanın işine karşı geliştirdiği tutumun oluşmasında en büyük rol çevresel ve örgütsel faktörlerdir. Bu kapsamda iş tatmini örgütsel faktörlerden etkilenir. Aşağıda bu örgütsel faktörler incelenecektir.

- **İşin Niteliği**

Çalışanın örgütte yaptığı işin niteliği iş tatmini açısından önemlidir. Çalışan kişisel özelliklerine ve kendine uyumlu bir pozisyonda çalışıyor ise iş tatmini olasılığı artmaktadır. Yapılan işin içeriğinin ilginç, farklı ve keyifli olması da işten

duyulan hazzı arttırmaktadır. Sıkıcı ve monoton işler iş tatminini düşürmektedir. Montaj hattında tekdüze bir iş yapmak gibi çok sorumluluk ve inisiyatif gerektiren sürekli kararlar alınması gereken işlerde iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca özel beceri ve bilgi gerektiren işlerde çalışan bireylerin daha fazla iş tatmini sağladığı tespit edilmiştir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 125).

- **Ücret ve Ödül Sistemi**

İş tatminini etkileyen faktörlerin başında ücret gelmektedir. Ücret ile iş doyumunu arasında pozitif bir korelasyon vardır. Ücret (maaş) çalışan tarafından sadece ekonomik bir kazanım olarak görülmemektedir. Çalışanın iş yerinde göstermiş olduğu gayretinin yani emeğinin bir karşılığıdır. Örgüte sunulan katkıların bir karşılığı olarak görülmektedir. Çalışanlar eşit statüde bulundukları diğer çalışanlar ile ücretlerini kıyasladıklarında eğer daha az ücret aldıklarını fark ettikleri zaman iş tatminsizliği oluşmaya başlar. Dolayısıyla ücret faktörü iş doyumunu olumlu ya da olumsuz olarak doğrudan etkiler (Eğinli, 2009, s. 41).

Örgütte adil bir ödül terfi sistemi kurulması çalışanların iş tatmini sağlaması açısından çok önemlidir. Başarılı ve herkese eşit uygulanan bir değerlendirme sisteminin kurulması gereklidir. Bu sayede çalışanlardaki ödüllendirme algısı düzgün olacak, hak edene hak ettiği ödülün ve maddi imkanların sunulması sağlanacaktır. Çalışan işinde sergilemiş olduğu fazla gayretin karşılığını alabileceğini bilecek ve iş tatmini yaşayacaktır.

- **İş Yeri Çalışma Koşulları**

Günümüz iş dünyasında yaşanan hızlı değişimler örgütlerdeki çalışma ortamını yakından etkilemektedir. İş verenler çalışanlarının iş yeri güvenliğini, sağlığını ve konforunu sağlamak zorundadır. Yapılan işin verimliliğinin artması ve çalışanların iş tatmini sağlaması açısından bu koşulların sağlanması gerekmektedir. Araştırmalara göre çalışanlar konforlu ve güvenli işletmelerde çalışmayı tercih etmektedir. Buna ilave olarak işletmeler çalışanların boş zamanlarını değerlendirebileceği dinlenme salonu, spor salonu, lokal, kantin gibi sosyal tesisleri sağlaması gerekmektedir (İşcan ve Sayın, 2010, ss. 199-200).

İş yeri ortamı çalışanların iş temposunu artıracak ve onları motive edecek tarzda tasarlanmalıdır. Yapılan araştırmalarda, iş yeri koşullarının çalışanın hizmet

süresine olumlu katkı sağladığı anlaşıyor. Dolayısıyla iş yerinin fiziki koşullarının iyileştirilmesi ile çalışanlar daha fazla motive olmakta ve yaptıkları işte performanslarını arttırmaktadırlar (Özpehlivan, 2019, s. 53).

- **Terfi Fırsatları**

Çalışanlar yaptıkları iş neticesinde takdir edilmeyi beklerler. Örgütler ise çalışanlarının çalışmasını ve gayretini değerlendirmek durumundadırlar. Örgütte adil ve şeffaf bir terfi sisteminin olması gerekir. Bu terfi sisteminin kuralları ve sınırları belirlenmiş olmalıdır. Çalışanlar gösterdikleri gayretin karşılığını terfi fırsatları ile görmek istemektedir. Çünkü yapılan işin düzeyi ile iş tatmini arasında tutarlı pozitif bir ilişki vardır. İş hayatındaki ve toplumsal hayattaki statü kazanımı, çalışanların iş doyumunu arttırdığı görülmüştür. Örgütte yönetsel pozisyonda çalışanlar ile daha düşük statülü sıradan bir pozisyonda çalışanlar arasında iş tatmininde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 58).

- **İşyerindeki Beşerî ilişkiler**

Sanayi devrimi ile küçük imalathanelerin yerini büyük fabrikalar almıştır. Büyüyen ve gelişen işletmelerde çalışan sayısı artış göstermiştir. Daha yoğun çalışanın olduğu iş ortamlarında sosyal ilişkiler önemli hale gelmiştir. Günümüze kadar devam eden bu süreçte, örgütlerdeki çalışanların birbirleriyle ve yöneticileriyle olan ilişkileri en az yapılan iş kadar önemli kabul edilmektedir. Örgütte planlanmış bir iş bölümü var ve çalışanlar bütünlük ve ahenk içerisinde çalışıyor ise verimlilik ve üretim de artış olacaktır (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2021, s. 42).

2.2.4. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmininin sonuçları çalışanların psikolojik ve fiziksel olarak sağlıklarını, örgütteki çalışma ortamını ve üretimdeki verimliliği, toplumdaki genel huzuru etkilemesi bakımından çok önemlidir. İş tatminin sonuçları sadece bireyi değil, örgütü ve toplumu da etkilemektedir. Bu yüzden iş tatmini örgüt tarafından çok istenen bir durum olmasına karşın, sağlanması pek de kolay olmayan bir durumdur. Yöneticiler huzurlu ve mutlu bir çalışma ortamı tesis edebilmek için çalışanlarının iş tatmini sağlamalarını istemektedir. İş tatminin düşük olması örgütte işlerin yolunda gitmediğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir (Davis, 1988, s. 95).

Örgüt içi koşullar bireyin moral seviyesini yukarıya taşıyacak biçimde yapılandırılmalıdır. Bu sayede çalışan işine ve örgütüne karşı olumlu duygular besleyecek ve bu pozitif ruh hali iş tatminini etkileyecektir. İş tatmininin yüksek olduğu durumlarda çalışanlarda örgütsel bağlılık davranışı gelişecektir. Bu sayede çalışanlarda performans artışı olacak ve örgütün üretim ve verimliliği artacaktır. Çalışanlarda iş gören devir hızı ve devamsızlık gibi olumsuz davranışlar da azalacaktır. Nihai olarak örgütün iş gücü piyasasında rekabet gücü artacaktır (Özpehlivan, 2019, s. 59).

Günümüzde iş tatminin önemi sadece çalışana veya örgüte değil yaşamın farklı noktalarına doğrudan etki etmesinden kaynaklanmaktadır. Locke (1976) bu farklı noktaları 4 grup halinde sıralamıştır (Locke, 1976, akt. Kök, 2006, s. 296);

1. Yaşamdan elde edilen doyuma etkisi
2. Fiziksel sağlığa etkisi
3. Ruh sağlığına etkisi
4. Verimliliğe etkisidir.

Son yıllarda yapılan araştırmalarda iş tatmininin yaşam tatminini ve yaşam tatmininde iş tatminini etkilediği belirlenmiştir. Ancak çalışmalar gösteriyor ki iş tatmininin yaşam tatminini daha çok etkilediği görüşü hâkim olmaktadır (Kök, 2006, s. 296).

İş tatmini sağlanamaması durumunda ise örgütler açısından bir takım olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011, s. 137);

1. İşgören devrinde yükseklik
2. Yüksek devamsızlık
3. Düşük firma sadakati
4. Yabancılaşma, stres, çatışma ve kırgınlıkların artması
5. Grevlerin gündeme gelmesi
6. Hırsızlık oranlarındaki artış
7. Makine ve tesislere zarar verme
8. Daha düşük zihinsel ve bedensel sağlık

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütlerde çalışan performansı, üretim ve verimlilik konuları her geçen gün önemini artırmaktadır. Son yıllarda literatürde bu konuyla ilgili çalışmalar geniş ölçüde ele alınıp incelenmektedir. Örgütlerin en önemli kaynağı olan entelektüel sermayenin yönetimi konusunda, örgütsel bağlılık kavramı önem kazanmaktadır. Nitelikli iş gücünün örgütüne aidiyet hissetmesi ile örgütün başarısı artacaktır. Çalışan örgüt için bilgi birikimini ne kadar fazla kullanırsa, örgütte o derece başarılı olacaktır. Aksi takdirde çalışan örgüte bir bağlılık hissetmeyecek, beklenen performansı sergilemeyecek ve işten ayrılma niyeti taşıyacaktır (Özdevecioğlu, 2003, s. 113).

Bağlılık, kişiyi bir yapıyla veya eylemle ilişkilendiren süreç olarak tanımlanabilir (Luchak ve Gellatly, 2007, s. 768). Bağlılık psikolojide bir kavram olarak ortaya çıkmış ve örgütsel davranış alanında da yer almıştır. Örgütler için uygulanabilirliği yüksek ve önemli bir kavram haline geldiğinden, konuyla ilgili literatürde çok fazla çalışma yapılmıştır (Koç, 2009, s. 201).

Örgütsel bağlılık kavramının araştırılması 1950'li yıllara kadar gitmektedir. İlk olarak 1956 yılında Whyte tarafından incelenmiş daha sonra Porter, Mowday, Becker, Allen, Steers, Meyer gibi çok sayıda araştırmacı tarafından geliştirilmiştir (Gül, 2002, s. 37).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji, örgütsel davranış gibi birçok alanda çalışmalar yapılmıştır. Dolayısıyla literatürde çok sayıda örgütsel bağlılık kavramı tanımı mevcuttur. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir.

Becker örgütsel bağlılık kavramını bireyin örgüt ile çift taraflı bahse girdiği bir süreç olarak tanımlamakla birlikte bilinçli bir taraf tutma şeklinde belirtir (Becker, 1960, s. 32).

Etzioni örgütün üyeler üzerindeki güç ve otoritesinin, üyelerin örgüte yaklaşmasıyla ilgili olduğunu savunur. Örgütsel bağlılığı ise çalışanların örgüte yaklaşmalarıyla ilgili olarak üçe ayırmaktadır. Ahlaki açıdan, çıkara dayalı ve yabancılaştırmacı yaklaşma olarak sıralayabiliriz (Gül, 2002, s. 43).

Kanter örgütsel bağlılığı, üyenin örgütsel çıkarlar doğrultusunda emek harcadığı bir süreç olarak görmektedir. Bağlılığı uyum bağlılığı, devama yönelik bağlılık ve kontrol bağlılığı olarak sınıflandırmaktadır (Kanter, 1968, s. 500).

Mowday, Steers ve Porter örgütsel bağlılığı, bireyin örgüte olan ilgisini tutum ve davranışlarıyla göstermesi olarak tanımlamakta, tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak iki boyutta ele almıştır (Mowday, Steers ve Porter, 1979, s. 225).

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı, üyenin örgüte karşı psikolojik bağlılığı olarak tanımlamış olup içselleştirme bağlılığı, uyum bağlılığı ve özdeşleşme bağlılığı olarak sınıflandırmıştır (O'Reilly ve Chatman, 1986, s. 493).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı, bireyin örgüt ile olan ilişkisine devam edip etmemesi temelinde üç farklı boyutta ele almıştır. Bunları, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak tanımlamıştır (Meyer, Allen ve Smith, 1993, s. 3).

Örgütsel bağlılığı, bireyin ve örgütün zaman içerisinde amaç ve hedeflerinin bir olma ve uyumlu olma sürecidir (Hall, Schneider ve Nygren, 1970, s. 176).

Örgütsel bağlılık ile ilgili tanımlara bakıldığında zaman hepsinin ortak özelliklerini üç madde olarak sıralayabiliriz. Bunlar; örgütün amaç ve değerlerini kabul etmek, örgüt çıkarını gözeterek yüksek performans göstermek ve son olarak bireyin örgütte kalması için duyulan yüksek isteklilik durumudur (Saal ve Knight, 1994, ss. 316-318).

Örgütsel bağlılık işgörenin psikolojik sözleşme yaparak işe girmesiyle başlar. Daha sonra örgütün amaç ve hedeflerinin nasıl gerçekleştirileceği konusunda bilgi edinmesiyle devam eder. Yapılan işin gerekliliklerini ve fazlasını öğrenip uygulamasıyla da gelişir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, çalışanın örgütü ile kimlik birliği oluşturarak oluşturdukları güç birliğine denir (Northcraft ve Neale, 1990, s. 464).

2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Tarih boyunca insanların bir organizasyona bağlılığı davranış ve tutumlarına etki etmiştir. Çalışanların örgüte duydukları bağlılıkları hem örgüt için hem çalışan için olumlu sonuçlar doğurmuştur. Örgütlerin etkin ve verimli bir şekilde çalışabilmesi için örgütsel bağlılığa olan ihtiyaçları artmıştır (Koç, 2009, s. 201).

1980’li yıllardan itibaren küreselleşmenin etkisinin artışıyla birlikte ülkelerin siyasi sınırlarını ortadan kalkmıştır. Ticari ve ekonomik faaliyetler sınır ve mesafe tanımaksızın hız kazanmıştır. Bilgi sistem ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte rekabet şiddetlenmiştir. Bu enformasyon çağında ve artan rekabet ortamında örgütlerin ayakta kalıp rekabet edebilmeleri için örgütsel bağlılık kavramı her geçen gün daha fazla önem kazanmaktadır.

Modern öğrenen örgütlerde çalışanlardan, performansını ve girişimcilik ruhunu artırıp motive bir şekilde daha fazla sorumluluk alarak çalışmalarını beklenmektedir. Entelektüel sermayenin bütün yetenek ve bilgi birikimini sergilemeleri gerekmektedir. Bunu sağlamak sadece nitelikli iş gücünün varlığı ile mümkün olmayıp aynı zamanda çalışanların örgüte bağlılığının sağlanması da gerekmektedir (Gül, 2002, s. 39).

Özellikle son yıllarda yaşanan ekonomik krizler neticesinde şirketlerin ilk uyguladıkları politika küçülme olmaktadır. Örgütler maliyet düşürmek maksadıyla kademe azaltma ve çalışanlarını işten çıkarma gibi seçenekleri tercih etmektedirler. Böyle uygulamalar çalışanların örgütlerine olan sadakat ve bağlılık gibi duygularını zedelemektedir. Çalışanların örgüte olan güvenleri kaybolmaktadır. Dolayısıyla yöneticiler için bu problem sahasını çözmek, çalışanları desteklemek ve örgüte olan bağlılıklarını sağlamak bir gereklilik haline gelmiştir (Özdevecioğlu, 2003, ss. 113-114).

2.3.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Literatürde örgütsel bağlılık kavramını farklı sınıflandırmalar ile açıklandığı görülmektedir. Bunlar; Etzioni’nin sınıflandırması, Katz ve Kahn’ın sınıflandırması, Mowday, Steers ve Porter’ın sınıflandırması, O’Reilly ve Chatman’ın sınıflandırması ve Meyer ve Allen’in sınıflandırmasıdır.

2.3.3.1. Etzioni’nin Sınıflandırması

Etzioni örgütsel bağlılığın ana nedeni olarak örgütün üyeleri üzerindeki otoritesinin, üyenin örgüte yakınlık duymasından kaynaklandığını vurgulamış ve örgütsel bağlılığı; ahlaki bağlılık, çıkara dayalı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç sınıfa ayırmıştır.

Ahlaki bağıllık; bireyin örgütsel amaç ve çıkarları içselleştirip kendi görev ve sorumluluklarını değerli görmesine dayanır. Çıkara dayalı bağıllık; bireyin kendi çıkarlarını gözeterek örgütten elde ettiği kazanımlar ile örgüte sunduğu katkıların mukayesesine dayanır. Örgütle kurulan psikolojik sözleşme ahlaki bağıllığa göre daha düşüktür ancak bireye motivasyon sağlamaktadır. Yabancılaştırıcı bağıllık; bireyin bağlı olduğu örgüt tarafından uygulanan kısıtlamalar nedeniyle bağıllığını kaybetmesi durumudur. Etzioni yabancılaştırıcı bağıllığa örnek olarak hapisane veya askeri kampları göstermiştir. Çalışan örgüte herhangi bir bağıllık hissetmemesine rağmen maddi zorluklar, işten ayrılma veya başka bir iş bulamama gibi zorlayıcı etkenlerden dolayı örgüt üyeliğine devam etmektedir (Penley ve Gould, 1988, ss. 43-59).

2.3.3.2. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Çalışanların örgüte olan bağıllıklarının içsel ve dışsal ödüllerle sağlanacağını belirtmişlerdir. İç ödüller kişinin kendine iş odaklı verdiği ödüllerdir, dış ödüller ise yönetim kademesinin bireye verdiği ödüllerdir. Yani işgörenlerin örgütteki eylemleri iç ve dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur (Katz ve Kahn, 1977).

2.3.3.3. Mowday'ın Sınıflandırması

Yapılan sınıflandırmaya göre tutumsal bağıllık ve davranışsal bağıllık olarak incelenmiştir. Tutumsal bağıllık, çalışanların örgütleriyle olan ilişkisine dayanmaktadır. Tutumsal bağıllık, çalışanın kendi hedef ve çıkarlarıyla örgütün amaçlarını özdeşleştirme sürecine girmesiyle gerçekleşmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s. 62).

Davranışsal bağıllık, çalışan geçmiş deneyimlerinden çıkarımlar yapmakta ve bunun sonucunda sergilediği davranışlar örgüt tarafından olumlu geri bildirim almaktadır. Daha sonra sergilediği bu davranışlarını tutuma dönüştürmektedir. Bu geliştirdiği tutumların ileride kendine fayda sağlayacağını bildiği için her zaman bu şekilde davranmaya başlayacaktır (Meyer ve Allen, 1991, ss. 61-89).

2.3.3.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağıllığı, bireyin örgüte karşı psikolojik olarak bağlanmasına dayandırmaktadır. Bu bağıllığı ise uyum, özdeşleştirme ve

içselleştirme şeklinde üç boyutta incelemektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986, ss. 492-499).

Uyum bağlılığı, örgüt üyelerinin davranış ve tutumlarının temelinde ödüllere ulaşmak ve gelebilecek cezalardan korunmak yatar. Özdeşleşme bağlılığı, daha duygusal bir bağlılık olmakla birlikte üye örgütle yakın ilişkiler kurma eğilimindedir. Birey örgütün amaç ve hedeflerini içtenlikle kabul edip benimsediğinde özdeşleşme bağlılığı gerçekleşir. Devamında birey bu geliştirdiği ilişkiyi sürdürmek için çaba harcar. İçselleştirme bağlılığında ise tamamıyla örgütsel ve kişisel değerlere dayanır. Eğer örgütün değerleri ile kişinin değerleri ortak paydada buluşuyorsa, kişinin motivasyon ve bağlılık derecesi artacaktır.

Özellikle özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütten ayrılmayı istememektedirler. Yukarıda bahsedilen üç boyutunda psikolojik ve duygusal temellere dayanmasıdır. Dolayısıyla kişiden kişiye değişiklik göstermesi doğaldır.

2.3.3.5. Meyer ve Allen'in Sınıflandırması

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç grupta incelemiştir (Meyer ve Allen, 1991b, ss. 61-89)

Duygusal bağlılık, bireyin ait olduğu örgütüne karşı hissettiği duygusal bağı ifade eder. Birey örgütle bütünleşme ve özdeşleşme içerisinde. Üyenin örgüte karşı geliştirdiği bu bağlılığa duygusal bağlılık denir. Bağlılık neticesinde birey, yaptığı işlerden zevk alır, örgütün amaçlarını bilerek ve özümseyerek işlerini yapar, örgütten ne beklediğini açıkça ifade edebilmektedir (Allen ve Meyer, 1990, ss. 1-18).

Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetleri ile ilgilidir. Bireyin örgütte kalmayı istemesinin temel nedeni örgütte kalmaya ihtiyaç duymasıdır.(Meyer ve Allen, 1991b, s. 67) Çalışanın örgütte bulunduğu süre içerisinde harcadığı zaman, emek ve çaba sonucu ulaşılan para ve statü gibi kazanımların, örgütten ayrılmasıyla kaybedeceği düşüncesi sonucu oluşan bağlılığa devam bağlılığı denir (Yalçın ve İplik, 2005, s. 398).

Normatif bağlılık ise işgören, minnet borcu veya üzerinde hissettiği bir yükümlülüğün gereği olarak örgütte kalmayı tercih etmektedir. Normatif bağlılıkta

alışan yükümlülüklerini tamamıyla içselleştirmektedir. Örgütte bulunduğu süre boyunca yaşantısını düşünerek hissettiği normatif baskılar yüzünden bağlılık geliştirmektedir (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2019, s. 159).

2.3.3.6. Argyris'in Sınıflandırması

Argyris rgtsel bağlılığı sadece insan ilişkileriyle ilişkili olmadığını aynı zamanda strateji, yönetim ve ekonomiyle de ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda bağlılığı dışsal bağlılık ve içsel bağlılık olmak üzere iki alt boyutta incelemiştir (Argyris, 1998, s. 99).

Dışsal bağlılıkta çalışanın görev sorumlulukları örgüt tarafından belirlenmektedir. Aynı zamanda örgütsel amaçlar ve çalışan performansı da yönetim tarafından belirlenmektedir. alışandan beklenti sadece belirlenen alanlar içerisinde davranış göstermesidir. Böyle bir ortamda iřėrenlerde dışsal bir bağlılık oluşmaktadır.

İçsel bağlılıkta görev ve sorumluluklar çalışanlar tarafından belirlenir. Yönetim ile ortak kararlar vermek söz konusudur. Örgütün amaçları üyeler tarafından zmsenir. İçsel bağlılıkta gönüllü bir katılım vardır. Dolayısıyla alışan mevcut görevlerde daha fazla sorumluluk alıp, örgüt işleyişine olumlu katkıda bulunur

2.3.3.7. Penley ve Gould'in Sınıflandırması

Penley ve Gould'un örgütsel bağlılık sınıflandırması Etzioni'nin bağlılık yaklaşımına dayanmaktadır. Etzioni yaptığı sınıflandırmada örgüt üyelerinin örgüte ve sisteme uyum süreçlerini incelemiştir. Ancak bu yaklaşım örgütsel bağlılığı açıklama noktasında yetersiz kalmış ve literatürde daha az ilgi grmştir (Gül, 2002, s. 44).

Etzioni'nin modelin de ahlaki ve yabancılaştırıcı olarak iki duygusal boyutta ele almıştır. Fakat bu iki kavram birbirinin zıttı mı yoksa bağımsız birer kavram mı olduğu noktasında net ifadeler bulunmamaktadır. Bu muğlak durumdan hareketle Penley ve Gould bu iki alt boyutu bağımsız olarak nitelendirmişlerdir. Bu alt boyutlara ek olarak çıkarcı bağlılığı da eklemişlerdir (Penley ve Gould, 1988, ss. 45-46).

Penley ve Gould'un sınıflandırmasına göre ahlaki bağlılık, birey örgütün amaç ve çıkarlarını benimser, bu doğrultuda hareket eder. Örgüt ile birey arasında uyum ve özdeşleşme mevcuttur. Örgütün başarı ya da başarısızlığında birey kendi payına düşene sahip çıkar. Çıkarıcı bağlılık, bu alt boyunda örgüt bir aracı görev üstlenmektedir. Bireyin örgüte sunduğu katkılar ile örgütten elde ettiği kazanımların bir mukayesesini yapar. Yabancılaştırıcı bağlılık ise örgütteki ödül ve terfilerin bireyin başarısı ile ilgili olmadığı ve rastgele olduğu durumlarda gerçekleşir. Çalışanın başka iş bulmayla ilgili seçeneği de bulunmamaktadır. Bu tür zorlayıcı nedenlerden dolayı birey örgütten minimum beklentiyle çalışmaya devam eder. Yabancılaştırıcı bağlılık örgütlerde arzu edilmeyen bir bağlılıktır (Penley ve Gould, 1988, ss. 46-47)

2.3.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak üç grupta incelenebilir (Mowday, Porter ve Steers, 1982)

2.3.4.1. Kişisel faktörler

İşgörenlerin cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim seviyesi ve çalışma süresi gibi kişisel özellikleri örgütsel bağlılık seviyelerini etkilemektedir. Literatürde yapılan örgütsel bağlılık çalışmalarında cinsiyet konusunda anlamlı bir farklılık tespit edilemediği kanaati hakimdir. Bazı araştırmalarda kadınlar bazı araştırmalarda erkeklerin bağlılık seviyeleri yüksek çıkmaktadır. Çalışanların yaşı arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinde de artış olmaktadır. Yaşı yüksek olan çalışanlar örgütteki çalışma koşullarından daha memnun olmaktadır. Medeni durum faktöründe ise evli olan çalışanlar bekarlara kıyasla örgütlerine daha fazla bağlılık göstermektedirler. Çünkü evli bireylerin maddi olarak sorumluluk ve yükümlülükleri fazla olduğu için bekarlara göre örgütsel bağlılığı daha yüksek düzeyde olmaktadır. Araştırmalarda eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık ters orantılı olduğu görülmektedir. Çalışanın eğitim düzeyi arttıkça iş seçenekleri ve işten beklentileri daha fazla olmaktadır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık seviyeleri daha düşük olmaktadır. Son olarak çalışanların hizmet süresi arttıkça bulunduğu pozisyona olan alışkanlıkları artmaktadır. Bu durum ise örgüte olan bağlılıklarının daha yüksek olmasına ve örgüt ile duygusal bağ kurmasına sebep olmaktadır (Abdulla ve Shaw, 1999, ss. 79-80).

Çalışanın örgüt ile psikolojik sözleşme gerçekleştirmesi istenen bir durumdur. Bu açıdan yönetim üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirdiği takdirde çalışanın beklentileri karşılanacak ve örgütsel bağlılık düzeyi artacaktır (Aydoğan ve Bıyık, 2018, s. 111).

2.3.4.2. Örgütsel faktörler

İşin niteliği örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür. İşgören, çerçevesi önceden kırmızı çizgilerle belirlenmiş iş tanımlarından ve sığ bir iş alanında görev yapmaktan tatmin olmaz. Örgütte ne kadar çok görev, sorumluluk ve yetki verilirse o derecede bağlılık geliştirecektir (Maxwell ve Steele, 2003, s. 362).

Örgütte yürütülen liderlik ve yönetim uygulamaları örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Çalışanların kararlara ortak katılımı, fikirlerini rahatlıkla beyan edebilmeleri, yenilikçiliğe ve değişime açık olmalarını destekleyen örgütlerde örgütsel bağlılık düzeyleri artacaktır (Aydoğan ve Bıyık, 2018, s. 111).

Ücret ve ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir uyum bulunmaktadır. Çalışan örgütteki emeğinin, çabasının ve katkısının karşılığı olarak bir ücret almaktadır. Bu ücretin artışı örgütsel bağlılık seviyesini de artıracaktır (Buck ve Watson, 2002, s. 186).

Örgütte sıkı denetim uygulanması çalışanlarda örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir. Kararlara katılım ve sorumlulukların sınırlandırıldığı bir iş ortamında örgüte olan bağlılık azalacaktır (DeCotiis ve Summers, 1987).

Rol belirsizliği ve rol çatışması çalışanın görevlerini tam olarak anlayamaması ve uygulayamaması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla görev ve sorumlulukları iyi planlanmamış çalışmalar yaptıkları işten tatmin olmayacak ve örgütsel bağlılıkları zayıf olacaktır (Rizzo, House ve Lirtzman, 1970).

2.3.4.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütler işe alım uygulamalarında personel seçerken, farklı iş seçeneklerine sahip meslek etiği olmayan kişileri seçmemeye dikkat etmelidir. Çünkü bu çalışanlar örgütteki en ufak tatminsizlik veya olumsuzlukta örgütsel bağlılık seviyeleri azalacak ve iş değiştirmeyi düşüneceklerdir. Bunun aksine işe alımlarda işine profesyonellikle

yaklaşan meslek değerlerine sahip çalışanlar tercih edilirse örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olacaktır (Aydoğan ve Bıyık, 2018, s. 112).

2.3.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Çalışan örgütün amaç ve hedeflerini benimsediği takdirde örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olacaktır. Ancak örgütsel hedefler çalışan tarafından kabul edilebilir olmadığı durumda ise örgütsel bağlılık düzeyi düşük olacak ve çalışanın işten ayrılmasına veya örgütün dağılmasına kadar gidebilecektir (Balay, 2000, s. 83).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerde örgütte kalma isteği, iş tatmini, motive olma ve yüksek performans durumları görülürken, bağlılığı düşük işgörenlerde devamsızlık ve işten ayrılma durumları daha sık görülmektedir (Balay, 2000, ss. 83-85)

Randall (1987) örgütsel bağlılık ile ilgili yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın sonuçlarını düşük, ılımlı ve yüksek olmak üzere üç kategoriye ayırmıştır. Düşük örgütsel bağlılıkta çalışanın motivasyonu düşük seviyede, örgüte bir sadakati olmayıp, şikâyet ve itiraz içindedir. Çalışanın performansı düşük, yaptığı iş kalitesiz olmakta ve örgütte dedikodu üretimine meyilli olmaktadır. Bu çalışanın işi terk etmesi veya örgüt tarafından işine son verilmesiyle birlikte yeni personel alımının sonucu olarak örgütsel performans artacaktır (Randall, 1987, ss. 461-462).

Ilımlı örgütsel bağlılıkta çalışan örgütün amaç ve hedeflerini tam değil fakat nispeten benimsemiş durumundadır. Çalışanın iş tecrübesi vardır ancak örgüt ile tam olarak bir bütünleşme içerisinde değildir. Sınırlı bir örgütsel vatandaşlık davranışı geliştirmiştir. Çalışanın net olarak örgütsel bağlılığı yüksek veya düşük denilemediği durumlar için geçerlidir (Balay, 2000, ss. 85-86; Randall, 1987, s. 463).

Yüksek örgütsel bağlılıkta ise çalışan örgütün bütün değerleri benimsemektedir. Örgüt ile çalışan arasında tam bir uyum bulunmaktadır. Çalışan yaptığı işten zevk almaktadır. Çalışanın görev anlayışı ve performansı daha yüksek olmaktadır. Bazı durumlarda yüksek örgütsel bağlılık çalışanın esnekliğini azaltmakta, yaratıcı ve yenilikçi bakış açısını da azalmaktadır (Randall, 1987, s. 466).

Sonuç olarak son dönemde örgütlerin en büyük sorunlarından birisi çalışanların işlerinden memnun olmamalarıdır. Bu sorunu gidermenin yolu, örgüt çalışan bütünleşmesine dayanan örgütsel bağlılık kavramının iş yerlerinde tesis edilmesidir. Örgütsel bağlılığın sağlanması emek ve zaman gerektiren bir olgu iken kaybedilmesi kısa süreli ve kolay olmaktadır. Dolayısıyla artan rekabet ortamında liderlerin ve yöneticilerin mal ve hizmet üretmek kadar çalışanların örgütsel bağlılığını artırmaları da zaruri bir hal almaktadır. Örgütsel bağlılığı artan çalışan kendisinden beklenen performansı üst bir seviyeye çıkaracak ve örgütün hedefleri doğrultusunda üstün bir gayret içine girecektir (Gül, 2002, s. 51).

2.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.4.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti işgörenlerin mevcut iş ortamındaki tatminsizliklerinin sonucu olarak çalışanın yakın zamanda işine son vermesi ile ilgili düşünceleridir. İşten ayrılma çalışanın fiziki olarak bağlı olduğu örgütten ayrılmasını belirtirken, işten ayrılma niyeti ise bu fiili eyleme geçmeden önceki düşünce kısmını ifade eder (Yıldırım, Erul ve Kelebek, 2014, s. 36).

İşten ayrılma niyeti çalışanın örgütten ayrılma noktasında bilinçli bir karar verme süreci olarak ifade edilir (Bartlett, 1999, s. 70). Başka bir tanımda ise işten ayrılma niyeti, örgütteki istihdam koşullarının yetersiz olması durumunda çalışanın örgütte aktif ve yıkıcı bir eylem sergilemesi durumudur (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988, s. 599).

İşten ayrılma niyeti, iş yerindeki beklentilerin karşılıklı olarak karşılanamaması, iş yeri çatışması, iş tatminsizliği ve örgütsel bağlılığın olmaması gibi olumsuz faktörlerle ilgilidir (Mattila, 2006, s. 41). Literatürde yapılan çalışmalarda işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilen en önemli iki değişken örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarıdır. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini işten ayrılma niyetinin öncülleridir diyebiliriz (Kitapçı, Kaynak ve Ökten, 2013, s. 53).

İşten ayrılma niyeti, direkt olarak iş bırakmaya veya başka iş aramaya sebep olabilir. Doğrudan ve dolaylı olarak işten ayrılmaya etkisi vardır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012, s. 193).

İşten ayrılma niyeti, bir sürecin başlangıcı olup bu sürecin sonunda işten ayrılma davranışı gerçekleşebilir. Çalışanın yaşadığı bu süreç birçok faktörden etkilenir. Yeni iş imkanlarının aranması, muhtemel işler ile mevcut işini mukayese edilmesi, mevcut işinin olumlu olumsuz taraflarının değerlendirilmesi gibi konular bu süreci etkilemektedir (Seyrek ve İnal, 2017, s. 65).

2.4.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

Artan rekabet ortamında örgütler rekabet halindedir. Bu rekabeti sürdürülebilir kılmamanın en önemli faktörü ise maliyetleri minimize etmektir. Dolayısıyla örgütün kaynaklarını etkin ve verimli kullanmak, insan kaynağını örgütte tutabilmek her geçen gün önem kazanmaktadır. Yöneticiler çalışanların motivasyonunu sağlamada, örgütsel bağlılık ve iş tatmini gerçekleştirme noktasında başarılı olur ise işgörenlerin işten ayrılma niyetleri oluşmayacaktır. Aksi takdirde çalışanlarda işten ayrılma niyeti oluşacak, istifalar ve işten ayrılma davranışları ortaya çıkacaktır. Bu da örgüt için birçok maliyete neden olacaktır.

Örgüt ile çalışanlar arasında yazılı sözleşmeler yapılmaktadır. Ancak bunun örgütsel bağlılık için yeterli olmadığı bilinmektedir. Ekonomik düzenlemelerin ötesinde çalışan ile örgüt arasında yazılı olmayan psikolojik sözleşmenin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu sayede karşılıklı güven ve sadakat ortamı da tesis edilmektedir. Araştırmalara göre örgütleri tarafından desteklenen ve değer verilen çalışanların örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda hareket ettiği ortaya konmuştur. Ayrıca bu çalışanlar örgütleri ile özdeşleşip tam bir uyum halinde çalışmakta ve işten ayrılma niyetleri oluşmamaktadır (Afacan Fındıklı, 2015, s. 137).

Sonuç olarak dünyanın giderek tüketim toplumu haline dönüşmesi ve insan ihtiyaçlarının çok hızlı bir şekilde farklılaşması sebebiyle yeni bir ekonomik yapı ortaya çıkmıştır. Bilgiye dayalı oluşan bu ekonomik yapıda mal ve hizmet üretimi için teknoloji ve bilişim alanları çok önemli hale gelmiştir. Dolayısıyla örgütlerin bu hızlı değişimlere ayak uydurup rekabet edebilmeleri için nitelikli ve iyi yetişmiş çalışana ihtiyacı vardır. Ayrıca bu çalışanların işe alınmalarından sonra örgütte kalmaya ikna edilmesi de gerekmektedir. Yöneticiler, örgüt için kritik öneme sahip olan entelektüel sermayenin işten ayrılma niyeti ve davranışını göstermemesi için çaba sarf etmelidirler.

2.4.3. İşten Ayrılma Niyetinin Etkileyen Faktörler

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri örgütsel bağlılık, ücret ve ödüllendirme, başka iş alternatiflerinin bulunması ve özerklik olarak sıralayabiliriz. Örgütsel bağlılık olgusu çalışanın kişisel çıkarlarının ötesinde örgütün amaç ve değerlerine uygun hareket etmesi olarak ifade edilir. Çalışan örgütün hedeflerini benimser ve bu doğrultuda örgüte karşı bağlılık geliştir. Dolayısıyla yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük seviyede olmaktadır (Seyrek ve İnal, 2017, s. 65).

İşten ayrılma niyetinin ilişkili olduğu diğer bir faktör ise ücret konusudur. Çalışan örgüte sunduğu emek ve hizmetinin karşılığında hak ettiği bir ücret almak ister. Eğer alınan ücret beklentiden düşük kalırsa çalışanın motivasyonu kırılacak, iş tatminsizliği yaşayacak, performansını düşürecek ve işten ayrılmaya kadar uzanan bir sürece girecektir (Seyrek ve İnal, 2017, s. 65). Yapılan araştırmalarda yetkinliğe dayalı ücret ve ödül sistemi uygulayan örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde artış görülmüştür. Ayrıca ek olarak ödenen teşvik ve primlerinde çalışanların performanslarına olumlu yönde etki ettiği tespit edilmiştir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012, s. 191).

İşten ayrılma niyetine etki eden diğer bir faktör ise farklı iş imkanlarının bulunmasıdır. Çalışan sahip olduğu işinde tatminsizlik yaşıyor ise farklı iş tercihlerini aramaya yönelir. Farklı iş imkanlarının bulunması durumunda çalışanın örgütteki davranışlarında negatif uyumsuzluklar başlar. İşgören artık yeni iş fırsatlarını takip etmeye başlar. Uygun ortam sağlandığında ise işten ayrılma davranışı sergiler. İşten ayrılma niyeti taşıyan çalışanlara bakıldığı zaman büyük oranda iyi eğitilmiş ve nispeten daha genç oldukları görülmüştür (Seyrek ve İnal, 2017, s. 65).

Çalışanın iş yerinde sahip olduğu özerklik işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerden biridir. Özerklik, işgörenin kendi iş alanında örgütün kaynaklarını kullanıp görevlerini yapmasına imkân sunulmasıdır. Bu bağlamda çalışanların sahip olduğu örgütsel destek ve kararlara katılım konuları işten ayrılma niyeti ile ilişki içindedir. Çalışan işinde ne kadar özerkliğe sahip ve özgür ise örgütsel bağlılığı ve iş tatmini o kadar yüksek olmaktadır (Seyrek ve İnal, 2017, s. 65).

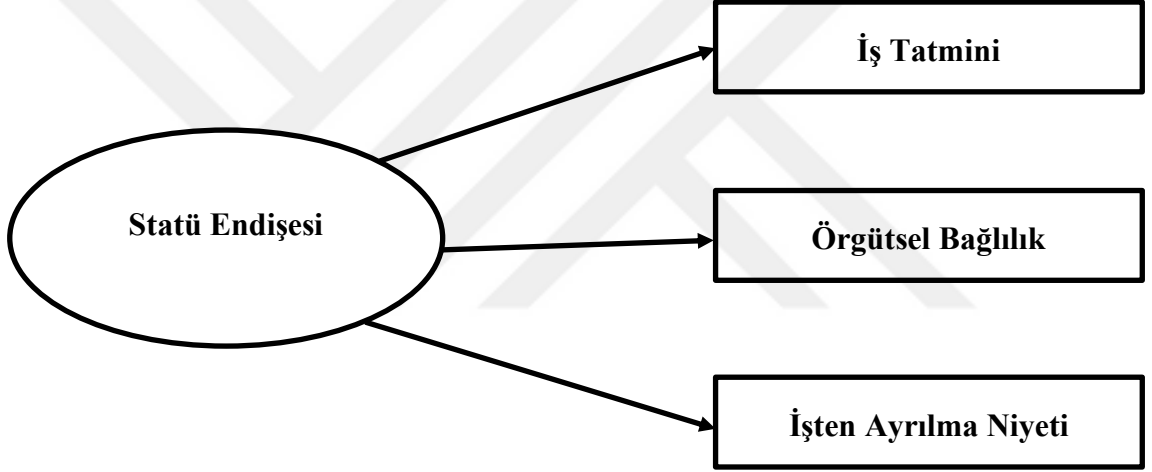
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırmada ele alınan değişkenler arası ilişkiyi ortaya çıkarmak maksadıyla bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Bu araştırma modelinde çalışanların statü endişelerinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisi incelenmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



3.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Bu araştırmanın başlıca hipotezleri aşağıda sunulmuştur:

H1: Statü endişesi ile İş tatmini arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Statü endişesi ile Örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H3: Statü endişesi ile İşten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

3.3. ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmanın evreni Türkiye’deki kamu kurumlarından Türk Silahlı Kuvvetlerinin ve Emniyet Genel Müdürlüğünün rütbeli personeli, Sağlık Bakanlığına bağlı doktor ve hemşireler, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı öğretmenler, Devlet Üniversitelerinde çalışan akademisyenler ve diğer kategorisinde işaretlenen mühendis ve avukatlardan oluşmaktadır.

Araştırma evreninin genişliği sebebiyle bu çalışmada kolayda örnekleme tekniği kullanılmış olup Türkiye genelindeki önceden belirlenen meslek gruplarından 237 kamu çalışanına ulaşılmıştır. Kolayda örnekleme ana kütlenin tamamına ulaşamayacak durumlarda, ana kütle içerisinde seçilen örneklem grubunun elde edildiği bir yöntemdir (Gülbüz ve Şahin, 2018, s.131). Bu yöntem ile veriler ana kütleden en hızlı ve ekonomik bir biçimde toplanır.

3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak yapılandırılmış anket kullanılmıştır. Anket beş kısımdan oluşmaktadır; birinci kısımda 7 soruluk demografik değişkenler, ikinci kısımda 5 soruluk statü endişesi ölçeği, üçüncü kısımda 5 soruluk iş tatmini ölçeği, dördüncü kısımda 6 soruluk örgütsel bağlılık ölçeği ve son olarak beşinci kısımda 3 soruluk işten ayrılma niyeti ölçeği bulunmaktadır. Çalışmada incelenen değişkenler (statü endişesi, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti) önceden geliştirilmiş ve kullanılmış ölçekler vasıtasıyla ölçülmüştür.

Statü Endişesi Ölçeği:

Statü endişesi ölçeği Day ve Fiske (2016) tarafından geliştirilmiş ve Sürücü, Maşlakcı ve Ertan tarafından Türkçeye uyarlanarak çeviri, geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılarak 5 maddelik bir ölçek tasarlanmıştır (Sürücü, 2022).

Statü endişesi Ölçeğindeki ifadelere verilen cevaplar 5’li Likert tipinde değerlendirilmiştir. (1=Kesinlikle Katılıyorum, 2=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılmıyorum). Ölçekte “Ömür boyu bulunduğum konumda sıkışıp kalacağım konusunda endişeli hissediyorum”, “Kariyer hedeflerime ulaşamayacağım konusunda çok endişeliyim”, “Daha düşük sosyal konumda olma konusunda bazen endişeleniyorum”, “Hayattaki mevcut konumumun çok düşük

olmasından endişeleniyorum”, “Sosyal statümün değişmeyeceğinden endişe ediyorum” gibi ifadelerden oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan statü endişesi ölçeğinin güvenirliğinin tespit edilmesine yönelik daha önce yapılan çalışmada Cronbach alfa katsayısı 0,887 olarak ölçülmüştür (Sürücü, 2022, s. 232).

İş Tatmini Ölçeği:

İş tatmini ölçeği Hackman ve Oldham tarafından 5 madde olarak, İş Özellikleri anketinden uyarlanarak geliştirilmiştir. Daha sonra bu ölçek, Basım ve Şeşen tarafından Türkçe ‘ye çevrilmiş olup çalışanın genel iş tatminini tek boyutta ölçmektedir. Basım ve Şeşen ölçeğin toplam güvenirliliğini 0,78 olarak hesaplamış ve tek faktörlü bir yapıda olduğunu doğrulamışlardır (Basım ve Şeşen, 2010, s. 197).

Ölçek “İşim benim için hobi gibidir”, “işimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum”, “İşimden çok keyif alıyorum”, “Genel olarak işim beni tatmin ediyor”, “mevcut işimin bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum” gibi ifadelerden oluşmaktadır. İfadelere verilen cevaplar 5’li Likert tipinde “5=Kesinlikle Katılıyorum...1=Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği:

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Jaworski ve Kohli tarafından 1993 yılında geliştirilen ve 2010 yılında Şeşen tarafından Türkçe ‘ye çevrilip geçerlilik ve güvenirlik testi yapılmış 6 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin güvenirlilik katsayısı (Cronbach alfa) 0,74 olarak bulunmuştur (Basım ve Şeşen, 2010, ss. 198-199).

Ölçekte ifadelere verilen yanıtlar 5’li Likert tipinde “5=Kesinlikle Katılıyorum...1=Kesinlikle Katılmıyorum” düzenlenmiştir. Ölçekte “Geleceğimin çalıştığım kuruma yakından bağlı olduğumu hissediyorum”, “Eğer çalıştığım kurumun iyiliği için gerekli ise bireysel iyiliğimi feda edebilirim”, “Çalıştığım kurum

ile aramdaki bağlar son derece güçlüdür”, “Genel anlamda burada olmaktan gurur duymaktayım”, “Gerektiğinde çalıştığım kurumun iyiliği için gönüllü olarak görevlerimin ötesinde çalışabilirim”, “İşime çok az bağlılık duyuyorum veya hiç bağlılık duymuyorum” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçek çalışanların örgütlerine karşı duydukları bağlılığı genel olarak tek boyutta değerlendirmektedir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:

İşten ayrılma niyeti ölçeği Wayne, Shore ve Linden tarafından 1997 yılında geliştirilmiş olup 3 maddelik bir ölçektir. Küçükustanın (2007) yapmış olduğu çalışmada güvenilirliğini 0,76 bulmuştur. İnce ve Aslan (2019) yaptığı çalışmasında ölçeğe yönelik yaptığı Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,91 bulunmuştur (Aslan ve İnce, 2019, s. 491).

Ölçekte ifadelere verilen yanıtlar 5’li Likert tipinde değerlendirilmiştir. Ölçekte “Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum”, “Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım”, “Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum” gibi ifadeler yer almaktadır.

3.5. GÜVENİRLİLİK

Güvenirlik aynı şeyin farklı ölçümleri arasındaki tutarlılık ve tekrarlanabilirliğidir. Diğer bir ifade ile ölçmenin tesadüfi hatalardan temizlenmesi olarak tanımlanabilir (Karasar, 2016, s. 148).

Ölçüm araçlarının güvenilirliğini ölçmek maksadıyla Cronbach alpha değerleri incelenmiştir. Ölçülen Cronbach alfa değerleri 0 ile 1 arasında olmaktadır. Değerlere göre aşağıda belirtilen şekilde yorum yapılmaktadır (İslamoğlu ve Alınacak, 2013, s. 148).

$0,00 < \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,41 < \alpha < 0,60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür,

$0,61 < \alpha < 0,80$ ise ölçek güvenilirliği orta düzeydedir,

$0,81 < \alpha < 1,00$ ise ölçek güvenilirliği yüksektir.

Bu çalışmada 5 maddelik statü endişesi ölçeğinin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,881 olarak ölçülmüştür.

5 maddelik iş tatmini ölçeğinin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,904 olarak ölçülmüştür.

Tek boyutlu ve 6 maddelik Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,798 olarak ölçülmüştür.

3 maddelik işten ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ise 0,930 olarak ölçülmüştür.

3.6. GEÇERLİLİK

Geçerlilik bir örnekleme uygulanan test aracılığıyla elde edilen ölçümlerin uygunluğunun, kullanılmasının ve yeterliliğinin sınanması ile ilgilidir (Bademci, 2019, s. 373).

Genel olarak geçerliliği ölçmede yaygın olarak kullanılan bir yöntem ise doğrulayıcı faktör analizidir. Araştırmamızın modeline ilişkin doğrulayıcı faktör analizi ile ilgili olarak ölçülen uyum değerleri ve referans aralıkları Tablo 2 de yer almaktadır.

Tablo 2. Uyum İyiliği Değerleri

	Statü endişesi	İş tatmini	Bağlılık	Toplam ölçüm modeli	Kabul edilebilir uyum ölçütleri
X2/df	60.5 /5	0.937	0.875	0.216	<5
CFI	27.3/5	0.974	0.947	0.137	>0,90
TLI	49/9	0.932	0.887	0.137	>0,90
RMSEA	358/146	0.933	0.922	0.078	<0,08
SRMR	0.041	0.028	0.039	0.621	<0,08

İşten ayrılma niyeti ölçeği 3 maddeli olduğundan DFA yapılamamıştır. Ölçeğin madde faktör yükleri 0.85 ve üzeridir. Tüm ölçüm modeli, güçlü uyum iyiliğine sahiptir.

3.7. VERİ VE ANALİZ

3.7.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara ait tanımlayıcı istatistikler tablo 3'te sunulmaktadır. Buna göre katılımcıların 175'i erkek 62'si kadındır. Cinsiyete göre bakıldığında katılımcıların 60'ı bekar 177'si evlidir. Bu sonuca göre çalışma grubunun çoğunluğu erkek ve evli bireylerden oluşmaktadır. Meslek grupları açısından katılımcıların %34,5 Emniyet mensubu, %27,7 öğretmen, %20'si TSK mensubu, %9,4'ü sağlık çalışanı, %4,3'ü Akademisyen ve %4,3'ü ise diğer kategorisinde tasnif edilmemiş grupta yer almaktadır. Çalışma grubumuzun büyük çoğunluğu orta sınıf gelir grubunda yer almaktadır. Dağılımı şu şekildedir; %18,6'sı 15.000 TL ve altı gelir grubunda, %53,6'sı 15.000-25.000 TL gelir grubunda, %20,3'ü 25.000-35.000 TL arası gelir grubunda ve son olarak %7,6'sı 35.000 TL gelir grubunda yer almaktadır. Araştırmaya katılanların yaş dağılımları incelendiğinde %32,1'i 27-33 yaş aralığında, %29,1'u 34-40 yaş aralığında, %16'sı 41-47 yaş aralığında, %13,5'i 47 yaş ve üstü, %9,3'ü ise 20-26 yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların büyük bir bölümü 27-40 yaş aralığında yer almaktadır. Çalışmaya katılanların eğitim düzeylerine bakıldığında, %71,7'si Lisans, %17,3'ü Yüksek Lisans, %8,9'u Ön Lisans ve %2,1'i Lise mezunudur. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu lisans düzeyinde yer almaktadır. Mesleki tecrübe olarak katılımcıların %23,6'sı 11-15 yıl arası, %21,1'i 21 yıl ve üzeri, %20,7'si 0-5 yıl arası, %19'u 6-10 yıl arası ve %15,6'sı 16-20 yıl arası iş tecrübesine sahiptir.

Tablo 3. Demografik Bulgular

Değişken adı (N=237)	Gruplar	Sıklık	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	175	73,8
	Kadın	62	26,2
Medeni durum	Bekar	60	25,3
	Evli	177	74,7
Meslek grupları	Akademisyen	10	4,3
	Emniyet Mensubu	81	34,5
	Öğretmen	65	27,7
	Sağlık Çalışanı	22	9,4
	TSK Mensubu	47	20,0

	Diğer	10	4,3
Gelir grubu	15.000 TL ve altı	44	18,6
	15.000-25.000 TL arası	127	53,6
	25.000-35.000 TL arası	48	20,3
	35.000 TL ve üstü	18	7,6
Yaş grubu	20-26	22	9,3
	27-33	76	32,1
	34-40	69	29,1
	41-47	38	16,0
	47 ve üstü	32	13,5
Eğitim düzeyi	Lise	5	2,1
	Ön Lisans	21	8,9
	Lisans	170	71,7
	Lisansüstü	41	17,3
Deneyim yılı	0-5 yıl	49	20,7
	6-10 yıl	45	19,0
	11-15 yıl	56	23,6
	16-20 yıl	37	15,6
	21 yıl ve üzeri	50	21,1

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere ilişkin ölçek ortalamalarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek maksadıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır (Tablo 4). Kadınların iş tatmini erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Ort.=3,08, SS=1,32). Erkeklerin işten ayrılma niyeti ise kadınlara kıyasla daha yüksektir (Ort.=2,47, SS=1,17).

Tablo 4. Cinsiyete göre ölçek ortalamaları açısından farklılıklara dair bağımsız örneklem t-testi

Değişkenler	İstatistik değeri	p	Ortalama		SS	
			Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Statü Endişesi	-0.957	0.340	2.62	2.81	1.37	1.24
İş Tatmini	-2.732	0.007	2.55	3.08	1.32	1.32
Örgütsel Bağlılık	-0.810	0.419	2.82	2.97	1.28	1.19
İşten Ayrılma Niyeti	2.745	0.007	2.47	2.00	1.17	1.12

N=237, Ort.: Ortalama, SS: Standart sapma, Koyu renk ile gösterilen gözlemler $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Medeni durum, gelir düzeyi ve meslek grupları açısından ölçek ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Yaş gruplarına göre ölçek ortalamaları açısından farklılıklara dair tek yönlü ANOVA fark testi Tablo 5'te gösterilmiştir. Statü endişesi ortalamaları açısından, 20-26 yaş grubundakiler, 27-33 yaş grubundakiler ve 34-40 yaş grubundakiler, 41-47 yaş grubuna kıyasla daha yüksek skorlara sahip bulunmuştur. Bu durum erken yetişkinlik döneminde statü endişelerinin, orta yaş ve geç yetişkinlik düzeyine kıyasla daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. İşten ayrılma niyeti ortalamalarında ise 20-26 yaş grubunda, 27-33 ve 34-40 yaş gruplarına kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Erken kariyer döneminde, işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 5. Yaş gruplarına göre ölçek ortalamaları açısından farklılıklara dair ANOVA fark testi

	F	p	Anlamlı Farklılıklar
Statü Endişesi	7.22	< .001	20-26 >41-47, 27-33 >41-47, 34-40 >41-47
İş Tatmini	1.54	0.198	
Örgütsel Bağlılık	1.18	0.326	
İşten Ayrılma Niyeti	3.43	0.012	20-26 >27-33, 20-26 >34-40

Tukey post-hoc testine göre anlamlı farklılıklar değerlendirilmiştir.

Araştırma değişkenlerine ilişkin ölçek ortalamalarının katılımcıların eğitim düzeyine göre farklılıkları ANOVA fark testi sonucu Tablo 6'da gösterilmiştir. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip olanların iş tatmini ortalamaları, lisans ve ön lisans mezunlarına göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 6. Eğitim düzeyine göre ölçek ortalamaları açısından farklılıklara dair ANOVA fark testi

	F	p	Anlamli Farkliliklar
Statü Endişesi	0.748	0.539	
İş Tatmini	5.697	0.007	Lisansüstü>Lisans, Lisansüstü>Önlisans
Örgütsel Bağlılık	2.783	0.072	
İşten Ayrılma Niyeti	5.717	0.006	Gruplar arası anlamlı farklılık bulunamadı

Tukey post-hoc testine göre anlamlı farklılıklar değerlendirilmiştir.

Araştırma değişkenlerine ilişkin ölçek ortalamalarının katılımcıların deneyim yılına göre farklılıkları ANOVA fark testi sonucu Tablo 7’de gösterilmiştir. 0-5 yıl arası deneyim sahibi olanların iş tatmini ortalamaları 21 yıldan fazla süredir çalışanlara göre daha yüksektir. İşten ayrılma niyeti, 0-5 yıl arası deneyim sahibi olanlarda, 6-10 yıl ila 11-15 yıl arası çalışmakta olanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Erken kariyer evresinde, işten ayrılmaya dair düşünceler daha yoğun hissedildiği düşünülmektedir.

Tablo 7. Deneyim yılına göre ölçek ortalamaları açısından farklılıklara dair ANOVA fark testi

	F	p	Anlamli Farkliliklar
Statü Endişesi	2.67	0.035	Gruplar arası anlamlı farklılık bulunamadı
İş Tatmini	2.31	0.062	0-5 yıl>21 yıl ve üzeri
Örgütsel Bağlılık	1.42	0.233	
İşten Ayrılma Niyeti	4.41	0.002	0-5 yıl>6-10 yıl, 0-5 yıl>11-15 yıl

Tukey post-hoc testine göre anlamlı farklılıklar değerlendirilmiştir.

3.7.2. Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için Tablo 8’de gösterildiği şekilde korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre statü endişesi ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki yoktur. Statü endişesi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki yoktur. Statü endişesi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır ($0.228 < .001$). Statü endişesi arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Örgütsel bağlılık ile iş

tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır ($0.296 < .001$). İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır ($-0.264 < .001$). İşten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır ($-0.245 < .001$). Bu bağlamda “Hipotez 1: Statü endişesi ile İş tatmini arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır” şeklindeki hipotezin iddiası geçersiz kılınmıştır. “Hipotez 2: Statü endişesi ile Örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır” şeklindeki hipotezin iddiası geçersiz kılınmıştır. “Hipotez 3: Statü endişesi ile İşten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır” şeklindeki hipotez doğrulanmıştır.

Tablo 8. Değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon tablosu

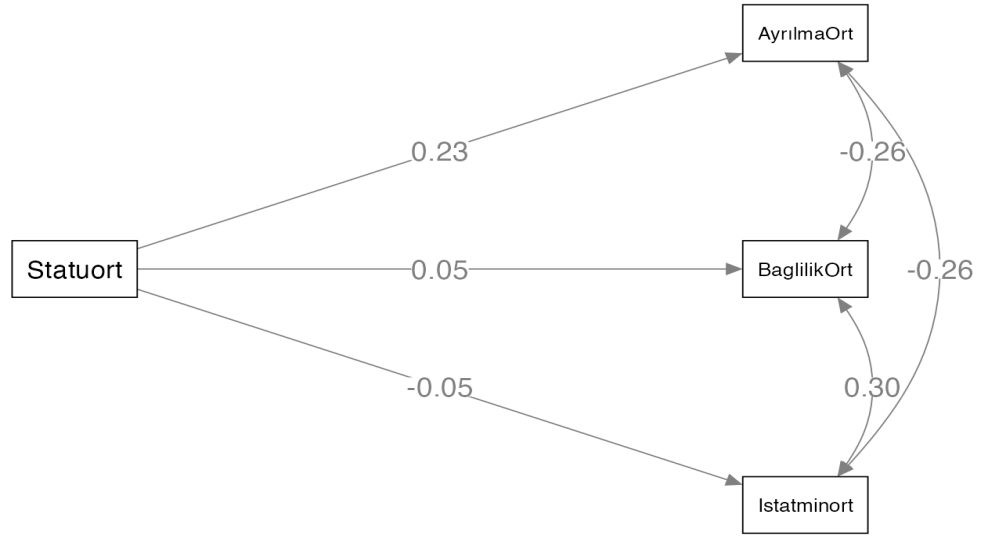
Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
1) Statü Endişesi	2.67	1.34	(0.881)			
2) İş Tatmini	2.69	1.34	-0.054	(0.904)		
3) Örgütsel Bağlılık	2.86	1.26	0.047	0.296***	(0.798)	
4) İşten Ayrılma Niyeti	2.35	1.17	0.228***	-0.264***	-0.245***	(0.930)

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, parantez içi değerler Cronbach's alpha güvenirlik katsayılarıdır.

3.7.3. Yol Analizi

En yüksek olasılıklar yöntemi kullanılarak Tablo 9’da gösterilen yol analizi gerçekleştirilmiştir. Analize ilişkin beta katsayıları Tablo 10’da sunulmuştur. Statü endişesinden iş tatminine ve örgütsel bağlılığa giden yollar anlamlı bulunmazken, işten ayrılma niyetine giden yol negatif ve anlamlıdır.

Tablo 9. Yol analizi



Tablo 10. Statü endişesinin eksojen ve iş tatmini, bağlılık ve işten ayrılma niyetinin endojen değişkenler olduğu yol analizi katsayıları

Bağımlı Değişkenler	B	95% Güven aralığı			β	p	R2
		SE	Alt	Üst			
İş Tatmini Ort.	-0.053	0.064	-0.180	0.073	-0.053	0.407	0.002
Örgütsel Bağlılık Ort.	0.044	0.061	-0.075	0.163	0.047	0.469	0.222
İşten Ayrılma Ort.	0.199	0.055	0.091	0.308	0.228	< .001	0.051**

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesi neticesinde ortaya çıkan sonuçlara ilişkin ayrıntılı değerlendirme yapılacaktır. Araştırmadan elde edilen bulguların kuramsal literatüre ve araştırmacılara katkı sunması hedeflenmektedir.

Günümüzde küreselleşmenin hız kazandığı, belirsizlik, risk ve rekabetin arttığı koşullarda çalışanların iş hayatındaki değişimleri de hız kazanmaktadır. Bu değişime ayak uyduran örgütler çalışma koşullarını da yeniden tasarlamaktadır, değişime ayak uyduramayan örgütler ise birtakım zorluklarla mücadele etmektedir. Dolayısıyla çalışanların statü endişesi, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti davranışları da ortaya çıkmaktadır. Bu araştırma çalışanların statü endişesinin iş tutumlarına (iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti) yansımaları üzerine 237 kişiden toplanan veriler ışığında yürütülmüştür. Literatür incelendiğinde kuramsal bağlamda araştırma modelinin daha önce sınanmamış olduğu görülmektedir. Araştırma değişkenlerinden iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine ilişkin alanyazında çok sayıda çalışma mevcut olmasına karşın, statü endişesinin belirtilen iş tutumları ile ilişkisi bu çalışmayla ortaya konulmuştur.

Statü endişesi kavramını genel anlamda derinlemesine irdeleyen araştırmacıların başında Alain De Botton gelmekte olup neredeyse statü endişesi denildiği zaman akla gelen ilk isim durumundadır. Araştırmaya başlarken yazarın statü endişesine bakış açısından yola çıkılmış olup, örgütsel davranış ve iş tutumları bağlamında irdelenmiştir. Statü endişesi ile ilgili literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında iş tatmini, gelir eşitsizliği, sosyal eşitsizlik, iş yeri kıskançlığı ve cinselleştirme gibi konularla ilişki içerisinde olduğu görülmüştür (Blake ve Brooks, 2019; Keshabyan ve Martin, 2020; Paskov ve diğerleri, 2013; Üçok, 2019).

Çalışmadan elde edilen bulguları özetlemek gerekirse;

Çalışmaya katılan bireylerin büyük bir çoğunluğu erkek ve evlilerden oluşmaktadır.

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere ilişkin ölçek ortalamalarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek maksadıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Buradan hareketle kadınların iş tatmini erkeklere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Erkeklerin ise işten ayrılma niyeti kadınlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur.

Medeni durum, gelir düzeyi ve meslek grupları açısından ölçek ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Yaş gruplarına göre ölçek ortalamaları açısından farklılıklara dair tek yönlü ANOVA fark testi uygulanmıştır. Yaş gruplarının hepsinde belirgin bir ayrım tespit edilmemiştir. Ancak statü endişesi ortalamaları açısından, 20-26 yaş grubundakiler, 27-33 yaş grubundakiler ve 34-40 yaş grubundakiler, 41-47 yaş grubuna kıyasla daha yüksek skorlara sahip bulunmuştur. Bu durum erken yetişkinlik döneminde statü endişesinin geç yetişkinlik dönemine göre daha yüksek olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Çalışanların yaşları ilerledikçe mevcut statülerinin değişmesi ile ilgili beklentilerinin azalacağı ve bundan ötürü statü endişelerinin de ilerleyen yaşlarda gittikçe azalmasının muhtemel olduğu değerlendirilmektedir.

İşten ayrılma niyeti ortalamalarında ise 20-26 yaş grubunda, 27-33 ve 34-40 yaş gruplarına kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Erken kariyer döneminde, işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından yaş grupları açısından anlamlı bir sonuç elde edilememiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyine göre farklılıkları ANOVA fark testi yapılmıştır. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanların iş tatmini ortalamaları, lisans ve ön lisans mezunlarına göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Literatürde yapılan çalışmalarda eğitim seviyesi artan çalışanlarda iş tatmini yüksek olmaktadır. Ayrıca eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlar, terfi ve fırsatlardan daha çok yararlandığı için iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Çelik Keleş, 2006; Sevimli ve İşcan, 2005). Elde edilen bulgular geçmişte yapılan çalışmalarla örtüşmektedir.

Katılımcıların deneyim yılına göre farklılıkları ANOVA fark testi yapılmıştır. Statü endişesi ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile deneyim yılı arasında anlamlı bir

farklılık bulunmamıştır. 0-5 yıl arası deneyim sahibi olanların iş tatmini ortalamaları 21 yıldan fazla süredir çalışanlara göre daha yüksektir. Yapılan çalışmalarda iş tatmini ile hizmet süresi ve yaş arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Çevik ve Korkmaz, 2014; Sevimli ve İşcan, 2005). Elde edilen bulgular genel kanının aksi yönünde oluşmaktadır. İşten ayrılma niyeti, 0-5 yıl arası deneyim sahibi olanlarda, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışmakta olanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla erken kariyer döneminde çalışanlarda işten ayrılma niyeti daha yoğun seyretmektedir. Bunun nedenleri arasında meslek seçiminin yanlış yapılması ve yapılan işin şartlarının bireyin beklentileriyle uyum halinde olmaması olarak yorumlanabilir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde statü endişesi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Statü endişesi ile örgütsel bağlılık arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Statü endişesi ile işten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların statü endişesi arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır ($-0.264 < .001$). İşten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır ($-0.245 < .001$).

Bu bağlamda araştırmanın hipotezlerini değerlendirmek gerekirse;

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon analizi ve yol analizi yapılmıştır. Oluşturulan hipotezlere bakıldığında; **Hipotez 1= Statü endişesi ile İş tatmini arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır.** Korelasyon analizinde statü endişesi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yol analizine göre de statü endişesinden iş tatminine giden yol anlamlı bulunmamıştır. Elde edilen bulgular neticesinde hipotez 1 reddedilmiştir. Yani çalışanların statü endişesi ile iş tatmini arasında belirgin bir ilişki yoktur. Statü endişesi spesifik olarak iş tutumları ile birebir ilintili değildir. Genel anlamda bireyin toplumdaki pozisyonu ile ilgilidir (De Botton, 2021; Gill, 2015; Wilkinson ve Pickett, 2009). Bu kapsamda statü endişesinin iş tatminini direkt etkileyen değil aracılık eden rolünün daha olası olduğu değerlendirilmektedir. Çalışmada oluşturulan araştırma modelinde bağımsız değişken olarak ele alınan statü endişesinin iş

tatminine doğrudan etkisi sınanmıştır. Sonuç olarak beklenen anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Araştırma kapsamında oluşturulan ikinci hipotez, **Hipotez 2= Statü endişesi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır.** Korelasyon analizinde statü endişesi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yol analizine göre de statü endişesinden iş tatminine giden yol anlamlı bulunmamıştır. Elde edilen bulgular neticesinde hipotez 2 reddedilmiştir. Örgütsel bağlılık çalışanın örgütün değerlerini özümsemesi ve yüksek performans göstermesi ile ilgilidir. Bu doğrultuda çalışan bağlı olduğu örgütte kalma isteği duymaktadır (Saal ve Knight, 1994). Statü endişesi ise çalışanın bulunduğu mevkisiyle ilgili yaşadığı kaygı durumudur (De Botton, 2021). Yapılan bir araştırmada hastanede sözleşmeli ve kadrolu çalışan hemşirelerin statü durumlarının örgütsel bağlılığa etkisi incelenmiştir. Geçici statüye sahip çalışanların kurumlarına olan bağlılıkları kadrolu olanlara göre daha düşük seviyede gerçekleşmiştir. Sözleşmeli hemşireler sahip oldukları statülerini kaybetme endişesi ve kariyerlerindeki gelişim kısıtlılığından dolayı örgütsel bağlılıkları düşük olmuştur. Aynı kurum içerisinde çalışanların statü farklılıkları örgütsel bağlılığa doğrudan etki etmektedir (Karahana, 2008, s. 243). Çalışan bağlı olduğu örgütte bulunduğu pozisyonunu kaybetme veya daha yüksek bir pozisyona ulaşamama ile ilgili endişelenebilir. Bireyin sahip olduğu statü endişesi örgütsel bağlılığını daha fazla perçinleyebilir veya azaltabilir. Elde edilen bulgular bu ilişkinin anlamlı seviyede pozitif veya negatif olmadığını göstermektedir.

Araştırma kapsamında oluşturulan üçüncü hipotez, **Hipotez 3= Statü endişesi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.** Yapılan korelasyon analizinde statü endişesi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur ($0.228 < .001$). En yüksek olasılıklar yöntemi kullanılarak yol analizi gerçekleştirilmiştir. Statü endişesinden işten ayrılma niyetine giden yol negatif ve anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla çalışanların statü endişesi arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığı tespit edilmiştir. Spesifik olarak literatürde statü endişesi ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki kurulmamıştır. Yapılan farklı araştırmalarda ise genel olarak çalışanların kaygı düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Ak ve Diken, 2020, s. 195). Literatür incelendiğinde çalışanların iş yerindeki

pozisyonlarıyla ilgili yaşadıkları sürekli kaygı durumları arttıkça işten ayrılma niyetleri de artmaktadır (Yazıcıoğlu ve Kızanlıklı, 2019, s. 247). İş yerinde yaşanan olumsuz duygu ve stres durumlarında çalışanların içsel motivasyon ve huzuru bozulmaktadır. Buna ek olarak iş yerindeki örgütsel kısıtlamalar ve kişiler arası çatışma durumları da çalışanları olumsuz etkilemekte ve işten ayrılma niyetine yol açmaktadır (Jasiński ve Derbis, 2022). Nihayetinde statü endişesi de kaygıya dayalı bir kavram olduğundan, geçmiş çalışmalar hipotez 3'ü destekler nitelikte olduğu değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak bireyler iş ve sosyal hayatın büyük bir bölümünde statü endişesi kavramıyla yüzleşmektedir. Yapılan bir araştırmada statü endişesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye dair anlamlı bulgular elde edilmiştir. Statü endişesinin iş tatminini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Araştırmacılar elde edilen bu bulgulardan yola çıkarak statü endişesinin diğer örgütsel konularla da ilgili potansiyel bir ilişkisinin olabileceğini değerlendirmişlerdir. Çalışmada öneri olarak, gelecekteki araştırmalarda daha yüksek statü endişesi yaşayanların daha düşük örgütsel bağlılığa ve daha yüksek işten ayrılma niyetine sahip olabileceği konusunun incelenebileceğini belirtmektedirler (Keshabyan ve Martin, 2020). Buradan hareketle çalışmamız bu çağrıya cevap niteliği taşımakta ve statü endişesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine olan etkisini incelemektedir. Literatür incelendiğinde statü endişesi, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirleriyle ilişkili kavramlar olduğu değerlendirilmiştir. Literatürde statü endişesinin iş tatmini ile olan ilişkisinin sınırlı çalışmaları bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine olan etkisi ise yaptığımız bu çalışma ile irdelenmiştir. Çalışmanın başında hipotezler oluşturulurken statü endişesinin iş tatminini ve örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyeceği, işten ayrılma niyetini ise artıracığı iddiasıyla yola çıkılmıştır. Nihayetinde, çalışanların yaşadığı statü endişesinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişki içinde olmadığı, işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Örneklem grubunun tamamına yakını kamu personeli olarak görev yapmaktadır. Dolayısıyla hipotez 1 ve hipotez 2'nin geçersiz olmasının sebepleri arasında araştırma örnekleminin etkili olabileceği, farklı meslek gruplarına benzer çalışma yapıldığı takdirde farklı sonuçlar ortaya çıkabileceği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında yapılan değerlendirmeler sonucunda bazı öneriler geliştirilmiştir.

Yönetim biliminde insan ve grup davranışları 20. Yüzyılda örgütsel davranış alanı kapsamında incelenmeye başlanmıştır (Doğan, Varoğlu, 2019, s. 24). Geçmişten günümüze kadar iş ve yönetim modelleri çok fazla değişmiştir. Yöneticilerin ideal bir iş yeri ortamı sağlama sorumlulukları ve çabaları her geçen gün artmaktadır. Teknolojik gelişmeler ve yeni dünya düzeninde en önemli sermayenin donanımlı ve nitelikli insan sermayesi olduğu anlaşılmaktadır. Yöneticiler iş yerlerinde örgütsel politikalar oluştururken çalışanların ihtiyaçlarını, çalışma ortamını, adaletli bir yönetim sistemini, terfi ve ödül sistemlerini göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Araştırmamız bu noktada, çalışanların statü endişelerinin nasıl oluştuğunu, nelerden etkilendiğini ve sonuçlarının neler olduğunun anlaşılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Ek olarak uygulamada, orta ve üst kademe bütün yöneticilerin örgüt politikalarını geliştirirken iş yerindeki örgütsel çıktıları daha iyi anlayabilmesi için çalışanların statü endişelerini de göz önünde bulundurmalarının faydalı olacağı söylenebilir. Statü endişesi çalışanın iş yerindeki pozisyonuyla ilgili kaygıları taşımaktadır. Dolayısıyla İnsan kaynakları uzmanlarına personel seçim ve eğitimlerinde bireylerin kişiliğine uygun pozisyonlarda istihdam etmelerine ve statüleriyle ilgili kaygıları en aza indirmeleri konusunda bir bakış açısı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Gelecek araştırmalarda çalışanların statü endişelerinin farklı iş tutumlarına etkisi araştırılabilir veya aynı iş tutumlarına etkisi değişik ölçeklerle tekrar sınanabilir. Bu sayede çalışmaların sayısı arttıkça, statü endişesi örgütsel davranış alanında belirli bir yerde konumlandırılabilir. Yapılan çalışmanın bu niyete yol açabilecek nitelikte olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma kamuda çalışan farklı meslek gruplarına yönelik yapıldığından dolayı genelleme yapmak mümkün değildir. Çalışmanın bu kısıdını sonraki araştırmalarda göz önüne alınarak daha dar bir çalışma grubuna, tek bir kurum veya kuruluşa yapılarak ortadan kaldırılabilir. Hiyerarşik yapının baskın olduğu birçok kamu ve özel kurumda çalışanların statüleriyle ilgili endişelerinin ne seviyede olduğu ve bunların hangi değişkenlerle ilişki içerisinde olduğu araştırılabilir. Bu sayede yöneticinin elinde çalışanları ile ilgili önemli bir parametrenin olacağı, örgüt ve çalışanlar açısından alınacak kararlarda etkili olabileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdulla, M. H. ve Shaw, J. D. (1999). Personal Factors And Organizational Commitment: Main And Interactive Effects In The United Arab Emirates. *Journal of Managerial Issues*, 77-93.
- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2(C), 267-299. doi:10.1016/S0065-2601(08)60108-2
- Afacan Fındıklı, M. (2015). Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157.
- Ak, Ö. K. ve Diken, A. (2020). İş Tatmini ve Kaygı Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 14(2), 175-204.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Andrews, C. (2003). *Comparative Analysis Of Management And Employee Job Satisfaction And Policy Perceptions*. University Of North Texas.
- Argyris, C. (1998). Empowerment: The Emperor's New Clothes. *Harvard Business Review*, 76(3), 98-105.
- Aslan, H. ve İnce, E. (2019). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 479-502.
- Aydoğan, E. ve Bıyık, Y. (2018). Örgütsel Bağlılık. E. Aydoğan (Ed.), *Örgütsel Davranış Odaklı Yönetimsel Yaklaşımlar* içinde . Ankara: Gazi Kitabevi .
- Bademci, V. (2019). Geçerlik: Nedir? Ne Değildir? *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 373-385.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık* (Nobel Yayın Dağıtım.).

- Bartlett, K. R. (1999). *The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field*. (Yayımlanmamış the degree of doctor of philosophy). The University of Illinois, Urbana.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Blake, K. R. ve Brooks, R. C. (2019). Status Anxiety Mediates The Positive Relationship Between Income Inequality and Sexualization. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116(50), 25029-25033. Doi:10.1073/PNAS.1909806116
- Blegen, M. A. (1993). Nurses' Job Satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nursing Research*, 42(1), 36-41.
- Buck, J. M. ve Watson, J. L. (2002). Retaining Staff Employees: The Relationship between Human Resources Management Strategies and Organizational Commitment. *Innovative Higher Education*, 26(3), 175-193.
- Chiu, C. (1998). Do Professional Women Have Lower Job Satisfaction than Professional Men? Lawyers as a Case Study. *Sex roles*, 38, 521-537.
- Çelik Keleş, H. N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çevik, N. K. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Çoban, G. ve Halıcı, A. (2022). *İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü*. (Yayımlanmamış yayınlanmamış y.l. tezi). Başkent Üniversitesi , Ankara.

- Davis, K. (1982). *Human Behavior at Work*. New Delhi: Tata McGraw Hill Publications.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*. (Çev. Tosun Kemal, Ed.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- De Botton, A. (2021). *Statü Endişesi* (14. bs.). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- DeCotiis, T. A. ve Summers, T. P. (1987). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relations*, 40(7), 445-470.
- Delhey, J., Schneickert, C. ve Steckermeier, L. C. (2017). Sociocultural inequalities and status anxiety: Redirecting the Spirit Level Theory. *International Journal of Comparative Sociology*, 58(3), 215-240. doi:10.1177/0020715217713799
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Eren, E. (2020). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (17. Baskı.). Beta Yayınları. <https://www.kitapyurdu.com/kitap/orgutsel-davranis-ve-yonetim-psikolojisi/11663.html> adresinden erişildi.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji. Kırmızı Yayınları* (1. bs.). İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Gill, M. J. (2015). Elite identity and status anxiety: an interpretative phenomenological analysis of management consultants. *Organization*, 22(3), 306-325.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Bekmezci, 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. www.ifdergisi.org adresinden erişildi.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Re-design Projects*.

Hall, D. T., Schneider, B. ve Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.

Huseman, R. C., Hatfield, J. D. ve Miles, E. W. (1987). A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. *Source: The Academy of Management Review*, 12(2), 222-234.

İslamoğlu, A. H. ve Alnıaçık, Ü. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (3.Baskı.). İstanbul: Beta.

İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.

Jasiński, A. M. ve Derbis, R. (2022). Work Stressors and Intention to Leave the Current Workplace and Profession: The Mediating Role of Negative Affect at Work. *International journal of environmental research and public health*, 19(21), 13992.

Judge, T. A. ve Locke, E. A. (1993). Effect of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 470-490.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organizations: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 449-517.

Karahan, A. (2008). Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 232

- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma yöntemi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. Ankara: TODAİE.
- Keshabyan, A. ve Martin, V. D. (2020). Concerned Whether You'll Make It in Life? Status Anxiety Uniquely Explains Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S. S. (2013). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49-73.
- Klein, M. (1975). *Envy and Gratitude and Other Works*. (M. Masud ve R. Khan, Ed.)*Display Reference Line*.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği* (18. bs.). Beta Basım Yayım dağıtım A.Ş.
- Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Linton, R. (1936). *The Study Of Man* (Student's Edition.). New York: Appleton Century Crofts, Inc.
- Luchak, A. A. ve Gellatly, I. R. (2007). A Comparison of Linear and Nonlinear Relations Between Organizational Commitment and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786-793.
- Luthans, F. ve Thomas, L. T. (1987). The Relationship Between Age And Job Satisfaction: Curvilinear Results From An Empirical Study: A Research Note. *Personnel Review*, 18(1), 23-26.
- Mattila, R. R. (2006). *The Relationship Between Burnout, Job Satisfaction, Turnover Intention, And Organizational Commitment In It Workers*. (Yayımlanmamış the degree of doctor of philosophy). Capella University.

- Maxwell, G. ve Steele, G. (2003). Organizational Commitment: A Study of managers in Hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(7), 362-369.
- Mc Afee, B. ve Champagne, P. (1987). *Organizational Behavior: A Managers's View*. St. Paul: West Publishing Company.
- Melita, D., Willis, G. B. ve Rodríguez-Bailón, R. (2021). Economic Inequality Increases Status Anxiety Through Perceived Contextual Competitiveness. *Frontiers in Psychology*, 12. doi:10.3389/fpsyg.2021.637365
- Mercer, D. (1997). Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction. *School Leadership and Management.*, 17(1), 57-68.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991a). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991b). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (1990). *Organizational Behavior, A Management Challenge*. The Dryden Press.
- Okan Fettahlıoğlu, Ö. ve Demir, S. (2015). İşletme Yönetiminde Yönetmel Pandora : Meritokrasi ve Yetenek Yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 175-186.

- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986a). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986b). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özpehlivan, M. (2019). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Paskov, M., Gërxhani, K. ve van de Werfhorst, H. G. (2013). Income Inequality and Status Anxiety. *Growing Inequality Impacts*, 90(90), 1-46.
- Paşamehmetoğlu, A. ve Yeloğlu, H. O. (2019). Motivasyon. Ü. Sıgı ve S. Gürbüz (Ed.), *Örgütsel Davranış* içinde (5. bs.). İstanbul: Beta basım yayım Dağıtım A.Ş.
- Penley, L. ve Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Rizzo, J. R., House, R. J. ve Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty And Neglect: An Integrative Model Of

Responses To Decline Job Satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 31(2), 599-627.

Saal, F. E. ve Knight, P. A. (1994). *Industrial/Organizational Psychology: Science and Practice* (2. bs.). Brooks/Cole Pub Co.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tokol, T. (2021). *İşletme*.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.

Seyrek, İ. H. ve İnal, O. (2017). İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-74.

Sığrı, Ü. ve Gürbüz, S. (2019). *Örgütsel Davranış*. (Ü. Sığrı ve S. Gürbüz, Ed.) (5. Baskı., C. 5. Baskı). İstanbul: Beta Basım ve Yayım Dağıtım A.Ş.

Sürücü, L. (2022). *Statü Kaygısı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması Adaptation of the Status Anxiety Scale to Turkish: A Validity and Reliability Study*.

Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (7. bs.). Ankara: Gazi Kitabevi.

Tak Meydan, B. (2019). *Örgütsel Davranış Kuramları*. (S. Yürür, Ed.) (Birinci Baskı.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Timur, A. ve Kartaltepe Behram, N. (2021). İşveren Markası ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: Sosyal Kimlik Kuramı Bağlamında Bir Araştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 135-150. doi:10.29106/fesa.857470

Torun, Y. (2009). Meritokrasi: Adaletin Terazisi mi Yoksa Bir Adalet İllüzyonu mu? *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 7(26). <https://www.researchgate.net/publication/351371437> adresinden erişildi.

Turner, B. S. (1998). *Statü*. (K. İnal, Ed.) (Çeviren.). Ankara: Doruk Yayıncılık.

- Turner, J. C. ve Reynolds, K. J. (2012). Self-Categorization Theory. *Handbook of Theories of Social Psychology*, 2(1), 399-417.
- Türk Dil Kurumu (Ed.). (2011). *Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu Yayınları (11. bs.). Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Üçok, D. I. (2019). Çalışanlardaki Statü Endişesi ve İşbirliğine Dayalı Amaç Yapılarının İşyeri Kıskançlığı Üzerindeki Etkilerine İlişkin Kuramsal Bir Çalışma. *International Journal of Management and Administration*, 3(5), 1-12. doi:10.29064/ijma.484933
- Wilkinson, R. G. ve Pickett, K. E. (2009). *The Spirit Level: Why More Equal Societies Almost Always do Better*. London: Penguin.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Kızanıklı, M. M. (2019). The effects of trait anxiety on the intention of leaving and burnout of restaurant employees. *Turizm Akademik Dergisi*, 5(1), 238-250.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E. ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.

EKLER

1. Çalışmada Kullanılan Ölçekler

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER

Lütfen size uygun cevabı işaretleyiniz: Erkek () Kadın ()

Yaşınız: 20 – 26 () 27 – 33 () 34 – 40 () 41 – 47 () 47 ve üstü ()

Medeni Durumunuz: Evli () Bekar ()

Eğitim Seviyeniz: Lise () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü ()

Mesleğiniz: Öğretmen () Akademisyen () Emniyet Çalışanı () TSK Çalışanı () Sağlık Çalışanı () Diğer...

Toplam Çalışma Süreniz: 0 - 5 yıl () 6 - 10 yıl () 11 - 15 yıl () 16 - 20 yıl () 21 yıl ve üzeri ()

Aylık Gelir Düzeyiniz Nedir: 15.000 TL ve altı () 15.000 - 25.000 TL arası () 25.000 - 35.000 TL arası () 35.000 TL ve üstü ()

A. STATÜ KAYGISI ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki seçeneklerden size en uygun geleni işaretleyiniz.

(1: Kesinlikle katılmıyorum.....5:Kesinlikle katılıyorum)

Ömür boyu bulunduğum konumda sıkışıp kalacağım konusunda endişeli hissediyorum.

Kariyer hedeflerime ulaşamayacağım konusunda çok endişeliyim.

Daha düşük sosyal konumda olma konusunda bazen endişeleniyorum.

Hayattaki mevcut konumumun çok düşük olmasından endişeleniyorum.

Sosyal statümün değişmeyeceğinden endişe ediyorum.

B. İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki seçeneklerden size en uygun geleni işaretleyiniz.

(1: Kesinlikle katılmıyorum.....5:Kesinlikle katılıyorum)

İşim benim için bir hobi gibidir.

İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.

İşimden çok keyif alıyorum.

Genel olarak işim beni tatmin ediyor.

Mevcut işimin bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.

C. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki seçeneklerden size en uygun geleni işaretleyiniz.

(1: Kesinlikle katılmıyorum.....5:Kesinlikle katılıyorum)

Geleceğimin çalıştığım kuruma yakından bağlı olduğunu hissediyorum.

Eğer çalıştığım kurumun iyiliği için gerekli ise bireysel iyiliğimi feda edebilirim.

Çalıştığım kurum ile aramdaki bağlar son derece güçlüdür.

Genel anlamda, burada olmaktan gurur duymaktayım.

Gerektiğinde çalıştığım kurumun iyiliği için gönüllü olarak görevlerimin ötesinde çalışabilirim.

İşime çok az bağlılık duyuyorum veya hiç bağlılık duymuyorum.

D. İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki seçeneklerden size en uygun geleni işaretleyiniz.

(1: Kesinlikle katılmıyorum.....5:Kesinlikle katılıyorum)

Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.

Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.

Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.