

**T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**OPTİSYENLİK MÜESSESESİ ÇALIŞANLARININ İŞ
TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Evrin ZEYTÜNLÜ DEMİRBAŞ

**Enstitü Anabilim Dalı: Sağlık Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı : Sağlık Yönetimi**

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN

AĞUSTOS-2022

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**OPTİSYENLİK MÜESSESESİ ÇALIŞANLARININ İŞ
TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Evrin ZEYTÜNLÜ DEMİRBAŞ

ORCID ID: 0000-0002-7530-2789

Enstitü Anabilim Dalı: Sağlık Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı : Sağlık Yönetimi

Bu tez 08/08/2022 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği/Oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA
Dr. Öğrt Üyesi Ali Özcan	BAŞARILI	
Dr. Öğrt. Üyesi Gözde MERT	BAŞARILI	
Dr. Öğrt. Üyesi Ahmet	BAŞARILI	

Enstitü Müdürü

Onay

BEYAN

Bu tezin yazımı sırasında bilimsel ahlak kurallarına uyularak, araştırma içerisinde yararlanılan tüm eserler için gerekli bilimsel intihal kurallarına uygun hareket edilmiş ve bu eserlere kaynakçada atıfta bulunulmuştur. Yararlanılan eserlerin sahip olduğu haklara herhangi bir zarar verilmediğine, bu tezin akademik camiada kullanılan başka bir tezin yerine veya başka bir kişinin yaptığı çalışma olmadığını beyan ederim.

Evrin ZEYTÜNLÜ DEMİRBAŞ

08.08.2022

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans tezimin tüm aşamalarında bana yol gösteren, desteğini ve yardımlarını esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerini paylaşan danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN' a, Optisyenlik mesleğimde ve tezimin hazırlanma sürecinde, bilgi ve tecrübelerini esirgemeyen değerli hocam Acıbadem Üniversitesi Optisyenlik Bölümü Öğr. Gör. Turgut ÇAKAR'a, tez çalışma sürecimde her zaman yanımda olan sevgili eşim ve tüm sevdiklerime destek ve katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Evrin ZEYTÜNLÜ DEMİRBAŞ

08.08.2022

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ.....	iv
ŞEKİL LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	1
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	4
1.1.Örgüt Kavramı ve Tanımı	4
1.2.Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı.....	4
1.3. Örgütsel Bağlılığa Benzer Kavramlar	6
1.3.1. İş Arkadaşlarına Bağlılık	6
1.3.2. İşe Bağlılık	6
1.3.3. Mesleğe Bağlılık	7
1.3.4. Örgüte ve Mesleğe Sadakat	7
1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	8
1.4.1. Bireysel Faktörler	8
1.4.1.1. Çalışanın Yaşı	9
1.4.1.2. Çalışanın Cinsiyeti.....	10
1.4.1.3. Çalışanın Eğitim Düzeyi	11
1.4.1.4. Çalışanın Medeni Durum.....	12
1.4.1.5. Çalışanın Kıdem ve Çalışma Süresi	12
1.4.2. İşletme ile İlgili Faktörler	13
1.4.2.1. İşletmede Alınan Ücret ve Ödüller.....	13
1.4.2.2. İşletmede Örgüt Kültürü	14
1.4.2.3. Yapılan İşin Niteliği ve Önemi	15
1.4.2.4. Kariyer Olanakları	15
1.4.2.5. İşletmenin Çalışma Koşulları ve Olanakları	16
1.5. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	16
1.5.1. Tutumsal Bağlılık Sınıflandırmaları.....	17
1.5.1.1. Allen ve Meyer Yaklaşımı	18
1.5.1.2. Etzioni Yaklaşımı	21
1.5.1.3. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı	22
1.5.1.4. Kanter Yaklaşımı.....	23
1.5.1.5. Penley ve Gould'un Yaklaşımı	23
1.5.2. Davranışsal Bağlılık Sınıflandırmaları	24
1.5.2.1. Salancik Yaklaşımı	24
1.5.2.2. Becker Yaklaşımı	25
1.5.3. Çoklu Bağlılık, Reichers Yalaşımı.....	25

BÖLÜM 2: İŞ TATMİNİ.....	26
2.1. İş Tatmini Kavramı ve Önemi	27
2.1.1. Çalışanlar Açısından İş Tatmininin Önemi	27
2.1.2. Yöneticiler Açısından İş Tatmininin Önemi.....	29
2.1.3. Örgütler Açısından İş Tatmininin Önemi	29
2.2. İş Tatmininin Boyutları	30
2.2.1. İçsel Tatmin	30
2.2.2. Dışsal Tatmin	31
2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	31
2.3.1. Bireysel Faktörler	31
2.3.1.1. Çalışanın Yaşı	32
2.3.1.2. Çalışanın Cinsiyeti.....	32
2.3.1.3. Çalışanın Eğitim Düzeyi.....	33
2.3.1.4. Çalışanın Medeni Durumu	33
2.3.1.5. Çalışanın İş Tecrübesi ve Çalışma Süresi.....	34
2.3.1.6. Çalışanın Kişilik Özellikleri.....	34
2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	34
2.3.2.1. Çalışanın Aldığı Ücret ve Terfi İmkânları.....	35
2.3.2.2. Çalışma Koşulları ve İş Ortamı	36
2.3.2.3. İşin Niteliği	36
2.3.2.4. İşletmenin Yönetim Tarzı	37
2.3.2.5. İşletmedeki Arkadaşlık Ortamı	37
2.4. İş Tatmini Teorileri	38
2.4.1. Kapsam(içerik) Teorisi	38
2.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	39
2.4.1.2. Alderfer'in Erg Kuramı	40
2.4.1.3. Mc Chelland'in Başarı-Güç Kuramı.....	41
2.4.1.4. Herzberg İki Faktör Kuramı.....	41
2.4.2. Süreç Teorisi	42
2.4.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi	42
2.4.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi	43
2.4.2.3. Locke'nin Amaç Teorisi	43

BÖLÜM 3: OPTİSYENLİK MÜESSESESİ ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	45
3.1. Sağlık Sektörü ve Hizmetleri.....	45
3.2. Optik Sektörü.....	45
3.3. Sağlık Kuruluşu Olarak Optisyenlik Müesseseleri	46
3.4. Optisyen\ Gözlükçü Tanım ve Görev Tanımları	46
3.5. Optisyen \ Gözlükçü Mesul Müdür Görev Tanımları	47
3.6. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	48

3.7. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	49
3.8. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları	50
3.8.1. Allen Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği	50
3.8.2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği.....	53
3.9. VERİLER VE BULGULAR	56
3.9.1.Demografik Bulgular	56
3.9.2. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İstatistiksel Bulgular	61
3.9.3. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre İstatistiksel Bulguları	62
3.9.4. Araştırmanın Hipotez Sonuçları.....	80
SONUÇ VE TARTIŞMA.....	81
KAYNAKÇA.....	90
EKLER.....	111
Anket	111
Ölçek İzinleri	117

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	51
Tablo 2 : Minnesota İş Tatmin Ölçeği	53
Tablo 3 : Çalışmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	56
Tablo 4 : Çalışmaya Katılanların Yaşlarına Göre Dağılımları	56
Tablo 5 : Çalışmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.....	57
Tablo 6 : Çalışmaya Katılanların Çocuk Sayısı Durumlarına Göre Dağılımları.....	57
Tablo 7 : Çalışmaya Katılanların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları	57
Tablo 8 : Çalışmaya Katılanların Kurum konumuna Göre Dağılımları	58
Tablo 9 : Çalışmaya Katılanların Unvanına Göre Dağılımları.....	58
Tablo 10: Çalışmaya Katılanların İşletmede Çalışan Kişi Sayısına Göre Dağılımları .	59
Tablo 11: Çalışmaya Katılanların Gelir Durumu Tanımına Göre Dağılımları	59
Tablo 12: Çalışmaya Katılanların Gelir Durumuna Göre Frekans Dağılımları	59
Tablo 13: Çalışmaya Katılanların Kurumda Çalışma Süresine(yıl) Göre Dağılımları..	60
Tablo 14: Çalışmaya Katılanların Meslekte Çalışma Yılına Göre Dağılımları	60
Tablo 15: Çalışmaya Katılanların Kendi Müesseselerini Açma İsteğine Göre Dağılımları.....	61
Tablo 16: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeylerine ait Tanımlayıcı İstatistikler	61
Tablo 17: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	62
Tablo 18: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları.	63
Tablo 19: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	64
Tablo 20: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Yaş Dağılımlarına Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	64
Tablo 21: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Yaş Dağılımlarına Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	65
Tablo 22: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları	66

Tablo 23: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	67
Tablo 24: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	68
Tablo 25: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	69
Tablo 26: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Unvanlarına Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	70
Tablo 27: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Unvanlarına Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	70
Tablo 28: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Gelir Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	71
Tablo 29: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Gelir Durumlarına Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	72
Tablo 30: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Meslek Yıllarına Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	73
Tablo 31: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Meslek Yıllarına Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	74
Tablo 32: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Kendine Ait Müessese Açma Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları	75
Tablo 33: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Kendine Ait Müessese Açma Durumuna Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları	75
Tablo 34: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Kurum Konumuna Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	76
Tablo 35: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Kurum Konumuna Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	77
Tablo 36: Optisyenler Arasında Cinsiyetlere Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları	78
Tablo 37: Optisyenler Arasında Cinsiyetlere Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	78
Tablo 38: Mesul Müdürler Arasında Cinsiyetlere Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	79

Tablo 39: Mesul Müdürler Arasında Cinsiyetlere Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	79
Tablo 40: Araştırma Hipotez Sonuçları	80



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	16
Şekil 2: Tutumsal Bağlılık Modeli.	17
Şekil 3: Allen ve Meyer’in 3 Boyutlu Yaklaşımı.....	18
Şekil 4: Çoklu Bağlılık Yaklaşım.....	26
Şekil 5: Araştırmanın Modeli.....	48



Tezin Başlığı: Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma	
Tezin Yazarı : Evrim ZEYTÜNLÜ DEMİRBAŞ	Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN
Kabul Tarihi: 08.08.2022	Sayfa Sayısı: XI(önkısım)+110(tez)+9(ek)
Anabilimdalı: Sağlık Yönetimi	Bilimdalı: SağlıkYönetimi
Örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramları uzun süredir farklı sektörlerde incelenmektedir. Fakat optik sektöründe ise bu konuda bir araştırma bulunmamaktadır. Bu amaçla yapılan bu çalışmada, optik sektörü çalışanlarının demografik özellikleri, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine ilişkisi incelenmiştir. Örnekleme Türkiye geneli ve Türk Optisyen- Gözlükçüler Birliği'ne kayıtlı optisyenlik müesseselerinde çalışan optisyen, mesul müdür ve diğer personelden oluşan 320 kişi katılmıştır. Veri toplama araçları olarak “Demografik Özellikler” “Allen Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” kullanılarak toplam 52 soruluk anket uygulanmıştır. Veri SPSS v 23,0 ile analiz edilmiştir. Çalışma gruplarının normal dağılıma uygunluk göstermeyen karşılaştırmaları Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis H testi kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, örgütsel bağlılık toplamı, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın ortalama değerde olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel bağlılığa ait tüm değerler ve iş tatminine ait tüm değerler arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. İş tatmini toplam puanı ortalaması orta düzeyde olup, alt faktörlerdeki ortalamalarında içsel tatmin yüksek bulunmuştur. Demografik etkenlerden cinsiyet, yaş medeni durum, eğitim, unvan, gelir seviyeleri, meslekte çalışma süreleri ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.	
Anahtar Kelimeler: Optisyen, Optik Sektör, Optisyenlik Müessesesi, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini.	

Title of Thesis: A Study of Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employees in the Field of Opticianry	
Author: Evrim ZEYTÜNLÜ DEMİRBAŞ	Supervisor: Dr. Instructor Member of Ali ÖZCAN
Date: 08.08.2021	Nu. Of Pages: IX(pretext)+110 (mainbody)+9(app)
Department: Healthcare Management	Subfield: Healthcare Management
The concepts of organizational commitment and job satisfaction have been previously studied in different sectors for quite a long time. However, limited to our literature search, there is no other research on this subject in the optical sector. For this purpose, the demographic characteristics of optical sector employees, their relationship to organizational commitment and job satisfaction were examined in this study. 320 people, consisting of opticians, responsible managers and other personnel working in opticians registered to the Turkish Opticians- Opticians Union, participated in the study as our study sample. A total of 52 questions were constructed in the questionnaire using "Demographic Characteristics", "Allen Meyer Organizational Commitment Scale" and "Minnesota Job Satisfaction Scale" as data collection tools. Data is analyzed with SPSS v 23.0. Mann Whitney U test and the Kruskal Wallis H test were applied for the comparisons of the study groups that did not comply with the normal distribution. As a result of the research, it was observed that the sum of organizational commitment, affective commitment, continuance commitment and normative commitment were at average values. There is a statistically significant positive correlation between all values of organizational commitment and all values of job satisfaction. Average total job satisfaction score was moderate and internal satisfaction was found to be high in the averages of the sub-factors. A significant relationship was found between demographic factors such as gender, age, marital status, education, title, income levels, working time in the profession, and job satisfaction and organizational commitment.	
Keywords: Optician, Optics Industry, Opticianry, Organizational Commitment, Job Satisfaction.	

GİRİŞ

Dünya da ve ülkemiz de, göz hekimleri tarafından göz hastalıkları ve refraksiyon kusurlarının teşhisi konulan hastalara, gözlük reçetesi verilir. Bu hastaların reçetelerine uygun ve bireye özel olarak yapılan, optik cam(mercek), optik çerçeve, kontak lens, teleskopik ve prizmatik gözlük vb. gibi cihazların temin edilmesi ve kullanıcıya uygulanması amacıyla kurulmuş bir sağlık sektörüdür. Bu ürünleri kullanıcıya ulaştırmak optisyenlik müessesesinin sorumluluğundadır.

Hastayı muayene eden göz hekimi, göz hastalığını veya refraksiyon kusurunu tedavi edecek veya giderebilecek ürünü reçete eder ve bu reçete ile optisyenlik müessesesine gelen hastanın gerekli ölçümleri alınarak hastaya uygun olan ürün oluşturulur. Bu işlemleri gerçekleştirenler birer sağlık teknikeri olan optisyen\gözlükçülerdir. Bu durumdan dolayı optisyenler koordineli bir şekilde göz hekimleri ile beraber çalışmaları zorunludur.

Optisyenlik müessesesine gelen hastalarla en çok ilgilenen ve vakit geçirenler optisyen\gözlükçülerdir. Bu durumdan dolayı optisyenlik müessesesi çalışanlarının işletmeye ve mesleklerine yönelik örgütsel bağlılıkları ve iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi oldukça önemlidir. Çalışanların günlük yaşamlarının büyük bir bölümünün çalıştıkları müessesede geçtiği düşünüldüğünde, çalıştıkları işletmeden maddi ve manevi beklentilerinin karşılanması, çalışanların daha mutlu olmalarına ve bu durumun çalışma performanslarını ve çalışma arkadaşları ile uyumunu da etkilediği düşünülmektedir.

Bu araştırmada optisyenlik müessesesi çalışanlarının demografik özelliklerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarına etkileri incelenmiştir. Çalışmanın birinci bölümünde, örgütsel bağlılık başlığı dikkate alınarak; örgütsel bağlılığın tanımı, benzer kavramları, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, sınıflandırılması vb. gibi konular üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde ise iş tatmini başlığı altında, iş tatmini kavramı, önemi, iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatmininin boyutları ve teorileri üzerinde durulmuştur.

Üçüncü ve son bölümünde ise “Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Demografik Özellikleri, İş tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma” adı altında öncelikle sağlık sektörü, optik sektör, optisyenlik müessesesi, optisyen\gözlükçü ve mesul müdür görev tanımları açıklanmıştır. Daha sonra araştırma sonucunda analizler yapılarak elde edilen istatistiksel veriler doğrultusunda demografik özelliklerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkilerin sonuçları yorumlanmıştır.

Araştırmanın Konusu

Bu araştırmada, Türkiye’de faaliyet gösteren optisyenlik müessesesi çalışanlarının demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı konusunu incelenmiştir. Araştırma kapsamında, optisyenlik müessesesi çalışanlarının yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, sektördeki ve işletmedeki çalışma süreleri, eğitim ve ücretleri, unvanları ve işletmenin konumu ile ilgili bilgiler toplanarak, bu bilgiler ve değişkenler ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Optik sektör içerisinde yer alan optisyenlik müessesesinde çalışanların tutum ve davranışları, iş performansını ve hasta memnuniyetini etkileyen en önemli faktörlerdendir. Optisyenlik müesseselerinde hizmet kalitesi personelin tutumuna bağlıdır. Müessese içerisinde çalışan personel gelen hasta ile iletişimi en yüksek olan gruptur. Bu nedenle Optisyenlik müessesesi çalışanlarının işine karşı geliştirdiği iş tatmini ve örgütsel bağlılığı hizmet verimliliğini doğrudan etkilemektedir.

Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Ölçekleri yapılan araştırmalarda birçok farklı meslek grubunda kullanılmasına rağmen optisyenlik müessesesi çalışanlarına yönelik bu güne kadar çalışılmamış ve sonuçları test edilmemiştir. Bu araştırma, alanında bir ilk olması nedeniyle önemlidir.

Bu araştırmanın amacında, optisyenlik müessesesi çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, ücret, eğitim gibi demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinde farklılık olup olmadığı saptanması amaçlanmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Çalışanlarının demografik özelliklerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada veri toplama biçimi olarak nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin kullanılma nedeni örgütsel bağlılık ve iş tatmini çalışmalarında anket yönteminin kabul görmüş bir yöntem olmasıdır. Bunun yanı sıra araştırmanın Türkiye genelinde yapılmış olması, çalışanların soruları cevaplarken kimsenin göremediğinden emin olarak istedikleri gibi cevaplama olanaklarının olması hem de vakitlerini fazla almadan çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini seviyelerini ölçebilmek içindir.

Araştırma içerisinde kullanılan anket 3 kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım demografik soruları içermektedir. Bu kısımda bireylere yaşı, cinsiyeti, eğitim seviyesi, medeni durumu, çocuk sayısı, unvanı, sektörde ve işletmede çalışma süreleri, çalıştığı işletmenin konumu, gelir seviyesi ve ayrıca açık uçlu soru olarak çalışanların ileri ki dönemlerinde kendilerine optisyenlik müessesesi açma isteklerinin olup olmadığını içeren sorular mevcuttur. İkinci kısımda “Allen Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Meyer ve diğerleri (1993) tarafından revize edilerek Duygusal bağlılık, Devam bağlılığı ve Normatif bağlılık olacak şekilde 6’şar maddeden oluşan toplam 18 maddelik sorular oluşturulmuştur. Ölçeğin Türkçeye çevrilmesini, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasını ise Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından yapılmıştır. Araştırmamada kullanılan bu örgütsel bağlılık ölçeği için Dr. Öğr. Üyesi Abidin Dağlı tarafından izin alınarak kullanılmıştır. Bu ölçekte 5’li liker tipi 18 maddelik sorulardan oluşmaktadır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği (1967) de Weiss, Davis, İngiltere ve Lofquist tarafından geliştirilmiş ve 1985 yılında Aslı Baycan Binark tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Minnesota iş tatmini ölçeğinin araştırmam da kullanılması için Aslı Baycan Binark’dan izin alınmıştır.

BÖLÜM 1: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1.Örgüt Kavramı ve Tanımı

Örgüt kavramı ile ilgili geçmişten günümüze değişik tanımlar yapılmıştır (Güçlü 2003:147). Bu tanımlardaki bahsedilen özellikler arasında her zaman bir ortak nokta mevcuttur (Uzun, 2020: 29).

Örgütler; bireylerin güçlerini aşan durumlarda hedeflerine ulaşmak için birlikte çalışmaları sonucu oluşan (Budak, 2009: 30) ve insan ilişkilerine dayalı olarak, belirli amaçlara ulaşmak için kurulan, sosyal kurumların, yapıların veya toplumun temel taşıdır (Uzun, 2020: 29). Birlikte çalışmak, birden fazla kişinin bir hedefe ulaşmak için gücünün ve eyleminin birleşmesini, bütünleşmesini, işbirliği yapmasını gerekli kılmaktadır (Budak, 2009: 30). Bu durumda işbirliği içerisinde olmaları, güçlü iletişimde bulunmaları ve iş paylaşımlarını iyi yapan bir örgüt veya çalışanlarının hayatta kalma ve büyüme olasılıklarının daha yüksek olduğu varsayılabilir. Özellikle birçok şeyin hızla değiştiği günümüzde, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmek ve çağa ayak uydurmak için daha fazla çaba sarf etmeler gereklidir (Aslanboğa 2021: 16).

Örgütler yaşantımızda vaktimizin çoğunluğunu içinde geçirdiğimiz yapılar olup, hayatımızda önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin devlet kurumları, hastaneler, şirketler, üniversiteler, eğitim kurumları gibi. Örgütleri, insanların kişisel istekleri haricinde ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının oluşması durumunda kişilerin veya devletin belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda oluşturulduğu düşünülmektedir (Aslanboğa, 2021: 16). Bu durum düşünüldüğünde örgütler, bir kurum veya kuruluşun belirlenen plan veya program çerçevesinde amaçlarına ulaşabilmesi için başvurdukları bir araçtır (Ekinci, 2021:4).

1.2.Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Örgütsel bağlılık; bireylerin örgütsel amaçlarını isteyerek, bu hedeflere ulaşabilmek için çok çaba harcamak ve sürekli olarak kurumda kalma isteği olarak söylenebilmektedir. Bireylerin çalıştıkları kuruma karşı bağlılık hisleri ve kararlı tutumları da örgütsel

bağlılık olarak tanımlanmıştır (Çelik, 2019: 71). Örgütsel bağlılık kavramı ise, örgüt ve bağlılık kavramlarının birleşmesinden oluşmaktadır (Bozkut ve Yurt, 2013: 122).

Örgütsel bağlılık kavramı; toplumun her alanında var olan toplumsal içgüdünün duygusal anlatım biçimidir. Bağlılık, örgüte karşı yoğun hissedilen psikolojik bir duygudur. Çalışanın örgüt içindeki devamlılığının sağlanması, örgütün amacına ve değerlerine bağlılığı çok önemlidir. Eskiden dile getiriliş şekli ile sadık olma hali, sadakatli olma durumu olarak da geçmektedir. Vatanına bağlı asker, görevine bağlı memur, efendisine sadık köle gibi. Bir kişiye, düşünceye, kuruma veya bizden daha büyük ve güçlü olduğunu düşündüğümüz her hangi bir duruma karşı gösterdiğimiz aşırı bir duygu ile bağlı olduğunu ve yapmak zorunda olduğumuz sorumluluğu anlatır (Çöl, 2004: 36).

Balay'a göre; örgütsel bağlılık içsel ve dışsal, bireysel ve örgütsel faktörlerin ortak bir ürünü olduğu fikrini vurgularken, bu durum örgütsel tutum ve davranışları öncelikle sadakat temelli tepkiler olarak görmenin doğru olduğunu düşündürmektedir. Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin araştırmaları değerlendirirken, kavramın örgütler için kritik önemini açıklamak amacıyla beş sebepten bahsedilmiştir;

- Çalışanların işten ayrılması, alternatif iş fırsatlarına bakma, çalışmadan geri çekilme, işe zamanında ve düzenli gelmeme,
- Çalışanların işe sahip çıkmaları, işin tatmini, algılanan ve hissedilen saygınlık, işe güvensizlik, iş stresi, moral ve motivasyon, adil olma durumu, bilinçsel yapı ve hisler,
- Çalışanın mesleki açıdan verimliliği ve üretkenliği, çalışanın bireysel özerkliği ve işe karşı sorumluluğu,
- Çalışanın eğitim durumu, yaşı, cinsiyeti, çalışma saatleri, terfi fırsatları, yönetim pozisyonu, konumundaki hizmet yılı gibi demografik özellikler,
- Son olarak çalışanın örgüte olan bağlılığının kişisel özellikleri ile işyeri için yaptığı yatırımlar arasında ki yakın ilişki olarak sıralanabilir (Balay, 1999: 243).

1.3. Örgütsel Bağlılığa Benzer Kavramlar

1.3.1. İş Arkadaşlarına Bağlılık

Çalışanlara bağlılığın kişisel ve kurumsal sonuçları olabilir. Bireyin bakış açısından, bir gruba ait olma duygusunun performans üzerinde olumlu bir etkisi olabilir. Bireyin iş yerinde yaşadığı bazı problemlerde çözüme yaklaşımlarında yine çalışma arkadaşlarına bağlılığı ortaya çıkabilmektedir. Bir araştırmaya göre, sosyal katılım, birlik duygusunu en üst düzeye çıkaran güçlü örgütsel bağlılıkların ortaya çıkmasının ve gelişmesinin yolunu açtığı ifade edilmiştir (Kaya ve diğerleri 2014: 82).

Bireyin bağlılık içgüdüğü yüksekse, kişinin çalışma arkadaşlarına daha fazla sadık olmaya özen gösterdikleri ve gelecek için bazı planlar yaparken örgütte devam etmeyi arkadaşlarıyla birlikte oldukları için tercih ettiği bilinmektedir. Bu kişilik tipine sahip çalışanların, temel amaçlarının arkadaşlık bağlarını korumak olduğu söylenebilir. Kişi çalıştığı işyerinden yeni bir yere geçmeyi, iş arkadaşlarından ayrılmak zorunda kalacağı ve yeni iş ortamında aynı arkadaşlık bağını oluşturamama riskinden kaynaklı çalışma ortamını değiştirmeyi istemeyecekleri düşünülmektedir. Birey çalıştığı ortamda, tam tersi iş arkadaşları ile güçlü bir bağ kuramamışsa, rekabet ortamı fazla ise çalışanın mutlu olma ihtimali pek yoktur ve örgüte bağlılığı da bu durumda beklenen düzeyde olamayacağı öngörülmektedir (Köse, 2014: 54-55).

1.3.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılık; iş hayatını kişinin kimliğinin merkezine, odağına ve hayatının bir parçasına dönüştürmesi olarak ifade edilirken, bir diğer tanımı da; yaptığı işi yaşamının vazgeçilmez parçası olarak görmesidir. Bu kavram, bireyin yaptığı işe ne kadar değer kattığı, başka bir deyişle, işi ve işi açısından kendini zihinsel olarak tanımlama ve işine katılma derecesi olarak da adlandırılabilir (Arı ve diğerleri 2010: 147).

İşe bağlılığı yüksek olan insanlar için, işin bireyin kişisel imajı için çok önemli olduğunu düşünmektedir. Bu kişiler, yaptıkları işe bağlılıklarını psikolojik olarak tanımlarlar. Psikolojik olarak tanımlayan kişiler yaptıkları işleri gerçekten önemserler. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, çalıştıkları örgüte karşı olumlu davranışa

hazırlardır. Bu kişiler örgütle ve amaçlarıyla özdeşleşir ve örgütün bir üyesi olarak kalmak isterler (Altuğ, 2019: 104-105) .

Çalışanın işe bağlılığı ile örgütsel bağlılık arasında bir fark olduğunu belirtmektedir. Çünkü işe bağlılık, kişinin çalıştığı işe psikolojik olarak bağlandığını ifade eder. Öte yandan örgütsel bağlılık ise, çalışan ve örgüt arasındaki bağ ile ilgilidir. Bu iki kavram bağdaştırıldığında, örgüt, davranışsal bağlılık ile güçlü bir bağlantısı olan işlerin yanında işe bağlılığı da sunabilir. Örgütün sunduğu ek imkânlar doğrultusunda çalışanlar işe psikolojik ve zihinsel bağlanmasalar bile bu imkânlardan dolayı birçok çalışan işlerine devam edebilmektedir. Ancak zamanla, çalışanlar için bazı işler ve sunulan imkânlar önemini yitirir ve kurumun emeklilik planına dâhil olayı düşünürler (Elkhdr, 2019: 12).

1.3.3. Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık, bir kişinin mesleğinin veya uzmanlığının, bu uzmanlık ve mesleğinin hayatındaki önemi ve değeri ile ilgili bir konudur. Mesleki bağlılığın bir başka işe bağlılığı biçimi olarak görüldüğünü öne sürerek, mesleki bağlılığı “bireyin mesleği ile güçlü bir şekilde özdeşleşmesi” olarak tanımlamaktadır. Mesleki bağlılık, bireylerin mesleki bilgi, becerileri ve uzmanlıkları nedeniyle mesleklerin yaşamlarındaki önemini anlamasını ifade etmektedir (Koçak, 2019: 98).

Bu algı, kendi işinde veya herhangi bir kuruluştaki çalışan kişilerin tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye, farklı davranışlara neden olabilmektedir. Çalışan bağlılığını artırmak amaçlı, kariyer ve eğitim fırsatlarının sağlanması, kariyerleriyle ilgili karar ve eylemlerde söz sahibi olmalarını sağlamak, kendilerine olan güvenlerini artıracak ve mesleki bağlılıklarını güçlendirmesinin ne kadar önemli olduğu ve bu durumun bir şirket politikası olması gerektiği anlaşılmıştır (Çetin ve diğerleri 2010: 130).

1.3.4. Örgüte ve Mesleğe Sadakat

Genel tanımı ile sadakat; içten, sağlam ve samimi dostluk, bağlılık, duygu ve hislerde içtenlik, ihanet etmeme, gerçeğe uygunluk, samimi duygular ve dürüst ilişkiler anlamlarına gelmektedir (Koç, 2002: 49). Örgütsel sadakat ise; örgüt içinde kalmak için bireyin örgüte karşı hissettiği güçlü duygu ile kendi yaşamından eklentiler yaparak

fedakârlıkta bulunması, güven ve aidiyet duygusu hissetmesi ve örgütün liderine ve kurallarına gönüllü olarak uyum sağlama isteği olarak dile getirilmektedir. Yüksek düzeyde bir sadakat, bir bireyin çalıştığı örgütün ihtiyaçları ile kendi ihtiyaçlarının yüksek oranda örtüştüğüne inanmasına neden olabilmektedir. Bu sayede çalışanlar, örgütün faydasına olabilecek durumlarda gerekli fedakârlığı yapmak için önceden hazırlanabilirler. Örgütsel sadakatin düşük olduğu zamanlarda ise birey düşük oranda sorumluluk hissedebilir. Ancak, işveren için fedakârlık yapma isteğinin sınırlı olduğunu vurgulamak önemlidir (Ceylan ve Özbal, 2008: 88-89).

1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Yürütülen çalışmalarda kamu veya özel sektör de çalışan bazı bireylerin diğer çalışanlara kıyasla daha fazla örgüte bağlılıklarının olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel bağlılığın yüksek olması çalışanların, örgütün, toplumun veya ülkenin üzerinde olumlu yansımalarının olduğu gözlemlenmesi sonucu, örgüte bağlılığa etki eden faktörlerin belirlenmesi önem kazanmıştır (Karaca, 2019: 39).

Örgütsel bağlılık, çoğunluğu doğuştan gelen kişisel etkenlerdir (çalışma süreleri, yaşı, cinsiyeti, medeni durumları, eğitim düzeyleri, kıdem vb.). İş yaşantısında karşımıza çıkan iş ve işletme ile ilgili olan (ücret, işletme kültürü, işin niteliği, kariyer olanakları, işletmenin fiziksel özellikleri, işletmenin yönetim tarzı vb.) gibi faktörlerden etkilenmiş olduğu anlaşıp bunun sonucunda şekillenmektedir (Ünlü, 2019: 71).

1.4.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörlerin önemli olmasının nedeni, işin türüne veya göreve göre bireysel farklılıklar gösterme durumudur (Kayabaşı, 2019: 25). Çalışanın bireysel özellikleri, çalıştığı kuruma bağlılığı üzerinde farklılıklar oluşturabilmektedir. Örneğin çalışanın yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim seviyesi iş yerindeki konumunu ve elde edebilecekleri ayrıcalıkları farklılaştırabilir. Bu ayrıcalıklar ve konumu örgütsel bağlılığa oranını da etkileyebilmektedir (Küçüközkan, 2015: 19).

1.4.1.1. Çalışanın Yaşı

Örgütsel bağlılığı etkileyen demografik özelliklerden ilki yaştır. Birçok organizasyonda yaş, işe alma, işten çıkarma ve emeklilik gibi konularda örgütün karar verme sürecinde yaşa dikkat edilmektedir. Bireyin yaşı, bireyin örgüte ve mesleğine yönelik tutum, davranış, gereksinim ve beklentilerini etkileyeceği gibi, bireyin örgütsel bağlılık davranışını da etkileyeceğinden, örgütsel bağlılığın hem olumlu hem de olumsuz davranışlar üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir (Çetin, 2019: 134).

İşe yeni başlamış bir birey ile aynı işyerinde uzun süredir çalışan bir bireyin bakış açıları, beklentileri ve hissettikleri örgütsel bağlılık seviyeleri kuşkusuz farklıdır. Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki araştırmacılar için tartışmalı bir konu olmuştur. Bazı çalışmalar örgütsel bağlılığın yaşla birlikte arttığını belirlemesine rağmen, bazı çalışmalar örgütsel bağlılığın yaşla birlikte azaldığını tespit etmiştir (Ateş, 2019: 123).

Çalışma yaşamına dâhil olan kişiler üzerinde yapılan araştırmalarda, veriler yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu göstermiştir. Bunun nedeni, yaşlı çalışanların iş hayatından beklentilerinin karşılanmış olması ya da beklentilerinin gerçeğe dayalı olması olarak ifade edilmektedir. Daha genç çalışanlar ise, daha yüksek beklentilere sahip oldukları, daha iyi yerlerde çalışmayı hayal ettikleri ve keşfedecek daha fazla deneyime sahip oldukları için daha düşük iş doyumuna sahip oldukları gözlemlenmiştir (Emre, 2016: 5).

Bu araştırmalarda, bir açıdan örgütsel bağlılığa yaş faktörünün etkisinin güçlü olduğu incelenirken, başka bir açıdan yaş faktörünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tek başına düşük olacağı düşünülmektedir. Bireyin yaşının diğer demografik özelliklerle beraber değerlendirilmesi işe başlama esnasındaki yaşın etkisini göz ardı etmeye fayda sağlayabilir. Diğer yandan, bireyin yaşı örgütsel bağlılık üzerinde her zaman olumlu bir etkiye sahip olmayabilir (Dağdeviren Gözen, 2007: 54).

Örneğin, yaşı ilerledikçe eğitim ve istihdam olanakları azalan çalışanlar (Çetin, 2019: 134) aynı zamanda teknolojinin de gelişmesiyle birlikte örgüt yapısı ve işletme anlayışının hızla değişmesinden çalışanların da alışkanlıklarını büyük ölçüde değiştirmeleri gerekebilir. Yaşı ilerlemiş çalışanların bu değişime ayak uydurma da,

genç çalışanlara göre daha fazla zorluk çekebilecekleri ve bu durum da çalışma verimliliklerinin düşebileceği saptanmıştır. Gittikçe işlerinden kopan çalışanların işe bağlılık düzeyleri de olumsuz etkilenebilmektedir (Evren, 2017: 27). Ayrıca, örgüt de beraber çalışan bireyler arasında yaş farkının fazla olması, bireyin örgütsel bağlılık davranışını zayıflatabilir. Çünkü kişisel ilişkiler ve grup dinamikleri, daha büyük yaş farkı olan gruplarda, daha küçük yaş farkı olan gruplara göre daha zayıftır. Bu nedenle yaş farkının genişlemesi, grupların sosyalleşme düzeyi üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olacaktır (Dağdeviren Gözen, 2007: 55).

Ayrıca araştırmalarda, genç çalışanların örgütte yaptıkları işi eğlenceli ve keyifli bulduklarında yüksek motivasyon ile çalıştıkları ve bu durumda örgüte yüksek bağlılık davranışı sergiledikleri gözlemlenmiştir (Çetin, 2019: 134). Aynı zamanda gençler çalışma hayatına biran öce dâhil olmak istedikleri için işyerlerinden beklentileri yaşlı çalışanlara göre daha düşük olduğu ve bu durumdan kaynaklı örgütsel bağlılıkları yaşlı ileri çalışanlara göre daha yüksel olduğu tespit edilen bulgular arasındadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2005: 103).

Kısacası, yaşın ilerlemesi örgütsel bağlılığa pozitif etkisi olduğu düşünülürken bir yandan yaşın ilerlemesi hızlı değişen günümüz dünyasındaki teknolojik gelişmelere adaptasyon süreci, sosyalleşme ve grup dinamiği gibi konularda da negatif etkileri olabildiği düşünülmektedir. Bu nedenle yaş faktörü ölçümü zor ve karmaşık bir faktördür. Yaşa bağlanan bazı sonuçların asıl nedeni aslında başka demografik özellikler de olabilir. Bu belirsizliğe rağmen yaş, örgütsel bağlılık çerçevesinde dikkate alınması gereken faktörlerden biridir (Evren, 2017: 27) .

1.4.1.2. Çalışanın Cinsiyeti

Örgütsel bağlılık 'da cinsiyet faktörünün etkisinin olup olmadığının üzerine birçok araştırma yapılmıştır ve birbirinden farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yapılan bu araştırmalarda kadın veya erkeklerde etkilendikleri sebeplere göre bağlılık algılarının değiştiği öne sürülmektedir (Akkuş, 2020: 54). Mesela; kadınlar, özel hayatlarındaki eş veya anne rollerinden doğan ağır sorumluluklardan dolayı bulundukları iş yaşantısındaki sorumluluklarını ikinci plana atmak zorunda kalabilirler ve bu durumdan dolayı örgüte bağlılıklarının düşük olduğu ileri sürülebilir. Erkek çalışanların ise kadın

Çalışanlara göre daha yüksek maaş almaları, pozisyonlarının daha iyi olması gibi etkenlere bakıldığında örgüte bağlılıkları daha yüksek olabileceği düşünülmektedir (Karadede, 2021: 14).

Başka bir açıdan da, kadınların erkeklere göre aile hayatlarındaki sorumlulukları göz önüne alındığında daha fazla özverili çalıştıkları halde karşılarına birçok engel çıkmaktadır. Bu engeller;

- Kadın alışanlara yönelik olumsuz tutum ve davranışlar,
- İş ve aile arasındaki baskı ve stres,
- Özel hayat ve iş hayatı arasındaki rol atışması,
- Kültürel, ahlaki veya dinsel tutum ve ayrımcılık gibidir (Seyhan, 2014: 46).

Karşılaştıkları bu engeller göz önünde bulundurdıklarında ve kadın çalışan işe alım oranının daha az olmasından dolayı kadınların çalıştıkları örgüte bağlılıklarının daha yüksek olduğu ve çalıştığı kurumdan ayrılma eğiliminin erkek çalışanlara göre daha az olduğu düşünülmektedir (Norşenli, 2021: 42).

1.4.1.3. Çalışanın Eğitim Düzeyi

Eğitim, alışan bireylerin çalışma hayatına bakışlarını ve çalışma hayatından beklentilerini etkileyen önemli faktörlerdendir. Çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça, çalışma hayatına ve yaptıkları işe yükledikleri anlam artmaktadır. Ayrıca iş hayatından beklentileri de yükselmektedir (Sığmaz, 2017: 30).

Maddi ve manevi koşulların izin verdiği süreçte eğitimini devam ettirmiş bireylerin bakış açıları ile eğitim alamamış veya düşük eğitim almış bireylerin bakış açıları arasında çok fark vardır. Eğitim seviyeleri yüksek kişiler hayatlarından fedakârlık yaparak bir an önce çalışma hayatına girip kazanç elde etmek yerine, uzun yıllar eğitimini tamamlamak için eğitim maliyetlerine katlanmaktadır. Bu eğitimlerin soncunda da nitelikli işgücü olarak çalışma hayatına adım atabilirler. Bu bireyler eğitim sresinde harcadıkları zamanı ve eğitimlerine yaptıkları yatırımların karşılığı olarak çalışma koşulları olanakları ve ücret beklentileri de yükselmektedir. İş hayatı, eğitim seviyesi yüksek bireyler için maddi kazanç elde etme aracı değil, toplumda saygın bir

birey olma, yüksel statü ve sosyal ilişkilerin güçlenmesi gibi olanaklar oluşturan bir araç olarak da görülmektedir (Gündoğan, 2009: 26-27).

1.4.1.4. Çalışanın Medeni Durum

Medeni durum örgüte bağlılığı pozitif yönde etkileyebilmektedir. Evli çalışanların sorumlulukları ve bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısının fazla olduğundan dolayı örgütsel bağlılıkları bekâr çalışanlara göre daha yüksek seviyede olabilmektedir. Yeni bir iş teklifi alan bekâr bir birey evli çalışanlara göre sorumluluklarının daha az olmasından daha fazla risk almayı göze alabilirler ve iş değişikliğine kolayca karar verebilirler (Kuyulu, 2020: 35).

Evli, kadın çalışanlar ile erkek çalışanlar arasında yapılan bir araştırmaya göre, erkek çalışanların örgütsel bağlılık oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu araştırmayı etkileyen en önemli faktörler arasında; erkek çalışanların evlendikten sonra daha düzenli bir hayat yaşamaya başlamaları ve kadın çalışanların ise evlendikten sonra özel hayatlarındaki sorumluluklarının çoğalmasından kaynaklı evli kadın çalışanların örgüte bağlılıklarının azalmasına büyük etkisi olduğu düşünülmektedir (Topsakaloğlu, 2015: 53).

1.4.1.5. Çalışanın Kıdem ve Çalışma Süresi

Bireylerin işletmedeki çalışma sürelerine ilişkin yapılan araştırmaların çoğunda, çalışanın yaşı ile işyerindeki çalışma süresi birlikte incelenmiş ve değerlendirilmiş olduğu gözlemlenmektedir (Et Oltulu, 2021: 26). Yaş ve kıdem genellikle paralel değişkenler olsa da, yaşı duygusal bağlılığa, kıdemin de devamlılık bağlılığıyla daha fazla ilişkili olduğu düşünülmektedir (Demirgil, 2008: 57). Uzun süredir aynı işte olan bireylerin, daha yüksek bağlılığa sahip olmaları beklenmektedir (Türkoğlu, 2011: 47-48).

Araştırmalardan elde edilen bulgulara göre; kıdem ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif olduğunu, artan memnuniyet düzeylerinin örgütte geçirilen zamana bağlı olarak artan statüye ve kazanca da bağlı olduğu görülmüştür (Hoş ve Oksay, 2015: 6). Kıdem ile maaş arasında da olumlu yönlü bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Bireyin işletmedeki çalışma süresinin artması durumunda maaşın da arttığı

gözlemlenmiştir. Kişinin çalıştığı süre boyunca kazanmış olduğu hakları işten çıkması halinde kaybedecek olduğunu bilmesi, çalışanın işten ayrılmayı istemesini engelleyip, işyerine bağlılık seviyesi de arttırmaktadır (Et Oltulu, 2021: 26).

1.4.2 İşletme ile İlgili Faktörler

Bireyin, yaptığı işin niteliği ve niceliğinin kontrolü, bireysel olarak değil çalışan gruplar içinde kontrolü gerçekleşmektedir. İşle ilgili geri bildirim almak, sosyal etkileşim fırsatları, net görev kimliği belirlenmesi ve kurumsal güvenilirlik, daha yüksek bağlılık seviyelerine yol açmıştır. Bu kapsamda örgütsel bağlılıkla ilgili olan, ücret seviyeleri, işletmenin kültürü, işin niteliği, kariyer olanakları, yönetim tarzı, işletmenin fiziksel özellikleri ile ilgili konular işlenecektir (Bayram, 2005: 125).

1.4.2.1. İşletmede Alınan Ücret ve Ödüller

Yapılan araştırmalarda bireylerin çalıştıkları işletmeye bağlılıklarını etkileyen en önemli faktörlerden biri de işletmenin ücret politikası olduğu gözlemlenmiştir. Alınan ücret bireyin işletmede veya sosyal yaşantısındaki konumu belirleyen önemli bir faktördür (Yalçinkaya, 2021: 10). Ücret faktörünün çalışanların işten ayrılıp ayrılmamaya ilişkin kararlarını da verilmesinde belirleyici bir unsur olduğu düşünülmektedir (Sevgin, 2019: 38).

Çalışanların aldıkları ücretlerden memnuniyetsizliği örgütsel bağlılığı da azaltan bir faktör olarak görülmektedir. En başta da üst düzeyde çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen bir etken olarak görülmektedir. Bu durum esas olarak bireyin çalıştığı kurumun ücret dağılımını algılamasıyla ilgilidir (Erduran Keleş, 2021: 63). Yapılan araştırmalar da bireyin çalıştığı işletmede ücret politikasının adaletli yapıldığına inanması durumunda işletmeye bağlılığı daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Tam tersi durumda ise çalışanlar aynı işi yaptıkları halde farklı ücret aldıklarını düşündükleri durumlarda ise çalıştıkları işletmeye bağlılıklarının düşük olduğu gözlemlenmiştir (Mete, 2021: 46). Ödüller, performansı başarılı olan çalışanlara teşekkür etmek için kullanılan yöntemlerden bir tanesidir (Yalçinkaya, 2021: 10). Ödülün anlamı, çalışana sözlü olarak yaptığın işi takdir ediyoruz, sana değer veriyoruz demek anlamına gelmektedir (Erduran Keleş, 2021: 63). Örgüte bağlılık seviyesinin yükselmesinde ödüllerin büyük

rolü bulunur (Ülkü, 2019: 14). Maaş harici yan gelirler, tanınma fırsatı, bir işe başlama ve bitirme sorumluluğu, terfi ve kariyer olanakları, statüde ilerleme tarzındaki ödüller çalışanın daha yüksek işletmeye bağlılık duymasına etkisi olmaktadır (Ermiş Ağralı, 2009: 53).

Örneğin düşük statüde başlayan bir çalışan büyük ödüller alabileceğini biliyorsa işletmeye bağlılığı kuvvetlenebilir. Fakat her çalışan aynı ödülde hoşlanmayabilir. Çalışanların bireysel farklılıkları ne olursa olsun, her çalışan işletme için yaptıkları işin ne kadar önemli olduğunun, kendilerinin ne kadar değerli olduklarının ve yaptıkları işlerdeki büyük başarıların önemini yöneticilerinden duymak isterler. İşini bilen, yetenekli çalışanların işletmede kalmalarının sağlanmasında sadece maddiyatın değil maneviyatında önemli olduğu artık kabul görmüştür. Çalışanlar yaptıkları işin fark edilip takdir edilmesini de isterler. Bunu başarabilen örgütlerin çalışanlarını yanlarında tutma ve örgütsel bağlılıklarını güçlendirme şansları yüksektir. Bu açıklamalara bakıldığında ödüllerin örgütsel bağlılığa etkisinin ne kadar yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır (Erduran Keleş, 2021: 63).

1.4.2.2. İşletmede Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, bir örgüt içindeki bireylerin davranışlarına rehberlik eden normları, genel değerleri ve inançları içeren bir alışkanlıklar sistemi olarak tanımlanabilir. Bir çalışanın davranışını örgütün kültürü etkileyebilmektedir (Gülova ve Demirsoy, 2012: 50-51). Yapılan araştırmada, örgüt kültürünün çalışanlar arasında ortak bir kimlik duygusu oluşturmada olumlu bir rolü olduğunu görülmüştür (Çalışır, 2021: 58).

Örgüt kültürü, örgütte belirli yöntem ve süreçleri oluştururken standart uygulamaları hayata geçirerek örgütsel verimliliği ve bağlılığı artırmada, çatışmayı azaltmada ve örgütsel bağlılığı oluşturmada etkilidir (Gülova ve Demirsoy, 2012: 50-51). Aynı zamanda çalışanların amaçları ve hedefleri, örgütün amaçları ve hedefleri arasında köprü görevi görerek, çalışanların örgüte aidiyet duygusunun gelişmesini ve dayanışma ruhunun güçlendirilmesini desteklemektedir (Tiryaki, 2005: 136).

1.4.2.3. Yapılan İşin Niteliği ve Önemi

İşin niteliği ne kadar geniş bir kavram olsa da, çalışanlar açısından önemli olan çalışanın üstlendiği sorumluluklardır (Gümüş, 1995: 112). İşin zorluk derecesi, motive edici olması, işle bütünleşebilmesi ve yetkilendirilmesi gibi özelliklerin hepsinin veya birçoğunun karşılanıyor olması durumunda, çalışanın işinde daha fazla zaman harcamasını, yaptığı işten keyif almasını ve bu durumda çalışanın örgütsel bağlılığının daha güçlü olmasına olanak sağlanmış olur (Amernic ve Aranya, 1983: 319).

Yapılan araştırmalarda çalışanın üstlendiği bu sorumluluklar ile kuruma bağlılık arasında bir ilişki olduğu ve bu durumun bağlılığı etkilediği düşünülmektedir. Bu duruma göre çalışanın sorumluluğu arttıkça örgüte bağlılığı da arttığı düşünülür (Gümüş, 1995: 112). Bireylerin çalıştığı kurumdaki konumlarına göre sorumluluklarının arttığından üst düzey pozisyondaki çalışanların aldığı sorumluluklar daha fazla olduğundan çalıştıkları kuruma bağlılıkları daha yüksek olacaktır (Sığmaz, 2017: 31).

1.4.2.4. Kariyer Olanakları

Günümüzde en önemli sorulardan biri, bir işletmede kariyer olanaklarının olup olmadığı ve kariyer gelişim planının varlığı, iş görenler ve iş başvurusu yapan bireyler tarafından sorgulanır hale gelmiş olmasıdır. Böyle bir planı olmayan kurumlar da çalışanlar kendilerini değersiz hissetmelerine, geleceğe dair endişe duymalarına neden olabilir (Çiftçiyıldız, 2015: 83).

Çalışanın iş hayatına başladıktan sonraki süreçlerinde ilerleme şansı yoksa ücret ve kariyer anlamında talepleri karşılanamayacaksa, tüm çabaları boşa gidecek hissiyatı gelişir ve çalıştığı işe karşı olumsuz tavır sergileyebilir (Eren, 2007: 28). Bu durumda çalışan geleceği için yeni arayışlar içerisine girebilir (Çiftçiyıldız, 2015: 83). Kariyer olanakları çalışanın hayattaki hedeflerine ulaşabilmesine yönelik araç olmakla birlikte çalışanın kariyerinde yükselme imkânının bulunması örgütsel bağlılık seviyesini de artırır (İşcan ve Sayın, 2010: 200).

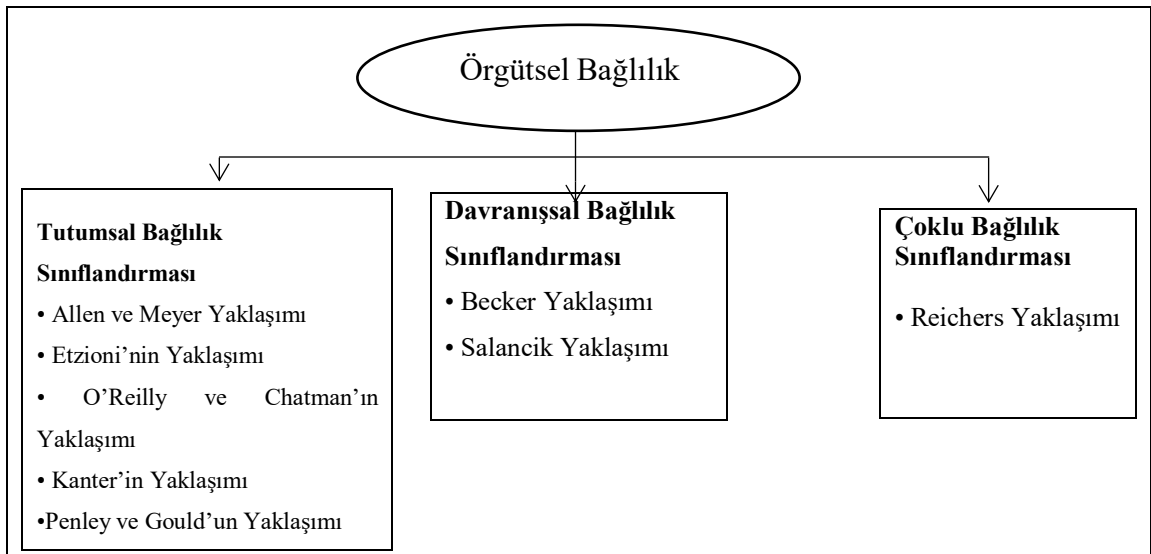
1.4.2.5. İşletmenin Çalışma Koşulları ve Olanakları

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör de işletmenin çalışma koşulları ve ortamı olarak tanımlanmaktadır (Kılıç, 2021: 9). Bu faktör iş ortamındaki koşulların rahat ve konforlu olup olmadığını incelemektedir (Robbins ve Judge, 2012: 84).

Yapılan çalışmalarda fiziki çalışma koşulları olarak da karşımıza çıkan bu faktör çalışanlar tarafından bakıldığında çalışanların işlerini kolay ve rahat bir ortamda yürütebilmeleri ve bireysel rahatlığın önemli olduğunu düşündükleri görülmüştür (Robbins ve Judge, 2012: 84). Çalışma ortamı ve çalışma koşullarını oluşturan unsurlar arasında; çalışma saatleri, dinlenme günleri ve tatil günleri, işyeri aydınlatması, ısıtma ve havalandırma düzenlemeleri, çalışan yemek alanları, soyunma odaları ve tuvaletler, üniformalar ve iş ekipmanları yer almaktadır. Bu unsurlar çalışanların beklentilerini karşılamadığında örgütsel bağlılıkların azaldığı gözlemlenmiştir (Güçlü, 2006: 58).

1.5. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel Bağlılığın tanımında yaşanan bazı karışıklıklar, örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında da ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın farklı sınıflandırmaları yapılabilsen bile literatürde üç çeşit sınıflandırma türü öne çıkmaktadır. Tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık sınıflandırması olarak geçmektedir (Demirgil, 2008: 46-47) .

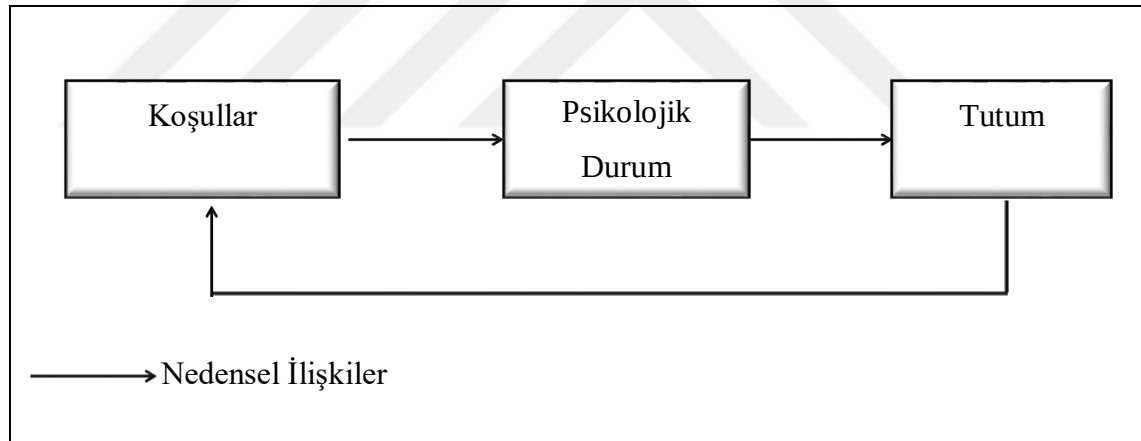


Şekil 1: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması (Demirgil, 2008: 46)

1.5.1. Tutumsal Bağlılık Sınıflandırmaları

Tutumsal bağlılık, bir birey ve bir kurum arasındaki bağın değerlendirmesi ve değerlendirme sonucu çıkan düşünceye göre kuruma karşı gelişen bir bakış açısı veya duygusal bir yönelim olarak söylenebilmektedir. Kişinin kurum ile arasındaki bağlılığına yönelik tutumlarına bakıldığında, kişi kuruma karşı bazı davranışları sergileme veya bu davranışları uygulama eğilimi içerisinde olabilmektedir. Uygulanan bu davranışlar kuruma devamsızlık, kurum yararına çaba gösterme veya kurumdan ayrılıp ayrılmama davranışlarından oluşabilmektedir (Gül, 2002: 40-41). Bir tutum olarak kabul edilen örgütsel bağlılık öncelikle, kuruma yönelik hissi ve duygusal bir bağ olarak da kabul edilir (Özutku, 2008: 80). Örgüte derinden bağlılık hisseden bireylerin, örgütle bütünleşip, dâhil olduğu ve kurumun üyesi olmaktan memnun olduğu genel olarak kabul edilmektedir (Topsakaloğlu, 2015: 43).

Tutumsal bağlılık sürecini Şekil 2’deki gibi özetlemek mümkündür.



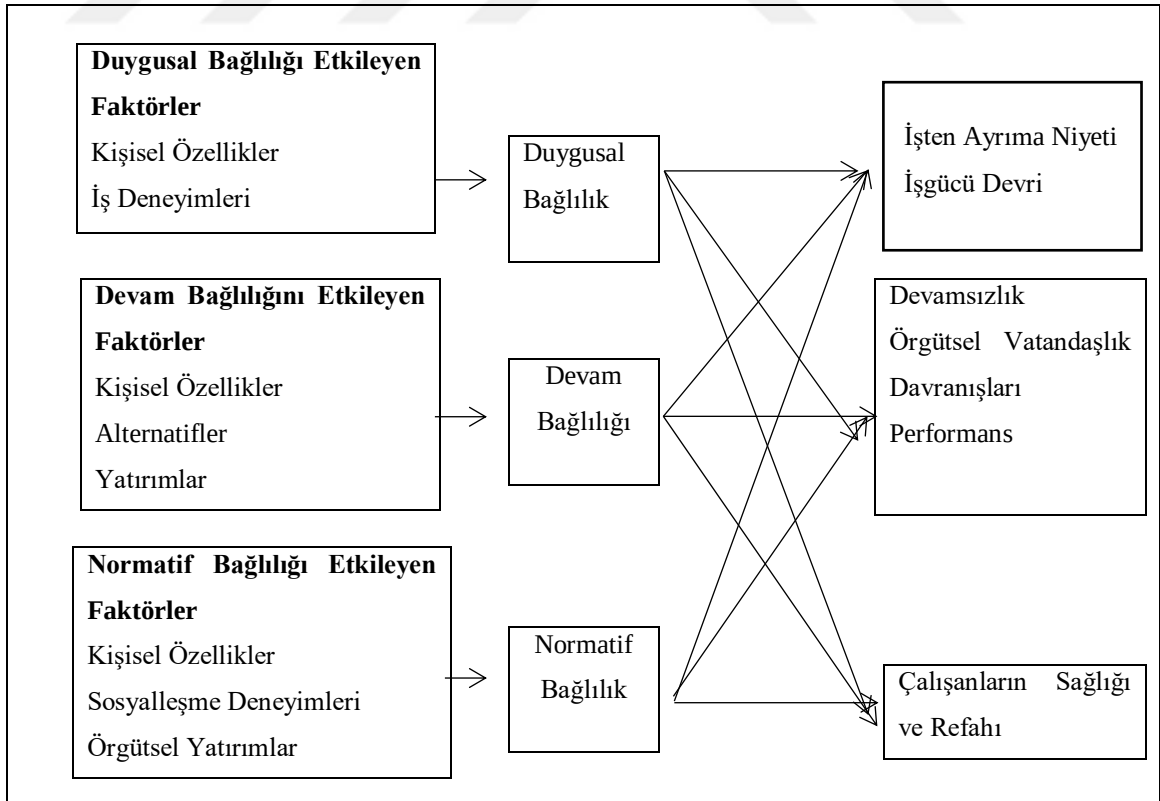
Şekil 2: Tutumsal Bağlılık Modeli (Meyer ve Allen, 1991: 63).

Şekil 2’de de görülebileceği gibi tutumsal bağlılık, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkilerinde kendi değerleri ve hedefleri ile kuruluşun değerleri ve hedefleri arasındaki uyumu devamlı olarak değerlendirme sürecidir. Bu değerlendirme süreci, çalışanların mevcut durumu ile kendi psikolojik durumlarına göre kişisel olarak değerlendirmeleri ve böylece örgüte karşı bir tutum oluşturma süreci olan sürekli bir süreç olmaktadır. Sonuç olarak, bu tutum sabit olmayıp, bireyin örgüte karşı mevcut durumu değişirse örgüte karşı tutumu da tekrardan gözden geçirilerek değişebilmektedir (Koçak, 2019: 108).

Yapılan araştırmalarda, tutumsal bağlılık hakkında farklı araştırmacıların farklı yaklaşımları olduğu gözlemlenmiştir. Bu yaklaşımlar arasından en önemlileri Allen ve Meyer, O'Reilly ve Chatman, Etzioni, Penley ve Gould Kanter, taraflarından geliştirilen tutumsal bağlılık yaklaşımlarıdır (Doğan ve Demiral, 2009: 60).

1.5.1.1. Allen ve Meyer Yaklaşımı

Allen ve Meyer'a göre bağlılığı, bireyin kurumun amaçları ve değerlerini kabul etmesi, bu amaçlara ve değerlere sıkıca bağlanması, kurumun amaçları ve değerleri için istekli ve gönüllü çalışması ve kurumda çalışmaya devam etmesi hakkında yüksek isteğe sahip olmak olarak tanımlamaktadır (Hıdıroğlu Özkan, 2021: 30). Örgütsel bağlılık, çalışanların isteyerek kurumdan ayrılma kararını en aza indiren, çalışan ve kurum arasında oluşan psikolojik bağ olduğu düşünölmektedir (Yücel, 2009: 448). Allen ve Meyer tarafından yapılan araştırmaların ilk çalışmalarında duygusal ve devam bağlılığı olarak iki başlık altında incelenmiştir. Daha sonraki araştırmalarda ahlaki boyuta değinilen normatif bağlılık yaklaşımları eklenmiş ve üç boyutlu model geliştirilmiştir. (Meyer ve diğerleri, 2002: 21).



Şekil 3: Allen ve Meyer'ın 3 Boyutlu Yaklaşımı (Meyer ve diğerleri, 2002: 21).

Şekil 3'te görülen örgütsel bağlılığın üç boyutu, bireyler ve örgüt arasındaki ilişkiyi etkileyerek ve çalışanın örgütteki varlığının devamlılığında rol oynayabilmektedir (Meyer ve diğerleri, 1993: 539). Aynı zamanda üç boyutlu modele göre bireylerin kurumda kalma isteklerini farklı şekillerde de etkileyebilmektedir (Esmer ve Yüksel, 2017: 261).

Allen ve Meyer'a göre bu etkiler duygusal bağlılığa sahip kişiler de, kendi istekleri doğrultusunda kuruma karşı aidiyet hissettikleri ve kuruma yönelik duygusal bağ kurduklarından dolayı örgütte kalırlar. Devam bağlılığına sahip kişiler de kurum içerisinde yatırımlarının çok olduğunu ve daha iyi alternatiflerin olmadığını düşünerek, ihtiyaçları doğrultusunda bağ kurup örgütte kalırlar (Allen ve Meyer, 1990: 4). Normatif bağlılığa sahip kişiler ise kuruma karşı sorumluluk hissetmesi, yükümlülüklerinin olduğunu düşünmesi ve bu sorumluluklarını yerine getirmesi gerektiğini düşündüğünden dolayı örgütte devamlılıklarını sürüdürler (Hıdıroğlu Özkan, 2021: 30).

- **Duygusal Bağlılık;** çalışanları duygusal olarak çalıştıkları kuruma bağlayan ve bu kurumun bir parçası olmaktan mutlu olmalarını ve kendilerini rahat hissetmelerini sağlayan etkenlerdendir. Bu etkenler aracılığı ile çalışanların ve örgütün beklentilerinin ve isteklerinin karşılanması sonucunda duygusal bağlılık oluşu (Esmer ve Yüksel, 2017: 261).

Duygusal bağlılık literatürde en çok çalışılan bağlılık türüdür; çalışanların örgütteki deneyimleri kişinin beklentisi ile uyumlu olmaktadır. Bu bağlılıkta en güçlü ve en tutarlı ilişkinin iş tecrübesiyle ilgili olduğu söylenmektedir (Gündoğan, 2009: 48). Güçlü duygusal bağlılığa sahip çalışanlar zorunluluk veya ihtiyaç halinden değil kendileri istedikleri için çalışmaya devam ederler (Sığırı, 2007: 264).

Duygusal bağlılık çalışanların, yapısal, kişisel ve iş ile ilgili özelliklerinin, iş deneyimi, cinsiyet, yaş, eğitim ve kadro gibi demografik özelliklerin örgütsel bağlarla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca kişinin çalıştığı süre ile duygusal bağlılık arasında pozitif ilişkinin olması, kişinin çalıştığı konumun ve yaptığı işin kalitesine bağlı olarak farklılıklardan dolayı olabileceği düşünülmektedir (Yılmaz, 2020: 62).

Devam Bağlılığı: Bazı işgörenler, kurumdaki yatırımlarının ve işgücünün potansiyel kaybını göz önünde bulundurarak organizasyondan ayrılmayı göze alamazken, bazı işgörenler de daha iyi bir seçenek bulamayacaklarını düşündüklerinden kurumdan ayrılmayı göze alamamaktadır (Kaplan ve Kaplan, 2018: 47). Bir çalışan bir kurum da ne kadar uzun zaman geçirirse, o kuruma o kadar çok yatırım yapar, dolayısıyla olası bir ayrılma durumunda daha fazla yatırım kaybedilir ve daha iyi alternatifler bulması zor gelebilmektedir (Allen ve Meyer 1990: 4).

Ayrıca bireyler bilgi ve becerilerini başka bir kurumda kullanamayacaklarını fark ederlerse ve herhangi bir bağ hissetmezlerse bile o kurumda kalmayı düşünebilirler (Bayram, 2019: 55). Son olarak, bazı işgörenler sadece finansal sorunlar nedeniyle kurumda kalabilirler. Mali ve hizmet faydaları, maaş ve emeklilik fırsatları, çalışanları işten ayrılmaktan caydırabilir. Diğer taraftan, bu tür çalışanlar güçlü ve sürekli bağlılığa sahip olsalar bile, olumsuz tutum ve verimsiz iş davranışları nedeniyle örgüte zarar verebilirler. En önemlisi, bu çalışanların bağlılıkları, kurumsal kimliğe bağlılıkları değil, kişisel çıkarları doğrultusunda oluşan bağlılık olduğu anlaşılmıştır (Meyer ve Allen, 1991: 72).

- **Normatif Bağlılık:** Kurumun amaç ve çıkarlarının karşılanması için kabul edilmiş baskılar ve algılanan yükümlülükler olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2007: 22). Ayrıca bir kuruma olan bağlılığın, sosyal boyutuyla da ilgili olduğu anlaşılmıştır. Çalışanların kurumda bulunma sürecini sorumluluk duygusu belirlemiştir. Kişinin kurumda devam etmesinin etik ve doğru olduğuna inanmasından kaynaklı kurumda kaldığı görülmüştür. Çünkü normatif bağlılık, duygusal ve devam bağlılığından farklı olarak bir kuruma olan bağlılığın sosyal boyutuyla ilgili olduğundan ahlaki açıdan “doğru” olanı yapmaya odaklıdır (Solmuş, 2004: 215).

Diğer taraftan, normatif bağlılığın iki belirleyicisinin olduğu düşünülmektedir. Bunlardan ilki, bireyin kurumdaki geçmişi ve varlığı ile ilgili örgütsel sosyalleşme deneyimi (Meyer ve Allen, 1991: 74), ikincisi kurumun işgörenlerin geleceği ve eğitimi için yaptığı harcamalar olduğu gözlemlenmiştir. Kurumun çalışan için yaptığı harcamaların göz önüne alındığında çalışan kuruma karşı ahlaki açıdan güçlü bir sadakat duygusu hissettiği tespit edilmiştir (Allen ve Meyer, 1990: 16). Bu durumda

normatif bağıllık ile devam bağıllığı arasında oluşan fark, bireyin kurumda kalma isteğinin maddi kazançtan kaynaklanmaması olduğu anlaşılmıştır (Wasti, 2000: 201).

1.5.1.2. Etzioni Yaklaşımı

Etzioni'nin örgüte bağıllık teorisi, literatürde ilk araştırmalardan biri olma özelliği taşımaktadır (Boz, 2021: 127). Bireylerin kuruma bağıllığının asıl nedeninin kurumun gücü ve otoritesinden kaynaklı olduğunu savunmuştur (Camcı, 2021: 31) ve kurumların bireyler üstündeki sahip oldukları gücün kaynağının, kişilerin kurum ile aralarındaki ilişkinin bağıllık seviyesi ile ilgili olduğunu öne sürmektedir (Bedük, 2014: 61). Bu yaklaşım üç farklı başlık altında incelenmiştir; ahlaki bağıllık, hesapçı bağıllık ve yabancılaştırıcı bağıllık (Varoğlu, 1993: 4).

- **Ahlaki (Moral) Bağıllık:** Kuruluşun hedeflerine, değer ve normların içselleştirilmesine ve otorite ile özdeşleşmesi temellerine dayanmaktadır. Kurumlar toplumsal olarak faydalı amaçlar peşinde koştukça ve bu amaçlara ulaşmak için çabaladıkça, kurum üyelerinin kurumlarına olan bağıllığı da artar (Koçak, 2019: 109). Başka bir söyleyiş şekliyle, ahlaki bağıllığa sahip çalışanlar, kendilerini kurumla içselleştirirler ve kurumun amaçlarını ve kurumda gerçekleştirdikleri görevlere değer verdikleri gözlemlenmektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54).
- **Çıkara Dayalı (Hesapçı) Bağıllık:** Karşılıklı olarak kurum ve çalışanlar arasındaki alışveriş ilişkisine dayanmakta (Bayram, 2005: 130) ve çalışanların kurum için sağladıkları faydalar karşılığında kurumun da çalışanlarına sunduğu tüm fırsatları kapsamaktadır (Atalay 2010: 57). Kısacası Bireyler kuruma olan faydaları karşılığında alacakları ödül ve imkânlar doğrultusunda örgüte bağıllık duymaktadırlar. Bu açıdan, çıkara dayalı bağıllık, kuruma daha az güçlü bir ilişki yansıtır. Bu bağıllığa sahip bir birey, kendisine verilen ücret ve diğer menfaatler karşılığında gerektiği kadar iş yapar ve bu doğrultuda gerektiği kadar bağıllık gösterdiği gözlemlenmiştir (Koç ve Topaloğlu, 2012: 219).
- **Yabancılaştırıcı Bağıllık:** Çalışanların kuruma karşı olumsuz tutum içerisinde olmalarını ifade etmektedir (Kargün, 2021: 47). Örgüte yeterli bütünleşmenin sağlanamaması, bireyin örgüte bağlı kalması için bir nedenin kalmaması durumunda

örgütte olan ilişkisini duygusal olarak sonlandıran bir tutum olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak birey duygusal olarak kopsa bile başka seçeneği olmadığı için örgütte kalabilir (Adiloğulları, 2011: 8). Örneğin askeri kamplar da eğitim alan bireylerin bu eğitimlere katılmaları mecburi oldukları için katılmaktadır. Bu eğitimlere karşı bağlılık hissetmedikleri ve yabancılaşmaya yönelik bağlılık hissettikleri gözlemlenmiştir (Avcı, 2008: 83).

1.5.1.3. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığın kişinin kuruma karşı psikolojik bağlılık hissetmesi olarak tanımlanmaktadır ve örgüte bağlılığı üçe ayırmıştır (Özdemir, 2021: 230-231).

- **Uyum bağlılığı:** Uyum bağlılığının temel amacı dış ödüllere ulaşmaktır (Bakan, 2011: 86). Çalışanların sergiledikleri davranışların ve tutumların asıl amacı ödüllere ulaşabilmek ve karşılıklarına çıkabilen cezalardan kaçmaktır. Uyum bağlılığın da, örgüt içerisinde çalışanın bir şeyi gerçekten istediği ve inandığı için değil ödüllere ulaşabilmek ve cezalardan kaçabilmek için kendilerini zorunlu hissettikleri gözlemlenmiştir (Bakan, 2018: 86).
- **Özdeşleşme Bağlılığı:** Özdeşleşmede, çalışanlar kendilerini ifade etme fırsatları yaratıldığı ve insanlarla ilişkilerinin sürdürülmesine izin verildiği sınırları içinde başkalarının etkisini kabul eder. Bu nedenle, bireyler bir grubun parçası olmaktan gurur duyarlar (Caldwell ve diğerleri, 1990: 247). Kurumla özdeşleşen çalışanlar, kurumun başarısını da başarısızlığını da kendi başarıları veya başarısızlıkları olarak görürler, yüksek iş tatminine ve gönül gücüne sahiplerdir, işteki belirsizliklere karşı toleransları düşüktür. Akılcı değil daha çok duygusaldır. Çalışan ihtiyaçları karşılandığı halde kuruma sadık olmaya devam ederse, bu bağlılık özdeşleşme bağlılığına dönüşmüştür (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493).
- **İçselleştirme Bağlılığı:** Kişisel ve kurumsal değerlerin arasında oluşan uyum üzerine kuruludur. İçselleştirme, bireysel değerlerin örgütsel değerlerle örtüştüğü ve örgütsel değerlerin bireysel tutum ve davranışlarda geçerli olduğu zamandır. Çalışanlar, kurumun norm ve değerlerinin zorlamadan kendilerininmiş gibi kabul eder ve

benimserler. Bu durumda, bireylerin kendi iç dünyalarının kurumdaki diğer çalışanların değer sistemiyle uyumlu olduğunda ortaya çıkmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493).

1.5.1.4. Kanter Yaklaşımı

Tutum bağlılığı kavramı ilk olarak Kanter tarafından ortaya atılmıştır. Kanter'e göre bağlılık iki sistemde gerçekleşebilir. Bu sistemler sosyal sistem ve kişilik sistemidir. Kişilik sistemleri yönelimler, bilişsel ve duygusallıktan oluşmaktadır. Örgüt içindeki bireyler için örgütün sahip olduğu davranışsal gereksinimlerin farklılığına dayalı bağlılık düzeyini oluşturur. Bu seviyeler, devama yönelik, kenetlenme ve kontrol bağlılıklarıdır (Çakınberk ve diğerleri, 2011: 101) .

- **Devama yönelik bağlılık;** Çalışan kurumun devam etmesi ve kurumun kalıcılığını sağlaması için kendini örgüte feda etmesi ayrıca kurumda çok vakit harcadığını ayrılırsa da maddi zararı olacağını düşünmektedir (Akyürek ve diğerleri, 2013: 58).
- **Kenetlenme bağlılığı;** bireyin sosyal hayatından vazgeçtiği, örgütteki herkese karşı güçlü bir ilgi geliştirdiği ve kendisini grubun bir parçası hissettiği ve durumların tatmin edici düzeyde olmasının çalışanların kuruma karşı yüksek bağlılığa dönüştüğü düşünülmektedir (Çetin, 2004: 95).
- **Kontrol Bağlılığı:** Kurum liderlerinin kurallarından ziyade kuruluştaki bireylerin bu kuralları ve emirleri uygulamaya devam etmesine dayanır ve çalışanın kuruma yönelik olumlu yanlarını kapsamaktadır (Uygur, 2015: 12-13).

1.5.1.5. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Etzioni yaklaşımına dayanmaktadır. Etzioni'nin yaklaşım modelleri arasındaki, hem ahlaki ve hem de yabancılaştırıcı bağlılık modelinin açık olmadığı duygusal olduğuna dikkat çekmiştir. Penley ve Gould, bu nedenden Etzioni'nin yaklaşımlarında gördüğü eksikleri düzeltmeyi amaçlamışlardır. Penley ve Gould'a göre de örgütsel bağlılığın üç boyutu vardır (Penley ve Gould, 1988: 43).

İlk olarak ahlaki bağlılıktır; bireyin örgütü kabul etmesi, kendi başarı ve başarısızlıklarını kendi sorumluluğu olarak görmesi olarak ifade edilmektedir. İkinci çıkarıcı bağlılık; bir organizasyondaki bireylerin organizasyonu belirli hedeflere ve ödüllere ulaşmak için bir araç olarak gördüğü kişisel çıkar bağlılığıdır (Darama Uygun, 2021: 13-14). Son olarak yabancılaştırıcı bağlılık; çalışanların daha iyi imkânli iş bulamayacaklarını düşündüğünden zorunlu olarak örgüte bağlanma hissederler. Bu durum işgören ve kurum arasında olumsuz bir bağlılık türünü oluşturur (Varoğlu, 1993: 5).

1.5.2. Davranışsal Bağlılık Sınıflandırmaları

Kurum ve işgören arasındaki çıkar ilişkisinin bir sonucu olup, örgütsel teşviklere karşılık olarak örgütten ayrılmama, devamsızlık yapmama vb. davranışlarda kendini gösterir. Bu yaklaşıma göre, çalışanlar belirli bir faaliyetin performansına kendilerini bağlı hissederler. Kişisel tarafta ise örgüte yaptığı yatırım ve kazanç nedeniyle; daha önce göstermiş olduğu, devamsızlık yapmama ve örgütte kalma gibi davranışları sürdürme isteği yaratır. Bu bağlılığın artırılması için işgörenin hangi koşullarda hangi faaliyet alanında daha uygun davrandığının belirlenmesi gerekmektedir (Samadov, 2006: 84-85).

Yapılan araştırmalarda, davranışsal bağlılık hakkındaki farklı araştırmacıların arasından en önemlileri Becker ve Salancik yaklaşımlarıdır (Samadov, 2006: 84-85).

1.5.2.1. Salancik Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı, bireyin tutum ve davranışları arasındaki uyum olarak kabul edilir. İşgörenin daha önce gösterdiği davranışlarına bakılarak bunlara uyumlu davranışlar göstermesidir. Bundan dolayı, çalışanın kuruma bağlılığını belirlemede en önemli faktörlerden biri daha önceki davranış ve tutumlarına bağlı olmasıdır (Cengiz, 2001: 40). Salancik yaklaşımına göre, kişinin kuruma olan davranışları, faaliyetleri ve kuruma olan ilgi ve sadakatini güçlendiren inançlarına bağlı olmasıdır. Kişiler tutum ve davranışları uyumsuz olduğunda gerginleşir ve strese girer. Tutum ve davranışın uyumu bağlılığa yol açar (Saldamlı, 2009: 23). Salancik, tüm davranışların aynı şekilde yüklenemeyeceğine değindi. Bir kişinin davranışının belirli özellikleri, bu davranışlara

bağlılığı etkiler. Diğer bir deyişle Salancik yaklaşımı tutum ve davranış arasındaki uyum üzerine kuruludur (Çoban, 2016: 70).

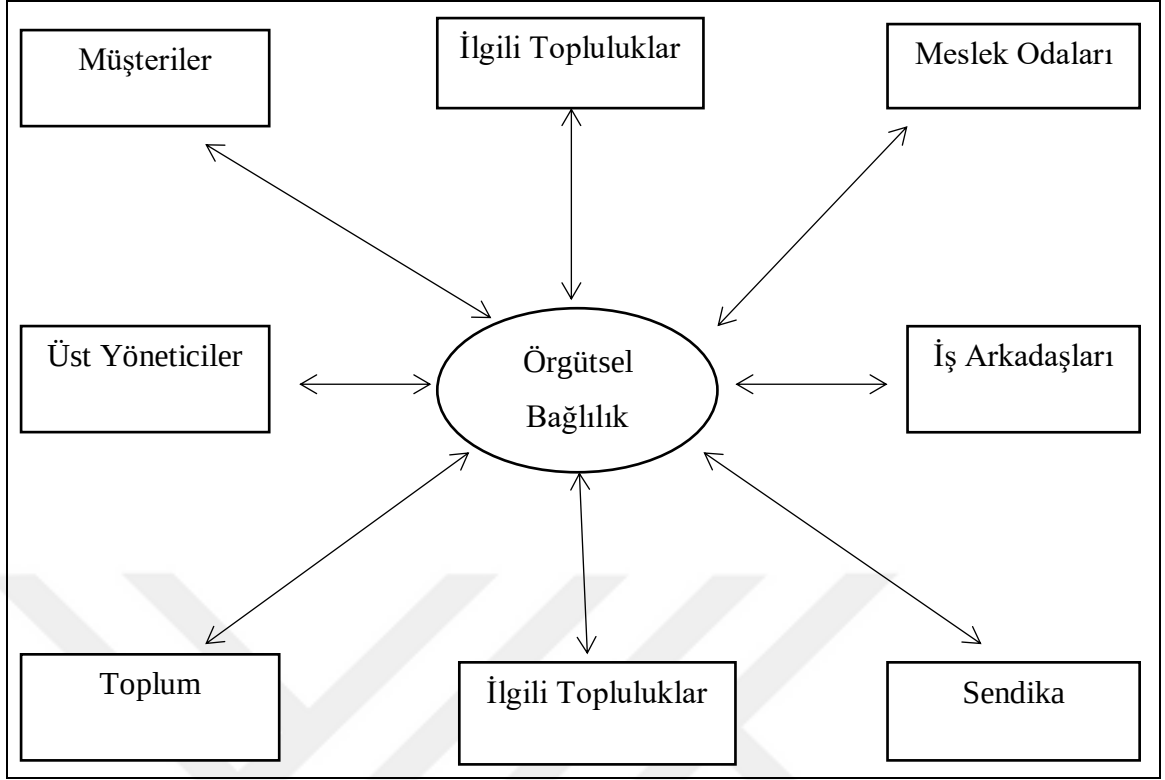
1.5.2.2. Becker Yaklaşımı

Becker'in yaklaşımı örgütsel bağlılık alanındaki en eski çalışmalardan biridir. Yan bahis olarak geçmektedir ve örgüte bağlılığını ekonomik bir temele bağdaştırmaktadır. Bu yaklaşımda, çalışanın mevcut tutarlı davranışını sergilemeyi bıraktığında karşılaşacağı maliyetler dikkate alınarak bu davranışları sergilemeye devam etmesi için bağlılık ifade edilmektedir (Tolay, 2003: 4).

Tutarlı davranışın doğrudan hedefle bağlantılı olmamasını Becker yan bahis olarak adlandırmaktadır. Bu kavramın anlamı, bir çalışanın davranışının aslında o davranışlarla bir ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir. Yan bahis yöntemine göre, bir çalışanın örgüte bahsi, örgütsel bağlılık yaratır. Çalışan, kendisi için değerli olduğuna inandığı şeyler üzerinde bahse girer, bu konu çalışan için değeri ve bağlılık seviyesini belirler. Çalışanın örgüte bağlılık göstermesinde dört yan bahsin etkili olduğu incelenmiştir. Bu yan bahisler; bürokratik düzenlemeler, toplumsal beklentiler, sosyal roller ve sosyal etkileşimlerdir (Becker, 1960: 36-38).

1.5.3. Çoklu Bağlılık, Reichers Yalaşımı

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık sınıflandırması, çoğunlukla kurumun tümüne duyulan bağlılık şeklinde olduğuna dayanmaktadır. Fakat Reichers örgütsel bağlılıklarda kuruma dâhil olan farklı unsurların olduğunu ve bu unsurlara birbirinden farklı örgütsel bağlılık hissedilebileceğini öne sürerek “Çoklu Bağlılık Yaklaşımı” ileri sürmüştür (Reichers, 1985: 465). Çoklu bağlılık, bağlılığı sadece duygusal faktörler, işten ayrılma maliyeti veya motivasyon açısından değil, bireylerin kurumlara, müşterilere, mesleklerine, yöneticilere ve iş arkadaşlarına da değişen derecelerde bağlılık göstereceklerini kabul ederek, tüm hepsi açısından açıklamaktadır (Reichers, 1986: 508-514). Bu nedenle, birden fazla bağlılığın kaynağını belirlemek için, kuruluşla ilişkili çeşitli grupları belirlemek gerekir. Çoklu bağlılığın kaynaklarına bakıldığında çalışanlar, yöneticiler, müşteriler, sendikalar ve çeşitli gruplardır (Gürkan, 2006: 9).



Şekil 4: Çoklu Bağlılık Yaklaşımı (Eroğlu 2019: 20).

Şekil 4'de gösterildiği gibi örgütsel bağlılık, bir örgütü oluşturan unsurlar ile onun sınırları arasındaki geçirgenliktir. Çeşitli iç ve dış unsurların çoklu bağımlılıklarının, yani geçirgenliğin toplamı olarak belirlenmektedir. Bireyler, kurum içindeki meslektaşlarına, üst yönetime ve topluluklara bağlılık gösterebilecekleri gibi kurum dışındaki müşterilere, derneklere, sendikalara, meslek odalarına da değişen derecelerde farklı bağlılıklar da gösterebilirler (Eroğlu 2019: 19).

BÖLÜM 2: İŞ TATMİNİ

2.1. İş Tatmini Kavramı ve Önemi

Birçok çalışmalarda araştırmacılar iş tatmini kavramını; çalışanın iş karşılığı elde ettiği maddi kazanç, çalıştığı işten memnuniyet, müşteriye sağlanan ürün veya hizmetin sonucu oluşan mutluluk olarak tanımlamıştır (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005: 117).

Araştırmacıların birçoğu iş tatmininin önemini ve iş tatmini konusunda fazla araştırma ve bilgi toplanması gerektiğini düşünmektedir (Landy, 1989: 171). İş tatmininin arzu edilirliliğini desteklemek için birçok neden vardır. Bu nedenlerin başında değerler gelmektedir. İş veya çalışma kavramı, insanların hayatında oldukça önemlidir ve zamanlarının birçoğunu kapsar. Tercih edilen yaşamın maddi temelini oluşturur. Öte yandan, çoğu insan için kendini kısmen iş, kariyer veya mesleki tanımlama açısından kişisel algının merkezinde yer alır (Baron, 1996: 150). Bir kurum da çalışan bireyler, kuruma yaptıkları katkılarla orantılı olarak eşit biçimde kendilerine muamele edildiğini hissederlerse, tatminin elde edilmesi daha kolaylaşmaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2001: 137).

İş tatminini sağlayamayan kurumlar da birçok sorunla karşılaşabilmektedir. Mesela, örgütsel bağlılık da düşme, işten ayrılmalar, işe devamsızlık, stres, grev düşünceleri, yabancılaşma, kuruma kızgınlık, İş makinelerini kötü kullanma ve zarar verme, işyeri hırsızlığında artış, bedensel ve zihinsel sağlıkta düşüş gibi problemler ortaya çıkmaya başlayabilir. Ayrıca, iş tatmininin başarı üzerinde önemli bir etkisi olduğu düşünülmektedir ve iş tatmininin başarı, başarının da iş tatmini etkilediği gözlemlenmiştir. Tüm bu değerlendirmeler sonucunda iş tatmini üç açıdan incelenebilir. Bunlar Çalışan, Yönetici ve örgütsel olmak üzere üç alt başlıkta verilmektedir (Erol, 1998: 4).

2.1.1. Çalışanlar Açısından İş Tatmininin Önemi

İş tatmin düzeyinin, çalışan refahı ve mutluluğu üzerinde olumlu veya olumsuz bir etkisi olduğu iyi bilinmektedir. Çalışan bireyler, mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarının karşılandığı yerde çalışmayı kabul ederek devam etmek istemektedirler. Personelin eğitim düzeyinin artması ile çalışanların işletmelerden beklentileri artmaktadır.

İşletmenin bu artan beklentileri karşılayamaması durumunda, çalışanın kurum ya da yaptıkları işle ilgili sorunlar yaşamasına ve iş tatminlerinin azalmasına neden olabilmektedir (Erol, 1998: 5) .

İşgörenlerin, kişisel ihtiyaçları, kurumun ihtiyaçları ile örtüştüğünde ise işletme ile bir bütün olarak çalışmaya devam ederler. Çalışanlar işe girmeye karar verme süreçlerinde, işletmenin fiziksel koşullarını, işin kendisini, işletmenin yerini, maaş düzeyini, iş güvenliği vb. kişisel ihtiyaçlara dikkat etmeleri iş tatmininde temel ihtiyaçların önemini ve önce geldiğini gösterir (Spector, 1997: 28).

İş tatmin seviyesini bireylerin sadece kişisel ihtiyaçlarının değil daha geniş kapsamlı bakılarak iş yeri ile ilgili her konunun belirlediği düşünülmektedir. Örneğin teknolojinin gelişmesi ile makinelerin kabiliyeti ve kapasitelerinin artması, insan emeğine olan ihtiyacı azalmıştır. Bu teknolojik değişimler, çalışanların emeklerinin karşılığını görememe, yaptıkları işin karşılığında gurur duyamama gibi sonuçların çıkmasına neden olmuştur. Bu durumdan memnun olmayan veya iş tatmini düşük seviyede olan işgörenlerin yaptıkları işten uzaklaştıkları, uyumsuzluk, ilgisizlik seviyelerinin çoğaldığı gözlemlenmiştir (Erol, 1998: 5).

Bu nedenlerle işgörenlerin işle ilgili problemlerini yöneticilerine anlatabilmeleri ve bu problemlerin giderilebilmesi çok önemlidir. Kişinin kendisinin ciddiye alındığını ve dinlendiğini düşünmesi iş tatminini etkilemektedir. Sonuç olarak çalışanların, yöneticiler ile iletişim kuramamaları iş tatminini düşüren etkiye neden olur ve çalışanların yaptıkları işten şikâyet etmeye başlamalarına sebep olur. Yönetici ve çalışanın etkili iletişim kurmaları sayesinde çalışanların istek ve ihtiyaçlarını iletmelerine, yöneticilerin de yapmaları gereken emirleri aktarmasına olanak sağlamaktadır. Ayrıca işgörenler, yaptıkları işin hangi koşullarda ve hangi şartlarda yapılması gerektiğini tam ve eksiksiz net bir biçimde bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Bu tür bilgilere net bir biçimde ulaşamayan işgörenlerin zamanla iş tatmin düzeyleri düşebilmektedir (Spector, 1997: 29).

2.1.2. Yöneticiler Açısından İş Tatmininin Önemi

Yöneticiler, yönettikleri organizasyona şekil veren, çalışanların görev ve sorumluluklarını belirleyen, organizasyonun amaçları çerçevesinde çalışanları denetleyen ve kısacası çalışanların üretiminden sorumlu olan kişilerdir. İşletmedeki hedeflerine ulaşmak için planlarının bir parçası olarak, iş için ihtiyaç duyulan çalışanları işe alırlar ve işin yapılabilmesi için gerekli yönlendirmeleri yapmaktadırlar (Balıkçı, 2016: 8-9).

Yöneticinin tutum ve davranışları bireysel iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Çalışan motivasyonunu ve iş tatminini artıran tutum ve davranışlardır. Yöneticiler çalışanlara arkadaş gibi davranır, çalışanları takdir eder, çalışanların hata ve eksiklikleri gidermelerine yardımcı olması ve bu davranışların yöneticiler tarafından benimsenmesi, çalışan tatminini artıran faktörlerdendir (Boyalı, 2011: 53).

İşletme ve çalışan açısından iş tatminin önemini bilen yöneticiler belli aralıklarla çalışanların iş tatmini düzeylerini ölçmek için iş tatmini anketleri yapmaktadırlar. İş tatmini ölçümleri düzenli olarak yapılarak iş başarı ölçütlerinin (iş geliştirme, grup kararlarının alınması, teşvik edici sistemlerin, prim, ikramiye, vb.) belirlenmesi amaçlanmaktadır. Günümüz koşullarına uygun olacak biçimde yöntemleri uygulayarak işletmenin finansal gücünü, insan gücünü ve diğer kaynaklarını en uygun şekilde kullanarak uygulamaya özen göstermektedirler (Erdil ve diğerleri, 2004: 18).

Bir örgütün yöneticilerinin her şeyi tek başlarına yapmaları halinde başarıları mümkün değildir, bunun yerine işverenlerin ve işletmede çalışan bireylerin yöneticiye destek olması ve çalışanların örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda etkin bir şekilde çalışmasıyla yöneticilerin başarıya ulaşmaları mümkün olmaktadır (Demir, 2007: 168).

2.1.3. Örgütler Açısından İş Tatmininin Önemi

Günümüzde işletme anlayışı, çalışanların işe alınmasını, işgörenlerin niteliklerine uygun olan işlere yönlendirilmesini ve işgörenlerin eğitim ve gelişimini içeren bir sistem ve politika belirlemesi gerektirir. İşletme içerisinde çalışan bireylerin ellerinden gelenin en iyisini yapacak düzeyde isteklendirilmesi, işgörenlerin yaptığı işten maddi ve manevi

doyum almasını sağlamakla beraber kurumun da verimliliğini artırırken huzurlu ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmuş olmaktadır (Akın, 2002: 97).

İşgörenlerin yaptıkları işe yabancılaşmaları, işten uzaklaşmaları ve iş tatmininin azalması ile kurum içerisinde ani grevlere, iş yavaşlamalarına, üretkenliğin azalmasına, disiplinle ilgili sorunlara ve kurumlarda diğer sorunlara yol açabilmektedir. Bu nedenle örgütlerin çalışanlarından sadece etkin bir şekilde faydalanmaları değil, aynı zamanda onları motive etmeleri de çok önemlidir (Toplu Bayır,1998: 38).

İş tatmini, bir işletmenin ekonomik hedeflerine ulaşması için bir araç olarak da kullanılabilir. İş tatminsizliği ise işletmenin ekonomik hedeflerine ulaşmasında olumsuz etki sağlayacağı düşük iş performansı, işten ayrılma ve devamsızlık etkenleri ile iş veriminin düştüğü göz önüne alındığında bir kuruluşun ekonomik hedeflerine ulaşmasını olumsuz yönde etkileyecektir ve bu durumdan dolayı iş tatminin önemi ön plana çıkmaktadır (Akın, 2002: 97).

2.2. İş Tatmininin Boyutları

İş tatmini konusunda pek çok araştırma yapılmıştır. Çalışanın bireysel becerilerinin işe uygunluğu ve iş ortamının talepleriyle uyumu ön plana çıkmaktadır. Yine yapılan araştırmalarda, iş tatmininin içsel tatmin ve dışsal tatmin olmak üzere iki ayrı alt boyutu olduğu gözlemlenmiştir (Kalkızoğlu, 2018: 46-47)

2.2.1. İçsel Tatmin

Çalışanların yaptıkları işi yaparken yaşadıkları tatmin düzeyi kişisel tatmin olarak ifade edilmektedir. Bu durum çalışanların içsel değişkenlerini içermektedir (İspir, 2019: 54). Bireylerin becerileri, becerileri kullanmaları, gerçekleştirdikleri görevlerin önemi, bağımsızlıkları, sorumluluk ve başarı duyguları, iş istikrarı ve sosyal statülerinin tümü çalışanların nasıl hissettiğini etkiler ve bu da içsel memnuniyeti yansıtır. Özetle, bir çalışanın çalışma hayatı ve çevresinin kişisel beklentileriyle ne derece uyumlu olduğu iş tatminini sağlar (Karagöz, 2020: 27).

2.2.2. Dışsal Tatmin

Çalışanın iş sırasında veya tamamlandıktan sonra elde edilen sonuçlardan memnuniyet seviyesini ifade eder. Bu genellikle kuruluşun fiziksel boyutu veya statü ve maaş gibi faydalar açısından ifade edilir. Çalışma ortamındaki çalışanlar arasındaki ilişki, çalışma koşulları, maaş geliri, örgüt içinde sürdürülen politikalar, örgütün hiyerarşik yapısı, bireyleri dışarıdan etkileyen faktörlerdir (Kosovalı, 2017: 20). Özetle iş tatmini, kişinin işinden ne kadar memnun olduğunu, yaptığı işten ne derece keyif aldığını, işi iyi yaptığını ve emeğinin karşılığını ne derece aldığını ortaya koymaktadır (Yılmaz, 2013: 6).

2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Çalışan iş tatminini etkileyen faktörler kişisel ve örgütsel faktörler olarak iki ayrı başlık altında incelenmektedir. Kişisel faktörler, çalışan memnuniyetini birbirinden farklı seviyelerde etkileyen faktörler olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini, çalışanın niteliklerine ve kişisel özelliklerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Çalışanların, medeni durumu, eğitim seviyesi, cinsiyeti, yaşı, mesleki konumu ve kıdemi, hizmet yılı gibi faktörler örnek olarak sıralanabilir. İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler ise; işin niteliği, alınan ücret, terfi fırsatları, çalışma koşulları, işletmenin yönetim tarzı, çalışanın güvenliği, çalışma arkadaşları olarak sıralanabilmektedir (Tengilimoğlu, 2005: 28).

2.3.1. Bireysel Faktörler

Bir çalışanın iş beklentileri temel olarak onun kişisel özellikleriyle ilgilidir. Bireyin kişilik özellikleri, iş ve çalışma ortamından niteliksel ve niceliksel beklentilerinin birincil belirleyicileridir. Birey, akademik niteliklerine, kurduğu ilişkilere ve sosyal statüsüne göre iş arayıp bu kişisel özelliklere göre gelecekteki çalışma biçimini belirleyecektir. Bir çalışanın işinden beklentileri kişiliği ile ilgili olduğundan, iş tatminini sağlayan faktörlerin başında da çalışanın kişisel faktörlerin geldiği görülmektedir. Kişisel faktörler; yaşı, cinsiyeti, eğitim seviyesi, medeni durumu ve mesleki tecrübesi vb. olarak sıralanabilmektedir (Alkış, 2008: 67)

2.3.1.1. Çalışanın Yaşı

Çalışanın yaşı çalışma hayatını, kararlarını, davranışlarını ve algılarını etkileyen önemli faktörlerdendir. Bu durum da, insanların işle ilgili tutum ve düşüncelerinin yaşa göre değişiklik gösterebildiği görülebilmektedir (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 53).

Çalışanlar, çalışma hayatlarında çoğunlukla genç, orta yaşlı ve ileri yaş olarak ifade edilmektedirler. Gençler kariyerlerine başladıklarında kendi özelliklerine uygun iş ve eğitim almak isterler. İlk kez işte çalışmanın ve iş hayatından beklentilerinin yüksek seviyede olmasının sıkıntılarını yaşayabilirler. Ayrıca, gençler iş dışındaki hayatta daha fazla hobi ve uğraşlarla ilgilendikleri için, iş verimlilikleri zarar görebilir ve iş tatminleri düşük olabilir (Güven ve diğerleri, 2005: 131).

Öte yandan, orta yaşlı çalışanların oturmuş bazı özelliklere sahip oldukları için genç işçilere göre iş tatminleri daha yüksek seviyededir (Eren, 2007: 112). Ayrıca bireylerin yaşları ilerledikçe, arzu ettikleri koşullar ile mevcut koşulları daha net bir şekilde kıyaslanmakta ve bu durum çalışma yaşantısından beklentilerinin azalmasına neden olmaktadır (Yelboğa, 2007: 3). Öte yandan, yaşı ilerlemiş çalışanlar, işyerindeki kıdemleri, yaşamdan daha düşük beklentileri ve işlerine aşinalıkları nedeniyle genç çalışanlara göre iş tatminleri daha yüksek seviyede olabilmektedir (Clark ve diğerleri, 1996: 57).

2.3.1.2. Çalışanın Cinsiyeti

Çalışanın cinsiyeti iş tatminini etkileyen faktörlerden biridir. Çünkü kadın ve erkekler arasındaki farklı beklenti düzeylerinin olması farklı tatmin seviyelerinin olmasına neden olmaktadır (Acar, 2020: 43). Özellikle de işin şartlarına göre iş tatmin seviyelerinde farklılık olduğu belirlenmiştir (Şen, 2018: 5).

Yapılan araştırmalarda genellikle, erkek çalışanlar maaş, kariyer ve terfi olanakları gibi faktörlere daha fazla değer vermekte ve iş hayatına aile hayatından daha fazla zaman ayırmaktadır. Buna karşılık kadın çalışanlar ise sosyal ilişkilere ve çalışma koşullarına daha fazla önem vermekte ve aile hayatına daha fazla zaman ayırmaktadır (Kirel, 1999: 119).

Kadınlar, çalışma hayatlarında profesyonel olsalar bile aile ve çocukla ilgili sorumlulukları üstlendiklerinden, iş tatminleri olumsuz etkilenebilmektedir (Güven ve diğerleri, 2005: 132). İş hayatında aile rollerini kolaylaştıracak politikaların uygulanması, kadın çalışanların iş tatmin seviyelerinin yükselmesine olanak sağlayacaktır (Kırel, 1999: 119). Başka bir çalışmada da kadınların erkeklerden daha yüksek iş tatmininin olması, kadınların işlerinden daha düşük beklentilerinin olmasından kaynaklandığı gözlemlenmiştir (Bender ve diğerleri, 2005: 483).

2.3.1.3. Çalışanın Eğitim Düzeyi

Eğitim, insanların yaşamları boyunca evde, okulda ve çevrede öğrendikleri gerekli bilgi, beceri ve anlayışlardır (Üçüncü, 2016: 12). İş tatminini etkileyen değişkenlerden biridir. Eğitim seviyeleri yükseldikçe iş tatmininin de yükseldiği yönünde görüşler bulunmaktadır. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerin daha fazla ücret alacağı düşüncesi, iş tatmini seviyesini artırabilmektedir. Çeşitli araştırmalarda, eğitim ve iş tatmini arasında ters bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça iş tatmini azalmaktadır (Urhan, 2014: 17-18).

Örneğin, çalışanlar eğitim düzeylerine ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda çalışmadıklarında huzursuz ve mutsuz olmakta bu duruma bağlı olarak da iş tatmini seviyeleri düşebilmektedir. Aynı zamanda, niteliklerinin dışındaki pozisyonlar da çalışan bireyler yüksek düzeyde stres ve kaygı yaşarlar. Bu durumda iş tatmin düzeylerinin düşmesine neden olabilmektedir (Mutaf, 2021: 62).

2.3.1.4. Çalışanın Medeni Durumu

Çalışanın medeni durumunun iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik çalışmalarda medeni durum ile iş tatmini arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir (Güner, 2007: 57). Genel olarak, evli çalışanlar bekâr çalışanlardan daha yüksek iş tatminine sahiptirler. Evli çalışanlar, muhtemelen evlilik sisteminin çalışanlara yüklediği bazı sorumluluklar yanında, eş ve çocukların sorumlulukları, düzenli bir ev hayatlarının olmasıyla yaşamlarındaki memnuniyet ve tatminleri işlerine de yansıyarak, bekâr çalışanlara oranla daha fazla işlerine sahip çıkıp iş tatminleri daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Kaya, 2007: 368).

2.3.1.5. Çalışanın İş Tecrübesi ve Çalışma Süresi

İşe ve hayata yeni başlayan ve az iş tecrübesi olan insanlar genellikle gerçekçi olmayan beklentilere sahip olabilmektedirler. Bu durumda yeni işe başlayan çalışanlar, eski çalışanlara göre daha yüksek seviyede iş beklentileri ve çalışma koşullarının olacağını düşünebilirler (Ergün, 2003: 36). Fakat bu yüksek beklentilerinin karşılanmaması durumunda çalışanlar işten memnun olmamaya ve iş tatmin seviyelerinin azalmasına neden olabilmektedir (Dağdeviren Gözen, 2007: 29-30). Ancak çalışılan yıl arttıkça iş tatmininin de arttığı gözlemlenmiştir. Bunun nedeni ise iş beklentilerinin daha gerçekçi bir zeminde oluşmaya başlaması ve kişinin kendini çalışma ortamına adapte etmesi olarak düşünülmektedir (Konuk, 2006: 75).

2.3.1.6. Çalışanın Kişilik Özellikleri

Kişilik ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların kişisel özellikleri, yapmaktan zevk aldıkları iş türünü belirleyen önemli bir faktördür (Gögercin, 2017: 15). İşgören uyumsuz ve öfkeli bir yapıya sahipse hayata bakışı da olumsuz olup, iş tatminsizliği ortaya çıkabilmektedir. Kişisel yaşamlarında mutsuz olan çalışanlar, çalışma ortamlarında mutluluğu bulmak isteyebilirler (Erkmen ve Şencan, 1994: 112).

Çalışanın değer yargıları, çalışma ortamındaki davranışları üzerinde etkili olabilmektedir. Ortak değerler bireysel ilişkileri etkileyebilir ve çalışanlar arasında birbirleriyle ilişki kurmasına olanak sağlayabilmektedir. Ortak bir iletişim sisteminin kurulması, iş ilişkilerini olumsuz etkileyen faktörleri ortadan kaldırırken, çalışanların daha az sorun yaşamasına olanak sağlayabilmektedir. Bu sayede de iş tatmin seviyelerinde yükselme olduğu gözlemlenmiştir (Meral, 2016: 19).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Yapılan araştırmalarda örgütsel faktörlerin iş tatmini açısından oldukça önemli olduğu gözlemlenmiştir. İşgörenlerin yaptıkların işin içeriği, koşulları, karşılığında kazandıkları ücretler, işin ve kurumun yönetilme şekli, yükselme olanakları, iş arkadaşları ve iş hayatında sağladığı motivasyon gibi birçok faktör göz önüne alınarak incelenmiştir (Mutaf, 2021: 64).

2.3.2.1. Çalışanın Aldığı Ücret ve Terfi İmkânları

Yapılan araştırmalar da, çalışanların performans karşılığında aldıkları maaş, terfi ve ödül gibi etkenlerin iş tatminine etkisi ile ilişkili olduğunu ileri sürmektedir (Güven ve diğerleri, 2005: 30).

İşgörenler yaptıkları iş karşılığında hak ettiklerini düşündükleri ücretleri talep etmektedirler. Bu talepleri karşılığında istedikleri ücreti alamazlarsa iş tatminleri azalır (Nalbantoğlu, 2012: 54). Bir işletme içinde yapılan maaş dağılımı önemlidir. Çalışanlar kendilerini aynı beceri düzeyindeki diğer çalışanlarla karşılaştırırlar ve bu karşılaştırmada maaşının diğer çalışandan daha düşük olduğunu hissettiklerinde iş tatmininin azaldığı görülmüştür. Bu konuda ücretlerin adil bir şekilde dağıtılması gerekmektedir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 167).

İş performansına dayalı işletmenin karından işgörelere pay verilmesi, ödüller, ikramiyeler ve işletme hisselerine dâhil edilmesi gibi bazı politikalar iş tatminini artıran uygulamalardır. Bu uygulanan politikaların bireylerin performansı üzerinde doğrudan etkisi olduğu söylenebilmektedir. İşletme içerisinde çalışanların ücret politikasının doğru uygulanması sayesinde, iş kazaları, iş bırakma ve devamsızlık oranlarının azalır, üretim verimliliğinin arttığı, işçilik ve üretim maliyetlerinin düştüğü, kusurlu ürün sayısının azaldığı, müşteri memnuniyetinin artıp şikâyetlerin azaldığı, istenilen tasarrufun oluşturduğu gözlemlenmiş ve bu sayede işletmenin ekonomik büyümesi de geliştirilmektedir (Pekel, 2001: 127).

Ücretlerin çalışanlar da yarattığı memnuniyet kişiden kişiye değişmektedir. Bazı çalışanlar aldıkları ücretten memnun olurken, bazı çalışanlar ise psiko-sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasından memnun olmaktadır. Çalışanların fizyolojik gereksinimleri aldıkları ücret ile karşılanabilirken, psiko-sosyal gereksinimler ise işte başarıya ulaşma, yükselme, unvan ve statü gibi faktörlerle karşılanabilmektedir. İşletmelerde iş tatminini yaratmak için sadece ücret odaklı düşünmemek gereklidir (İşcan ve Sayın, 2010: 200). Mesela çalışanın terfi olması, bireye kişisel gelişme olanağı ve sorumluluk alma fırsatı sunarken, sosyal statüsünü de yükseltmiş olmaktadır ve bu durum çalışanda örgüte bağlılığı arttırması ile iş tatmininin de yükselmesine olanak sağlamaktadır. Bu nedenler işletmelerin sadece ücret odaklı bir plan ve politika

uygulamaları iş tatminini yükseltmek açısından doğru bir yaklaşım olmayacaktır (Kaynak, 2000: 260).

2.3.2.2. Çalışma Koşulları ve İş Ortamı

Çalışma ortamı ve koşulları iş tatminini etkileyen faktörlerden biridir. Çalışanlar, yeterli koşulların olmadığı yerlerde çalışmanın verimliliğini ve iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden biri olduğuna inanmaktadır. Böylece kötü çalışma koşulları iş tatminini azaltırken, iyi çalışma koşulları ise iş tatminini artırmaktadır (Gözener ve Sayın, 2007: 3).

Çalışma koşulları, bir çalışanın iş harici yaşamını da etkileyebilir. Örneğin fazla mesai yapmak veya uzun saatler çalışmak kişilerin ailelerinden ve arkadaşlarından uzaklaşarak kendilerini geliştirmelerini engelleyebilir. Bu durumun aksine kısa çalışma saatleri veya çalışma günleri olan çalışanların kendileriyle daha fazla zaman geçirmelerine olanak tanımaktadır (Luthans, 2005: 122). Ayrıca çalışanlar yönetime veya yöneticilerine güvenemezse, çalışma koşulları ne olursa olsun iş tatmini sağlanamayabilir. Yönetime güven olduğu zaman, fiziki koşullarla ilgili şikâyetler azalır. Büyük ve ani değişikliklerin yaşandığı durumlar da fiziksel koşullar giderek daha önemli hale gelmektedir (Feldman ve Arnold, 1983:192). Bu durumda yönetime güven olmadığında çalışma koşullarının yeterince verimli olmadığı veya işin gereklerini karşılamadığı anlaşılır (Yurdakul, 2018: 18) .

Ayrıca çalışanların iş güvenliğinin oluşturulması da iş tatmin seviyesinin yükselmesine fayda sağlayan bir etmendir (Bingöl, 1990: 201). Bu koşulların en yüksek düzeyde uygulanması, yaptığı işle bütünleşmeyi sağlayarak iş tatminini de arttırdığı gözlemlenmiştir (Kuzulugil, 2012: 129-141).

2.3.2.3. İşin Niteliği

İşletmelerdeki çalışanların yeteneklerini kullanabilmeleri, yaptıkları işin çeşitliliği, yaratıcılıklarını kullanabilmeleri, hedeflerin zorluğu iş tatminini etkileyen faktörlerdir. Çalışanların yaptıkları işin ve görevlerinin tanımları, ayrıca kullanılan araç, gereçler ve malzeme miktarları gibi etkenler hakkında detaylı bilgilendirme yapılmalıdır (Mitchell ve Larson, 1987: 140). Mesela çalışana teslim edilen bir belgenin sonucunun

bildirilmesi, işin olumlu veya olumsuz etkisinin anlatılması gibi konular örnek olarak gösterilebilir. Bu bilgilendirmelerin yeteri kadar yapılmaması çalışanların iş tatmin seviyelerinde azalmalara neden olabilmektedir (Erdil ve diğerleri, 2004: 19).

Ayrıca bir işin özel yetenekler gerektirmesi, çalışanların işlerinden daha fazla tatmin olmalarını sağlamakta, monoton işlerde çalışan bireylerin de iş tatmininin azalmasına neden olmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010: 199).

2.3.2.4. İşletmenin Yönetim Tarzı

İşletmeler, çalışanlarıyla yakın ilişkiler kurmalıdır. Çalışanın bir işverenden veya amirinden gördüğü davranış, işine yansımakta ve işe tatmin veya tatminsizlik seviyelerini belirlemektedir. Bazı araştırmalarda, çalışanların yöneticilerinin yeterli olduğunu hissettiklerinde iş tatminlerinin arttığı, yetersiz olduklarını hissettiklerinde de iş tatminlerinin azaldığı gözlemlenmiştir (Uyar, 2013: 29).

Çalışanların işleriyle daha fazla ilgili olmaları ve bu nedenle çalışanların işle ilgili fikirlerinin alınması, çalışanın işletme ile ilgili karar alma süreçlerine katılımının sağlanması gibi durumlar çalışanları ve işletmeyi birbirine bağlamaktadır. Bu durum da iş tatmininin artmasını sağlamaktadır (Bingöl, 1990:201).

2.3.2.5. İşletmedeki Arkadaşlık Ortamı

Bireyin iş hayatında geçirdiği süreye bakıldığında, işyerinde mesai arkadaşları ile akrabaları ve ailesiyle geçirdiği zamandan çok daha fazla zaman geçirdiğini görmektedir. Bu nedenle iş ortamında çalışanlar, işlerinden sadece maddi ya da somut bir başarı beklemez aynı zamanda iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerine de değer verirler. Genellikle en yakın arkadaşlıklar ve dostluklar iş arkadaşlıklarıyla başlar ve bu dostluklar iş harici yaşantılarında da devam etmektedir. Bu nedenle, çalışanların iş arkadaşları ile olan ilişkisi iş tatminini de etkilemektedir (Üçüncü, 2016: 23).

İşgörenlerin çalışma arkadaşları ile işi yaparken birbirlerine yardım etmeleri, düşüncelerin uyuşması, aynı dili konuşmaları gibi olumlu ilişkiler kurduklarında, çalışma ortamında mutlu oldukları, rahatladıkları, işe gitmeye daha istekli oldukları ve iş tatminlerinin arttığı gözlemlenmiştir (Sıgırcı ve Gürbüz, 2014: 137). İş arkadaşları ile

iyi iletişim kurmayı başaramayan işgörenler, diğer çalışanlara göre iş tatminleri daha düşük olacak ve işe gelmek konusunda daha isteksiz davranacaklardır. Ayrıca bu durum, çalışanları tek başına işin onları sosyal yalnızlığa ittiğine inandırabilir ve bu da onların işlerini sevmemelerine yol açabilmektedir (Türk, 2007: 78).

Zamanlarının çoğunu bir çalışma ortamında geçiren bireyler, iletişim veya çatışma durumunun iş tatminini etkilediği için arkadaşlıklara ve ekip çalışmasına değer vermektedirler (Can Tunç, 2021: 9).

2.4. İş Tatmini Teorileri

Araştırmacılar, iş tatminini etkileyen faktörlere dayalı olarak bireysel iş tatminini değerlendirmek için teoriler geliştirmiştir. Bu teoriler “kapsam teorisi” ve “süreç teorisi” olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır (Gölebakar, 2020: 33).

İş tatmini teorileri, çalışanların davranışlarının nedenlerini ve bunlara yol açan süreçleri inceler. Çalışanı neyin motive ettiğine odaklanan teoriye içerik (kapsam) teorisi, çalışanın nasıl motive edildiğine odaklanan teori ise süreç teorisi olarak incelenmektedir (Bölükbaşı ve Çakmur Yıldıztan, 2009: 349).

2.4.1. Kapsam(içerik) Teorisi

Kapsam teorisi, insanların nasıl davrandıkları ve onları bu davranışa iten koşulları incelemektedir (Şimşek ve diğerleri, 2003: 137). Bu teoriler, insanın içsel faktörlerini anlama ve davranışlarına rehberlik etme eğilimindedir. Koçel'e göre, bireyin içinde bulunduğu durumu ve bireyleri belirli eylemleri gerçekleştirmeye yönlendiren faktörleri inceler (Koçel, 1995: 39). Ayrıca, ihtiyaç ve dürtülerin öncelik sıralamasının nasıl oluştuğunu, iş tatminini oluşturan unsurların içeriğini ve iş tatminine yol açan değişkenlerin hangilerinin sonucu ortaya çıktığını incelemektedir (Yüksel, 2000: 135). Çalışanların belirlenen ihtiyaçlarının ve değerlerinin işletme tarafından karşılandığında bu durumu nasıl algılayacakları da açıklanmaktadır (Dümen, 2008: 16).

İçerik (kapsam) teorileri; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Alderfer'in ERG Teorisi, Herzberg'in İki Faktör Teorisi, Mc Clelland'ın Başarı İhtiyaç Teorisi olmak üzere dört teoriden oluşmaktadır (Gölebakar, 2020: 33).

2.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Bu kuram, iş tatmini teorilerinin en fala bilinenidir. Maslow'a göre, kavramsal olarak birbiriyle ilişkili ihtiyaçların karşılanmasının farklı dereceleri vardır. Bu teoride gereksinimler derecelerine göre sınıflandırılır ve bu hiyerarşi beş seviyeli bir piramit yapısına benzer görsel ile ifade edilir (Ghatak ve Singh, 2019; 293). Bu kuramın temel özelliği, alt seviyedeki ihtiyaçlar karşılanmadan bir üst seviyenin ihtiyaçlarının ortaya çıkmamasıdır. İhtiyaçları bir dereceye kadar karşılanan bireyler, bu ihtiyaçlarla ilgili isteklerini kaybederler ve daha sonra üst düzey ihtiyaçları ortaya çıkar. Tüm seviyeler tamamlandıktan sonra bireyin isteklendirme düzeyi sona erer. Toplum içerisinde bu seviyedeki birey sayısı çok azdır. Maslow, bireysel ihtiyaçları fizyolojik, güvenlik, sosyalleşme, değer verilme\saygınlık ve kendini gerçekleştirme olarak sıralamıştır (Tecellioğlu, 2021: 22).

Fizyolojik İhtiyaçlar: Piramidin en altında yer alan ve yaşamın sürdürülebilirliği için karşılanması gereken temel ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar karşılanmadan bir sonraki ihtiyaç düzeyi karşılanamaz. Fizyolojik ihtiyaçlar; nefes alma, uyuma, barınma, yemek içme, dinlenme gibi temel ihtiyaçlarını içerir. Çalıştığı kurumdan bireyin emeği karşılığı kazandıkları ücretler de, bireyin iş tatmini için temel ihtiyacıdır (Arslan, 2020: 57).

Güvenlik İhtiyaçları: Bireylerin fiziki ve duygusal olarak güvelliğini tehdit edebilecek faktörleri gidermeye yönelik ihtiyaçları kapsamaktadır. Çalışanalar iş kazaları riskinden uzak olarak kendilerini güvende hissetmek ve kazalara karşı korunmayı isterler. Sadece fiziki kazalar değil psikolojik baskılar da bireyin kendisini güvende hissetmemesine neden olmaktadır. Güvenlik İhtiyacı; sağlık sigortası, iş garantisi, emeklilik, huzurlu çalışma ortamı gibi faktörleri kapsamaktadır (Şerif ve Çelik, 2012: 69).

Sosyal İhtiyaçlar: Fiziksel ve güvenlik seviyelerinde tatmin olmuş bireylerin bir üst seviye olan sosyal ihtiyaçları ortaya çıkmaya başlayabilmektedir. İnsanlar sosyal varlıklardır bulundukları çevrede sevilme, kabul görülmek, ait olmak, takdir edilmek isterler. İş ortamında da çalışma arkadaşları ile sosyal aktivitelerde bulunmak, birlikte vakit geçirmek isterler (Arslan, 2020: 57).

Saygınlık İhtiyaçları: Her bireyin bulunduğu toplum içerisinde saygın bir kişilik olmak, takdir edilmek, statü sahibi olmak, kendine güvenmek, başarmak, itibar sahibi olmak gibi ihtiyaçları vardır. Çalışma hayatında da yaptığı işin beğenilmesi, sorumluluk ve yetkilerinin anlaşılır olması, terfi imkânının olması, statüsüne uygun ücretlendirmenin yapılması ve itibar sahibi olması saygınlık ihtiyaçlarını karşılayabilen faktörler arasındadır (Bülbül, 2016: 39).

Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları: Piramidin en üst seviyesidir. Bu seviye kişinin, potansiyelinin hepsini kullanabilmesini, yeteneklerini ve üretkenliğini göstermesini ve kişisel gelişimini tamamlamış olmasını kapsar. En üst seviyeye ulaşan kişi tüm ihtiyaçları karşılanmış tatmin olmuş, motive olmuş bir bireydir (Fidan, 2021: 29).

2.4.1.2. Alderfer'in Erg Kuramı

Alderfer'e göre ERG kuramında, existence (varolma), relatedness (ilişki) ve growth (gelişme) olmak üzere üç çeşit ihtiyaç grubu vardır. Bu kuram Maslow'un kuramının eksik taraflarının tamamlanması ve desteklenmesi amacıyla geliştirilip uygulanmıştır. Maslow'un kuramından farklı olarak ihtiyaçlar belirli bir sıralama izlememekte aynı anda birden fazla ihtiyacın oluşabileceğini düşünmektedir (Uruk, 2019: 72).

Varoluş İhtiyaçları: Bireyin yaşamını sürdürebilmesi için temel ihtiyaçları olan fizyolojik ihtiyaçları ve güvenlik ihtiyaçlarını kapsamaktadır. Yiyecek, içecek, barınma, örgüt açısından ise maaş, yan haklar ve iş güvenliği gibi etmenleri kapsamaktadır (Akkurt, 2021: 45).

İlişki İhtiyaçları: Bireylerin diğer bireylerle etkileşim içerisinde olmaları ve paylaşımda bulunmalarıdır. İş veya iş dışında saygı, tanınma, psikolojik destek, aidiyet duygusu gibi konuları kapsar (Akkurt, 2021: 46).

Gelişimsel İhtiyaçları: Maslow'un ihtiyaçlar piramidindeki son aşama kendini gerçekleştirme ile aynı aşamadır. Bireyi kendini geliştirmesi, potansiyelinin tamamını kullanabilmesi, statü saygınlık ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Can Tunç 2021: 16).

2.4.1.3. Mc Chelland'in Başarı-Güç Kuramı

Mc Clelland'a göre bireylerin motive olmaları için 3 temel ihtiyaç olan; başarıma, güç ve bağlılık kurma ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğini belirtmektedir (Bilişik, 2010: 44). Bu temel ihtiyaçların en başında başarıma ihtiyacı geldiği gözlemlenmektedir. Başarma ihtiyacı yüksek olan insanların en iyi olmak isteği ile belirledikleri hedeflere ulaşmak isterler ve bunun için bilgilerini arttırmaya çalışırlar. Bu ihtiyaç doğrultusunda bireylerin daha fazla motive etmenin mümkün olduğu düşünülmektedir (Özkalp ve Kırel, 2011: 288).Güç kazanma ihtiyacı da motivasyon faktörü olarak görülmektedir. Bireyler daha fazla otorite sahibi olmak ve güç kazanmak amacıyla diğerlerini kontrollerine alma arzusu duyarlar (Varışlı, 2019: 29). İlişki kurma ihtiyacı ise bireylerin gruba dâhil olma, aidiyet duygusu, takım ruhu ve sosyal ilişkilerin geliştirilmesini ifade etmektedir (Özbek, 2019: 51).

2.4.1.4. Herzberg İki Faktör Kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini takip eden bir diğer içerik kuramı Herzberg'in İki Faktör Teorisidir. Herzberg teorisine göre iş tatmininin iki farklı boyutu vardır. Biri içsel motive edici faktörler ve diğeri dışsal hijyen faktörleri olarak adlandırılmıştır. İçsel tatmin, örgüt içerisindeki yapılan iş ile ilgili unsurlardan oluşmaktadır (Özkan ve diğerleri, 2019: 151).

Motive edici (içsel) faktörler; çalışanların başarıları, aldıkları sorumluluklar, yetkileri, tanınma fırsatları, işin yapısı, gelişme ve ilerleme olanakları, geri bildirim gibi faktörlerdir. Bu faktörler çalışanları harekete geçirerek bireysel başarı hissine ulaşıp, motive olmalarını sağlamaktadır. Bu faktörlerin olmaması çok fazla iş tatminsizliğine neden olmamaktadır. Maslow'un saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir (Can Tunç, 2021: 15).

Hijyen (Dışsal) faktörler; işletmenin yönetim tarzı ve politikası, çalışma koşulları, iş güvenliği, çalışanlar arası ilişkiler, alınan ücret vb. gibi faktörlerdir. İşletmelerde bu faktörlerde sorun olması durumunda çalışanlarda yüksek oranda iş tatminsizliğine neden olabilmektedir. Bu faktörler çalışanların motivasyonunu büyük oranda etkilemektedir.

Moslow'un fizyolojik, güvenlik ve sosyal ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir (Uruk, 2019: 74).

2.4.2. Süreç Teorisi

Süreç teorisi, örgütsel ortamlarda motivasyonel süreçlerin nasıl çalıştığını bulmaya çalışır. Süreç teorisini anlamak için önce öğrenme sürecini anlamak gerekir. Kurumlardaki çoğu davranışlar öğrenilmiş davranışlardır (Dümen, 2008: 26). Tutumlar, duygusal tepkiler, algılar, hedefler ve amaçlar öğrenmenin ürünleridir. Süreç teorileri çalışanların nasıl motive edildiğine ve amaçlarının ne olduğuna odaklanırlar. Burada cevap aranan soru, belirli bir davranışı sergileyen bireylerin o davranışı tekrar edip etmemelerinin nasıl sağlanacağıdır. Süreç teorisi göz önüne alındığında, bireyin davranışına yön veren ihtiyaç faktörlerinin yanı sıra, bireyin davranış ve motivasyonunda içsel ve dışsal birçok faktör de rol oynamaktadır (Tuncer ve Diğerleri, 2018: 229).

Süreç teorileri; Vroom'un beklenti teorisi, Adams'ın eşitlik teorisi, Locke'nin amaç teorisi olmak üzere üç teori olarak incelenecektir.

2.4.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörlerin, bireyin kendi kişisel özelliklerinin ve çevresel koşulların etkisiyle belirlendiğine ve yönlendirildiğine inanmaktadır. Herkesin diğerlerinden farklı ihtiyaçları, arzuları ve hedefleri vardır. Yine, herkes farklı bir ödül ister. İnsanlar bu ödüller karşılığında istediklerini elde etmek için hareket ederler. Kurama göre, çalışanın çabası karşılığında ödüllendirileceği beklentisi, istemesi, ihtiyacın ciddiyeti ve istenen başarıya ulaşabileceğine olan inancıdır (Şen, 2008: 15). Kısacası Vroom, motivasyonu bireysel ihtiyaçlar açısından değil, bireylerin amaç ve tercihleri ve bu hedeflere ulaşmak için "beklentileri" açısından açıklar (Karataş, 2021: 8). Örneğin kendi içinde yükselmek isteyen bir çalışan, çok çalışırsa yükseleceğini düşünüyorsa çok çalışarak iş başarı oranını yükseltecektir. Ancak terfilerin iş performansı dışındaki koşullara bağlı olduğu işyerlerinde, çalışanların bu tür beklentileri olmayacaktır, dolayısıyla da çalışanlar daha fazla başarı için çaba

harcamayacak ve iş performansını iyileştirme ihtiyacı hissetmeyecektir (Türk, 2007: 75).

Vroom'a göre yöneticiler motivasyonu sağlamak için, çalışanlara eğitim fırsatları sağlamalı, güven duygusunu oluşturmali ve örgütsel engelleri kaldırarak beklentileri olumlu yönde etkilemelidir. Ayrıca, işini iyi yapan ile yapmayan arasındaki ayrımı iyi ayarlamalı ve eşit davranışta bulunmayarak iyi çalışanı ödüllendirebilmeli yani çalışanlara ödülleri kullanarak çekiciliği arttırmalıdır (Oksay, 2011: 21).

2.4.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams tarafından geliştirilen eşitlik teorisi bir motivasyon teorisidir fakat iş tatmini ile ilişkili önemli konuları da kapsamaktadır. Bu teoriye göre çalışanların iş tatmini ve başarıları işletme içerisindeki diğer çalışanlar ile eşit muamele görüp görmediğine yani işletmenin adalet algısına bağlıdır (Toker, 2007: 95).

Eşitlik teorisine göre çalışanlar, önce kendi kazandıklarını gözden geçirip, daha sonra diğer çalışanların kazandıklarını öğrenerek bu ikisi arasında kıyaslama yaparlar ve bu kıyaslamada eşitlik olmadığını öngörürlerse bunu engellemek için bazı davranışlarda bulunabilirler. Bu davranışlar çalışanların çalıştıkları ortamda eşit davranılıp davranılmadığına ilişkin oluşturduğu algılar sonucu ortaya çıkmaktadır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 5). Bu algılar sonucu çalışanların iş tatmin düzeyini de büyük ölçüde etkilemektedir. Ancak işletmede adalet algısı sağlandığında iş tatmin düzeyi düzene girmeye başlar. Kısacası Adams eşitlik teorisinde çalışanların bu değişen davranışlarının ve algılarının ne zaman, neden oluştuğunu, eşitlik veya eşitsizlik oluştuğundaki tepkilerinin nedenlerini ve sonuçlarını anlamaya çalışmıştır (Titrek, 2009: 552).

2.4.2.3. Locke'nin Amaç Teorisi

Locke tarafından geliştirilen bu amaç teorisi, çalışanların kendileri için belirlediği amaçların motivasyon seviyelerini belirlemeyi planlamaktadır. Amaç teorisine göre, performans seviyeleri çalışanların başarıma ve iş yapma isteğine göre değişmekte. Amaçlarını yüksek belirleyen bir çalışan, erişimi kolay bir amaç belirleyen çalışana göre motivasyonu daha fazla olabilmektedir. Bu teori her çalışanın bilinçli ve bilerek

amaçları seçtiklerini ve bu amaçların net bir şekilde oluştuğunu varsaymaktadır (Gözen, 2007: 22). Locke'ye göre motivasyonu sağlayan amaçların özellikleri; net olmalı, amaçları gerçekleştirecekler tarafından kabullenilmiş olmalı, zor olmalı ama çalışanların bilgi ve becerileri ile ulaşılabilir düzeyde olmalı, elde edilen sonuçlar ile ilgili geri bildirimlerin yapılması gibi özellikler içermelidir (Bilişik, 2010: 45).

Bu teoride bahsedilen amaçlar, çalışanların işleriyle ilgili belirledikleri amaçlardır. Teorinin başlıca iki düşüncesi vardır. İlki çalışanların kendileri için planladığı amaçlar, büyük oranda kişinin davranışlarına yön vermektedir. Bu durumda çalışan, hem fiziki hem de psikolojik enerjisini ve gücünü belirlediği amaca yöneltilmektedir dolayısı ile çalışanın başarısını etkileyen etmenler kişilerin belirlediği amaçlar ve niyetlerdir. İkincisi ise, işletme tarafından uygulanan ödül ve özendirici davranışlardır. Bu özendirici faktörler çalışanların amaçları ve niyetlerine ulaşmaları için iş başarı oranlarında etkili olduğunu öne sürmektedirler. Amaca ulaşma, başarı ve motivasyon oranı ne kadar yüksek olursa çalışanın iş tatmin seviyesi de aynı oranda yüksek olabilmektedir (Bilişik, 2010: 45).

BÖLÜM 3: OPTİSYENLİK MÜESSESESİ ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Sağlık Sektörü ve Hizmetleri

Sağlık sektörü, sağlık üzerinde bir açıdan etkisi olan çeşitli mal ve hizmetleri üretmek, tedarik etmek, talep etmek veya tüketmek için birçok farklı üretim alanından oluşur. Bu kurulan üretim alanlarında sistem ve alt sistemleri, ayrıca kişi, kurum, kuruluş, statüleri, ürün ve tüm benzerliklerini ifade etmek için kullanılan genel ve kapsayıcı bir kavramdır (Sargutan, 2005: 400).

Sağlık kuruluşu, Sağlık Bakanlığı tarafından ruhsatlandırılmış özel veya kamu hastaneleri, tıp merkezleri, poliklinikler, muayenahaneler, laboratuvarlar, teşhis merkezleri, müesseseler, eczaneler, yatarak veya ayakta teşhis ve tedavi hizmeti veren kuruluşlardır (Çakırcalı, 2021: 27).

Sağlık hizmeti veren kuruluşlar, kişisel ve toplumsal sağlık sorunlarıyla ilgilenen sosyal kuruluşlardır. Bu kuruluşların tümü bir ulusun sağlık sistemi olarak temsil edilmektedir. Sağlık hizmetleri, insanların yaşam süresini ve durumunu, gücünü ve direncini, enerjisini ve davranışını etkileyen tüm faaliyetleri kapsamaktadır (Darıcan, 2019: 5).

3.2. Optik Sektörü

“Optik” kelimesi fizik biliminin ışık ve görmeyle ilgili olayları inceleyen çok geniş bir alanı kapsayan bilim dalıdır (Çakar, 2008: 59). Optik birçok farklı sektörün teknolojik alt yapısını oluşturur. Optik kavramının en çok kullanıldı alanlardan biridir gözlükçülük (Ünal, 2016: 13).

Optik sektörünün gelişmesini etkileyen faktörlere baktığımızda; göz ve görüş sağlığı bilinç seviyesi, ekonomi, nüfus, optik ürünlere ulaşım rahatlığı, marka, model gibi faktörler olarak gözlemlenmektedir. Optik sektör içerisinde, göz ve görme sağlığı, işletme, muhasebe, iletişim, markalaşma ve moda gibi birçok farklı uzmanlık alanını içerir. Türkiye’deki optik sektörüne baktığımızda göz ve görme sağlığı hizmetleri

alanında refraksiyon kusurlarının teşhis, tedavi ve reçete yazmada tek yetkili olarak toplumumuza hizmet veren göz doktorlarını görmekteyiz. Ülkemizde ve tüm dünyada refraksiyon kusuru teşhisi konulan hastalara reçete verilerek bu hastaların reçetelerine uygun, bireye özel olarak yapılan optik cam(mercek), optik çerçeve, kontak lens, teleskopik ve prizmatik gözlük vb. gibi cihazların temin edilmesi ve uygulanması açısından gerçekleştirilen tüm faaliyetleri içermektedir. (Başkan, 2021: 2-64-65)

3.3. Sağlık Kuruluşu Olarak Optisyenlik Müesseseleri

Bugün bir optisyenlik müessesesi açmak için 5193 sayılı optisyenlik hakkında kanun ile sağlık bakanlığı onaylı optisyenlik diploması, yine sağlık bakanlığı onaylı gözlükçü ruhsatnamesi veya göz hastalıkları uzmanı tabiplerin diplomasının olması zorunludur. Sadece göz hastalıkları uzmanının optisyenlik müessesesi açtığı durumda doktorluk mesleğini icra edememesi konusunda kanunda yer verilmiştir. 5193 sayılı kanunun amacı ve birinci maddesinde de belirtildiği gibi “ Fertlerin ve toplumun sağlığını koruma” görevi ve yetkisi optisyenlere verilerek sağlıkçı kimliklerini ön plana çıkartmışlardır (Çakar, 2015: 28)

(<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/09/20040927.htm>, 2004).

Göz hekimlerinin yazmış olduğu gözlük reçetelerini 5193 Sayılı Optisyenlik Hakkında Kanun kapsamında tıbbi cihaz olarak gecen gözlük ve merceklerin optisyenlik müesseselerinde satışı ve uygulaması yapılmaktadır. Gözde oluşan refraksiyon kusurlarını gidermek için kullanılan gözlükler, bireylerin daha iyi görmelerini ve günlük yaşamlarına rahat bir şekilde devam etmelerini sağlamaktadır (Bulut, 2004: 44-45). Ayrıca gözlüklerin bazı hastalarda göz tembelliği, şaşılık, diplopi (çift görme) gibi göz hastalıklarının giderilmesinde tedavi edici etkileri vardır. Bu nedenle sağlık mesleklerinin ortak paydası olan “İnsan ve Toplum Sağlığı” dikkate alınarak optisyenlik müesseselerinin de ticari faaliyetleri yanında sağlık boyutu da göz ardı edilmemelidir (Başkan, 2021: 65).

3.4. Optisyen\ Gözlükçü Tanım ve Görev Tanımları

Gözlükçüler; eski zamanlardaki usta-çırak ilişkisinden sonra, 1940 yılında resmi gazetede yayınlanan 3958 sayılı kanun ile bir gözlükçü yanında en az 4 yıl çalıştığını

belgeleyip veya bakanlığın açtığı kurslara katılarak yine bakanlık tarafından yapılan sınavdan başarılı olma durumunda “Gözlükçülük Ruhsatnamesi” olarak “Gözlükçü” unvanını elde etmişlerdir.

Optisyenler ise; 1992 yılında önlisans optisyenlik bölümleri açılarak Optisyen olmak için üniversitelerin bu bölümünden mezun olmaları zorunluğu gelmiştir. Optisyenlik bölümünden mezun olan bireyler “Optisyen” unvanını elde etmişlerdir. Optisyenlik müesseselerinde bu iki unvan hem kendi müesseselerini açma yetkisi hem de farklı kuruluştaki mesul müdür olarak çalışabilmektedirler.

Optisyen\Gözlükçülerin görev tanımlarına baktığımızda; göz hekimi tarafından yazılan reçeteyi okur, reçeteye uygun çerçeve ve merceğin montajını yapar, uygun kontak lensi seçer, gözlüğün veya merceklerinin ayarlamalarını, tamirini ve kontrolünü yaparlar. Ayrıca; etkili sözlü ve yazılı iletişim kurarak, hasta ve çalışan güvenliğine dikkat ederek, mevzuata, etik değerlere ve pazarlama ilkelerine uygun, satış yapabilme yetkileri vardır (Özdemir ve Çakar, 2018:149).

3.5. Optisyen \ Gözlükçü Mesul Müdür Görev Tanımları

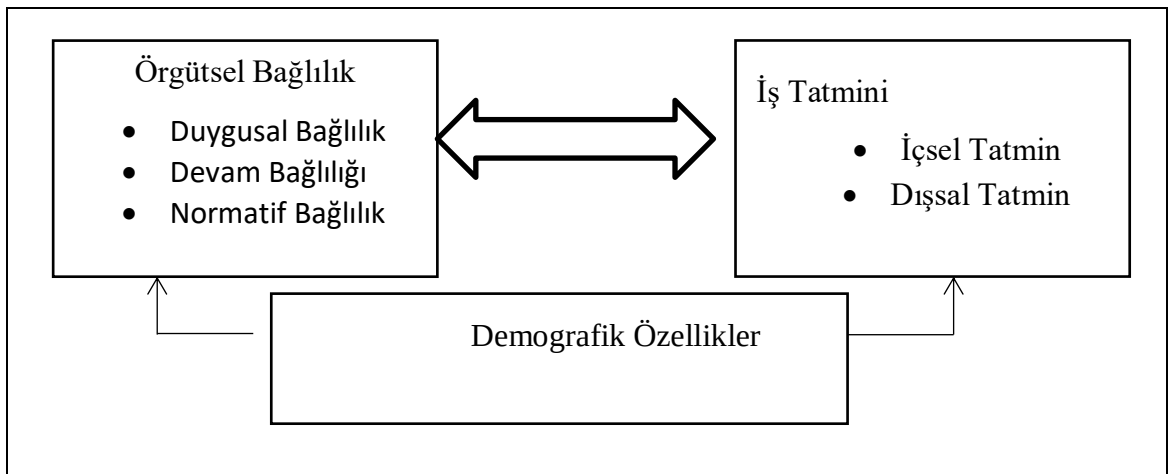
Meslek yüksekokullarında önlisans optisyenlik bölümünden mezun olanlar, yabancı bir eğitim-öğretim kurumu diplomasına sahip olan bireylerin diploma denkliği olanlar, tabiplik mesleğini yapmama şartı ile göz hastalıkları uzamanı tabipler, Gözlükçü unvanını kullanmak şartı ile ruhsatnamesi olan gözlükçüler mesul müdür olarak mesleklerini icra edebilirler. optisyenlik müessesesinde mesul müdür olan optisyen\gözlükçülerin yetki, sorumluluk ve görev tanımları ise;

- Müesseseye ait ruhsatlandırma işini yürütmek,
- Müessese içindeki ruhsatnameye uygun fiziki değişikliklerin yetkililere bildirilmesi,
- Çalışan personelin giriş, çıkış bildirelerini il müdürlüğüne bildirilmesi,
- Müessesenin iç işleyişi ve hizmetlerinin, tutulan defter veya resmi evrakların imza yetkisi ve kanunlara uygun olarak yürütülmesini sağlamak,

- Optisyenlik bölümü öğrencilerinin staj süreleri boyunca çalışma düzenleri ve gerekli olursa değerlendirmelerinin yapılması, gibi konularda mesul müdürler sorumludur (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140118-5.htm>, 2014).

3.6. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle kurduğu bağ vurgular ve işyeri olarak tercih ettiği kurumun kendisine sunduğu fırsat ve faydaları değerlendirerek, çalışanlar ve örgüt için olumlu sonuçlar doğurması açısından oldukça önemlidir. Başarılı olmak isteyen, deneyimli, eğitilmiş, üretken, örgütsel hedeflere uyumlu ve bağlı bireylerin önemi tartışılmaz bir gerçektir. Diğer bir kavram da iş tatmini kavramıdır. İş tatmini de birçok sektör tarafından üzerinde durulan bir kavramdır. Çalışanların işini sevmesi, yapılan işlerden verim alınması ve sorumlulukları altındaki bireyleri kendileri kadar memnun edebilmesi açısından önemli bir kavramdır. Bu noktada iş tatmini ve örgütsel bağlılığın etkilerinin önemi ön plana çıkmaktadır. Birçok sektörde demografik özellikler, örgütsel bağlılık, iş tatminin ve alt boyutlarının aralarındaki ilişkiler incelenmeye çalışılmıştır. Her ne kadar diğer sektörlerde demografik özellikler, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile aralarındaki ilişki üzerine araştırmalar yapılmış olsa da, optik sektör içerisindeki optisyenlik müessesesi çalışanları açısından bu çalışma daha önce yapılmadığı için önemlidir. Bundan dolayı, optisyenlik müesseselerinde çalışan bireylerin iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları ve demografik özelliklerinin ilişkisini incelemeye yönelik bir araştırma olarak belirlenmiştir.



Şekil 5: Araştırmanın Modeli

Şekil 5’de görüldüğü gibi araştırmada; iş tatmin düzeyleri, örgütsel bağlılık ve demografik özellikler arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmanın Hipotezleri;

H1: Optisyenlik müessesesi çalışanlarının iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Optisyenlik müessesesindeki kadın çalışanların kendi işletmelerini açma düşünceleri erkek çalışanlara göre farklılık gösterir.

H3: Optisyenlik müessesesi çalışanlarının örgütsel bağlılıkları kendine ait müessese açma durumuna göre farklılık gösterir.

H4: Optisyenlik müessesesi çalışanlarının iş tatminleri kendine ait müessese açma durumuna göre farklılık gösterir.

H5: Optisyenlik müessesesi çalışanlarının örgütsel bağlılıkları unvanlarına göre farklılık gösterir.

H6: Optisyenlik müessesesi çalışanlarının iş tatminleri unvanlarına göre farklılık gösterir.

H7: Optisyenlik müessesesi çalışanlarının örgütsel bağlılıkları kurum konumuna göre farklılık gösterir.

H8: Optisyenlik müessesesi çalışanlarının iş tatminleri kurum konumuna göre ve farklılık gösterir.

H9: Optisyenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.

H10: Optisyenlerin iş tatminleri cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.

H11: Mesul müdürlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.

H12: Mesul müdürlerin iş tatminleri cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.

3.7. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Türkiye geneli 2021 yılı verilerine göre Türk Optisyen-Gözlükçüler Birliği’ne kayıtlı 8557 optisyenlik müessesesi çalışanları olarak

belirlenmiştir. Örnekleme ise optisyenlik müessesinde çalışan optisyen, mesul müdür veya diğer personellerdir.

3.8. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Çalışanlarının demografik özelliklerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan bu çalışmada veri toplama biçimi olarak nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket yöntemi kullanılmıştır. Toplam 52 sorudan oluşan anket çalışması 3 bölümden oluşmaktadır. İlk kısım demografik soruları ve 1 tane açık uçlu olarak (çalışanların ileri ki dönemlerinde kendilerine optisyenlik müessesesi açma isteklerinin olup olmadığı) sorulmuştur. İkinci kısımda “Allen Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Üçüncü kısımda da “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” kullanılmış ve demografik özelliklerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkilendirilmiştir.

Online olarak hazırlanan anket, sosyal medya ve Türk Optisyen- Gözlükçüler Birliği tarafından 22 oda yöneticilerine mail ortamında anket linki ulaştırılarak üyelerine mesaj yöntemi ile anket linki yönlendirilmiştir. Ayrıca tüm sosyal medya üzerindeki sektörel sayfalarda paylaşım yapılmıştır. Fakat gönüllülük esasına dayanmasından dolayı anket çalışmasına 320 çalışandan geri dönüş olmuştur.

3.8.1. Allen Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Literatürde en sık kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen ölçektir. Bu ölçek ilk olarak Allen ve Meyer (1990) yılında duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak 3 boyut altında incelenmiştir. Her boyutu 8 madde içeren toplam 24 maddeden oluşan orijinal örgütsel bağlılık ölçeğini daha sonra, Meyer ve diğerleri (1993) tarafından revize edilmiş ve yine 3 boyut olacak şekilde fakat 6’şar maddeden oluşan toplam 18 maddelik sorular oluşturulmuştur (Özdemir, 2021: 241). Ölçeğin Türkçeye çevrilmesini, güvenirlik ve geçerlilik çalışmasını ise Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından yapılmıştır. Dağlı ve arkadaşları (2018) ölçeğe uygun olarak duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarını kapsayarak 5’li likert tipi (1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum ve 5-

Tamamen Katılıyorum) olarak düzenlemişlerdir. Örgütsel Bağlılık Ölçek soruları Tablo 1. de görülmektedir (Darama, 2021: 24).

Tablo 1
Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Sıra No	Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2	Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3	Bu kuruma karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum.</u>					
4	Bu kuruma karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum.</u>					
5	Bu kurum da kendimi “ailenin bir parçası” gibi <u>görmüyorum.</u>					
6	Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7	Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.					
8	Çalıştığım kurumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					

9	Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10	Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11	Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12	Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum.</u>					
14	Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15	Kurumumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16	Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17	Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılmam.					
18	Bu kuruma çok şey borçluyum.					

Kaynak: (Dağlı ve diğerleri, 2018: 1777).

Tablo 1’de görüldüğü gibi soruların alt boyutları; duygusal alt boyutu 1, 2, 3, 4, 5, 6. soru, devam alt boyutu 7, 8, 9, 10, 11, 12. soru ve normatif alt boyutu ise 13, 14, 15, 16, 17, 18. soru olacak şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca 3, 4, 5 ve 13. soruları ters madde olarak geliştirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık analizi sonucunda Cronbach Alpha katsayısı toplamı 88, duygusal bağlılık 80, devam bağlılığı 73 ve normatif bağlılığı 80 olarak belirlenmiştir. Mevcut örneklemin iç tutarlılık katsayısını belirlemek için ölçeğin güvenirlik analizi sonucunda, duygusal bağlılık 76, devam bağlılığı 68 ve normatif bağlılık 75 olarak bulunmuştur. Örgütsel Bağlılık ölçeğinin güvenirliği için 70 ve üzeri kabul edildiği dikkate alırsa Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından uygulanan çalışmada toplam madde güvenirliği ise 85 olarak bulunmuştur. Bu durumda ölçeğin elde edilen değerlerinin yeterli olduğu söylenebilmektedir (Dağlı ve diğerleri, 2018: 1769-1770).

3.8.2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği

Weiss ve diğerleri (1967) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye Aslı Baycan Binark (1985) tarafından uyarlanmıştır. Hem içsel hem de dışsal doyum faktörlerini ortaya koyan 5’li Likert tipi ve 20 maddelik sorudan oluşmaktadır. Her madde çalışanın işi hakkında hissettiği tatmin derecesinin ifade eder. Katılımcı 5 çok memnunum, 4 memnunum, 3 kararsızım, 2 memnun değilim ve 1 hiç memnun değilim seçeneklerinden birini seçer ve sonucu ölçeğin ortalaması alınarak hesaplanır. Yüksek puanlar yüksek iş tatminini gösterir (Özsoy ve diğerleri, 2014: 235).

Tablo 2
Minnesota İş Tatmin Ölçeği

Sıra No	Sorular	Hiç memnun Değilim	Biraz Memnunum (2)	Orta Düzeyde memnunum (3)	Memnunum (4)	Çok Memnunum (5)
1	İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından					

3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yetkilinin çalışanları idare tarzı açısından					
6	Yetkilinin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12	İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
	İş içinde terfi olanağımın					

14	olması açısından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla bir birleriyle anlaşmaları açısından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Kaynak: (Akkamış, 2010: 122-123).

Minnesota İş Tatmin Ölçeği genel tatmin düzeyi, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Genel iş tatmin düzeyleri tüm soruları içermektedir.

Tablo 2' görüldüğü gibi soruların alt boyutları;

İçsel Tatmin; 1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 16. ve 20. soruları içermektedir.

Dışsal Tatmin; 5., 6., 12., 13., 14., 17., 18.ve 19'uncu soruları ifade etmektedir (Özsoy ve diğerleri, 2014: 235).

3.9. VERİLER VE BULGULAR

3.9.1. Demografik Bulgular

Çalışmaya optisyenlik müessesesinde çalışan 320 kişi katılmıştır. Demografik bulgular kısmında optisyenlik müessesesinde çalışanlara ait genel bilgiler Tablo 3-15’de verilmiştir. Çalışmada kullanılan demografik bilgileri frekans (n) ve yüzde (%) değerleri olarak gösterilmiştir.

Tablo 3’ de katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3
Çalışmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Değişkenler	n	%
Cinsiyet		
<i>Kadın</i>	190	59,4
<i>Erkek</i>	130	40,6

Tablo 3’de çalışmaya katılan 320 çalışanın %59,4’ü “kadın”, %40,6’sı “erkek” olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılan optisyenlik müessesesi çalışanlarından kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Tablo 4’ de katılımcıların yaş aralığına göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 4
Çalışmaya Katılanların Yaşlarına Göre Dağılımları

Değişkenler	n	%
Yaş		
<i>18-24</i>	86	26,9
<i>25-34</i>	110	34,4
<i>35-44</i>	74	23,1
<i>45-54</i>	42	13,1
<i>55 ve üzeri</i>	8	2,5

Tablo 4’ de araştırmaya katılan çalışanların %26,9’u “18-24” yaş arası, %34,4’ü “25-34” yaş arası, %23,1’i “35-44” yaş arası, %13,1’i “45-54” yaş arası ve %2,5’i de “55 yaş ve üstü” olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan “25-34” yaş aralığında çalışanların %34,4 ile en yüksek yüzdeye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5’de katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 5
Çalışmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Değişkenler	n	%
Medeni Durum		
<i>Bekar</i>	196	61,3
<i>Evli</i>	124	38,7

Tablo 5’de araştırmaya katılan çalışanların medeni durumu bekâr olanlar %61,3’ünü oluştururken evli olanlar ise %38,7’sini oluşturmaktadır.

Tablo 6’da katılımcıların çocuk sayısına göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 6
Çalışmaya Katılanların Çocuk Sayısı Durumlarına Göre Dağılımları

Değişkenler	n	%
Çocuk Sayısı		
<i>0</i>	190	59,4
<i>1</i>	72	22,5
<i>2 ve üstü</i>	58	18,2

Tablo 6’da araştırmaya katılan çalışanların %59,4’ünün çocuğunun olmadığı, %22,5’inin 1 çocuğu, %18,2’sinin 2 ve daha fazla çocuğu olduğu saptanmıştır.

Tablo 7’de katılımcıların eğitim düzeylerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 7
Çalışmaya Katılanların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları

Değişkenler	n	%
Eğitim Düzeyi		
<i>İlköğretim</i>	4	1,3
<i>Lise</i>	44	13,8
<i>Önlisans</i>	164	51,2
<i>Lisans</i>	82	25,6
<i>Lisansüstü</i>	26	8,1

Tablo 7’de araştırmaya katılan çalışanları %1,3’ü “İlköğretim”, %13,5’i “Lise”, %51,2’si “Önlisans”, %25,6’sı “Lisans”, %8,1’i de “Lisansüstü” mezunu olduğu tespit

edilmiştir. Ayrıca çalışmaya katılan optisyenlik müessesesinde çalışanlarının eğitim düzeylerine bakıldığında önlisans mezunları %51,2 ile en yüksek yüzdeye sahiptir.

Tablo 8’de katılımcıların çalıştıkları kurum konumunun dağılımı verilmiştir.

Tablo 8
Çalışmaya Katılanların Kurum konumuna Göre Dağılımları

Değişkenler	n	%
Kurum Konumu		
<i>AVM Mağazası</i>	34	10,6
<i>Butik/Semt Mağazası</i>	68	21,3
<i>Çarşı Mağazası</i>	78	24,4
<i>Zincir Mağaza</i>	28	8,8
<i>Hastane Karşısı</i>	82	25,6
<i>Diğer</i>	30	9,4

Tablo 8’de araştırmaya katılan çalışanları çalıştıkları kurum konumlarına ait değerlere bakıldığında katılanların %10,6’sı “AVM Mağazası”, %21,3’ü “Butik/Semt Mağazası”, %24,4’ü “Çarşı Mağazası”, %8,8’i “Zincir Mağaza”, %25,6’sı “Hastane Karşısı” ve %9,4’ü “Diğer” olarak ifade etmişlerdir.

Tablo 9’da katılımcıların unvan dağılımı verilmiştir.

Tablo 9
Çalışmaya Katılanların Unvanına Göre Dağılımları

Değişkenler	n	%
Unvan		
<i>Optisyen</i>	144	45,0
<i>Mesul Müdür</i>	104	32,5
<i>Diğer Personel</i>	72	22,5

Tablo 9’da araştırmaya katılan çalışanların %45’i optisyen, %32,5’i mesul müdür ve %22,5’i diğer personel unvanına sahiptir.

Tablo 10’da katılımcıların işletmede çalışan kişi sayısı dağılımı verilmiştir.

Tablo 10
Çalışmaya Katılanların İşletmede Çalışan Kişi Sayısına Göre Dağılımları

Değişkenler	n	%
Çalışan Kişi Sayısı		
1-5	232	72,5
6-10	42	13,1
11-20	24	7,5
21 ve üzeri	22	6,9

Tablo 10’da araştırmaya katılan çalışanların %72,5’i çalıştığı kurumda “1-5” kişi ile, %13,1’i “6-10” kişi, %7,5’i “11-12” kişi ve %6,9’u “21 ve üzeri” çalışan sayısı olduğu saptanmıştır.

Tablo 11’de katılımcıların gelir durumu tanımının dağılımı verilmiştir.

Tablo 11
Çalışmaya Katılanların Gelir Durumu Tanımına Göre Dağılımları

Değişkenler	n	%
Gelir Durumu Tanım		
Maaş	180	56,3
Prim	10	3,1
Maaş + Prim	130	40,6

Tablo 11’de araştırmaya katılan çalışanların gelir durumu tanımı “maaş” %56,3’ünü, “maaş + prim” %40,6’sını ve sadece “prim” olanlar da %3,1’ini oluşturmaktadır.

Tablo 12’ de katılımcıların gelir durumu dağılımı verilmiştir.

Tablo 12
Çalışmaya Katılanların Gelir Durumuna Göre Dağılımları

Değişkenler	n	%
Gelir Durumu		
0-4500 TL	118	36,9
4501-8000 TL	158	49,4
8001-12000 TL	28	8,8
12001 TL ve üzeri	16	5,0

Tablo 12’de araştırmaya katılan çalışanların gelir durumun %36,9’unu “0-4500 TL” alanlar, %49,4’unu, “4501-8000 TL” alanlar, %8,8’ini “8001-12000 TL” alanlar ve %5,0’ini “12001 TL ve üzeri” alanlar oluşturmaktadır. Gelir düzeylerine baktığımızda en yüksek oran 4501-8000 TL aralığındadır.

Tablo 13’de katılımcıların çalıştıkları işletmedeki çalışma sürelerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 13
Çalışmaya Katılanların Kurumda Çalışma Süresine(yıl) Göre Dağılımları

Değişkenler	n	%
Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)		
1-5	228	71,3
6-10	58	18,1
11-15	24	7,5
16-20	8	2,5
21 ve üzeri	2	0,6

Tablo 13’de araştırmaya katılanların kurumlarındaki çalışma sürelerine (yıl) bakıldığında %71,3’ünü “1-5 yıl” arası çalışan, %18,1’ini “6-10 yıl” arası çalışan, %7,5’u “11-15 yıl” çalışan, %2,5’u “16-20 yıl” ve %0,6’sı “21 ve üzeri yıl” çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 14’de katılımcıların mesleklerindeki çalışma sürelerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 14
Çalışmaya Katılanların Meslekte Çalışma Yılına Göre Dağılımları

Değişkenler	n	%
Meslek Yılı		
1-5	166	51,9
6-10	74	23,1
11-15	36	11,3
16-20	22	6,9
21 ve üzeri	22	6,9

Tablo 14’de araştırmaya katılanların meslekte çalışma yıllı bazından bakıldığında %51,9’u “1-5 yıl” arası çalışan, %23,1’i “6-10 yıl” arası çalışan, %11,3’ü “11-15 yıl” çalışan, %6,9’u “16-20 yıl” ve %6,9’u “21 ve üzeri yıl” çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 15’ de katılımcıların kendi müesseselerini açma düşüncelerinin dağılımı verilmiştir.

Tablo 15
Çalışmaya Katılanların Kendi Müesseselerini Açma İsteğine Göre Dağılımları

Değişkenler	n	%
Kendine Ait Müessese Açma		
<i>Evet</i>	126	39,4
<i>Hayır</i>	194	60,6

Tablo 15’ de araştırmaya katılanların kendi müesseselerini açma isteğine % 60,6’sı “Hayır” ve 39,4’ü “Evet” demiştir. Araştırmanın sonucuna göre kendi müesseselerini açmayı düşünmeyenler çoğunluktadır.

3.9.2. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İstatistiksel Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki istatistiksel ilişki incelenmiştir.

Tablo 16’de optisyenlik müessesinde çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerine ait tanımlayıcı istatistikleri verildi.

Tablo 16
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeylerine ait Tanımlayıcı İstatistikler

	n	$\bar{x}$	SS	Min	Mak.
Örgütsel Bağlılık	320	58,04	10,14	34	90
Duygusal Bağlılık	320	19,15	3,41	12	30
Devam Bağlılığı	320	19,78	4,17	9	30
Normatif Bağlılık	320	19,12	4,23	7	30
İş Tatmini Toplam	320	3,40	0,81	1,04	5
Dışsal İş Tatmini	320	3,29	0,90	1,0	5
İçsel İş Tatmini	320	3,52	0,79	1,08	5

Tablo 16 incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeği toplam puan $58,04 \pm 10,14$, örgütsel bağlılığın alt faktörleri olan duygusal bağlılık $19,15 \pm 3,41$, devam bağlılığı $19,78 \pm 4,17$, normatif bağlılık $19,12 \pm 4,23$ ortalamaya sahiptir. Optisyenlik müessesesinde çalışanların devam bağlılığı ortalaması diğer alt faktörlere göre yüksek bulunmuştur

($\bar{x}$ =19,78). İş tatmini toplam puanı ortalaması orta düzeyde olup, alt faktörlerdeki ortalamalarında içsel tatmin ($\bar{x}$ =3,52) yüksek bulunmuştur.

Yapılan çalışmada sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro-Wilk testi ile incelenmiştir. Değişkenler normal dağılıma uygunluk göstermemeleri durumunda medyan değerleriyle ifade edilmiştir.

Optisyenlik müessesesi çalışanlarının örgütsel bağlılık alt faktörleri ve iş tatmini alt faktörleri arasındaki ilişkinin incelenmesine ait sonuçlar Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

(n=320)		Dışsal İş Tatmini	İçsel İş Tatmini	İş Tatmini
Örgütsel Bağlılık	r_s	0,481**	0,381**	0,450**
	p	<0,001	<0,001	<0,001
Duygusal Bağlılık	r_s	0,223**	0,142*	0,198**
	p	<0,001	0,011	<0,001
Devam Bağlılığı	r_s	0,442**	0,419**	0,444**
	p	<0,001	<0,001	<0,001
Normatif Bağlılık	r_s	0,438**	0,345**	0,403**
	p	<0,001	<0,001	<0,001

r_s : Spearman Korelasyon Katsayısı **0,01 *0,05 önem düzeyi

Tablo 17’ de yer alan sonuçlara göre, örgütsel bağlılığa ait tüm değerler ve iş tatminine ait tüm değerler arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Analiz sonucuna göre örgütsel bağlılık ölçeğinin her bir faktöründe gözlenecek artışın, iş tatmini ölçeği faktörleri puanlarında artma yönünde etki edeceği öngörülmektedir. Yapılan karşılaştırmalar arasında en yüksek ilişki ($r_s=0,481$) örgütsel bağlılık ve dışsal tatmin arasında görülmektedir.

3.9.3. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre İstatistiksel Bulguları

Çalışmanı bu aşamasında elde edilen veriler sonucu ortaya çıkan iş tatmini boyutlarının ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının demografik değişkenlere göre karşılaştırması yer almaktadır. Sürekli değişkenlerin iki grup arasında yapılan karşılaştırmalarında normal dağılıma uygunluk gözlenmemesi durumunda Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Çalışma grupları arasında normal dağılıma uygunluk göstermeyen ikiden fazla grup karşılaştırılması Kruskal Wallis H testi kullanılarak yapılmıştır.

Cinsiyetlere göre çalışanların kendi işletmelerini açma istekleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

Örgütsel bağlılık ölçeği ve iş tatmini ölçeğinin cinsiyetlere göre karşılaştırılması Tablo 18 ve Tablo 19’ta verilmiştir.

Tablo 18
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları.

Değişkenler	Cinsiyet	n	Medyan	U	p*
Örgütsel Bağlılık	Kadın	190	55	10742,0	0,048
	Erkek	130	58		
Duygusal Bağlılık	Kadın	190	18	10194,0	0,007
	Erkek	130	20		
Devam Bağlılığı	Kadın	190	19	10672,0	0,038
	Erkek	130	21		
Normatif Bağlılık	Kadın	190	18	10866,0	0,066
	Erkek	130	19		

* $p<0,05$

Tablo 18 incelendiğinde, cinsiyetler arasında örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir ($p=0,048$). Erkeklerde örgütsel bağlılık puanı kadınlardan daha yüksektir. Örgütsel bağlılık ölçeği alt faktörleri olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı puanları cinsiyetler arasında farklılık göstermektedir (sırasıyla $p=0,07$, $p=0,038$). Hem duygusal bağlılık hem de devam bağlılığı puanları erkeklerde daha yüksek bulunmuştur. Normatif bağlılık puanı bakımından cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 19
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	n	Medyan	U	p*
İş Tatmini Toplam	Kadın	190	3,42	11172,0	0,147
	Erkek	130	3,63		
İçsel Tatmin	Kadın	190	3,67	11036,0	0,105
	Erkek	130	3,75		
Dışsal Tatmin	Kadın	190	3,25	11254,0	0,176
	Erkek	130	3,5		

* $p < 0,05$

Tablo 19’da bakıldığında optisyenlik müessesesi çalışanlarının iş tatmini toplam puan ve alt faktör puanları bakımından cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Optisyenlik müessesesi çalışanlarının yaş dağılımları arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini puanları bakımından karşılaştırılmasına ait analiz sonuçları Tablo 20 ve Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 20
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Yaş Dağılımlarına Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Yaş	n	Medyan	H	p*	Fark
Örgütsel Bağlılık	18-24	86	57	10,403	0,015	3>1,2 4>2
	25-34	110	55			
	35-44	74	59			
	45 ve üzeri	50	59			
Duygusal Bağlılık	18-24	86	18	6,293	0,098	-
	25-34	110	18			
	35-44	74	19			
	45 ve üzeri	50	19			
Devam Bağlılığı	18-24	86	20	12,468	0,006	3>1,2
	25-34	110	19			
	35-44	74	22			
	45 ve üzeri	50	21			
Normatif Bağlılık	18-24	86	19	10,102	0,018	3>1,2
	25-34	110	18			
	35-44	74	21			
	45 ve üzeri	50	18			

* $p < 0,05$

Tablo 20 incelendiğinde, çalışmaya katılan optisyenlik müessesesi çalışanlarının yaş dağılımları arasında örgütsel bağlılık toplam puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir ($p = 0,015$). Farklılıkları belirlemek için Mann Whitney U

testi ile ikili karşılaştırmalar yapılmış olup, 35-44 yaş aralığı optisyenlik müessesesi çalışanlarının örgütsel bağlılık puanının 18-24 ve 25-34 yaş aralığında olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Ayrıca 45 yaş ve üzeri olanların örgütsel bağlılık puanı 25-34 yaş grubunda olanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt faktörü olan duygusal bağlılık puanı yaş dağılımları arasında farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Optisyenlik müessesesi çalışanlarının yaş dağılımları arasında devam bağlılığı ve normatif bağlılık puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir (sırasıyla $p=0,006$, $p=0,018$). Farklılıkları belirlemek için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Buna göre, 35-44 yaş aralığında olan çalışanların hem devam bağlılığı hem de normatif bağlılık puan değerleri 18-24 ve 25-34 yaş aralığında olan çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 21
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Yaş Dağılımlarına Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Yaş	n	Medyan	H	p*	Fark
İş Tatmini Toplam	18-24	86	3,60	11,428	0,010	3>2
	25-34	110	3,29			
	35-44	74	3,71			
	45 ve üzeri	50	3,64			
İçsel Tatmin	18-24	86	3,75	9,870	0,020	3>2
	25-34	110	3,5			
	35-44	74	3,83			
	45 ve üzeri	50	3,83			
Dışsal Tatmin	18-24	86	3,38	13,339	0,004	3>2
	25-34	110	3			
	35-44	74	3,63			
	45 ve üzeri	50	3,5			

* $p<0,05$

Tablo 21'e bakıldığında, çalışmaya katılanların iş tatmini toplam puanı bakımından yaş dağılımları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p=0,010$). Farklılıkların hangi yaş dağılımları arasında olduğunu belirlemek için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Karşılaştırma sonuçlarına göre 35-44 yaş aralığında olan çalışanların iş tatmini puanı 25-34 yaş aralığında olan çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Benzer şekilde iş tatmini ölçeği alt faktörleri olan içsel tatmin ve dışsal tatmin puanları bakımından yaş dağılımları arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir (sırasıyla $p=0,020$, $p=0,004$). Yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre, 35-44 yaş

aralığında olan çalışanların hem içsel tatmin hem de dışsal tatmin puanlarının 25-34 yaş aralığında olan çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 22 ve Tablo 23’de optisyenlik müessesesi çalışanlarının medeni durumları arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini puanları bakımından karşılaştırılmasına ait sonuçlar verilmiştir.

Tablo 22
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	n	Medyan	U	p*
Örgütsel Bağlılık	Bekar	196	55,5	10466,0	0,036
	Evli	124	58,5		
Duygusal Bağlılık	Bekar	196	18	11154,0	0,212
	Evli	124	18,5		
Devam Bağlılığı	Bekar	196	19	10294,0	0,021
	Evli	124	21		
Normatif Bağlılık	Bekar	196	18	10426,0	0,031
	Evli	124	20		

* $p<0,05$

Tablo 22 incelendiğinde, çalışanların medeni durumları arasında örgütsel bağlılık toplam puanı bakımından anlamlı fark olduğu belirlenmiştir ($p=0,036$). Evli olan optisyenlik müessesesi çalışanlarının örgütsel bağlılık puanının bekar olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeği alt faktörü olan duygusal bağlılık puanı bakımından medeni durumlar arasında anlamlı fark bulunmazken ($p>0,05$), devam bağlılığı ve normatif bağlılık puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır (sırasıyla $p=0,021$, $p=0,031$). Evli olan çalışanların hem devam bağlılığı hem de normatif bağlılık puanı bekar olanlardan daha yüksektir. Evli olan optisyenlik müessesesi çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu öngörülmektedir.

Tablo 23
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	n	Medyan	U	p*
İş Tatmini Toplam	Bekar	196	3,36	10140,0	0,013
	Evli	124	3,66		
İçsel Tatmin	Bekar	196	3,54	9756,0	0,003
	Evli	124	3,83		
Dışsal Tatmin	Bekar	196	3,25	10380,0	0,028
	Evli	124	3,5		

* $p < 0,05$

Çalışanların medeni durumları arasında iş tatmini toplam puanı ve alt faktörleri olan içsel tatmin, dışsal tatmin puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu Tablo 23’de görülmektedir (sırasıyla $p=0,013$, $p=0,003$, $p=0,028$). Evli olan optisyenlik müessesesi çalışanlarının iş tatmini toplam puanı, içsel tatmin ve dışsal tatmin puanları bekar olan çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Optisyenlik müessesesi çalışanlarının eğitim düzeyleri arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini puanları bakımından karşılaştırılma sonuçları Tablo 24 ve Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 24
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	n	Medyan	H	p*	Fark
Örgütsel Bağlılık	İlköğretim [#]	4	-	29,463	<0,001	2,4,5>3
	Lise	44	62			
	Önlisans	164	54			
	Lisans	82	62			
	Lisansüstü	26	60			
Duygusal Bağlılık	İlköğretim [#]	4	-	7,054	0,070	-
	Lise	44	19,5			
	Önlisans	164	18			
	Lisans	82	19			
	Lisansüstü	26	18			
Devam Bağlılığı	İlköğretim [#]	4	-	33,455	<0,001	2,4,5>3
	Lise	44	21			
	Önlisans	164	19			
	Lisans	82	22			
	Lisansüstü	26	22			
Normatif Bağlılık	İlköğretim [#]	4	-	24,045	<0,001	2,4,5>3
	Lise	44	20,5			
	Önlisans	164	18			
	Lisans	82	20			
	Lisansüstü	26	20			

* $p < 0,05$, [#]Örneklem sayısı yetersiz olması nedeniyle analize dahil edilmemiştir.

Tablo 24 incelendiğinde, optisyenlik müessesesi çalışanları eğitim düzeyleri arasında örgütsel bağlılık puanı bakımından anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,001$). Farklılıkları belirlemek için ikili karşılaştırmalar yapılmış olup, lise-lisans-lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan çalışanların örgütsel bağlılık puanı önlisans eğitim düzeyine sahip olan çalışanlardan daha yüksek elde edilmiştir ($p < 0,05$). Benzer şekilde örgütsel bağlılığın alt faktörleri olan devam bağlılığı ve normatif bağlılık puanları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir ($p < 0,001$). İkili karşılaştırma sonuçlarına göre, lise-lisans-lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan çalışanların hem devam bağlılığı hem de normatif bağlılık puanı önlisans eğitim düzeyine sahip olan çalışanlardan daha yüksektir ($p < 0,05$).

Tablo 25
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	n	Medyan	H	p*	Fark
İş Tatmini Toplam	İlköğretim [#]	4	-	14,081	0,003	2,4,5>3
	Lise	44	3,66			
	Önlisans	164	3,36			
	Lisans	82	3,63			
	Lisansüstü	26	3,81			
İçsel Tatmin	İlköğretim [#]	4	-	9,069	0,028	2,5>3
	Lise	44	3,83			
	Önlisans	164	3,67			
	Lisans	82	3,67			
	Lisansüstü	26	3,92			
Dışsal Tatmin	İlköğretim [#]	4	-	19,121	<0,001	2,4,5>3 5>2
	Lise	44	3,44			
	Önlisans	164	3,13			
	Lisans	82	3,75			
	Lisansüstü	26	3,75			

* $p<0,05$, [#]Örneklem sayısı yetersiz olması nedeniyle analize dahil edilmemiştir.

Tablo 25’de, optisyenlik müessesesi çalışanlarının iş tatmini puanı bakımından eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir ($p=0,003$). Eğitim düzeyleri arasındaki farklılıkları belirlemek için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Buna göre, lise-lisans-lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan çalışanların iş tatmini puanı önlisans eğitim düzeyine sahip olan çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). İş tatmini ölçeği alt faktörleri olan içsel tatmin ve dışsal tatmin puanları bakımından eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmakta olup, farklılıkları belirlemek için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır (sırasıyla $p=0,028$, $p<0,001$). Eğitim düzeyi lise ve lisansüstü olan çalışanların içsel tatmin puanı eğitim düzeyi önlisans olan çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Eğitim düzeyi lise-lisans-lisansüstü olan çalışanların dışsal tatmin puanı eğitim düzeyi önlisans olan çalışanlardan, lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan çalışanların da dışsal tatmin puanı lise eğitim düzeyinde olan çalışanlardan daha yüksektir ($p<0,05$).

Tablo 26 ve Tablo 27’te optisyenlik müessesesi çalışanlarının aldıkları unvanlar arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini puanları bakımından karşılaştırılmasına ait analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 26
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Unvanlarına Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Unvan	n	Medyan	H	p*	Fark
Örgütsel Bağlılık	Optisyen	144	55	11,637	0,003	2,3>1
	Mesul Müdür	104	58			
	Diğer Personel	72	60,5			
Duygusal Bağlılık	Optisyen	144	18	2,337	0,311	-
	Mesul Müdür	104	18			
	Diğer Personel	72	19			
Devam Bağlılığı	Optisyen	144	19	12,207	0,002	2,3>1
	Mesul Müdür	104	20			
	Diğer Personel	72	21			
Normatif Bağlılık	Optisyen	144	18	13,496	0,001	2,3>1
	Mesul Müdür	104	20			
	Diğer Personel	72	20,5			

* $p < 0,05$

Tablo 26'ye bakıldığında, örgütsel bağlılık toplam puanı bakımından çalışanların sahip olduğu unvanlara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p=0,003$). Yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre, mesul müdür ve diğer personellerin örgütsel bağlılığı optisyenlere göre daha yüksektir ($p < 0,05$). Örgütsel bağlılığın alt faktörleri olan devam bağlılığı ve normatif bağlılık puanları bakımından da unvanlara göre anlamlı farklılık elde edilmiş olup (sırasıyla $p=0,002$, $p=0,001$), mesul müdür ve diğer personellerin hem devam bağlılığı hem de normatif bağlılığı optisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$). Duygusal bağlılık puanı bakımından unvanlar arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Tablo 27
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Unvanlarına Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Unvan	n	Medyan	H	p*
İş Tatmini Toplam	Optisyen	144	3,44	3,654	0,161
	Mesul Müdür	104	3,66		
	Diğer Personel	72	3,64		
İçsel Tatmin	Optisyen	144	3,58	5,619	0,060
	Mesul Müdür	104	3,83		
	Diğer Personel	72	3,79		
Dışsal Tatmin	Optisyen	144	3,25	3,132	0,209
	Mesul Müdür	104	3,5		
	Diğer Personel	72	3,56		

* $p < 0,05$

Tablo 27'e bakıldığında optisyenlik müessesesi çalışanlarının iş tatmini toplam puan ve alt faktör puanları bakımından aldıkları unvanlara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Optisyenlik müessesesi çalışanlarının gelir düzeyleri arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini puanları bakımından karşılaştırılmasına ait sonuçlar Tablo 28 ve Tablo 29'te raporlanmıştır.

Tablo 28
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Gelir Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Gelir Durumu	n	Medyan	H	p*	Fark
Örgütsel Bağlılık	0-4500 tl	118	56	14,657	0,002	4>1,2,3
	4501-8000 tl	158	56			
	8001-12000 tl	28	59,5			
	12001+	16	72			
Duygusal Bağlılık	0-4500 tl	118	18	13,426	0,004	4>1,2,3
	4501-8000 tl	158	18			
	8001-12000 tl	28	18			
	12001+	16	24			
Devam Bağlılığı	0-4500 tl	118	19	15,208	0,002	3,4>1,2
	4501-8000 tl	158	19			
	8001-12000 tl	28	22			
	12001+	16	24			
Normatif Bağlılık	0-4500 tl	118	18	11,269	0,010	4>1,2,3
	4501-8000 tl	158	18			
	8001-12000 tl	28	20			
	12001+	16	24			

* $p<0,05$

Tablo 28 incelendiğinde, optisyenlik müessesesi çalışanlarının gelir düzeyleri arasında örgütsel bağlılık toplam puanı ve tüm alt faktörleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir ($p<0,05$). Gelir düzeyleri arasındaki farklılıkları belirlemek için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Karşılaştırma sonuçlarına göre, gelir düzeyi 12001 tl üzeri olan çalışanların örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık puanları 12000 tl altı olan tüm gelir düzeylerine göre oldukça yüksektir ($p<0,05$). Gelir düzeyi 8001-12000 tl ve 12001 tl üzeri olan çalışanlarda devam bağlılığı puanı gelir düzeyi 0-4500 ve 4501-8000 tl olan çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre, gelir düzeyi arttıkça çalışanların örgütsel bağlılıklarının arttığı öngörülmektedir.

Tablo 29
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Gelir Durumlarına Göre İş Tatmini
Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Gelir Durumu	n	Medyan	H	p*	Fark
İş Tatmini Toplam	0-4500 tl	118	3,42	6,210	0,102	-
	4501-8000 tl	158	3,6			
	8001-12000 tl	28	3,63			
	12001+	16	4			
İçsel Tatmin	0-4500 tl	118	3,67	3,672	0,299	-
	4501-8000 tl	158	3,67			
	8001-12000 tl	28	3,71			
	12001+	16	3,88			
Dışsal Tatmin	0-4500 tl	118	3,13	11,141	0,011	3,4>1 4>2
	4501-8000 tl	158	3,5			
	8001-12000 tl	28	3,63			
	12001+	16	4,13			

* $p < 0,05$

Tablo 29’te optisyenlik müessesesi çalışanlarının gelir düzeyleri arasında iş tatmini toplam puanı ve alt faktörü olan içsel tatmin puanı bakımından anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Gelir düzeyleri arasında dışsal tatmin puanı bakımından anlamlı fark elde edilmiştir ($p = 0,011$). Farklılıkları belirlemek için ikili karşılaştırmalar yapılmış olup, 8001-12000 tl ve 12001 tl üzeri gelir düzeyine sahip olan çalışanların dışsal tatmin puanı gelir düzeyi 0-4500 tl olan çalışanlardan; gelir düzeyi 12001 tl üzeri olan çalışanların dışsal tatmin puanı gelir düzeyi 4501-8000 tl olan çalışanlardan daha yüksektir. Buna göre gelir düzeyi arttıkça çalışanların dışsal tatmininin arttığı öngörülmektedir.

Optisyenlik müessesesi çalışanlarının meslek yıllarına göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini puanları bakımından karşılaştırma sonuçları Tablo 30 ve Tablo 31’de sunulmuştur.

Tablo 30
Optisyonluk Müessesesi Çalışanlarının Meslek Yıllarına Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Meslek Yılı	n	Medyan	H	p*	Fark
Örgütsel Bağlılık	1-5	166	57	7,849	0,097	-
	6-10	74	55			
	11-15	36	60			
	16-20	22	59			
	21 ve üzeri	22	57			
Duygusal Bağlılık	1-5	166	18	10,311	0,036	3>1,2
	6-10	74	18			
	11-15	36	21			
	16-20	22	20			
	21 ve üzeri	22	18			
Devam Bağlılığı	1-5	166	19	8,033	0,090	-
	6-10	74	20			
	11-15	36	22			
	16-20	22	20			
	21 ve üzeri	22	22			
Normatif Bağlılık	1-5	166	18	9,990	0,041	3,4>1 4>5
	6-10	74	19			
	11-15	36	21,5			
	16-20	22	21			
	21 ve üzeri	22	18			

* $p<0,05$

Tablo 30 incelendiğinde, çalışanların meslek yılları arasında duygusal bağlılık ve normatif bağlılık puanları bakımından anlamlı fark bulunmaktadır (sırasıyla $p=0,036$, $p=0,041$). Farklılıklar ikili karşılaştırmalarla belirlenmiş olup, meslek yılı 11-15 yıl arası çalışanların duygusal bağlılık puanı 1-10 yıl arası çalışanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Meslek yılı 11-20 yıl arası çalışanların normatif bağlılık puanı meslek yılı 1-5 yıl arası çalışanlardan; meslek yılı 16-20 yıl arası olan çalışanların normatif bağlılık puanı meslek yılı 21 yıl üzeri olan çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Örgütsel bağlılık ve alt faktörü olan devam bağlılığı puanları bakımından meslek yılları arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 31
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Meslek Yıllarına Göre İş Tatmini
Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Meslek Yılı	n	Medyan	H	p*	Fark
İş Tatmini Toplam	1-5	166	3,5	11,740	0,019	4>1,2,3
	6-10	74	3,48			
	11-15	36	3,59			
	16-20	22	4			
	21 ve üzeri	22	3,69			
İçsel Tatmin	1-5	166	3,67	15,602	0,004	4>1,2,3
	6-10	74	3,58			
	11-15	36	3,54			
	16-20	22	4			
	21 ve üzeri	22	3,83			
Dışsal Tatmin	1-5	166	3,38	8,271	0,082	-
	6-10	74	3,25			
	11-15	36	3,44			
	16-20	22	3,63			
	21 ve üzeri	22	3,63			

* $p < 0,05$

Tablo 31'ye bakıldığında, çalışanların iş tatmini puanları bakımından meslek yılları arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir ($p=0,019$). Meslek yılı 16-20 yıl aralığında çalışanların iş tatmini puanı meslek yılı 1-15 yıl aralığında olan çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$). İş tatmini ölçeği alt faktörü olan içsel tatmin puanı bakımından da meslek yılları arasında farklılık olduğu belirlenmiştir ($p=0,004$). Meslek yılı 16-20 yıl aralığında çalışanların içsel tatmin puanı meslek yılı 1-15 yıl aralığında olan çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 32 ve Tablo 33'da optisyenlik müessesesi çalışanlarının kendi müesseselerini açma fikirlerine göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini puanları bakımından karşılaştırılmasına ait analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 32

Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Kendine Ait Müessese Açma Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Müessese Fikri	n	Medyan	U	p*
Örgütsel Bağlılık	Evet	126	55	8506,0	<0,001
	Hayır	194	60		
Duygusal Bağlılık	Evet	126	18	8140,0	<0,001
	Hayır	194	19		
Devam Bağlılığı	Evet	126	19	9252,0	<0,001
	Hayır	194	21		
Normatif Bağlılık	Evet	126	18	9584,0	0,001
	Hayır	194	19		

* $p < 0,05$

Tablo 32’de optisyenlik müessesesi çalışanlarının kendi müesseselerini açma fikirlerine göre örgütsel bağlılık puanı ve tüm alt faktörleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Kendi müessesesini açma fikrine hayır diyenlerin örgütsel bağlılığı ve tüm alt faktör puanları müessese açma fikrine evet diyenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 33

Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Kendine Ait Müessese Açma Durumuna Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Müessese Fikri	n	Medyan	U	p*
İş Tatmini	Evet	126	3,65	12180,0	0,959
Toplam	Hayır	194	3,5		
İçsel Tatmin	Evet	126	3,75	11602,0	0,442
	Hayır	194	3,58		
Dışsal Tatmin	Evet	126	3,38	11740,0	0,550
	Hayır	194	3,38		

Tablo 33’a bakıldığında optisyenlik müessesesi çalışanlarının iş tatmini toplam puan ve alt faktör puanları bakımından kendine müessese açma fikirlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Optisyenlik müessesesi çalışanlarının çalışmış oldukları kurumun konumuna göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini puanları bakımından karşılaştırılmasına ait analiz sonuçları Tablo 34 ve Tablo 35’de verilmiştir.

Tablo 34
Optisyonluk Müessesesi Çalışanlarının Kurum Konumuna Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Kurum Konumu	n	Medyan	H	p*	Fark
Örgütsel Bağlılık	AVM Mağazası	34	60	5,079	0,406	-
	Butik/Semt Mağazası	68	56,5			
	Çarşı Mağazası	78	58			
	Zincir Mağaza	28	55			
	Hastane Karşısı	82	57			
	Diğer	30	54			
Duygusal Bağlılık	AVM Mağazası	34	20	13,368	0,020	1>2,6 2,3,5>6
	Butik/Semt Mağazası	68	18			
	Çarşı Mağazası	78	18			
	Zincir Mağaza	28	18,5			
	Hastane Karşısı	82	19			
	Diğer	30	17			
Devam Bağlılığı	AVM Mağazası	34	21	2,613	0,759	-
	Butik/Semt Mağazası	68	19,5			
	Çarşı Mağazası	78	20			
	Zincir Mağaza	28	19,5			
	Hastane Karşısı	82	19			
	Diğer	30	22			
Normatif Bağlılık	AVM Mağazası	34	20	6,247	0,283	-
	Butik/Semt Mağazası	68	18			
	Çarşı Mağazası	78	19			
	Zincir Mağaza	28	19			
	Hastane Karşısı	82	19			
	Diğer	30	19			

* $p < 0,05$

Tablo 34 incelendiğinde, çalışanların çalışmış olduğu kurum konumlarına göre örgütsel bağlılık puanı, alt faktörü olan devam bağlılığı ve normatif bağlılık puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$). Örgütsel bağlılık ölçeği alt faktörü olan duygusal bağlılık puanı bakımından çalışanların çalışmış olduğu kurum konumları arasında anlamlı fark elde edilmiş olup, farklılıkları belirlemek için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır ($p = 0,020$). Çalışmış olduğu kurumun konumu “AVM Mağazası” olarak tanımlayan çalışanların duygusal bağlılık puanı medyan değeri en yüksek değere sahiptir ($x_{medyan} = 20$).

Tablo 35
Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının Kurum Konumuna Göre İş Tatmini
Puanlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Kurum Konumu	n	Medyan	H	p*	Fark
İş Tatmini Toplam	AVM Mağazası	34	4	24,211	<0,001	
	Butik/Semt Mağazası	68	3,68			1,2>4
	Çarşı Mağazası	78	3,77			2>6
	Zincir Mağaza	28	3,01			3>4,5,6
	Hastane Karşısı	82	3,38			5>4
	Diğer	30	3,17			
İçsel Tatmin	AVM Mağazası	34	3,83	33,031	<0,001	
	Butik/Semt Mağazası	68	3,83			1,2>4
	Çarşı Mağazası	78	3,83			2>6
	Zincir Mağaza	28	3,33			3>4,5,6
	Hastane Karşısı	82	3,58			5>4
	Diğer	30	3,33			
Dışsal Tatmin	AVM Mağazası	34	4	15,366	0,009	
	Butik/Semt Mağazası	68	3,63			1,2>4
	Çarşı Mağazası	78	3,63			3>4,6
	Zincir Mağaza	28	2,88			5>4
	Hastane Karşısı	82	3,38			
	Diğer	30	3			

* $p<0,05$

Tablo 35’de çalışanların çalışmış olduğu kurum konumlarına göre iş tatmini puanı ve tüm alt faktör puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Her bir puan türü bakımından kurum konumları arasındaki farklılıkları belirlemek için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. “AVM Mağazası” ve “Butik/Semt Mağazası” konumunda çalışanların tüm puan türleri “Zincir Mağaza” konumunda çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. “Zincir Mağaza” konumunda çalışanların iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin puanları en düşük medyan değerine sahiptir ($p<0,05$).

Çalışmaya katılanların unvanı Optisyen olanlar arasında örgütsel bağlılık ölçeği ve iş tatmini ölçeğinin cinsiyetlere göre karşılaştırılması Tablo 36 ve Tablo 37’te verilmiştir.

Tablo 36
Optisyenler Arasında Cinsiyetlere Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	n	Medyan	U	p*
Örgütsel Bağlılık	Kadın	80	55	2338,0	0,371
	Erkek	64	54		
Duygusal Bağlılık	Kadın	80	18	2418,0	0,565
	Erkek	64	19		
Devam Bağlılığı	Kadın	80	19	2472,0	0,722
	Erkek	64	19,5		
Normatif Bağlılık	Kadın	80	18	2052,0	0,039
	Erkek	64	18		

* $p < 0,05$

Tablo 36’de çalışmaya katılanların unvanı Optisyen olanların cinsiyetleri arasında örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Örgütsel bağlılık ölçeği alt faktörü olan normatif bağlılık puanı bakımından cinsiyetler arasında anlamlı fark görülmekte olup, kadınların ortalaması $18,78 \pm 3,73$, erkeklerin ortalaması $17,41 \pm 4,69$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre Optisyen kadınlarda normatif bağlılık puanı ortalaması erkeklere göre daha yüksektir.

Tablo 37
Optisyenler Arasında Cinsiyetlere Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	n	Medyan	U	p*
İş Tatmini Toplam	Kadın	80	3,38	2376,0	0,459
	Erkek	64	3,58		
İçsel Tatmin	Kadın	80	3,58	2492,0	0,784
	Erkek	64	3,58		
Dışsal Tatmin	Kadın	80	3,25	2342,0	0,379
	Erkek	64	3,25		

* $p < 0,05$

Tablo 37’ye bakıldığında, unvanı Optisyen olanların cinsiyetleri arasında iş tatmini toplam puan ve alt faktör puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$).

Çalışmaya katılanların unvanı Mesul Müdür olanlar arasında örgütsel bağlılık ölçeği ve iş tatmini ölçeğinin cinsiyetlere göre karşılaştırılmasına ait sonuçlar Tablo 38 ve Tablo 39’te sunulmuştur.

Tablo 38
Mesul Müdürler Arasında Cinsiyetlere Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	n	Medyan	U	p*
Örgütsel Bağlılık	Kadın	70	55	784,0	0,005
	Erkek	34	62		
Duygusal Bağlılık	Kadın	70	18	966,0	0,115
	Erkek	34	20		
Devam Bağlılığı	Kadın	70	20	852,0	0,019
	Erkek	34	22		
Normatif Bağlılık	Kadın	70	18	604,0	<0,001
	Erkek	34	23		

* $p < 0,05$

Tablo 38 incelendiğinde, çalışmaya katılanların unvanı Mesul Müdür olanların cinsiyetleri arasında örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). Erkek mesul müdürlerin örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık puanları kadın mesul müdürlerden daha yüksek bulunmuştur. Duygusal bağlılık puanı bakımından mesul müdürlerin cinsiyetleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Tablo 39
Mesul Müdürler Arasında Cinsiyetlere Göre İş Tatmini Puanlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	n	Medyan	U	p*
İş Tatmini Toplam	Kadın	70	3,42	778,0	0,004
	Erkek	34	3,73		
İçsel Tatmin	Kadın	70	3,75	796,0	0,006
	Erkek	34	4		
Dışsal Tatmin	Kadın	70	3,38	726,0	0,001
	Erkek	34	3,63		

* $p < 0,05$

Tablo 39’a bakıldığında, unvanı Mesul Müdür olanların cinsiyetleri arasında iş tatmini toplam puan ve alt faktör puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Erkek mesul müdürlerin iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin puanları kadın mesul müdürlerden daha yüksek bulunmuştur.

3.9.4. Araştırmanın Hipotez Sonuçları

Tablo 40
Araştırma Hipotez Sonuçları

H1: Optisyenlik müessesesi çalışanlarının iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H2: Optisyenlik müessesesindeki kadın çalışanların kendi işletmelerini açma düşünceleri erkek çalışanlara göre farklılık gösterir.	RED
H3: Optisyenlik müessesesi çalışanlarının örgütsel bağlılıkları kendine ait müessese açma durumuna göre farklılık gösterir.	KABUL
H4: Optisyenlik müessesesi çalışanlarının iş tatminleri kendine ait müessese açma durumuna göre farklılık gösterir.	RED
H5: Optisyenlik müessesesi çalışanlarının örgütsel bağlılıkları unvanlarına göre farklılık gösterir.	KABUL
H6: Optisyenlik müessesesi çalışanlarının iş tatminleri unvanlarına göre farklılık gösterir.	RED
H7: Optisyenlik müessesesi çalışanlarının örgütsel bağlılıkları kurum konumuna göre farklılık gösterir.	RED
H8: Optisyenlik müessesesi çalışanlarının iş tatminleri kurum konumuna göre ve farklılık gösterir.	KABUL
H9: Optisyenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.	RED
H10: Optisyenlerin iş tatminleri cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.	KABUL
H11: Mesul müdürlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.	KABUL
H12: Mesul müdürlerin iş tatminleri cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.	RED

SONUÇ VE TARTIŞMA

Yapılan bu araştırmanın amacı optik sektör içerisindeki optisyenlik müessesesinde çalışanların demografik özelliklerinin, örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin incelenerek, neden-sonuç bakımından aralarında oluşan ilişkiyi ortaya çıkarmak ve bahsi geçen değişkenlerin demografik özellikler ile ilişkisinin belirlenmesidir. Bu nedenle araştırmanın ilk bölümünde örgütsel bağlılık tanımı, benzer kavramlarla ilişkisini, etkileyen faktörleri ve sınıflandırılması ortaya konulmuştur. Örgütsel bağlılık, çalışanın kendisini işletmenin bir parçası gibi görmesi, çalışma arkadaşları ile birlikte ortak amaç ve değerlerin paylaşıldığı, işletmenin amacını benimsemesi ve işletmenin faydasına çaba sarf etmesi olarak tanımlanabilmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise; iş tatminin tanımı, boyutları (içsel tatmin, dışsal tatmin), iş tatminini etkileyen faktörleri ve teorileri işlenmiştir. İş tatmini; çalışanın işine, iş çevresine karşı tutumu, davranışları, duyguları ve düşünceleri olarak açıklanmaktadır. Çalışanın gereksinimleri ve beklentileri olumlu olursa iş tatmini de olumlu olabilmektedir.

Bir çalışanın işinde verimli ve etkin çalışması örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin sürekli olmasıyla mümkündür. Çalışma da bu durumu sağlayabilecek faktörler olarak; çalışma koşulları, ücret, ödüller, terfi ve kariyer, işin nitelikleri, işin kendisi, iş arkadaşları, iş tecrübesi, sektörde çalışma süreleri, yönetim tarzı gibi faktörlerin üzerinde durulmuştur. Bir işletme, çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi olan bu faktörlere ilişkin beklentilerini karşılayabildiği oranda çalışanların bilgisinden, becerilerinden ve yeteneklerinden tüm potansiyel güçlerinden yararlanabilirler. Aksi takdirde örgütsel bağlılığında azalma ve iş tatminsizliği ortaya çıkabilmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise demografik özelliklerin, örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin optisyenlik müessesesi çalışanları ile ilişkisinin incelenmesi yer almaktadır. Örgütsel bağlılık; duygusal, devam, normatif ve örgütsel bağlılık olarak dört boyutlu, iş tatmini ise; içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini olmak üzere üç boyutlu olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmaya online çalışma yöntemi ile 320 kişinin katıldığı, anket ve ölçek verileri analiz edilerek yorumlanmıştır. Örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin demografik özelliklere göre bir farklılık olup olmadığı yanında, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği puanları arasındaki ilişkiler de korelasyon analizi ile incelenmiş olup Spearman korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır. Yapılan çalışmada sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro-Wilk testi ile incelenmiştir. Değişkenler normal dağılıma uygunluk göstermemeleri durumunda medyan değerleriyle ifade edilmiştir. Sürekli değişkenlerin iki grup arasında yapılan karşılaştırmalarında normal dağılıma uygunluk gözlenmemesi durumunda Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Çalışma grupları arasında normal dağılıma uygunluk göstermeyen ikiden fazla grup karşılaştırılması Kruskal Wallis H testi kullanılarak yapılmıştır. Çalışmanın analizleri SPSS versiyon 23.0 programında yapılmış olup, istatistiksel karşılaştırmalarda tip I hata oranı %5 olarak kabul edilmiştir.

Araştırma bulgularında ilk olarak çalışan bireylerin demografik özellikleri incelenip elde edilen verilerin dağılımları yapılmıştır. Daha sonra iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Son olarak da demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.

Optisyenlik müesseseleri çalışanlarına yönelik daha önce literatür de iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar bulunmadığından tartışma kısımlarını farklı sektörlerle karşılaştırılması yapılmıştır.

Araştırmaya katılan 320 çalışanın demografik değişkenlerine göre şu sonuçlara ulaşılmıştır;

Katılımcıların cinsiyetlerine göre incelendiğinde 190 kadın çalışanın katıldığı ve kadın çalışan oranının daha fazla olduğu görülmektedir. Yaş dağılımında ise 110 kişi ile en fazla 25-34 yaş aralığında olduğu ve ikinci sırada 86 katılımcı ile 18-34 yaş aralığı olduğu gözlemlenmiştir. Çalışanların medeni durumları ise 196 katılımcı ile bekâr olanlar çoğunlukta olduğu saptanmıştır. Çocuk sayılarına baktığımız da ise 190 katılımcının çocuğunun olmadığı saptanmıştır. Optisyenlik müessesesi çalışanlarına yönelik bu araştırmada katılımcılardan 164 kişinin önlisans mezunu olduğu görülmüştür. Optisyenlik müesseselerinin bulundukları yere göre müessese konumları

farklı adlandırılabilmektedir. Çalışmaya katılanların çalıştıkları müessesenin konumlarına göre incelendiğinde 82 katılımcı ile en fazla hastane karşısında ve 78 katılımcı ile çarşı mağazası olarak adlandırılan müesseselerde çalıştıkları gözlemlenmiştir. Çalışmaya katılanların unvanlarına baktığımızda 144 kişi ile optisyenlerin en fazla olduğu ve ikinci sırada 104 kişi ile mesul müdürlerin katıldığı saptanmıştır.

Katılımcıların maaş tanımlarına bakıldığında 180 katılımcı ile en fazla maaş aldıklarını, 130 katılımcının da maaş + prim aldığını gözlemlemekteyiz. Çalışanların gelir seviyelerine bakıldığında en fazla 158 katılımcı ile 4501-8000 TL aralığında maaş veya maaş + prim aldıkları gözlemlenmiştir. Çalışmaya katılanların çalışma sürelerine bakıldığında 228 katılımcı ile 1 ile 5 yıl arası bulundukları işletmede çalıştıkları görülmektedir. Aynı işletmede uzun süreli çalışma sayısı çok azdır. Yine aynı katılımcıların mesleklerindeki çalışma yılına bakıldığında 166 kişinin meslekte yeni olduğu 1 ile 5 yıldır bu sektörde oldukları tespit edilmiştir. Çalışmanın hipotezlerinden biri olan Optisyenlik müessesesi çalışanlarının kendilerine ait müessese açma düşünceleri sorulduğunda 194 kişinin hayır dediği görülmüştür.

Katılımcıların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve demografik değişkenlerle arasındaki ilişkileri;

Katılımcıların örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı diğer boyutlara göre daha yüksek bulunmuştur. İş tatminlerinin orta düzeyde olup alt boyutlarından içsel tatmin yüksek bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın yükselmesi iş tatmininin artması yönünde etkisi olduğu öngörülmektedir. Örgütsel bağlılık ile dışsal tatmin arasında en yüksek ilişki olduğu görülmüştür. Bu durum düşünüldüğünde çalışanların işletme yönetimi, ücret vb. durumların örgütsel bağlılığı etkilediği öngörülebilir.

Erkek katılımcıların örgütsel, duygusal ve devam bağlılığının daha yüksek olduğu saptanmıştır. İş tatmini ve alt boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yapılan araştırmalara göz atıldığında Bülbül (2016)'da yapmış olduğu çalışma da erkeklerin örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca Şen (2008)'de yapmış olduğu araştırmada da erkeklerin

içsel tatmin oranlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yapılan araştırmalar göz önünde bulundurularak ülkemiz koşullarında kadın çalışanların iş harici ev ve aile hayatlarında erkeklere oranla daha fazla dâhil olmalarının etkisi sonucu, erkek çalışanların iş tatminin ve örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu tartışılabilir.

Yaş dağılımında ise, katılımcıların en fazla 25-34 yaş aralığında olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda 35-44 yaş aralığı çalışanların örgütsel bağlılığı, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı en yüksek çıkmıştır. İş tatmini ile yaş aralığı karşılaştırıldığında da 35-44 yaş aralığı çalışanların iş tatmininin, alt boyutlarından içsel ve dışsal tatminin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Yaş dağılımına göre, Nalbantoğlu (2012) ve Uyanık (2021)'deki araştırmaları incelendiğinde Uyanık (2021)'de 45 yaş üzeri çalışanların örgütsel bağlılıkları ve devam bağlılıklarının yüksek olduğunu, 30-34 yaş arası da duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca, Nalbantoğlu (2012)'de yaş dağılımının örgütsel bağlılık, duygusal ve devam bağlılığında etkisi olmadığını, normatif bağlılık, iş tatmini ve içsel tatmin de 40-49 yaş aralığındaki katılımcıların puanlarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Dışsal tatminin ise 20-29 yaş aralığında daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışanların medeni durumlarına baktığımızda bekâr olanlar çoğunluktadır. Fakat evli olan çalışanların örgütsel bağlılıkları, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkları ve aynı zamanda iş tatminleri alt boyutları olan içsel ve dışsal tatminleri de bekârlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan diğer araştırmalarda Atlı (2021) ve Bıyıklı (2021)'de yapılan araştırmalarda medeni durumları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını fakat Bıyıklı (2021) alt boyutlarına bakıldığında evli olanların devam bağlılığının daha fazla olduğu gözlemlendiğini belirtmiştir. Farklı bir araştırma da ise Karaoğlu (2021), evli olanların örgütsel bağlılıklarının ve tüm alt boyutlarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda iş tatmini ve medeni durum ilişkisine ait literatür araştırmasında; Şen (2008) ve Oksay (2011)'de yapmış oldukları araştırmalarda medeni durum ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını öne sürmüşlerdir.

Katılımcıların maaş tanımlarına bakıldığında en fazla, sadece maaş ve maaş + prim aldığını gözlemlemekteyiz. Çalışanların en fazla 4501-8000 TL aralığında maaş veya

maaş + prim aldıkları gözlemlenmiştir. İkinci sırada ise 0-4500 TL aralığında olduğu ve tutardan kaynaklı asgari ücret aldıkları düşünülmektedir. Yine en fazla katılımcıya ait olan maaş aralıklarının, iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu, gelir seviyesi yükseldikçe (12001 TL ve üzeri) örgütsel bağlılıkları, devam bağlılıkları, normatif bağlılıkları, duygusal bağlılıklarının ve dışsal tatminlerinin oldukça yüksek olduğu saptanmıştır. Emre (2016)'da ki araştırmasında örgütsel bağlılığın, yapmış olduğumuz çalışmayla benzerliğinin olduğu görülmektedir. Lojistik firma çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmada da gelir seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılık ve alt boyutundaki bağlılık seviyelerinin de yükseldiği gözlemlenmiştir. Aynı çalışmada iş tatmini ve içsel tatminin de gelir seviyesi yükseldikçe aralarında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Çalışmaya katılanların çalışma sürelerine bakıldığında çoğunluğun 1 ile 5 yıl arası bulundukları işletmede çalıştıkları görülmektedir. Yine aynı katılımcıların mesleklerindeki çalışma yılına bakıldığında meslekte yeni oldukları 1 ile 5 yıldır bu sektörde bulundukları tespit edilmiştir. Mesleklerindeki çalışma yılına göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında, sadece örgütsel alt faktörlerinden duygusal bağlılık 11-15 yıl arası çalışanlarda, normatif bağlılık ise 11-20 yıl arası çalışanlarda yüksek puanda olduğu gözlemlenmiştir. İş tatmininde ise 16-20 yıl arası çalışanların iş tatmini ve alt boyutu içsel tatminin yüksek olduğu bulunmuştur. Samadov (2006) ve Önal (2021)'de, yapmış oldukları araştırmalar da katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında, çalışma süresi uzun olanların örgütsel bağlılık ve iş tatminin yüksek, çalışma süresi az olan katılımcıların ise düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Optisyenlik müessesesi çalışanlarına yönelik bu çalışmada katılımcılardan 164 kişinin önlisans mezunu olduğu görülmektedir. 144 katılımcının optisyen ve 104 katılımcının da mesul müdür olduğu saptanmıştır. Optisyenlik müesseselerinde çalışanlar optisyen, gözlükçü ve yardımcı personel olarak adlandırılmaktadırlar. Gözlükçüler, 1940 yılında resmi gazetede yayınlanan 3958 sayılı kanun ile bir gözlükçü yanında en az 4 yıl çalıştığını belgeleyip veya bakanlığın açtığı kurslara katılarak yine bakanlık tarafından yapılan sınavdan başarılı olma durumunda "Gözlükçülük Ruhsatnamesi" almışlardır. 1992' de Optisyenlik önlisans programları açılarak Optisyen olmak için

üniversitelerin önlisans optisyenlik bölümünden mezun olmaları zorunluğu gelmiştir (Özdemir ve Çakar, 2018) .

Yardımcı personel ise, müessese içerisinde satış, montaj vb. işlemleri yapması yasak olduğundan sadece aksesuar kısmında veya optisyen ve gözlükçülere yardımcı olan çalışan olarak adlandırılmaktadır. Tezimdeki çalışanların unvan sorusunda katılımcıların cevaplarından Optisyen (önlisans) mezunu, mesul müdür (optisyen veya gözlükçü) olduğunu ve diğer personelin ise (gözlükçü veya yardımcı personel) olduğu düşünülmektedir.

Unvan ile örgütsel bağlılık ilişkisine bakıldığında, optisyenlerin örgütsel bağlılıkları, devam bağlılıkları ve normatif bağlılıkları diğer unvanlardan daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. İş tatmini açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durumda optisyen olabilmek için önlisans mezunu olma zorunluluğu olduğundan dolayı önlisans mezun katılımcıların büyük oranının optisyen olduğu öngörülebilir ve örgütsel bağlılıkları sonuçları incelendiğinde optisyenlerin örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu her iki değişkenle de onaylanmış olduğu sonucunu çıkarılabiliriz.

Optisyenlik alanında benzer çalışma olmadığından dolayı farklı bir sektörlerle benzerliği kıyaslanmıştır. Özkan ve diğerleri (2019)'da konaklama işletmelerinde çalışanlara ait yapılan araştırmada eğitim durumlarına göre, ön lisans mezunlarının duygusal bağlılıklarının ve örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu, görev alanlarına göre, çalışanların örgütsel bağlılık ve alt faktörlerinde de farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir. Aynı çalışma da iş tatmini ve alt boyutlarında ise anlamlı ilişki görülmemiştir. Önal (2021) 'de banka çalışanları üzerine yapmış olduğu araştırma da iş pozisyonlarına göre, iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır

Çalışmanın bu bölümündeki demografik değişkenler, optik sektörde ve farklı sektörlerde benzer çalışma bulamamasından benzerlik karşılaştırılması yapılamamıştır.

Optisyenlik müesseselerinin bulundukları yere göre müessese konumları farklı adlandırılmaktadır. Çalışmaya katılanların çalıştıkları müessesenin konumlarına göre incelendiğinde 82 katılımcı ile en fazla hastane karşısında, 78 katılımcı ile çarşı

mağazası olarak adlandırılan müesseselerde çalıştıkları gözlemlenmiştir. Katılımcıların çalıştıkları kurumun konumuna göre örgütsel bağlılıkları ilişkilendirildiğinde, AVM mağazası çalışanlarının en yüksek duygusal bağlılığa sahip olduğu belirlenmiştir. İş tatmini arasındaki ilişkide ise yine AVM mağazası çalışanların iş tatmini ve dışsal tatminin en yüksek olduğu, içsel tatminde ise AVM mağazası ile Butik\Semt mağazası çalışanların aynı puanda olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmaya en fazla katılım sağlayan Hastane karşısı ve Çarşı mağaza çalışanlarının AVM mağazası çalışanlardan daha az iş tatmini ve örgütsel bağlılık puanları olduğu gözlemlenmiştir.

Demografik sorular bölümünde açık uçlu olarak sorulan ve hipotezlerden biri olan optisyenlik müessesesi çalışanlarının kendi müesseselerini açma istekleri incelendiğinde 194 kişinin cevabının hayır olduğu görülmüştür ve hayır diyenlerin örgütsel bağlılıkları ve alt faktör puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. İş tatmini açısından karşılaştırmada da anlamlı farklılık bulunmamıştır. Açık uçlu olarak sorulan bu soruya hayır diyen katılımcıların genelde maddi kaygılardan dolayı hayır dedikleri gözlemlenmiştir.

Diğer bir hipotez de, optisyenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri incelendiğinde; örgütsel bağlılık, devam bağlılığı, duygusal bağlılık, iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatminin aralarındaki ilişki de anlamlı bir farklılık oluşmadığı gözlemlenmiştir. Sadece normatif bağlılık da anlamlı ilişki bulunup kadın optisyenlerin normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Ayrıca mesul müdürlerin de cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında, erkek mesul müdürlerin örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yine aynı şekilde erkek mesul müdürlerinin iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin oranlarının kadınlardan daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçları özetlenirse; Çalışmaya katılanlar temel alınarak, optisyenlik müesseselerinde çalışan erkeklerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu, 30 yaş üzeri çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş tatminlerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumda yapılan literatür araştırmaları düşünülerek yaşın ilerlemesi mesleki tecrübe ve beklentilerin gerçek seviyelerde olmasının etkisinin

olduğu düşünülebilir. Anket çalışmasına katılan bireylerin çoğunluk bekâr olmasına karşın örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri evli olanların daha yüksektir. Çalışanların aldıkları maaşın oranı yükseldikçe iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının da yükseldiği gözlemlenmiştir. Aynı işletmede uzun süreli çalışma sayısının çok düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmamızda; önlisans mezunlarının ve optisyenlerin örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu, AVM mağazası çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin fazla olduğu, optisyenlik müessesesi çalışanlarının kendi işletmelerini açma düşüncelerinin olmadığı, erkek mesul müdürlerin örgütsel bağlılıkları ve iş tatmininin daha yüksek çıktığı gözlemlenmiştir. Ayrıca optisyenler arasındaki cinsiyet değişkeninde örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı ilişki görülmemiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulardan yola çıkılarak aşağıdaki öneriler sunulabilir;

- 1) Araştırmada ortaya çıkan bulgular yalnızca Optisyen, Mesul Müdür ve diğer personel olarak çalışan ve araştırmaya katılanların görüşlerini yansıtmaktadır. Gözlükçü unvanı ile çalışanların katılımcı sayısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ayrı olarak belirlenememiştir. Bu nedenle bundan sonraki araştırmalar da anket sorularına Gözlükçü unvanının da net bir şekilde eklenerek sektör içerisinde gözlükçülük sertifikası ile çalışan bireylerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık gösterip göstermediği analiz edilebilir.
- 2) Belirli aralıklarla sektör genelinde Türk Optisyen ve Gözlükçüler Birliği veya müessese içerisinde yöneticiler tarafından Örgütsel bağlılık ve İş tatmini ölçüm anketleri yapılmalı ve çalışanların memnuniyetsiz olduğu konularda çözüm önerileri geliştirilmelidir.
- 3) Karşılaşılabilecek problemlerin tespiti ve çözüm önerileri için daima çalışanların katılımı sağlanmalıdır. Bu sayede çalışanların hem iş tatmin seviyelerine hem de örgüte bağlılık seviyelerine olumlu katkı sağlanmış olacaktır.
- 4) Sektör içerisinde yapılan daha önceki çalışmalar da ve bu çalışma da yaşanan en büyük problem anket çalışmalarına katılımın çok az olduğu gözlemlenmiştir. Bu konuda sektörel olarak tüm oda birliklerin ve diğer kuruluşların bilimsel çalışmaların

önemi konusunda sektör içerisinde daha fazla bilgilendirme, teşvik çalışmaları yapmaları ve bilimsel çalışmalara destek vermeleri önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Acar, H. (2020). *Kariyer yönetimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Kişilik Türlerinin Rolü ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adiloğulları, İ. (2011). *Profesyonel Futbolcularda Duygusal Zekâ ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Akın, A. (2002). İşletmelerde İnsan Kaynakları Performansını Değerlendirme Sürecinde Coaching (Özel Rehberlik). *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1),93-113.
- Akkamış , O. (2010). *İlköğretim I. ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akkurt, Ö. (2021). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Malatya Turgut Özal Tıp Merkezi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Akkuş, D. B. (2020). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerinde İş-Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü: KTMÜ Örneği*. Doktora Tezi. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akyürek, Ç. E. , Ş. A. Toygar ve T. Şener. (2013). Örgütsel Kültür ve Alt Kültürün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 12 (2) , 55-62.
- Alkış, H. (2008). *Frederick Herzberg'in Çift Etmen (Hijyen–Motivasyon) Kuramının İşgörenin İş Tatminine Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Allen, N. J. ve J P. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Altuğ, S. (2019). *Yetenek Yönetimi Uygulamaları Algısı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İşe Cezbolmanın Aracılık Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Amernic, J. H. ve N. Aranya. (1983). Organizational Commitment. *Testing Two*, 38(2), 319-343.

Arslan, G. (2020). *Bağlılık, Diğergamlık, İşkoliklik, Tatmin ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Aslanboğa, R. (2021). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde Örgütsel Muhalefet, Örgütsel Bağlılık ve Duygusal Tükenmişlik İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Muş: Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Atalay, İ. (2010). *Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründen Bir Örnek*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ateş, A. (2019). *Farklılıkların Yönetimi İle İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü*. Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Atlı, N. U. (2021). *Çalışanların Kişilik Özellikleri Ve Esnek Çalışmanın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Savunma Sanayi Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Avcı, N. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi*. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Avşaroğlu, S., M. Deniz ve A. Kahraman. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14) , 115-129.

Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar 1.Baskı*. Ankara: Gazi Kitabevi .

Bakan, İ. (2018). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar 2.Baskı*. Ankara: Gazi Kitapevi.

Bakan, İ. ve T. Büyükbeşe. (2005). Kuruma Bağlılık, Ç.C. Aktan içinde, *Kurumsal Kültür Organizasyonlar, Kurallar ve Kurumlar*, (s. 96-110). SPK Yayını.

Balay, R. (1999). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri Ve Sonuçları. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 32(1), 243. DOI: 10.1501/Egifak_0000001161.

Balıkçı, M. (2016). *İstanbul İli Şişli İlçesi Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin İş Tatminlerinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Baron, R. A. (1996). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. New York: Allyn and Bacon Inc, 2. edition, 150.

Başkan, N. E. (2021). *Türkiye’de Kurumsal Optisyonluk Müesseselerinin Rekabet Stratejilerinin Porter’ın Temel Stratejileri Bağlamında İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitimi.

Bayram, K. (2019). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlikle İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.

Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.

Bedük, A. (2014). *Örgüt Psikolojisi*. Konya: Atlas Akademi Yayıncılık.

Bender, B. A., S. M. Donohuey ve J. S. Heywoodz. (2005). Job Satisfaction And Gender Segregation. *Oxford Economic Papers*, (57), 479-496.

Bilişik, H. (2010). *Öğretmenlerin Yöneticilerine Duydukları Güven Algılarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Yalova İlinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniv.Yayını.

Bıyıklı, Ö. F. (2021). *Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki: İstanbul İli Değerli Metal Sekötrü Kuruluşlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Altınbaş Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Boyalı, H. (2011). *Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Boz, D. (2021). Örgütsel Bağlılık Liderlik İlişkisi. C. Duran, Ş. SEVİM ve S. BUDAK içinde, *Örgütsel Bağlılık* (s. 125-139). İstanbul: Eğitim Yayınevi.

Bozkut, Ö. ve İ. Yurt, (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.

Bölükbaşı, A. ve D. Yıldıztan, (2009). Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, (2), 345-366.

Budak, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Göre Yapan Kadrolu Ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bulut, M. (2004). *Türkiye'de Gözlük Setörü*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.

Bülbül, S. (2016). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini: Bir Kamu Kurumunda Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Caldwell, D. F., J. A. Chatman ve C. A. O'Reilly. (1990). Building Organizational Commitment: A Multi firm Study. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3),245-261.

Camcı, G. (2021). *Seyahat İşletmelerinde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara'da Faaliyet Gösteren A Grubu Seyahat Acentaları Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Can Tunç, P. (2021). *Teori ve Mevcut Araştırmalar Işığında İşletmelerde İş Tatmini*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ceylan, A. ve S. Özbal, (2008). Özdeşleşme Yoluyla Sadakat oluşturma Üzerine Üniversite Mezunları Arasında Yapılan Bir Çalışma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1): 81-110.

Clark, A., A. Oswald ve P. Warr. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? . *Journal of Occupational and Organizational Psychol*, (69), 28-57.

Çakar, T. (2008). *Optik Sözlük*. Ankara: Optimedya Optik Matbaacılık.

Çakar, T. (2015). Optisyenlik Eğitiminin Önemi ve İstihdam Olanakları. *Trio Journal Optik Akademik Dergi*, (1), 26-31.

Çakınberk K, A., N. Derin ve E. T. Demirel. (2011). *Vizyonel Liderlik Işığında Örgütsel Bağlılık*. Sivas: Asitan Yayıncılık.

Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çakırcalı, S. (2021). *Pandemi Sürecinde Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Çalışma (Tekirdağ İli Bir Kamu Hastanesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Kent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Çalışır, M. (2021). *İş Tatmini Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Başakşehir İlçesi Özel Okul Öğretmenleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Çelik, M. (2019). *İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Kurumsal İletişim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Performansa Etkisi*. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Çetin, A. (2019). *İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor İstanbul'da Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Bağlılık Davranışı Üzerindeki Etkisi Ve Buna Yönelik Bir Uygulama*. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Çetin, M., N. Cihangiroğlu ve Y. Z. Türk. (2010). Bir Grup Eczacının Mesleki Bağlılık Algılarının İncelenmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 3(3), 125-130.

Çiftçiyıldız, K. (2015). *İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Doğu Marmara ISO 500 Firma Örneği*. Doktora Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çoban, R. (2016). *Örgütsel İklim ile Çalışan Bağlılığı Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6 (2), 36.

Dağdeviren Gözen, E. (2007). *İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dağlı, A., Z. Elçiçek ve B. Han. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlaması: Geçerlilik Ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (68)- 1765-1777.

Darama Uygun, E. (2021). *Aktif İş Yaşamı Olan Kişilerde Bağlanma Stilleri ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Kent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Darıcan, Ş. (2019). *Hastanelerde Personel Güçlendirmenin İş Tatmini Yöneticiye Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Buna Yönelik Bir Araştırma*. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demir, N. (2007). Satış ve Pazarlama Elemanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 7(28),168.

Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Doğan, S. ve Ö. Demiral. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 47-80.

Dümen, G. (2008). *Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Personelin İş Tatminine Etkisi ve Bir Askeri Birlikte Uygulama Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ekinci, E. (2021). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Mardin: Mardin Artuklu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Elkhdr, H. (2019). *Örgütsel Bağlılık ve Prososyal Örgütsel Davranış İçin İşgören Eğitim Programlarının İncelenmesi*. Doktora Tezi. Kastamonu: Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Emre, G. (2016). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: İstanbul İli Lojistik Firmaları Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdil, O., H. Keskin, S. Z. İmamoğlu ve S. Erat. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama . *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1),17-26.

Erduran Keleş, C. (2021). *Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Çorum: Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eren, A. (2007). *Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım*. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ergeneli, A. ve M. Eryiğit. (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 19(2), 159-178.

Ergün, N. (2003). *İş Tatmini - Motivasyon İlişkisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 5-39.

Erkmen, T. ve H. Şencan. (1994). Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları*, 112.

Ermiş Ağralı, Ş. (2019). *Akademisyenlerin Karanlık Üçlü Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* . Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Eroğlu, F. B. (2019). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Görgül Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erol, V. (1998). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 4.

Esmer, Y. ve M. Yüksel. (2017). İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve. *Akademik Bakış Dergisi*, (62), 258-272.

Et Oltulu, E. (2021). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Doyumuna Etkisi, Kamu Sağlık Kuruluşlarında Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Konya: Selçuklu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 26.

Evren, Z. (2017). *Örgütsel Bağlılık ve Mağazacılık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Feldman, D. C. ve H. J. Arnold. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*. Auckland: Mc Graw – Hill International Book Company.

Fidan, G. (2021). *Sağlık Yöneticilerinin Mesleki Benlik Saygısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Ghatak, S. ve S. Singh. (2019). Examining Maslow's Hierarchy Need Theory in the Social Media Adoption. *FIIB Business Review*, 8 (4), 292-302.

Gögercin, T. (2017). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Gölebakar, S. (2020). *The Relationship Between Transformational Leadership and Job Satisfaction in Multinational Companies: The Role of Power Distance in German & Turkish National Cultures*. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gözen, E. D. (2007). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gözener, E. ve S. Sayın. (2007). Devlet ve Özel Hastanelerdeki Hekimlerin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması. *Eğitim Dergisi*, 16(8).

Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (147-148).

Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.

Gülova, A. A. ve Ö. Demirsoy. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.

Gümüş, M. (1995). *Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar*. İstanbul: Alfa Yayınları,

Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.

Güner, A. R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversite'sindeki Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güven, M., İ. Bakan ve S. Yeşil. (2005). Çalışanların ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(1).

Hıdıroğlu Özkan, Y. (2021). *Öğretmenlerin Güçlendirilmesinin Örgütsel Bağlılık, Meslek Bağlılık ve Okullardaki Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Hoş, C. ve A. Oksay. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4),1-24.

İspir, İ. (2019). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların İş Tatminine, Yenilikçiliğe ve Performansına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

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

Kalkızoğlu, S. (2018). *Tükenmişlik Sendromunun İş Tatminine Etkisi: Perakende Sektörü ve Sanal Örgüt Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaplan, M, ve A. Kaplan. (2018). The Relationship Between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46-50.

Kara, İ. (2020). Türkiye'de Optik Sektörü ve Optisyenlik Mesleğinin Değerlendirilmesi. *Selçuk Sağlık Dergisi*, (1),13-19.

Karaca, E. G. (2019). *Hastane Eczacılarında Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing'e) Maruziyetin, Örgütsel Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: İzmir İli Kamu ve Üniversite Hastaneleri Örneği*. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Karadede, S. E. (2021). *İş Yaşam Dengesi, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Kavramları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karagöz, F. (2020). *Dönüşümcü Liderlik, Kişi-Örgüt Uyumu, İş Tatmini ve Özgecilik İlişkisine Yönelik Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Karaoğlu, N. (2021). *Havacılık Sektöründe Vardiyalı Çalışma Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Karataş, M. Ş. (2021). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Buna Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Kargün, S. (2021). *İşgörenlerin Motivasyon Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Kaya, A., R. Balay ve S. Tınaz. (2014). Yönetici ve Öğretmenlerin Yönetmelik Etkililik ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 15(2), 79-97.

Kaya, İ. (2007). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği . *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372.

Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İş Performansı İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği*. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaynak, T. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Dönence Yayınları.

Kılıç, A. S. (2021). *Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Elazığ Belediyesi İtfaiye Müdürlüğü Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Tunceli: Munzur Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 9.

Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 119-120.

Koç, E. (2002). İnsan ve Sadakat. *Felsefe Dünyası Dergisi*, 1(35) 49-57.

Koç, H. ve M. Topaloğlu. (2012). *İşletmeler İçin Yönetim Bilimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Koçak, H. (2019). *Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması*. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Bilişim Enstitüsü.

Koçel, T. (1995). *İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.

Konuk, M. (2006). *İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kosovalı, P. (2017). *İş Tatminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Köse, O. (2014). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir kamu Kurumunda Alan Araştırması*. Doktora Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kuyulu, İ. (2019). *Spor Liselerinde Görev Yapan Yöneticilerin Vizyoner Liderliklerinin Öğretmenlerin Motivasyonuna ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi*. Doktora Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal Of The School Of Business Administration Istanbul University*, 41(1), 129-141.

Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 19.

Landy, F. j. (1989). *Psychology of Work Behavior*, Pacific Grove, CA. New York: Brooks and Cole, 171.

Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. New York: NY: McGraw Hill Irwin. 10th edition.

Meral, Ü. (2016). *Demografik Faktörlerin İş Tatmini Üzerine Etkisi; Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Alan Araştırması (Gaziantep İli Nizip İlçesi)*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mete, A. H. (2021). *Sağlık Kurumlarında Sosyal Kaytarma, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Meyer, J. P., N. J. Allen ve C. A. Smith. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.

Meyer, J. P., D. J. Stanley, L. Herscovitch ve L. Topolnytsky. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behaviour*, 61, 20-52.

Meyer, J. ve N. A. Allen. (1991). Three-Component Conceptualization of Organizational. *Human Resource Management Review*, 1(1), 60-89.

Mitchell, T. R. ve J. R. Larson JR. (1987). People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior. *McGraw- Hill*, Third Edition, 140.

Mutaf, Y. (2021). *Türkiye'deki Havayolu Taşımacılığı Sektöründe Kurum Kültürü, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Nalbantoğlu, C. B. (2012). *Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkisi: Plato Meslek Yüksekokulu Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu, Beykent Üniversitesi Saha Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Nergiz, E. ve F. Yılmaz. (2016). Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14,50-79.

Norşenli, F. (2021). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Oksay, A. (2011). *Uzman Hekimlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Isparta İli Örneği*. Doktora Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

O'Reilly, C. A. ve J. A. Chatman. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

Önal, S. (2021). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bilgi Teknolojileri Bölümünde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Özbek, Ö. (2019). *Dönüşümsel Liderlik Algısının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Etkisinde Kuşak Farklılıklarının İncelenmesi: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdemir, E. ve T. Çakar. (2018). Optik Sektörü Meslek Eğitimi. E. Özdemir, ve S. Kabak içinde, *Gözlükçülüğün Tarihsel Gelişimi ve Türkiye'de Gözlük Sektörü* (s. 149-177). İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.

Özdemir, H. (2021). Örgütsel Bağlılık. M. Ak içinde, *Örgütsel Davranış Üzerine Literatürel Analiz ve Ölçekler*. Ankara: NOBEL AKADEMİK YAYINCILIK, 227-249.

Özkalp, E. ve C. Kirel. (2011). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Özkan, U. D., S. M. Ertugrul, H. N. Tekeli ve O. Akova. (2019). Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmini Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries Journal*, 3(4), 146-164.

Özsoy, E., O. Uslu, A. Karakiraz ve M. Aras. (2014). İş Tatmininin Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 232-250.

Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.

Pekel, N. (2001). *İşletmelerde Motivasyon Verimlilik İlişkisi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Penley, L. E. ve S. Gould. (1988). *Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations*. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59, 10 Mayıs 2022 Tarihinde. <https://doi.org/10.1002/job.4030090105> adresinden alınmıştır

Reichers, A. E. (1985). A Review And Reconceptualization Of Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465- 476.

Reichers, A. E. (1986). Conflict And Organizational Commitments. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 508-514.

Resmi Gazete. (2004). *Optisyonluk Müesseseleri Hakkında Yönetmelik*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/09/20040927.htm> adresinden alınmıştır

Resmi Gazete. (2014). *Optisyonluk Müesseseleri Hakkında Yönetmelik*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140118-5.htm> adresinden alınmıştır

Robbins, P. S. ve T. A. Judge. (2012). *Organizational Behaviour 15 International Edition*. 84.

Sağlam Arı, G., H. Bal ve E. Çına Bal. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15(3), 143-1.

Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İş Gören Performansı, 1.Baskı*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sargutan, A. E. (2005). Sağlık Sektörü Ve Sağlık Sistemlerinin Yapısı. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergi*, 8(3), 400-428.
- Sevgin, M. N. (2019). *Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seyhan, M. (2014). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Dönem Projesi. Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sığmaz, A. (2017). *İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Dönem Projesi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sığrı, Ü. (2007). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Sığrı, Ü. ve S. Gürbüz. (2014). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Basım 2.Basım.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction; Application, Assessment, Cause and Consequences*. California: Sage Publications Inc.
- Sürücü, L. ve A. Maşlakçı. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Şen, İ. (2018). *Üniversite Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisine Dönük Bir Alan Araştırması: Karabük Üniversitesi İdari Personel Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şen, T. (2008). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şerif, M. ve A. Çelik. (2012). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Yayınevi.

Şimşek, Ş., T. Akgemici ve A. Çelik. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Şimşek, Ş., T. Akgemici ve A. Çelik. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık.

Tecellioğlu, N. (2021). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23-45).

Tengilimoğlu, D. ve A. Güzel. (2018). Sağlık Politikası Belirleme Süreci ve Politikayı Belirleyen Aktörler. D. Tengilimoğlu içinde, *Sağlık Politikası* (s. 28). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Tiryaki, T. (2005). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Titrek, O. (2009). Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi . *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.

Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.

Tolay, E. (2003). *Eğitimin Örgütsel Bağlılığa Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi.

Toplu Bayır, D. (1998). *Kamu Kurum Arşivlerinde Çalışan Personelin İş Tatmini*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Topsakaloğlu, S. (2015). *Türk Kamu Yönetiminde Kamu Çalışanları Arasındaki Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Mutki İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tuncer, D., D. Y. Ayhan ve D. Varoğlu. (2018). *Genel İşletmecilik Bilgileri*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Türk, S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Türkoğlu, H. (2011). *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Urhan, S. (2014). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uruk, N. (2019). *Ücretlendirme İle İş Tatmini Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uyanık, S. (2021). *Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Gemiadamları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uyar, T. (2013). Türk İş Havacılığı Sektörü Teknisyenlerinde İş Tatmini. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 258-288.

Uygur, A. (2015). *Bir Araştırma ile Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Kitabevi.

Uzun, H. (2020). *Liderlik Tarzları ve Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: İletişim Sektöründe Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Zonguldak: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Üçüncü, K. (2016). *İş Tatmini ve Motivasyon*. Avesis Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Ülkü, G. (2019). *Demografik ve Çalışma Hayatı ile İlgili Özelliklerin Presenteeism ve Örgütsel Bağlılık Davranışı ile İlişkisi: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi İdari*

Personel Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ünal, M. (2016). Optik Sektörüne Genel Bakış. *İzmir Ticaret Odası AR&GE Bülten* , 13-17.

Ünlü, U. (2019). *Örgüt Kültürünün ve Terfi İmkanlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi. Karabük: Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Varışlı, N. (2019). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Ankara İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Wasti, S. A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler:Türk Kültürüne Bir Bakış. Z. Aycan içinde, *Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, (s. 21(1) 201-224.). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Yalçınkaya, M. E. (2021). *Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Sivil Toplum Kuruluşu Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 10.

Yazıcıoğlu, İ. ve I. G. Topaloğlu. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Mersin Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 3.

Yılmaz, H. (2020). *Örgütsel Sosyalleşmenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın ve Örgütsel Vatandaşlığın Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bir*

Araştırma. Doktora Tezi. Hatay: Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, S. (2013). *Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Eğitim Sektörü Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yurdakul , F. (2018). *Relationship Between Perceived Organizational Justice and Job Satisfaction and A Research*. Yüksek Lİsans Tezi. İstanbul: İstanbul Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 447-449.

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

Anket

OPTİSYENLİK MÜESSESESİ ÇALIŞANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Sayın katılımcı,

Bu çalışma, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Programı bünyesinde yürütülen ve optisyenlik müesseselerinde çalışanların demografik özellikleri, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini araştıran yüksek lisans tezimin bir parçasıdır. Tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmada sizden istenilen cevaplar ve kişisel bilgileriniz sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak, hiçbir kişi veya kurum ile paylaşılmayacaktır. Ankette yer alan soruların doğru ya da yanlış yanıtı yoktur. Önemli olan nasıl düşündüğünüz ve hissettiğinizi belirtmenizdir. **Lütfen soruların tamamını cevaplandırırdığınızdan, her bir soruya tek cevap verdiğinizden emin olunuz. Soruların karşısındaki sizin görüşünüze en yakın kutuya (✓) koyunuz**

Çalışmama yapmış olduğunuz katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Evrin ZEYTÜNLÜ DEMİRBAŞ

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. **Cinsiyetiniz?** ☐ Kadın ☐ Erkek
2. **Yaşınız?** ☐ 18-24 ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45-54 ☐ 55 +
3. **Medeni durumunuz?** ☐ Evli ☐ Bekar
4. **Sahip olduğunuz çocuk sayısı?** ☐ Yok ☐ 1 Çocuk ☐ 2 Çocuk ☐ 3 ve daha fazla
5. **Eğitim durumunuz?**
☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans /Doktora
6. **Çalıştığınız kurumu nasıl tanımlarsınız?** ☐ AVM Mağazası ☐ Zincir

Mağazası ☐ Hastane Karşısı ☐ Çarşı mağazası ☐ Butik\ Semt Mağazası

7. Kurumdaki konumunuz?

☐ Çalışan

8. Unvanınız?

☐ Optisyen ☐ Mesul müdür ☐ Diğer Personel

9. Kurumdaki çalışan kişi sayısı ?

☐ 1-5 ☐ 6-10 ☐ 11-20 ☐ 21 +

10. Aylık gelir durumunuzu nasıl tanımlarsınız?

☐ Maaş ☐ Prim ☐ Maaş + Prim

11. Aylık gelir durumunuz?

☐ 0 - 4500 TL ☐ 4501 - 8000 TL ☐ 8001 - 12000 TL ☐ 1200 -18000 TL ☐ 18000 TL +

12. Bu kurumda çalışma süreniz?

☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 +

13. Meslekte toplam çalışma süreniz?

☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 +

14. Bulunduğunuz kurumda çalışıyorsanız kendi Müessesenizi açmayı düşünür müsünüz? (Cevabınız "Evet " ise neden düşündüğünüzü kısa cümlelerle belirtir misiniz?)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Sıra No	Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2	Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3	Bu kuruma karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum.</u>					
4	Bu kuruma karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum.</u>					
5	Bu kurum da kendimi “ailenin bir parçası” gibi <u>görmüyorum.</u>					
6	Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7	Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.					
8	Çalıştığım kurumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9	Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10	Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					

11	Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12	Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum.</u>					
14	Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15	Kurumumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16	Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17	Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılmam.					
18	Bu kuruma çok şey borçluyum.					

BÖLÜM 3-MİNNEOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

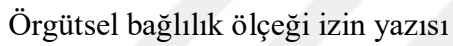
Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılıklarına (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken,“Bu yönden işimden ne derece memnunuz?” diye kendinize sorunuz.

Sıra No	Sorular	Hiç memnun değilim	Biraz Memnunuz (2)	Orta Düzeyde memnunuz (3)	Memnunuz (4)	Çok memnunuz (5)
1	İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yetkilinin çalışanları idare tarzı açısından					
6	Yetkilinin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					

10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12	İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımdan bir birleriyle anlaşmaları açısından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Anket sona ermiştir. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

İş tatmini ölçeği izin yazısı



T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULU KARARI

Toplantı Tarihi: 08.04.2022

Toplantının Yeri: Nişantaşı Üniversitesi Toplantı Odası

Toplantı Sayısı: 2022/16

Toplantıya Katılanlar:

Prof. Dr. Uğur YOZGAT	Başkan
Doç. Dr. Umut BAŞOĞLU	Başkan Yardımcısı
Prof. Dr. Yılmaz GÖBENEZ	Üye
Prof. Dr. Ömer Cüneyt BİNATLI	Üye
Prof. Dr. Ahmet İrfan YÜKLER	Üye
Prof. Dr. Serkan KESKİN	Üye
Öğr. Gör. Erkul BULUT	Üye
Demet ÖVELEK	Raportör

Gündem:

Gündem1. Gümüşhane Üniversitesi İşletme Bölümü Arş. Gör. Şerife Demirelli'nin "Tükenmişliğin Dengesi: Rol Stresörleri, Çaba-Ödül Dengesizliği, İş-Yaşam Dengesizliği ve Aşırı Bağlılık (Genişletilmiş Bir İşlemsel Stres Modeli Uygulaması)" çalışmasının görüşülmesi.

Gündem2. Fakültemiz öğretim üyelerinden Doç. Dr. Ceyda Deneçli ve Doç. Dr. Sevda Deneçli'nin "Innovative Consumers "Trust Towards Chatbot Applications in a Digitalized World" isimli bilimsel araştırmasının görüşülmesi.

Gündem3. Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Evrim Zeytünlü Demirbaş'ın "Optisyonluk Müessesesi Çalışanlarının Demografik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmasının görüşülmesi.

Kararlar:

Karar1. Gümüşhane Üniversitesi İşletme Bölümü Arş. Gör. Şerife Demirelli'nin "Tükenmişliğin Dengesi: Rol Stresörleri, Çaba-Ödül Dengesizliği, İş-Yaşam Dengesizliği ve Aşırı Bağlılık (Genişletilmiş Bir İşlemsel Stres Modeli Uygulaması)" çalışmasının görüşüldü. Yapılan görüşmede çalışmanın Üniversitemiz Etik Kurulu Yönergesi hükümleri gereğince etik ve bilimsel açıdan sakınca bulunmaması nedeniyle **uygunluğuna** oy birliği ile karar verildi.

Karar2. Fakültemiz öğretim üyelerinden Doç. Dr. Ceyda Deneçli ve Doç. Dr. Sevda Deneçli'nin "Innovative Consumers "Trust Towards Chatbot Applications in a Digitalized World" isimli bilimsel araştırması görüşüldü. Yapılan görüşmede çalışmanın Üniversitemiz Etik Kurulu Yönergesi hükümleri gereğince etik ve bilimsel açıdan sakınca bulunmaması nedeniyle **uygunluğuna** oy birliği ile karar verildi.

Karar3. Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Evrim ZeytünlÜ Demirbaş'ın "Optisyonluk Müessesesi Çalışanlarının Demografik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmasının görüşüldü. Yapılan görüşmede çalışmanın Üniversitemiz Etik Kurulu Yönergesi hükümleri gereğince etik ve bilimsel açıdan sakınca bulunmaması nedeniyle **uygunluğuna** oy birliği ile karar verildi.

Prof. Dr.  MOZGAT
Başkan