



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**EMNİYET ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞMELERİNE ETKİSİ: AKSARAY ÖRNEĞİ**

Hazırlayan

Ferhat ŞAHİN

Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Prof. Dr. Ercan OKTAY

KARAMAN-2019



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**EMNİYET ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞMELERİNE ETKİSİ: AKSARAY ÖRNEĞİ**

Hazırlayan

Ferhat ŞAHİN

Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Prof. Dr. Ercan OKTAY

KARAMAN-2019



TEZ ONAY SAYFASI FORMU

Doküman No	FR-285
İlk Yayın Tarihi	05.02.2018
Revizyon Tarihi	
Revizyon No	00
Sayfa No	1/1

EMNİYET ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMELERİNE ETKİSİ: AKSARAY ÖRNEĞİ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 23.08.2019

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Prof. Dr. Ercan OKTAY

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Vasfiye ÇELİK

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Şerife PEKKÜÇÜKŞEN

İmzası

Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 08.08.2019 tarihli ve 35/503 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: Doç. Dr. İdris Nebi UYSAL



Mühür
İmza

Hazırlayan

Kalite Sistem Onayı

ÖNSÖZ

Bu çalışmada emniyet çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin örgütsel özdeşleşmelerine etkileri, Aksaray örneği üzerinden incelenmek istenmiştir.

Her konudan evvel; çocuk yaşta beni alarak eğitip, büyüten; hizmet etmekten hep onur duyduğum Kutlu Devletim ve Aziz Milletime olan minnettarlığımın gölgesinde; tez konusunu seçerken isteklerimi ve önceliklerimi önemseyerek bana her konuda yardımcı olarak yol gösteren tez danışmanım Sayın Prof.Dr. Ercan OKTAY'a ve her aşamada beni motive ederek uzun yıllar sonrasında tezin tamamlanması için tüm aşamalarda bana kuvvet veren Sayın Doç.Dr.Hakan CANDAN'a; Aksaray Emniyet Müdürü Sayın Ali KARABAĞ'a; hayatımın her anında bana güç veren anne ve babama, sevgili eşim ve çocuklarıma şükranlarımı sunarım.

Ahmaklık, Ortaklık veya Korkaklık göstermeden mesleğini icra eden tüm meslektaşlarıma saygımla...

Ferhat ŞAHİN

ÖZET

Toplumun güvenlik ihtiyacını karşılamak gibi yaşamsal önemdeki bir kamu hizmetini sunmakla görevli kılınan emniyet çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılan bu araştırma, Aksaray İl Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan 395 kişilik bir örneklem ile yapılmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ve anket tekniği kullanılmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 21.0 paket program aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; demografik özellikler açısından emniyet çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı bir farkın olmadığı, bekar, en genç, lisansüstü eğitilmiş, hizmet süresi en az ve komiser grubundaki emniyet çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu, yaş ile dışsal iş tatmin düzeyi arasında negatif yönlü, eğitim düzeyi ile içsel iş tatmini ve genel iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif yönlü, hizmet süresi ile içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri arasında negatif yönlü, içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca regresyon analizi sonucunda bağımsız değişken iş tatmininin bağımlı değişken örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde ve ($\beta=0,535$) düzeyinde güçlü şekilde etkilediği, emniyet çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin %28,7'sinin iş tatmini tarafından açıklandığı bulgusu da elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, örgütsel özdeşleşme, emniyet çalışanları, Aksaray

ABSTRACT

THE EFFECT OF SECURITY EMPLOYEES' ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION OF JOB SATISFACTION LEVELS: A CASE OF AKSARAY

This research was conducted with a sample of 395 people working in Aksaray Provincial Police Department in order to determine the job satisfaction and organizational identification levels of the security employees who are charged with providing a vital public service such as meeting the security needs of the society and to reveal the relationships between these variables. Easy sampling method and survey technique were used in the research. The data obtained was analyzed through the SPSS 21.0 package program. According to the results of the analysis it is determined that there is no significant difference in the organizational identification levels of security employees' in terms of demographics; single, youngest, graduate-educated, minimum term of service and security employees' in the commissioner group have higher level of job satisfaction, there is a negative directional relationship between age and external job satisfaction level, there is a positive relationship between education level and internal job satisfaction and general job satisfaction and organizational identification levels, there is a negative relationship between service period and internal, external and general job satisfaction levels, there is a positive and strong relationship between internal, external and general levels of job satisfaction and organizational identification. In addition, as a result of regression analysis, the finding that independent variable job satisfaction strongly affects dependent variable organizational identification in a positive and ($\beta=0.535$) level, 28.7% of the organizational identification levels security employees' are explained by job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, organizational identification, police officers, Aksaray

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
GİRİŞ.....	1
I.BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TEORİK ARKA PLAN.....	4
I.1. İş Tatmini Kavramı	4
I.1.1. İş Tatmini Tanımı ve Önemi	4
I.1.2. İş Tatminin Etkileyen Faktörler	6
I.1.2.1. Kişisel Faktörler	7
I.1.2.1.1. Cinsiyet.....	7
I.1.2.1.2. Yaş	8
I.1.2.1.3. Medeni Durum.....	8
I.1.2.1.4. Eğitim Düzeyi.....	9
I.1.2.1.5. Statü ya da Görev Pozisyonu.....	10
I.1.2.1.6. Kişilik Özellikleri	10
I.1.2.1.7. Sosyo-Kültürel Çevre	11
I.1.2.2. İş Tatmini Üzerinde Etkili Olan Örgütsel Faktörler	12
I.1.2.2.1. İşin Kendisi ya da İşin Doğası.....	12
I.1.2.2.2. Ücret	13
I.1.2.2.3. İş Arkadaşları.....	14
I.1.2.2.4. Terfi İmkânı.....	14
I.1.2.2.5. Yönetim Anlayışı.....	15
I.1.2.2.6. Takdir Edilme	15
I.1.3. İş Tatmini ile İlgili Teoriler	16
I.1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	16
I.1.3.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	19
I.1.3.3. Adelfer'in ERG Teorisi.....	21
I.1.3.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi.....	22
I.1.3.5. Victor H. Vroom'un Beklenti Teorisi	23
I.1.3.6. Eşitlik Teorisi	25

I.1.3.7. Skinner'in Pekiştirme Teorisi.....	26
I.1.3.8. Sosyal Öğrenme Teorisi	27
I.1.4. İş Tatmin Düzeylerinin Sonuçları	27
I.2.Örgütsel Özdeşleşme	31
1.2.1. Sosyal Kimlik Teorisi.....	32
I.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Tanımlar	34
I.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri.....	38
I.2.3.1. Kreiner ve Ashforth Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli	38
I.2.3.2. Scott, Corman ve Cheney'nin Yapısal Özdeşleşme Modeli	40
I.2.3.3. İletişimsel Özdeşleşme Modeli.....	42
I.2.3.4. Bilişsel Özdeşleşme Modeli	43
I.2.4. Örgütsel Özdeşleşmeyi Sağlayan Faktörler	43
I.2.4.1. Kişiler Arası Biçimsel Olmayan Gruplar ve İlişkiler	45
I.2.4.2. Bireysel ve Örgütsel İmaj	45
I.2.4.3. Bireysel Değerler	46
I.2.4.4. Örgütsel Güven.....	47
I.2.4.5. Örgütsel Adalet.....	48
I.2.4.6. Örgütsel Bağlılık	49
I.2.4.7. Algılanan Örgütsel Destek	50
I.2.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Gerçekleşmesini Engelleyici Faktörler.....	50
I.2.5.1. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği	50
I.2.5.2. Örgütsel Yabancılaşma.....	51
I.2.5.3. İşten Ayrılma Niyeti	52
I.2.5.4. Örgütsel Sinizm	53
I.2.5.5. Örgütsel Stres	54
I.3. Kamu Yönetimi ve Özel Sektör Açısından İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Kavramlarının Uygulama Farklılıkları.....	54
I.3.1. Kamu Hizmetlerinin Temel Özellikleri	55
I.3.2. Kamu Sektörü-Özel Sektör Farklılıkları	57
I.3.1.1. Amaç Farklılığı.....	57
I.3.1.2. İşleyiş Farklılığı.....	57
I.3.1.3. Kurumsal Yapı ve Yöneticilerin Motivasyonu.....	58
I.3.1.4. Sosyal Maliyet	58
I.3.1.5. Denetim	59
I.4. İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerle İlgili Çalışmalar	60
II. BÖLÜM: EMNİYET ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMELERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI.....	66
II.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi	66

II.2. Araştırmanın Yöntemi, Kapsamı ve Kısıtı	67
II.3. Analizler ve Bulgular.....	68
II.3.1. Demografik Analizler	68
II.3.2. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizleri.....	69
II.3.3. Fark Testleri (Bağımsız Değişkenler T Testi, ANOVA ve Tukey Testi).....	74
II.3.4. Korelasyon ve Regresyon Analizleri ve Hipotezlerin Test Edilmesi	79
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	85
KAYNAKÇA	90
EKLER.....	107



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. İş Tatmini Tanımları	5
Tablo2. İş Tatmini Belirleyicileri	6
Tablo 3. Beş Büyük Faktör Kişilik Boyutu ve Özellikleri	11
Tablo4. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi	17
Tablo 5. İhtiyaçların Tatmin Ediliş Oranları	19
Tablo 6. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları.....	35
Tablo 7. Demografik Özellikler	69
Tablo 8. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi.....	70
Tablo 9. İş Tatmin Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi	71
Tablo 10.Cinsiyete Göre Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi.....	74
Tablo 11. Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi	74
Tablo 12. Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi	75
Tablo 13. Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi.....	75
Tablo 14. Hizmet Süresine Göre Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi	76
Tablo 15. Rütbelerine Göre Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi	76
Tablo 16. Cinsiyetlerine Göre İş Tatmin Düzeyleri	77
Tablo 17. Medeni Durumlarına Göre İş Tatmin Düzeyi	77
Tablo 18. Yaş Gruplarına Göre İş Tatmin Düzeyi	77
Tablo 19. Eğitim Düzeylerine Göre İş Tatmin Düzeyleri	78
Tablo 20. Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı.....	78
Tablo 21. Rütbelerine Göre İş Tatmin Düzeyleri.....	79
Tablo 22. Pearson Korelasyon Analizi.....	80
Tablo 23. Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	84

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	20
Şekil 2. Vroom'un Beklenti Teorisi.....	25
Şekil 3. Çıkış, Fikir Bildirme, Sadakat ve İlgisizlik (ÇFSİ) Modeli	30
Şekil 4. Örgütsel Özdeşleşme Mekanizması	37
Şekil 5. Kreiner ve Asforth'un Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli	39
Şekil 6. Özdeşleşme-Kimlik İkililiği.....	41
Şekil 7. Araştırma Modeli	65



GİRİŞ

Güvenlik ihtiyacı, bütün toplumların başta gelen ihtiyaçları arasında yer alır. Bireylerin can ve mal güvenliği ile huzur ve esenliğinin yeterince sağlanamadığı bir toplumda özgürlük, demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan hakları, eşitlik, adalet, ekonomik ve sosyal kalkınma gibi değerlerin de gelişmesi neredeyse mümkün değildir. Bu nedenle dünyadaki bütün ülkelerin en önemli uğraşı konularından birisi güvenlik konusu olagelmıştır.

Bu temel toplumsal ihtiyacı karşılamakla görevli kurumlar, emniyet birimleri ya da evrensel ifadesi ile polis teşkilatlarıdır. Aynı zamanda bir kamu hizmetini de ifa eden emniyet teşkilatı mensupları, görevleri gereği her türden suç ve suçlu ile her gün karşılaşmaktadır. Bir anlamda sürekli olumsuz ortamlarda bulunmakta, suçlularla, mağdurlarla ve dolayısıyla da mutsuz bireylerle iletişim halinde bulunmaktadır. Üstelik söz konusu bu kamu hizmetinin günün 24 saati ve haftanın her günü, her ortam ve coğrafyada, karada, denizde ve havada icra edilmesinin zorunlu oluşu, emniyet çalışanlarının görevlerini daha da güçleştirmektedir. Hatta emniyet çalışanları, görev sırasında kendi canlarını tehlikeye atabilecekleri durumlarla da sıkça karşılaşmaktadırlar.

Öte yandan emniyet çalışanları, zorluğu ve zorunluluğu belirtilen toplumun can ve mal güvenliği ile huzur ve esenliğini sağlama görevini icra ederken, bireylerin temel hak ve özgürlüklerini bazen sınırlandırabilme ve bireylerin yaşama hakkını bile ellerinden alabilme yetkileriyle de donatılmışlardır. Dolayısıyla güvenlik hizmetlerinden sorumlu kılınan emniyet çalışanlarının olağanüstü hassas ve ölçülü davranmak durumunda oldukları açıktır.

Dahası küreselleşmenin neredeyse bütün dünyayı etkisi altına aldığı bir dönemde, sunulan güvenlik hizmetlerinin olumlu ya da olumsuz yansımaları, sadece yerel toplum üzerinde kalmamakta, ulusal sınırların ötesine de taşmaktadır. Güvenlik kaygılarının olduğu bir ülkeye ya da bölgeye gerek yerli gerekse yabancı yatırımcıların ilgi göstermesi

düşünülemeyecek bir durumdur. Mevcut yatırım ve ekonomik faaliyetlerin ise, güvenlik riskinin bulunduğu coğrafyadan kaçacağı da yine bilinen bir gerçekliktir.

Yukarıda dile getirilen bütün bu özellik ve önemi çerçevesinde, emniyet çalışanlarının görevlerini yaparken kendilerini işlerine, kurumlarına ve hatta toplumuna adanmış, bireysel çıkar ve isteklerini ikinci plana itmiş çalışanlar olmaları gereklidir. Toplumun güvenlik hizmetini icra ve ifa ederken kendi istekleriyle ve gönüllü olarak çaba sarf etmeli, bağlılık ve sadakat duygusuyla yeri geldiğinde canları pahasına hareket etmeli, yaptıkları işin kendileri için daha anlamlı hale gelmesi için örgütüyle, toplumuyla ve ülkesiyle özdeşleşmelidirler. Ancak bu şartlar altında kendilerinden beklenen sorumluluk ve görevlerini başarı ile gerçekleştirebilirler.

Ancak çalışanların özdeşleşen bireyler haline gelmesi için yaptıkları işleriyle ilgili mutlu olmalarının da sağlanması gerekmektedir. Emniyet çalışanları ücret, terfi imkanı, çalışma arkadaşları, yöneticileri, çalışma şartları gibi yönlerden işlerinden memnun bireyler olmalıdırlar. Sonuç olarak yaşamsal bir kamusal hizmeti olan güvenlik hizmetinin yükümlüsü olan emniyet çalışanlarının önce işlerinden mutlu bireyler olmaları ve bu sayede de örgütüyle, toplumu ve ülkesiyle özdeşleşmeleriyle kendilerinden beklenen performans ve başarıyı yakalamaları mümkün olabilecektir.

Bu çalışmada, önemine yukarıda değinilen iş yaşamının iki kavramı olan iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme, emniyet çalışanları üzerinde araştırılmıştır. Literatürde emniyet çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ve örgütsel özdeşleşmelerinin araştırıldığı çalışma sayısı çok sınırlıdır. Yerli bir araştırma ise bulunmamaktadır. Bu nedenle de araştırmanın uygulama ve literatür için katkı yapabileceği umulmaktadır.

Çalışma, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerinin kavramsal çerçevesi ve teorik arka planından meydana gelmektedir. İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme kavramlarına yönelik tanımlar, literatürde bu kavramların üzerine inşa

edildiği teoriler ve benzer kavramlarla ilişkileri ele alınmıştır. Ayrıca iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının öncülleri ve sonuçları da yine bu bölümde incelenmiştir. Birinci bölümün son aşamasında ise, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri inceleyen geçmiş araştırma sonuçları yerli ve yabancı literatür taranarak özetlenmiştir. Son olarak da literatür incelemesi bağlamında araştırma modeli ve hipotezleri oluşturulmuştur. İkinci bölümde ise, Aksaray İl Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapan emniyet çalışanları üzerinde gerçekleştirilen anket çalışması ile elde edilen veriler, nicel analiz yöntemleri ile test edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular ile literatürdeki araştırma bulgularının karşılaştırıldığı ve yine elde edilen bulgular ışığında geliştirilen önerilere yer verilen sonuç ve değerlendirme bölümü ile çalışma sonlandırılmıştır.

İ.BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TEORİK ARKA PLAN

Çalışmanın bu bölümünde iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme kavramları, kavramlara dayanak oluşturan teori ve yaklaşımlar, söz konusu kavramların ortaya çıkışına zemin hazırlayan öncülleri ve neden olduğu sonuçlar ile bu kavramların birbiri ile ilişkilerine yönelik bir kavramsal çerçeve ve teorik arka plan ortaya konulmaya çalışılmıştır.

I.1. İş Tatmini Kavramı

İnsan yaşamının çok büyük bir kısmını işi kapsamaktadır. Uyku dışındaki zamanı işe ayrılmaktadır. Bu nedenle insanlar için işi ve iş yaşamı da çok büyük önem taşımaktadır. Üstelik iş ve iş yaşamına dair hoşnutluk ya da tersi bireyin özel yaşamını da etkilemektedir. Dolayısıyla da bireyin işinden haz alması, hoşnut olması ve nihayetinde işinden tatmin olması ile bireyin fiziksel ve ruhsal açıdan mutlu ve iyilik hali anlamına gelecektir (Telman ve Ünsal, 2004: 21).

I.1.1. İş Tatmini Tanımı ve Önemi

İş tatmini kavramına yönelik ilk çalışmaların 1920'lu yıllara kadar eskiye dayandığı ifade edilmektedir. Birçok araştırmacı iş tatminini 1924 tarihli Hawthorne çalışmalarına dayandırmaktadır (Mete, 2018: 90). Ancak iş tatmini konusundaki çalışmalar günümüzde de yoğunluğunu korumaktadır. İş tatmininin çok farklı yönleriyle araştırmaların yapıldığı görülmektedir (Arslan, 2017: 67). Bu nedenle de iş tatmini kavramına yönelik tanımlarda da bir uzlaşma yoktur. Araştırmacılar odaklandıkları boyutu öne çıkararak tanımlar yapmışlardır. Bunlar arasında öne çıkan bazı tanımlar aşağıdaki tablo ile özet halinde sunulmuştur.

Tablo 1. İş Tatmini Tanımları

Araştırmacı	Araştırmanın Tarihi	İş Tatmini Tanımı
Hoppock	1935	Çalışana "Ben işimden memnunum!" dedirten psikolojik, fizyolojik ve çevresel şartların bileşimi
Vroom	1964	Bireyin iş ve iş deneyimini değerlendirmesi sonucunda hoş giden ya da olumlu duygusal durum.
Porter ve Lawler	1968	Fiili olarak alınan ödüllerin alınan adaletli ödülleri ne derecede karşıladığı ya da aştığı şeklindeki değerlendirme
Mumford	1970	Örgütsel istekler ve bireysel gereksinimlerin birbiriyle ne derecede uyumlu olduğuyla ilişkilidir. Uyum derecesinin yüksekliği iş tatminin de yükselişi anlamına gelecektir.
Locke	1976	Çalışanın işi ya da işiyle ilgili deneyimine vermiş olduğu değerle ortaya çıkan hoş ve olumlu duygusal durum
Hackman ve Oldham	1976	Çalışanın işiyle ilgili memnuniyet ve mutluluk düzeyinin genel bir ölçüsü
Davis	1988	İşin birey tarafından olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirilmesi
Vecchio	1995	İş deneyimine karşı gösterilen duygusal tepki
Spector	2003	Bireylerin işleri ve işlerinin çeşitli bileşenlerine yönelik genel anlamda hissettiklerini yansıtan tutumsal bir değişken
Varoğlu	1992	Çalışanlar için işlerinden sağladıkları doyumun derecesi
Işıkhan	1996	İş görenlerin işlerinden beklentilerinin sonucunda oluşan işlerine karşı gösterdikleri duygusal tepki
Başaran	2000	Çalışanın iş yaşamı ve işinden haz duyması
Şimşek, Akgemci ve Çelik	2014	İşten elde edilen maddi çıkarlar ile iş görenin birlikte çalışmaktan keyif aldığı iş arkadaşları ve ürün meydana getirmenin sağladığı mutluluk
Özgüven	2016	İş ortamını meydana getiren koşullara yönelik olarak çalışanlarca gösterilen olumlu ya da olumsuz duygular ve tepkiler
Mehtap	2016	Bireyin kendi işi ve iş çevresini değerlendirmesi
Üçüncü	2016	İş görenlerin işleriyle ilgili duyduğu iç huzuru ve rahatlıklarını gösteren bir olgu

İş tatmini yeterli düzeyde olmayan çalışanların hayal kırıklığı ve mutsuzluk yaşama olasılıkları bulunmaktadır. İşinden tatminsizlik hissi içindeki birey, işine karşı isteksizlik, kurumuna karşı soğukluk, işe geç gelme ve devamsızlık, işini eksik yapma ve iş yavaşlatma

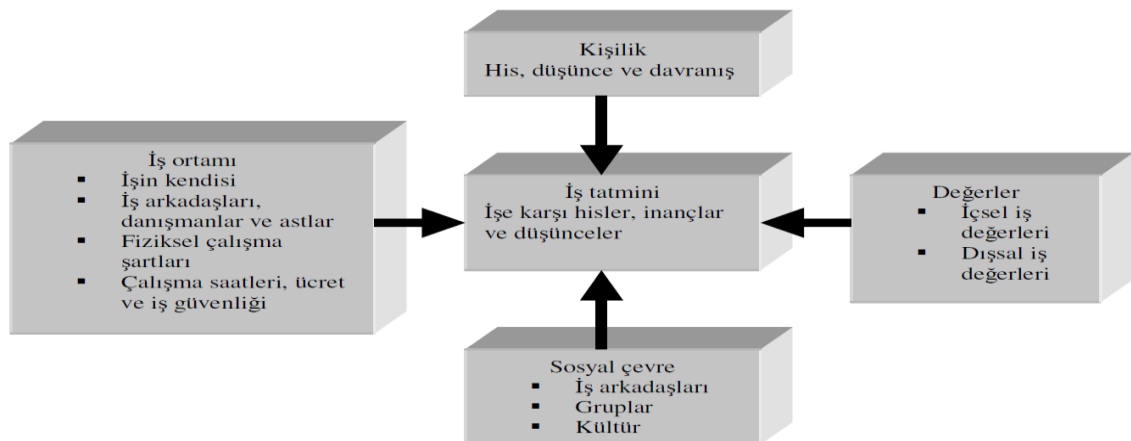
gibi tutum ve davranışlar içinde olacaktır (Erdağ, 2010: 43). Örneğin yapılan bir araştırma sonuçlarına göre; iş tatmin düzeyinin düşük olduğu bir örgütte devamsızlık %5, işgücü devri oranı %70, yakınma ve şikayetler %38, uygulanan disiplin cezaları ise %44 oranında artış olduğu ortaya konulmuştur (Davis, 1988: 155).

Kurumsal verimliliğin önemli koşullarından birisi de iş tatminidir. Kamu yönetiminin etkin ve verimli çalışarak görev ve sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirebilmesi için kamu çalışanlarının da mutlu çalışanlar olmaları zorunludur. Böylece hem kendi işinden tatmin olan hem de hizmet sunduğu kişilerin mutlu olabileceği bir görev bilinciyle hareket eden kamu çalışanları söz konusu olacaktır (Genç, 1990: 155). İşinden tatmin olan bireylerin iş yaşamının olumlu yansımaları özel yaşamını da etkileyecek ve genel anlamda olumlu bir ortamın ortaya çıkması anlamına gelecektir (Erdağ, 2010: 43-44).

I.1.2. İş Tatminin Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen faktörler genel olarak iki temel başlıkta toplanmaktadır. Bunlar kişisel faktörler ve örgütsel faktörler şeklinde aşağıda incelenmiştir. Aşağıdaki şekilde iş tatmininin belirleyicileri gösterilmektedir.

Tablo2. İş Tatmini Belirleyicileri



Kaynak: Öztekin, 2008: 24

I.1.2.1. Kişisel Faktörler

Hoppock tarafından 1935 yılında yapılan çalışmadan bu yana iş tatmini konusunda çok sayıdaki araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalarda kişisel özelliklerin iş tatmini üzerindeki etkilerini cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, işte kalma süresi, statü, kişilik, sosyo-kültürel çevre, zeka ve yetenek temelinde ele alındığı görülmektedir (Çolak Alsat, 2016: 44; Erdağ, 2010: 50; Çırakoğlu, 2010: 27; Arslan, 2017: 69; Öztekin, 2008: 29).

I.1.2.1.1. Cinsiyet

İş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişki araştırmacıların oldukça yoğun ilgi gösterdikleri başlıklardan olmuştur. Ancak araştırma sonuçları cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilişkinin çelişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bazı araştırmalarda kadınlar erkeklere göre daha yüksek iş tatmin düzeyinde bulunmuşken bazı araştırmalarda ise tersine erkeklerin daha yüksek iş tatmin düzeyinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Erdağ, 2010: 50).

Kadınların daha yüksek iş tatmin düzeyinde olmasına sebep olarak da kadın çalışanların aile rollerine daha büyük önem attıktıkları ve ekonomik sorumlulukları ise tam anlamıyla yüklenmedikleri için iş yaşamına dair beklenti düzeylerinin düşük olduğu ve dolayısıyla da erkeklere göre daha kolay şekilde işlerinden tatmin olabildikleri ileri sürülmektedir (Erdağ, 2010: 50).

Ancak farklı görüşler de ortaya konulmuştur. Örneğin Çolak Alsat (2016: 44), kadınların erkeklere göre daha vasıfsız işlerde çalıştıkları ve düşük ücret elde edebildikleri için iş tatmin düzeylerinin daha düşük olduğunu ileri sürmektedir. Bazı araştırma sonuçlarına göre de erkekler ve kadınlar arasında iş tatmin düzeyleri açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (Öztekin, 2008: 33).

Clark (1997: 341) ise konuya daha farklı bir değerlendirme yapmaktadır. İngiltere'de yaptığı araştırmasında kadınların erkeklere göre anlamlı derecede yüksek iş tatmin düzeyinde

olduklarını, ancak bunun geçici olduğunu ve kadınlara iş yaşamında verilen değer artışının yani pozitif ayrımcılığın durmasıyla birlikte cinsler arasındaki iş tatmin düzeylerinin de eşitleneceğini ileri sürmektedir.

I.1.2.1.2. Yaş

Yaş değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişkiler de çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Genel olarak araştırma sonuçlarında yaş ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ileri sürülmüştür. Başka bir ifade ile daha ileriki yaş gruplarındaki bireyler daha nitelikli işlerde ve daha üst pozisyon ve statülerde çalıştıkları için daha yüksek iş tatmini içinde olmaktadır. Ancak bazı araştırmalara göre ise, iş tatmin düzeyinin 55 yaş ile birlikte azalma eğilimine girdiği yönündedir (Öztekin, 2008:44).

Herzberg vd. (1959: 59) tarafından yapılan araştırmaya göre, yaş ve iş tatmini arasındaki ilişki "U" şeklinde bir eğime sahiptir. İşe yeni başlayan genç çalışanların yüksek bir motivasyon içinde oldukları ve iş tatmin düzeylerinin de ilk işe başlama heyecanı ile yüksek düzeyde olmaktadır. Ancak zaman içinde işten beklentileri artmakta ve iş tatmin düzeylerinde de azalış görülmektedir. Luthans ve Thomas (1989: 25) ise yaş ve iş tatmin arasındaki ilişkinin "∩" şeklinde yani ters "U" şeklinde bir fonksiyona sahip olduğunu, çalışanların iş tatmin düzeylerinin belli bir yaşa kadar arttığını ancak bir noktadan sonra düşüş eğilimine girdiği ileri sürmüşlerdir. Sonuç olarak yaş ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin tutarlı olmayan sonuçlar gösterdiği ifade edilebilir.

I.1.2.1.3. Medeni Durum

İş tatmini ve medeni durum arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmaların çoğu, evli çalışanların bekarlara göre daha yüksek tatmin düzeyine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Buna neden olarak da evli bireylerin aile yaşamlarında sağladıkları tatminini iş yaşamlarına

da yansıttıkları ve evlilik sonucunda işe yönelik beklentilerinde değişikliklerin gerçekleşmesi gösterilmektedir (Arslan, 2017: 70).

Ancak farklı sonuçlar da bulunmaktadır. Thomas ve Talpade evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha düşük iş tatmin düzeyinde olduğunu, Mack ise medeni durum değişkeninin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını belirlenmişlerdir (Aktaran Öztekin, 2008: 52).

I.1.2.1.4. Eğitim Düzeyi

Eğitimin genel olarak çalışanların işlerini kavramasını, performansını, verimliliğini arttırdığı; hatalı davranışları, zararları ve iş kazaları olasılığını azalttığı; çalışanların sürekli kendini geliştirme ve yenileme gibi olumlu yönlerine dikkat çekilir (Erdağ, 2010: 52).

Eğitim ve iş tatmini ilişkisini araştıran çalışmalarda yine istikrarlı bulgulara ulaşılamamaktadır. Eğitim düzeyinin artışına paralel olarak iş tatmin düzeyinin de artacağı umulmaktadır. Çünkü eğitim düzeyi yüksek bireylerin çoğunlukla daha yüksek ücret ve daha nitelikli iş fırsatlarına sahip olabilecekleri ve dolayısıyla da iş tatmin düzeylerinin de daha yüksek olacağı beklenmektedir (Çolak Alsat, 2016: 59). Nitekim eğitim düzeyi yüksek çalışanların iş tatmin düzeylerinin de yüksek olduğu sonuçlarına ulaşan araştırmalar (Abu Saad ve Isralowitz, 1992; Van Vianen vd., 2003; Öztekin, 2008) vardır.

Ancak eğitim düzeyine uygun bir iş bulamadıkları zaman ya da beklentilerine yanıt veren bir pozisyona sahip olamadıkları zaman eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki negatif yönde gelişmektedir. Eğitim düzeyleri arttıkça iş tatmin düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılan çalışmalar (Akşit Aşık, 2010; Özaydın ve Özdemir, 2014; Çınar vd., 2016; Arslan, 2017) da bulunmaktadır.

I.1.2.1.5. Statü ya da Görev Pozisyonu

İş tatmini ile statü arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğu yönünde araştırmalar vardır. Örneğin Uyargil (1988) tarafından yapılan araştırmada üst yönetici konumunda bulunan bireylerin iş tatmin düzeyleri yüksek bulunmuştur (Erdağ, 2010: 67).

Benzer şekilde statü ve unvan ile iş tatmini arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişkiyi belirleyen bir başka çalışma daha Özaydın ve Özdemir (2014) tarafından yapılmıştır. Buna göre çalışanların unvanları ve statüleri yükseldikçe iş tatmin düzeyleri de artmaktadır (Arslan, 2017: 73).

I.1.2.1.6. Kişilik Özellikleri

Kişilik, bireyin iç ve dış çevresi ile kurmuş olduğu, diğer bireylerden ayırt edilmesine neden olan tutarlı ve yapılaşan düşünme, duyumsama ve davranış şeklidir. Farklı kişilik özelliklerine göre de bireyler, farklı iş tatmin düzeyleri içinde olabilmektedirler. Örneğin nevrotik kişilik sahibi bireyler endişeli ve karamsardırlar ve sürekli olarak kötü şeyler olabileceği endişesiyle yaşamaktadırlar. Karşı karşıya kaldıkları olaylara yönelik katı ve sert tepki veren kişilerdir. Bu özellikteki kişilerin işlerine yönelik de benzer tepki ve davranışlar içinde olacakları beklenir (Erdağ, 2010: 68).

İnsan ilişkileri açısından zayıf, duygusal yönden dengesiz, sinirli ve hayalci kişilik özelliğindeki bireylerin kişisel konumlarından da hoşnut olmayacakları ve dolayısıyla da iş tatminlerinin de düşük olacağı tahmin edilmektedir (Çolak Alsat, 2016: 60). Kendine güveni olan, öz-benlik duygusunu gerçekleştirmiş kişiler ise bu özellikleri yeterince gelişmeyenlere göre daha yüksek bir tatmin duygusu içinde olacaklardır (Erdağ, 2010: 68).

Bu nedenle de farklı kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkilerinde farklı sonuçları da olmaktadır. Bu anlamda en yaygın kullanılan kişilik özellikleri sınıflandırması Beş Büyük Faktör Kişilik Boyutu olarak kabul edilmektedir. Bunlar; dışadönüklük,

Uzlaşmacılık, sorumluluk, duygusal denge ve istikrar, yaşantıya açıklık şeklinde sıralanabilir.

Aşağıdaki tabloda bu kişilik boyutları ile özellikleri yer almaktadır.

Tablo 3. Beş Büyük Faktör Kişilik Boyutu ve Özellikleri

Kişilik Boyutları	Özellikleri
Dışadönüklük	Girişken, konuşkan, sosyal, çevresiyle iyi iletişim içinde olabilen
Uzlaşmacılık	Güven dolu, iyi huylu, işbirliğine yatkın, yumuşak huylu
Sorumluluk	Güvenilir, sorumluluk bilincine sahip, başarıya odaklı, ısrarcı
Duygusal denge ve istikrar	Rahat, güvenli ve kaygısız
Yaşantıya açıklık	Entelektüel, yaratıcı, meraklı, açık görüşlü

Kaynak: Çolak Alsat, 2016: 60

Genetik faktörlerin de iş tatmini üzerinde %30 düzeyinde etkili olduğu (George ve Jones, 2002); esnek, kararlı kişiliğe sahip, sosyo-ekonomik değerleri yüksek kişilerin iş tatmin düzeylerinin de yüksek olduğu (Locke, 1976) belirlenmiştir (aktaran Çolak Alsat, 2016: 60).

I.1.2.1.7. Sosyo-Kültürel Çevre

İnsanlar için işleri, sadece gelir elde ettikleri ve geçim aracı olan bir kavram değildir. Bireyler işleri aracılığıyla beğenilme, takdir edilme, kabul görme duygularını da tatmin etmektedirler. Toplumlarda işlere farklı düzeyde değerler verilmektedir. Önemli görülen, değerli kabul edilen işler olabileceği gibi tersine küçük görülen ve yeterince değer atfedilmeyen işler de olabilmektedir (Erdağ, 2010: 70).

Çalışan bireyler açısından işlerinden tatmin yaşamaları üzerinde yukarıda sözü edilen işe yönelik toplumsal değer yargısının olduğu görülmektedir. Önemli görülen ve değer verilen işlerde çalışanların iş tatmin düzeylerinin de yüksek olacağı beklenmektedir. Ters durumlarında ise çalışanların değersiz ve önemsiz görülen işlerde tatmin düzeyleri düşük olacaktır (Erdağ, 2010: 70).

I.1.2.2. İş Tatmini Üzerinde Etkili Olan Örgütsel Faktörler

Çalışanların iş tatmin düzeylerini sadece kişisel özellikler etkilemez. Aynı zamanda örgütsel faktörlerin de önemli şekilde etkilediği bilinmektedir. Bu bağlamda iş tatmini üzerinde etkili olan örgütsel faktörler olarak; işin kendisi, yönetim biçimi, ücret ve ödemeler, denetim, terfi fırsatları, iletişim yapısı, çalışma koşulları, sosyal kolaylıklar, işin statüsü, iş arkadaşları, övülmek, çalışma grupları, rol yapısının etkisi, kişiler arası ilişkiler, motivasyon şeklinde sıralanabilir (Çolak Alsat, 2016: 50-51). Bu faktörlerden öne çıkanları ayrı başlıklar altında incelemek uygun olacaktır.

I.1.2.2.1. İşin Kendisi ya da İşin Doğası

İşin kendisi ya da doğasının iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu yönünde araştırma sonuçları vardır. İşin değişik özelliklerinden hareketle beceri çeşitliliği, görev çeşitliliği, görev belirliliği, otonomi ve geri besleme şeklinde beş temel boyutu belirlenmiştir (Hackman ve Oldham, 1975).

Her bir boyutun işe dair farklı yönleri kapsamaktadır. Örneğin bir işin yapılması sürecindeki faaliyetler çeşitli hale geldikçe bu işin sıkıcılık düzeyi de azalacaktır. İyi bir görev tanımı yapılmış ve belirsizliğin olmadığı bir iş, birey tarafından anlamlı hale gelmiş şeklinde değerlendirilmektedir. Sürekli olarak tekrarlanmakta olan işler, çalışanların iş tatmin düzeylerini olumsuz etkilemektedir. Çalışanların görev kapsamının genişlemesi yani iş zenginleştirme ise iş tatmin düzeyini olumlu etkilemektedir. Ayrıca belli süreler aralığında farklı iş ve görev alanlarında değişiklik olması yani iş rotasyonu da iş tatmin düzeyi üzerinde olumlu etki yapmaktadır (Başar, 2011: 100).

Çalışanların iş tatmin düzeyleri üzerinde önemli etkisi olan işle ilgili bir durum da işteki otonomidir. Çalışanların yapmakta oldukları işleriyle ilgili belli ölçüde otonomiye sahip

olmaları, iş tatmin düzeyini pozitif yönde etkilerken, işi üzerindeki kontrol odağının yüksek olması ise iş tatminini olumsuz etkilemektedir (Başar, 2011: 100).

Ayrıca çalışma ortamının sahip olduğu koşullar da iş tatmini açısından önem taşımaktadır. Örneğin işyerinin temizliği, sıcaklığı, aydınlanması, nem gibi koşullar iyi durumdaysa iş tatmini yüksek olacaktır. Olumsuz ise iş tatmini de negatif yönde değişecektir. Hawthorne Araştırmaları dikkate alınarak sadece fiziksel koşulların iyileştirilmesi memnuniyeti sağlamaya yetmese de artış için uygun bir altyapı oluşturmayı sağlayacaktır (Erdağ, 2010: 71).

I.1.2.2.2.Ücret

İş tatminini etkileyen önemli bir faktörde ücrettir. Başlangıç aşamasında çalışanlar açısından ücretin yeterliliği ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde olup olmaması önemlidir. Ancak zamanla çalışanlarca ücretin bu boyutunun ötesine geçen bir değerlendirme yapılmaktadır. Belli bir aşamadan sonra ücret miktarı yerine diğer çalışanlar arasında yapılan dağılım önem kazanmaktadır. Ücretini diğer çalışanlarla kıyaslayan çalışanlar, adil bir dağılım olmadığını düşündükleri zaman bir tatminsizlik içinde olmaktadır (Çırakoğlu, 2010: 41).

Çolak Alsat (2016), ücret faktörünün üç önemli yönüne vurgu yapıldığını ifade etmektedir:

- Ücret, ülkede çalışan diğer bireylerin ücretleri ile karşılaştırılır.
- Ücret, eğitim düzeyi benzer olan diğer çalışanlarla karşılaştırılır.
- Benzer işi yapan kişilerin ücretleri ile karşılaştırılır.

Bir anlamda ücretin adil olması, beklentilerini karşılamasından ve yüksek olmasından daha önemli görülmektedir. Ayrıca ücretin tatmin sağlaması için çalışanların (Öztekin, 2008: 17-18);

- yaşı, öğrenimi ve yaşantısı gibi bireysel özellikleri,
- sarf ettiği çaba, üretim kalitesi, yaratıcılık ve yenilikçilik eğilimi gibi bireysel faaliyetleri,
- sorumluluk, yeterlilik, bilişsellik, mücadelelilik isteme düzeyi gibi göreve ilişkin özellikleriyle kazandığı ücret arasında bir denge bulunması ve bu dengenin de çalışan tarafından fark edilmesi gereklidir.

I.1.2.2.3. İş Arkadaşları

Çoğu kişi açısından işi veya mesleği sosyal etkileşim aracı olarak işlev görür. Bu nedenledir ki arkadaş ve dost canlısı çalışanların bulunduğu bir ortamda çalışanların iş tatmin düzeyleri de yüksek olacaktır. Elbette bu iyi ilişkiler sadece çalışanların eş pozisyonlardaki iş arkadaşlarıyla değil hem astları hem de üstleri ile olan ilişkilerinin de iyi ve kaliteli olması, çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkileyecektir (Başar,2011: 92).

Bütün örgütlerde hem biçimsel hem de biçimsel olmayan gruplar vardır. Çalışanların üyesi oldukları grubun durumuna bağlı olarak da işinden tatmin olabilmekte ya da tersine tatminsizlik yaşayabilmektedir. Örneğin bir çalışanın başarılı bir grup içinde olması ya da çok sayıda ortak noktası olduğunu düşündüğü kişilerin yer aldığı bir grupta olması, bireyin iş tatmin düzeyini de arttıracaktır. Günlük yaşamının önemli bir kısmını geçirdiği işyerinde uyumlu olduğu iş arkadaşları, üstleri ve astları olan birey için işinden memnun olması çok kolay olacaktır (Arslan, 2017: 74).

I.1.2.2.4. Terfi İmkânı

Terfi etmek, bireyi çalışmaya yönlendiren önemli bir faktör olmanın yanı sıra bireylerin ihtiraslarını tatmin edebilecekleri önemli bir araç olarak da kabul edilir. Terfi yoluyla hem işten elde edilen gelir düzeyi artmakta hem de bireyin statüsü de ilerlemektedir. Ortalama bütün bireylerin de terfi etme eğiliminde oldukları bilinmektedir. Bu durumda terfi

etme isteğine bulunduğu işyerinde uygun bir ortam olduğunu gören, terfi imkanlarının açık ve adil olduğunu anlayan bireylerin iş tatmin düzeyleri de yüksek olacaktır. Oysa terfi ve ilerleme fırsatlarının yeterince olmadığını fark eden bir çalışan, mutsuz olacak ve fırsat yakaladığında ise işinden ayrılma yoluna bile gidebilecektir (Çırakoğlu, 2010: 42; Çolak Alsat, 2016: 52-53). Hatta yapılan araştırmalara göre terfi etmek, iş tatmini üzerinde ücretten daha etkili bulunmuştur (Arslan, 2017: 72).

I.1.2.2.5. Yönetim Anlayışı

Yönetimlerin temel görevlerinden birisi de çalışanların iş tatminlerini yükseltecek şekilde gerekli stratejileri belirlemek ve uygulamaya geçirmektir. Bazı araştırmalarda ücret gibi motive edici faktörlerin yetersiz olduğu durumlarda yönetici ve yönetim tarzının iş tatminini yükseltici etkisinin olduğu ortaya konulmaktadır. Bu noktada yöneticinin iki boyutta hareket edebileceği ifade edilmektedir. Birincisi yöneticinin birey odaklı ve çalışanlara ilgi gösteren bir anlayışta hareket etmesidir. İkincisi ise yöneticinin örgütsel politikalarda ve karar alma süreçlerinde çalışanların katılımını istemesi ve bu sağlamasıdır (Çolak Alsat, 2016: 54).

Örneğin Locke tarafından yapılan bir araştırmaya göre hemşirelerin iş tatmin düzeyleri üzerindeki en önemli etkiyi yöneticiler ve danışmanların yaptığı belirlenmiştir. Tanınma ve teşekkür, hemşirelerin kişisel gereksinimlerini öğrenme, onlara yapılan yardımlar ve yönlendirmeler, liderlik özelliklerini belirleyip ortaya çıkarmak ve bunu örgüte destek amacıyla kullanma gibi yönetici davranışlarının hemşirelerin iş tatmin düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir (aktaran Çolak Alsat, 2016: 55).

I.1.2.2.6. Takdir Edilme

İş tatmini üzerinde etkili hususlardan birisi de takdir edilmedir. Yeri ve zamanı uygun bir durumda övülen, çalışması ve başarısı nedeniyle takdir edilen bir çalışanın iş tatmin düzeyi de yüksek olacaktır. Takdir edilme duygusunun iş tatmininin bir bileşeni olarak

kullanıldığı görülmektedir. Takdir edilme ile iş tatmini ilişkisini araştıran bir çalışmaya göre; çalışanların performansların gereğince takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların yaptıkları işlerinden dolayı guru duymaları ve işyerinde terfi fırsatlarına sahip olması, iş tatmin düzeyini olumlu şekilde etkilemektedir (Arslan, 2017: 73).

I.1.3. İş Tatmini ile İlgili Teoriler

İş tatmini konusunda yapılan incelemelerde çoğunlukla motivasyon teorilerinden yararlanılmaktadır. Bu çalışmada da aynı yol izlenerek önemli görülen ve iş tatmini kavramının açıklanmasında yararlı olabilecek teorilere yer verilmiştir.

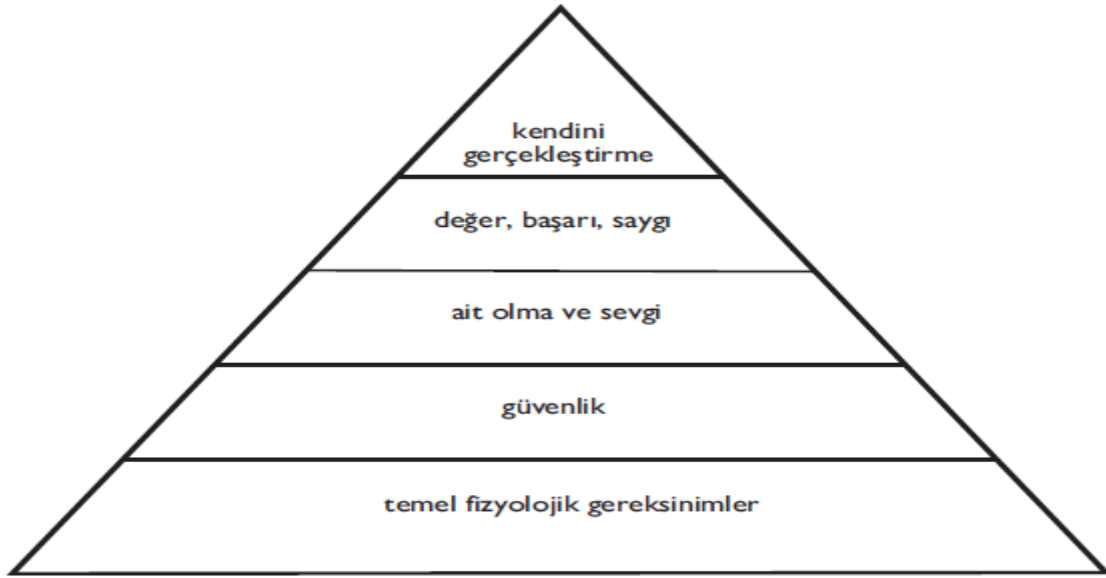
I.1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow insanın entegre olmuş organik bir bütün olduğunu ileri sürer. Bu yüzden herhangi bir motivasyon ya da tatmin teorisi, insanın bütün ihtiyaçlarını kapsayacak şekilde olmalıdır. Her insanın farklı ve bilinçli istekleri olabilirken bütün insanlar açısından temel ihtiyaçlar temelinde bir benzerlik söz konusudur. Maslow'a göre insanlar, sürekli istekleri olan, hep tatmin edilmek beklentisi içinde olan ve ihtiyaçları olan canlılar şeklinde tasvir eder (Başar, 2011: 75-76).

Maslow'un teorisine göre insan ihtiyaçlarında belli bir hiyerarşi bulunmaktadır. Sınırsız olan insan ihtiyaçlarından hiyerarşideki ilk ihtiyaç tamamlandığında bir diğer ihtiyaç tatmin olmak için sırada yerini almaktadır. Tatmin edilmeden önce birer motivasyon kaynağı olan ihtiyaçların tatmin edildikten sonra bu özelliği kaybolmaktadır. Teoride üç temel düşünce söz konusudur. İlki, tatmin edilmemiş durumdaki ihtiyaçlar bireylerin harekete geçmesine yol açar, ancak tatmin edildikten sonra harekete geçirmek ve motive etmek gibi fonksiyonu ortadan kalkmış olur. İkincisi, insan ihtiyaçlar en temel ihtiyaçlardan başlar ve en karmaşık en üstteki ihtiyaçlara kadar uzanır. Üçüncüsü ise, bireylerin bir üst aşamadaki ihtiyaçlarının motive edici ve harekete geçirici etkisinin olabilmesi için önce alt düzeydeki

ihtiyaçlarının karşılanması yani tatmin edilmesi gerekmektedir. Maslow'a göre her birey, beş aşamalı bir ihtiyaçlar hiyerarşisine tabi durumdadır (Başar, 2011: 76). Aşağıdaki şekilde bu ihtiyaçların piramidi gösterilmiştir.

Tablo4. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi



Kaynak: Stone, 1998: 401

Bu ihtiyaçlar kısaca anlatılacak olursa (Angı, 2002: 19; Başar, 2011:76-77):

- **Fizyolojik İhtiyaçlar:** Yiyecek, içecek, barınma gibi insan ihtiyaçları açısından yaşamsal bir boyutu olan en alt sırada yer alan ihtiyaçlardır. Bu yönüyle de diğer ihtiyaçlara göre çok daha öncelik arz etmektedir. Örneğin açlık içindeki bir bireyin, saygınlık ihtiyacından motive olması harekete geçmesi beklenemez. Öncelikli davranışı açlık ihtiyacını tatmin etme yönünde olacaktır.
- **Güvenlik İhtiyacı:** Bireyin güvenli bir ortamda, çatışmalardan ve karmaşıklıktan uzak şekilde yaşama arzusudur. Bireyin karşılaşma olasılığı bulunan zarar ve tehlikelerden korunmaya yönelik ihtiyacıdır. Güvenlik

ihtiyacı birey açısından fizyolojik ihtiyaçları kadar güçlü olmasa da tatmin edilmesine yönelik büyük bir çaba harcanan ihtiyaçlar arasındadır.

- **Sosyal İhtiyaçlar:** Bu ihtiyaçlar, bireyin bir grubun üyesi olma, dostluklar ve arkadaşlıklar edinme, etrafındaki kişilerce kabul ve değer göreme ihtiyacını ifade etmektedir. Bireyin sevmeye ve sevilmesi de bu grup ihtiyaçlardandır. Maslow, sosyal ihtiyaçların karşılanmasına yönelik isteğin ilk iki aşamadaki temel ihtiyaçlar kadar güçlü şekilde hissedilebileceğini de öne sürmektedir.
- **Saygınlık İhtiyacı:** Bireyin saygı ve değer görme isteğidir. İtibar beklentisidir. Birey, etrafında gerçekleşen olayları kontrolü altına alarak, üstünlük ve yeteneklerine etrafındakilere göstererek ve çevresi tarafından tanınan ve bilinen bir kişi olarak elde ettiği prestij ile tatmin olabilir. Bir örgütte saygınlık ihtiyacı, tanınmak, övülmek, sorumluluk almak, üst statü sahibi olmak gibi şekillerde tatmin edilebilmektedir.
- **Kendini Gerçekleştirme:** Hiyerarşinin en üstündeki ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar, bireyin kendi potansiyelini, yaratıcılık ve yeteneklerini gerçekleştirebilmeyi hedeflemesiyle ilgilidir. Birey kendi mutluluğunu sağlamak amacıyla neye ihtiyaç duyduğunu keşfedip, bireysel değer ve ihtiyaçlarını tatmin edebileceği bir sistem arayışında olacaktır. Örneğin bir işyerinde çalışanlar tarafından zorlu işlerin üstlenilmek istenmesi, yaratıcı işlerin arayışında olunması ve başarı elde arzusu içinde olunması bu grup ihtiyaçlar arasındadır. Kendini gerçekleştirme ihtiyacının tam anlamıyla tatmin edilmesi neredeyse imkansızdır.

Maslow, çalışanların hiyerarşinin alt basamaklarındaki ihtiyaçlarını çoğunlukla tatmin edebildiklerini ancak üst basamaklara çıktıkça bu oranın azaldığını da ileri sürmektedir.

Şüphesiz kişiden kişiye, toplumdan topluma veya ülkeden ülkeye farklılıklar gösterse de bu ihtiyaçların tatmin ediliş oranlarına ilişkin şekil aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5. İhtiyaçların Tatmin Ediliş Oranları

İhtiyaç	Tatmin Ediliş Oranı (%)
Fizyolojik İhtiyaçlar	85
Güvenlik İhtiyaçları	75
Sosyal İhtiyaçlar	50
Saygınlık İhtiyaçları	40
Kendini Gerçekleştirme ihtiyaçları	10

Kaynak: Angı, 2002: 18

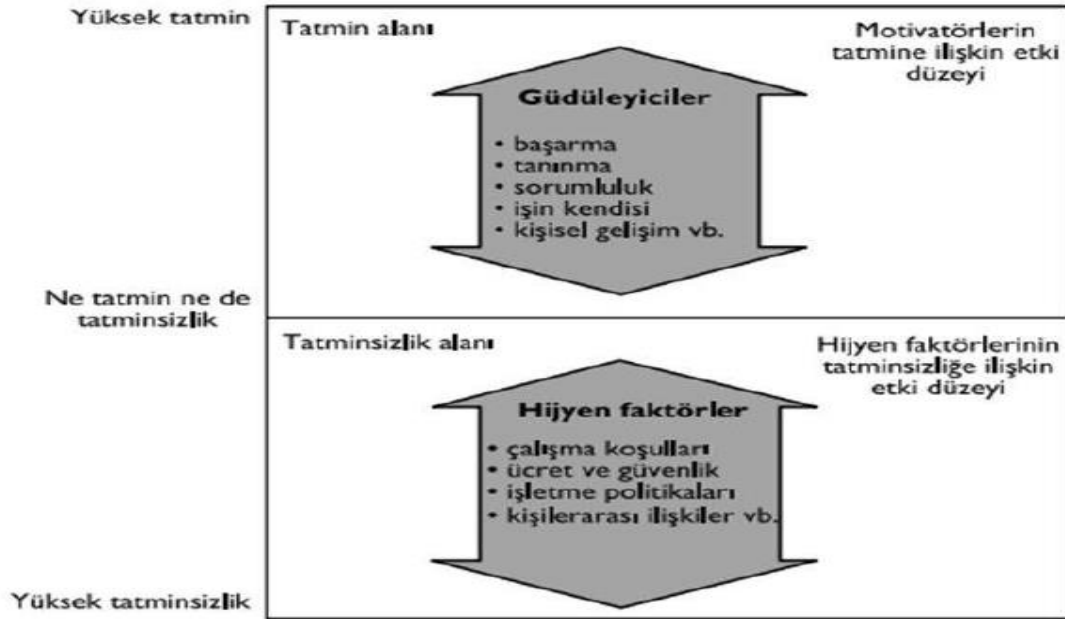
I.1.3.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Temelde bir motivasyon teorisi olan Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, 1950'li yıllarda 200 kişilik bir örneklem grubu üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda ortaya konulmuştur. Araştırmada "İşinizde ne zaman kendinizi son derece iyi, ne zaman son derece kötü hissediyorsunuz?" sorusu muhasebeci ve mühendislerden oluşan bu örneklem grubuna yöneltilmiştir. Bu sorudan alınan cevaplar çerçevesinde modeli motive edici faktörler ve hijyen faktörler olarak iki grupta toplamıştır. Hijyen faktörleri arasında, çalışma koşulları, maaş ve ücret, emniyet, iş koşulları, yan ödemeler, yönetim uygulamaları, kişiler arası ilişkiler ve kurum politikaları gelmektedir. Motive edici faktörler ise; işin kendisi, başarı ve fark edilme, yükselme, anlamlı ve zevk verici bir işte çalışma, sorumluluk alma ve görevi yerine getirmenin sonucu olarak elde edilebilecek ödüller şeklinde ortaya çıkmaktadır (Şimşek vd., 2008: 188).

Motive edici faktörler ile hijyen faktörler arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Motive edici faktörler işin özü ve içeriğiyle ilgilenirken, hijyen faktörler işin çevresel şartları

ile ilgilidir. Ayrıca motive edici faktörler gerçek güdüleyici faktörler olurken, hijyen faktörler bireyin tatminsizliğine engel olmaktadır. Tatminsizliği önlenemeyen bireyin motivasyon faktörleri ile güdülenmesi pek mümkün olmayacaktır. Çünkü hijyen faktörünün ana görevi, bireyin tatminsizliğini önleyerek motivasyon faktörlerinin oluşturacağı güdülenmeye ortam hazırlamaktır (Şimşek vd., 2008: 188-189). Hijyen faktörlerin tek başına motive edici olmadığı belirtilmiş ve hijyen faktörlerin, "hastalığı önleyebilir ama iyi sağlık getirmez!" şeklinde sonuçlarının olduğu ileri sürülmüştür. Hijyen faktörlerin yokluğu tatminsizliğe yol açarken, varlığı tek başına tatmin sağlamak için yeterli değildir (Gökçe vd., 2010: 238). Aşağıdaki şekilde Herzberg'in teorisine ilişkin genel bir görünüm sunulmaktadır.

Şekil 1. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi



Kaynak: Şimşek vd., 2008: 189

Herzberg'in teorisi sonraki yıllarda ciddi eleştirilere de maruz kalmıştır. Örneğin güdüleyici faktörlerden ücret, çalışma şartlarını ve çevresel şartları ikinci plana indirgemiş, bu da modelin evrensel boyutlarda geçerliliğini ortadan kaldırmıştır. Bu nedenle mevcut haliyle modelin daha çok ücret ve maddi ödüller gibi konuların daha çok önemli görüldüğü

gelişmekte olan ülkelerde ve toplumlarda geçerli olabileceği ifade edilmektedir (Gökçe vd., 2010: 238).

I.1.3.3. Adelfer'in ERG Teorisi

Clayton Adelfer, Maslow'un modelini modern koşullara uyarlayarak, "Existence, Relatedness ve Growth (ERG)" şeklinde yeniden kurmuştur. Türkçe olarak ifade edilecek olursa, "Varlığı Sürdürme, İlişkilerde Bulunma ve Gelişme İhtiyaçları (VİG)" şeklindeki teoriye göre, her bir aşamanın tatmini artar bir biçimde soyut ve zor duruma gelmektedir. Bazıları ise bunalım ve hayal kırıklığına uğrayabilmektedirler. Bu kişisel gelişme ihtiyaçlarını karşılamıyorsa, diğer basamaklardan birine dönerek çabalarını onun üzerinde yoğunlaştırma durumundadırlar (Şimşek vd., 2008: 194).

Adelfer'in ERG Teorisinde belirttiği ihtiyaçlar biraz daha ayrıntılı olarak ele alınırsa (Erdağ, 2010: 66-67);

- **Varlık ihtiyaçları:** En alt basamakta yer alan ve fiziki açıdan yaşamın devam ettirilmesi ile ilgili ihtiyaçlardır. Yiyecek, içecek, barınma ve korunma gibi ihtiyaçları kapsamaktadır. Maslow'un hiyerarşisinde yer alan birinci ve ikinci basamak ihtiyaçları Adelfer birinci basamakta toplamıştır. Çalışanlar bu ihtiyaçlarını ücret, örgütsel imkanlar, rahat bir çalışma ortamı ve iş güvenliği ile tatmin edebilir.
- **İlişki kurma ihtiyacı:** Bu ihtiyaçlar başka insanlarla iletişim kurma, duygusal destek, saygı ve ait olma ihtiyaçlarını giderecek tatmin durumlarını kapsamaktadır. Bu ihtiyaçlar, işyerinde iş arkadaşları sosyal ilişkiler yoluyla ve iş dışında ise arkadaşlar ve aile ile tatmin edilebilmektedir.
- **Gelişme İhtiyaçları:** Bu başlıktaki ihtiyaçlar, bireyin çevresi ile verimli biçimde yenilikçilik ve yaratıcılıklarını geliştirebilecek etkileşim içinde bulunmasıyla

karşılanabilir. Bu ihtiyaçların karşılanması halinde bireyin kapasitesinin daha çok gelişmesi ve yeni yeteneklerinin ortaya çıkmasına imkan sağlayabilir.

I.1.3.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

McClelland, insanların ihtiyaçlarını öğrenme yoluyla sonradan kazanacağını ileri sürmekte ve bu ihtiyaçları da üç grupta toplamaktadır. Bunlar; başarma ihtiyacı, bağlılık ihtiyacı ve güçlülük ihtiyacı şeklinde sıralanmaktadır. McClelland bu teorisini ortaya koyma sürecinde az gelişmiş ülkelerde başarının ekonomik kalkınma üzerinde etkisini incelemiş ve bu konuyla ilgili araştırmalarını da "TheAchievingSociety (Başarılı Toplum)" isimli kitabında toplamıştır. Bu araştırmaları ile iki temel sonuç ortaya konulmuştur (Şimşek vd., 2008: 193-194):

- Bir ülkenin ekonomik kalkınma durumu ile o ülkedeki başarının ölçülebilen ortalama değerleri arasında karşılıklı ilişki (korelasyon) vardır.
- Başarıya yönelmiş yüksek amaçlar ve davranışlar konusunda bilgi edinmek için eski kültürlerin literatürü incelendiğinde, ulusal düzeyde zenginliğin ve ekonomik kalkınmanın ülke insanının başarı çabasından etkilenebileceği görülmektedir.

McClelland, üç grupta topladığı insan ihtiyaçları içinde en önemlisinin başarı ihtiyacı ya da güdüsü olduğunu öne sürer. Çünkü kişilerin yüksek performans göstermeleri, mükemmeli arama tutkuları ve duygularının arkasında başarma ihtiyacı ya da güdüsü bulunmaktadır. Başarı ihtiyacı yüksek kişilerin, gelişimlerine önem verdiğini, orta dereceli risklere girmek konusunda istekli olduklarını, sonuç alınması kolay işlere daha yatkınlık gösterdiklerini, genellikle kendilerini işine adanmış ve zorluklara karşı boyun eğmeden mücadele eden özellikler taşıdığını ileri sürmüştür (Alparslan vd., 2017: 137).

McClelland'ın başarı ihtiyacı dört aşamadan oluşmaktadır (Şimşek vd., 2008: 192):

- Katılımcılara, yüksek başarı ihtiyacı kişiler gibi nasıl düşünüleceğini, konuşulacağını ve davranılacağını öğretmek,
- katılımcıları kendileri için, daha yüksek fakat dikkatli bir şekilde planlanan ve gerçekçi iş amaçları tespit etmeleri noktasında güdülemek,
- Katılımcılara kendileriyle alakalı bilgiler vermek,
- Grup üyelerinin birbirlerini ümit ve korkularını başarı ve başarısızlıklarını öğrenme yoluyla ve üyelerin önceki deneyimlerini gözden geçirerek grup içerisinde birlik duygusunu meydana getirmek.

McClelland'ın güç güdüsü ise, bireylerin çevreleri ile ilişkilerinde, bütün etkileme araçlarına sahip olma ve bu araçlar yoluyla çevrelerine egemen olma isteğini ifade etmektedir. Güç kazanma ihtiyacında olan kişiler; diğer insanlar üzerinde etki sahibi olmak isterler ve gücü sağladıkları durumlarda da diğer insanlarla yarışmaktan hoşlanırlar (Şimşek vd., 2008: 193).

Bu teoride belirtilen üçüncü grup ihtiyaç ise, bağlanma ihtiyacıdır. Bu ihtiyaç, bireyin hayatını yalnız sürdürmeyecek olması ve toplumsal bir niteliğe sahip olmasından hareketle, diğer kişi ve gruplarla ilişki içinde bulunması zorunluluğu ile ilgilidir (Şimşek vd., 2008: 193).

I.1.3.5. Victor H. Vroom'un Beklenti Teorisi

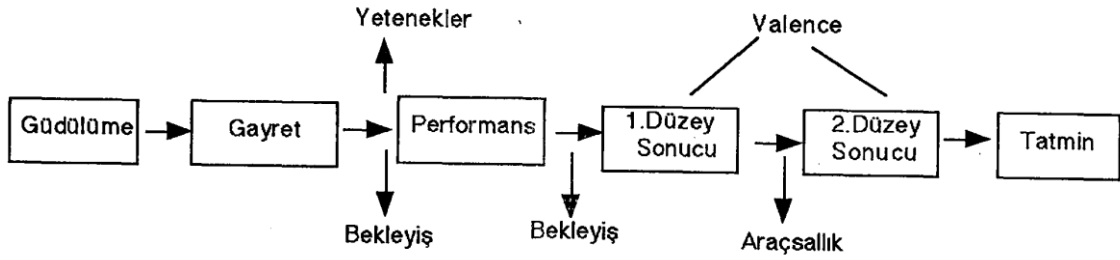
Bu teorinin temeli 1930 ve 1940'lı yıllardaki Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın çalışmalarına dayanmaktadır. Modele göre, insanlar düşünen ve akıl yürüten varlıklardır. Bireyler, şu andaki ve gelecekteki davranışları ilgili olarak bilinçli seçimler yaparlar. Bilişsel olmayan modellerin ileri sürdüğü gibi bireyler kendiliğinden güdülenmiş ya da güdülenmemiş varlıklar olarak değerlendirilemezler. Motivasyonel düzey, bireyin içinde yaşadığı çevreye

bağlıdır. Bu çevre, çalışanın ihtiyaçları, hedef ve beklentileri ile uyum içerisinde ise birey tatmin olabilmektedir (Şimşek vd., 2008: 195).

Beklenti kuramıyla ilgili ilk sistematik formülasyonu geliştiren Victor H. Vroom'a göre, beklenti teorisi iki temel kavrama dayanmaktadır (Yeşil, 2016: 173): Valens ve beklenti. Valens, bireyin belli bir sonucu tercih derecesini ifade eder. Başka bir anlatımla da sonuca ulaşmaya değip değmeyeceğine ilişkin yapılan tercihi göstermektedir. Ancak bireyler tarafından sonuçlar farklı şekilde değerlendirilmektedir. Beklenti teorisi açısından önemli olan ise, sonuçlara ait gerçek değerden öteye kavramsal değeridir. Kavramsal değer (valens), karşılaşmayı ummuş olduğu sonuçtan ummuş olduğu tatmin düzeyidir. Bu kapsamda bir sonucun bireyi ilk anda motive etme gücü ve tatmin sağlayabilmesi, kişinin o sonucu gelecekte elde ettiği zaman kazanmayı umduğu getirilere bağlıdır. Yani o sonucun kişi açısından çekicilik derecesidir.

Beklenti teorisine göre çalışanları tatmin edecek temel unsurlardan birisi, başarı halinde çalışana örgütü tarafından verilecek ödüllerdir. Ödüllerin de üç özelliği öne çıkacaktır. Bunlar; ödülün değeri ve çekiciliğini etkileyen unsurlar (ücret ve iş güvencesi gibi), gösterilen performans ile alınacak ödül arasındaki ilişki, beklenti (bireyin ortadaki ödülü alma konusunda isteklilik derecesine bağlı olarak göstereceği performans ve çaba da o derece olacaktır) şeklinde sıralanmaktadır. Buradan hareketle de "Tatmin=Değer*İlişki*Beklenti" şeklinde formül ortaya çıkmaktadır. Bu üç faktörden birisinin değerinin sıfır olması halinde de tatmin düzeyi veya motivasyon da sıfır olacaktır (Yeşil, 2016: 174).

Şekil 2. Vroom'un Beklenti Teorisi



Kaynak: Gökçe, 1995: 42

I.1.3.6. Eşitlik Teorisi

Teoriyi geliştiren Stacy Adams'a göre performans ve tatmin, çalışanların çalışma ortamında algıladıkları eşitlik derecesi ile ilgilidir. Çalışanlar örgütleri tarafından eşit davranılmasını bekler. Eşitlik sağlanan ortamda çalışanların motivasyonları yüksek olmaktadır ve işlerinden dolayı da tatmin duymaktadırlar. Tersine bir ortamda ise çalışanlar motivasyon kaybı yaşar ve tatminsizlik duygusu içinde olurlar. Örgütün ücret, terfi ve eğitim imkanları, çalışan ilişkileri gibi unsurlarda eşit uygulamaları çalışanları memnun eder ve onların performanslarının da yükselmesine etki yapar (Şenturan, 2014: 29-30).

Teorinin temelinde sosyal karşılaştırmalar yer almaktadır. Bireylerin kendilerine diğer bireyler tarafından nasıl davranıldığına ilişkin duygu ve düşüncelerine odaklanırlar. Başka bir ifadeyle, bu teoriye göre birey, örgütünde sarf ettiği çaba ve elde ettiği sonucu, örgütteki diğer iş arkadaşlarınıninki ile mukayese eder. Eğer eşitlik ya da adil bir durum olduğunu düşünürse tatmin duygusu içinde olurken, eşitlik olmadığına inanması durumunda bir tatminsizlik içinde olmaktadır. Eşitlik kuramı, insan davranışları ile ilgili iki varsayıma dayanır. İlk olarak bireyler, toplumsal ilişkilerini değerlendirirken, piyasadaki ekonomik alış-verişlerinde de geçerli olan süreçleri kullanırlar. Diğer varsayıma göre ise, bireyler göreceli dengeyi öngörebilmek için kendi durumlarını başkalarının durumlarıyla karşılaştırırlar (Şimşek vd., 2008: 197-198).

Eşitlik teorisi, iki değişken arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Bunlar, girdiler ve çıktılardır. Bir çalışma ortamında girdiler; geçmişteki iş tecrübelerini, eğitimi ve işteki çaba düzeyini kapsar. Sonuç ya da çıktılar ise; ödemeleri ve elde edilen statüleri içerir. Bir girdi ya da çıktının değişim ilişkilerinin değerlendirilmesinde önemli faktör olabilmesi iki şartın bulunması gerekir. Öncelikle girdi ya da sonucun varlığı taraflardan birisi ya da ikisince tanınması gerekmektedir. İkinci olarak girdi ya da çıktı değişimle ilgili veya değişime marjinal fayda sağlayıcı olarak ele alınabilmelidir (Şimşek vd., 2008: 198).

Eşitlik teorisi bireylerin işe ilişkin davranışlarının anlaşılması açısından önemli katkılar yapmıştır. Hissedilen eşitlik durumları, çalışanların işe yönelik davranışları ile ilgili planlarını ve iş çevresine yönelik tepkilerini yakından etkileyebilmektedir. Paranın, çalışanların açıkça görerek ölçebildikleri bir ödül çeşidi ve eşitlik değerlendirmesinde temel belirleyici olması nedeniyle, bu ödüllere ve ödüllerin dağıtılması şekline önem vermektedir (Şimşek vd., 2008: 198).

I.1.3.7. Skinner'in Pekiştirme Teorisi

Bireyler, istediği sonuçlara ulaşabileceğine inandığı davranışlarını pekiştirme eğilimindeyken, arzu etmediği sonuçlara ulaşma ihtimali olan davranışlarını ise pekiştirmeme eğiliminde olacaktır. Başka bir ifadeyle sosyal çevre tarafından olumlanan ve onaylanan davranışlar tekrarlanmakta iken sosyal çevrenin olumsuz gördüğü ve onaylamadığı ve cezalandırdığı davranışlar ise tekrarlanmamaktadır (Günbayı, 2000: 43).

Dört tür pekiştirme davranışının olduğu ileri sürülür. Bunlar; olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, söndürme ve cezalandırmadır. Söndürme ve cezada, davranışın azaltılması ya da tamamen ortadan kaldırılması amaçlanırken olumlu ve olumsuz pekiştirme ile davranışın artırılması amaçlanmaktadır. Skinner, olumlu pekiştirme ve söndürmenin bireysel gelişimi desteklediğini, olumsuz pekiştirme ve cezanın ise daha çok örgütsel işleyişi

tamamen bozabilecek olgunlaşmamış davranışı beslediğini ileri sürmektedir (Erdağ, 2010: 73).

I.1.3.8. Sosyal Öğrenme Teorisi

Bandura tarafından ileri sürülen bu teoriye göre, bireyler çevrelerindeki diğer kişilerin davranışlarını izleyerek ve gözlemleyerek öğrenmektedirler. Bireyler, gözlemledikleri davranışlardan pekiştirilenleri taklit ederlerken, olumlu sonuçları olmayan davranışları ise taklit etmeyeceklerdir. Bir davranışın birey tarafından öğrenilmesi için mutlaka yaşayarak tecrübe etmesine de gerek yoktur. Birey, gözlemlerinden yararlanarak kendisi için olumlu gördüğü davranışı göstermektedir (Günbayı, 2000: 43).

Gözlem yoluyla öğrenme kuramı olarak da anılan bu teoriye göre, bu tür öğrenme, bireyin yaşadığı sosyal ortamlardaki başkalarının davranışlarını gözlemleyerek veya başkalarının anlattıklarını dinlemek suretiyle hızla gerçekleşebilmektedir. Bireyin çevresinde bulunan gerçek modellerin (ebeveynler, arkadaşlar, öğretmenler vs.) veya sembolik modellerin davranışlarına benzeyen davranışları yaparak bu davranışları taklit etmesi model almanın sonucudur ve gözlemleyerek öğrenmenin gerçekleştiğinin kanıtı olarak sunulur (Aslan ve Özgün, 2009: 274).

I.1.4. İş Tatmin Düzeylerinin Sonuçları

Çalışanların işlerine yönelik olarak geliştirdikleri olumlu tutum olarak tanımlanan iş tatmini, çalışanların işyerindeki etkinliği ve verimliliğinin de belirleyicisidir. Çalışanların işleriyle ilgili olarak tatmin içinde olmalarının hem kendileri için hem de çalıştıkları örgütleri için olumlu etkileri ve sonuçları olmaktadır. Burada sözü edilen olumlu sonuçlar arasında örgütsel bağlılık, yüksek moral ve motivasyon, verimlilik artışı, yüksek performans sayılabilir (Arslan, 2017:74). İşlerinden tatmin olan çalışanlar; hem fiziksel yönden hem de ruhsal yönden daha sağlıklı bireyler olmaktadır, işleriyle ilgili görev ve sorumluluklarını daha

hızlı ve kolay öğrenirler, daha az sayıda iş kazasına maruz kalırlar. Bunlara ek olarak işlerinden dolayı tatmin duygusu içindeki çalışanlar, iş arkadaşlarına yardımcı olma ve işbirliği yapmak gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunurlar (Başar, 2011: 97).

Örgütler açısından nitelikli çalışanların önemi son yıllarda çok daha artmış gözükmemektedir. Bu nedenle de örgütlerine bağlılık duygusu yüksek çalışanların olması, bütün örgütlerin arzu ettiği bir durum haline gelmiştir. Nitekim çalışanların örgütleri için faydalı olmak istemeleri, yeri geldiğinde fedakarlık yapmaya hazır olmaları, kendilerini örgütleri ile bütünleştirmeleri gibi tutum ve davranışlar anlamına gelen örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu yönünde araştırmalar bulunmaktadır. İş tatmini yüksek çalışanların aynı zamanda örgütsel bağlılıklarının da yüksek çalışanlar olduğu ortaya konulmuştur (Markovits vd, 2007; Tak ve Çiftçioğlu, 2009; Karataş ve Güleş, 2010; Arslan, 2017; Öztürk, 2018).

İş tatmini içindeki çalışanların performans ve verimliliklerinin de yüksek olduğu yönündeki görüşler, 1920'lerdeki insan ilişkileri ekolünün Hawthorne çalışmalarına kadar dayandırılmaktadır. İnsan ilişkileri ekolünün takipçileri, iş tatmininin çalışanların performansları üzerinde pozitif yönde etkili olduğunu ileri sürmektedirler. İşlerinden tatmin olmaları durumunda çalışanların hem bireysel performanslarının yükseldiği hem de örgütsel performans açısından da daha iyi bir ortam meydana geldiği ortaya konulmaktadır (Ostroff, 1992).

İş tatminsizliğinin de doğal olarak önemli olumsuz sonuçları bulunmaktadır. İşlerine yönelik olumsuz düşünce, tutum ve davranış içindeki çalışanların işe gitmek konusundaki isteksizlikleri, işlerinden ayrılmak istekleri, yetersizlik duygusu, işte hata yapma, işbirliği sağlayamamaları, isabetli kararlar alamadıkları gibi olumsuz sonuçlar ortaya konulmuştur (Arslan, 2017: 76). Başka bir araştırmacıya göre de iş tatminsizliği ile; işgücü devri, zihinsel

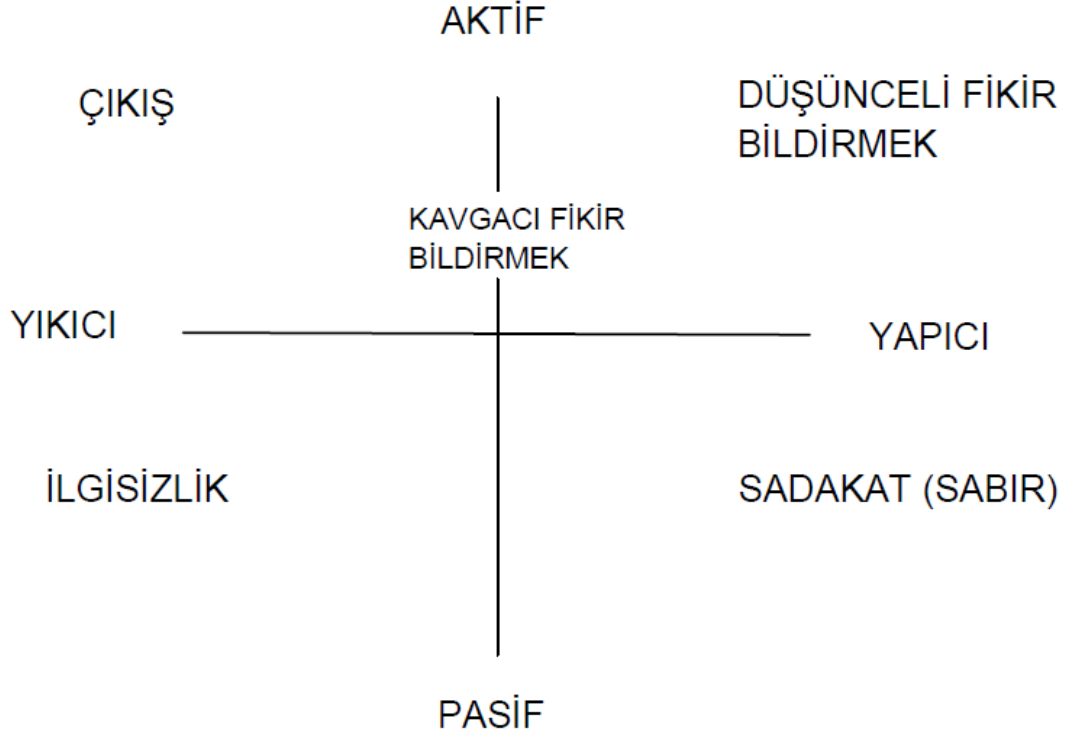
sağlık, devamsızlık, işi bırakma, grevler gibi sendikal hareketler, kavgacılık, yaşam tatmini, hırsızlık, fiziksel sağlık, iş yavaşlatma gibi kavramlar arasında ilişkiler olduğu ileri sürülmüştür (De Jong vd., 2001).

Çalışanların iş tatminsizliklerinin önemli sonuçlarından birisi işgücü devir oranının yüksek oluşudur. Bir örgütteki belli bir tecrübeye erişmiş ve önemli konularda uzmanlık düzeyi yükselmiş durumdaki çalışanların işlerinden ayrılmalarının örgütler açısından çok önemli maliyetleri olmaktadır. İlk olarak bu kişi ya da kişilerin yerine geçecek kişilerin yetiştirilmesi için örgütler önemli zaman ve mali kaynak harcamak durumunda olacaklardır. İkincisi de yeni ya da acemi çalışanların sebep olabilecekleri hata ve yanlışların yol açacağı maliyetler çok büyük boyutlara ulaşabilecektir. Bir de bu tecrübeli ve uzmanlık düzeyi yüksek çalışanların başka örgütlere ya da birimlere geçmesinin yol açacağı rekabet dezavantajı ile işgücü devir oranının önemi daha da artmaktadır (Arslan, 2017: 76). Yapılan araştırmalar iş tatminsizliği içindeki çalışanların işgücü devir oranının da yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Eronat, 2004; Yücel ve Demirel, 2013).

Bir başka önemli iş tatminsizliği sonucu çalışan davranışı da çalışanların devamsızlık yapmalarıdır. İşe devamsızlık, çalışanın kendisini işinden uzaklaştırmasıdır, işe gitmesi planlanmış olan çalışanın işe gelmeme durumudur. Ayrıca üretim ve verimlilik yönü ile birlikte çalışanların işyerindeki diğer çalışanlar ile ilişkileri açısından da olumsuz etkileri ve maliyetleri olan bir davranış biçimidir. İş tatmini ile işe devamsızlık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu yönünde araştırma sonuçları bulunmaktadır (Çolak Alsat, 2016: 56-57). Bir başka anlatım ile çalışanların işlerinden tatminsizliği arttıkça devamsızlıkları da artmaktadır (Spector ve Jex, 1991; Luthans, 1992; Schulz ve Schulz, 1986; Muchinsky, 1983'den aktaran Altınışık, 1997: 142).

İşten tatmin olmamanın sonuçlarını anlamaya yönelik olarak geliştirilen Çıkış, Fikir Bildirme, Sadakat ve İlgisizlik kavramlarından türetilen (ÇFSİ) modeli de üzerinde durulmaya değerdedir. Aşağıdaki şekilde ÇFSİ Modeli sunulmuştur.

Şekil 3. Çıkış, Fikir Bildirme, Sadakat ve İlgisizlik (ÇFSİ) Modeli



Kaynak: Başar, 2011: 98

Modeldeki davranışları kısaca açıklamak gerekirse (Başar, 2011: 98-100);

- **Çıkış:** Bu davranış, çalışanın işyerinden ayrılması, işini bırakması ve başka bir iş araması anlamında kullanılmaktadır. Çıkış davranışları genelde üstlerin adil olmayan davranışlarda bulunmadığının çalışanlarca öğrenildiği şok edici durumlarda görülmektedir. Bu şok edici davranışlar sonrasında çalışanlar alternatif iş arayışlarında bulunmaktadır.
- **Fikir Bildirmek:** Çalışanların yapıcı şekilde ve aktif olarak işyerindeki koşulların iyileştirilmesine yönelik üstleri ile sorunları tartışmaları, önerilerde

bulunması anlamındadır. Burada tatminsizliğe yol açan durumdan kaçmak yerine sorunu aşmak ve çözüm üretmek amaçlı girişimlerde bulunmak söz konusudur.

- **Sadakat:** Çalışanların çevreden yöneltilecek eleştiriler karşısında örgütlerini savunmaları, yöneticileri ve örgütlerine güvenmek gibi olumlu davranışları kapsamaktadır. Sadık çalışanların en belirgin davranış biçimi, tatminsizliğe yol açan nedenler ortadan kalkıncaya değin sabırla bekleyebiliyor olmalarıdır. Bazı araştırmacıların bu tutuma yönelik “sessizlik içinde katlanmak” ifadesini kullandıkları da görülmektedir.
- **İlgisizlik:** Sürekli şekilde devamsızlık ve işe geç kalma gibi olumsuz davranışların artması, örgüt lehine gösterilmekte olan gayret ve çabaların azaltılması, işle ilgili hataların oranındaki artış ve işyerindeki çalışma sürelerinin giderek artan şekilde kişisel amaçlar için kullanılması gibi davranışların artması ve bunlara yönelik olarak şartların kötüleşiyor olmasına sessiz ve tepkisiz kalma halidir.

Ayrıca iş tatmini yüksek düzeydeki çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu (Karaca vd., 2017; Sökmen ve Ceyhun Sezgin, 2017; Akman, 2018), tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu (Üngüren vd., 2010; Naktiyok ve Kaygın, 2012; Karaalioğlu, 2015), moral ve motivasyon açısından ise daha yüksek düzeyde oldukları (O’Brien, 2002; Saracel vd., 2016; Orhaner ve Mutlu, 2018) belirlenmiştir.

1.2.Örgütsel Özdeşleşme

Bu bölümde ilk olarak özdeşleşme kavramına teorik altyapı oluşturan sosyal kimlik teorisi ele alınmıştır. İkinci aşamada örgütsel özdeşleşme kavramının tanımı ve kavramın ortaya çıkışı üzerinde değerlendirmeler yapılmıştır. Daha sonra da örgütsel özdeşlemeye

neden olan faktörler, engelleyen faktörler ve örgütsel özdeşleşmenin sonuçları üzerinde durulmuştur.

1.2.1. Sosyal Kimlik Teorisi

Sosyal kimlik teorisi ilk olarak Tajfel ve Turner (1979) tarafından ileri sürülmüştür. Tajfel'e göre sosyal kimlik, "bireyin bilgisinden, sosyal bir gruba üyeliğinden ya da bu grup üyeliğine değersel veya duygusal olarak bağlılığından ortaya çıkan bireyin sosyal bağlamının bir parçasıdır." Sosyal kimlik teorisi bireylerin prestiji, farklılık ve özdeşleşmelerini özendirmek suretiyle algılamalarında ortaya çıkan değişimi açıklamak üzerine yoğunlaşmaktadır. Bir anlamda bireyin haiz olduğu sosyal kimliğin, grup içerisinde gerçekleşen iletişimle sosyal ya da örgütsel özdeşleşmeye neden olacağına inanılmaktadır (Kemer, 2017: 50-51).

Sosyal kimlik teorisinin temel varsayımları şöyle sıralanmaktadır (Gürlek ve Tuna, 2018: 41):

- bireyler, olumlu bir benlik sayısını oluşturabilmek ve daha sonrasında da bunu koruyabilmek için çaba harcarlar,
- sosyal kimlik, benlik olgusunun bir parçasıdır ve grup üyeliği nedeniyle ortaya çıkar,
- olumlu bir sosyal kimliğin elde edilmesi ve korunması için birey kendi grubunu yani iç grubunu diğer gruplarla kıyasla daha olumlu şekilde algılamalıdır.

Benlik olgusunun, kişisel ve sosyal kimlik şeklinde iki ögeden oluştuğu ileri sürülmektedir. Kişisel kimlik, bireyi sahip olduğu ayırt edici kişilik özellikleri nedeniyle başkalarından farklı kılan kimliği ifade etmektedir. Sosyal kimlik ise, bireyin grup üyeliğinin sonucunda oluşan kimlik algısıdır ve benliğin sosyal ortamda sınıflandırılması şeklinde ifade edilir. Kişisel kimlikte belirleyici soru "Ben kimim?" iken, sosyal kimlikte bu soru "Biz kimiz?" şeklindedir (Gürlek ve Tuna, 2018: 51).

Buraya kadar yapılan değerlendirmelerde araştırmacıların öne çıkardıkları bazı önemli kavramlara da yer verdikleri görülür. Bunlar; sosyal sınıflandırma, sosyal karşılaştırma ve sosyal özdeşleşme şeklinde sıralanmaktadır.

Sosyal sınıflandırma, bireylerin sosyal çevrelerini anlamlandırmak adına kendilerini ve diğer kişileri sınıflandırmasıdır. Sosyal sınıflandırma, bireylerin yüklerinden kurtulması ve çevrelerini etkin olarak yönetebilmelerine katkı sunmaktadır. Ek olarak gruplar arası davranışlardaki rehberlik işlevi sayesinde sosyal kimlik teorisinin oluşmasında önemli görölmektedir (Kemer, 2017: 51).

Sosyal karşılaştırmada, bireyin sosyal sınıflandırma sürecinin sonunda kendisi için anlamlı olan bir gruba üyeliğinden bir sosyal kimlik çıkarması söz konusudur. Bireyin bu grubu ne derece olumlu algıladığı, sosyal kimliğinin de ne derece olumlu olacağının belirleyicisi olacaktır. Sonuçta, bireyler, olumlu bir sosyal kimlik edinme noktasındaki eğilimlerinin etkisi ile kendi gruplarını eşit düzeydeki veya kendilerinininkinden daha üstteki bir kıyaslama grubuyla gruplarını kayırmak suretiyle karşılaştırmaktadırlar. Sosyal karşılaştırma budur. Tajfel, sosyal sınıflandırma, sosyal karşılaştırma ve sosyal kimlik arasındaki ilişkiyi şu şekilde ele almaktadır (Demirtaş, 2003: 139-141):

- sosyal kimlik, "bireyin benlik algısının bir sosyal gruba veya gruplara üyeliğine yönelik bilgisinden ve bu üyeliğe yüklediği değerden ve duygusal anlamlılıktan kaynaklanan parçasıdır." Sosyal sınıflandırma ise, sosyal dünyanın davranışlara rehberlik edecek şekilde düzenlenmesi hadisesidir. Bu süreç, bir yandan da bireylerin toplum içerisindeki yerlerinin belirlenmesini sağlar. Bireyler kendisini de, başka kişileri olduğu gibi bir sosyal sistem içerisine yerleştirmektedir.
- Bireylerin, belli bir grup üyeliğini sürdürmek ve aynı anda sosyal kimliğine olumlu katkı sağlayabileceğini düşündüğü yeni gruplar bulmak noktasında bir arayış içinde

olma eğilimleri vardır. Fakat, bireylerce yapılan sosyal karşılaştırmalar sonucunda, grubunun kendisini ne kadar tatmin ettiğini tespit edebilir, grubunun kendisini tatmin etmediğini görürse de gruptan ayrılır.

- Grupların herhangi birisi yalnız değildir. Toplumdaki diğer gruplarla iç içedir. Olumlu yöndeki bir sosyal kimlik de ancak diğer gruplar ile yapılacak sosyal karşılaştırmalar sonrasında elde edilebilir.

Sosyal Özdeşleşme, Ashforth ve Mael (1989: 21) tarafından "bir gruba ait olma algısı" olarak tanımlanmıştır. Sosyal özdeşleşmenin örgütlerde kullanılmasıyla örgütsel özdeşleşme kavramı ortaya çıkmıştır. Bireylerin bir grup ile özdeşleşmesi için bir iletişimin varlığı gerekli değildir. Bireylerin gruptaki üyelerden herhangi birisini tanımıyor olsalar ya da bu üyelerin hiç birisini sevmeseler bile bu gruplarla özdeşleşmeleri mümkündür. Burada önemli olan bireyin kendisini bu grubun bir üyesi olarak görüyor olmasıdır (Kemer, 2017: 53).

Sosyal özdeşleşme, birey ve grup arasındaki ilişkinin psikolojik boyutu ile ilgili bir kavramdır. Bireylerin üyesi olduğu grubun diğer gruplardan daha üstün olarak görme eğiliminde oldukları düşünülür. Böylece bireylerin özdeşleşebilecekleri kabul edilmektedir (Kemer, 2017: 53).

1.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Tanımlar

Birçok sosyal bilimler kavramında olduğu gibi örgütsel özdeşleşme kavramıyla ilgili de yapılan çok farklı tanımlar ve kavramsallaştırmalar söz konusudur. Araştırmacıların odaklandıkları boyutları öne çıkararak tanımlar yapmayı tercih ettikleri görülmektedir. Özdeşleşme kavramının ilk kullanıcısının ABD’li Harrold Laswell olduğu kabul edilir. Laswell, başka bir kişiye ait olan sembolün memnuniyet veren bir etkisinin olması durumunda duygusal bir bağlanmanın oluştuğunu ifade etmektedir. Örgütsel özdeşleşme ise bireyin

çalışmakta olduğu örgüte aidiyetinin algılanması şeklinde ele alınır (Enli Kalmaz, 2018: 49-50). Aşağıdaki tablo ile örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılan öne çıkan tanımlara yer verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları

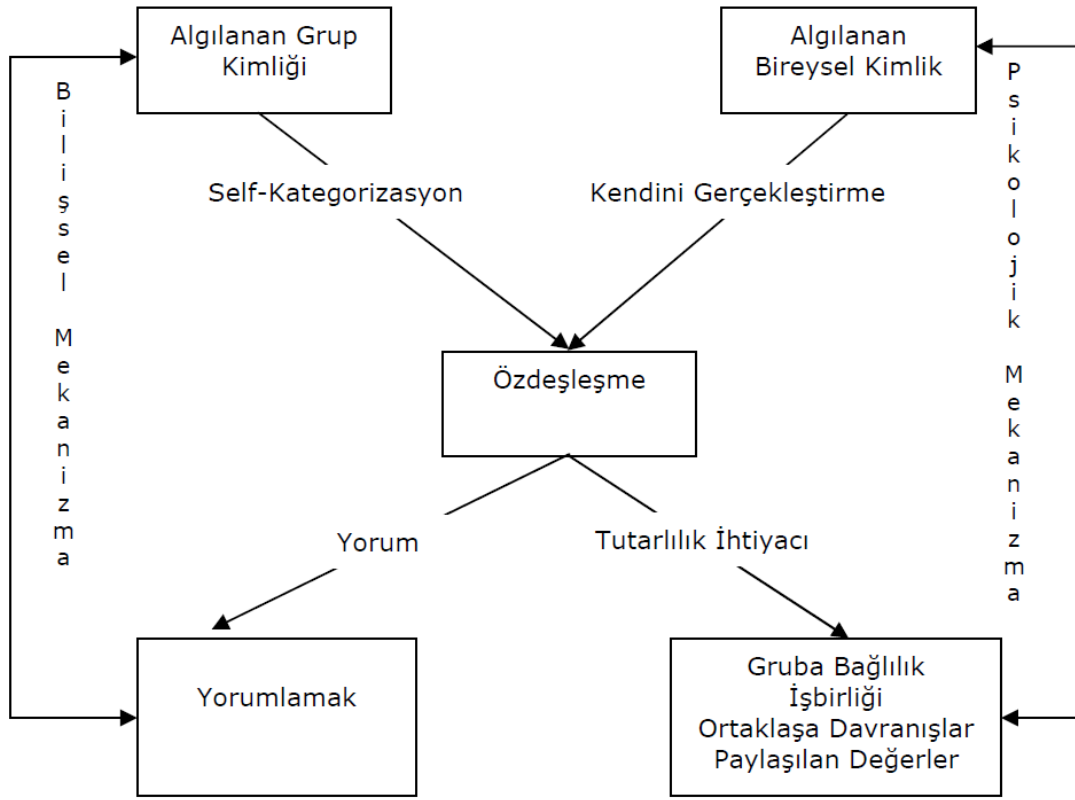
Araştırmacı	Yapılan Tanım
Foot, 1951	"Bireylerin etkin bir şekilde gruptaki arkadaşlarıyla bağlandıkları süreç"
Cheney ve Topkins, 1987	"Bireyin kendisi ve örgütü arasındaki duygusal, bilişsel ve davranışsal bağ"
Ashforth ve Mael, 1989	"Bireyin başarı ve başarısızlık durumları çerçevesinde gruba ait olma ve birlik olma algılayışı"
Dutton vd., 1994	"Bir üyenin kendisinin örgütteki konum ve varlığı ile ilgili yaptığı tanım ile örgütü hakkındaki yaptığı tanımın aynı nitelikte olduğuna inanma derecesi"
Rousseau, 1998	"Bireylerin kendilerini daha büyük bir örgütün parçası olarak algılaması"
Scott ve Lane, 2000	"Psikolojik olarak örgütü kendisinin bir parçası gibi hissetmek"
Knippenberg ve Schie, 2000	"Bireylerin kendilerini sosyal sınıflandırmaların üyesi olarak tanımlaması ve kendilerine bu tipik tanımlamaları yakıştırmaları"
Gossett, 2002	"Bireylerin bir arada yaşamalarına imkan veren duygu, değer ve kavramlarını paylaşmalarına imkan veren ortaklık duygusu"

Kreiner ve Ashforth, 2004	“Örgüt üyelerinin kendilerini kısmen de olsa örgütün temsil ettiğini düşündükleri şekilde tanımlamaları”
Johnson ve Morgeson, 2005	“Bireyin kendisini sosyal açıdan, düşünce ve inançlar doğrultusunda tanımlama derecesi bilişsel özdeşleşme iken, bireylerin kendileri ile ilgili sosyal açıdan tecrübe ettikleri hisleri ve sosyal kimlikte yer alan değer verdikleri, duygusal özdeşleşmedir.
Ashforth vd., 2008	“Bir topluluğun ya da görevin tamamının özünde kişinin kendisini tanımladığının keşfedilmesi

Kaynak: Enli Kalmaz, 2018: 50’den yararlanılarak geliştirilmiştir.

Sammara ve Biggiero (2001: 68)'ya göre örgütsel özdeşleşme, bilişsel ve psikolojik mekanizmalardan oluşan bir kavramdır. Birey tarafından algılanan bireysel kimlik, kendisini gerçekleştirme yoluyla özdeşleşmenin psikolojik çerçevesini oluşturmaktadır. Birey tarafından algılanan grup kimliğiye, sınıflandırma yoluyla özdeşleşmenin bilişsel mekanizmasını meydana getirir. Özdeşleşmiş birey, psikolojik mekanizma bağlamında grup bağlılığı, işbirliği, ortak davranışlar sergiler ve örgütsel değerleri paylaşır, bilişsel mekanizma bağlamında da yorumlamalar yapar (Aktaran Polat, 2009: 16). Böylece örgütsel özdeşleşme gerçekleşir. Bu süreci özetleyen şekle aşağıda yer verilmiştir.

Şekil 4. Örgütsel Özdeşleşme Mekanizması



Kaynak: Polat, 2009: 16

Cheney ve Tompkins (1987) ise, örgütsel özdeşleşmenin üç bileşeninin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunlar; bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardır. Bilişsel boyut, birey ve örgütün ortak çıkarlarını ifade etmekte ve bireyin örgütüne yönelik olarak kendisini ne derece ait hissettiği algısına dayanır. Ayrıca bilişsel açıdan örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini örgütünün bir parçası şeklinde algılaması anlamına da gelmektedir. Örgütsel özdeşleşmeyi örgüt ve birey arasındaki duygusal bir süreç olarak da ele almak mümkündür. Örgütsel özdeşleşmenin duygusal boyutunda bireyin örgütüyle kurmuş olduğu duygusal bağ öne çıkmaktadır. Bir anlamda bilişsel boyut, çoğunlukla değer ve normlara odaklanmakta iken, duygusal boyut, bireyin örgütüyle gurur duyması ve örgütün parçası olmaktan dolayı yaşadığı mutluluğu ifade etmektedir. Davranışsal boyut ise, bireyin örgütü ile birlikte hareket etmesi eğilimidir. Riketta (2005: 360), örgütsel özdeşleşmenin dördüncü boyutu olarak da değerlendirme boyutunun olduğu ileri sürmüştür. Değerlendirme boyutunda birey üyesi

olduğu örgütüyle ilgili olumlu ya da olumsuz algısı söz konusudur. Bu çerçevede, örgütsel özdeşleşme sürecinde bireyin önce örgütünün bir parçası olduğunun farkına vardığı, örgütüne yönelik duygusal bir bağ kurduğu, örgütüyle gurur duyduğu ve sonunda da bir örgüt üyesi olarak hareket ettiği kabul edilmektedir (Kerse ve Karabey, 2017: 380-381).

I.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

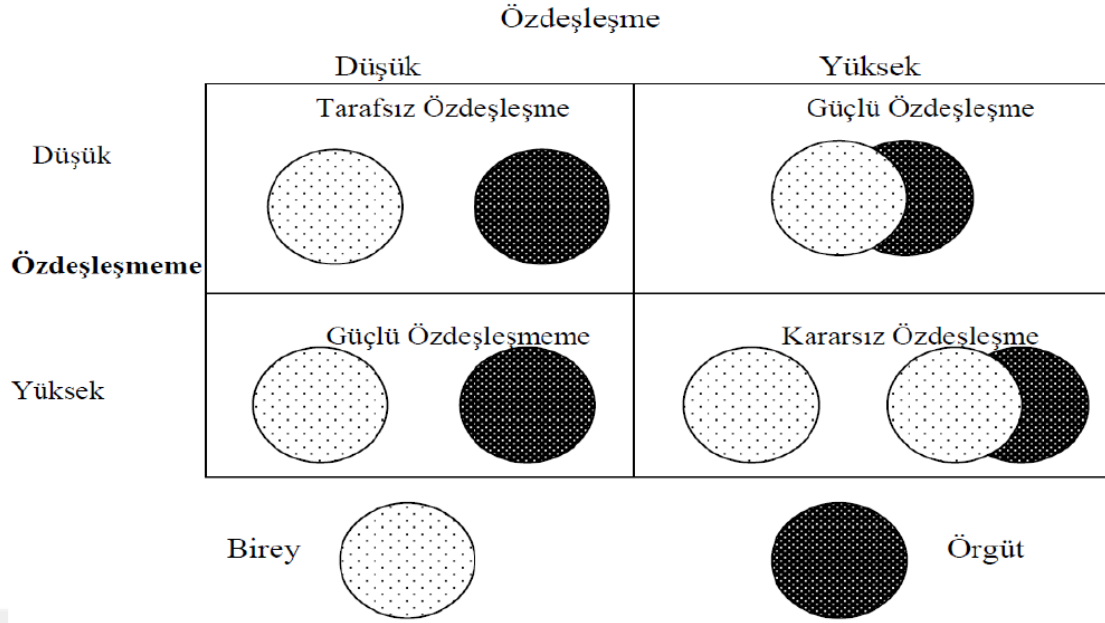
Araştırmacılar, bireyin örgütü ile kurduğu bağı açıklamak ve özdeşleşmenin hangi durumlarda ve ne şekilde farklılaştığını anlatmak amacıyla çeşitli örgütsel özdeşleşme modelleri geliştirmişlerdir. Bu modellerden öne çıkanlara aşağıda yer verilmiştir.

I.2.3.1. Kreiner ve Ashforth Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli

2001 yılında yazdıkları makalelerinde Kreiner ve Ashforth, birey ve örgüt arasındaki bağı tanımlamak için farklı özdeşleşme türlerinden söz etmişlerdir. Bunlar; özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve yansız özdeşleşme şeklinde ifade edilmiştir (Kalemci Tüzün, 2006: 90).

Aşağıdaki şekilde Kreiner ve Ashforth tarafından ortaya konulan geliştirilmiş özdeşleşme modeli yer almaktadır.

Şekil 5. Kreiner ve Asforth'un Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli



Kaynak: Kemer, 2017: 58

Örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmediği zaman, güven ve bireyin örgütüne olan desteği azalır ve bireylerin kendi kişisel istek ve ihtiyaçlarına odaklanmaları söz olur. Böyle bir durum özdeşleşmeme halidir. Başka bir ifade ile bireyin örgütüyle arasında mesafe duyması gerçekleşir. Özdeşleşmeme halinin ileri boyutta yaşanmasında ise, bireylerin örgütlerine yönelik bilinçli şekilde olumsuz davranışlar içinde olmaları ya da bu niyette bulunmaları ile sonuçlanabilir. Aslında özdeşleşmeme durumu, bireyin örgütünden aktif şekilde ayrılması anlamına gelmektedir. Bireyin kimliğini örgütünden aktif şekilde ve bilinçli olarak ayırması, örgütsel misyon ve kültürü veya örgütsel özellikleri sevmemesi ve hatta nefret etmesi gibi okunabilir. Örgüt ile çalışanlar arasındaki hissedilir noktaya gelen ve derinleşen bir çatışma sonucunda gerçekleşen özdeşleşmeme hali, örgütler açısından istenmeyen bir durum olarak kabul edilmektedir. Böyle durumlar nedeniyle özdeşleşmemiş bireyler ise, örgütleri için tehlikeli bile olabilirler (Kalemci Tüzün, 2006: 90-91).

Kararsız özdeşleşme ise, hem özdeşleşme hem de özdeşleşmeme halinin bireyler tarafından birlikte yaşanması şeklinde ifade edilebilir. Böyle bir durum, örgütteki uygulamaların bireyler tarafından bir kısmının benimsenip bir kısmının da benimsenmemesi söz konusu olduğunda ortaya çıkar. Bazı örgütsel özellikler bireylerce kabul görürken bazı özellikler ise kabul görmez. Böylece bireyler örgütleri ile hem özdeşleşmekte hem de özdeşleşmemektedirler. Bunun sebebi olarak örgütlerin çok yönlü ve farklı yönleri olan yapılar olmaları gösterilebilir. Kararsız özdeşleşmenin ortadan kaldırılabilmesi için, bütün örgütsel süreçlerin çok iyi tanımlanması ve tutarlı olması gerekmektedir (Kemer, 2017: 59).

Yansız özdeşleşmede ise, bireyin örgütüyle ilgili algısının, ne özdeşleşme ne de özdeşleşmeme noktasında kesinlik taşıması söz konusudur. Örgütüyle ne özdeşleşen ne de özdeşleşmeyen bir örgüt üyesinin örgütü ile olan bağları zayıf olacaktır. Ancak bu tür bireylerin örgütsel bağlarının güçlendirilmesi ihtimali bulunmaktadır. Bu nedenle yansız özdeşleşme durumu, yarı uygun bir durum olarak kabul edilir. Böyle bir çalışan, kendisini birçok örgütsel amaç ve değer karşısında nötr olarak kabul etmektedir ve diğer ekstra rol davranışı içinde olan bireylere kıyasla daha düşük katılım düşüncesi içindedir (Enli Kalmaz, 2018: 73).

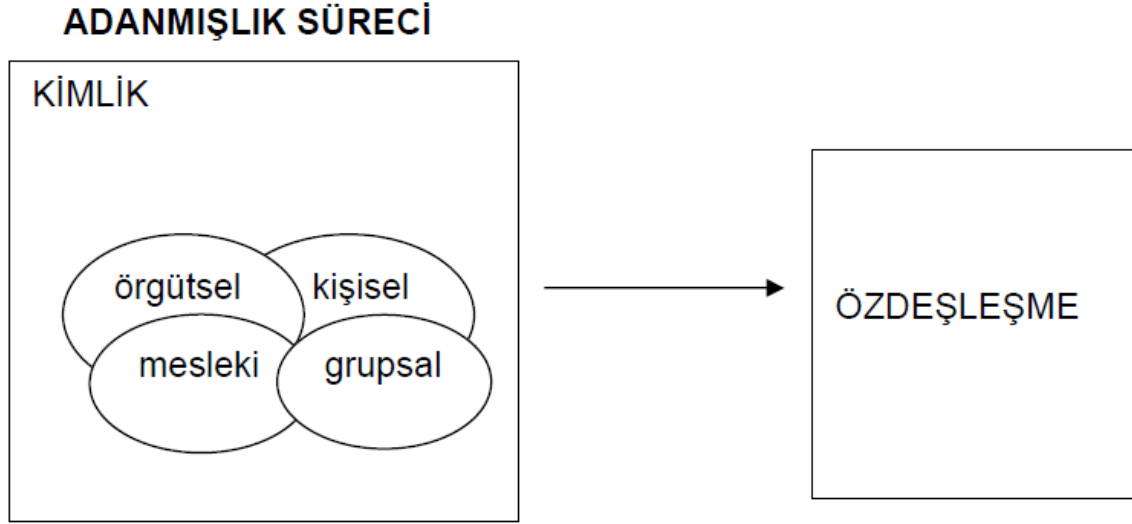
I.2.3.2. Scott, Corman ve Cheney'nin Yapısal Özdeşleşme Modeli

Yapısal özdeşleşme modelinin üç temel kavram ile bütünleştirildiği görülmektedir: Yapının İkililiği, Yapının Bölgeselliği ve Durumsal Eylem.

Yapının İkililiği: Yapısal özdeşleşme modeli, yapı ve sistem arasındaki ilişkiye dikkat çeker. Yapı ve sistem kavramlarının birbirini içeren kavramlar olması nedeniyle de bu kavramlar arasındaki ikilik önem kazanmaktadır. Kimlik ve özdeşleşme ikiliği, kimlik kaynakları ve özdeşleşme arasındaki algılanan bağın bir cevabı niteliğindedir. Dolayısıyla yapısal açıdan bu ikilik, özdeşleşmenin ortaya konulmasında kimliklerin benimsenmesini

kapsar. Kimlik yapısı benimsenerek özdeşleşme oluşmaktadır. Scott vd. (1998), özdeşleşme ve kimlik ikililiğini adanmışlığa dayandırmak suretiyle aşağıdaki şekil ile özet halinde anlatmaktadırlar (Kalemci Tüzün, 2006: 93).

Şekil 6. Özdeşleşme-Kimlik İkiliği



Kaynak: Scott vd., 1998'den aktaran Kalemci Tüzün, 2006: 93

Şekil 6, özdeşleşme-kimlik ikiliği sistem düzeyinde özdeşleşme oluşumuyla sonuçlanacak kural ve yapılar serisini örgütteki bireylerin mevcut kimlikleri ile hareket etmesini göstermektedir. Bir anlamda özdeşleşme ya da adanmışlık süreci, kimliğin benimsenmesini ortaya koymaktadır ve kimlik ile özdeşleşme arasındaki ilişkiyi göstermektedir (Kalemci Tüzün, 2006: 93-94; Topcu, 2015, 87-88).

Yapının Bölgeselliği: Giddens (1984), bölgeselleşme kavramını yerel ile bölgesel arasındaki zamansal, mekansal ve zaman-uzay farklılaşması şeklinde ele alır. Toplumsal veya örgütsel kültür gibi kimlikler de homojen veya birleşik olmak zorunda değildir. Yapının bölgeselliği ile kastedilen sosyal farklılaşmadan öteye kimliklere yönelik tanımlar ve özdeşleşmeyle ne şekilde bir ilişkiye sahip oluşudur. Farklı kimliklerde bölgesellik yalnızca benlik kavramının kullanılışıyla oluşturulur (Kılınç, 2017-28-29). Yapının bölgeselliği,

yapısal ikiliğe ilaveten kimliğin kavramsallaştırılması ve birbirleri ile ilişkileri açıklamak için kullanılır.

Durumsal Eylem: Scott vd. (1998)'ne göre, özdeşleşme, durumdan duruma farklılık gösterebilir. Kimlik yapısal sürecin bir sonucudur ve bireyin içinde yer aldığı sosyal sistemdeki (yapı) sosyal etkileşimlerce şekillendirilmektedir. Ancak kimlik, sosyal sistemdeki içsel güdüler tarafından oluşur ve dışsal bir kavram değildir. Bireysel eylemlerin oluşumu, sosyal yapıların etkisiyle meydana gelmektedir. Örgüt yapısı aynı zamanda bireylerin örgütsel pozisyonunu ve örgütteki rollerinin de belirleyicisidir. Bu ilişki bağlamında bireyin algıladığı rol de, bireyin örgüt içinde özdeşleştiği grup tarafından etkilenmektedir. Özdeşleşme süreci, bireylerin eylemlerinin sonucunda şekillenmektedir. Sonuç olarak, yapısal özdeşleşme modelinde adanmışlık, bir yandan bireyin eylemlerini öte yandan da örgütsel yapıyı içeren bir süreç olarak görülür (Kemer, 2017: 61).

I.2.3.3. İletişimsel Özdeşleşme Modeli

Örgütsel özdeşleşme, ortak çıkarların ifade edilmesi suretiyle üretilmekte ve çoğaltılmaktadır. Yani örgütün hedeflerinin paylaşılması özdeşleşmenin bir emaresi şeklinde değerlendirilir. Böylece özdeşleşme süreci, bireyler arası meydana gelen yorumları kapsayan örgütsel mesajlardan etkilenir (Yılmaz, 2018: 50).

Bireylerin üyesi oldukları örgütleri ile doğrudan ilişki kurmadıkları ileri sürülmektedir. Bunun yerine örgütsel ilişkilerin ilgili örgüt üyeleri ile gerçekleşen etkileşimlerle geliştiği iddia edilir (Bullis ve Bach, 1991). Cheney (1983), örgütlerin bu bütünleşme ve ilişki sürecini teşvik etmeyi amaçladıklarını, fakat son tahlilde örgütsel özdeşleşmenin bireyin sorumluluğunda olduğunu ifade etmektedir. İletişim perspektifine göre özdeşleşme süreci öncelikli olarak başka kişilerle iletişim kurmak suretiyle gerçekleşir. Özdeşleşmenin davranışsal sonuçları iletişim yoluyla ortaya konulur (Aktaran Yılmaz, 2018: 50-51).

I.2.3.4. Bilişsel Özdeşleşme Modeli

Bilişsel özdeşleşme modeli, bireyin kendisini ait olduğu sosyal kategoriler ile kısmen tanımladığını iddia eden sosyal kimlik teorisine dayanır. Böylelikle birey kendisini bir grup ya da sınıfın üyesi olarak algılar ise, bu grubun özelliklerinin de benimsendiği anlamına gelmektedir. Sosyal sınıflandırma, bireylerin kendilerini ait kabul ettikleri sınıf ya da grupları seçme sürecidir. Buna göre, bireyler demografik veya sosyal bazı özellikler çerçevesinde kendilerini bu gruplara yerleştirmektedirler. Bu yerleştirmenin de davranışlarının bilişsel temeli olduğu kabul edilir (Yılmaz, 2018: 51).

Bilişsel bakış açısına göre özdeşleşme süreci, öncelikli olarak bireyin kendisini algılamasıyla gerçekleştiğini ve ürünün iletişim yolu ile değil, davranışlar ile ortaya konulmaktadır. Örnek olarak bireylerin kurumlarıyla özdeşleşme düzeyleri güçlü olduğu zaman, faaliyetlerinin de kurumsal çıkarlara uygun olması tercih edilecektir. Ayrıca örgütsel eylemler, karşılıklı biçimde kimlik sürecini de besler. Örnek olarak örgütsel destek (Kerse ve Karabey, 2017), karar verme süreçlerine katılım ve takdir edilmek (Asforth, 1985), örgütsel güven (Enli Kalmaz, 2018), örgütsel adalet (Kemer, 2017) gibi örgütsel uygulamalar, bireylerin örgütleri ile özdeşleşmelerini pozitif yönde etkilemektedir.

I.2.4. Örgütsel Özdeşleşmeyi Sağlayan Faktörler

Polat (2009) tarafından yapılan ayrıntılı bir araştırmada örgütsel özdeşleşmenin öncülleri gösterilmiştir. Buna göre bireysel nitelikteki öncüller; yakın ilişki kurma ihtiyacı, olumlu ve olumsuz ruh haline sahip olmak, liderlik, duygusallık, iş arama, rol çatışması ve rol belirsizliği, bireyin örgütün statüsüne ilişkin algısı şeklinde sıralanmaktadır. Örgütsel nitelikteki öncülleri ise; iş yaşamında özerklik, meslekle özdeşleşme, liderlik, algılanan dış prestij ve örgütün algılanan farklılığı, kariyer gelişimi ve başarı fırsatı, grup içinde saygı görme, grubun büyüklüğü, sosyalizasyon taktikleri ve breakti davranışlar, yeni gelenlerin öğrenimleri, iletişim, örgütsel üniforma kullanımı, algılanan örgütsel kimliğin çekiciliği, örgüt

içi rekabet, örgütsel sinizm, gruptan gurur duyma ve gruba yönelik tehdit olarak sayılmaktadır.

Örgütsel özdeşleşmenin birtakım sonuçları da bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel nitelikteki sonuçları şeklinde ikili bir ayrıma gidildiği görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin bireysel nitelikteki sonuçları olarak; işten ayrılma niyeti, lider algısı, iş tatminsizliği, sağlık sorunları, tükenmişlik, yabancılaşma, işbirliği davranışları, işe yönelik olumlu tepkiler, verimlilik, yaratıcılık, örgütsel hedeflere yönelim, örgütsel çatışma, iletişim ve bireyin örgüte uyumu sayılmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sonuçları ise; örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, değişim ve değişime direnç, çalışan devir hızı, işten kaytarma, devamsızlık, örgüte finansal yardım, işbirliği davranışları, örgüte katılım konusunda başkalarını teşvik etmek, diğer gruplarla çatışma, müşteri tatmini, örgütsel faaliyetlere katılım, sürekli gelişim çabası, müşteri yönelimi, örgüt iklimi, motivasyon, performans ve yöneticiden memnuniyet şeklinde sıralanmaktadır (Polat, 2009).

Bu çalışmada ise, örgütsel özdeşleşmeyi sağlayan nedenler ve engelleyici nedenler şeklinde bir sınıflandırma ile hareket edilmiştir. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesine katkı yapan öne çıkan bazı faktörler kısaca incelenmiştir.

Bazı örgütsel faktörler, bireylerin örgütsel özdeşleşmelerinin gerçekleşmesine katkı yapmaktadır. Bu faktörlerden öne çıkanlar; kişiler arası biçimsel olmayan gruplar ve ilişkiler, bireysel ve örgütsel imaj, bireysel değerler, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve kişi-örgüt uyumu şeklinde sıralanabilir. Söz konusu faktörlerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri aşağıda incelenmiştir.

I.2.4.1. Kişiler Arası Biçimsel Olmayan Gruplar ve İlişkiler

Neredeyse bütün örgütlerin biçimsel ve biçimsel olmayan şeklinde iki tür grubu barındırdıkları bilinmektedir. Biçimsel gruplar, örgüt yönetimince oluşturulan sisteme uygun olarak tasarlanır ve örgüt üyeleri de buna göre gruplara üye olurlar. Grupların yapısı başlangıçtan itibaren açıkça belirlenmiştir ve grup üyelerinin her birisinin yetkileri, görevleri ve rolleri ayrıntılı ve net olarak tanımlanmıştır. Biçimsel olmayan gruplar ise, biçimsel grupların karşılayamadığı ihtiyaçlar nedeniyle ortaya çıkarlar (Ergan, 2011: 565).

Özellikle bireyler arasındaki yakın ilişkiler, biçimsel olmayan gruplar içinde daha yüksek düzeyde gerçekleşir. Bireyler arasındaki yakın ilişkilerin yüksek düzeyde gerçekleştiği ve yüksek etkileşimin var olduğu örgütlerde, örgütsel özdeşleşmenin de yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Örneğin Meal ve Asorti (1992), bireyler arası yakın ilişkilerin özdeşleşme ile pozitif yönde ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Örgütlerdeki sosyal etkileşim düzeyi ne derece yüksekse, bireyler de o de kadar yoğun şekilde sosyal bağlar geliştireceklerdir (Kalemci Tüzün ve Çağlar, 2008: 7). Wiesenfeld vd. (2001)'nin sanal çalışanlar üzerinde yaptıkları bir başka çalışmada, yakın ilişki kurma ihtiyacı ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Donavan vd. (2005)'nin futbol taraftarları ile yaptıkları araştırma sonuçlarına göre de, yakın ilişki kurma ihtiyacı yüksek düzeyde olan kişilerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Polat, 2009: 42).

I.2.4.2. Bireysel ve Örgütsel İmaj

Bireysel ve örgütsel imajın uyumlu olması yanında özellikle örgütün dış imajının çalışanlarca takdir görmesi durumu, örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilemektedir. Takdir edilen ve güçlü bir örgütsel imaj, çalışanlarca bireysel imaj olarak algılanacak ve örgütsel özdeşleşme düzeyini de yükseltecektir (Enli Kalmaz, 2018: 60).

Schneider vd. (1971)'nin araştırmalarına göre, çalışanların hizmet sürelerinin artışına paralel olarak bireysel imajlarına verdikleri önemin de arttığını ve yardımseverlik, sadık, arkadaş canlısı, boyun eğen, güvenilir ve işbirliği içinde olmayı benimseyen davranışlar sergileyen bireylerin (bireysel imajı destekleyici davranışlar sergileyen), aktif, duygusal, duygularını açıkça dile getiren davranışlar sergileyen bireylere (bireysel imajları ilgili olan) oranla örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Siegel ve Sisaye (1997) de, araştırma kapsamında inceledikleri muhasebe yöneticilerinin bireysel-örgütsel imaj uyumunun örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde etkili olduğunu belirlemişlerdir (Polat, 2009: 44).

I.2.4.3. Bireysel Değerler

Bireysel değerler, bireylerin kişilikleri ile yakından ilişkili olan bir kavramdır. Örneğin dışa dönük kişiler, grup çalışmalarını keyifle yaparlar, başka kişilerin bulunmasından memnun olurlar. Aslında dışadönüklük, bilişsel ve duygusal özdeşleşme için zemin oluşturur. Nevrotik kişilik özellikleri ise, bireylerin kaygı ve güvensizlik duygularını yaşamalarına yönelik eğilim düzeyi ile ilişkilidir. Yüksek düzeyde nevroitik özellikler taşıyan bireyler, kendilerine güven duymazlar ve sosyal olaylardaki davranışlarıyla ilgili olarak sıkça kaygı içindedirler. Sosyal özdeşleşme, bu tip bireylere güven duygusu sağlayabileceği için bilişsel özdeşleşme yaşamalarına vesile olabilir. Fakat nevroitiklik, duygusal özdeşleşme ile ters yönlü bir ilişkiye sahiptir. Çünkü bu tür kişiler, kendilerinin grup normlarına uygun olmadıklarını veya öbür grup üyelerince tam anlamıyla benimsenmediklerini düşünürler (Enli Kalmaz, 2018: 62).

Çalışanların bireysel değerlerinin örgütsel değerler ile nasıl uyumlu hale getirileceğini bilmek, nitelikli çalışanların örgütte kalmalarını sağlayabilmek açısından önem taşır. Bütün çalışanların farklı bireysel değerler sahip olmaları mümkündür. Örgütsel açıdan bu farklılıkların olması, hem olağan bir durumdur hem de örgütler açısından bir zenginlik olarak

da görülmelidir. Önemli olan örgütlerin bu farklı bireysel değerlere ve özelliklere sahip örgüt üyelerinin değerleri ile uyumlu olmayı başarmasıdır. Farklı bireysel değerleri ile örgütsel değerler arasında uyum düzeyinin yüksek olması da örgütsel özdeşleşmeyi arttıran bir etki yapar (Enli Kalmaz, 2018: 62).

I.2.4.4. Örgütsel Güven

Örgütsel güven, örgüt üyesi çalışanların riskli ya da belirsiz bir durumda kaldıkları zaman örgütün taahhüt ve davranışlarının tutarlı olacağına yönelik inançlarıdır. Bütün örgüt üyelerinin örgütsel ilişkilere, rollere, deneyimlere ve örgüte olan bağlılıklarına olan olumlu yöndeki beklentileri olarak tanımlanır. Yöneticilere güven perspektifinden bakıldığında ise, yöneticilerin çalışanlarla bilgi paylaşması, yaptıkları işlerle ilgili cesaret verici davranışlar içinde olması ve çalışanların zayıflıklarını kötüye kullanmayacaklarına ilişkin algı yaratması örgütsel güven oluşumunun temellerinden birisidir. Ayrıca çalışanlar tarafından iş arkadaşlarının dürüst, uyumlu, açık, sorumluluk bilinci olan ve mesleki becerileri olan kişiler olarak algılanması da yüksek bir güven düzeyinin oluşumuna katkı yapmaktadır. Çalışanların örgütsel güvenleri yüksek bireyler olması sonucunda onların kendilerini yaptıkları işe daha çok yoğunlaşmalarına neden olur. Örgütsel güven düzeyinin yüksek olmasının bir başka örgütsel sonucu da örgütsel özdeşleşme yaşanmasıdır. Çalışanlarına karşı açık ve dürüst, onların ihtiyaçlarına yönelik duyarlı ve kabul edilebilir performans ölçütleri doğrultusunda düzenlemeler yapmış örgütler ve yöneticiler, çalışanlar açısından cazip bir örgütsel ortamı oluştururlar. Böylece çalışanlarının örgütleri ile özdeşleşmelerini de teşvik etmiş olurlar (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013: 65).

Örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu yönünde çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Örneğin Tseng vd. (2005)'nin Tayvanlı hemşireler üzerinde yaptığı çalışmalarında, güvenilirlik özellikleri (yardımseverlik, dürüstlük, tutarlılık, iletişim ve yetenek) ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir

ilişkiyi belirlemişlerdir. Tokgöz ve Aytemiz Seymen (2013) tarafından Balıkesir'de görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmaya göre, örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır.

1.2.4.5. Örgütsel Adalet

Örgütlerdeki kaynak ve ödüllerin paylaşımında, uygulanan işlem ve yöntemlerin adil olarak kabul edilmesi ve örgüt üyeleri ile olan ilişkilerin kaliteli olduğu yönündeki algılar örgütsel adalet olarak kabul edilir. Bu anlamda kendilerine adil davranıldığını düşünen çalışanlar, örgütleri tarafından kendilerine değer verildiğini düşünmekte ve örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinde yükseltici bir etki yaratmaktadır (Enli Kalmaz, 2018: 64).

Örgütsel adalet algısı yüksek düzeydeki çalışanların olduğu örgütlerde, örgüt üyelerinin örgütsel özdeşleşmeleri de gerçekleşmektedir. Bu sonuçlara ulaşan araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin Kemer (2017) tarafından turizm sektörü çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre örgütsel adaletin boyutları (dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet) ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Cüce vd. (2013) tarafından savunma sanayinde görev yapan kamu çalışanları ile yapılan araştırma sonuçlarına göre; dağıtımsal ve bilgisel adaletin örgütsel özdeşleşme ile arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, ancak süreç ve kişiler arası adalet ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Başar (2011) tarafından yapılan Ankara'daki devlet okullarında görev yapan öğretmenler üzerindeki araştırma sonuçlarına göre; dağıtımsal adalet ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, buna karşın süreç adaleti, kişiler arası adalet ve bilgisel adalet ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Koçak (2018) tarafından İzmir'de faaliyet gösteren özel sektör çalışanları üzerinde yapılan araştırmada ise, sadece dağıtımsal adalet ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki

saptanırken işlemsel ve etkileşimsel adalet ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgusu elde edilmiştir.

I.2.4.6. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının birbiri ile karıştırıldığı görülmektedir. Örgüt üyelerinin örgütsel değer ve amaçlar ile bütünleşmesi, bunları içselleştirilmesi ve örgütü ile duygusal bir bağ kurması nedeniyle örgüt üyeliğini sürdürmesi duygusal bağlılık olarak kabul edilmektedir. Ancak örgüt üyelerinin kimi zaman başka seçeneklerinin olmaması ya da var olan seçeneklerinin halihazırdaki örgütünün sağladığı imkanlardan daha iyi olmaması nedeniyle örgütüne bağlı kalması ve örgüt üyeliğini devam ettirmesi devam bağlılığı ya da zorunlu bağlılık olarak kabul edilir. Bazen de örgüt üyeleri örgütlerine, yöneticilerine veya işverenlerine ve iş arkadaşlarına karşı bir vefa borcu olarak ahlaki açıdan bakarak örgütlerine bağlanmakta ve örgüt üyeliğini sürdürmektedirler. Buna da normatif bağlılık denmektedir (Candan, 2014). Örgütsel özdeşleşme ise, bireyin kendisini örgütü ile bütünleştirmesi ve örgütü ile ortak bir kaderi paylaşıyor olması demektir. Örgüt kimliğini kendi kimliği olarak algılamasıdır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında kavramsal ve pratik açıdan farklılıklar bulunmaktadır (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006). Bazı araştırmalar da örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmenin bir sonucu (ardıl) olarak da kabul etmektedirler (Polat, 2009).

Yapılan araştırmalara göre örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konulmuştur. Örneğin Çakınberk vd. (2011) tarafından Malatya ve Tunceli'deki eğitim kurumları çalışanları üzerinde yapılan araştırmaya göre örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı ($r=0,419$) bir ilişki olduğu saptanmıştır. Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Bursa'daki imalat sanayinde çalışan beyaz yakalılar üzerinde yapılan araştırmaya göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki ($r=0,653$) olduğu bulgusu elde edilmiştir.

I.2.4.7. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, örgütlerin çalışanlarına verdiği değere ilişkin çalışanların duygu ve düşüncelerini yansıtan algı temelli bir kavram şeklinde tanımlanır. Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen bir kavram olan algılanan örgütsel destek, örgütlerce çalışan refahı ve katkısının ne derece önemsenip değer verildiğine ilişkin çalışanların inançları ve algısıdır.

Araştırma sonuçlarına göre; algılanan örgütsel destek düzeyi yüksek çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri de yüksektir. Örgütlerinin kendilerine değer verdiğini, kendilerini önemseddiğini düşünen çalışanların örgütleriyle özdeşleşme yaşadıkları ortaya konulmaktadır. Örneğin Kerse ve Karabey (2017) tarafından Aksaray'daki Banka çalışanları ile yapılan araştırmalarına göre, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve çok güçlü ($r=0,791$) bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. İplik vd. (2014) tarafından Adana'da sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmaya göre, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve 0,419 düzeyinde anlamlı ve güçlü bir ilişki bulgusuna ulaşılmıştır. Boyacı (2017) tarafından Çorum'da öğretmenler üzerinde yapılan araştırmaya göre de örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

I.2.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Gerçekleşmesini Engelleyici Faktörler

Örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesini olumsuz etkileyen ya da engelleyen faktörler olarak; rol çatışması ve rol belirsizliği, örgütsel yabancılaşma, örgütsel stres, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm başlıkları incelenmektedir.

I.2.5.1. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Rol çatışması, birbiri ile temel olarak uyuşmayan birtakım rollerin aynı kişi üzerinde toplanması, bir kişinin üstlenmek durumunda olduğu rollerinin birbiriyle ters düşen iki farklı

durumu aynı zamanda yaşaması, rol ve statü değişikliğinin yol açtığı olumsuz sonuç şeklinde tanımlanabilir (Polat, 2009: 47). Rol çatışmasında bireyin aynı anda birden çok rolü gerçekleştirmek durumunda olması ve bu rollerden birisine diğerine göre daha fazla ağırlık vermesiyle ortaya çıkmaktadır. Farklı durum ve koşullarda meydana gelen rol çatışması, genel anlamda bir kişinin aynı anda birbirine ters iki statüyü işgal etmesi ve hangi statüsünün rolüne önem ve öncelik vereceği noktasında çelişki yaşaması halinde söz konusu olmaktadır. Rol belirsizliği ise, bireyin kendisinden beklenenin ne olduğunu tam olarak bilmediği, bekleneni bilmesine rağmen bu rolü nasıl gerçekleştireceğini tam anlamıyla bilmiyorsa veya hem bekleneni hem de nasıl yapılacağını bilmesine rağmen rolün gereğini yerine getirdiği zaman nasıl bir sonuçla karşılaşabileceğini kestiremiyorsa ortaya çıkar (Eray, 2017: 203-204).

Rol çatışması ve rol belirsizliği yaşayan bireylerin örgütsel özdeşleşmelerinin olumsuz yönde etkilendiği sonucuna ulaşan araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin Greene (1978) tarafından bilim insanları ve mühendisler üzerinde yapılan araştırmasına göre; rol çatışması ve rol belirsizliği düzeyi yüksek olan bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Organ ve Greene (1981) tarafından yapılan bir başka çalışmada da rol belirsizliği ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r=-0,31$) ve rol çatışması ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r=-0,16$) düzeyinde negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Polat, 2009: 47-48). Bu sonuçlar doğrultusunda örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesinde rol çatışması ve rol belirsizliğinin önemli derecede engelleyici bir rolünün olduğu görülmektedir.

1.2.5.2. Örgütsel Yabancılaşma

Bireyin işinden, çevresinden veya benliğinden ayrılması veya uzaklaşması duygusu olarak ifade edilen yabancılaşma kavramı, sadece siyasi ve ekonomik bazlı ilişkilerin bozulması değil bütün ilişkilerdeki bozulmaya işaret eder. Böylece bireyleri kendi benliğine ve özü ile uyumlu olmayan şekilde yaşamak durumunda olabilir. Yabancılaşma, genel olarak bürokratik yapılarda ve merkezi karar alma, resmi kural ve politikaların hüküm sürdüğü

ortamlarda görülmektedir. Örgütlerin merkezileşmesi ve biçimsellik düzeyinin yüksek oluşu, yabancılaşmanın ortaya çıkışına zemin hazırlayan yapısal koşullar olarak kabul edilir (Tuna ve Yeşiltaş, 2014: 108). Yabancılaşma yaşayan bir birey, örgütsel hedeflere, gerekli kural ve unsurlara, çalışma arkadaşlarına, örgütsel ve çevresel konulara ilgisiz ve tepkisiz kalmayı tercih ederler. Örgütsel hedeflere ulaşılması noktasında kendilerinden beklenen çaba ve gayreti göstermekten uzak kalırlar. Dolayısıyla yabancılaşmayı yaşayan bir bireyin örgütüyle özdeşleşmesi mümkün olamaz (Enli Kalmaz, 2018: 69).

Yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin araştırıldığı çalışmalara göre, yabancılaşma ile örgütsel özdeşleşme arasında ters yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Örneğin Tuna ve Yeşiltaş (2014) tarafından Ankara ve Antalya'daki turizm sektörü çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre, yabancılaşma ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r=-0,244$) düzeyinde negatif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur. Benzer şekilde Efraty ve Wolfe (1988), Greene (1978) ve Organ ve Greene (1981) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları örgütsel özdeşleşme ile yabancılaşma arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir (Polat, 2009: 91).

I.2.5.3. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanların örgütlerinden ayrılmaları halinde bireysel ve örgütsel anlamda olumsuz sonuçları ortaya çıkmaktadır. Önemli derecede ekonomik ve psikolojik sorunlara yol açmaktadır. Çalışanların seçilmesi, eğitilmesi ve geliştirilmesi için hem bireyin hem de örgütün katlandığı maliyetler boşa gidebilmektedir. Genel olarak yapılan araştırma sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu görülmektedir (Enli Kalmaz, 2018: 70).

Örneğin Lee (1971), Scott vd. (1998), Bamber ve Iyer (2002), Harris ve Cameron (2005) tarafından araştırmalarda örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında negatif

yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca Kalemci Tüzün ve Kırkbeşoğlu (2008), Fındık (2011), Polat ve Meydan (2010) tarafından yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyeti ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konulmuştur.

1.2.5.4. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine yönelik geliştirdikleri negatif tutum olarak tanımlanır ve üç boyuttan oluştuğu ileri sürülür. Bilişsel boyut, bireylerin örgütsel değerleri eşitlik ve güvenden yoksun olarak değerlendirmesidir. Örgütsel uygulamaların ahlaki değerlerden uzak olduğu ve örgütte bireysel çıkarların ön planda tutulduğu ve örgütteki diğer bireylerin düşünce ve davranışlarında tutarsızlık olduğu yönündeki inanışlar örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu oluşturmaktadır. İkinci boyut olan duyuşsal boyut ise; kızgınlık, saygısızlık, stres ve aşağılama, huzursuzluk, öfke ve utanç şeklindeki güçlü duyguların çalışanların örgütlerini düşündükleri zaman ortaya çıkması halidir. Davranışsal boyut ise; çalışanların örgütlerinin dürüstlük ve içtenlik gibi ilkelerden eksik olduğu inancıyla örgütlerine yönelik olarak kötüleyici ifadeler, aşağılayıcı gülümseme ve bakışlar gibi eleştirel davranışlarda bulunulmasıdır (Candan ve Yetim, 2018: 3442).

Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde önemli bir olumsuz etkisi olduğu ve aralarında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu yönünde araştırma sonuçları bulunmaktadır. Örneğin Kerse ve Karabey (2017) tarafından Aksaray ilinde yapılan araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r=-0,759$) negatif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifade ile örgütsel sinizm düzeyi yüksek çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri oldukça düşmektedir. Beldek (2017) tarafından Ankara'da bir kamu kurumu çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r=-0,379$) düzeyinde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu

belirlenmiştir. Benzer şekilde Bedeian (2007)'ın araştırmasında örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir.

1.2.5.5. Örgütsel Stres

Stres kavramı, ruhsal gerilim olarak kabul edilmektedir. İşyerinde stres yaşayan bireylerde sinirlilik, dikkat kaybı, depresyon, uykusuzluk gibi olumsuz sağlık sonuçları görülmektedir. Bu bireylerin aynı zamanda devamsızlık yaşamalarına, kendilerini işlerine tam olarak verememelerine, düşük performans göstermelerine ve yüksek işten ayrılma niyeti içinde olmalarına neden olmaktadır (Sökmen ve Şimşek, 2016: 610). Ayrıca stresin bireyler üzerinde endişe, konsantrasyon kaybı, uyuşturucu ve alkol kullanımı gibi etkileri olurken örgütler üzerinde ise, verimliliği azalması, personel devir hızının artması, hırsızlık ve sabotaj gibi olumsuz sonuçları da bulunmaktadır (Akpulat vd., 2016: 5140).

Örgütsel stres düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin gerçekleşmesi de kolay olmayacaktır. Nitekim bu yönde yapılan araştırma sonuçları bulunmaktadır. Örneğin Sökmen ve Şimşek (2016) tarafından Ankara'da kamu çalışanlarıyla yaptıkları araştırmada örgütsel stres ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r=-0,520$) düzeyinde negatif yönlü ve güçlü bir ilişki bulunmuştur.

1.3. Kamu Yönetimi ve Özel Sektör Açısından İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Kavramlarının Uygulama Farklılıkları

Eryılmaz (2006: 6-7), yönetim kavramını geniş anlamda başkalarının sevk ve idare edilmesi faaliyeti ya da süreci olarak ifade etmektedir. Başka bir anlatımla ise, yönetim, en az iki kişinin belli bir amacın gerçekleştirilmesi için bir araya gelmesiyle ve bu amaç için gerekli işbirliğini yapmaları sonucunda; planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve denetleme fonksiyonlarının devamlı olarak gerçekleştirilmesidir.

Buradan hareketle yönetim faaliyetinin genel ve beşeri bir yönü dikkat çekicidir ve bütün sosyal durumlarda ortaya çıktığı görülmektedir. Kamu ve özel yönetim de yönetimin alt dallarıdır. Kamu yönetimi, yönetimin kamu kurumlarıyla ilgili alanını, özel yönetim ise kamu kurumları dışında kalan özel sektör kuruluşları ile diğer kuruluşları alanını içermektedir (Sevinç, 2015: 952-953).

Kamu yönetiminin işlevsel ve yapısal yönleri olan bir kavram olduğu ileri sürülür. İşlevsel yönüyle kamu yönetimi, genel kuralların ve kamu politikası kararlarının uygulanması süreci şeklinde tanımlanır. Yapısal yönden ise, devletin örgütsel görünümünü yansıtan, siyasal karar organlarının yürütmeye ilişkin kolu ve devletin ve toplum düzeninin temel dayanağı olarak kabul edilir (Eryılmaz, 2006: 6-7).

İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme kavramları, yönetim biliminin daha çok özel sektör bağlamında çalışılan ve kamu yönetiminde uygulanması hem daha sınırlı hem de çeşitli zorlukları barındıran kavramlardır. Dolayısıyla bu iki kavramın kamu yönetimi açısından değerlendirilmesi için kamu yönetimi ve kamu hizmetlerinin temel özellikleri ve özel sektör ile temel farklılıklarına değinmek yerinde olacaktır. Bu bağlamda öncelikle kamu yönetiminin biraz daha ayrıntılı şekilde değerlendirilmesi için kamu hizmetlerinin temel özelliklerine yer vermek uygun olacaktır.

I.3.1. Kamu Hizmetlerinin Temel Özellikleri

Genel olarak kamu hizmetlerinin bütününe kapsayan bazı temel özellikler bulunmaktadır. Bunlardan öne çıkan bazıları aşağıda ele alınmıştır (Sevinç, 2015: 952-953):

Süreklilik: Kamu hizmetleri, tatmin edilmesinde kamu yararı olan bir ihtiyacı karşılayan faaliyetler olarak kabul edilir. Bu nedenle kamu hizmetlerinin düzen içinde ve sürekli şekilde yerine getirilmesi zorunludur. Aksi halde kamusal ihtiyaçların karşılanamamış olması ve kamu yararının da gerçekleşmemiş olması söz konusu olacaktır.

Değişkenlik: Bir faaliyetin kamu hizmeti olabilmesi için bu yöndeki kamusal ihtiyacın en doğru ve uygun biçimde karşılanması gerekmektedir ve gelişen teknoloji ve günün şartlarına uygun olması zorunluluğu vardır. Dolayısıyla kamu hizmetlerinin günün koşullarına uygun hale getirilmesi ve buna uygun şekilde sunulması, kamu hizmetlerinin değişkenliğine işaret etmektedir.

Nesnellik ve Eşitlik: Kamu hizmetlerinde temel amaç, kamusal ihtiyaçların karşılanmasıdır. Kamusal ihtiyaç ve beklentilerin bireysel ihtiyaç ve beklentilere göre önem ve önceliği söz konusudur. Bu durumda kamu yönetiminin tarafsız ve objektif olmak zorunluluğu vardır. Bireylerin kamu hizmetlerinden yararlanmalarında ve kamu hizmetlerine katılımlarında eşit olmaları gereklidir. Bunun doğal sonucu olarak da kamu hizmetlerinin işleyiş ve sunumunda bireyler arasında bir fark gözetilmemelidir.

Bedelsizlik: genel olarak kamusal hizmetlerin sunumunda bir bedel ödenmesi söz konusu değildir. Ancak zamanla geleneksel kamu hizmetlerinin değişmesi ya da kamu hizmetlerinin çeşit ve sayısının giderek artması sonucunda, bazı kamu hizmetlerinden hiç yararlanmayanların da yararlananlar gibi genel yükümlü kılınması nedeniyle bedelsizlik ilkesinde değişiklik ortaya çıkmıştır. Böylece bazı kamusal hizmetlerden yararlananların belli bir bedel ödemeleri esası benimsenir hale gelmiştir. Tam kamusal mallar, yarı kamusal mallar ve erdemli mallar şeklinde yapılan temel ayrıma göre, tam kamusal malların yani faydasının bölünebilir olmadığı ve yararlananlara bedellerinin tespit edilerek yansıtılması mümkün olmayan nitelikteki kamusal mallar (örneğin iç ve dış güvenlik, dış politika gibi) halen bedelsiz kamu hizmetleri olmaya devam etmektedir. yarı kamusal mallar ve erdemli mallar ise yararlananların yararlanma düzeyleri ölçülebilen ve dolayısıyla da bedelleri tespit edilebilen mallardır. Örneğin otoyol ve köprülerden yararlananlar yararlanmaları derecesinde belli bir bedel ödeyerek bu kamu hizmetlerinden yararlanmaktadırlar.

I.3.2. Kamu Sektörü-Özel Sektör Farklılıkları

Her ne kadar yönetim kavramı, hem özel sektör hem de kamu sektörü için de geçerli bir uygulama içeren fonksiyon olsa da aralarında bazı önemli farklılıkların olduğu da bir gerçektir. Bu farklar aşağıda ayrı başlıklar halinde kısaca değerlendirilmiştir.

I.3.1.1. Amaç Farklılığı

Özel sektör kuruluşlarının var oluş amacı kazanç ve kar elde etmektir. Kamu yönetiminde ise, kamusal ihtiyaçları karşılamak ve kamu yararını sağlamaktır. Kamu hizmetleri yoluyla da bir kazanç elde edilse bile bu kazanç yine kamu hizmetlerinde kullanılmak amacıyla tahsis edilmektedir. Amaç faktörü açısından özel sektör kuruluşlarının daha avantajlı yönlerinin olduğunu ifade etmek mümkündür. Örneğin özel sektör kuruluşlarının temel amacı kar elde etmek ve kazanç sağlamak olduğu için çalışanların motivasyonunu arttırmak ve tatmin etmek daha kolaydır. Çünkü özel sektör kuruluşları çalışanlarına kazançtan pay dağıtmak, prim vermek gibi motivasyon araçlarını kullanarak çalışanlarının tatmin edilmelerini sağlama imkanına sahiptirler. Oysa kamu sektörü açısından böyle bir uygulama imkanı yoktur. Çünkü kamu sektöründe elde edilen kazançların nereye nasıl harcanacağı kurallara bağlıdır ve önceden belirlenmiştir. Bu nedenlerle de kamu kesiminde çalışanların teşvik edilmesi, tatmin edilmeleri ve dolayısıyla da motivasyonları özel sektöre kıyasla oldukça zordur (Sevinç, 2015: 953).

I.3.1.2. İşleyiş Farklılığı

Özel sektörün işleyişi kamu sektörüne göre daha çok serbestliğe sahiptir. Devletin birer parçası durumundaki kamu kurumları çeşitli devlet organları tarafından yoğun denetimlere tabi tutulurlar. Kamusal hizmetlerde devamlılık vardır, herkese eşit şekilde sunulur ve kişilere göre farklılık göstermez. Dolayısıyla da kamu hizmetlerinin sunulmasında bazı temel ölçütler ve yöntemlere uygun hareket edilmesi zorunludur (Eryılmaz, 2006: 36).

Özel sektör yöneticileri örgütsel sorunları çözmek ve verimliliği arttırmak konusunda daha geniş bir serbestliğe sahiptir. Karar alma süreçlerinde söz sahibi kişiler özel sektör kuruluşlarının sahibi ya da ortaklarıdır ve daha esnek ve hızlı karar alma şansları vardır. Oysa kamu sektöründe yöneticiler özel sektördeki kadar rahat ve hızlı karar alma şansına sahip değildirler. İşleyiş ciddi oranda yavaş ve hantaldır ve serbestlik düzeyi düşüktür. Çalışanların istek ve beklentilerine karşılık vermek bu nedenle de ya çok gecikmeli gerçekleşir ya da hiç mümkün değildir. Bu nedenle de çalışanların tatmin edilmeleri ve motivasyonlarının sağlanması kolay değildir (Sevinç, 2015: 953).

I.3.1.3. Kurumsal Yapı ve Yöneticilerin Motivasyonu

Kamu sektöründe kamu kuruluşlarının büyük çoğunluğu tekel durumundadır ve her hangi bir rekabete tabi değildirler. Bürokratların motivasyonunda rekabet etkili olmaz. Bürokratları motive eden faktörler prestij sağlama ve otorite kazanma duygusudur. Özel sektörde daha çok piyasa mekanizmasının motive eden yönü söz konusudur. Kısaca özel sektör kuruluşları piyasadaki rakipleri yarışırken, kamu sektöründe yöneticiler bütçelerini ve personel sayılarını arttırmak ve sosyal imkanlarını geliştirmek için birbirleri ile rekabet halindedirler. Kamuda öne çıkan bu rekabet nedeniyle de kamuda kaynakların kullanımında verimsizlik artar ve kamunun giderek büyümesi ve hantallaşması ile karşılaşmaktadır (Eryılmaz, 2006: 38).

I.3.1.4. Sosyal Maliyet

Kamu yönetiminin özel sektöre kıyasla daha çok önemle üzerinde durması gereken konulardan birisi de sosyal maliyetlerdir. Ticari ve endüstriyel faaliyetlerin hem nicelik olarak hem de nitelik olarak artması nedeniyle topluma yüklediği maliyetlere sosyal maliyet denmektedir. Kamu kuruluşlarının yürütümündeki faaliyetlerde sosyal maliyet ya da olumsuz dışsallıklar konusunda çok daha fazla hassasiyet içinde olmaları beklenir. Ancak özel sektör kuruluşları ise, kar ve kazanç sağlamak motivasyonu ön planda olduğu için bu kuruluşlara ek

yük getirecek sosyal maliyetlerden kaçınmak ya da bu alanda yatırımlar yaparak söz konusu maliyetleri azaltmak için bir çaba içinde olmayı gönüllü olarak istemeyeceklerdir (Eryılmaz, 2006: 37). Ancak son dönemde özel sektör kuruluşları için de sosyal maliyetler konusunda giderek belirgin hale gelen bir duyarlılık dikkat çekmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında özel sektör kuruluşları da örneğin çevresel duyarlılık ve diğer sosyal boyutları dikkate alarak hareket etme eğiliminde olmaya başlamışlardır.

I.3.1.5. Denetim

Kamu sektöründe görev yapan yönetici ve diğer çalışanlar çok yönlü denetimlere tabidirler. Örneğin üstlerinin sürekli ve bütün yönlerden her zaman denetim yapması mümkündür. Hiyerarşik denetim olarak da ifade edilen bu denetim türü, en yaygın ve kamu yönetiminin geleneksel denetim türü olarak varlığını sürdürmektedir. Astlar, üstleri tarafından bütün faaliyetlerinin sürekli denetimindedirler. Ayrıca bakanlar, bağlı ve ilgili kuruluşlardaki kamu çalışanlarını sürekli denetleme imkanına sahiptirler. TBMM adına Sayıştay tarafından yapılan denetimler yine kamu sektörünün denetim türleri arasındadır. kamu sektörü açısından son dönemde öne çıkan bir başka denetim türü ise kamuoyu denetimidir. Kamu hizmetlerinden yararlanan vatandaşların kendilerine hizmet sunmakla görevli kamu görevlilerinin faaliyetleriyle ilgili memnuniyetleri ya da memnuniyetsizliklerini ilgili ve yetkililere aktarmaktadırlar. Özellikle siyasal statü sahibi kişilere yapılan bu tür bildirimler (Örneğin CİMER, bölge milletvekillerine yapılan şikayetler vs.) nedeniyle kamusal faaliyetlerin sürekli ve otomatik bir denetim halinde olması söz konusudur.

Kamu yönetiminde hukukilik ilkesi gereğince bütün kamusal faaliyetlerin kurallara uygun şekilde icra edilmesi gerekmektedir. Kamu hizmetlerini yerine getirmekle görevli ve yetkili olan her düzeydeki çalışanlar yargı denetimine de tabidirler. İdare mahkemeleri kamunun bütün faaliyetlerinin hukuka uygun gerçekleşip gerçekleşmediğini denetlemekte ve hukuka uygun olmadığını tespit ettikleri iş ve işlemleri iptal edebilmektedirler. Dolayısıyla

kamu yönetimindeki yoğun denetim nedeniyle çalışanların motivasyonlarının ve iş tatmin düzeylerinin düşük olması ihtimali bulunmaktadır.

Sonuç olarak özel sektör açısından çalışanların motive olmalarını sağlayacak araçları kullanma imkanları daha geniştir. Motivasyon araçlarını daha serbest ve rahatça kullanma şansları nedeniyle özel sektör çalışanlarının işlerinden tatmin olabilmeleri ve örgütlerine daha çok bağlılık hisseden, yeri geldiği zaman da örgütleri ile bütünleşen bireyler olma şansları daha yüksek olacaktır.

1.4. İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerle İlgili Çalışmalar

İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme, son yıllarda iş yaşamında önemli etkileri olan kavramlar olarak görülmektedir. Hem bireyler hem de örgütler üzerindeki bu önemli etkileri olması nedeniyle de Türkiye’de ve yabancı ülkelerde araştırmalara konu olmuşlardır. Bu bölümde iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme konusunda yapılan yerli yabancı araştırmalardan öne çıkanlar özet olarak ele alınmıştır.

Akşit Aşık (2017), Alanya’daki 403 otel çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve ($r=0,791$) düzeyinde oldukça güçlü bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. Ayrıca bu araştırmada bağımsız değişken olarak iş tatminin bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşmeyi ($\beta=0,561$) düzeyinde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Arıkoğlu vd. (2019) tarafından 304 çalışan üzerinde yapılan araştırmaya göre; iş tatminin alt boyutların içsel tatmin ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve ($r=0,475$) düzeyinde, dışsal tatmin ile örgütsel özdeşleşme arasında yine pozitif yönlü ve ($r=0,497$) düzeyinde anlamlı ilişki olduğu sonucu bulunmuştur. Yine bu araştırmaya göre iş tatmini örgütsel özdeşleşme bağımlı değişkenini ($\beta=0,27$) oranında etkilemektedir.

Başar ve Basım (2015)'ın İstanbul'da özel sektör (beyaz eşya) çalışanlarıyla yaptığı araştırmasında iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve ($r=0,470$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu, ayrıca bu kez bağımlı değişken olarak iş tatminini bağımsız değişken olarak örgütsel özdeşleşmenin ($\beta=0,38$) oranında etkilediği ortaya konulmuştur.

Başar (2011) tarafından Ankara'da devlet okullarındaki öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada örgütsel özdeşleşme ile; iş tatmininin alt boyutlarından yönetimden tatmin arasında ($r=0,199$), ödüllerden tatmin arasında ($r=109$), iş arkadaşlarından tatmin arasında ($r=0,170$), işin doğasından tatmin arasında ($r=0,234$) düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ancak özdeşleşme ile ücretten tatmin, terfi fırsatlarından tatmin ve iletişimden tatmin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı da ortaya konulmuştur.

Çınar vd. (2016) tarafından Erzurum'da 286 sosyal hizmet çalışanı ile yaptıkları araştırmaya göre; iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r=0,428$) düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Çırakoğlu (2010)'nın Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde çalışan 181 kişi ile yaptığı araştırma sonuçlarına göre, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve ($r=0,662$) gücünde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşmeyi bağımsız değişken iş tatmininin ($\beta=0,439$) oranında etkilediği belirlenmiştir.

Işık ve Zincirkıran (2017) tarafından örneklemini Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki üniversitelerde çalışan akademik ve idari personelin oluşturduğu toplam 883 kişiyle yapılan araştırmada; örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin çalışanların çeşitli demografik özelliklerine göre farklılık gösterdiği bulgusu elde edilmiştir. Ancak araştırmada değişkenler arasındaki ilişki ve etkileme gücü ve yönü analiz edilmemiştir.

Kaya (2015) tarafından örneklemini bir kamu üniversitesinin idari personellerinin oluşturduğu toplam 123 kişi üzerindeki araştırmasında; olumlu iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve ($r=0,470$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu ancak olumsuz iş tatmini ve beklentiyi karşılamayan iş alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Keshavarz ve Jamshidi (2017) tarafından İran'da 550 çalışan üzerinde yürütülen araştırmada; örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve ($r=0,764$) gücünde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Knight ve Haslam (2010) tarafından İngiltere ve ABD'de yapılan iki ayrı araştırmada, 288 kişiden oluşan örneklem olan ilk araştırmada örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve ($r=0,680$) düzeyinde anlamlı bir ilişki, 1643 kişilik bir örneklem üzerindeki ikinci araştırmada ise yine pozitif yönlü ve ($r=0,600$) düzeyinde anlamlı bir ilişki bulgusuna ulaşılmıştır.

Li vd. (2015) tarafından Çin'de toplam 545 öğretmen ile yapılan araştırma sonuçlarına göre, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve ($r=0,320$) düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunduğu bulunmuştur. Ayrıca bağımlı değişken iş tatminini bağımsız değişken olarak örgütsel özdeşleşmenin ($\beta=0,46$) oranında etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Loi vd. (2014) tarafından Çin ve Macau'da yapılan iki ayrı araştırmada iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Macau'da yapılan birinci araştırma toplam 137 kişiden oluşan örneklem ile gerçekleştirilmiştir. Çin'de Zuhai kentinde yapılan ikinci araştırma ise 169 kişiden oluşan bir örneklem üzerinde yapılmıştır. Her iki araştırma sonuçlarına göre de iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve ($r=0,42$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Lu vd. (2015)'nin Çin'in Liaoning bölgesinde 2226 polis üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşme ile; içsel iş tatmini arasında pozitif yönlü ve ($r=0,441$) düzeyinde, dışsal iş tatmini ile pozitif yönlü ve ($r=0,374$), iş tatmininin tamamı ile pozitif yönlü ve ($r=0,426$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu, bağımsız değişken örgütsel özdeşleşmenin bağımlı değişken iş tatminini pozitif yönde ($\beta=0,196$) oranında etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Marom vd. (2006) tarafından İsrail'de bir üniversitede görev yapan toplam 71 akademik personel üzerinde yapılan araştırmaya göre; iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve ($r=0,50$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Mete (2018)'nin Türkiye'de savunma sanayinde faaliyet gösteren kuruluşlarda çalışan 312 kişilik bir örneklem üzerinde yürüttüğü araştırmasında; iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Öktem vd. (2016) tarafından turizm sektörü çalışanlarından oluşan toplam 300 kişilik bir örneklem üzerinde yapılan araştırmaya göre, bağımsız değişken örgütsel özdeşleşmenin bağımlı değişken iş tatminini pozitif yönde ve ($\beta=0,470$) oranında anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiştir.

Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Bursa'da en büyük 250 firma arasında yer alan kuruluşlarda çalışan toplam 310 kişiden oluşan örneklem ile yapılan araştırmaya göre; iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve ($r=0,638$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu, ayrıca bağımsız değişken olarak iş tatmini bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde ve ($\beta=0,183$) oranında anlamlı şekilde etkilemektedir.

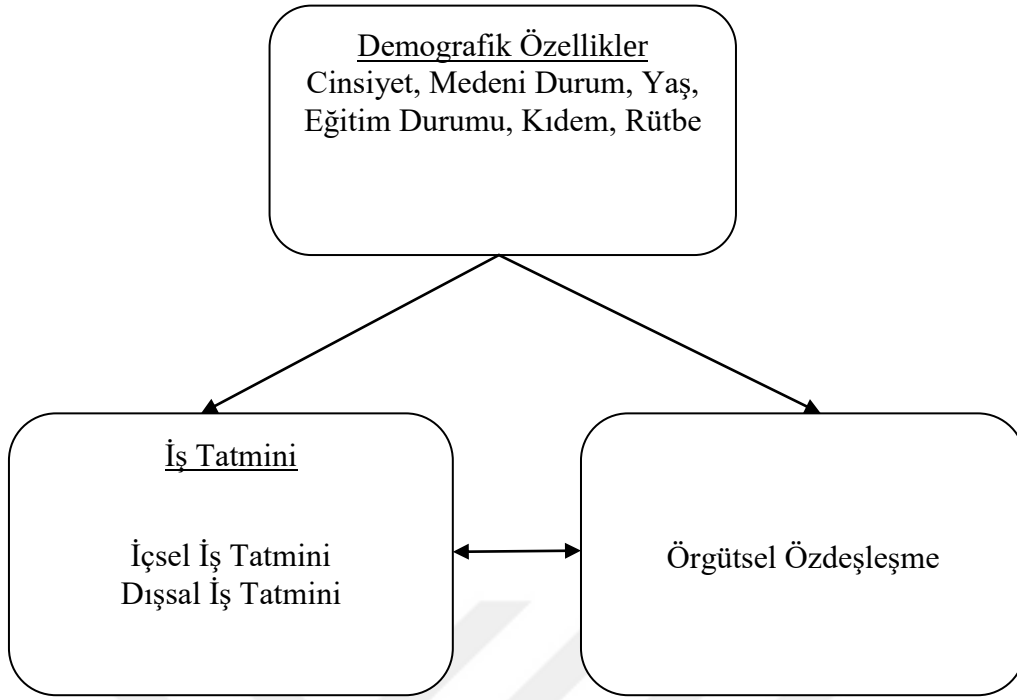
Van Dick vd. (2008) tarafından Almanya'da banka çalışanları üzerinde iki farklı çalışma yürütülmüştür. 332 kişilik örneklem ile yapılan ilk çalışmaya göre; iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve ($r=0,439$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu ve

bağımsız değişken örgütsel özdeşleşmenin bağımlı değişken iş tatminin pozitif yönde ve ($\beta=0,39$) oranında etkilediği belirlenmiştir. 281 kişilik örneklem üzerinde gerçekleştirilen ikinci çalışmada ise, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasında yine pozitif yönlü ve ($r=0,22$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu, bağımsız değişken örgütsel özdeşleşmenin bağımlı değişken iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilemediği bulunmuştur.

Yavan vd. (2018) tarafından bir kamu bankası genel müdürlüğü çalışanlarından oluşan 195 kişilik bir örneklem ile gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre; örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve ($r=0,489$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu, bağımsız değişken örgütsel özdeşleşmenin bağımlı değişken iş tatminini pozitif yönde ve ($\beta=0,239$) oranında etkilediği ortaya konulmuştur.

Yuan vd. (2016) tarafından Çin’de 354 çalışandan oluşan bir örneklem ile yapılan araştırmada, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve ($r=0,350$) düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu, bağımsız değişken örgütsel özdeşleşmenin iş tatminin pozitif yönlü ve ($\beta=0,19$) oranında etkilediği bulgusu elde edilmiştir.

Literatür incelemesi ve kavramsal çerçeve doğrultusunda aşağıdaki araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur.



Şekil 7. Araştırma Modeli

H1: İçsel iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Dışsal iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3: İş tatmini (genel) ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır

H4: İş tatmini örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilemektedir.

II. BÖLÜM: EMNİYET ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMELERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde bağımsız değişken iş tatmini ve alt boyutlarının bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemek ve aralarındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılan alan araştırmasına ilişkin veri toplama tekniği, örneklem, kullanılan ölçekler, elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

II.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma ile Aksaray ilinde görev yapan emniyet çalışanlarının iş tatminlerinin örgütsel özdeşleşmeleri üzerindeki etkilerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu temel amaç çerçevesinde kamu çalışanlarının iş tatminleri ve alt boyutları olan içsel ve dışsal tatminleri ile örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Emniyet çalışanlarının iş tatminleri ve alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme düzeylerinin çeşitli demografik değişkenler bağlamında farklılık gösterip göstermediği, daha sonra da iş tatmini ve alt boyutları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Son olarak da bağımsız değişken olarak iş tatmini ve alt boyutlarının bağımlı değişken olarak örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ölçülmüştür.

Kamu kurumlarının etkinlik ve verimliliği açısından çalışanların işlerinden tatmin olan bireyler olmaları son derece önemlidir. Ayrıca örgütleriyle özdeşleşen çalışanların da performans ve verimlilik açısından kurumları için son derece yararlı çalışanlar olduğu da açıktır. Bu nedenle Aksaray ilinde görev yapan emniyet çalışanlarının hem iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi hem de örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Halkın can ve mal güvenliğini sağlamak gibi son derece hayati bir görev üstlenen emniyet çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek bireyler olmasının pratikteki en belirgin sonucu, halkın huzur ve esenliğinin çok daha yüksek olması anlamına da

gelecektir. Bunun yanı sıra örgütsel özdeşleşmenin sağlanması açısından önemli bir belirleyici olan iş tatmin düzeylerinin Aksaray ilinde görev yapan emniyet çalışanları örnekleminde araştırılması ile hem uygulamacılar hem de literatüre katkı sağlayabileceği umulmaktadır. Bu bağlamda Aksaray ilinde emniyet çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkilerin araştırıldığı geçmiş bir araştırmanın da olmaması, çalışmanın bir başka önem arz eden yönünü oluşturmaktadır.

II.2. Araştırmanın Yöntemi, Kapsamı ve Kısıtı

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama tekniği olarak da anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm emniyet çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin belirlenmesine yönelik Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Baycan (1985) tarafından uyarlanan Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin 20 soruluk kısa formundan meydana gelmektedir. İçsel tatmin ve dışsal tatmin olarak iki boyutlu olan Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin kısa formu yerli ve yabancı çok sayıda araştırmada (Diaz ve Park, 1992; Yousef, 1998; Ghiselli vd., 2001; Yuan vd., 2016; Angı, 2002; Örucü vd., 2005; Candan, 2014; Akşit Aşık, 2017; Arıkoğlu vd., 2019) kullanılmış ve test edilmiştir. İkinci bölüm ise, Mael ve Ashforth (1992)'ın geliştirdiği, Tüzün (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve Türkçe formu çok sayıda araştırmada (Polat, 2009; Cüce vd., 2013; Başar ve Basım, 2015; Çınar vd., 2016; Işık ve Zincirkıran, 2017) kullanılan toplam 6 sorudan oluşan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği"nden meydana gelmektedir. Üçüncü bölüm ise, katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kıdem ve rütbe gibi demografik özelliklere ilişkin sorulardan oluşmaktadır. İş tatmin ölçeği ve örgütsel özdeşleşme ölçeği "1=hiç katılmıyorum....5=kesinlikle katılıyorum" aralığında derecelendirilen beşli Likert şeklinde yapılandırılmıştır.

Araştırmanın evrenini, Aksaray il merkezinde görev yapan ve Mart 2019 dönemi itibarı ile toplam 890 emniyet çalışanı oluşturmuştur. Örneklemini ise, Mart 2019 döneminde

gerçekleştirilen anketlere sağlıklı yanıt veren toplam 395 emniyet çalışanı teşkil etmiştir. Örneklemin evreni temsil edebilme yeterliliği açısından %95 güven düzeyi ve %5 güven aralığı ve %3,68 hata payı dikkate alınarak yapılan hesaplama göre örneklem büyüklüğünün 269 olması gerektiği belirlenmiştir (Gülbüz ve Şahin, 2016). Dolayısıyla araştırmaya katılan 395 emniyet çalışanı ile oluşturulan örneklem büyüklüğünün evreni temsil edebilme yeterliliğinin olduğu görülmüştür.

Araştırmanın temel kısıtı, örneklemin sadece Aksaray İl Merkezinde görev yapan emniyet çalışanlarından oluşturulmasıdır. Bu nedenle elde edilen bulguların genelleştirilmesi kolay değildir. Bir başka kısıtı da, araştırmaya katılan kamu çalışanlarının ölçeklerde yer alan sorulara "sosyal beğenirlik" handikabı nedeniyle gerçek görüşlerini yansıtmamış olabilecekleridir. Ancak araştırmacı tarafından bu handikabın en aza indirilmesine yönelik olarak anketlerde kimlik bilgilerine yer verilmeksizin ve yüz yüze anket uygulaması yerine anketlerin ilgililere bırakılıp birkaç gün toplanması yoluyla çaba sarf edilmiştir. Böylece emniyet çalışanlarının daha samimi yanıtlar vermesine olanak sağlanmaya çalışılmıştır.

II.3. Analizler ve Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen anketler, SPSS 21.0 aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. İlk aşamada demografik analizler ve frekans analizleri yapılmış ve aşağıdaki tablo ile gösterilmiştir.

II.3.1. Demografik Analizler

Bu bölümde araştırmaya katılan kamu çalışanlarından elde edilen veriler, demografik özellikleri frekans ve yüzde analizleri ile ortaya konulmuştur.

Tablo 7. Demografik Özellikler

Özellik	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	361	91,4
	Kadın	34	8,6
Medeni Durum	Evli	301	76,2
	Bekar	94	23,8
Yaş	21-25	39	9,9
	26-30	112	28,4
	31-35	79	20,0
	36-40	76	19,2
	41-50	86	21,8
	51+	3	0,8
Eğitim Durumu	Lise	27	6,8
	Ön lisans	80	20,3
	Lisans	265	67,1
	Lisans üstü	23	5,8
Hizmet Süresi	1 yıldan az	39	9,9
	1-3yıl	86	21,8
	4-6 yıl	32	8,1
	7-9 yıl	44	11,1
	10-15 yıl	92	23,3
	16-20 yıl	49	12,4
	21-30 yıl	50	12,7
	30+	3	0,8
Görev Pozisyonu	Polis Memuru	371	93,9
	Komiser/Komiser Yardımcısı/BaşKomiser	15	3,8
	Müdürler (1,2,3,4)	9	2,3

Araştırmaya katılan emniyet çalışanlarının %91,4'ünün erkek, %8,6'sının kadınlardan oluştuğu, %76,2'sinin evli, %23,8'inin bekar oldukları, %9,9'unun 21-25 yaş, %28,4'ünün 26-30 yaş, %20'sinin 31-35 yaş, %19,2'sinin 36-40 yaş, %21,8'inin 41-50 yaş, %0,8'inin 51 ve üstü yaş aralığında oldukları, %6,8'inin lise, %20,3'ünün ön lisans, %67,1'inin lisans, %5,8'inin lisansüstü eğitim düzeyinde oldukları, %9,9'unun 1 yıldan az, %23,8'inin 1-3 yıl, %8,1'inin 4-6 yıl, %11,1'inin 7-9 yıl, %23,3'ünün 10-15 yıl ve %12,4'ünün 16-20 yıl, %12,7'sinin 21-30 yıl ve %0,8'inin 31 yıl ve üstü hizmet süresine sahip oldukları, %93,9'unun polis memuru, %3,8'inin komiser yardımcısı/komiser ve başkomiser, %2,3'ünün müdür sınıfı (1,2,3,4. Sınıf Emniyet Müdürü) statüde oldukları belirlenmiştir.

II.3.2. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizleri

Örgütsel özdeşleşme ölçeği için yapılan faktör analizi, ortalama, standart sapma, güvenilirlik analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 8 aracılığıyla sunulmuştur.

Tablo 8. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Faktör adı	Soru İfadesi	Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Cronbach's α
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	1- Biri çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.	3,83	1,199	0,770	63,102	0,878
	2- Diğer kişilerin çalıştığım kurum hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir.	3,57	1,210	0,674		
	3- Çalıştığım kurum hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım.	4,01	1,078	0,834		
	4- Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarım gibi hissederim.	4,11	1,009	0,833		
	5- Biri çalıştığım kurum için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.	4,02	1,097	0,851		
	6- Medyada çalıştığım kuruma yönelik bir eleştiri yer aldığı anda kendimi kötü hissederim.	4,09	1,031	0,791		
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					63,102	
Örgütsel Özdeşleşme Genel Ortalaması						3,9363
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)						0,878
KMO Ölçek Geçerliliği						0,877
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare						1179,479
Standart Sapma						15
p değeri						0,000

Faktör analizi sonucunda örgütsel özdeşleşme ölçeğinin literatürle benzerlik gösterdiği ve Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen tek boyutlu modele uygun şekilde sonuç verdiği görülmüştür. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin toplam faktörü açıklayıcılık oranı %63,102 olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan emniyet çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ortalaması 3,94 şeklinde bulunmuş ve bu değer ortalamanın üstünde bir değere karşılık geldiği belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin yapısal geçerliliği KMO Bartlett Küresellik Ki Kare Testi ile ortaya konulmuş ve elde edilen 0,877

değeri nedeniyle ölçeğin oldukça yüksek bir yapısal geçerlilik düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik testi de Cronbach α Yöntemi ile yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik oranı 0,878 olarak bulunmuştur. Bu bulgular ışığında örgütsel özdeşleşme ölçeğinin araştırma için oldukça yüksek geçerlilik ve güvenilirlik düzeyinde olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmadaki ikinci değişken olan iş tatmini ölçeğine yönelik de faktör analizi yapılarak ölçeğin yapısal geçerliliği ve güvenilirliği ortaya konulmuştur. Analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 9 ile özetlenmiştir.

Tablo 9. İş Tatmin Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Faktör adı	Soru İfadesi	Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Cronbach's α
DİŞSAL İŞ TATMİNİ	15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden işimden	2,75	1,299	0,856	49,424	0,929
	16. Çalışma şartları yönünden işimden	2,60	1,311	0,803		
	6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından işimden	3,10	1,238	0,755		
	5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından işimden	3,02	1,309	0,752		
	18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden işimden	3,08	1,320	0,720		
	2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından işimden	3,04	1,151	0,707		
	14. Terfi imkânının olması yönünden işimden	2,95	1,304	0,686		
	12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	3,22	1,178	0,678		
	20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi	3,12	1,247	0,636		

	kullanabilme imkânı vermesi açısından işimden					
	1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden	3,06	1,210	0,597		
	3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından işimden	3,17	1,180	0,566		
	13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden işimden	3,35	1,243	0,539		
İÇSEL İŞ TATMİNİ	9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden işimden	3,97	1,10	0,861		
	7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden işimden	3,78	1,038	0,793		
	10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden işimden	3,69	1,000	0,768		
	4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından işimden	3,71	1,037	0,726		
	19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden işimden	3,55	1,168	6,646		
	8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden işimden	3,61	1,113	0,644		
	11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden işimden	3,41	1,163	0,603		
	17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden işimden	3,41	1,199	0,489		
					9,295	0,897
Faktör Açıklayıcılığı Toplam %					58,719	
İş Tatmini Genel Ortalaması					3,2779	
İş Tatmin Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)					0,945	
KMO Ölçek Geçerliliği					0,940	
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare					5201,544	
Standart Sapma					190	
p değeri					0,000	

Faktör analizi sonuçları doğrultusunda iş tatmini ölçeğinin yapısal geçerliliğinin oldukça yüksek bir düzeyde olduğu görülmüştür. Çünkü KMO Bartlett Küresellik Ki Kare Testi sonuçları ölçeğin yapısal geçerlik düzeyinin 0,940 olduğunu ortaya koymaktadır. Yine faktör analizi sonrasında iş tatmin ölçeğinin orijinal hali Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (Weiss vd., 1967) benzer şekilde içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini olarak iki alt boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan emniyet çalışanlarının iş tatmin düzeyi ortalamalarının 3,28 düzeyi ile ortalama üstünde bir değerde olduğu, içsel iş tatmin düzeyi ortalamasının 3,46 ve dışsal iş tatmin düzeyi ortalamasının ise 3,04 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş tatmini ölçeğinin toplam varyansı açıklama oranının da %58,719 düzeyinde olduğu bulgusu elde edilmiştir. İş tatmini ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlikleri de Cronbach α yöntemi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; iş tatmini ölçeğinin geneli için güvenilirlik oranı 0,945 olarak saptanırken içsel iş tatmini alt boyutunun güvenilirlik oranı 0,897 ve dışsal iş tatmini alt boyutunun güvenilirlik oranının 0,929 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bütün bu sonuçlar çerçevesinde iş tatmin ölçeğinin de oldukça yüksek düzeyde bir yapısal geçerlilik ve güvenilirlik taşıdığı belirlenmiştir.

Parametrik testlerin kullanılıp kullanılmayacağına karar vermek için değişkenler için verilen yanıtların normallik dağılımına bakılmıştır. Ancak normallik testinin gerekli olup olmadığı konusunda araştırmacıların farklı görüşlerde oldukları ifade edilebilir. Özellikle örneklem büyüklüğünün yeterli olması durumunda (örneklem büyüklüğü 40 ve üstünde olması halinde verilerin normal dağıldığının kabul edileceği) normal dağılımdan sapmalar olsa bile parametrik testlerin kullanılabilceğini ileri süren araştırmacılar da bulunmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 219; Taş vd., 2017: 2314). Araştırma kapsamında elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kolmogorov ve Smirnov Normallik Testi ve Shapiro-Wilk Normallik Testi yapılmıştır. Ayrıca Skewness ve Kurtosis testleri ile de verilerin çarpıklık ve basıklık düzeylerine bakılarak normal dağılıp

dağılmadığı belirlenmiştir. Buna göre örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini ölçeklerinin normallik testi $p>0,05$ ($0,129>0,05$; $0,057>0,05$) olması ve verilerin çarpıklık ($-0,963$; $-0,299$) ve basıklık ($0,723$; $-0,187$) düzeylerinin de normal bir görünümde olmaları ($-1,96$ ve $+1,96$ aralığında olmaları) nedeniyle analizlerde parametrik testler yapılmasına karar verilmiştir (Sipahi vd., 2008: 65-68).

II.3.3. Fark Testleri (Bağımsız Değişkenler T Testi, ANOVA ve Tukey Testi)

Araştırma kapsamında ilk olarak çeşitli demografik değişkenler açısından emniyet çalışanlarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmin düzeylerinde fark olup olmadığı test edilmiştir.

Tablo 10. Cinsiyete Göre Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Özdeşleşme	Erkek	361	3,9312	0,89328	-0,510	0,613
	Kadın	34	3,9902	0,61674		

Emniyet çalışanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında fark olup olmadığını ortaya koymak için bağımsız değişkenler T testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, kadınların daha yüksek bir ortalamaya sahip olmalarına rağmen emniyet çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p;0,613>0,05$).

Tablo 11. Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Özdeşleşme	Evli	301	3,9419	0,85518	0,217	0,828
	Bekar	94	3,9184	0,93029		

Yapılan bağımsız değişkenler T Testi sonuçlarına göre evli emniyet çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek ($3,94>3,92$) olmasına rağmen gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p;0,380>0,05$).

Tablo 12. Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi

Değişken	Yaş	N	Ortalama	F değeri	P değeri
Örgütsel Özdeşleşme	21-25	39	4,0256	2,050	0,071
	26-30	112	4,0461		
	31-35	79	3,6983		
	36-40	76	3,8662		
	41-50	86	4,0426		
	51+	3	3,6667		

Emniyet çalışanlarının yaş gruplarına göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinde fark olup olmadığını ortaya koymak amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yönteminden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; en yüksek yaş grubu olan 51 yaş ve üstü yaş emniyet çalışanlarının en düşük (3,6667) ortalamaya sahip iken 26-30 yaş grubunda olan emniyet çalışanlarının da en yüksek (4,0461) ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir. Ancak istatistiksel olarak kamu çalışanlarının yaş gruplarına göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin farklı olmadığı görülmektedir ($p;0,071>0,05$).

Tablo 13. Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi

Değişken	Eğitim Durumu	N	Ortalama	F değeri	P değeri
Örgütsel Özdeşleşme	Lise	27	3,5432	2,251	0,082
	Ön Lisans	80	3,8896		
	Lisans	265	3,9830		
	Lisans Üstü	23	4,0217		

Emniyet çalışanlarının eğitim düzeylerine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ($p;0,082>0,05$) belirlenmiştir. Ancak analiz sonuçlarından emniyet çalışanlarının eğitim düzeylerinin artışına paralel olarak örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de artmakta olduğu görülmektedir. Çünkü en düşük örgütsel özdeşleşme düzeyi lise mezunu emniyet çalışanları iken en yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip grup ise lisansüstü eğitim derecesindeki emniyet çalışanları olarak belirlenmiştir.

Tablo 14. Hizmet Süresine Göre Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi

Değişken	Hizmet Süresi	N	Ortalama	F değeri	P değeri
Örgütsel Özdeşleşme	1 yıldan az	39	4,2051	1,689	0,110
	1-3 yıl	86	3,9632		
	4-6 yıl	32	3,8125		
	7-9 yıl	44	3,7159		
	10-15 yıl	92	3,8351		
	16-20 yıl	49	3,9184		
	21-30 yıl	50	4,1567		
	31 ve üstü	3	3,9444		

Hizmet süreleri ya da kıdemleri açısından emniyet çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçlarına göre; en yüksek örgütsel özdeşleşme ortalamasına sahip olan grubun bir yıldan az hizmet süresine sahip olan emniyet çalışanları (4,2051) olduğu, en düşük örgütsel özdeşleşme düzeyi ortalamasına sahip grubun ise 7-9 yıl aralığında hizmet süresine sahip olan emniyet çalışanlarının (3,7159) olduğu belirlenmişse de, istatistiksel olarak gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p;0,110>0,05$).

Tablo 15. Rütbelerine Göre Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi

Değişken	Görev pozisyonu	N	Ortalama	F değeri	P değeri
Örgütsel Özdeşleşme	Polis Memuru	371	3,9394	0,154	0,857
	Komiser Yardımcısı/Komiser/Başkomiser/Emniyet Amiri	15	3,9556		
	Emniyet Müdürü (1,2,3,4. Sınıf)	9	3,7778		

Emniyet çalışanlarının rütbelerine göre gruplar arasında örgütsel özdeşleşme düzeyleri açısından fark olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre; beklenmeyen biçimde en düşük ortalamaya sahip grubun emniyet müdürü grubundakiler olduğu (3,7778), en yüksek ortalamaya ise komiserler grubu olduğu (3,9556), ancak istatistiksel olarak gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($p;0,857>0,05$).

Tablo 16. Cinsiyetlerine Göre İş Tatmin Düzeyleri

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	pdeğeri
İş Tatmini	Erkek	361	3,2568	0,84388	-1,942	0,059
	Kadın	34	3,5015	0,68716		

Araştırmaya katılan emniyet çalışanlarının cinsiyetlerine göre iş tatmin düzeylerinde farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız değişkenler T testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; kadın emniyet çalışanlarının daha yüksek iş tatmin düzeyinde oldukları ($3,5015 > 0,2568$), ancak istatistiksel açıdan emniyet çalışanlarının cinsiyetlerine göre iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($p; 0,0593 > 0,05$).

Tablo 17. Medeni Durumlarına Göre İş Tatmin Düzeyi

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	pdeğeri
İş Tatmini	Evli	301	3,2257	0,84633	-2,343	0,020
	Bekar	94	3,4447	0,77249		

Yapılan bağımsız değişkenler T testi sonuçlarına göre; emniyet çalışanlarının medeni durumlarına göre bekâr emniyet çalışanlarının iş tatmini düzeyleri ortalamalarının ($3,4447$) değeri ile evli emniyet çalışanlarına ($3,2257$) göre daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel açıdan da anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p; 0,020 < 0,05$).

Tablo 18. Yaş Gruplarına Göre İş Tatmin Düzeyi

Değişken	Yaş	N	Ortalama	F değeri	P değeri
İş Tatmini	21-25	39	3,5205	2,880	0,014
	26-30	112	3,4464		
	31-35	79	3,1051		
	36-40	76	3,1263		
	41-50	86	3,2365		
	51+	3	3,4000		

Emniyet çalışanlarının yaşlarına göre iş tatmin düzeylerinde gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA sonuçlarına göre, istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucu elde edilmiştir ($p; 0,014 < 0,05$). Hangi yaş grupları arasında fark olduğunu belirlemek için ikinci bir test olarak da Tukey Testi yapılmıştır. Tukey Testi sonuçlarına göre; 21-25 yaş grubundaki kamu çalışanlarının en yüksek ortalamaya sahip ($X=3,5205$) grup olduğu, en düşük iş tatmin düzeyi ortalamasına sahip grubun ise 31-35 yaş

grubu emniyet çalışanları olduğu ($X=3,1051$) ve gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı şekilde fark bulunduğu belirlenmiştir.

Tablo 19. Eğitim Düzeylerine Göre İş Tatmin Düzeyleri

Değişken	Eğitim Durumu	N	Ortalama	F değeri	P değeri
İş Tatmini	Lise	27	2,8944	2,497	0,49
	Ön Lisans	80	3,2981		
	Lisans	264	3,2920		
	Lisans Üstü	23	3,4957		

Yapılan ANOVA test sonuçlarına göre, emniyet çalışanlarının eğitim düzeylerine göre iş tatmin düzeylerinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulgusu elde edilmiştir ($p;0,049<0,05$). Hangi gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek için yapılan ikinci bir test (Tukey Testi) sonuçlarına göre de; iş tatmin düzeyi en düşük grubun eğitim düzeyi en düşük grup olan lise mezunu emniyet çalışanları ($X=2,8944$) olduğu, en yüksek iş tatmin düzeyinde olan grubun ise en yüksek eğitime sahip olan lisansüstü eğitim almış emniyet çalışanları ($X=3,4957$) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 20. Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

Değişken	Hizmet Süresi	N	Ortalama	F değeri	P değeri
İş Tatmini	1 yıldan az	39	3,9141	6,328	0,000
	1-3 yıl	86	3,4308		
	4-6 yıl	32	3,2766		
	7-9 yıl	44	3,0352		
	10-15 yıl	92	3,0038		
	16-20 yıl	49	3,1771		
	21-30 yıl	50	3,3170		
	31 ve üstü	3	3,5667		

Araştırmaya katılan emniyet çalışanlarının hizmet sürelerine göre iş tatmin düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçlarına göre; en yüksek iş tatmin düzeyine 1 yıldan daha az hizmete sahip olan emniyet çalışanları grubunun olduğu (3,9141), en düşük iş tatmin düzeyine ise 10-15 yıl arasında hizmet süresine sahip olan

emniyet çalışanlarının olduğu (3,0038) belirlenmiştir. Gruplar arasında istatistiksel açıdan da anlamlı bir fark olduğu ($p;0000<0,05$) için de ikinci bir test ile hangi gruplar arasında farklılık olduğu ortaya konulmuştur. Buna göre; 1 yıldan az hizmet süresine sahip emniyet çalışanlarının 31 yıl ve daha fazla hizmet süresine sahip olan grup dışındaki bütün gruplarla anlamlı şekilde farklı düzeyde iş tatmini içinde oldukları saptanmıştır.

Tablo 21. Rütbelere Göre İş Tatmin Düzeyleri

Değişken	Görev pozisyonu	N	Ortalama	F değeri	P değeri
İş Tatmini	Polis Memuru	371	3,2783	0,320	0,726
	Komiser Yardımcısı/Komiser/Başkomiser/Emniyet Amiri	15	3,3733		
	Emniyet Müdürü (1,2,3,4. Sınıf)	9	3,0813		

Emniyet çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin rütbelere göre farklı olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla ANOVA kullanılmıştır. En yüksek iş tatmin düzeyi ortalamasına komiserler grubundaki emniyet çalışanlarının olduğu (3,3733), en düşük iş tatmin düzeyi ortalamasına ise emniyet müdürleri grubundaki emniyet çalışanlarının olduğu (3,0813), ancak istatistiksel olarak gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p;0,726>0,05$).

II.3.4. Korelasyon ve Regresyon Analizleri ve Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırma kapsamında incelenen örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini değişkenleri ve bu değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Aşağıdaki tablo ile de analiz bulguları özet olarak sunulmuştur.

Tablo 22. Pearson Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Yaş	1							
2. Eğitim	- 0,158**	1						
3. Kurumdaki Hizmet Süzeri	0,852**	- 0,169**	1					
4. Rütbe	0,035	- 0,218**	0,083	1				
5. İçsel İş Tatmini	-0,061	0,128*	-0,105*	-0,010	1			
6. Dışsal İş Tatmini	- 0,148**	0,087	- 0,227**	-0,003	0,719**	1		
7. İş Tatmini (Genel)	-0,126*	0,109*	- 0,197**	-0,016	0,883**	0,961**	1	
8. Örgütsel Özdeşleşme	-0,019	0,116*	-0,015	-0,021	0,589**	0,447**	0,535**	1

*0,01 anlamlılık düzeyi **0,05 anlamlılık düzeyi

Korelasyon analiz sonuçlarına göre;

- Emniyet çalışanlarının yaşları ile eğitim düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı ($p; 0,002 < 0,05$; $r = -0,158^{**}$) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre emniyet çalışanlarının içinde genç grubun eğitim düzeyinin daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Son yıllarda Emniyet Genel Müdürlüğü'nün personel politikalarında lisans mezunları arasından polislik mesleğine istihdam etme anlayışının yansıması, Aksaray Emniyet Müdürlüğü'nde de gözlenebilmektedir.
- Emniyet çalışanlarının yaşları ile kurumdaki hizmet süreleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ($p; 0,000 < 0,05$; $r = 0,852^{**}$) bir ilişki olduğu sonucu saptanmıştır. Bu bulgu doğal olarak beklenen bir sonuç olmaktadır.
- Emniyet çalışanlarının yaşları ile rütbeleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p; 0,491 > 0,05$; $r = 0,035$).
- Emniyet çalışanlarının yaşları ile içsel iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p; 0,229 > 0,05$; $r = -0,061$).
- Emniyet çalışanlarının yaşları ile dışsal iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ($p; 0,003 < 0,05$; $r = -0,148^{**}$) bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç

bağlamında emniyet çalışanlarının yaşları ilerledikçe dışsal iş tatmin düzeylerinin de düştüğü görülmektedir.

- Emniyet çalışanlarının yaşları ile genel iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ($p;0,012<0,05$; $r=-0,126^*$) bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu bulgu bağlamında emniyet çalışanlarının yaşlandıkça iş tatmin düzeylerinin de azaldığı anlamı çıkmaktadır.
- Emniyet çalışanlarının yaşları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($p;0,706>0,05$; $r=-0,019$).
- Emniyet çalışanlarının eğitim düzeyleri ile kurumdaki hizmet süreleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ($p;0,001<0,05$; $r=-0,169^{**}$) bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu doğrultusunda emniyet çalışanlarından eğitim düzeyi yüksek bireylerin kurumda daha fazla kalma eğiliminde olmadıkları ifade edilebilir.
- Emniyet çalışanlarının eğitim düzeyleri ile rütbeleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($p;0,000<0,05$; $r=0,218$) bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Yine beklenen bir sonuç olarak emniyet çalışanlarından eğitim düzeyi yüksek olanların terfi etme fırsatını da elde edebildiği şeklinde bir değerlendirme yapılabilir.
- Emniyet çalışanlarının eğitim düzeyleri ile içsel iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($p;0,011<0,05$; $r=0,128^*$) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buradan eğitim düzeyleri yükseldikçe emniyet çalışanlarının içsel iş tatmin düzeylerinin de arttığını ifade etmek mümkündür.
- Emniyet çalışanlarının eğitim düzeyleri ile dışsal iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki belirlenememiştir ($p;0,085>0,05$; $r=0,087$).
- Emniyet çalışanlarının eğitim düzeyleri ile genel iş tatmin düzeyleri arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü ($p;0,031<0,05$; $r=0,109^*$) bir ilişki olduğu sonucuna

ulaşılmıştır. Eğitim düzeyi yükseldikçe emniyet çalışanlarının genel iş tatmin düzeylerinin de yükseldiği şeklinde bir değerlendirme uygun olacaktır.

- Emniyet çalışanlarının eğitim düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında da anlamlı ve pozitif yönlü ($p;0,021<0,05$; $r=0,116^*$) bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Emniyet çalışanlarının eğitim düzeyleri yükseldikçe örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de arttığı görülmektedir.
- Emniyet çalışanlarının kurumdaki hizmet süreleri ile rütbeleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p;0,099>0,05$; $r=0,089$). Bu durumda emniyet çalışanlarının sadece kıdemlerine bağlı olarak rütbe alamadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. Kariyer ilerlemesi açısından kıdem dışında başka faktörlerin de (örneğin eğitim ve başarı ve performans gibi) önemli olduğu görülmektedir.
- Emniyet çalışanlarının kurumdaki hizmet süreleri ile içsel iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ($p;0,037<0,05$; $r=-0,105^*$) bir ilişki bulunmuştur. Buna göre emniyet çalışanlarının kurumdaki hizmet süreleri arttıkça içsel iş tatmin düzeyleri azalmaktadır.
- Emniyet çalışanlarının kurumdaki hizmet süreleri ile dışsal iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ($p;0,000<0,05$; $r=-0,227^{**}$) bir ilişkinin bulunduğu sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç bağlamında emniyet çalışanlarının kurumdaki hizmet süreleri arttıkça dışsal iş tatmin düzeyleri azalmaktadır şeklinde bir değerlendirme yapmak mümkündür.
- Emniyet çalışanlarının kurumdaki hizmet süreleri ile genel iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ($p;0,000<0,05$; $r=-0,197^{**}$) bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Emniyet çalışanlarının kurumdaki hizmet süreleri arttıkça genel iş tatmin düzeyleri azalmaktadır.

- Emniyet çalışanlarının kurumdaki hizmet süreleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulgusu elde edilmiştir ($p;0,768>0,05$; $r=-0,015$).
- Emniyet çalışanlarının rütbeleri ile içsel iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır ($p;0,842>0,05$; $r=-0,010$).
- Emniyet çalışanlarının rütbeleri ile dışsal iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanamamıştır ($p;0,947$; $r=-0,003$).
- Emniyet çalışanlarının rütbeleri ile genel iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p;0,758>0,05$; $r=-0,016$).
- Emniyet çalışanlarının rütbeleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p;0,673>0,05$; $r=-0,021$).
- Emniyet çalışanlarının içsel iş tatmin düzeyleri ile dışsal iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir ($p;0,000<0,05$; $r=0,719^{**}$).
- Emniyet çalışanlarının içsel iş tatmin düzeyleri ile genel iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($p;0,000<0,05$; $r=0,883^{**}$).
- Emniyet çalışanlarının içsel iş tatmin düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($p;0,000<0,05$; $r=0,589^{**}$) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre emniyet çalışanlarının içsel iş tatmin düzeyleri yükseldikçe örgütsel özdeşleşme düzeyleri de yükselmektedir. Bu bağlamda **H1 hipotezi kabul** edilmiştir.
- Emniyet çalışanlarının dışsal iş tatmin düzeyleri ile genel iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($p;0,000<0,05$; $r=0,961^{**}$) bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

- Emniyet çalışanlarının dışsal iş tatmin düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($p;0,000<0,05$; $r=0,447^{**}$) bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Buradan hareketle emniyet çalışanlarının dışsal iş tatmin düzeyleri arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyleri de yükselmektedir. Bu bağlamda **H2 hipotezi kabul** edilmiştir.
- Emniyet çalışanlarının genel iş tatmin düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($p;0,000<0,05$; $r=0,535^{**}$) bir ilişkinin olduğu bulgusu elde edilmiştir. Emniyet çalışanları işlerinden tatmin oldukça örgütleri ile de özdeşleşmektedirler. Bu sonuçtan hareketle **H3 hipotezi kabul** edilmiştir.

Araştırmada bağımlı değişken olarak belirlenen örgütsel özdeşleşme üzerinde bağımsız değişken iş tatmininin ne yönde ve ne güçte etkili olduğunu belirlemek ve örgütsel özdeşleşme değişkeninin ne oranda iş tatmini bağımsız değişkeni tarafından açıklanmakta olduğunu belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda özet olarak sunulmuştur.

Tablo 23. Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme			
Bağımsız Değişken	Beta (Standartlaştırılmış)	t değeri	p değeri
İş Tatmini	0,535	12,548	0,000
R=0,535 R²=0,287 F değeri=157,459 p değeri=0,000			

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre iş tatmini değişkeninin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde 0,535 düzeyinde anlamlı ($p;0,000<0,05$) şekilde etkilediği görülmektedir. Başka bir ifade ile çalışanların iş tatmin düzeyindeki bir birimlik artış örgütsel özdeşleşme düzeyini de 0,535 oranında arttırmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan emniyet çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin %28,7'sinin iş tatmin düzeyi tarafından açıklandığı sonucuna da ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda **H4 hipotezi kabul** edilmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu tez çalışmasında, son yıllarda iş yaşamı açısından son derece önemli etkisi olduğu kabul edilen ve bu nedenle de çok sayıda araştırmaya konu olan iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme kavramları Aksaray ilinde görev yapan emniyet çalışanları üzerinde araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre emniyet çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin ortalamasının orta üstü bir düzeyde (3,28) ve örgütsel özdeşleşme düzeyi ortalamalarının ise yüksek bir düzeyde (3,94) olduğu belirlenmiştir. Elde edilen değerler doğrultusunda emniyet çalışanlarının genel olarak olumlu bir iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme düzeyi içinde oldukları görülmektedir. Ancak daha ayrıntılı bir değerlendirme yapıldığında iş tatmini değişkeninin içsel iş tatmini alt boyutunun ortalamasının (3,64), dışsal iş tatmin düzeyi ortalamasından (3,04) daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur. Özellikle çalışma şartlarından memnuniyet düzeyine ilişkin soru maddesi, araştırma kapsamında en düşük ortalamaya (2,60) sahip değer olmuştur. Dolayısıyla Aksaray ilinde görev yapan emniyet çalışanlarının çalışma şartları yönünden ortalamanın altında bir memnuniyet düzeyinde oldukları belirlenmiştir.

Emniyet çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri çeşitli demografik özellikler açısından daha ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu sonuçlara göre;

- Kadınların erkeklere göre daha yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyinde oldukları,
- Evli olanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek örgütsel düzeyinde oldukları,
- En yüksek yaş grubundaki (51+ yaş grubu) emniyet çalışanlarının en düşük örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip grubu oluşturduğu,

- Eğitim düzeyi olarak en üst grubu oluşturan lisansüstü eğitime sahip emniyet çalışanlarının en yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyindeki grup olduğu,
- Hizmet süresine göre en yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyindeki grubun en az hizmet süresine sahip olan 0-1 yıl aralığında hizmet süresindeki emniyet çalışanlarının olduğu,
- Rütbeleri açısından en düşük örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip olan grubun emniyet müdürleri sınıfının olduğu,
- Cinsiyetlerine göre kadın emniyet çalışanlarının erkeklerden daha yüksek iş tatmin düzeyinde oldukları,
- Medeni durumları açısından bekar emniyet çalışanlarının evli olanlara göre daha yüksek iş tatmin düzeyinde olduğu,
- Yaş gruplarına göre en yüksek iş tatmin düzeyine sahip olan grubun 21-25 yaş aralığındaki en genç grup olduğu, en düşük iş tatmin düzeyindeki grubunun ise 31-35 yaş aralığındaki grup olduğu,
- Eğitim düzeyleri yönünden en yüksek iş tatmin düzeyindekilerin lisansüstü eğitim düzeyindekiler, en düşük iş tatmin düzeyindekilerin ise lise mezunu olan en düşük eğitilmişlerin olduğu,
- Hizmet süresi açısından da en yüksek iş tatmin düzeyindeki grubun en az hizmet süresine sahip olan 0-1 yıl aralığındaki en kıdemsiz emniyet çalışanlarının olduğu,
- Rütbelere göre en düşük iş tatmin düzeyindeki grubun da emniyet müdürleri sınıfındakilerin olduğu,

Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği analiz sonuçlarına göre de;

- İçsel iş tatmin düzeyi ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönlü ($r=0,589^{**}$) ve güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu noktada, araştırmaya katılan emniyet çalışanlarının ihtiyaç duyulması halinde kurumları için fedakârlıkta bulunabilmeleri ve kurumlarının çıkarlarını kendi çıkarlarının önünde ve üstünde kabul etmeleri ve bireysel kimlikleri ile örgütsel kimliklerini bütünleştirdikleri şeklinde özetleyebileceğimiz olumlu bir davranış içinde hareket etmekte oldukları anlamını çıkarmak mümkün olacaktır. İçsel yönden işlerinden tatmin düzeyleri arttıkça emniyet çalışanlarının örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin de artmakta olması nedeniyle, emniyet çalışanlarının içsel iş tatmin düzeylerini yükseltecek şekilde adımlar atılması gerekmektedir. Yöneticiler ve kurum tarafından içsel tatmin düzeyini olumsuz yönde etkileyen unsurların giderilmesine yönelik tedbirlerin alınması önem taşımaktadır.
- Emniyet çalışanlarının dışsal iş tatmin düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında da anlamlı ve pozitif yönlü ($r=0,447^{**}$) ve güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bireylerin işlerine yönelik dışsal tatmin yaşamaları ile örgütleriyle daha çok özdeşleştikleri görülmektedir. Ancak bu boyutta tatmin düzeyini olumsuz etkileyen çalışma şartlarından memnuniyet, terfi imkanı gibi maddelere yönelik çözümler aranmalıdır. Böylece emniyet çalışanlarının daha çok örgütleriyle özdeşleşen ve görevi gereği toplumsal yönü ağır basan önemli bir alanda daha yüksek performans gösteren bireyler haline gelmeleri sağlanabilecektir.
- Genel olarak iş tatmin düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında da anlamlı ve pozitif yönlü ($r=0,535$) ve güçlü bir ilişkinin olması da emniyet

alışanlarının rgtsel özdeşleşmeleri yüksek bireyler olmalarının önemli bir ayağının da iş tatmin düzeyleri yüksek bireyler olmalarından geçtiğini göstermektedir.

- Emniyet alışanlarının örgütsel özdeşleşmelerini iş tatmin düzeylerinin pozitif yönde ve anlamlı şekilde yormadığı ($\beta=0,535$) basit doğrusal regresyon analizi ile ortaya konmuştur. Başka bir ifade ile emniyet çalışanlarının iş tatmin düzeyindeki bir birim artış, örgütsel özdeşleşme düzeylerini 0,535 oranında arttırmaktadır. Son olarak da bu araştırmanın alan çalışması sonucunda ulaştığı önemli bir başka sonuç da emniyet çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin %28,7'sinin iş tatmini değişkeni tarafından açıklanmakta olmasındır.

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular, genel olarak yerli ve yabancı literatür ile de uyumlu görünmektedir (Akşit Aşık, 2017; Arıkoğlu vd., 2019; Başar ve Basım, 2015; Işık ve Zincirkıran, 2017; Kaya, 2015; Heshavarz ve Jamshidi, 2017; Knight ve Haslam, 2010; Li vd., 2015; Loi vd., 2014; Lu vd., 2015; Marom vd., 2016; ktem vd., 2016; Van Dick vd., 2008; Yavan vd., 2018; Yuan vd., 2016). Buradan hareketle uygulamacıların, özellikle emniyet teşkilatındaki yöneticilerin, başarı ve performans elde edebilmek için çalışanların işlerinden memnun oldukları bir örgütsel ortamda çalışmalarını sağlayacak karar, politika ve uygulamalarla hareket etmeleri zorunludur. Üstelik halkın can ve mal güvenliği ile huzur ve esenliğini sağlamak gibi son derece hayati bir toplumsal görev üstlenmiş emniyet çalışanlarının örgütleriyle özdeşleşmelerinin bir ileri boyutu, ülkesiyle ve devletiyle bütünleşen bireyler olmalarıdır. Bu kadar önemli bir görev ve sorumluluk üstlenmiş emniyet çalışanlarının kendilerini ülkesi ve devleti ile zdeşleştıren bireyler haline gelmeleri, bütün toplum için olumlu yansımaları ve faydaları olan bir sonuç getirecektir.

Ancak kamu yöneticilerinin çalışanların motivasyonlarını sağlamak, iş tatmin düzeylerini yükseltmek ve onların örgütleriyle özdeşleşen bireyler olmalarını sağlamak açısından yeterince rahat ve serbest şekilde hareket edebilecekleri bir ortam ve şansa sahip değildirler. Özellikle ücretlendirme gibi ekonomik yönlü motivasyon araçlarını neredeyse hiç kullanmaları mümkün değildir. Buna rağmen emniyet teşkilatı yöneticilerinin çalışanlarına adil davranmaları, terfi ve yer değiştirme gibi konularda liyakat ilkesine uygun davranmaları, çalışanların ödüllendirme ve takdir etme, çalışanların yöneticilerine ve kurumlarına güven duyacakları bir örgütsel iklimi oluşturmaları, çalışanlarıyla güç mesafesinin olmadığı yakın bir ilişki kurmak gibi kullanabilecekleri araçları etkin şekilde uygulamaya geçirmeleri mümkündür.

Bu araştırmadaki temel kısıt, örneklemin sadece Aksaray il merkezinde görev yapan emniyet çalışanlarından meydana gelmesidir. Bu nedenle bu araştırma bulgularının genellenmesi kolay değildir. Ancak diğer çalışmalar ve araştırmacılar için ve özellikle de uygulamacılar için önemli bir veri olabileceği de göz ardı edilmemelidir. Gelecekteki araştırmalarda emniyet çalışanları ile yönetim psikolojisinin başka değişkenleriyle ilgili çalışmalar yapmaları önerilebilir. Ayrıca örneklemin nicel olarak genişletilmesi ve farklı coğrafi alanlardaki emniyet çalışanları üzerinde gerçekleştirilmesi yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abu Saad, I., Isralowitz, R. E. (1992). Teachers' Job Satisfaction in Transitional Society Within Bedouin Arab Schools of the Negev. *The Journal of Social Psychology*, 132(6), 771-781.
- Akman, A. (2018). Çatışma Yönetimi, İş Tatmini, Kariyer Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Akpulat, A. N., Polat Üzümcü, T., Karacan, E. (2016). Turizm İşletmelerinde Çalışanların Yaşadıkları İş Stresi ile Örgütsel Bağlılıkları İlişkisi, Çeşme ve Kartepe Örneği. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5136-5149.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-52.
- Akşit Aşık, N. (2017). Pozitif ve Negatif Duygulanım ve İş Doyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Business& Management Studies: An International Journal*, 5(2), 345-362.
- Alparslan, A. M., Yastıoğlu, S., Taş, M. A. (2017). Bireysel ve Sosyal Başarı Motivasyonunu Açıklayan Temel Değerler: Bir Alan Araştırması. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 133-151.
- Altınışik, S. (1997). Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi. *Eğitim Yönetimi*, 3(2), 135-153.
- Angı, A. (2002). *A Comprehensive Study Concerning The Job Satisfaction the Instructors Associated With Students' Evaluation*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Arıkoğlu, E., İyigün, N. Ö., Sağlam, M. (2019). The Mediating Role of Organizational Identification on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Research in the Finance Industry. *International Journal of Commerce and Finance*, 5(1), 92-101.
- Arslan, E. (2017). Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ashforth, B. E. (1985). Climate Formation: Issues and Extensions. *The Academy of Management Review*, 10(4), 837-847.
- Ashforth, B. E., Mael, F. (1989). Social Identity Theory and Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Aslan, D., Özgün, Ö. (2009). Sosyal Öğrenme Kuramı. Eğitim Psikolojisi İçinde (Editörler: Neriman Aral ve Tayyip Duman), İstanbul: Kriter Yayınları, ss.271-290
- Bamber, E. M., Iyer, V. (2002). Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict?. *Auditing: A Journal of Practice&Theory*, 21(2), 21-38.
- Başar, U. (2011). Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Başar, U., Basım, N. (2015). Effects of Organizational Identification on Job Satisfaction: Modertaing Role of Organizational Politics. *Yönetim ve Ekonomi*, 22(2), 663-684.

- Baycan, A. (1985). *Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the Tower is “Ivory”, It isn’t “white”: Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.
- Beldek, E. G. (2017). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet ile İlişkisi: Görgül Bir Araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 16-47.
- Boyacı, A. (2017). *Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Örgütsel Destek Düzeylerinin Veri Madenciliği ile Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Bullis, C., Bach, B. W. (1991). An Explication and Test of Communication Network Content and Multiplexity as Predictors of Organizational Identification. *Western Journal Speech Communication*, 55, 180-197.
- Candan, H. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Kamu Kurumu Üzerinde Araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13(4), 889-917.
- Candan, H., Yetim, Ş. (2018). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma: Karaman Örneği. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(29), 3440-3454.
- Cheney, G. (1983). On the Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification. *Communication Monographs*, 50(4), 342-362.

- Cheney, G., Tompkins, P. K. (1987). Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1), 1-15.
- Clark, A. E. (1997). Job Satisfaction and gender: Whay are women so happy at work?. *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Cüce, H., Güney, S., Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleme Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-30.
- Çakınberk, A., Derin, N., Demirel, E. T. (2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F., Akdaş, K. (2016). iş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum'da Bir Kamu Kurumu Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136.
- Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çolak Alsat, O. (2016). *Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerde İnsan Davranışı* (Çev. Kemal Tosun), İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayını No:199.

- De Jong, R. D., Van Der Velde, M. E. G., Jansen, P. G. W. (2001). Openness to Experience and Growth Need Strength As Moderators Between Job Characteristics and Satisfaction. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(4), 350-356.
- Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar. *İletişim Araştırmaları*, 1(1), 123-144.
- Diaz, P. E., Park, J. (1992). The Impact of Isolation on Hospitality Employees' Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 15(3), 41-49.
- Donavan, D. T., Carlson, B. D., Zimmerman, M. (2005). The Influence of Personality Traits on Sports Fan Identification. *Sport Marketing Quarterly*, 14, 31-42.
- Efraty, D., Wolfe, D. M. (1988). The Effect of Organizational Identification on Employee Affective and Performance Responses. *Journal of Business and Psychology*, 3(1), 105-112.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Enli Kalmaz, P. (2018). *Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme ve Mesleki Özdeşleşme Üzerine Etkileri Hakkında Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Eray, T. E. (2017). Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: İletişim Fakültesi Dekanları Üzerine Bir Uygulama. *Akdeniz İletişim Dergisi*, 27, 201-214.

- Erdağ, E. (2010). *Polis-Halk İlişkileri Bağlamında, Polisin İş Doyumu ve Halkın Polis Hizmetlerinden Memnuniyet Düzeyinin İncelenmesi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ergan, N. G. (2011). Sosyal Gruplar, içinde *Yönetim ve Organizasyon*, (Editör: Salih Güney) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, ss. 549-580.
- Eronat, Z. (2004). *İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eryılmaz, B. (2006). Kamu Yönetimi: Düşünceler, Yapılar, Fonksiyonlar, Politikalar. İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Genç, T. (1990). Kamu Yönetiminde Çalışanların Morali, *Türk İdare Dergisi*, 388, 147-156.
- George, J. M., Jones, G. R. (2002). *Organizational Behavior*. 3. Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Ghiselli, R. F., La Lopa, J. M., Bai, B. (2001). Job Satisfaction, Life Satisfaction and Turnover Intent. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(2), 28-37.
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Los Angeles: University of California Press.

- Gökçe, G. (1995). *Türk Kamu Yönetiminde Motivasyon*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gökçe, G., Şahin, A., Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 233-246.
- Greene, C. N. (1978). Identification Modes of Professionals: Relationship with Formalization, Role Strain, and Alienation. *The Academy of Management Journal*, 21(3), 486-492.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz*. 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Gürlek, M., Tuna, M. (2018). Sosyal Kimlik Teorisi Açısından Örgütsel Özdeşleşmenin Teorik Temelleri. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 39-48.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1975). Development the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Harris, G. E., Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37(3), 159-169.
- Herzberg, F., Mausner, B., Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley Press.

- Işık, M., Zincirkıran, M. (2017). Kurumsal İtibar, İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Kavramlarının Demografik Değişkenlerle İncelenmesi: Doğu Anadolu Bölgesindeki Üniversitelerde Bir Araştırma. *Finans, Politik& Ekonomik Yorumlar*, 54(623), 21-35.
- İplik, E., İplik, F. N., Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 6(12), 109-123.
- Kalemci Tüzün, İ. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kalemci Tüzün, İ., Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yaşar University*, 3(9), 1011-1027.
- Kalemci Tüzün, İ., Kırkbeşoğlu, E. (2008). Özdeşleşme Kaynakları ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Sigortacılık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. 16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitapçığı İçinde, 16-18 Mayıs 2008, İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Karaalioglu, Z. (2015). *Tükenmişliğin İş Tatmini Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tez, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaca, M., Biçkes, D. M., Çakı, C., Karaduman, G. (2017). Medya Yöneticilerinin İş Tatmin Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Malatya Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 5(2), 969-981.
- Karataş, S., Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.

- Kaya, E. Ü. (2015). İşyeri Kabalığı, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmin Değişkenleri Arasındaki İlişkiler ve Birbirleri Üzerindeki Etkileri: Yüksek Öğretimde Bir Araştırma. *The International Journal of Social Science*, 41,55-78.
- Kemer, E. (2017). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Sağlığına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Nevşehir İlindeki Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Kerse, G., Karabey, C. N. (2017). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Keshavarz, Y., Jamshidi, D. (2017). Investigating the Relationship between Organizational Culture and Employees Job Satisfaction. *Academia Journal of Educational Research*, 5(5), 76-83.
- Kılıç, S. (2017). *Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Özdeşleşme, Sapkın Davranışlar ve Sinizme Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Knight, C., Haslam, S. A. (2010). Your Place or Mine? Organizational Identification and Comfort as Mediators of Relationships between the Managerial Control of Workspace and Employees' Satisfaction and Well-being. *British Journal of Management*, 21,717-735.
- Koçak, D. (2018). *Örgütsel Adalet ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Euroasian Conference on Language and Social Sciences Bildiriler Kitapçığı İçinde, 27-29 Haziran 2018 Antalya, Turkey, ss.637-646.

- Lee, S. M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. *The Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Li, Y., Fan, J., Zhao, S. (2015). Organizational Identification as a Double-Edged Sword. *Journal of Personnel Psychology*, 14(4), 182-191.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, in Dunnette, M. D., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1. Edition), Chicago: McNally, pp.1297-1349.
- Loi, R., Chan, K. W., Lam, L. W. (2014). Leader-Member Exchange, Organizational Identification, and Job Satisfaction: A Social Identity Perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 42-61.
- Lu, L., Liu, L., Sui, G., Wang, L. (2015). The Associations of Job Stress and Organizational Identification with Job Satisfaction among Chinese Police Officers: The Mediating Role of Psychological Capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12, 15088-15099.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior* (6. Edition). New York: McGraw Hill Inc.
- Luthans, F., Thomas, L. T. (1989). The relationship between age and job satisfaction: Curvilinear results from an empirical study- a research note. *Personnel Review*, 18(1), 23-26.
- Mael, F., Ashforth B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.

- Markovits, Y., Davis, A. J., Van Dick, R. (2007). Organizational Profiles and Job Satisfaction among Greek Private and Public Sector Employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 77-99.
- Marom, R. B., Gorodeisky, G. H., Haim, A. B., Godder, E. (2006). Identification, Job Satisfaction and Work Motivation among Tutors at the Open University of Israel. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 7(2), 1-13.
- Mete, E. S. (2018). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ile İnovatif Çalışma Davranışı İlişkisi ve İnovatif Örgüt Kültürüne Yönelik Meta-Kuramsal Bir Model Geliştirme*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Muchinsky, p. M. (1983). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Homewood, Illinois: The Dorsey Press.
- Naktiyok, A., Kaygın, E. (2012). Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 23-32.
- O'Brien, R. F. (2002). *Job Satisfaction and Morale in Public Service: An Appreciative Approach within the Ministry of Children and Family Deveelopment*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Royal Roads University, Ottawa, Kanada.
- Organ, D. W., Greene, C. N. (1981). The Effects of Formalization on Professional Involvement: A Compensatory Process Approach. *Admnistrative Science Quarterly*, 26(2), 237-252.
- Orhaner, E., Mutlu, S. (2018). Sağlık Personelinin İş Tatmininin Motivasyon Üzerine Etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Dergisi*, 4(1), 74-93.

- Ostroff, C. (1992). The Relationship between Satisfaction, Attitudes and Performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 963-974.
- Öktem, Ş., Kızıltan, B., Öztoprak, M. (2016). Örgütsel Güven ve Örgüt İkliminin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 162-186.
- Özaydın, M. M., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Öztekin, Z. S. (2008). *Ordu'da İş Tatmini: Subayların İş Tatminini Etkileyen Faktörler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Öztürk, G. (2018). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkta Psikolojik Sermayenin Rolü Engelliler Üzerine Görgül Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Bursa.
- Polat, M., Meydan, C. M. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *KHO Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.

- Sammara, A., Biggiero, L. (2001). Identity and Identification in Industrial Districts. *Journal of Management and Governance*, 5, 61-82.
- Saracel, N., Taşseven, Ö., Kaynak, E. (2016). Türkiye'de Çalışan Y Kuşağında İş Tatmini-Motivasyon İlişkisi. *Social Science Research Journal*, 5(1), 50-79.
- Schneider, B., Hall, D. T., Nygren, H. T. (1971). Self Image and Job Characteristics as Correlates of Changing Organizational Identification. *Human Relations*, 24(5), 397-416.
- Schultz, D. P., Schultz, S. E. (1986). *Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. (4. Edition). New York: Mc Millian Publishing Com.
- Scott, C. R. vd. (1998). The Impacts of Communication and Multiple Identifications on Intent to Leave.
- Sevinç, H. (2015). Kamu Çalışanlarının Motivasyonunda Kullanılan Araçlar. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 944-964.
- Siegel, P. H., Sisaye, S. (1997). An Analysis of the Difference between Organization Identification and Professional Commitment: A Study of Certified Public Accountants. *Leadership& Organization Development Journal*, 18(3), 149-163.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., Çinko, M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- Sökmen, A., Ceyhun Sezgin, A. (2017). İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetinin Değerlendirilmesi: Otel İşletmeleri Sınır Birim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(2), 237-250.

- Sökmen, A., Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Spector, P. E., Jex, S. M. (1991). Relations of Job Characteristics from Multiple Data Sources with Employee Affect, Absence, Turnover Intentions, and Health. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 46-53.
- Stone, R. S. (1998). *Human resource management*. St. Milton: John Wiley and Sons Australia Ltd.
- Şenturan, Ş. (2014). Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tajfel, H., Turner, J. C. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. in *The Social Psychology of Intergroup Relations* (Editors: W. G. Austin and s. Worchel), Boorks and Coole: Monterey, California, USA. pp. 33-47.
- Tak, B., Çiftçioglu, A. (2009). Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 18, 100-116.
- Taş, İ. E., Uçacak, K., Çiçek, Y. (2017). Türk Kamu Yönetiminde Yaşanan Dijital Dönüşümün Bürokratik İşlemlerin Azaltılması Üzerindeki Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(Kayfor15 Özel Sayı), 2303-2319.
- Telman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayınevi.

- Tokgöz, E., Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri*, 30(39), 61-76.
- Topcu, M. K. (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tseng, H. C., Chen, T. F., Chen, F. I. (2005). Constructing and Testing a Model of Trustworthiness, Trust Behavior and Organizational Identification. *Journal of Nursing Research*, 13(4), 293-304.
- Tuna, M., Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Uyargil, C. (1988). *İş Tatmini ve Bireysel Özellikler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M., Tekin, Ö. A. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. *Journal of Yaşar University*, 17(5), 2922-2937.
- Van Dick, R., Van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., Wieseke, J. (2008). Interactive Effects of Work Group and Organizational Identification on Job Satisfaction and Extra-Role Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 388-399.
- Van Knippenberg, D., Sleebos, E. (2006). Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-definition, Social Exchange and Job Attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 571-584.

- Van Vianen, A. E. M., Feij, J. A., Krausz, M., Taris, R. (2003). Personality Factors and Adult Attachment Affecting Job Mobility. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(4), 253-264.
- Weisenfeld, B. M., Raghuram, S., Garud, R. (2001). Organizational Identification among Virtual Workers: The Role of Need for Affiliation and Perceived Work-Based Social Support. *Journal of Management*, 27, 213-229.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/files/pua2236/f/monograph_xxii_-_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf E. T: 21.06.2019.
- Yavan, A. A., Sökmen, A., Bıyık, Y. (2018). Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 898-913.
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 158-180.
- Yılmaz, C. (2018). *Yerel Yönetimlerde Psikolojik Güçlendirme-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Gaziantep'te Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with Job Security as a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural Environment. *International Journal of Manpower*, 19(3), 184-194.
- Yuan, G., Jia, L., Zhao, J. (2016). Organizational Identification Moderates the Impact of Organizational Justice on Job Satisfaction. *Work*, 54, 189-195.

Yücel, İ., Demirel, Y. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerine Etkisi: "Başka Bir Yol Daha Olmalı!". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 159-177.



EKLER**Ekler 1. Aksaray Valiliği'nden Alınan Araştırma İzin Onayı**

T.C.
AKSARAY VALİLİĞİ
İl Emniyet Müdürlüğü

Sayı : 80538653-28991.(31946)/43
Konu : Anket Çalışması

.../02/2019

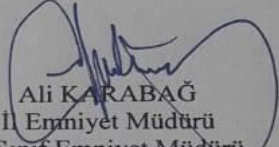
VALİLİK MAKAMINA

İlgi : EBYS-2019.02.12-10.40.35.573-77 sayılı dilekçe.

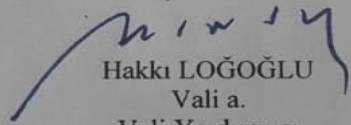
İlgi sayılı dilekçe ile Müdürlüğümüz kadrosunda görevli 224662 sicil sayılı 3. Sınıf Emniyet Müdürü Ferhat ŞAHİN Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Kamu Yönetimi bölümünde Yüksek Lisans yapmakta olduğunu belirtmiş, tezde değerlendirmede bulunmak amacı ile Aksaray Emniyet Müdürlüğü personelinden gönüllü olacaklara yönelik ekte sunulan “İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin Analizi” konulu anket çalışması yapmak için izin talebinde bulunmuştur.

Bu nedenle gerekli iznin verilmesi hususunu;

Arz ederim.


 Ali KARABAĞ
 İl Emniyet Müdürü
 1.Sınıf Emniyet Müdürü

Ek :
1-Anket Formu (3 Sayfa)
2-Dilekçe (1 Sayfa)

OLUR
14/02/2019

 Hakkı LOĞOĞLU
 Vali a.
 Vali Yardımcısı

Tacir Mah. E/90 Karayolu Üzeri 68100 AKSARAY
Tel: (388) 2886326

Ayrıntı bilgi için irtibat: Zuhel ATALAY

Ekler 2. Anket Formu

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİNE YÖNELİK ANKET

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma Aksaray Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapan personelin iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme algılamaları arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi hedeflemektedir. Araştırma Prof. Dr. Ercan OKTAY'ın danışmanlığında yürütülmekte olan bir yüksek lisans tez çalışması kapsamında yapılmakta olup, kimlik bilgilerinizi belirtmenize gerek yoktur. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi, sizlerin içtenlikle vereceğiniz yanıtlara bağlıdır. Araştırmaya yapacağınız değerli katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Ferhat ŞAHİN

Prof. Dr. Ercan OKTAY
KMU Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

A. Örgütsel Özdeşleşme ile ilgili aşağıdaki ifadeleri gerçekleştirme sıklık derecesini, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını ☒ biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

Örgütsel Özdeşleşme İfadeleri	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1- Biri çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.	1	2	3	4	5
2- Diğer kişilerin çalıştığım kurum hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
3- Çalıştığım kurum hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım.	1	2	3	4	5
4- Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarım gibi hissederim.	1	2	3	4	5
5- Biri çalıştığım kurum için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.	1	2	3	4	5
6- Medyada çalıştığım kuruma yönelik bir eleştiri yer aldığında kendimi kötü hissederim.	1	2	3	4	5

B. İş Tatmin düzeyleriniz ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını ☒ biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

İş Tatmini İfadeleri	Hiç Memnun Değilim (1)	Memnun Değilim (2)	Kararsızım (3)	Memnunum (4)	Çok Memnunum (5)
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden	1	2	3	4	5
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından işimden	1	2	3	4	5
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından işimden	1	2	3	4	5
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından işimden	1	2	3	4	5

5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından işimden	1	2	3	4	5
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından işimden	1	2	3	4	5
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden işimden	1	2	3	4	5
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden işimden	1	2	3	4	5
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden işimden	1	2	3	4	5
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden işimden	1	2	3	4	5
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden işimden	1	2	3	4	5
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	1	2	3	4	5
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden işimden	1	2	3	4	5
14. Terfi imkânının olması yönünden işimden	1	2	3	4	5
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden işimden	1	2	3	4	5
16. Çalışma şartları yönünden işimden	1	2	3	4	5
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden işimden	1	2	3	4	5
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden işimden	1	2	3	4	5
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden işimden	1	2	3	4	5
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından işimden	1	2	3	4	5

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN SORULAR

1. Cinsiyetiniz ☐ Erkek ☐ Kadın	2. Medeni durumunuz ☐ Evli ☐ Bekar
3. Yaşınız ☐ 21-25 arası ☐ 26-30 arası ☐ 31-35 arası ☐ 36-40 arası ☐ 40-50 ☐ 51 yaş ve üzeri	4. Eğitim Durumunuz ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü
5. Bu kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız? ☐ 1 yıldan az ☐ 1-3 yıl ☐ 4-6 yıl ☐ 7-9yıl ☐ 10- 15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21-30 yıl ☐ 30 yıl ve üzeri	6. Kurumdaki konumunuz ☐ Polis Memuru ☐ Yrd/Komiser/Başkomiser ☐ Emniyet Amiri ☐ Emniyet Müdürü (1,2,3,4. sınıf) ☐ Diğer.....(belirtiniz)