

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Başak HORMAN

Anabilim Dalı : Mimarlık

Programı : Proje ve Yapım Yönetimi

HAZİRAN 2010

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Başak HORMAN
(502081401)**

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 07 Mayıs 2010

Tezin Savunulduğu Tarih : 07 Haziran 2010

**Tez Danışmanı : Prof. Dr. Heyecan GİRİTLİ (İTÜ)
Diğer Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Nur ESİN (İTÜ)
Prof. Dr. Zeynep SÖZEN (İKÜ)**

HAZİRAN 2010

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde, bana yol gösteren ve yardımcı olan danışmanım, sayın Prof. Dr. Heyecan Giritli'ye, anketimi yanıtlayan inşaat sektörü çalışanlarına, çalışmam sırasında her an yanımda olan aileme ve değerli fikirlerini belirten tüm arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Mayıs 2010

Başak Horman

(Mimar)

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR.....	vii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
ÖZET.....	xiii
SUMMARY.....	xv
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Konunun Belirlenmesi.....	1
1.2 Amaç ve Kapsam.....	2
1.3 Çalışmanın Yöntemi.....	3
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	5
2.1 Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	5
2.2 Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	5
2.3 Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	6
2.3.1 Becker'in yaklaşımları.....	6
2.3.2 Mowday, Porter ve Steers' in yaklaşımları.....	7
2.3.3 O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımları.....	7
2.3.4 Weiner'in yaklaşımları.....	8
2.3.5 Kanter'in yaklaşımları.....	8
2.3.6 Etzioni'nin yaklaşımları.....	8
2.3.7 Allen ve Meyer'in yaklaşımları.....	9
2.3.7.1 Duygusal bağlılık.....	9
2.3.7.2 Devamlılık bağlılığı.....	10
2.3.7.3 Normatif bağlılık.....	11
2.4 Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler.....	12
2.4.1 Kişisel Özellikler.....	13
2.4.2 Rol ve İş Özellikleri.....	13
2.4.3 Yapısal Özellikler.....	13
2.4.4 İş Deneyimi.....	14
2.5 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	14
3. İŞ TATMİNİ KAVRAMI.....	17
3.1 İş Tatmininin Tanımı.....	17
3.2 İş Tatmininin Önemi.....	18
3.3 İş Tatmini Teorileri.....	19
3.3.1 VIE Teorisi.....	19
3.3.2 Kıyas Teorisi.....	20
3.3.3 Karşı Süreç Teorisi.....	20
3.3.4 Yüksek Performans Döngüsü Teorisi.....	21
3.4 İş Tatminine Etki Eden Faktörler.....	21

3.4.1 Bireysel Faktörler.....	22
3.4.2 İşle İlgili Faktörler.....	22
3.5 İş Tatmininin Sonuçları.....	24
3.6 İş Tatminsizliğinin Sonuçları.....	25
3.6.1 İşe Devamsızlık.....	25
3.6.2 Çalışan Devri.....	25
3.6.3 Düşük Verimlilik.....	26
3.6.4 Erken Emeklilik.....	26
3.6.5 Anormal Davranış.....	26
3.6.6 İş Yerinde Şiddet.....	26
3.6.7 Ruh ve Beden Sağlığı.....	26
3.6.8 Yaşamdan Doyum.....	26
3.6.9 Düşük Örgütsel Bağlılık.....	27
3.7 İş Tatmini ve Motivasyon (Güdülenme) Kavramı İlişkisi.....	27
3.7.1 Motivasyonun Tanım.....	27
3.7.2 Motivasyon Teorileri.....	28
3.7.2.1 Kapsam Teorileri.....	28
3.7.2.2 Süreç Teorileri.....	32
3.8 Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi.....	33
4. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ.....	37
4.1 İnşaat Sektörünün Yapısal Özellikleri.....	37
4.2 İnşaat Sektöründe Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Yapılmış Çalışmalar.....	39
5. TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA.....	43
5.1 Araştırmanın Amacı.....	43
5.2 Araştırmanın Yöntemi.....	43
5.3 Ölçüm Aracı ve Özellikleri.....	43
5.4 Araştırma Örnekleme.....	46
5.5 Veri Analizi ve Değerlendirme Teknikleri.....	46
6. ARAŞTIRMA BULGULARI.....	47
6.1 Tanımlayıcı Çözümlemeler.....	47
6.1.1 Örnekleme oluşturan kişilerin demografik özellikleri.....	47
6.1.2 Çapraz Çizelgeler.....	50
6.2 İlişkisel Çözümlemeler.....	55
6.2.1 Bağımsız örneklem t-testi.....	55
6.2.2 Anova analizi.....	56
6.2.3 Korelasyon Analizi.....	59
6.2.4 Regresyon Analizi.....	60
7. ARAŞTIRMA SONUÇLARI.....	65
8. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	69
KAYNAKLAR.....	71
EKLER.....	77
ÖZGEÇMİŞ.....	95

KISALTMALAR

Ort	: Aritmetik ortalama
N	: Örneklemin büyüklüğü
F	: Frekans
df	: Serbestlik derecesi
p	: Anlamlılık derecesi

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 3.1: Herzberg'in Çift-Faktör Teorisi.....	30
Çizelge 5.1: Ölçek Profili.....	45
Çizelge 6.1: Örneklemin Meslek Profili.....	47
Çizelge 6.2: Örneklemin Yaş Profili.....	48
Çizelge 6.3: Örneklemin Cinsiyet Profili.....	48
Çizelge 6.4: Örneklemin İnşaat Sektöründeki Deneyimi.....	49
Çizelge 6.5: Yanıtlayıcıların Örgütlerindeki Pozisyonları.....	49
Çizelge 6.6: Örneklemin Eğitim Düzeyi Profili.....	50
Çizelge 6.7: Örneklemin Meslek ve Cinsiyet Profili.....	50
Çizelge 6.8: Örneklemin Meslek ve Pozisyon Profili.....	51
Çizelge 6.9: Örneklemin Yaş ve Meslek Profili.....	52
Çizelge 6.10: Örneklemin Deneyim ve Meslek Profili.....	52
Çizelge 6.11: Eğitim Düzeyi ve Meslek Profili.....	53
Çizelge 6.12: Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Meslek Profili.....	54
Çizelge 6.13: Bağımsız Örneklem T-testi – Cinsiyet.....	55
Çizelge 6.14: Bağımsız Örneklem T-testi – İşgören/Yönetici.....	56
Çizelge 6.15: Yaş grupları ANOVA analizi.....	57
Çizelge 6.16: Meslek grupları ANOVA analizi.....	58
Çizelge 6.17: Korelasyon analizi.....	60
Çizelge 6.18: Hiyerarşik çoklu regresyon analizi: duygusal bağlılık.....	61
Çizelge 6.19: Hiyerarşik çoklu regresyon analizi: devamlılık bağlılığı.....	62
Çizelge 6.20: Hiyerarşik çoklu regresyon analizi: normatif bağlılık.....	63

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık modeli.....	12
Şekil 2.2: Geri çekilme davranışı.....	15
Şekil 3.1: Tatmin-tatminsizlik.....	17
Şekil 3.2: Porter ve Lawler'in motivasyon ve iş tatmini modeli	20
Şekil 3.3: Lawler'in tatmin modeli	21
Şekil 3.4: Locke ve Latham'ın Yüksek Performans Döngüsü	22
Şekil 3.5: İş Tatmini Modeli	23
Şekil 3.6: Motivasyon süreci.....	27
Şekil 3.7: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	29
Şekil 3.8: İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi.....	34

TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ

ÖZET

Bu çalışmanın amacı Türk inşaat sektöründe örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçekleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın alan çalışması, inşaat sektöründe çalışan 219 beyaz yakalıya anketler uygulanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi istatistiksel analiz yöntemleriyle sınanmışlardır.

Birinci bölümde konunun kapsamı, çalışmanın amacı ve çalışmada izlenen yöntemlerle ilgili bilgiler verilecektir.

İkinci bölümde örgütsel bağlılık kavramı kuramsal açıdan ele alınacak ve örgütsel bağlılık yaklaşımları incelenecektir. Örgütsel bağlılığın Meyer ve Allen tarafından geliştirilen alt ölçekleri olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktan detaylıca söz edilecek ve örgütsel bağlılığın sonuçlarına yer verilecektir.

Üçüncü bölümde ise diğer temel kavram olan iş tatmininin tanımı ve alt ölçekleri; işin kendisinden duyulan tatmin, iş arkadaşlarından duyulan tatmin, üstlerden duyulan tatmin, maddi kazançtan duyulan tatmin, terfi imkanlarından duyulan tatmin kavramları yer alacaktır. İş tatmini üzerine geliştirilen teoriler, iş tatmini ve motivasyon ilişkisi ve son olarak da iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi irdelenecektir.

Dördüncü bölümde inşaat sektörünün yapısal özellikleri ve daha önce inşaat sektöründe yapılmış örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilgili araştırmalara yer verilecektir.

Beşinci bölümde araştırmanın çerçevesi sunulacaktır. Araştırmanın yöntemi, ölçüm aracı ve analiz tekniğine değinilecektir.

Altıncı bölümde, araştırmanın bulguları verilecektir. Tanımlayıcı ve ilişkiyel çözümler bu bölümde yer alacaktır.

Yedinci bölümde araştırmanın sonuç kısmı yer alacaktır. Sonuçlar tartışılacak ve yorumlanacaktır.

Sekizinci bölümde tüm çalışmanın sonucu, yorumu yapılacak ve önerilere yer verilecektir.

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION IN TURKISH CONSTRUCTION SECTOR

SUMMARY

This study aims to determine the relationship of organizational commitment and job satisfaction in Turkish construction sector. The field study of the research is fulfilled by carrying out questionnaires at 219 white-collar workers of the construction sector. The relationship of organizational commitment and job satisfaction is tested with the statistical analyses.

In section 1, some information about the scope, objectives and methodology of the study is given.

Section 2 is a review of theoretical approaches to organizational commitment. Facets of organizational commitment which are affective, normative, and continuance commitments will be discussed detailly. The results of organizational commitment will be described.

In section 3, one of the main concepts; job satisfaction's definition and its facets which are pay, promotions and promotion opportunities, coworkers, supervision, and the work itself. Theories about job satisfaction, relationship between job satisfaction and motivation, and also relationship between job satisfaction and organizational commitment will be discussed.

The structure of construction sector and researches about organizational commitment and job satisfaction in construction sector which were done before will be in section 4.

In section 5, the framework of the field study will take place. The methodology, the questionnaire and analyse method will be explained.

Section 6 consist of the analysis of research findings. The findings are reported under two headings which are descriptive and relational analyses.

Section 7 is devoted to the conclusion. Results will be discussed and interpreted.

In section 8, the results of the research will be interpreted and then some proposals will be mentioned.

1. GİRİŞ

1.1 Konunun Belirlenmesi

Günümüzde rekabet küresel anlamda yaşanmaktadır. Örgütler bu ortamda ayakta kalabilmek için ellerindeki sınırlı kaynakları en iyi ve en verimli şekilde kullanmak istemektedirler. Yeni geliştirilen teknolojileri kullanan kuruluşlar bazı açılardan avantajlı görünse de, insan kaynaklarının önemini kavrayamamış kurumlar, başarılı olamayacaklardır. Unutulmamalıdır ki, tüm bu makineleşen üretimin ardında insan eli ve zekası vardır.

Her türlü teknolojinin kolayca taklit edilebildiği bir ortamda, taklit edilemez ve eşsiz olan faktör, o örgütteki insan kaynaklarıdır. İnsan kaynaklarına önem veren örgütler, çalışanlarından yüksek performans ve büyük başarılar bekleyebilirler. Çalışanlarını yalnızca birer üretim gücü olarak gören ve işgörenlerin sosyal ihtiyaçlarını dikkate almayan işverenler, bu durumdan zararlı çıkacaklardır. Başka bir ifadeyle, günümüzde insan kaynaklarını iyi yönetebilen örgütler başarılı olabilmektedirler.

İş dünyasında tüm çalışmaların odağında insan vardır; çalışanlar, işverenler, danışmanlar, müşteriler vs. Çalışanlarına güven duygusu verebilen, müşterilerinin isteklerini doğru anlayıp, karşılayabilen, birlikte çalıştığı kişilerle iyi ilişki kurabilen, kısacası insanı ve isteklerini anlayabilen örgütler, rekabet ortamında hep bir adım önde olacaklardır.

İşgörenlerin mutluluğu ve motivasyonu, performanslarına da yansıtacak, çalışan mutlu olurken, örgüt de kazanacaktır. Bu noktada iki önemli kavramdan söz etmek gerekir. Birincisi; kişinin bulunduğu örgüte karşı kendini bağlı hissetmesi durumu olan 'örgütsel bağlılık', diğeri ise; işgörenin yaptığı işe karşı hissettiği olumlu duyguları ifade eden 'iş tatmini'.

Kuşkusuz ki işletmeler, en büyük yatırımı çalışanlarına yapmaktadırlar. Deneyimlerini, bilgi kaynaklarını çalışanlarıyla paylaşırlar. Onlar yeterli düzeyde eğitilene kadar, zaman ve para harcarlar. Amaç; işgörenlerin örgüt için faydalı hale gelmesidir. Bir süre sonra yapılan yatırımın karşılığını almaya başlarlar. İşte bu

noktada iş gücü devri büyük problem oluşturmaktadır. Çalışanların örgütten ayrılması ya da örgütün faydası için çaba göstermiyor olması, olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Öte yandan kişilerin örgütlerine bağlılığı, çeşitli araçlarla sağlanırsa, örgütü bir aile gibi gören kişi o örgütün çıkarlarını kendi çıkarı olarak benimseyip ve örgütün başarısı için büyük çaba göstereceklerdir.

İşini severek yapan kişi, örgütü için daha verimli ve faydalı olacaktır. Yaptığı işten ve işin ona sağladığı imkanlardan tatmin olan çalışanın performansı, dolaylı olarak artacaktır. Bu nedenle, yöneticiler işgörenlerin iş tatminlerini arttıracak adımlar atmalı, çalışanların beklentilerine kulak vermelidirler.

İnşaat sektörüne bakarsak, parçalı yapısı sebebiyle çok çeşitli kişilerin katılımıyla gerçekleşmektedir. Farklı ilişki tipleriyle insanlar bir araya gelmektedir. İşveren, genel yüklenici, alt yüklenici, danışman, proje yöneticisi, malzeme ve ekipman tedarikçisi, tasarımcı gibi görevlerdeki kişiler birbiriyle iletişim halindedir. Türk inşaat sektörüne gelecek olursak, her gün piyasaya çıkan hızlı üretim sistemleri olsa da hala yoğunlukla insan emeği ile yürüyen bir sektördür. Bu açıdan, bahsettiğimiz örgütsel bağlılık ve iş tatmini konuları bu sektördeki işverenler tarafından dikkate alınmalıdır. Yapılan literatür araştırmasında, Türkiye’de inşaat sektöründe örgütsel bağlılık ve iş tatmini konularını araştıran az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Bu eksiklik fark edilmiş ve çalışma bu konular üzerine yoğunlaştırılmıştır.

1.2 Amaç ve Kapsam

Bu çalışmada temel amaç Türk inşaat sektöründe çalışanlarda örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisini irdelemektir. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde cinsiyet, meslek ve yaş grubu gibi demografik faktörlerin etkisi olup olmadığı irdelenecektir. Literatürde en çok kabul gören, sıkça atıfta bulunulan Meyer ve Allen’in örgütsel bağlılık yaklaşımı esas alınacaktır. Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyutta ele alınmıştır. İş tatmini için ise, diğer yaklaşımların iyi bir derlemesi olan Lock’ın yaklaşımı bu araştırma için uygun bulunmuştur. İş tatmini; işin kendisi, maddi kazanç, şef, iş arkadaşları ve terfi imkanlarından duyulan tatminin toplamı olarak alınmıştır.

İş tatmini ve örgütsel bağlılığın birbiri ile ilişkisi incelenirken, yaş, inşaat sektörü toplam deneyimi, cinsiyet, meslek, örgütteki pozisyonu da göz önünde

bulundurulacaktır. Çalışma şartları, çalışma ortamı (şantiye, ofis vb.), çalışılan kurumun büyüklüğü ve çalışma alanı (mimari büro, müteahhit vb.) gibi faktörler kapsam dışında bırakılmıştır.

1.3 Çalışmanın Yöntemi

Türk inşaat sektöründe örgütsel bağlılık ve iş tatmininin araştırıldığı bu tez çalışmasında ilk olarak örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarının tanımları yapılarak, bu kavramların önemleri sorgulanmıştır. Ayrıca kavramlar üzerine geliştirilmiş kuramlar incelenmiştir. Araştırmada kullanılacak kuramların yanı sıra literatürde kabul gören diğer yaklaşımlara da yer verilmiştir. Bir de örgütsel bağlılık kavramı ile iş tatmini kavramı ilişkisi farklı açılardan incelenmiştir.

İnşaat sektöründe bugüne dek yapılmış örgütsel bağlılık ve iş tatminine dair çalışmalara da yer verilmiştir.

Literatür araştırmasının yanında alan çalışması yapılmıştır. Yapılan anketlerden elde edilen veriler analiz edilerek Türk inşaat sektöründe çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş tatminlerini etkileyen faktörler irdelenmiştir.

Tezde örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarını araştırmak için kullanılan ölçüm aracı ankettir. Veriler bu anket aracılığıyla elde edilmiştir.

Örgütsel bağlılığı ölçmek için, Wasti tarafından Türkçe'ye çevrilen, Meyer ve ark. (1993) tarafından geliştirilen 14 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği ve Wasti (2000) tarafından mülakatlarda üretilen 10 kültürel ifade kullanılmıştır. Meyer ve arkadaşları (1993), çalışanların bağlılık tutumlarını daha iyi kavrayabilmek için, her üç bağlılık boyutunun birlikte değerlendirilmesi gerektiğini söylemişlerdir. Yazarlar, bir bireyin bu boyutları aynı anda, farklı derecelerde yaşayabileceğini savunmaktadırlar. Bu bakımdan, Meyer ve Allen'in geliştirmiş olduğu model, işgörenlerin örgütlerine duydukları bağlılığın çeşidini ve derecesini anlamada ve işgörelere istenilen davranışların kazandırılmasında, yöneticilere yol gösterici olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık bölümünde üç bağlılık türüne ait sorular sorulmaktadır, bunlar; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Ankete katılanların 5'li likert ölçeğiyle 'kesinlikle katılıyorum'dan 'kesinlikle katılmıyorum'a kadar soruları değerlendirmeleri istenmiştir. 5 kesinlikle katılıyorum'u, 1 ise kesinlikle katılmıyorum'u ifade etmektedir. Değerler arttıkça örgütsel bağlılık da artmaktadır.

İş tatmini kavramı, Job Description Index adlı ölçeğin kısaltılmış versiyonu ile ölçülmüştür (Roznowski, 1989; Smith, Kendall ve Hulin 1969). Ölçek, Wasti tarafından Türkçeleştirilmiştir. Bu ölçek, işin genel yapısı, iş arkadaşları, üstler, maddi kazançlar ve terfi imkanları ile ilgili 9'ar sıfattan oluşmaktadır. Çalışanlara her sıfat için 'Evet', 'Kararsızım' ya da Hayır şeklinde cevap alternatifleri sunulmaktadır. Bu cevaplar, olumlu sıfatlarda Evet = 3, Kararsızım= 1 ve Hayır = 0 olarak; olumsuz sıfatlarda ise Evet = 0, Kararsızım = 1 ve Hayır = 3 olarak kodlanmıştır. Değerler arttıkça iş tatmini artmaktadır.

Anketler, yüz yüze görüşme, e-posta ve internet üzerinden çevrimiçi anket olarak yapılmıştır. Örneklemden toplanan verilerin istatistik analizleri, SPSS 16.0 for Windows yazılım programı aracılığı ile yapılmıştır.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1 Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Günümüzde örgütler çalışmalarını sürdürebilmek için insan faktörüne ihtiyaç duyarlar. Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için işgörenlerin işe devamlılığı sağlanmalıdır. Bu noktada örgütsel bağlılık kavramı önem kazanır (Cinel, 2008).

Örgütsel bağlılık konusunda en önemli çalışmaları Meyer ve Allen gerçekleştirmiştir. Bu araştırmacıların örgütsel bağlılık tanımı şöyledir: ‘Bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum’ (1991). Örgütsel bağlılık kavramı için yapılan tanımlardan bir diğeri ise; örgütte kalma arzusudur (Mowday ve diğ., 1979).

Bir başka tanıma göre; örgütsel bağlılık, kişinin örgütün hedeflerini benimsemesi, örgütün yararı için yüksek düzeyde çaba harcaması ve örgüt içinde varlığını sürdürmek için güçlü bir istek duymasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999).

Yukarıdaki tanımlardan yola çıktığımızda örgütsel bağlılığın kişinin içinde bulunduğu örgüte basit bir inanış ve bağlılığından çok, bazı ödül ve çıkarlar elde etmek amacıyla örgütle bütünleşmesi ve kendini adanması durumu olduğunu görüyoruz (Balcı, 2003).

Özet olarak örgütsel bağlılık, kişinin bulunduğu örgüte duyduğu güçlü bir sadakattir. Örgütün ideallerini özümseyerek, çeşitli çıkarlar elde etmek amacıyla kişinin kendini örgütüne psikolojik olarak bağlı hissetmesi ve örgütten ayrılmak istememesi durumudur.

2.2 Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütlenme ve yararları üzerine birçok araştırma mevcuttur. Tinbergen’in ortaya attığı fikir şöyledir; örgütlü çalışmalar bireysel çalışmalarla karşılaştırıldığında, kişi başına düşen verimliliğin, örgütlerde yüzlerce kat fazla olduğu görülmektedir (1952). Dolayısıyla, örgütler verimliliği arttırdığından, ülke ekonomilerinde vazgeçilmez yapılar olarak kabul edilirler. Çalışanların verimliliklerinin artması ve buldukları

örgütte istekle çalışmaları, büyük ölçüde örgütlerine bağlılıkları ile ilgili görülmektedir.

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalar son yıllarda artmıştır. Bunun nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Bayram, 2005):

- Örgütsel bağlılık ve işgörenin genel tutumu arasındaki ilişkinin anlaşılması,
- İşten ayrılmalarda örgüte bağlı olmamanın, iş tatminsizliğinden daha etkili rol oynadığının araştırmalarla ortaya konması,
- Örgütsel bağlılık ve performans arasında pozitif ilişkinin saptanması
- Örgütsel bağlılığın örgütsel etkililiğin faydalı bir göstergesi olması,
- Örgütsel bağlılık; olumlu özellikler olan fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı tutumunun bir yansıması olarak görülmesi.

Savary ve Syme'ye göre; her örgüt çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarını arttırmak ister, çünkü örgütüne bağlı kişiler örgüt içerisinde sorun değil, çözüm üretirler (1994). Bir örgütteki bağlılık arttıkça, örgütün gücü de beraberinde artacaktır. Örgütler bu güçlerini korumak için çalışanlarına teşvik edici zam, terfi gibi ödüller vererek örgütte kalmak istemelerini sağlamalıdır (Çetin, 2004).

Kısaca, örgütsel bağlılık arttıkça çalışan performans artışıyla beraber, olumlu davranışlar sergilemekte, örgütün yararı için daha fazla çaba göstermektedir. Bu bağlamda, çalışanlarında örgütsel bağlılığı sağlayabilen örgütler, bundan azami yarar sağlamaktadırlar. Bu sebeple, son yıllarda örgütsel bağlılığa etki eden faktörler, örgütsel bağlılığın diğer benzer kavramlarla ilişkileri konusundaki araştırmalar artmıştır.

2.3 Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık konusunda farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Geliştirilen örgütsel bağlılık modellerinden literatürden en çok yer bulan modeller aşağıdaki sıralanmıştır.

2.3.1 Becker'in yaklaşımları

Becker'in ortaya attığı örgütsel bağlılık yaklaşımı devamlılık bağlılığını esas almaktadır. Yazar'a göre kişiler, bulduklarını örgütleri yaptıkları yatırımların boşa gideceği ve maddi kayıplara uğrayacakları korkusu ile örgütlerine bağlı kalmayı

zorunluluk olarak görmektedirler. Algılanan iş alternatifi azlığı da bu duyguyu pekiştirmektedir (1960).

Çalışanın örgütü için harcadığı emek ve zaman ne kadar fazla ise örgütten ayrılmaları durumunda kaybedecekleri para, statü gibi değerler de o kadar fazla olacaktır. Bu tip bağlılığa sahip kişiler örgütte kalmak için gerekli asgari çabayı göstermektedirler. Bu nedenle, işverenler tarafından tercih edilmeyen bir bağlılık türüdür. (Uyguç ve Çımrın, 2004).

Kısacası Becker'a göre işgörenler örgütlerine duygusal bir bağ hissetmemektedirler. Onun yerine, örgütten ayrılmaları durumunda kaybedeceklerini düşünerek örgütte kalmayı sürdürmektedirler.

2.3.2 Mowday, Porter ve Steers'in yaklaşımları

Mowday, Porter ve Steers'a göre örgütsel bağlılık işgörenin örgütü ile özdeşleşmesi ve ona duygusal olarak bağlanmasıdır. Bu kurama göre örgütsel bağlılığın üç özelliği vardır (1979):

- Örgütün amaçlarına ve ideallerine inanma
- Örgütün başarısı için çaba harcama isteği
- Örgütte kalmak için büyük bir istek duyma

Bu modele göre çalışanlar örgütlerine duygusal olarak bağlanmakta, örgütlerinde seyerek bulunmakta ve kendilerini örgütle özdeşleştirmektedirler. Yapılan araştırmalarda duygusal bağlılık ile çalışan devri arasında negatif bir ilişki bulunmuştur (Kondratuk ve diğ., 2004).

Yapılan araştırmalarda görülmüştür ki, örgütüyle özdeşleşen çalışanlar örgütlerinin yararı için yüksek çaba göstermekte ve işten ayrılmak istememektedirler.

2.3.3 O'Reilly ve Chatman'in yaklaşımları

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı psikolojik bir bağlılık olarak ele almış ve 1984 yılında geliştirdikleri yaklaşımlarıyla, örgütsel bağlılığı 3 aşamada incelemiştir, bunlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme. Uyum aşamasında işgörenler çeşitli ödüller ya da cezayı savuşturmak için örgütlerine ve örgüt kültürüne uyum sağlamaya çalışırlar. Özdeşleşme aşamasında örgütteki diğer kişilerle özdeşleşme

vardır ve tutum ile hareketlere yansımaktadır. İçselleşme ise; kişinin ve örgütün değerleri arasında uyum oluştuğunda gerçekleşir (O'Reilly, 1995).

Başka bir deyişle, örgütsel bağlılığın aşamaları vardır. Bunlar: Uyum, özdeşleşme ve içselleştirme. Uyum sürecinde örgütün kültürüne uyum sağlayan kişi, özdeşleşme ve daha sonra içselleşme aşamasında örgütün ideallerini benimsemekte ve yüksek düzeyde bağlılık göstermektedir.

2.3.4 Wiener'in yaklaşımı

Wiener'in örgütsel bağlılık üzerine yaptığı çalışmada araçsal bağlılıktan söz edilmektedir. Bu tip bağlılık şöyle açıklanabilir; örgüt işgörenin bazı güdülerini doyurarak ondan örgüt için faydalı olmasını beklemektedir. Bu karşılıklı oran dengede ya da işgörenin lehine olduğu sürece kişi örgütten ayrılmak istemeyecektir (1982).

Özetle, Wiener'in yaklaşımında örgütsel bağlılık beklentilerin karşılanması durumunda örgüte verilen karşılık olarak görülmektedir.

2.3.5 Kanter'in yaklaşımları

Kanter'e göre örgütsel bağlılık kişinin; istek ve ihtiyaçlarını karşılayan bir örgütte sadakatini ve enerjisini vermesi ve o örgütle özdeşleşmesi durumudur. (İnce Mehmet, GÜL Hasan, Örgütsel Bağlılık:Yönetimde Yeni Bir Paradigma, Çizgi Yayınları, Nisan 2005, s:29). Yazar'a göre üç farklı bağlılık türü vardır. İlki, zorunlu bağlılıktır. Bu bağlılık türünde işgören örgütü için yaptığı yatırım ve fedakarlıklar sebebiyle örgütten ayrılamamaktadır. İkincisi, yakın ilişki bağlılığıdır. Örgüt içindeki sosyal ilişkilere, gelenek ve ritüellere bağlılık olarak ortaya çıkmaktadır. Üçüncüsü ise, denetim bağlılığıdır. Bu tip bağlılıkta kişi davranışlarını örgütün normlarına göre yönlendirmiş ve bunu benimsemiştir. Bu üç bağlılık da birbiri ile ilişkilidir (Ergül, 2010).

2.3.6 Etzioni'nin yaklaşımları

Etzioni'nin örgütsel bağlılık modelinde negatif, nötr ve pozitif bağlılık olmak üzere üç boyut bulunmaktadır. Negatif yani yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi örgüte bağlılık hissetmemesine rağmen örgütün üyesi olmaya zorlanmaktadır. Nötr yani hesapçı bağlılıkta kişi aldığı ücret karşılığında ona uygun bir bağlılık göstermektedir. Pozitif

yani moral bağıllıkta ise kişi öncelikle işine değer verdiği için ve örgütün amaçlarını benimsediği için örgütte kalmak istemektedir (Balay, 2000).

2.3.7 Allen ve Meyer'in yaklaşımları

Örgütsel bağıllık üzerine araştırmalar yapan Allen ve Meyer, örgütsel bağıllığın psikolojik bir boyutu olduğunu öne sürmüşlerdir. Aynı zamanda, işgörenlerin örgütleriyle olan ilişkileri ile şekillenen ve örgütte kalma arzusu yaratan bir davranış olarak da nitelendirmişlerdir (1996).

Meyer ve Allen (1984), ilk önce iki tip örgütsel bağıllığı kapsayan bir model önermişler, birinci tip bağıllığı 'duygusal bağıllık', ikinci tip bağıllığı 'devamlılık bağıllığı' olarak tanımlamışlardır. Daha sonra, bu modele ilk olarak Weiner ve Vardi'nin (1980) önerdiği 'normatif ' diye tanımlanan üçüncü bir boyut eklemiştir (Wasti, 2000).

2.3.7.1 Duygusal bağıllık

Duygusal bağıllık, çalışanların örgüte karşı duygusal bağıllık hissetmesi, örgütle özdeşleşmesi ve kendi istekleriyle örgütte kalma durumunu ifade eder. (Meyer ve Allen, 1991). Bir başka araştırmacı duygusal bağıllığı örgütün amaçlarını ve ideallerini özümseme ve örgütle özdeşleşme olarak tanımlamıştır. (Çekmecelioğlu ve Atlas, 2007). Allen ve Meyer'e göre duygusal bağıllık aşağıda sıralanan faktörlere bağıllıdır (Balay,2000):

- **İşin cazibesi:** İşgörenin örgütte yaptığı çalışmaların zorlayıcı ve heyecan verici olması
- **Rol açıklığı:** Örgütün işgörenden ne beklediğini net bir şekilde ortaya koyması
- **Amaç açıklığı:** İşgörenin örgütte yaptığı çalışmaların amacını açık şekilde bilmesi
- **Amaç güçlüğü:** İş görenden iş gerekliliklerinin yerine getirilmesinin talep edilmesi
- **Yöneticilerin öneriye açıklığı:** Üst yönetimin işgörenlerin fikirlerine önem vermesi
- **İş görenler arasında uyum:** Örgütte bulunanlar arasında samimi ilişkilerin olması
- **Örgütsel güvenirlilik:** Örgütün verdiği sözleri tutacağına dair işgörenin güveni

- **Eşitlik:** Örgütte herkesin eşit haklara sahip olması
- **Bireye önem:** Bireysel olarak yapılan işlerin örgütün amaçları doğrultusunda önemli katkılar sağladığına dair işgörenin duygularının gelişmesinin sağlanması
- **Geri besleme:** İşgörenlerin belli aralıklarla çalışmaları ve performansı konusunda bilgilendirilmesi
- **Katılım:** İş yükü ve performans standartlarıyla ilgili kararlar alınırken işgörenin de katılımının sağlanması.

Yukarıda sıralanan duygusal bağlılık faktörlerine bakacak olursak işin cazibesi, rol açıklığı, eşitlik, geri besleme ve katılım gibi ilkeleri benimseyen örgütler, örgütsel bağlılığı sağlamada büyük avantaj sağlamış olurlar.

2.3.7.2 Devamlılık bağlılığı

Devamlılık bağlılığı, mevcut örgütten ayrılmamanın bedellerini dikkate almakla ilgilidir. İşgörenlerin örgüte bağlılık duymalarının ve örgütte kalmayı istemelerinin esas nedeni, örgütte kalmaya olan ihtiyaçlarıdır (Meyer ve Allen, 1991). Buna göre devamlılık bağlılığı, bir işgörenin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı efor, zaman, ve çabanın karşılığını alamayacağı ve edindiği statü, para gibi kazançları örgütten ayrılmasıyla kaybedeceği inancıyla oluşan bağlılıktır (Yalçın ve İplik). Ayrıca, çalışanlar kendileri için uygun iş alternatiflerinin az olduğuna inanıyorlarsa mevcut örgütlerine olan bağlılıkları daha yüksek olacaktır (Allen ve Meyer, 1990a). Dolayısıyla ekonomik kriz ortamlarında, iş alternatifi azlığı sebebiyle, çalışanlar mevcut örgütlerine daha fazla bağlılık hissetmektedirler.

Allen ve Meyer devamlılık bağlılığa etki eden faktörlerini şöyle ifade etmiştir (1990a):

- **Beceriler:** İş görenin mevcut örgütünde kazandığı becerilerin ne kadarını farklı örgütlere transfer edebileceği endişesi
- **Eğitim:** İş görenin formal eğitiminin halen görev yaptığı örgüt ve benzerleri dışında ona yarar sağlamayacağı düşüncesi
- **Yer değiştirmek:** Örgütten ayrılması durumunda işgörenin yeni bir lokasyona yerleşmek zorunda kalma korkusu
- **Bireysel yatırım:** İşgörenin örgütüne harcadığı çaba ve zaman ile kendine yatırım yaptığına inanması

- **Emeklilik primi:** İşgörenin örgütten ayrılması durumunda alabileceği emeklilik primini kaybetmesi
- **Seçenekler:** İşgörenin daha iyi şartlarda farklı bir örgütte çalışma imkanı bulup bulamayacağı endişesi

Görüleceği üzere işgörenlerde devamlılık bağlılığı yaratan etmenler mevcut örgütte verilen emeğinin maddi ve manevi karşılığını bir başka örgütte bulamama düşüncesidir.

Başka bir ifadeyle, işgörenin bir örgütteki yatırımları, örgütten ayrılmanın maliyetini aşmıyorsa, işgören mevcut örgütüne bağlanmaktadır (Balay, 2000). Kısaca, devamlılık bağlılığında esas olan, örgütte kalma ihtiyacıdır.

2.3.7.3 Normatif bağlılık

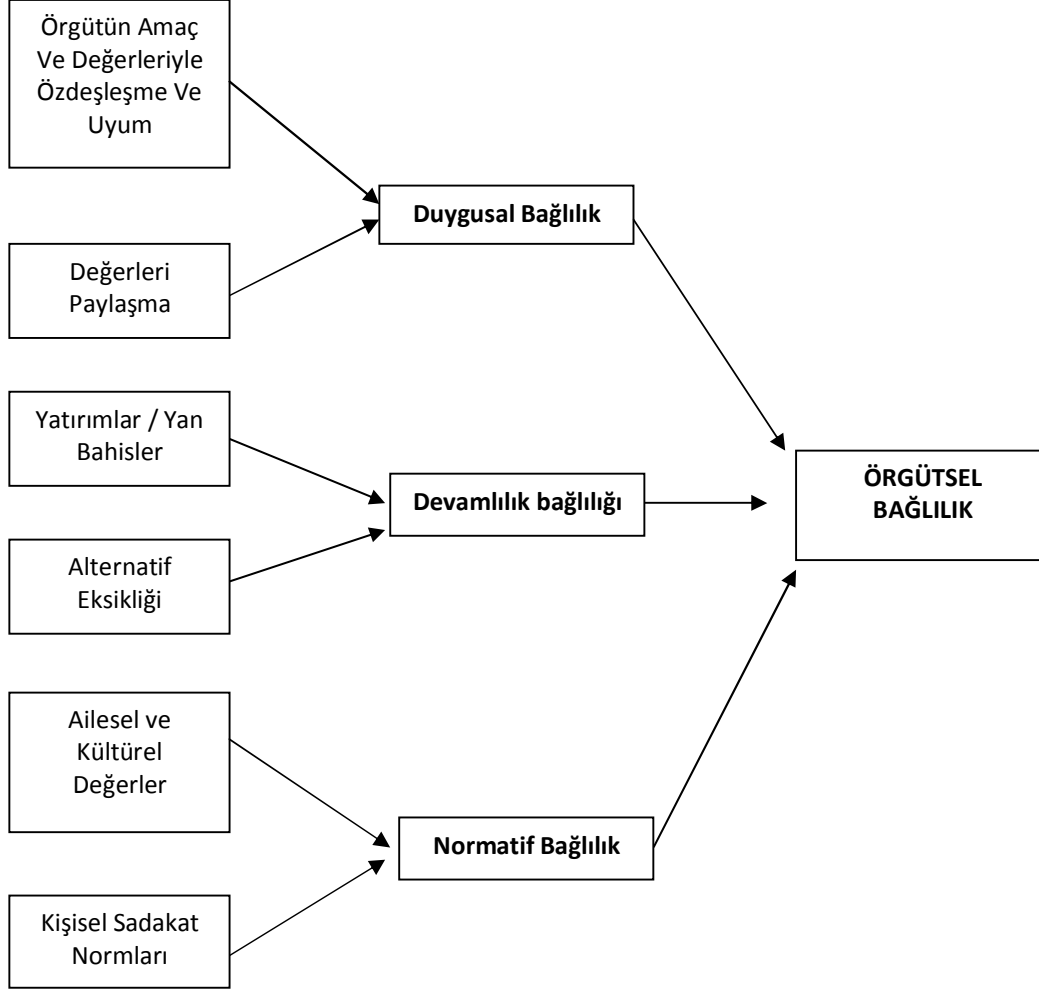
Normatif (kuralcı) bağlılık; örgütün birey için yaptığı eğitim harcamaları ve diğer yatırımlar sebebiyle kişinin kendini örgütte kalma zorunda hissetmesi durumudur. (Meyer ve Allen, 1991). Başka bir açıdan bakıldığında; normatif bağlılık ailevi ve kültürel normlardan ve örgütsel sosyalleşmeden etkilenen ve güçlenen kişisel bağlılık duygusu; daha sonra örgütsel bağlılık olarak da kendini gösterir (Allen ve Meyer, 1990a).

Normatif bağlılıkta, bireylerin örgüte bağlılık duymalarının sebebi, yaptıklarının doğru ve ahlâkî olduğuna inanmalarındır (Obeng ve Ugboro, 2003). Ahlak anlayışları kültürden kültüre farklılık göstermektedir. Türkiye’de yapılan bir araştırmada normatif bağlılığı en çok etkileyen değişkenlerin sadakat normları, aile etkisi, toplulukçu örgüt kültürü ve eş-dost ricası ile işe alınma olduğu saptanmıştır (Wasti, 2000).

Uyguç’a göre özellikle, Türkiye gibi toplulukçu kültürlerde işe ve çalışmaya çok değer verilir. İş önceliklidir, işi sevmek, işi benimsemek ve özverili çalışmak gereklidir. Bu düşünceler işletmelerimizin toplulukçu kültür özelliğini gösteren ve çalışanlarda sorumluluk duygusu oluşturan işe yönelik davranışsal normlar ve değerlerdir (2003). Buna bağlı olarak Türkiye’de yapılan araştırmalarda normatif bağlılığın yüksek çıkması beklenmektedir.

Şekil 2.1’de de görüldüğü üzere duygusal bağlılık, işgörenin örgütle özdeşleşmesi örgüte duygusal olarak bağlanması anlamına gelmektedir (Güçlü, 2006). Devamlılık

bağlılığı, işgörenin örgütten ayrılma ile ilişkili maliyetlerin bir sonucudur. Normatif bağlılık ise, çalışanın örgütünde kalmaya yönelik sorumluluk hisleriyle ilgilidir. (Erdheim ve diğ., 2006).



Şekil 2.1 : Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık modeli.

Özetle, örgütlerine duygusal bağlılıkla bağlananlar istedikleri, devamlılık bağlılığı ile bağlananlar zorunda oldukları, normatif bağlılıkla bağlananlar ahlâkî olduğu için örgütlerine bağlanmaktadır (Ertan, 2008). Bu tez kapsamında Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli üzerinde durulmuştur.

2.4 Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Örgütlerine bağlı çalışanların performansının, örgüte bağlı hissetmeyenlere göre daha yüksek olduğu bilinmektedir. Bu nedenle örgütlerin örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri bilmesi önemlidir (Çetin, 2004).

Mowday, Porter ve Steers'in sınıflamasına göre örgütsel bağlılığı belirleyen faktörler dört grupta toplanabilir. Bunlar; kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri, iş deneyimi ve örgüt yapısına ilişkin faktörlerdir. (Azmi ve İplik, 2005). Bu faktörler, aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

2.4.1 Kişisel özellikler

Örgütsel bağlılığa etki eden kişisel faktörler, demografik faktörler ile iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler olmak üzere iki alt başlıkta incelenmektedir.

Demografik faktörler kapsamında; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, isgörenin psiko-sosyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi bulunmaktadır (Boylu ve diğ., 2007).

Eldeki bulgular yaş ve kıdemle örgütsel bağlılıkla pozitif bir ilişkisi olduğu yönündedir. Kişinin yaşı ve örgütte bulunma süresi arttıkça elde ettiği kazanç da artmakta, buna bağlı olarak örgüte bağlanmaktadır. Bir başka genel yargı da eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık ilişkisi hakkında söylenebilir. Eğitim düzeyi arttıkça beklentiler ve iş alternatifleri arttığı için örgütsel bağlılık azalmaktadır, kısaca eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık yaş ve kıdemle aksine negatif ilişkilidir (Yalçın ve İplik, 2005).

2.4.2 Rol ve iş özellikleri

Rol ve iş özellikleri kapsamında; işin kapsamı ve içeriği, rol belirsizliği ve rol çatışması bulunmaktadır. Bunun yanı sıra yönetimde söz sahibi olma, ödüller, iş yükü, iş stresi, grup bilinci, yetkilendirme ve otonomi sistemleri, öğrenme fırsatları da bu faktör kapsamına girmektedir (Boylu ve diğ., 2007).

İş görenlerin örgüt içinde aldıkları rol açık ve net değilse ya da birden fazla rol üstlenmişlerse bu kişinin performansını ve örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyecektir. Öte yandan yaptığı işin niteliği, yaptığı işin karşılığında kazandıkları da örgütsel bağlılığa direkt olarak etki eden faktörlerdendir.

2.4.3 Yapısal özellikler

Bir örgütün yapısı, belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş bir grubun faaliyetlerini düzenleyen ve birbirine uyumlu hale getiren bir mekanizmadır. (Terzi, 2000). Yapısal özellikler denildiğinde, örgütün büyüklüğü, kontrol derecesi,

sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, çalışma saatlerindeki esneklik, ücret sistemi, kariyer imkanları, işgörenlerin örgütsel etik anlayışları akla gelmektedir (Boylu ve diğ., 2007).

2.4.4 İş deneyimi

Bir örgüte yeni katılan kişilerin ilk eğitim sürecindeki örgütsel bağlılıkları ile 6 ay sonundaki bağlılıkları arasında ciddi farklar bulunmuştur. Örgütte geçirilen süre arttıkça örgütsel bağlılık da artmıştır. (Allen ve Meyer, 1990b). Başka bir ifade ile işgörenleri örgüt sosyal yapısına uyumu ve örgüte geçirdiği süre arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi de artmaktadır.

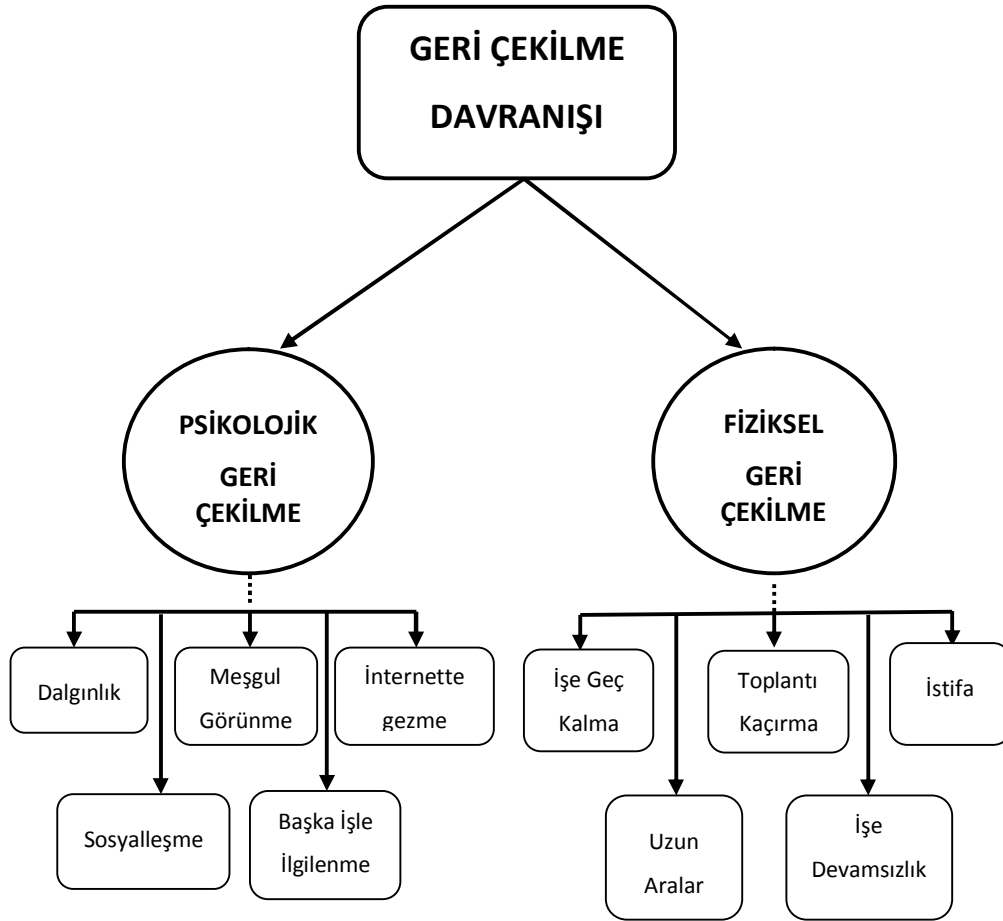
Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörlerden biri olan iş deneyimi kapsamında işgörenlerin sosyalleşme süreci, yönetici ile ilişkiler ve iş tatmini gibi faktörler ele alınmaktadır. Yapılan araştırmalarda özellikle iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında yüksek bir pozitif ilişki bulunmuştur (Boylu ve diğ., 2007).

2.5 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın yüksek ya da düşük oluşuna göre performans artışı, devamsızlık, iş gücü devri ve işe geç kalma gibi sonuçları bulunmaktadır (Baron, 1986).

Türk çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada duygusal ve normatif bağlılık ile işten ayrılma kararı arasında negatif ilişki olduğu; devamlılık bağlılığının işten ayrılma kararını etkileyen bir faktör olmadığı saptanmıştır (Wasti, 2000). Bu bulguya paralel olarak benzer bir çalışmada yaptıkları işten ve örgüt yapısından memnun olan Türk çalışanların işten ayrılma eğilimde olmadıkları ve örgüte karşı devamlılık bağlılığı hisseden çalışanların normatif veya duygusal bağlılık hissedenlerden daha düşük bir sadakate sahip oldukları görülmüştür (Wasti, 2000).

Örgüte karşı bağlılık hissetmeyen kişilerde geri çekilme davranışları gözlenmektedir. Şekil 2.2'de kişinin örgütüne bağlı olmamasının olası sonuçları gösterilmiştir (Colquitt ve diğ, 2009).



Şekil 2.2 : Geri çekilme davranışı.

Geri çekilme davranışı psikolojik ya da fiziksel geri çekilme olarak görülebilmektedir. Psikolojik sonuçlardan ilki dalgınlıktır. Kişinin işle ilgileniyor gibi gözüküp aslında farklı düşüncelere dalmaktadır. Sosyalleşme ise işgörenin iş arkadaşlarıyla iş dışındaki konularda sohbet etmesi olarak düşünülebilir. Meşgul görünme çabasındaki kişi üstlerine karşı iş yapar görünmektedir ancak gereken işleri yapmamaktadır (Hulin, 1991).

Çalışanların başvurduğu bir başka yöntem ise o örgüte ait olmayan başka bir örgütün işlerini yapmaktır (Lim, 2002). Ek bir işte çalışmak ve mesai saatleri içerisinde o işle ilgilenmek bu kapsamda düşünülebilir.

Beyaz yakalı çalışanların psikolojik geri çekilme olarak en çok kullandıkları yöntem internette gezinmektir. Kişisel epostalarla ilgilenmek, kişisel eğlence için sohbet etmek gibi aktiviteler sıklıkla görülmektedir.

Fiziksel geri çekilme, kısa süreli ya da uzun süreli olarak iş alanından ayrılmak olarak tanımlanabilir. Bilinçli olarak işe geç kalma ya da işten erken çıkma buna örnek gösterilebilir (Hamper, 1991). Öğle aralarını uzatma, kahve molası gibi molalar alma da fiziksel geri çekilmeye dahil edilebilir. Bir iş gününün tamamında işe gelmeme durumu ise devamsızlık olarak adlandırılır (Munchinsky, 1997). Örgüte bağlı olmayan kişilerde devamsızlık sıklıkla görülmektedir. Son olarak da çalışan kendi isteğiyle işten ayrılabilir.

Tüm geri çekilme davranışlarının sonucu olarak çalışan devri artmaktadır. Örgütler çalışanlarını örgüt içerisinde tutmak için daha fazla maaş, terfi imkanı ya da daha iyi şartlar önerebilirler. Çalışan devri şüphesiz ki örgüte bağlı olmayışın bir sonucudur. (Colquitt ve diğ., 2009).

Bir bakış açısına göre örgütsel bağlılık tam olarak sağlanmışsa, o örgütte diğerlerine nazaran iş gücü devri görülmez. Örgütüne bağlılık hisseden çalışanlar daha az geri çekilme davranışı sergilerler ve değişime kolay alışırlar (Iverson ve Buttigieg, 1999).

Türk çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmaya göre duygusal ve normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki olduğu; devamlılık bağlılığının işten ayrılma niyetini etkileyen bir faktör olmadığı saptanmıştır (Wasti, 2000).

Örgütsel bağlılığın eksikliği durumunda ortaya çıkan davranışsal sonuçlar dikkate alındığında örgütlerin bağlılığı arttırmak için adımlar atması gerekliliği daha da artmaktadır. Ücret artırımı, terfi ya da çeşitli ödüllerin işgörenlerin örgütsel bağlılıklarına olumlu yönde etkisi bilindiğine göre, örgütlerin dezavantajına olan çalışan devrini azaltmak için bu araçlar doğru şekilde kullanılmalıdır.

3. İŞ TATMİNİ

3.1 İş Tatmininin Tanımı

İş tatmini kavramı ile ilgili literatürde birçok farklı tanım bulunmaktadır.

Tatmin duygusu bir başka kişi tarafından gözlenemeyen ve sadece ilgili kişi tarafından hissedilerek tanımlanabilen ve ifade edilebilen mutluluğu ve iç huzuru ifade eder. (Eroğlu, 1996).

Adams'a göre iş tatmini 'çalışanın algıladığı girdi ve çıktı dengesidir' (1963). Şekil 3.1'de de görüldüğü gibi işgörenin ücret, mevki, ödül gibi konulardaki beklentisi, gerçekleşenden fazla ise tatminsizlik, az ise tatmin oluşmaktadır (Marşap, 1995). Locke'a göre iş tatmini, çalışanın işini ya da iş deneyimini değerlendirdiğinde olumlu duygular hissetmesidir (1979). Wilson'a göre iş tatmini; işe verilen değer, işteki öğrenme fırsatları ve yeteneklerini kullanma fırsatı olarak da değerlendirilebilir (1995). Başka bir deyişle işgörenin istekleriyle işin özellikleri birbirine uyumlu olduğunda iş tatmini gerçekleşir (Davis, 1988). İş tatmini denince akla, kişinin yaptığı işten elde ettiği maddi kazanç, birlikte keyifle çalışılan iş arkadaşları ve ortaya çıkan ürünün verdiği mutluluk gelir (Eren, 2004).



Şekil 3.1: Tatmin- tatminsizlik.

İş tatmininin üç bileşeni vardır. Bunlar; değerler, değerlerin önemi ve algı. Değerler, kişinin bilinçli veya bilinç dışı olarak sahip elde etmek istedikleri olarak tanımlayabiliriz. Bu değerler kişiden kişiye göre değişebilir, örneğin biri için iş

güvenliği değerli iken, bir diğeri için seyahat imkanları değerli olabilmektedir. Kişiler yalnızca sahip oldukları değerlerle değil bu değerlerin kendileri için önemi ile de birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Aynı örnekten gidecek olursak, iş güvenliğine önem veren bir kişi uzun süreli işlerle, seyahat etmek isteyen bir kişi buna imkan sağlayan bir işte tatmin olacaktır. Son bileşen ise algıdır. Algı, kişinin mevcut durumu kendi değerleri açısından nasıl değerlendirdiğidir. Dolayısıyla işle ilgili bir durumun nasıl olduğu kişinin algısına bağlıdır (Wagner ve diğ., 1998).

İş tatmini kişinin iş ve iş şartlarına karşı geliştirdiği pozitif tutumlardan biridir. İş tatmini, işin özellikleri, idarenin tutumu gibi iş şartlarının ya da maaş, statü gibi işten elde edilen sonuçların kişisel bir değerlendirmesidir. İş tatmini, iş durumuna karşı duygusal bir reaksiyondur (Weiss, 2002).

Ceylan'a göre örgüte belirli beklentilerle giren kişi, bu beklentileri karşılandığı oranda işinden ve örgütünden tatmin olmakta ve verimli çalışmaktadır (1998).

3.2 İş Tatmininin Önemi

İş tatmini çalışanların işlerine yönelik duygularının bir sonucudur. İlk kez 1920'li yıllarda ortaya atılan iş tatmini kavramının önemi 1930-1940 yıllarında anlaşılmaya başlanmıştır. İş tatmini, yaşam tatmini ile ilişkilidir dolayısıyla ruh ve beden sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bunun yanı sıra iş tatmini verimlilikle de ilişkilidir (Sevimli ve İşcan, 2005).

İş tatmininin artmasıyla performans ve işgörenin ürettiği çıktılar da artacak bu da örgüte kazanç sağlayacaktır. Bu açıdan baktığımızda yöneticiler örgütlerinde çalışanların tatminsizliklerini tatmine çevirmek için çaba sarf etmelidir.

İş tatminin önemi, iş odaklı değil de insan odaklı yaklaşımın kabul görmeye başlamasıyla daha da artmıştır. Birçok ülkede insanın duygusal durumunun dikkate alınması ile yaşam kalitesinin yükseleceğine inanılmaktadır. İnsani amaçlar giderek ekonomik büyüme arzularının önüne geçmektedir (Işıkhan, 1996). Bireyler kişisel yetenekleri ölçütünde yaptıkları işle kendilerini göstermek isterler. İş tatminini sağlayamayanlar hayal kırıklığı yaşar ve bu durumun sonucu olarak işten soğuma, moralsizlik, verimsizlik, işe gitmede isteksizlik, hata yapma, stres, düşük bedensel ve ruh sağlığı ve düşük örgütsel bağlılık ortaya çıkar. Beklentileri karşılanan birey verimli çalışmakta ve işinden tatmin olmaktadır. İş tatminsizliği ise performans

düşüklüğüne, devamsızlığa ve nihayetinde iş gücü devrine sebep olmaktadır (Ceylan, 1998).

Yapılan araştırmalarda işgörenin verimli ve mutlu çalışabilmesi için işten tatmin olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle iş tatminini arttırıcı uygulamalar örgütler için öncelikli konular haline gelmiştir (Erdoğan, 1996). Çalışanların iş doyumunu arttıkça performansı ve bağlılıkları artacağından, örgütle bütünleşerek daha üretken ve mutlu bireyler olacaklardır (Uçkun ve Pelit, 2004).

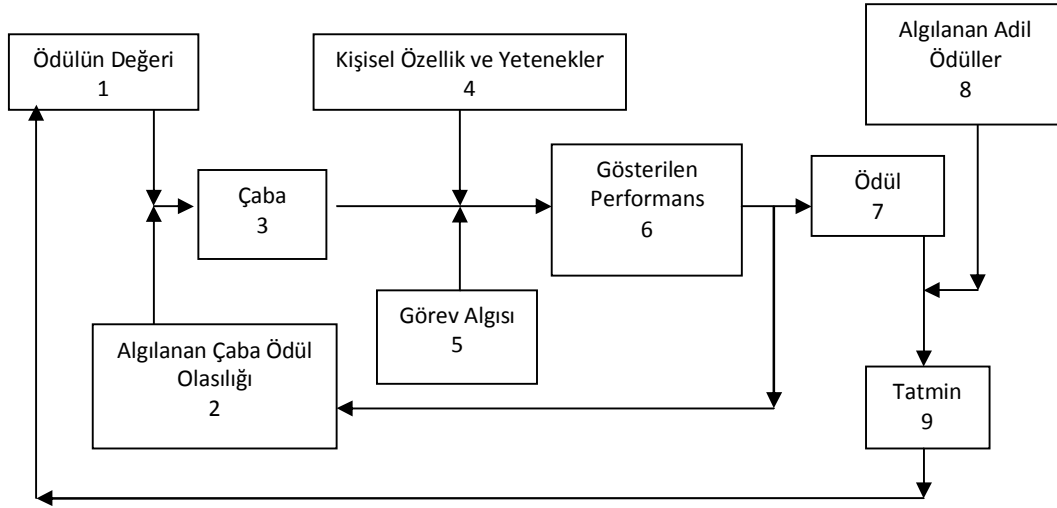
Başka bir açıdan bakacak olursak iş tatmininin eksikliği örgütsel bağlılığı da azaltmaktadır (Moser, 1997). Dolayısıyla örgütten ayrılmalar artmaktadır. Kısacası, kişinin beklentilerini karşılayamayan örgütler, çalışanlarını tatmin edememekte bu da performans düşüklüğü başta olmak üzere örgütten ayrılmalara varan sonuçlara neden olmaktadır. Bu yüzden iş tatminine etki eden faktörler bilinmeli ve örgütler iş tatmini sağlamak için gerekli adımları atmalıdırlar.

3.3 İş Tatmini Teorileri

İş tatmini konusunda birçok araştırma yapılmıştır ve farklı teoriler geliştirilmiştir. Literatürde en çok karşımıza çıkan VIE Teorisi, Kıyas Teorisi, Karşı Süreç Teorisi ve Performans Döngüsü Teorisidir.

3.3.1 VIE Teorisi

VIE Teorisi, Porter ve Lawler tarafından Vroom Beklentiler modelinden üretilmiştir. Teori, kişinin yetenek ve kişisel özellikleri görev algısını, işsel ve dışsal mükafatlarını, ödüllendirilmedeki adalet algısını içermektedir. Görevinin gerekliliklerini algılayabilen kişinin, yetenek ve kişisel özelliklerine uygun bir çaba ile beklenen seviyede çaba göstermesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu modele göre kişi hem maaş ve terfi gibi dışsal mükafatlar hem de işi başarıyla tamamlamanın verdiği gurur gibi işsel mükafatlar için çalıştığını söylemektedir. Kişinin gösterdiği çaba ve performans seviyesi arttıkça ödül beklentileri de artmaktadır (Dipboye ve diğ., 1994). Şekil 3.2'de Porter ve Lawler'in motivasyon ve iş tatmini modeli verilmektedir (Tyilana, X., 2005):



Şekil 3.2: Porter ve Lawler'in motivasyon ve iş tatmini modeli.

3.3.2 Kıyas Teorisi

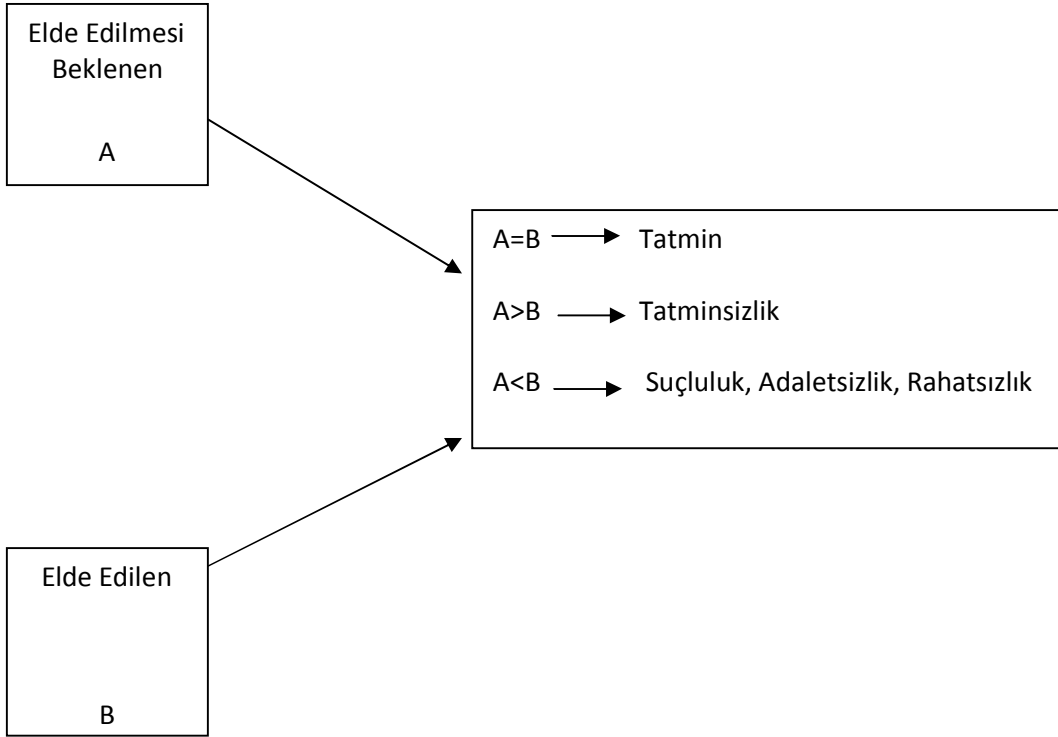
Kıyas Teorisi, VIE Teorisinin uzantısı niteliğindedir. Bu teori, maaş, idare, işin kendisi gibi özellikleri dikkate alarak, kişinin maaş ve terfi gibi beklentileri ile elde ettiklerini kıyaslamasını ortaya koymaktadır. Kıyas teorisi ayrıca yaş, eğitim düzeyi, işin zorluk derecesi gibi faktörleri de dikkate almaktadır. Şekil 3.3'te Kıyas Teorisinin basit bir modeli verilmektedir (Tyilana, 2005). Buna göre, işgörenin beklentileri (A) ile elde ettiği (B) miktar eşit ise kişi kendini tatmin olmuş ve mutlu hisseder. İşgörenin beklentileri (A) ile elde ettiklerinden fazla ise kişi kendini tatmin olmamış ve mutsuz hisseder. Eğer kişinin elde ettikleri (B), beklentilerinden (A) fazla ise, bu durumda kişi kendini suçlu ve rahatsız hisseder. Bu durumda bir adaletsizlik olduğunu düşünür (Dipboye ve diğ., 1994).

3.3.3 Karşı Süreç Teorisi

İş tatminini açıklayan son teori Landy tarafından geliştirilen karşı süreç teorisidir. Landy, işle ilgili ilk tepki ile daha sonra gelen tepkinin birleşmesi sonucunda iş tatminini oluşturan kararlı dengenin ortaya çıktığını öne sürmektedir (Landy, 1983).

Karşı süreç teorisine göre, kişinin işe karşı tutumu kendi psikolojik durumuna bağlıdır. Landy'nin teoremine göre aşırı duygusal bir durum yaşayan kişinin merkezi sinir sistemi etkisiyle duygusal denge durumuna geçer. Kişi doğal duruma geçerken bu duygusal durum denge durumundan baskın çıkarak tam zıt yönde duygusal duruma sebebiyet verebilmektedir. İş ortamından örnek verecek olursak, işe ilk

başladığı zamanlarda tatmin olan kişinin durumu zamanla denge durumuna hatta mutsuz bir duruma geçebilmektedir. Karşı süreç teorisi kişilerin bir zamanlar zevk aldıkları işten zamanla neden sıkılıp tatmin duymadıklarına bir açıklama getirmiştir (Dipboye ve diğ., 1994).



Şekil 3.3: Lawler'in tatmin modeli.

3.3.4 Yüksek Performans Döngüsü Teorisi

Bu modele göre yüksek hedef ve büyük başarı beklentisinin yüksek performansı doğuracağını ve yüksek performansın ödüllendirilmesiyle, tatmin ve örgüte bağlılığa dönüşeceğini ortaya koymaktadır. Yüksek Performans Döngüsü Teorisinde kişisel yetenekler, görevin karmaşıklığı gibi kişisel ve durumsal faktörler de dikkate alınmıştır. Şekil 3.4'te Locke ve Latham'ın Yüksek Performans Döngüsü verilmiştir (Tyilana, 2005).

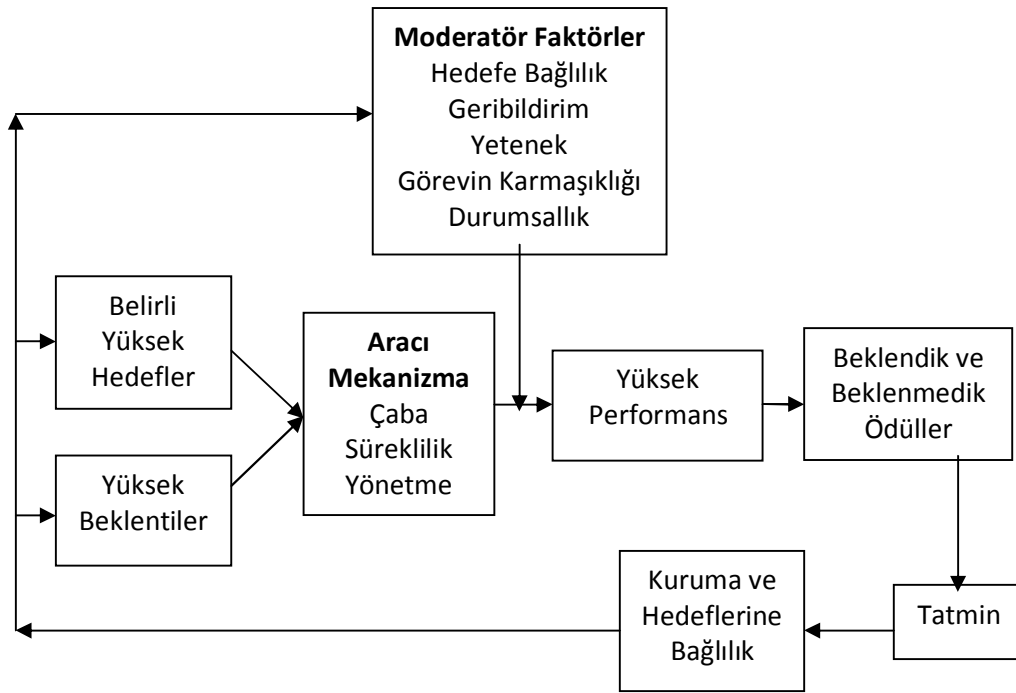
3.4 İş Tatminine Etki Eden Faktörler

Yapılan araştırmalarda iş tatmini değişkenine etki eden farklı faktörler saptanmıştır.

Porteous bu faktörleri 2 grupta toplamıştır. Bunlar bireysel faktörler ve işle ilgili faktörler.

3.4.1 Bireysel faktörler

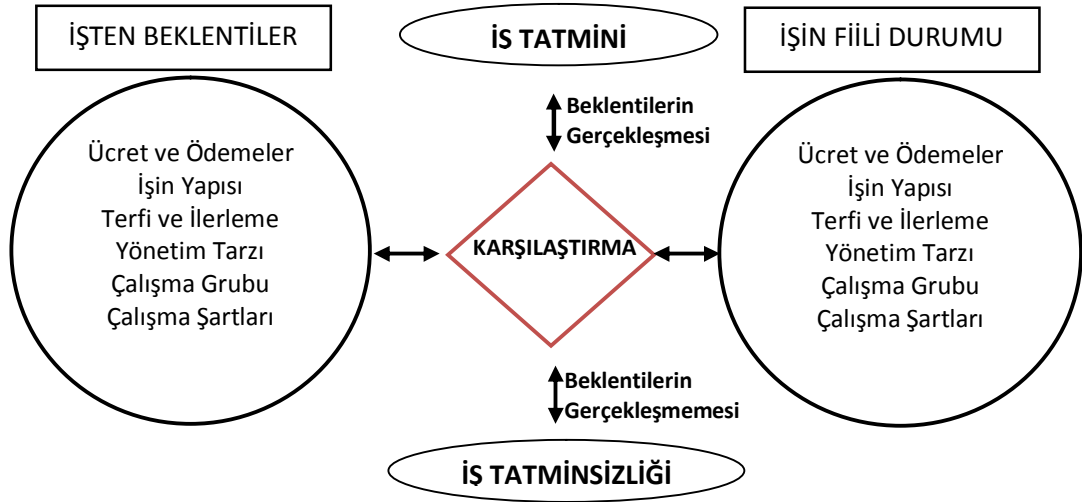
İş Tatminine etki eden bireysel faktörler kapsamında, yaş, cinsiyet, medeni durum, ırk ve eğitim düzeyi bulunmaktadır. Watson'un yaptığı bir araştırmada yaş ve medeni durumun iş tatmini üzerine etkisi bulunmuştur (Porteous, 1997). Kişinin örgüt hiyerarşisindeki yeri, mesleğinin prestiji, yönetici ise kademesi gibi özellikler kişinin işteki statüsü olarak tanımlanabilir. Araştırmalar statü ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu yönündedir. Yöneticiler arasında yapılan araştırmalarda üst düzey yöneticilerin yetki ve sorumluluklarının fazla olması, daha çok saygı görmeleri, yüksek maaş almaları ve daha fazla izin haklarının olmaları gibi sebeplerle daha çok tatmin oldukları ortaya çıkmıştır. . Bunun yanı sıra, kişinin karakter özellikleri, zekası ve yetenekleri de iş tatminini belirleyen faktörler arasındadır (Erdoğan, 1996).



Şekil 3.4: Locke ve Latham'ın Yüksek Performans Döngüsü.

3.4.2 İşle ilgili faktörler

İş tatmini ve iş tatminsizliği Şekil 3.5'te de gösterildiği gibi kişinin işten beklentileri ile işin fiili durumunun karşılaştırması sonucu ortaya çıkmaktadır (Ceylan, 1998):



Şekil 3.5: İş tatmini modeli.

İş tatmini etkileyen işle ilgili faktörler ise şu şekilde sıralanabilir:

- **İşin kendisi:** İş tatmini üzerinde en büyük rol işin kendisidir. İşin çeşitliliği ve işi yapma yöntemleri üzerindeki kontrol önemlidir. Örneğin kolay ve tekrar eden bir iş işgörenin sıkılmasına sebep olurken, karmaşık bir iş de strese sebebiyet verebilir. Genel olarak yeterli çeşitliliği ve zorluğu olan bir iş işgöreni daha çok tatmin eder (Arnold ve Feldman, 1986).
- **Ödeme:** Maaş ve ödemeler iş tatmini için önemli faktörlerdir. Ayrıca işgörenlerin gözünde aldıkları maaş, yönetimin onların örgüte olan katkısını nasıl gördüklerinin de bir yansımasıdır. Bu açıdan da iş tatmini üzerinde etkisi bulunmaktadır (Luthans, 1995).
- **Terfi:** Bir örgütte daha yüksek bir mevkiye geçmek beraberinde daha yüksek maaş, daha zorlu görevler, daha çok tanınma ve daha fazla özgürlük gibi imkanları da beraberinde getirir. Bu durum iş tatmini üzerinde olumlu etki sağlar. Ancak diğer taraftan artan sorumluluk ve riskle beraber terfi etmeye hazır olmayan ya da bunu istemeyen kişilerde tam tersi ile de sonuçlanabilir (Argyle, 1989).
- **Denetim:** Bazı çalışanlar yönetimde söz sahibi olmak isterken, bazıları ise kararları üstlerinin vermesini isterler böylece daha az sorumluluk almış olurlar. Bu fark kültürlere göre de değişiklik göstermektedir. Bu bağlamda kararlara katılmak isteyen çalışanlara bu hak tanındığında tatmin olurlarken, diğerleri daha az sorumluluk aldıklarında işlerinden tatmin olmaktadır (Arnold ve Feldman, 1986).

• **Çalışma grupları:** Uzlaşmacı ve arkadaş canlısı iş arkadaşları işi daha eğlenceli hale getirip iş tatminini arttıracaktır. İyi iş arkadaşları birbirini destekler, rahatlatır ve tavsiyelerde bulunur. Diğer taraftan başkalarıyla iletişim halinde olmayan zor kişiler iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir (Luthans, 1995).

• **Çalışma koşulları:** Çalışma koşulları da çalışma grubu ile benzer şekilde iş tatminine etki eder. Çalışma ortamı temiz ve çekici ise işgören işleri kolayca halledebilirken, ortam sıcak, soğuk ya da gürültülü ise konsantre olamamaktadır (Luthans, 1995).

1974 yılında Locke'ın ortaya attığı iş tatminine etki eden iş değişkenleri sıralanabilir (Locke, 1976):

- İşin kapsamı
- Çalışma
- Maddi kazanç
- Yükselme imkanları
- Tanınma
- Sosyal haklar
- Çalışma hakları
- Denetleme
- Birlikte çalışılan kişiler
- Kuruluş ve yönetim (şef)

Bu tez kapsamında bu faktörlerden işin kapsamı, birlikte çalışılan kişiler, şef, maddi kazanç ve yükselme imkanları incelenmiştir.

3.5 İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmininin bazı sonuçları da beraberinde getirdiği bilinmektedir. Freeman konuyu makro bakış açısı ile ele almış ve iş tatminini ekonominin bir değişkeni olarak değerlendirmiştir. Araştırmacıya göre iş tatmini, işgücü pazarındaki hareketliliğin temel nedenidir (Freeman, 1978).

Mikro ölçekte değerlendirecek olursak işgörenin işine karşı tutumunun olumlu olması öncelikli olarak işgörenin mutluluğunu arttıracak, ek olarak yeterli bir iş doyum düzeyinin olması işgörenin işine bağlanması, veriminin artması, firenin azalması, işgücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçların gerçekleşmesini sağlayacaktır (Baysal ve Tekarslan, 1996).

İş doyumunu, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıklarının bir belirtisidir (Bingöl, 1997). Ancak sağlıklı ve mutlu kişiler örgütleri için faydalı ve yeterince üretken olabilirler.

3.6 İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İşgörenin işinden tatmin olmaması durumunda bunun örgüte ya da kişiye bazı yansımaları olacaktır. Literatürde yer alan iş tatminsizliği sonuçlarından bazıları; işe devamsızlık, çalışan devri, düşük verimlilik, işe geç kalma, erken emeklilik, anormal davranışlar, iş yerinde şiddet, ruh ve beden sağlığında bozulma ve yaşamdan doyumsuzluk ve düşük örgütsel bağlılıktır.

3.6.4 İşe devamsızlık

Bu alandaki çalışmalar iş tatminsizliği olan kişilerde işe devamsızlığın daha çok görülmesi. Burada ele alınan devamsızlık hastalık ya da ailevi öncelikler gibi zorunlu yapılan devamsızlıklar dışındaki isteğe bağlı devamsızlıktır (Vecchio,1995).

3.6.5 Çalışan devri

İş tatmininin örgütte kalma ya da örgütten ayrılma kararı üzerine etkisi bulunmaktadır. İş tatminsizliği yaşayanlarda örgütten ayrılma görülebilmektedir. Öte yandan eğer işgören adil davranıldığını ve ödüllendirildiğini düşünürse örgütten kalmak istemektedir. İş tatminsizliği sonucu oluşan çalışan devrine etki eden başka faktörler de bulunmaktadır. Bunlar bağlılık ve genel ekonomik durum. Örgütüne bağlı kişiler kötü ekonomik koşullar sebebiyle daha iyi bir iş bulamayacaklarına inandıklarından örgütlerinde kalmayı tercih etmektedirler. Bağlı olmayan çalışanlar ise ekonominin iyiye gittiğine inandıklarında farklı iş olanakları aramaktadırlar (Luthans, 1995).

3.6.6 Düşük verimlilik

Birçok kişi işinden tatmin olan kişinin daha üretken olduğunu düşünür ancak yapılan araştırmalar iş tatmini ve iş verimi arasında zayıf bir ilişki saptamıştır (Vecchio, 1995).

3.6.7 Erken emeklilik

İş tatmini ile ilişki bir başka konu da erken emekliliktir. İşinden tatmin olmayan kişiler erken emekli olmak istemektedirler. Aynı zamanda örgütlerinde alt kademelerde çalışanlar da erken emeklilikten yararlanmayı tercih etmektedirler. Üst düzey yöneticilerde ise bu istek bulunmamaktadır (Vecchio, 1995).

3.6.8 Anormal davranış

Tatminsizlik yaşayan çalışan anormal davranışlar gösterebilmektedir. Makinelere zarar verme, hırsızlık, vandalizm, adil olmayan bir şekilde işvereni müşterilere eleştirme ya da iş arkadaşlarına veya üstlerine fiziksel şiddet gibi şekillerde olabilmektedir (Vecchio, 1995).

3.6.6 İş yerinde şiddet

İş yerinde şiddet büyük bir örgütsel problemdir. Şiddet sorunları genellikle tatminsizlik ve stres sebebiyle ortaya çıkmaktadır. İşverenler bu problemi çözebilmek için iş paylaşımı, çatışma çözümü ve olumlu yönde destek olma yoluna gitmelidirler (Wagner ve diğ., 1998).

3.6.7 Ruh ve beden sağlığı

Bu alandaki çalışmalar gösteriyor ki işinde yüksek tatmin yaşayan kişilerin ruhsal ve bedensel olarak sağlıklı oluyor. Diğer yönden bakacak olursak ruh ve beden sağlıkları iyi olan kişiler işleri ile ilgili yeni görevleri daha çabuk ve kolay öğreniyorlar ve daha az hata yapıyorlar (Luthans, 1995).

3.6.8 Yaşamdan doyum

Bir başka konu da işten duyulan tatminin tüm yaşam doyumuna etkisidir. Bu konuda üç farklı hipotez vardır. Taşma hipotezine göre kişinin evinde yaşadığı problemler iş hayatına yansımakta, iş hayatındaki tatminsizlikler de ev hayatını etkilemektedir. Dengeleme hipotezi ise kişi eğer hayatının bir alanında tatminsizlik ya da sorun

yaşıyorsa diğer alanda tatmin olarak bu durumu dengeleyecektir diyor. Üçüncü hipotez olan bölünme hipotezi ise kişinin hayatındaki farklı alanları ayrı değerlendirildiğini ve aralarında ilişki olmadığını savunmaktadır (Vecchio, 1995).

3.6.9 Düşük Örgütsel Bağlılık

İş doyumsuzluğu, genelde örgütsel bağlılıkta azalmaya neden olan önemli bir faktördür (Wagner ve diğ., 1998). Yaptığı işten tatmin olmayan kişi örgütünden de git gide uzaklaşır. Bu durum örgütsel bağlılıkta azalmaya neden olur; ancak literatürde bu iki kavram arasındaki ilişki üzerine farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu tezde bu iki kavram arasındaki ilişki irdelenmiştir.

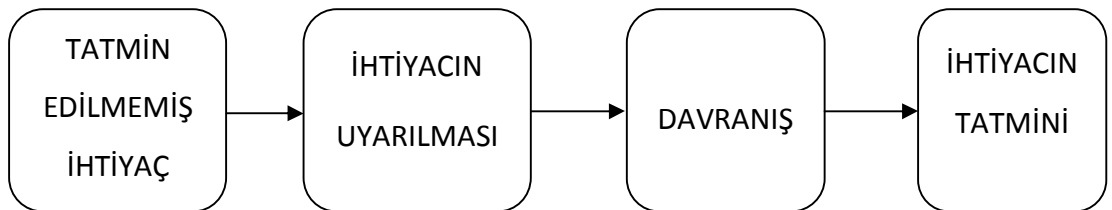
3.7 Motivasyon (Güdülenme) Kavramı ve İş Tatmini İlişkisi

3.7.1 Motivasyonun tanımı

İş tatmini ve motivasyon kavramları birbiriyle yakından ilişkili kavramlardır. Motivasyon kavramının tanımına ve teorilerine kısaca bakacak olursak iş tatmini ile ortak ve ayrılan yönlerini görebiliriz.

Motivasyon terimi, bir bireyi bazı etkilere maruz bırakarak, onun bu etkiler olmadan önce göstereceği davranıştan başka bir biçimde davranmasını sağlamayı ifade eder. Sonuç olarak, bireyin davranışında gözlenebilir bir değişikliğin meydana gelmesi, onun güdülenmesini ifade eder. (Gellerman, 1970).

Örgütsel anlamda motivasyon, örgütün ya da kişinin ihtiyaçlarını tatmin edecek bir ortam yaratılarak kişinin isteklendirilmesi olarak tanımlanabilir. Genellikle, örgütlerde çalışanların işlerini istekle yapmaları için motive edilmeleri gerekir. Motivasyon süreci aşağıda Şekil 3.6'da basitçe ifade edilmiştir (Can ve diğ., 1994) :



Şekil 3.6: Motivasyon süreci.

3.7.2 Motivasyon Teorileri

İnsanların nasıl motive edileceği sorununu cevaplamak amacıyla çeşitli kuramlar geliştirilmiştir. Motivasyon teorilerini; kapsam teorileri ve süreç teorileri olarak iki gruba ayırabiliriz. Birinci grup olan kapsam teorileri, insanları çalışmaya yönelten faktörleri ortaya koymaya çalışırlar. Bu teorilere göre insanlar, ihtiyaç ve isteklerini tatmin etmek için çalışırlar. İkinci grup olan süreç teorilerinin yaklaşımı kişileri belirli bir davranış eylemine sevk eden dış etkileri açıklamaya dayanmaktadır. Böylece süreç teorilerinin değişkenleri, bireye dışarıdan verilen dışsal faktörlerden meydana gelmektedir (Koçel, 2005).

3.7.2.1 Kapsam teorileri

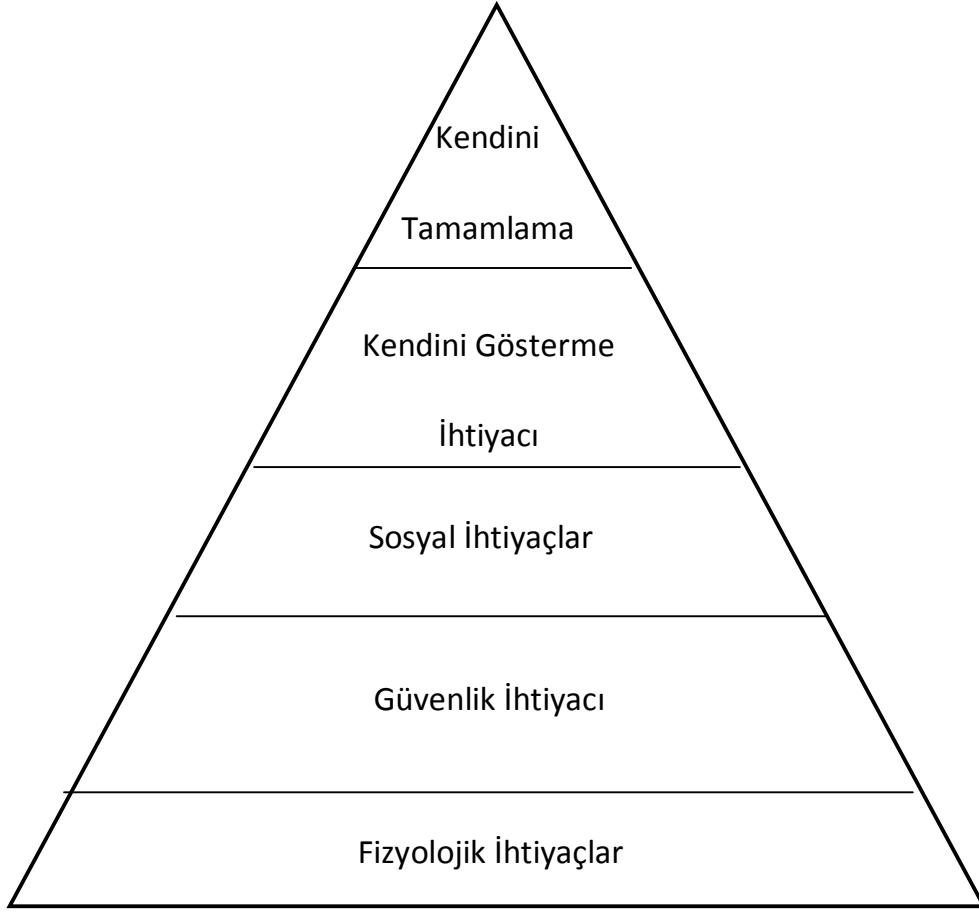
Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Kapsam teorilerinin ilki, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'dir. Maslow'un, ihtiyaçların sınıflandırılmasında temel aldığı iki varsayım vardır. Bunlardan birincisi, insan davranışlarının temelinde ihtiyaçların olduğudur. Bu nedenle, bireylerin davranışlarını anlayabilmek için onların ihtiyaçlarının neler olduğunu bilmek gerekir. İhtiyaçlar hiyerarşisinin ikinci varsayımı ise, ihtiyaçların önceliği ve şiddeti ile ilgilidir. Maslow'a göre, kimi ihtiyaçların tatminine insanlar, diğerlerinden daha fazla önem verirler. Bu ihtiyaçların doyurulmasından sonra, bireyler daha üst düzeyde ihtiyaçlar aramaya ve bunlara tatmine etmeye yönelirler. (Eroğlu,2000).

Bu teoriye göre kişinin ihtiyaçları beş ana grupta toplanmaktadır. Birinci grup en alt düzeydeki ve en ilkel ihtiyaçları kapsarken, beşinci grup en yüksek düzeydeki ihtiyaçları kapsamaktadır. Şekil 3.7'de ihtiyaçlar hiyerarşisinin basamakları gösterilmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003):

1. Fizyolojik İhtiyaçlar: Yemek yeme, su, uyku, seks, barınmak, korunmak gibi temel ve ilkel ihtiyaçlardır. Örneğin acıkan bir insan için öncelikli ihtiyaç yiyecek, susayan biri için ise sudur. Bu ihtiyaçlar giderilmedikçe, insan başka şeyler düşünemez.

2. Güvenlik İhtiyaçları: Birey fizyolojik gereksinmelerini karşıladıktan sonra, fiziksel ya da sosyal anlamda güvence altında olmak ister. Kişi çalıştığı yerde fiziksel olarak güvende olduğunu hissetmek ve geleceğini güvence altına alan sosyal sigorta gibi haklarının olmasını ister.



Şekil 3.7: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.

3. Sosyal İhtiyaçlar: Bireyin fizyolojik ve güven gereksinimleri giderildikten sonra Maslow'a göre, sıra sosyal ihtiyaçlara gelir. Bu basamakta başkaları tarafından sevilme, sevmeye, bir grubun parçası olma, arkadaş edinme, ilişkileri geliştirme gibi duygusal ve toplumsal gereksinimler ön plana geçer. Birey, günün büyük kısmını işyerinde geçirir ve bu süre içinde çalışırken ya da boş zamanlarında belirli kişilerle ilişkiler kurar. Bu tür ilişkiler onu sosyal yönden belirli bir doyuma ulaştırır ve çalışma güdüsünü artırır.

4. Kendini Gösterme (Saygınlık) İhtiyacı: Fizyolojik, güvenlik ve sosyal ihtiyaçlarını gideren kişi kendine güvenmeye başlar ve başkalarının takdirini ve saygısını kazanmak ister. Bu gereksinimin giderilmesi bireyin moral düzeyini yükseltir.

5. Kendini Tamamlama (Kişisel Bütünlük Gereksinimi) İhtiyacı: Maslow'a göre bu son basamağa kadar gelebilen birey, yaratma ve başarıma gücünü ortaya koyabilir. Birey gerçek anlamda özgürlüğüne bu aşamada kavuşur. Böylelikle bireyin gerçek

kişiliği, yaratıcı ve yapıcı gücü ortaya çıkar. Ekonomik ve sosyal güvencesini sağlamış, toplum içinde belirli bir statüye kavuşmuş, kişisel saygınlık kazanmış bir kişi, artık özünde var olan ancak bazı sınırlamalar nedeniyle ortaya çıkarmadığı isteklerini ve yaratıcı gücünü ortaya çıkarabilir. Kişisel ve düşünsel özgürlüğüne kavuşan birey, gizli kalmış yeteneklerini ortaya koyma güdüsüyle etkilenir.

Maslow'un geliştirdiği bu ihtiyaçlar hiyerarşisi modelini, genel bir kalıp olarak görmek daha uygun olacaktır (Herbert ve Gullet, 1976). Yani herkesin aynı şekilde, ve aynı sırayla ihtiyaçların giderilmesi ile motive edildiğini söylemek mümkün değildir. Bu sıralama ve ihtiyaçlar kişiden kişiye göre değişmektedir.

Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Frederick Herzberg, çift faktör teorisi veya hijyenmotivator teorisi olarak adlandırılan bir ihtiyaçlar teorisi geliştirmiştir (Plunkett ve Attner, 1994).

Herzberg, bireylerin işyerinde motivasyonunu etkileyen değişkenlerle, işte tatminsizlik yaratan değişkenlerin iki ayrı grupta toplandığını saptamıştır. Bu iki grubu iki faktör olarak nitelemiştir. Birinci grup faktörleri motivatörler, ikinci grup faktörleri ise hijyen (koruyucu) faktörleri olarak isimlendirmiştir (Baysal ve Tekarslan. 1996).

Çizelge 3.1: Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.

MOTİVATÖRLER	HİJYEN FAKTÖRLERİ
Terfi İmkanları Kişisel Gelişim Fırsatı Tanınma Sorumluluk Alma Başarı	Yönetim Kalitesi Ücret Şirket Politikası Diğer Çalışanlarla İlişkiler İş Güvenliği
MOTİVASYON	TATMİNSİZLİK

Çizelge 3.1'de Herzberg'in Çift faktör teorisinde yer alan motivatörler ve hijyen faktörleri görülmektedir. Birinci grup Motive Edici Faktörler adı verilen gruptur. Bu grup işin kendisini, sorumluluk, ilerleme imkanları, statü, başarma ve tanınma gibi

faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörlerin varlığı, kişiye kişisel başarı hissi verdiği için, kişiye motivasyon sağlayacaktır. Bunların yokluğu ise kişinin motive olmaması yani tatminsizlik ile sonuçlanacaktır. İkinci grup faktörler ise Hijyen Faktörleri altında toplanmıştır. Ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi faktörler hijyen faktörlerini oluşturmaktadır. Bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur; ancak eğer bu faktörler mevcut değilse kişi tatminsizlik yaşayacaktır. Bunların mevcut olması kişinin motive olabileceği asgari koşulları sağlayacaktır (Macit, 2001).

Alderfer'in ERG Teorisi

Maslow ve Herzberg'in kullandıkları sınıflamalara benzer bir sınıflama yaparak motive edici faktörleri, Alderfer, üç gruba ayırmıştır: Varolma, Aidiyet ve Gelişme. İhtiyaç grupları arasında kesin sınırlar ve hiyerarşik bir düzen yoktur. İhtiyaçlar belli bir sırası olmadan ortaya çıkabilmektedir. Birden fazla ihtiyaç grubu aynı anda bireyi güdülüyor olabilir. Varolma İhtiyacı, fiziksel olarak iyi hissedebilmek için tatmin edilmesi zorunlu olan ihtiyaçlardır. Aidiyet ilişkisi kurma ihtiyacı, diğer insanlarla tatmin edici ilişkilerde bulunma ihtiyacını, gelişme ihtiyacı ise kişisel potansiyelin ve gelişimin rekabet ortamı içinde artırılması ihtiyacını temsil etmektedir. Önce alt düzeydeki ihtiyaçlar tatmin edilmeli, daha sonra üst düzey ihtiyaçlar tatmin edilmelidir. Ancak Alderfer, Maslow'un teorisinden farklı bir bakış açısı geliştirmiştir. Hayal Kırıklığı Gerileme Kuramı adı verilen bu yaklaşıma göre herhangi bir basamaktaki ihtiyacını tatmin eden kişi eğer bir üst basamaktaki ihtiyacını tatmin edemezse hayal kırıldığına uğramakta ve bir önceki basamağa kadar gerileyebilmektedir. Hayal kırıklığını atlatabilmek için de bir düşük seviyedeki ihtiyaca konsantre olmakta ve gereğinden fazlasını istemektedir. ERG Modeli, Maslow'un Teorisi kadar kesin çizgileri yoktur ve kişilerin hiyerarşide sadece yukarı doğru değil, aşağı doğru da hareket edebileceklerini öne sürmektedir (Daft, 1991).

Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

Motivasyon ile çalışma hayatının ilişkisini, bireysel düzeyden yola çıkarak ulusal düzeyde ele alan McClelland, insan ihtiyaçlarını üç grupta toplamıştır. Birincisi başarı ihtiyacı, ikincisi bağlılık ihtiyacı ve üçüncüsü de güçlülük ihtiyacıdır (McClelland, 1961).

İnsan ihtiyaçları sonradan öğrenmeyle kazanılabileceğini ileri süren David Mc Clelland ve arkadaşları, başarı, güç ve başkasının kararlarını etkilemek için

ihtiyaçların rolünü incelemiştir. Teoriye göre kişinin başkaları ile sosyal ilişkilerini artırma için ilişki kurma, başkalarını etki altında tutmaya yönelik güç kazanma, başkalarının yetenek ve becerileri ile belli bir başarı elde etme gibi çeşitli ihtiyaçlarını gidermeye yönelik davranış göstermesidir. Birçok farklı ihtiyaç olmasına rağmen en sık ortaya çıkan ilişki kurma, güç kazanma ve başarı güdüsü üzerinde durulmaktadır (Champoux, 2006).

3.7.2.2 Süreç teorileri

Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams tarafından geliştirilen bu teoriye göre, kişinin iş başarısı ve tatmin olma düzeyi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitliğe (veya eşitsizliklere) bağlıdır. Adams'a göre, kişi kendisinin gösterdiği çaba ve karşılığında elde ettiği sonucu aynı iş ortamında başkalarının gösterdiği çaba ve elde ettikleri sonuç ile karşılaştırır. Bu karşılaştırma genellikle kişinin, gayret ile sonucu içeren bir çeşit oran oluşturması ile olur. Kişi kendi oranını, kendisi ile aynı düzeyde saydığı başkaları ile karşılaştırmaktadır. Kişinin bu karşılaştırma sonucu algılayacağı her eşitsizlik durumu, kişinin bu eşitsizliği giderici davranışı göstermesi ile sonuçlanacaktır (Koçel, 2005).

Bu teoriye göre, eğer insanlar, aynı performans ve katkıyı sağlayan diğer kişilerin aldığı ücret kadar ücret alırlarsa, bunun adil olduğuna inanırlar.

İnsanlar girdi çıktı oranıyla eşitliği değerlendirirler. Bu oranın insanlar arasında eşit olması durumunda eşitlik durumu ortaya çıkar. Girdi/çıkıtı oranları dengesiz olduğunda eşitsizlik ortaya çıkar. Örneğin kendisiyle aynı eğitim düzeyi ve iş tecrübesine sahip birinin kendisinden daha çok ücret aldığını fark eden kişi bu durumdan rahatsızlık duyacaktır ve bazen gerekli mercilere konuyu açmaktadır. Eşit olmayan durumlar başka yönlerde de kendini gösterebilir. Eğer bir çalışan şirkete eşit girdilerle katkıda bulunan diğer insanlardan daha fazla kazandığını fark ederse daha sıkı çalışarak, eğitimini geliştirerek veya daha düşük ücret almayı teklif ederek bu eşitsizliği düzeltmeye ihtiyaç duyabilir. Meydana gelen eşitsizlik durumları insanlarda, bu eşitliği dengede tutabilmek için baskı yaratabilir (Daft, 2000).

Victor H. Vroom'un Bekleyiş Teorisi

Vroom'a göre harekete geçmek için yalnızca ihtiyaç yeterli değildir. Davranışa güdülenmek için kişinin bir beklentisi olması gerekir (3.1).

$$\text{Güdülenme} = \text{Amaca verilen önem} \times \text{beklenti} \quad (3.1)$$

Eğer birey yapacağı işin hizmet edeceği amaca önem vermiyorsa ve karşılığında alacağı ödül kişi için küçük boyuttaysa, bu durumda kişi çaba sarf etmek istemeyecektir (Can ve diğ., 1994).

Locke'un Amaç Teorisi

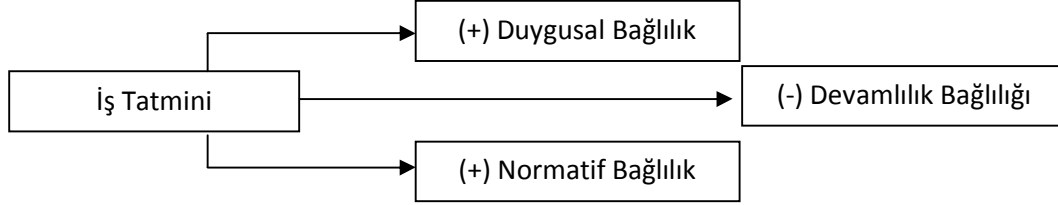
Amaç Teorisi Edwin Locke tarafından geliştirilmiş olup, bu teoriye göre kişilerin motivasyon derecelerini belirledikleri amaçlar belirlemektedir. Hedefleri yüksek ve ulaşılması güç olan kişiler, kolay ulaşılacak hedeflere sahip kişilere göre daha fazla çaba sarf edecek, daha yüksek performans gösterecek ve dolayısıyla daha fazla motive olacaklardır. Teorinin ana fikri kişilerin kendileri için belirledikleri amaçların ulaşılabilirlik derecesidir (Koçel, 2005).

3.8 Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi

Çalışanın işine karşı olumlu tutumu iş tatmini, örgütüne karşı olumlu tutumu örgütsel bağlılık olarak nitelendirilir. Tanımlarından da anlaşılacağı gibi bu iki kavram birbirine çok yakındır. Düşük iş tatmini yaşayan çalışanlarda düşük örgütsel bağlılık sık görülürken, aynı şekilde örgütsel bağlılığı az olan kişilerde düşük iş tatmini saptanmıştır. Yapılan araştırmalar bu iki kavram arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Benzer şekilde her iki olgunun da eksikliğinde işe devamsızlık, iş gücü devri, anormal davranışlar gibi olumsuz sonuçlar gözlenmektedir. Kısacası iş tatmini örgütsel bağlılığa sebep olan tek etken olmamakla beraber önemli bir faktördür (Yücel, 2006).

Yousef'un yaptığı iş tatmini ile ilgili bir çalışmada, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular iş tatmininin duygusal ve normatif bağlılığı pozitif, devamlılık bağlılığını ise negatif etkilediğini göstermiştir (Makanjee ve diğ., 2006). Şekil 3.8'de de görüldüğü gibi, iş tatmini yüksek olan işgörenlerin duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıkları yüksek olmakta, ancak devamlılık bağlılıkları

düşük olmaktadır (Ertan, 2008). Diğer bir yönden bakacak olursak, iş tatmini düşük olan çalışanların devamlılık bağlılıkları yüksek olmaktadır.



Şekil 3.8: İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi.

Birçok çalışmada örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında yüksek korelasyon bulunmasına rağmen, aralarındaki nedensel ilişki konusunda bir fikir birliğine varılmış değil (Rayton, 2006).

Mowday , Steers ve Porter'a göre iş tatmini iş deneyimlerinin bir sonucudur. Bu tatmin örgütsel bağlılıkla ilişkili fakat farklı bir kavramdır. Bağlılık değerler, idealler gibi örgütün genelini kapsayan bir kavramdır. İş doyumunu ise kişilerin iş deneyimine göre işin bazı yönlerine karşı hissettikleridir (1979).

Literatürde 4 farklı model vardır. Bunlardan ilki iş tatmininin örgütsel bağlılığa neden olduğunu savunur. İş tatmini işin özelliklerine bağlıyken, örgütsel bağlılık örgütün tümüyle ilgilidir (Deshpande, 1996).

Geliştirilen ikinci model, ilk modelin aksine örgütsel bağlılığının iş tatminine sebep olduğunu öne sürmektedir. Modele göre, kişiler örgüte ilk girdiklerinde bir bağlılık hissedebilirler ancak iş deneyimleri ve iş tatminleri ile bu bağlılığı arttırmırlar (Mathieu, 1991).

Üçüncü model önceki iki modelin birleşimi şeklindedir. Bu modele göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık karşılıklı olarak birbirine neden olmaktadır (Farkas ve Tetrick, 1989).

Dördüncü ve son model ise örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında nedensel bir ilişki olmadığını ileri sürmektedir. Bu modele göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir korelasyon olmasına rağmen bir iki değişken arasında nedensel bir bağ yoktur (Rayton, 2006).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan bir araştırma örgütsel bağlılığın, oran olarak, demografik faktörlerle daha düşük, örgütsel ödüller ve iş değerleri ile daha yüksek bir ilişki içinde olduğunu saptamış, katılımcı değerler sergileyen çalışanların daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlara dayanarak, işgörenlerin katılımcı değerler sergilemesinin onların işten sağladıkları doyumla ilişkili olduğu düşünülebilir (Oliver, 1990).

4. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ

4.1 İnşaat Sektörünün Yapısal Özellikleri

İnşaat sektörünü diğer sektörlerden ayıran birçok özellik bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar bu farklılıkları ortaya koymaktadır. Güner'in yaptığı araştırmada aşağıdaki farklılıklar sıralanmıştır:

- İnşaat sektöründe proje kültürü, üretim endüstrisinde ise firma kültürü vardır.
- İnşaat sektöründe üretim sınırlı ve kısa zamanda tamamlanmalıdır.
- Gerçekleştirilecek hedefler için geniş kapsamlı planlama ve programlama yapılıır.
- Maliyet kontrolü her aşamada yapılmalıdır.
- Ana yüklenici işlerin tamamını ya da bir kısmını alt yüklenicilere devredebilir. Bu durumda şantiyede birden çok ekip aynı anda imalat yapabilir.
- Proje programına bağlı olarak çalışan sayısı arttırılıp azaltılabilir.
- İnşaat projelerinde standart ürün kavramı yoktur. Her ürün tektir. Aynı proje farklı bir arazide uygulandığında dahi iklim ve arazi şartları farklı olacağından imalat farklı olacaktır.
- Müşteri beklentileri doğrultusunda tasarlanan bir ürün söz konusu olduğundan, tasarımda özellikle üretim sektöründen farklı olarak sanatsal ve estetik kaygılar da yer alır.
- İnşaat sektöründe üretim süresinin uzunluğu ve değişkenlerin çok olması nedeni ile geri beslemeler zorlaşmaktadır.
- Her proje için süreçte yer alan kişiler (mal sahibi, tasarımcı, yüklenici, alt yüklenici, kullanıcı, vb.) farklı olacaktır. Proje ekibi, mal sahibi, tasarım ekibi, ihale ekibi, yapım ekibi, işletme ekibi ve mal sahibinin talebi doğrultusunda proje ekibine dahil olan proje yönetimi ekibinden oluşmaktadır.

1. Mal sahibi: İşi yaptıran kişi, kuruluş veya organizasyondur. İnşaatın

gerçekleştirilme sürecini belirleyen, proje ile ilgili konularda karar verme yetkisine sahip olan, proje ile ilgili harcamalar yapmakla yükümlü olan kişi veya tüzel kişidir.

2. Tasarım Ekibi: Projenin tasarımında görev alan ve projenin gerektirdiği uzmanlık konusunda danışmanlık hizmeti veren tüm kişi ve kuruluşları kapsamaktadır. Genellikle bu ekip mimar, inşaat, makine ve elektrik mühendislerinden oluştuğu gibi projenin niteliğine göre birçok uzman ya da danışman firma da bu ekibe dahil olabilmektedir.

3. İhale Ekibi: İhale ekibi, ihale dosyasını hazırlayıp ihaleyi ilan eden, teklifleri değerlendirip karar için üst mercilere sunan ekip olup iş yaptırma biçimine bağlı olarak tasarım veya yapım ekibi içinde yer alabilmektedir.

4. Yapım Ekibi: Binanın projeye göre inşaatı için mal sahibi adına yapımı üstlenen kişi veya kuruluşlardır. Yükleniciler, yapının tümünün veya belli bir kısmının inşaatı için mal sahibi ile anlaşma yapmaktadırlar. Genel yüklenici, binanın tamamını yapmak için mal sahibi ile anlaştığında işin belli bir bölümünü alt yüklenicilere devredebilmektedir. Genel yükleniciler, yapım hizmetlerini genel olarak bünyesinde toplayan firmalardır. Alt yükleniciler ise, belli bir alt sistem için yapım hizmeti veren firmalardır.

5. İşletme Ekibi: Yapım sonrası kullanım aşamasında binanın işletiminden sorumlu olacak kişi veya tüzel kişilerdir.

6. Proje Yönetimi Ekibi: Projenin minimum maliyet, süre ve en iyi kalitede gerçekleşmesi amacı ile oluşturulan proje yönetimi ekibi mal sahibinin sorumluluk üstlenmek istemediği durumlarda mal sahibi adına projeyi yönetmektedir (2003).

İnşaat sektöründe şantiyeler merkezlerden uzaktadır ve ürün sabit olduğu halde üretim yeri projeden projeye değişmektedir. Bu da merkezlerden uzak noktalarda yapılanma ve yönetimin önemini ortaya koymaktadır. İnşaat projeleri dış etkilerden

(iklim, topografik özellikler, toprak, enerji vb.) en çok etkilenen sektördür. Her projede tüm bu özellikler değiştiğinden, her proje için farklı yapılanmalara ve yönetime gidilmektedir (Baysan, 2007). Özellikle yönetsel açıdan merkezden şantiyelerin yönetimi için iletişim oldukça önemlidir. İki yönlü bilgi akışının iyi sağlanamadığı durumlarda işler aksamaktadır.

Sürekli çalışan çekirdek kadro haricinde inşaat sektöründeki kadrolaşma değişkendir. İşçiler açısından bakıldığında, genellikle sezonluk çalışmaları için projelerde ekipler içerisinde sirkülasyon çok olmakta ve her yeni gelen işçi ekibi, çalışma ortamına ve işe alışma evresi geçirmek durumunda kalmaktadır. Bu da proje esnasında belirli bir verimim tutturulmasını engellemektedir. Yine teknik personel açısından bakıldığında, çalışan teknik personel ve idari personel kadrosu dönemsel olarak artırılıp azaltılabilmekte ve çoğu zaman yeni başlayan veya devam etmekte olan projelere kaydırılabilmektedir. Bu da işin belirli dönemlerde yoğunlaşmasına, diğer dönemlerde yavaşlamasına sebep olmaktadır (Baysan 2007).

Tez çalışmasının konusu açısından bakacak olursak, kısıtlı zamanda gerçekleştirilen, tekrar etmeyen bir ürün, dış şartlara açık bir üretim, uzaktan idare edilen bir yönetim anlayışı ve sürekli değişen kadrolar sebebiyle inşaat sektöründe örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenlerinin diğer sektörlerden farklı olması beklenmektedir.

4.2 İnşaat Sektöründe Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Yapılmış Çalışmalar

Yapılan literatür taramasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine inşaat sektöründe yapılmış sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır.

Türkiye’de inşaat firmalarının proje müdürleri üzerinde yapılan bir araştırmada iş tatmini değişkeni üzerinde motivasyon, stres ve iş yükü değişkenlerinin etkileri incelendiğinde proje müdürlerinin motivasyonlarının iş tatminleriyle pozitif korelasyon içinde olduğu, motivasyonları arttıkça iş tatminlerinin arttığı, bununla birlikte iş stresinin iş tatminiyle negatif korelasyon içinde olduğu, iş stresi arttıkça iş tatmininin azaldığı belirlenmiştir (İldız, 2009).

Yılmaz tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinde Türkiye’deki mimari bürolardaki organizasyonel yapı ile iş tatmini ilişkisi araştırılmıştır. Çıkan bulgulardan bazıları şöyledir:

- İşin özelliklerinden beceri çeşitliliği, özerklik ve rutinlik ile iş tatmini arasında güçlü ilişkiler kaydedilmiştir. Mimarların işlerinde çeşitli beceri ve yeteneklerini kullanabilmeleri, kendi işlerini planlayabilmeleri ve işlerin rutinin dışında olması onların pozitif duygularla iş yerlerine bağlanmalarını sağlamaktadır.

- İş tatmini ile işten ayrılma isteği arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Kısaca, iş devrini etkileyen faktörlerden biri de iş tatminidir (1999).

2004 yılında yayınlanan bir makalede uygulama kısmında özel sektörden bir yatırımcı ile bir inşaat şirketinin stratejik ortaklığı ele alınmış. Makalede inşaat sektöründeki stratejik ortaklıklarda uzun süreli örgütsel bağlılık oluşturmak için sekiz önemli noktanın üzerinde durulmuş (Cheng ve diğ., 2004):

- Ortaklık kararı alınırken yalnızca üst düzey yöneticilerinin karar vermesi yeterli değildir. Bütün yöneticilere neden bir ortaklığa ihtiyaç duyulduğu ve bu ortaklıktan şirketin ne gibi çıkarlar sağlayacağı detaylı olarak anlatılmalı.

- İki tarafın da onayı alındıktan sonra kurum yapısında değişiklik gerekecektir. Bu da ortak projelerin idaresini sağlayacak bir birim. Bu birimde müdür ve müdür yardımcısı ortaklığın iki tarafından birer kişi olmalıdır. Bu kişiler kendi üst düzey yöneticilerine direk rapor veriyor olmalı.

- Bağlılığı sağlayabilmek için ilk birkaç ay haftada bir, daha sonraları da aylık toplantılarla iki tarafın bir araya gelmesi önemlidir.

- Çalışanları birbiriyle iletişim haline geçirmek için sosyal aktiviteler organize etme, her departmanın ortak departmana ne şekilde katkıda bulunabileceğinin anlatılması ve çeşitli ödüllerle kişilerin teşviki faydalı olacaktır.

- Çalışanlar arasından seçilen temsilcilerle alınan kararlarda söz sahibi olmaları sağlanabilir. Tabi ki önemli kararlar üst düzey yöneticiler tarafından verilecektir.

- Ortak çalışan firmalarda yönetim anlayışı farklılıkları olacaktır. Bu nedenle ortak oluşturulan yönetim birimine dışarıdan da tarafsız yöneticiler getirilebilir. Yine de iki tarafın birbiriyle uyumlu çalışabilmesi için zamana ihtiyaç vardır.

- Ortak takımda yer alanlar ne gibi sorumlulukları olduklarını ne kadar çabuk öğrenirlerse kendilerini o kadar bağlı hissederler.

- Ayrıca çalışan temsilcilerinin sosyal yönlerinin gelişmiş olması önemlidir. İki taraf arasında iyi ilişkilerin kurulması açısından yararlı olacaktır.

Deneysel olarak incelendiğinde inşaat sektöründe kurulan stratejik ortaklıklarda bağlılık oluşturmanın kolay olmadığı anlaşılmıştır (PenaMora, 2001).

Stratejik ortaklık en az iki katılımcının ortak amaçlar doğrultusunda kurduğu uzun süreli bir işbirliğidir. Katılımcıların kendi amaçları ve hedeflerini desteklemesi gerekir. İnşaat sektörünün parçalı yapısı gereği anlaşmazlıklar ve çatışmalar sıkça görülmektedir. Ortaklıklar iki taraf için de faydalı olabilir ancak iki tarafında bağlılığı olmadan ortaklık başarıya ulaşmayacaktır. Ortaklık süresince yüksek seviyede bağlılık sağlamak önemlidir (Cheng ve diğ., 2004).

Avustralya'da inşaat sektöründe yapılan bir araştırmada işiyle alakalı kadınlar kariyer tercihlerine bağlı, daha açık kariyer hedefleri olan ve kariyer ilerleyişlerinden tatmin olmuş ve daha yüksek örgütsel bağlılık gösterdikleri görülmüştür. Ayrıca kadın ve erkeklerin bir arada çalışmasını destekleyen ve üstlerinden destek gören kadınlar örgütlerine yüksek örgütsel bağlılık göstermişlerdir (Lingard ve Lin, 2004).

Taiwan inşaat sektöründeki yabancı çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine bir çalışma yapılmış. Bu çalışmanın bulgularına göre, işin özellikleri örgütsel bağlılık üzerinde önemli ve olumlu bir etkidir. İşin özerkliği ise işin özellikleri arasında örgütsel bağlılık açısından en dolaysız ve olumlu etkiye sahip olduğu görülmüş. Aynı çalışmada örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğu gözlenmiştir. İşin özelliklerinin iş tatminine etkisi dolaylı ve dolaylı yoldan örgütsel bağlılık üzerinden iletildiği, dolayısıyla örgütsel bağlılığın arabulucu değişken olduğu saptanmıştır (Yi ve diğ., 2009).

Amerika'da yapılan araştırmada inşaat sektöründe çalışan kadınların ücret, imkanlar, iş güvenliğinden çok işin kendisinden tatmin oldukları saptanmıştır. İş arkadaşlarının tutumu ya da desteği kadın çalışanlar için önemli değil iken, dış mekanda çalışan kadınlar daha çok tatmin olmaktadır (Dabke ve diğ., 2008).

Yapılan literatür araştırmasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine inşaat sektöründe yapılan az sayıda araştırma bulunmuştur. Türkiye'de ise bu konuda sınırlı sayıda araştırma vardır. Bu eksiklik fark edilmiş ve bu tez çalışması ise bu eksiklik giderilmeye çalışılmıştır.

5. TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

5.1 Araştırmanın Amacı

Amaç bölümünde de belirtildiği gibi bu çalışmada temel amaç, Türk inşaat sektöründeki beyaz yakalı çalışanların örgütsel bağlılığı ile iş tatmini ilişkisini incelemektir.

Bu doğrultuda aşağıdaki önermeler test edilmiştir;

- Duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır.
- Devamlılık bağlılığı ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki vardır.
- Normatif bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır.

Bu çalışma, Türk inşaat sektöründe örgüte bağlılık ve iş tatmini konusundaki eksikliğin giderilmesi bakımından önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra, çalışmanın, Türk inşaat sektöründe çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve iş tatminlerini etkileyen değişkenlerin neler olduğu ve bu değişkenlerden örgüte fayda sağlamak amacıyla nasıl yararlanabileceği konularında yöneticilere yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

5.2 Araştırmanın Yöntemi

Araştırma kapsamında Türk inşaat sektöründe çalışan beyaz yakalı çalışanlardan (mimar, inşaat mühendisi ve diğer) bir örneklem alınarak, örgütsel bağlılık ve iş tatminini ölçen anketler uygulanmıştır.

5.3 Ölçüm Aracı ve Özellikleri

Tezde örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarını araştırmak için kullanılan ölçüm aracı ankettir. Veriler bu anket aracılığıyla elde edilmiştir.

Ankette toplam 78 soru vardır ve 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde anket yapılan kişi ile ilgili yaş, cinsiyet, meslek, inşaat sektöründeki deneyimi, çalıştığı bölüm, ünvanı, bu görev ünvanı ile çalışma süresi ve eğitim düzeyi sorularından oluşmaktadır.

İkinci bölüm örgütsel bağlılığı ölçmektedir. Meyer ve ark. (1993) tarafından geliştirilen 14 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği ve Wasti (2000) tarafından mülakatlarda üretilen 10 kültürel ifade kullanılmıştır. Toplamda 24 soru bulunmaktadır. Meyer ve arkadaşları (1993), çalışanların bağlılık tutumlarını daha iyi kavrayabilmek için, her üç bağlılık boyutunun birlikte değerlendirilmesi gerektiğini söylemişlerdir. Yazarlar, bir bireyin bu boyutları aynı anda, farklı derecelerde yaşayabileceğini savunmaktadırlar. Bu bakımdan, Meyer ve Allen'in geliştirmiş olduğu model, işgörenlerin örgütlerine duydukları bağlılığın çeşidini ve derecesini anlamada ve işgörelere istenilen davranışların kazandırılmasında, yöneticilere yol gösterici olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık bölümünde üç bağlılık türüne ait sorular sorulmaktadır, bunlar; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Bağlılık türleriyle ilgili sırasıyla 8, 6 ve 10 adet soru sorulmuştur. Ankete katılanların 5'li likert ölçeğiyle 'kesinlikle katılıyorum'dan 'kesinlikle katılmıyorum'a kadar soruları değerlendirmeleri istenmiştir. 5 kesinlikle katılıyorum'u, 1 ise kesinlikle katılmıyorum'u ifade etmektedir. Her bir bölüm için toplam değer arttıkça o bağlılık türü de o kişi için artmaktadır.

Üçüncü bölüm ise iş tatmini ölçmektedir. Job Description Index adlı ölçeğin kısaltılmış versiyonunun Wasti tarafından Türkçeleştirilmiş hali kullanılmıştır. (Roznowski, 1989; Smith, Kendall ve Hulin 1969). Bu ölçek, isin genel yapısı, iş arkadaşları, üstler, maddi kazançlar ve terfi imkanları ile ilgili 9'ar ifadeden oluşmaktadır. Ankete katılanlara her soru için 'Evet', 'Kararsızım' ya da Hayır şeklinde cevap alternatifleri sunulmaktadır. Bu cevaplar, olumlu sıfatlarda Evet = 3, Kararsızım= 1 ve Hayır = 0 olarak; olumsuz sıfatlarda ise Evet = 0, Kararsızım = 1 ve Hayır = 3 olarak kodlanmıştır. Değerler arttıkça iş tatmini artmaktadır.

Anketlerin istatistik analizleri, SPSS 16.0 for Windows yazılım programı aracılığı ile yapılmıştır.

İki grup arasında ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını anlayabilmek için t-test uygulanmıştır. Bu çalışmada kadın-erkek ve işgören-yönetici arasındaki

farklar aranmıştır. İki'den fazla grubun ortalamaları karşılaştırılırken bağımsız örneklem anova testi uygulanmıştır. Burada yaş grupları ve meslekler arasındaki farklılıklar aranmıştır. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçekleri arasındaki ilişkinin yönünü ve boyutunu belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Daha sonra örgütsel bağlılık ölçeklerine etki eden bağımsız değişkenleri hiyerarşik olarak değerlendiren hiyerarşik çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Çizelge 5.1: Ölçek Profili

Ölçek	Değerlendirme	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alpha
Duygusal bağlılık	1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Fikrim Yok 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum	3.40	.68	.74
Devamlılık bağlılığı	1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Fikrim Yok 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum	3.11	.82	.80
Normatif bağlılık	1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Fikrim Yok 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum	3.12	.84	.90
İşin genel yapısından duyulan tatmin	0: Hayır 1: Kararsızım 3: Evet	1.79	.89	.87
İş arkadaşlarından duyulan tatmin	0: Hayır 1: Kararsızım 3: Evet	2.03	.84	.88
Üstlerden duyulan tatmin	0: Hayır 1: Kararsızım 3: Evet	1.88	.93	.88
Maddi kazançlardan duyulan tatmin	0: Hayır 1: Kararsızım 3: Evet	1.48	.90	.87
Terfi imkanlarından duyulan tatmin	0: Hayır 1: Kararsızım 3: Evet	1.13	.89	.90

SPSS 16.0 for Windows yazılım programı aracılığı ile yapılan güvenilirlik analizi ile tüm bölümlerdeki Cronbach Alpha değerinin 0,70'in üzerinde olduğu saptanmıştır. Daha önce de farklı çalışmalarda kullanılan ölçeğin güvenilirliğe, bu çalışmada da ulaşılmıştır.

5.4 Araştırma Örneklemi

Araştırmanın örneklemi Türk inşaat sektöründe ücretli olarak çalışan, mimar, inşaat mühendisleri ve teknikerlerden oluşmaktadır. Toplamda 219 anket değerlendirmeye alınmıştır. 22 ile 62 yaşları arasında değişen 107 kadın ve 112 erkek bulunmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu 1-4 yıl arasında deneyime sahiptir. Örneklemin %65'ini işgörenler, %35'ini ise yöneticiler oluşturmaktadır.

5.5 Veri Analizi ve Değerlendirme Teknikleri

Örneklemden toplanan verilerin istatistik analizleri, daha önce ayrıntıları açıklanan anket yardımıyla, SPSS 16.0 for Windows yazılım programı aracılığı ile yapılmıştır. Analiz sürecinde, SPSS 16.0 yazılım programı aracılığı ile demografik faktörlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi analiz edilmiştir.

6. ARAŞTIRMA BULGULARI

6.1 Tanımlayıcı Çözümlemeler

Bu bölümde yapılan çeşitli çözümlmelerin belli başlılarına yer verilecektir.

6.1.1 Örnekleme oluşturan kişilerin demografik özellikleri

Örnekleme oluşturanların 137'si mimar, 58'i inşaat mühendisi, 24'ü ise farklı meslek gruplarından kişilerdir. Çizelge 6.1'de örneklemin meslek profili yüzde dağılımlarıyla gösterilmektedir.

Çizelge 6.1: Örneklemin Meslek Profili.

	Frekans	Yüzde (%)	Yığılımlı Yüzde (%)
Mimar	137	62,6	62,6
İnşaat Mühendisi	58	26,5	89,0
Diğer	24	11,0	100,0
Toplam	219	100,0	

Örnekleme içerisinde 22 ile 62 yaşları arasında 219 kişi bulunmaktadır. Yaşların dağılımları Çizelge 6.2'de gösterilmektedir. Ankete katılanların büyük bir çoğunluğu 26 yaş ve altı grupta bulunmaktadır ve toplam örneklemin % 42'sini oluşturmaktadır. 27-31 yaş arası kişiler % 28,8; 32-36 yaş arası kişiler %17,4; 37-41 yaş arası kişiler % 5,9; 42 yaş ve üzeri kişiler ise örneklemin % 5,9'unu oluşturmaktadır.

Çizelge 6.2: Örneklemin Yaş Profili.

	Frekans	Yüzde (%)	Yığılımlı Yüzde (%)
26 yaş ve altı	92	42,0	42,0
27 -31 yaş	63	28,8	70,8
32 -36 yaş	38	17,4	88,1
37 -41 yaş	13	5,9	94,1
42 yaş ve üzeri	13	5,9	100,0
Toplam	219	100,0	

Örneklemin içerisindeki cinsiyet dağılımı birbirine yakındır. 107 kadın ve 112 erkek ankete katılmıştır. Çizelge 6.3'te cinsiyet dağılımı verilmiştir.

Çizelge 6.3: Örneklemin Cinsiyet Profili.

	Frekans	Yüzde (%)	Yığılımlı Yüzde (%)
Kadın	107	48,9	48,9
Erkek	112	51,1	100,0
Toplam	219	100,0	

Çizelge 6.4'te gösterildiği üzere ankete katılanların % 49,3'ünün inşaat sektöründeki toplam deneyimi 14 yıl arasındadır. %25,1'i 5-8 yıl, %8,7'si 9-12 yıl, %9,1'i 13-16 yıl ve %7,8'i 17 yıl ve üzeri deneyime sahiptir.

Çizelge 6.4: Örneklemin İnşaat Sektöründeki Deneyimi.

	Frekans	Yüzde (%)	Yığılımlı Yüzde (%)
1 -4 yıl	108	49,3	49,3
5 -8 yıl	55	25,1	74,4
9 -12 yıl	19	8,7	83,1
13- 16 yıl	20	9,1	92,2
17 yıl ve üzeri	17	7,8	100,0
Toplam	219	100,0	

Anket formunda açık uçlu olarak sorulam çalıştığınız bölümdeki görev ünvanınız sorusuna verilen yanıtlar daha sonra yönetici ve işgören olarak iki grupta toplanmışlardır. Ankete katılanların örgütlerindeki pozisyonlara bakacak olursak 76 kişi yönetici pozisyonunda görev yapar iken, 143 kişi işgören konumundadır. Çizelge 6.5'te örneklemin örgütteki pozisyona göre dağılımları verilmiştir.

Çizelge 6.5: Yanıtlayıcıların Örgütlerindeki Pozisyonları.

	Frekans	Yüzde (%)	Yığılımlı Yüzde (%)
Yönetici	76	34,7	34,7
İşgören	143	65,3	100,0
Toplam	219	100,0	

Örneklemin eğitim düzeyi oldukça yüksektir. Çizelge 6.6'da gösterildiği gibi lisans düzeyinde 119 kişi, yüksek lisans düzeyinde 89 kişi, doktora düzeyinde 6 kişi bulunmaktadır. 5 kişi ise ön lisans seviyesi ve daha altında eğitim görmüşlerdir.

Çizelge 6.6: Örneklemin Eğitim Düzeyi Profili.

	Frekans	Yüzde (%)	Yığılımlı Yüzde (%)
Lisans	119	54,3	54,3
Yüksek Lisans	89	40,6	95,0
Doktora	6	2,7	97,7
Diğer	5	2,3	100,0
Toplam	219	100,0	

6.1.2 Çapraz Çizelgeler

Çizelge 6.7’de örneklemin meslek ve cinsiyet profili gösterilmektedir. Bu verilere göre mimarların % 63,5’i kadın, % 36,5’i erkektir. İnşaat mühendislerinde ise % 81’i erkek, % 19’u kadındır. Diğer meslek gruplarında % 62,5’lik bir oranla erkekler yer almaktadır.

Çizelge 6.7: Örneklemin Meslek ve Cinsiyet Profili.

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Meslek	Mimar	87	50	137
		63,5%	36,5%	100,0%
	İnşaat Mühendisi	11	47	58
		19,0%	81,0%	100,0%
	Diğer	9	15	24
		37,5%	62,5%	100,0%
Toplam	107	112	219	
	48,9%	51,1%	100,0%	

Çizelge 6.8'e baktığımızda 41 mimar, 25 inşaat mühendisinin yönetici pozisyonda çalıştığını, bunun yanı sıra 96 mimarın ve 33 inşaat mühendisinin işgören olarak görev yaptığını görmekteyiz.

Çizelge 6.8: Örneklemin Meslek ve Pozisyon Profili.

	Meslek			Toplam
	Mimar	İnşaat Mühendisi	Diğer	
Yönetici	41 53,9%	25 32,9%	10 13,2%	76 100,0%
İşgören	96 67,1%	33 23,1%	14 9,8%	143 100,0%
Toplam	137 62,6%	58 26,5%	24 11,0%	219 100,0%

Çizelge 6.9'da örneklemin yaş ve meslek profiline baktığımızda 26 yaş ve altındaki mimarların 62 kişi ile en büyük grubu oluşturduklarını görmekteyiz. 40 kişi ile 2731 yaş grubundaki mimarlar bu grubu izlemektedir. Frekansı yüksek üçüncü grup ise 26 kişi ile 26 yaş ve altındaki inşaat mühendisleridir.

Örneklemin inşaat sektöründeki toplam deneyimi ile mesleklere göre dağılımını Çizelge 6.10'dan incelersek, mimarların %50,4'ünün, inşaat mühendislerinin % 53,4'ünün 1-4 yıl tecrübeli olduğunu görürüz. Benzer şekilde mimarların % 24,8'i, inşaat mühendislerinin %25,9'u 5-8 yıl tecrübelidir. Bu verilere göre örneklemin büyük bir kısmının inşaat sektöründeki toplam tecrübesi 8 yıl ve altıdır.

Çizelge 6.9: Örneklemin Yaş ve Meslek Profili.

		Meslek			Toplam	
		Mimar	İnşaat Mühendisi	Diğer		
Yaş Grubu	26 yaş ve altı	Sayı	62	26	4	92
		Satır Yüzdesi (%)	67,4%	28,3%	4,3%	100,0%
	27 -31 yaş	Sayı	40	16	7	63
		Satır Yüzdesi (%)	63,5%	25,4%	11,1%	100,0%
	32 -36 yaş	Sayı	24	6	8	38
		Satır Yüzdesi (%)	63,2%	15,8%	21,1%	100,0%
	37 -41 yaş	Sayı	7	4	2	13
		Satır Yüzdesi (%)	53,8%	30,8%	15,4%	100,0%
	42 yaş ve üzeri	Sayı	4	6	3	13
		Satır Yüzdesi (%)	30,8%	46,2%	23,1%	100,0%
Toplam	Sayı	137	58	24	219	
	Satır Yüzdesi (%)	62,6%	26,5%	11,0%	100,0%	

Çizelge 6.10: Örneklemin Deneyim ve Meslek Profili.

		Meslek			Toplam	
		Mimar	İnşaat Mühendisi	Diğer		
İnşaat Sektöründeki Toplam Deneyim	1 -4 yıl	Sayı	69	31	8	108
		Sütun Yüzdesi (%)	50,4%	53,4%	33,3%	49,3%
	5 -8 yıl	Sayı	34	15	6	55
		Sütun Yüzdesi (%)	24,8%	25,9%	25,0%	25,1%
	9 -12 yıl	Sayı	15	1	3	19
		Sütun Yüzdesi (%)	10,9%	1,7%	12,5%	8,7%
	13 -16 yıl	Sayı	13	4	3	20
		Sütun Yüzdesi (%)	9,5%	6,9%	12,5%	9,1%
	17 yıl ve üzeri	Sayı	6	7	4	17
		Sütun Yüzdesi (%)	4,4%	12,1%	16,7%	7,8%
Toplam	Sayı	137	137	58	24	
	Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Çizelge 6.11’de anketi cevaplandıranların eğitim düzeyi ve meslekleri hakkında bilgiler yer almaktadır. Bu verilere göre anketi cevaplandıran mimarların % 51,1’i lisans, % 46’sı yüksek lisans seviyesinde eğitim görmüşlerdir. Örneklemdeki inşaat mühendislerinin %67,2’si lisans, % 31 ise yüksek lisans eğitimi görmüştür.

Çizelge 6.11: Eğitim Düzeyi ve Meslek Profili.

		Meslek			Toplam	
		Mimar	İnşaat Mühendisi	Diğer		
Eğitim Düzeyi	Lisans	Sayı	70	39	10	119
		Satır Yüzdesi (%)	58,8%	32,8%	8,4%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	51,1%	67,2%	41,7%	54,3%
	Yüksek Lisans	Sayı	63	18	8	89
		Satır Yüzdesi (%)	70,8%	20,2%	9,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	46,0%	31,0%	33,3%	40,6%
	Doktora	Sayı	4	1	1	6
		Satır Yüzdesi (%)	66,7%	16,7%	16,7%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	2,9%	1,7%	4,2%	2,7%
	Diğer	Sayı	0	0	5	5
		Satır Yüzdesi (%)	,0%	,0%	100,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	,0%	,0%	20,8%	2,3%
Toplam	Sayı	137	58	24	219	
	Satır Yüzdesi (%)	62,6%	26,5%	11,0%	100,0%	
	Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Çizelge 6.12’de anketi cevaplayanların cinsiyet, eğitim düzeyi ve meslek profili hakkında bilgiler yer almaktadır.

Çizelge 6.12: Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Meslek Profili.

Cinsiyet				Meslek			Toplam
				Mimar	İnşaat Mühendisi	Diğer	
Kadın	Eğitim Düzeyi	Lisans	Sayı	40	5	4	49
			Satır Yüzdesi (%)	81,6%	10,2%	8,2%	100,0%
		Yüksek Lisans	Sayı	45	5	3	53
			Satır Yüzdesi (%)	84,9%	9,4%	5,7%	100,0%
	Doktora	Sayı	2	1	0	3	
	Satır Yüzdesi (%)	66,7%	33,3%	,0%	100,0%		
	Diğer	Sayı	0	0	2	2	
		Satır Yüzdesi (%)	,0%	,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam	Sayı	87	11	9	107	
		Satır Yüzdesi (%)	81,3%	10,3%	8,4%	100,0%	
Erkek	Eğitim Düzeyi	Lisans	Sayı	30	34	6	70
			Satır Yüzdesi (%)	42,9%	48,6%	8,6%	100,0%
		Yüksek Lisans	Sayı	18	13	5	36
			Satır Yüzdesi (%)	50,0%	36,1%	13,9%	100,0%
	Doktora	Sayı	2	0	1	3	
	Satır Yüzdesi (%)	66,7%	,0%	33,3%	100,0%		
	Diğer	Sayı	0	0	3	3	
		Satır Yüzdesi (%)	,0%	,0%	100,0%	100,0%	
	Toplam	Sayı	50	47	15	112	
		Satır Yüzdesi (%)	44,6%	42,0%	13,4%	100,0%	

6.2 İlişkisel Çözümler

Bu bölümde örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçekleri ile demografik özelliklerin birbiri ile olan ilişkileri irdelenmiştir.

6.2.1 Bağımsız örneklem t-testi

Bağımsız örneklem t-testinde iki ayrı grubun ortalamaları karşılaştırılır. Çizelge 6.13'te örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeklerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini öğrenebilmek için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Buna göre, işin kendisinden duyulan tatminin kadınlar ve erkekler arasında $p<0,05$ düzeyinde, terfi imkanlarından duyulan tatminin $p<0,01$ düzeyinde anlamlı farklılıkları vardır. Anketi yanıtlayan erkeklerin, işin kendisinden ve terfi imkanlarından duydukları tatminin kadınlardan daha yüksek olduğunu görülmektedir. Bu veri yorumlanacak olursa, Türk inşaat sektörünün hala erkek egemen bir sektör olduğu söylenebilir. Kadınlar, gerek aldıkları sorumluluk ve yetkiler açısından, gerekse terfi imkanları açısından erkeklere göre çok geridedir.

Çizelge 6.13: Bağımsız örneklem t-testi – cinsiyet.

	Erkek (Ort.) N=112	Kadın (Ort.) N=107	t	df	p (2kuyruk)
Duygusal Bağlılık	3,4	3,3	1,437	217	,152
Devam Bağlılığı	3,1	3,0	,763	217	,446
Normatif Bağlılık	3,2	3,0	1,685	217	,093
İşin kendisinden duyulan tatmin	1,9	1,6	2,364	217	,019*
İş arkadaşlarından duyulan tatmin	2,0	2,0	,287	217	,774
Üstlerden duyulan tatmin	1,9	1,8	,828	217	,409
Maddi kazançtan duyulan tatmin	1,5	1,4	,439	217	,661
Terfi imkanlarından duyulan tatmin	1,2	0,9	2,650	217	,009**

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

Bir başka analiz ise işgören ve yönetici pozisyonundaki çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için yapılmıştır. Yapılan bağımsız örneklem t-testinin sonuçları Çizelge 6.14’da gösterilmiştir. Buna göre yöneticilerin duygusal bağlılıkları ($p<0,01$), devamlılık bağlılıkları ($p<0,05$), normatif bağlılıkları ($p<0,05$) ve işin kendisinden duyulan tatminleri ($p<0,01$) işgörenlere göre daha yüksektir. Bunun sebebi olarak, yöneticilerin yetki ve sorumlulukların yüksek oluşu, önemli kararlarda söz sahibi olmaları gösterilebilir.

Çizelge 6.14: Bağımsız örneklem t-testi – işgören/yönetici.

	İşgören (Ort.) N=143	Yönetici (Ort.) N=76	t	df	p (2kuyruk)
Duygusal Bağlılık	3,2	3,6	3,431	217	,001**
Devam Bağlılığı	3,0	3,2	2,266	217	,024*
Normatif Bağlılık	3,0	3,2	2,011	217	,046*
İşin kendisinden duyulan tatmin	1,6	2,0	2,876	217	,004**
İş arkadaşlarından duyulan tatmin	2,0	1,9	1,001	217	,318
Üstlerden duyulan tatmin	1,8	1,9	,421	217	,674
Maddi kazançtan duyulan tatmin	1,4	1,5	,728	217	,468
Terfi imkanlarından duyulan tatmin	1,0	1,2	1,399	217	,163

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

6.2.2 ANOVA analizi

Anova analizinde ikiden fazla grubun ortalamaları karşılaştırılır.

Duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık, işin kendisinden duyulan tatmin, iş arkadaşlarından duyulan tatmin, üstlerden duyulan tatmin, maddi kazançtan duyulan tatmin ve terfi imkanlarından duyulan tatmin bağımlı değişkenlerine Oneway ANOVA analizi uygulanmıştır. Faktör olarak yaş grupları seçilmiştir. Çizelge 6.15’da sonuçlar gösterilmiştir. Buna göre işin kendisinden

duyulan tatmin yaş gruplarına göre $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Diğer ölçeklerde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

İşin kendisinden duyulan tatminin hangi yaş gruplarında farklılık gösterdiğinin belirlenmesi için öncelikle varyans analizi yapılmış ve bu ölçek için varyansların eşit olmadığı saptanmıştır. Buna göre Games Howell testi yapılması uygun bulunmuştur. Çıkan sonuçlarda 27-31 yaş grubu ile 42 yaş ve üzeri kişilerden oluşan grubun işin kendisinden duyulan tatmini değerleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre 27-31 yaşları arasındaki kişilerin iş tatmini, 42 yaş ve üzeri kişilere göre oldukça düşüktür. Bunun sebebi kısa süreli tecrübesine rağmen yetki ve sorumluluklarının yeterli olmadığını düşünen kişiler yaptıkları işleri de monoton bulmaktadır. İleriki yaşlarda ise yetkiler ve sorumluluklar arttıkça işler de ilgi çekici ve başarı hissi veren işler haline geliyor.

Çizelge 6.15: Yaş grupları ANOVA analizi.

	26 yaş ve altı ort. (N=92)	27 – 31 yaş ort. (N=63)	32 – 36 yaş ort. (N=38)	37 – 41 yaş ort. (N=13)	42 yaş ve üzeri ort. (N=4)	df	F	p
Duygusal Bağlılık	3,4	3,3	3,2	3,5	3,8	4	1,995	,096
Devamlılık Bağlılığı	3,0	3,0	3,1	3,2	3,2	4	,531	,713
Normatif Bağlılık	3,2	3,0	2,9	3,1	3,2	4	1,366	,247
İşin kendisinden duyulan tatmin	1,8	1,6	1,7	2,2	2,3	4	2,994	,020*
İş arkadaşlarından duyulan tatmin	2,0	2,0	1,8	2,0	2,1	4	,603	,661
Üstlerden duyulan tatmin	1,9	1,8	1,7	2,0	1,9	4	,518	,722
Maddi kazançtan duyulan tatmin	1,4	1,5	1,4	1,6	1,4	4	,375	,826
Terfi imkanlarından duyulan tatmin	1,2	0,9	0,9	1,2	1,0	4	1,089	,363

* $p < 0,05$

Çizelge 6.16’te yer alan örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeklerine One-way ANOVA analizi uygulanmıştır. Faktör olarak meslek grupları seçilmiştir. Buna göre duygusal

bağlılık ve işin kendisinden tatmin meslek gruplarına göre $p<0.01$ düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Normatif bağlılık ve terfi imkanlarından duyulan tatmin ise mesleklere göre $p<0.05$ düzeyinde farklılık göstermektedir. Diğer değişkenlerde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Elde edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptayabilmek için post testler uygulanmıştır. Öncesinde varyans analizi yapılmış ve duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve terfi imkanlarından duyulan tatmin için varyansların eşit olduğu, işin kendisinden duyulan tatminde ise varyansın eşit olmadığı görülmüştür. Buna göre varyansı eşit olan ölçeklere post hoc Scheffe testi, varyansları eşit olmayanlara da Games Howell testi uygulanmıştır. Sonuçlar bu dört ölçek için de aynıdır; bulunan fark, mimarlar ve inşaat mühendisleri arasındaki farktan ileri gelmektedir.

Analiz sonuçlarına bakıldığında inşaat mühendislerinin duygusal bağlılık, normatif bağlılık, işin kendisinden duyulan tatmin ve terfi imkanlarından duyulan tatmin düzeylerinin mimarlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çizelge 6.16: Meslek grupları ANOVA analizi.

	Mimar (N=137)	İnş. Müh. (N=58)	Diğer (N=24)	df	F	P
Duygusal Bağlılık	3,2	3,6	3,4	218	7,876	,000**
Devamlılık Bağlılığı	3,0	3,3	3,0	218	2,369	,096
Normatif Bağlılık	3,0	3,3	3,1	218	4,397	,013*
İşin kendisinden duyulan tatmin	1,6	2,1	1,8	218	6,877	,001**
İş arkadaşlarından duyulan tatmin	2,0	1,9	1,9	218	,211	,810
Üstlerden duyulan tatmin	1,8	1,9	2,1	218	1,539	,217
Maddi kazançtan duyulan tatmin	1,4	1,4	1,5	218	,046	,955
Terfi imkanlarından duyulan tatmin	1,0	1,3	1,1	218	3,907	,022*

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

6.2.3 Korelasyon analizi

Korelasyon analizi ile iki farklı değişken arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti hakkında bilgi edinilebilir. Bu tez çalışmasında esas olarak aranan; örgütsel bağlılık ile iş tatmini ölçekleri arasındaki ilişkidir. Pearson korelasyon analizi ile bu veriye ulaşmak mümkündür.

Çizelge 6.20'de örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeklerine Pearson Korelasyonu uygulanmıştır. Buna göre, duygusal bağlılık ile devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık, işin kendisinden duyulan tatmin, iş arkadaşlarından duyulan tatmin, üstlerden duyulan tatmin ve terfi imkanlarından duyulan tatmin arasında $p<0,01$ düzeyine bir bağıntı vardır. Ayrıca duygusal bağlılık ve maddi kazançtan duyulan tatmin arasında da $p<0,05$ düzeyinde bir bağıntı mevcuttur.

Devam bağlılığı diğer örgütsel bağlılık ölçeklerinden farklı olarak daha az ölçekle bağlantılı bulunmuştur. Bu ölçek, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve işin kendisinden duyulan tatmin ile bağıntılı iken, diğer iş tatmini ölçekleriyle anlamlı bir bağıntı bulunmamıştır. Duygusal bağlılık ise tüm örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçekleriyle yüksek düzeyde ilişkili bulunmuştur ($p<0,01$). Çizelgede de görüldüğü gibi ölçeklerin birçoğu $p<0,01$ düzeyinde birbiriyle ilişkilidir. Bu tez çalışmasının sorgulanan iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki var mıdır sorusudur. Bu analizde açıkça görüldüğü gibi duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır. Başka bir deyişle işinden tatmin olan kişiler, örgütlerine karşı duygusal ve normatif bir bağlılık hissetmektedirler. Devamlılık bağlılığı ise diğer iki bağlılık türünden farklı olarak yalnızca işin kendisinden duyulan tatmin ile ilişkili iken; diğer ölçeklerle ilişkili bulunmamıştır.

Çizelge 6.17: Korelasyon analizi.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Duygusal Bağlılık (1)								
Devam Bağlılığı (2)	,316**							
Normatif Bağlılık (3)	,649**	,486**						
İşin kendisinden duyulan tatmin (4)	,657**	,197**	,539**					
İş arkadaşlarından duyulan tatmin (5)	,213**	,087	,300**	,296**				
Üstlerden duyulan tatmin (6)	,369**	,116	,439**	,352**	,378**			
Maddi kazançlardan duyulan tatmin (7)	,139*	,047	,249**	,241**	,393**	,372**		
Terfi imkanlarından duyulan tatmin (8)	,440**	,122	,428**	,540**	,287**	,464**	,388**	

*p<0,05, **p < 0.01

6.2.4 Regresyon analizi

Regresyon analizi, bir bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenlerin etkisinin bulunmasına imkan veren bir analiz yöntemidir.

Duygusal bağlılığın bağımlı değişken olarak değerlendirildiği hiyerarşik çoklu regresyon analizinde çıkan bulgular Çizelge 6.18’de gösterilmiştir. Buna göre kişinin örgütünün ideallerini benimsemesi, kendinin ailenin parçası gibi hissetmesi, örgütün faydası için çaba göstermesi anlamına gelen duygusal bağlılığı en çok etkileyen değişkenler p<0.01 düzeyinde işin genel yapısından duyulan tatmin ve üstlerden duyulan tatmindir. Diğer değişkenlerin duygusal bağlılık üzerinde etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Çizelge 6.18:Hiyerarşik çoklu regresyon analizi: duygusal bağlılık.

Aşama		df	F	R ²	p
1	İşin kendisinden duyulan tatmin	1	165,104	0,432	0,00**
2	İşin kendisinden duyulan tatmin Üstlerden duyulan tatmin	2	89,757	0,454	0,00**
3	İşin kendisinden duyulan tatmin Üstlerden duyulan tatmin Aynı iş yerinde çalışma süresi	3	62,478	0,466	0,00**

**p<0,01

Alınan sonuçlara göre, Türk inşaat sektöründe çalışan beyaz yakalı bir işgören eğer yaptığı işin; rutin olmayışı, zorluklar barındırması ve başarı hissi vermesi gibi özelliklere sahip olduğunu düşünüyorsa, dolayısıyla işin genel yapısından tatmin oluyorsa ve amirinin isteklerini açıkça dile getirdiğini, yardımcı olduğunu, iyi liderlik özelliklerine sahip olduğunu düşünüyor, kısacası üstlerinden de tatmin oluyorsa; o örgüte karşı duygusal bağlılık hissediyor diyebiliriz.

Yapılan analize baktığımızda, birinci aşama sonuçlarından görüldüğü üzere, işin kendisinden duyulan tatmin etmeni duygusal bağlılıkta gözlenen varyansın istatistiksel olarak anlamlı bir yüzdesini açıklamaktadır. İkinci aşamada, eklenen üstlerden duyulan tatmin değişkeninin açıklanan varyansı istatistiksel olarak anlamlı bir oranda arttırdığı görülmektedir. Üçüncü aşamada kontrol değişkeni olarak demografik faktörler eklenmiştir. Bütün bağımsız değişkenleri içeren çoklu regresyon sonuçlarına göre duygusal bağlılığı en çok etkileyen değişkenler işin genel yapısından duyulan tatmin, üstlerden duyulan tatmin ve aynı iş yerinde çalışma süresidir. Diğer iş tatmini ve demografik değişkenlerin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Devamlılık bağlılığının bağımlı değişken olarak değerlendirildiği basit regresyon analizinde çıkan bulgular Çizelge 6.19'da gösterilmiştir. İş arkadaşlarından duyulan tatmin, üstlerden duyulan tatmin, maddi kazançtan duyulan tatmin ve terfi imkanlarından duyulan tatmin ile devam bağlılığı arasında nedensel bir ilişki saptanmamıştır; ancak işin genel yapısından duyulan tatmin ile devamlılık bağlılığı arasında nedensel bir ilişki saptanmıştır. Başka bir deyişle, örgütlerinden ayrılmaları

durumunda kaybedilecekler göz önünde bulundurulduğunda mevcut örgütte kalma eğilimini etkileyen nedenlerden biri, işin genel yapısından duyulan tatmindir. Wasti'nin 2000 yılında aynı ölçekleri kullanarak örgütsel bağlılık üzerine farklı sektörlerden bir örneklem üzerinde yaptığı araştırmada duygusal bağlılığı etkileyen faktörler olarak, işin genel yapısından duyulan tatmin, iş arkadaşlarından duyulan tatmin, üstlerden duyulan tatmin, maddi kazançlardan duyulan tatmin, terfi imkanlarından duyulan tatmin etkili bulunmuştur. Ortaya çıkan farka sebep olarak inşaat sektörünün yapısal farklılıkları gösterilebilir. Örneğin proje bazlı bir sektör olması sebebiyle, çalışan kadronun devrinin hızlı olması, iş arkadaşlarından duyulan tatminin örgütsel bağlılık üzerindeki önemini azaltmıştır diyebiliriz.

Çizelge 6.19: Hiyerarşik çoklu regresyon analizi: devamlılık bağlılığı.

Aşama		df	F	R ²	p
1	Aynı iş yerinde çalışma süresi	1	12,703	,055	,000**
2	Aynı iş yerinde çalışma süresi İşin genel yapısından duyulan tatmin	2	10,033	,085	,000**

**p<0,01

Devamlılık bağlılığın değerlendirildiği hiyerarşik çoklu regresyon analizinde beklendiği üzere aynı iş yerinde çalışma süresi ile devamlılık bağlılığı arasında güçlü bir nedensel ilişki vardır. İşgören o örgütte ne kadar uzun süre çalışırsa, örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği imkanlar da o oranda artacaktır; izinler, zamlar vb. 2. aşamada işin kendisinden duyulan tatmin ile aynı iş yerinde çalışma süresi birlikte değerlendirildiğinde devamlılık bağlılığını en çok etkileyen faktörlerdir. Diğer değişkenlerin devamlılık bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Çizelge 6.20'de normatif bağlılığa hiyerarşik çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. İşin genel yapısından duyulan tatmin ve üstlerden duyulan tatmin değişkenleri ile normatif bağlılık arasında p<0.01 düzeyinde nedensel bir ilişki saptanmıştır. Bu iki değişkenin normatif bağlılık üzerindeki etkisi en fazladır. Diğer değişkenlerin devamlılık bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle,

Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve mühendisler göre, işin kendisinden ve üstlerden tatmin sağlanırsa, o örgütte kalmak ahlaki bir eylemdir. Böyle bir örgüte sadık olmak önemlidir.

Çizelge 6.20:Hiyerarşik çoklu regresyon analizi: normatif bağlılık.

Aşama		df	F	R ²	P
1	İşin kendisinden duyulan tatmin	1	88,953	,291	,000**
2	İşin kendisinden duyulan tatmin	2	61,166	,362	,000**
	Üstlerden duyulan tatmin				

**p<0,01

Duygusal ve normatif bağlılığa neden olan etmenler olarak işin yapısından duyulan tatmin ve üstlerden duyulan tatmin saptanmıştır. Maddi kazanç, iş arkadaşları ve terfi imkanları ile doğrudan bir ilişki bulunmamıştır. Bu veriler gösteriyor ki, işgörenin örgütüne bağlılığı öncelikle yaptığı işin yapısına ve birebir çalıştığı amirinin tutumuna bağlıdır.

7. ARAŞTIRMA SONUÇLARI

Türk inşaat sektöründeki beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın demografik faktörlere göre değişiklik gösterdiği görülmüştür.

Cinsiyet faktörü ölçekler üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır. İnşaat sektörü gibi erkek egemen bir sektörde örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçekleri değerlendirildiğinde erkeklerin işin kendisinden ve terfi imkanlarından duydukları tatminin kadınlardan daha yüksek olduğunu görülmektedir. Kadınlar, inşaat sektöründe aldıkları sorumluluk, yetki ve terfi imkanları açısından erkeklere göre çok geridedir.

Kişinin bir örgütteki pozisyonu da örgütsel bağlılığı ve iş tatminini etkileyen unsurlardan biridir. Bu araştırmada yapılan analizler sonucunda yöneticilerin duygusal bağlılıkları, devamlılık bağlılıkları, normatif bağlılıkları ve işin kendisinden duyulan tatminleri işgörenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun sebebi olarak, yöneticilerin yetki ve sorumlulukların işgörenlere daha büyük fazla oluşu, önemli kararlarda söz sahibi olmaları ve Maddi kazançlerinin işgörenlere kıyasla daha yüksek olması gösterilebilir.

Yaş faktörü iş tatmini üzerinde etkili bir faktördür. İşin kendisinden duyulan tatmin, yaş arttıkça artmaktadır. Gençlerin örgütte aldıkları sorumlulukların ve sahip oldukları yetkinin az oluşu, işin kendisinden duyulan tatminin de az olmasına sebep olmaktadır. Ayrıca aynı iş yerinde çalışma süresi de örgütsel bağlılıkla ilişkilidir.

Farklı mesleklere sahip kişilerin de hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İnşaat mühendislerinin duygusal bağlılık, normatif bağlılık, işin kendisinden duyulan tatmin ve terfi imkanlarından duyulan tatmin düzeylerinin mimarlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tez çalışması kapsamında örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçekleri arasında nedensel ilişki aranmıştır. Buna göre işin genel yapısından duyulan tatmin, üstlerden duyulan tatmin ve aynı işyerinde uzun süre çalışma duygusal bağlılığa sebep olmaktadır. Bu

sonuca göre kişi eğer yaptığı işin; zorluklar barındırması ve başarı hissi vermesi gibi özelliklere sahip olduğunu düşünüyorsa ve amirinin isteklerini açıkça dile getirdiğini, yardımcı olduğunu, iyi liderlik özelliklerine sahip olduğunu düşünüyorsa ve aynı işyerinde uzun süre çalışmışsa, o örgüte karşı duygusal bağlılık hissetmektedir.

İşin genel yapısından duyulan tatmin ile devamlılık bağlılığı arasında nedensel bir ilişki saptanmıştır. Başka bir deyişle, mevcut örgütte kalarak elde edeceği avantajlar sebebiyle örgütten ayrılmama kararını etkileyen nedenlerden biri, işin genel yapısından duyulan tatmindir. Ayrıca beklendiği üzere aynı iş yerinde uzun süre çalışanlarda örgütten ayrılma maliyeti de yüksek olacağı için devamlılık bağlılığı daha önceki araştırmalarla paralel olarak yüksek çıkmıştır.

İşin genel yapısından duyulan tatmin ve üstlerden duyulan tatmin değişkenleri ile normatif bağlılık arasında nedensel bir ilişki saptanmamıştır. Başka bir ifadeyle, Türk inşaat sektöründe çalışan mimar ve mühendislere göre, işin kendisinden ve üstlerden tatmin sağlanırsa, o örgütte kalmak ahlaki ve toplumsal normlara uygun bir eylemdir.

Araştırılan diğer faktörler olan maddi kazanç, iş arkadaşları ve terfi imkanları ile doğrudan bir ilişki bulunmamıştır. Bu veriler gösteriyor ki, işgörenin örgütüne bağlılığı öncelikle işin yapısına ve birebir çalıştığı amirinin tutumuna bağlıdır. Beklenilenin aksine maddi kazançtan duyulan tatminin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçekleri üzerinde anlamlı bir nedensel etkisi yoktur.

Yapılan korelasyon analizinde duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile tüm iş tatmini ölçekleri arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulunmuştur. Devamlılık bağlılığı ile işin kendisinden duyulan tatmin ile pozitif bir ilişkisi vardır, ancak diğer tatmin ölçekleriyle anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Sonuç olarak, bu tez çalışmasında önermeler test edilmiştir:

- Duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır.

Bu önerme duygusal bağlılık ile tüm iş tatmini ölçekleri arasında anlamlı ve pozitif ilişki saptandığından önerme kabul edilmiştir.

- Devamlılık bağlılığı ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki vardır.

Devam bağlılığı diğer bağlılık türlerinden farklı olarak, mevcut örgütün koşullarından çok, diğer iş alternatiflerinin kıyaslanması sonucu oluşan bir bağlılık

türü olduğundan duygusal ve normatif bağlılıktan farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yapılan istatistiki analizlerde duygusal bağlılık ve iş tatmini ölçeklerinden işin kendisinden duyulan tatmin ölçeği arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanırken, diğer ölçeklerle arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

- Normatif bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır.

Normatif bağlılık ile iş tatmini arasında, yapılan analizlerde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu önerme de kabul edilmiştir.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türk inşaat sektöründe gün geçtikçe artan rekabet ortamında örgütler başarılı olabilmek için ellerindeki kısıtlı kaynakları doğru kullanmalıdırlar. Bu kaynakların başında yönetilmesi en zor kaynak olarak insan gücü yer almaktadır. İnsan kaynaklarını iyi yönetmeyi başaran örgütler rakiplerine göre önemli avantaj kazanarak piyasada prestij de sağlayacaklardır.

Artan iş hacmi ve yeni iş alanlarıyla açılan yeni iş alternatifleri örgütlerin iş gücü devirlerini de arttırmaktadır. Örgütten ayrılan her kişinin yeri doldurulabilir elbet; ancak yeni gelen kişinin örgüt kültürüne alışması, sorumlulukları doğrultusunda eğitilmesi ve tecrübe kazanması, o örgüte zaman ve para kaybettirecektir. Bu nedenle bunun bilincinde her örgüt çalışanlarının örgütlerine sadık olmalarını ister. Örgütsel bağlılığın önemi bu noktada ortaya çıkmaktadır. Örgütünün ideallerini benimseyen, örgütün iyiliği ve faydası için çaba gösteren bireyler yaratmak işverenlerin sorumluluğudur.

Örgütsel bağlılığın da farklı türleri olduğu literatürde ortaya konmaktadır. Örgüte duygusal olarak bağlanmak ve örgütle özdeşleşme anlamına gelen bağlılık duygusal bağlılık; örgütten ayrılma durumunda kaybedilecek avantajların göze alınmayıp, mevcut örgütte kalma isteğine devamlılık bağlılığı; mevcut örgütte kalmanın ahlaki olarak doğru olduğuna, ayrılmanın ise sadakatsizlik olduğuna inanılan bağlılık türüne ise normatif bağlılık denir.

Çalışma kapsamında incelenen ikinci kavram ise iş tatminidir. İş tatmini yapılan işe karşı duyulan olumlu hisler olarak özetlenebilir. İş tatminini oluşturan alt ölçekler; işin kendisinden duyulan tatmin, iş arkadaşlarından duyulan tatmin, üstlerden duyulan tatmin, maddi kazançlardan duyulan tatmin ve terfi imkanlardan duyulan tatmindir.

Tez çalışmasında örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişki Türk inşaat sektöründeki beyaz yakalı çalışanlar üzerinde araştırılmıştır. Sonuçlar gösteriyor ki örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında güçlü bir ilişki vardır. Bulunan sonuçlar

önceki araştırmalardan bazı açılardan ayrılmaktadır. Örneğın iş arkadaşlarından duyulan tatmin diğerk sektörlerde yapılan araştırmalarda önemli bir faktör olsa da proje bazında çalışan ve farklı ekiplerle bir arada olan inşaat sektörü çalışanları için önemli bulunmamıştır. Diğerk sonuçlar birbiri ile uyum göstermektedir.

Bu çalışmadan çıkarılacak sonuç, örgütsel bağıllık ve iş tatmini eksikliğinde ortaya çıkacak düşük performans, işe devamsızlık, kişinin ruh ve bedensel sağıllığının bozulması, dalgınlık ve meşgul görünme gibi geri çekilme davranışları ve nihayetinde iş gücü devri gibi durumların en aza indirilmesi için işğörenin işinden tatmin olması için gerekli imkanların sağılanması gerekmektedir. Bu noktada işverene önemli görevler düşmektedir. İş gücü devrinin yüksek olduğu örgütlerin işverenleri iş tatmininin sağılanması için gerekli iyileştirmeleri yapmalıdır.

Bu araştırmanın tekrarlanması durumunda, demografik faktörlere ek olarak çalışma koşulları, çalışma ortamı, çalışılan örgütün yapısı, büyüklüğü gibi etmenler de soru formunda sorularak değerlendirilmeye alınması önerilir. Böylece kapsam dışında bırakılan bu etmenlerin örgütsel bağıllığa ya da iş tatminine olan etkisi ölçülmüş olacaktır.

Örgütsel bağıllık ve iş tatmini üzerine farklı sektörlerde de araştırmalar yapılmalı ve sektörün yapısal özelliklerine göre hangi faktörlerin örgütsel bağıllığa etki ettiği araştırılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Adams, J.S.**, 1963. Towards an Understanding of Inequity, *Journal of Applied Psychology*, s: 424.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P.**, 1990a. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, s:418.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P.**, 1990b Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis Of Links To Newcomers' Commitment And Role Orientation, *Academy Of Management Journal*, 33(4), s: 854.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P.**, 1996. Affective Continuance and Normative Commitment to the Organization: an Examination of Constuct Validity, *Journal of Vocational Behavior*, s:255.
- Argyle, M.**, 1989. *The Social Psychology of Work*, Penguin Books, 2. Baskı, s:88.
- Arnold, H. J. ve Feldman, D.C.**, 1986. *Organizational Behavior*, New York: McGrawHill Book Company, Uluslar arası Baskı, s:8890.
- Balay, R.**, 2000. *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara., s:19.
- Balcı, A.**, 2003. *Örgütsel Sosyalleşme*, İstanbul: Günaydın Hukuk Yayınları, s:27.
- Baron, R.A.**, 1986. *Behavior In Organizations: Understanding And Managing The Human Side Of Work*, 2.Baskı, Allyn And Bacon Inc. s:164166.
- Bayram, L .**, 2005. Yönetimde Yeni Bir Paradigma : Örgütsel Bağlılık , *Sayıştay Dergisi*, EkimAralık, Sayı:59.
- Baysal, A. ve Tekarslan, E.**, 1996. *İşletmeciler için Davranış Bilimleri*, Avcıol Basım Yayın.
- Baysal, A.C. ve Paksoy, M.**, 1999. Mesleğe Ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde MeyerAllen Modeli, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, s:715.
- Baysan, F. F.**, 2007. İnşaat Sektörünün Kurumsallaşma Altyapısının Hazırlanmasında Kurum Kültürü Etkilerinin İrdelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, İ.T.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Becker, H. S.**, 1960. Notes On The Concept Of Commitment, *The American Journal of Sociology [AJS]*.
- Bingöl, D.**, 1997. *Personel Yönetimi* (3. Baskı), İstanbul: Beta. s: 270.

- Boylu Y., Pelit E. ve Güçer Evren,** 2007. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerine Bir Araştırma, *FinansPolitik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, Cilt: 44, Sayı: 511, s:59.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş.,** 1994. *Personel Yönetimi*, Hacettepe Üniversitesi İİBF yayını no:18 Ankara, s: 391392.
- Ceylan, A.,**1998. *Örgütsel Davranış*, GYTE Matbaası, İstanbul, s:137.
- Champoux, J.E.,** 2006. *Organizational Behavior, Third Edition*, United States Of America: Thomson SouthWestern. s:157.
- Cheng, E. W., L., Li, H., Love, P. E. D., Iranic, Z.,** 2004. Strategic Alliances: A Model For Establishing LongTerm Commitment To InterOrganizational Relations In Construction, *Building and Environment* 39, s:464467.
- Cinel, M.O.,** 2008. Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Unsurları Üzerindeki Etkileri Ve Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. ve Wesson, M.J.,** 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, McGrawHill Irwin, New York, NY, USA s:79.
- Çekmecelioglu, H.G. ve Atlas S.S.,** 2007. İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri, *Öneri Dergisi*, Sayı: 28, Cilt: 7, Yıl: 14, 2007 s:3.
- Çetin, M.,** 2004. *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Basım Yayın.
- Dabke, S., Salem,O., Genaidy, A., ve Daraiseh, N.,** 2008. *Job Satisfaction of Women in Construction Trades. Journal of Construction Engineering and Management*. Vol 134, No 3, S:216.
- Daft, R.,** 1991. *Management*. Dryden Press.
- Daft, L. R. ve Raymond N.,** 2000. *Organizational Behaviour*. SouthWestern College Pub.
- Davis, K.,** 1988. *İşletmelerde İnsan Davranışı*, (çev. Tosun ve diğ.), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi yayını, İstanbul.
- Deshpande, S. P.,** 1996. The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction: An Empirical Investigation, *Journal of Business Ethics*, 15 (6), s:655660.
- Dipboye, R. L., Smith, C.S., ve Howell, W.C.,** 1994. *Understanding an Industrial integrated Organizational approach*, Psychology Harcourt College Publishers, Orlando.
- Erdheim , J., Wang, M. ve Zickar, M.,** 2006, Linking The Big Five Personality Constructs To Organizational Commitment , *Personality And Individual Differences*, (41), s: 959970
- Erdoğan, İ.,** 1996. *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıol Basım Yayın, s:231.
- Eren, E.,** 2004. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul:Doğuş Üniversitesi İİBF, s: 202.

- Ergül B.**, *Örgütsel Bağlılık*, Trakya Üniversitesi, S.B.E. İşletme Yönetim Organizasyon Yüksek Lisans Programı Seminer Çalışması, <http://www.angelfire.com/nt/zeus/yl/s20.doc.>, alındığı tarih: 22.02.2010.
- Eroğlu. F.**, 1996. *Davranış Bilimleri*, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Eroğlu, F.**, 2000. *Davranış Bilimleri*, 5. baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Ertan, H.**, 2008. Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme, *Doktora Tezi*. Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü s:7.
- Farkas, A. J., ve Tetrick, L. E.**, 1989. A ThreeWave Longitudinal Analysis Of The Causal Ordering of Satisfaction and Commitment on Turnover Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 74, s:855868.
- Freeman, R.B.**, 1978. Job Satisfaction As An Economic Variable, *The American Economic Review*, Vol.68, No.2: 135141.
- Gellerman, S.W.**, 1970. *Les Motivations, Clef d'Une Gestion Efficace*, Dunod, Paris.
- Güçlü, H.**, 2006. *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*,1.B., Eskisehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, s:25.
- Güner, A.F.**, 2003. İnşaat Sektöründe Toplam Kalite Yönetimi ve Türkiye'deki Uygulamaların Değerlendirilmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, İ.T.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hamper, B.**, 1991. *Rivthead:Tales from the Assembly Line*. New York: Warner Books.
- Herbert, H.ve Gullet R.**, 1976. *The management of Organizations*, 3. basım, McGraw Hill.
- Hulin, C.**, 1991. *Adaptation, Persistence, and Commitment in Organizations, Handbook of Industrial and Organisational Psychology*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, Vol. 2.
- Ildız, G. Ö.**, 2009. İnşaat Firmalarında Proje Müdürlerinin İş Yükü, İş Stresi, İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi, *Doktora Tezi*, İstanbul Kültür Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Işıkhan, V.**, 1996 Sosyal Hizmet Örgütlerinin, İşlevsellik Ölçütü = İş tatmini, *Verimlilik Dergisi*, Sayı:1, s:119
- Iverson, R.D. ve Buttigieg, D.N.**, 1999. *Affective, Normative and Continuance Commitment: Can the 'Right Kind' of Commitment be Managed?*, *Journal of Management Studies*, Vol. 36.
- İnce, M. ve Gül, H.**, 2005. *Örgütsel Bağlılık:Yönetimde Yeni Bir Paradigma*, Çizgi Yayınları, s:29.
- Koçel, T.**, 2005. *İşletme Yöneticiliği (Yönetim ve Organizasyon Organizasyonlarda Davranış KlasikModernÇagdas ve Güncel Yaklaşımlar)*, 10. Bası, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

- Kondratuk, T ., Hausdorf, P. A., Korabik K. ve Rosin, H. M.,** 2004. Linking Career Mobility with Corporate Loyalty: How Does Job Change Relate to Organizational Commitment?, *Journal of Vocational Behavior*, 65 (2), s:332 349.
- Landy, F,** 1983. *Performance Measurement and Theory*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Assoc. s:58.
- Lim, V.K.G.,** 2002. The IT Way Of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice, *Journal of Organizational Behavior* 23 s:675694.
- Lingard, H. ve Lin, J.,** 2004. Career, Family and Work Environment Determinants of Organisational Commitment Among Women In The Australian Construction Industry, *Construction Management And Economics*. 22: Pp. 409420.
- Locke, E.A.,** 1979. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In *handbook of Industrial And Organizational Psychology*, ed. M. Dunette. Chicago, IL: Rand McNally, s:12971350.
- Luthans, F.,** 1995. *Organizational Behavior*, McGrawHill Book Company, 7. Baskı, s:127129.
- Macit, F.,** 2001. İşletmelerde Motivasyon Ölçümü ve Bir Uygulama, *Yüksek Lisans Tezi*. İ.T.Ü Fen Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Makanjee, C.R., Y.F. Hartzler ve I.L. Uys,** 2006. The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Diagnostic Imaging Radiographers, *Radiography*, 12 (2), s:120.
- Marşap, B.,** 1995. Muhasebe Mesleğinde İş Tatmininin Türkiye Açısından İncelenmesi, *Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mathieu, J. L.,** 1991. A CrossLevel Nonrecursive Model of the Antecedents of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, s:609.
- McClelland, D.C.,** 1961. *The Achieving Society*, Princeton, NJ: D. Van Nostrand.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J.,** 1991. A ThreeComponents Conceptualization Of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, Sayı: 1, No:1, 1991, s:6672.
- Moser, K.,** 1997. Commitment in Organizations. *Psychologies* 41 (4), 160170.
- Mowday, R.T.; Steers, R.M. ve Porter, 1979. L.W.,** The Measurement Of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, s:224247.
- Munchinsky, P.M.,** 1997. Employee Absenteeism: A Review of the Literature, *Journal of Vocational Behavior*, 10 s:316340.
- Obeng, K. ve Ugboro, I.,** 2003. Organizational Commitment Among Public Transit Employees : An Assesment Study , *Journal Of The Transportation Research Forum*, 57 (2), s: 8398.

- Oliver, N.**, 1990. Work Rewards, Work Values and Organizational Commitment In An EmployeeOwned Firm: Evidence From The U.K. *Human Relations*, 43 (6), S:513526.
- O'Reilly, C.**, 1995. *Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations, Psychological Dimensions of Organizational Behavior*, B. M. Staw, New Jersey: Prentice Hall, Second Edition, s:322
- PenaMora, F., Harpoth, N.**, 2001. Efective partnering in innovative procured multicultural project. *Journal of Management in Engineering*, ASCE 17(1):2–13.
- Plunkkett, W. R. ve Attner R.F.**, 1994. *Introduction to Management*. International Thomson Publishing, California.
- Porteous, M.**,1997. *Occupational Psychology*, Londra: Prentice Hall 1. Baskı, s:38.
- Rayton, B. R.**, 2006. Examining the Interconnection of Job Satisfaction and Organizational Commitment: An application of the Bivariate Probit Model. *The International Journal of Human Resource Management*, 17 (1), s:139154.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M.**, 2003. *Örgütsel Psikoloji*, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 4. Baskı, Bursa.
- Savery, L. K. Ve Syme, P. D.**, 1994. Organizational Commitment and Hospital Pharmacists, *Journal of Management Development*, s:14.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F.**, 2005. Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, *Ege Akademik Bakış Dergisi* , 5(1), s:5565.
- Terzi, A.R.**, 2000, *Örgüt Kültürü*, Nobel Yayın Dağıtım Ltd Şti, Ankara.
- Tinbergen , J .**, 1952. The Influence Of Productivity On Economic Welfare, *The Economic Journal*, 62 (245), s:6886.
- Tyilana, X.**, 2005. Impact of Motivation on Job Satisfaction, Among Employees of a National Broadcaster, *Master Thesis*, Business Management Faculty of Management, University of Johannesburg.
- Uçkun, C.G. ve Pelit, E.**, 2004. Otel İşgörenlerinin İş Doyumlarının Önemi Ve Akçakoca'da Yerleşik Yıldızlı Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama., *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: s:42.
- Uyguç, N.**, 2003, *Örgüt Kültürü Ve Yönetim Davranışı*, XI.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon Kocatepe Ün. İibf, Afyon, s:432438.
- Uyguç , N. ve Çımrın, D.**, 2004. DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 19 (1), s: 9199.
- Vecchio, R.P**, 1995. *Organizational Behavior*, The Dreyden Press, 3. Baskı.

- Wagner III, John A., Hollenbeck, J. R.,** 1998. *Organizational Behavior Securing Competitive Advantage* , New Jersey : PrenticeHall International, 3.Baskı, s:107.
- Wasti, S. A.,** 2000, *Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, Türkiye’de Yönetim, Liderlik Ve İnsan Kaynaklar Uygulamaları*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları (21), Ankara, s:201224.
- Weiss, H.,** 2002. Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs And Affective Experiences, *Human Resource Management Review*, Vol:12, s. 174.
- Wiener Y.,** 1982. Commitment in Organizations: A Normative View, *Academy of Management Review*, Volume 7, N.3, s:418420.
- Wilson, F.M.,** 1995. *Organizational Behavior and Gender*, Mc Graw Hill Book Company Londra, s:142.
- Yalçın, A. ve İplik, F.N.,** 2005. Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), s:395412.
- Yılmaz, B.,** 1999. Mimari Bürolarda Organizasyonel Yapı ve İş Tatmini İlişkisi, *Yüksek Lisans Tezi*, İ.T.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yi, C., Lin, P., Hsu, L., Liao, P.,** 2009. Applying Structural Equation Models to Study the Influence of Job Characteristics, Organization Commitment, and Job Satisfaction: A Case of Construction Industry in Taiwan. *ICEE 2009 Conference. Korea (ICEE/ICEER)*.
- Yücel, D.,** 2006. The Influence of Motivation and Rewarding on Job Satisfaction and Organizational Commitment and an Application, *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s:65.

EKLER

EK A.1 : Anket formu

EK A.2 : SPSS tabloları

EK A.1 Anket Formu

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ – MİMARLIK ANABİLİM DALI

PROJE VE YAPIM YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yüksek lisans tezi kapsamındaki bu çalışmanın amacı inşaat sektörü çalışanlarının iş tatminini ve örgütsel bağlılıklarını belirleyen etmenleri ortaya çıkarmaktır.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık, çalışanların işyerlerindeki verimlilikleri, motivasyonlarını ve iş yerlerinden ayrılma niyetleri ile ilişkisi açısından önemli konular haline gelmiştir. Aşağıdaki anket bu konular üzerine bilgi birikimini oluşturabilmek amacıyla hazırlanmış bir **akademik** çalışmanın ürünüdür. Bu anketi doldurarak bilime ve akademik gelişime yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür ederiz.

Anketi dolduracak kişilerin kimlik bilgileri istenmemektedir. Cevaplar kesinlikle gizli tutulacak ve kimse ile paylaşılmayacaktır. Anketler toplu olarak değerlendirilecektir. Bu çalışmanın bilimsel değeri açısından, tüm soruların cevaplanması, vereceğiniz cevapların gerçeği yansıtması, doğru ve samimi olması çok önemlidir.

Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Heyecan GİRİTLİ / Tez Danışmanı

Başak HORMAN / Mimar / Yüksek Lisans Öğrencisi

A – Anket yapılan kişi ile ilgili bilgiler

1. Yaşınız:

2. Cinsiyetiniz:

Erkek Kadın

3. Mesleğiniz:

Mimar İnşaat Mühendisi Diğer

4. İnşaat sektöründeki deneyiminiz:

5. Çalıştığınız bölüm:

6. Çalıştığınız bölümdeki görev ünvanınız:

7. Bu görev ünvanı ile çalışma süreniz:

8. Bu iş yerindeki çalışma süreniz:

9. Eğitim düzeyiniz:

Lisans Yüksek Lisans Doktora Diğer

B – Aşağıdaki ifadeler örgütsel bağlılığı ölçmektedir. Bu ifadeleri çalıştığınız iş yerini düşünerek okuyunuz. Lütfen her soru için tek bir cevabı işaretleyiniz ve tüm soruları cevaplamaya özen gösteriniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
DUYGUSAL BAĞLILIK					
1. Bu iş yerinin meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum					
2. İş yerime karşı güçlü bir aitlik hissim yok. {R}					
3. Bu iş yerine kendimi ‘duygusal olarak bağlı’ hissetmiyorum. {R}					
4. Bu iş yerinin benim için çok özel bir anlamı var.					
5. Kendimi iş yerimde ‘ailenin bir parçası’ gibi hissetmiyorum.					
6. Buradaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum.*					
7. Bu iş yerinin bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum.*					
8. Bu iş yerinin amaçlarını benimsiyorum.*					
DEVAMLILIK BAĞLILIĞI					
9. İstesem de şu anda iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
10. Eğer bu iş yerine kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
11. Yeni bir iş yerine alışmak benim için zor olurdu.*					
12. Zaman geçtikçe mevcut iş yerimden ayrılmamın gittikçe zorlaştığını hissediyorum.*					
13. Bu iş yerinden ayrıлып başka bir yerde sıfırdan başlamak istemezdim.*					
14. Başka iş yerinin buradan daha iyi olacağını garanti yok, burayı hiç olmazsa biliyorum.*					
NORMATİF BAĞLILIK					
15. Buradaki insanlara karşı sorumluluk hissettiğim için iş yerimden ayrılmak istemezdim.					
16. İş yerime çok şey borçluyum.					
17. Benim için avantajlı olsa da, iş yerimden şu anda ayrılmamın doğru olmadığını hissediyorum.					
18. Bu iş yeri benim sadakatimi hak ediyor.					
19. İş yerimden şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.					
20. Bu iş yerinden ayrıлып burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz.*					
21. Bu iş yerine sadakat göstermemin görevim olduğunu düşünüyorum.*					
22. İş yerim maddi olarak zor durumda olsa bile sonuna kadar kalırdım.*					
23. Bu iş yeri sayesinde ekme parası kazanıyorum, karşılığında sadakat göstermeliyim.*					
24. Mevcut iş yerimden ayrıлып birlikte çalıştığım insanları yarı yolda bırakmak istemem.*					

* işaretli maddeler Wasti (2000) tarafından geliştirilen kültürel ifadelerdir.

{R} işaretli ifadeler ters kodlanmıştır.

C – İş Tatmini

1) Aşağıdaki sorular İŞİNİZ ile ilgili neler düşündüğünüz hakkındadır. İşiniz çoğu zaman nasıldır? Lütfen her bir madde için, verilmiş olan sıfat işinizi tanımlıyorsa “evet” şikkını, tanımlamıyorsa “hayır” şikkını, kararsızsanız “kararsızım” şikkını işaretleyiniz.

	Evet	Kararsızım	Hayır
Harika			
Tatminkâr			
Sıkıcı {R}			
Yaratıcı			
İddialı			
Başarı hissi veren			
Zevk kaynağı			
Durgun {R}			
İlginç			

2) Aşağıdaki sorular BİRLİKTE ÇALIŞTIĞINIZ KİŞİLER ile ilgili neler düşündüğünüz hakkındadır. Birlikte çalıştığınız kişiler çoğu zaman nasıldır? Lütfen her bir madde için, verilmiş olan sıfat iş arkadaşlarınızı tanımlıyorsa “evet” şikkını, tanımlamıyorsa “hayır” şikkını, kararsızsanız “kararsızım” şikkını işaretleyiniz.

	Evet	Kararsızım	Hayır
Sıkıcı {R}			
Yavaş {R}			
Sadık			
Sorumluluk sahibi			
Zaman kaybı {R}			
Tembel {R}			
Sevimsiz {R}			
Akıllı			
Birlikte iyi çalışılan			

3) Aşağıdaki sorular ŞEFİNİZ (AMİRİNİZ) hakkında ne düşündüğünüz ile ilgilidir. Lütfen her bir madde için, verilmiş olan sıfat şefinizi tanımlıyorsa ‘evet’ şikkını, tanımlamıyorsa ‘hayır’ şikkını, kararsızsanız ‘kararsızım’ şikkını işaretleyiniz.

	Evet	Kararsızım	Hayır
Memnun edilmesi zor {R}			
Nazik değil {R}			
İyi işi takdir eden			
Anlayışlı			
Sinir bozucu {R}			
Kötü {R}			
İşime karışan {R}			
Kafa karıştıran direktifler veren {R}			
İyi yönetici			

4) Bu bölümde, **MADDİ KAZANÇLARINIZ** hakkındaki düşüncelerinizi öğrenmek istiyoruz. Lütfen her bir madde için, verilmiş olan cümle maddi kazançlarınızı tanımlıyorsa ‘evet’ şikkını, tanımlamıyorsa ‘hayır’ şikkını, kararsızsanız ‘kararsızım’ şikkını işaretleyiniz.

	Evet	Kararsızım	Hayır
Normal harcamalar için yeterli			
Ancak geçiniyorum {R}			
Kötü {R}			
Güvencesiz {R}			
Hakkettiğimden az {R}			
İyi			
Yetersiz {R}			
Adil değil {R}			
İhtiyaçlarıma yetecek kadar			

5) Bu bölümde, iş yerinizdeki **YÜKSELME İMKÂN LARI** hakkındaki düşüncelerinizi öğrenmek istiyoruz. Lütfen her bir madde için, verilmiş olan cümle iş yerinizdeki yükselme imkânlarını tanımlıyorsa ‘evet’ şikkını, tanımlamıyorsa ‘hayır’ şikkını, kararsızsanız ‘kararsızım’ şikkını ile işaretleyiniz.

	Evet	Kararsızım	Hayır
Gelişme olanakları iyi			
Gelişme olanakları sınırlı {R}			
Yeteneğe göre terfi imkânı var			
İşin önü tıkalı {R}			
Terfi imkânları iyi			
Terfi imkânları seyrek {R}			
Düzenli terfi imkânları			
Terfi imkânları oldukça iyi			
İlerlemek kolay			

{R} işaretli ifadeler ters kodlanmıştır.

EK A.2 SPSS Çizelgeleri

Çizelge A.2: Bağımsız örneklem t-testi – yaş grupları grup istatistikleri.

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Duygusal Bağlılık	Kadın	107	3,3318	,69068	,06677
	Erkek	112	3,4643	,67397	,06368
Devamlılık Bağlılığı	Kadın	107	3,0639	,85710	,08286
	Erkek	112	3,1488	,79013	,07466
Normatif Bağlılık	Kadın	107	3,0243	,75334	,07283
	Erkek	112	3,2152	,91121	,08610
İşin kendisinden duyulan tatmin	Kadın	107	1,6459	,91052	,08802
	Erkek	112	1,9286	,85922	,08119
İş arkadaşlarından duyulan tatmin	Kadın	107	2,0436	,79799	,07714
	Erkek	112	2,0109	,88324	,08346
Üstlerden duyulan tatmin	Kadın	107	1,8318	,93778	,09066
	Erkek	112	1,9355	,91729	,08668
Maddi kazançtan duyulan tatmin	Kadın	107	1,4486	,91407	,08837
	Erkek	112	1,5020	,88626	,08374
Terfi imkanlarından duyulan tatmin	Kadın	107	,9647	,83854	,08106
	Erkek	112	1,2798	,91709	,08666

Çizelge A.3: Bağımsız örneklem t-testi – yaş grupları.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	p	t	df	P (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Duygusal Bağlılık	Equal variances assumed	,029	,864	-1,437	217	,152	-,13251	,09222	-,31427	,04925
	Equal variances not assumed			-1,436	215,931	,152	-,13251	,09227	-,31438	,04936
Devamlılık Bağlılığı	Equal variances assumed	1,309	,254	-,763	217	,446	-,08495	,11133	-,30437	,13447
	Equal variances not assumed			-,762	213,561	,447	-,08495	,11153	-,30479	,13490
Normatif Bağlılık	Equal variances assumed	4,177	,042	-1,685	217	,093	-,19088	,11326	-,41411	,03235
	Equal variances not assumed			-1,693	212,659	,092	-,19088	,11277	-,41317	,03141
İşin kendisinden duyulan tatmin	Equal variances assumed	,726	,395	-2,364	217	,019	-,28267	,11959	-,51838	-,04697
	Equal variances not assumed			-2,361	214,690	,019	-,28267	,11975	-,51871	-,04664
İş arkadaşların dan duyulan tatmin	Equal variances assumed	2,367	,125	,287	217	,774	,03270	,11392	-,19182	,25722
	Equal variances not assumed			,288	216,334	,774	,03270	,11365	-,19130	,25671
Üstlerden duyulan tatmin	Equal variances assumed	,146	,703	-,828	217	,409	-,10374	,12536	-,35082	,14334
	Equal variances not assumed			-,827	216,003	,409	-,10374	,12543	-,35096	,14348
Maddi kazançtan duyulan tatmin	Equal variances assumed	,162	,688	-,439	217	,661	-,05339	,12166	-,29317	,18640
	Equal variances not assumed			-,439	215,729	,661	-,05339	,12174	-,29335	,18657
Terfi imkanlarınd an duyulan tatmin	Equal variances assumed	1,443	,231	-2,650	217	,009	-,31507	,11891	-,54943	-,08071
	Equal variances not assumed			-2,655	216,589	,009	-,31507	,11866	-,54895	-,08119

Çizelge A.4: Bağımsız örneklem t-testi – iş gören / yönetici grup istatistikleri.

	yöneticiişg ören	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Duygusal Bağlılık	Yönetici	76	3,6118	,60882	,06984
	İşgören	143	3,2867	,69658	,05825
Devamlılık Bağlılığı	Yönetici	76	3,2785	,83061	,09528
	İşgören	143	3,0163	,80669	,06746
Normatif Bağlılık	Yönetici	76	3,2776	,91194	,10461
	İşgören	143	3,0392	,79222	,06625
İşin kendisinden duyulan tatmin	Yönetici	76	2,0249	,83239	,09548
	İşgören	143	1,6659	,90320	,07553
İş arkadaşlarından duyulan tatmin	Yönetici	76	1,9488	,95019	,10899
	İşgören	143	2,0684	,77699	,06497
Üstlerden duyulan tatmin	Yönetici	76	1,9211	,95819	,10991
	İşgören	143	1,8656	,91233	,07629
Maddi kazançtan duyulan tatmin	Yönetici	76	1,5365	,96871	,11112
	İşgören	143	1,4437	,86031	,07194
Terfi imkanlarından duyulan tatmin	Yönetici	76	1,2412	,97633	,11199
	İşgören	143	1,0645	,84036	,07027

Çizelge A.5: Bağımsız örneklem t-testi – yaş grupları.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	p	t	df	p (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Duygusal Bağlılık	Equal variances assumed	1,688	,195	3,431	217	,001	,32513	,09476	,13836	,51190
	Equal variances not assumed			3,575	171,753	,000	,32513	,09094	,14562	,50463
Devamlılık Bağlılığı	Equal variances assumed	,117	,733	2,266	217	,024	,26219	,11570	,03416	,49023
	Equal variances not assumed			2,246	149,234	,026	,26219	,11674	,03151	,49287
Normatif Bağlılık	Equal variances assumed	1,636	,202	2,011	217	,046	,23847	,11861	,00470	,47224
	Equal variances not assumed			1,926	135,699	,056	,23847	,12382	-,00640	,48334
İşin kendisinden duyulan tatmin	Equal variances assumed	2,741	,099	2,876	217	,004	,35896	,12483	,11293	,60500
	Equal variances not assumed			2,949	164,258	,004	,35896	,12174	,11858	,59935
İş arkadaşların dan duyulan tatmin	Equal variances assumed	5,996	,015	-1,001	217	,318	-,11955	,11937	-,35481	,11572
	Equal variances not assumed			-,942	129,162	,348	-,11955	,12689	-,37060	,13151
Üstlerden duyulan tatmin	Equal variances assumed	,278	,598	,421	217	,674	,05547	,13180	-,20429	,31524
	Equal variances not assumed			,415	146,696	,679	,05547	,13380	-,20894	,31989
Maddi kazançtan duyulan tatmin	Equal variances assumed	3,771	,053	,728	217	,468	,09288	,12765	-,15872	,34448
	Equal variances not assumed			,702	138,227	,484	,09288	,13237	-,16886	,35462
Terfi imkanlarınd an duyulan tatmin	Equal variances assumed	2,184	,141	1,399	217	,163	,17674	,12630	-,07219	,42566
	Equal variances not assumed			1,337	134,663	,184	,17674	,13222	-,08475	,43822

Çizelge A.6: Tek yönlü ANOVA analizi – yaş grupları varyans analizi.

	Levene Statistic	df1	df2	p
Duygusal_	1,090	4	214	,362
Devamlılık_	,465	4	214	,762
Normatif_	,324	4	214	,862
İşinkendisi_	3,620	4	214	,007
İşArk_	1,200	4	214	,312
Üstler_	,094	4	214	,984
Maddikazanç_	2,804	4	214	,027
Terfi_	,207	4	214	,935

Çizelge A.7: Tek yönlü ANOVA analizi – yaş grupları.

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Duygusal Bağlılık	Between Groups	3,665	4	,916	1,995	,096
	Within Groups	98,281	214	,459		
	Total	101,946	218			
Devamlılık Bağlılığı	Between Groups	1,449	4	,362	,531	,713
	Within Groups	146,112	214	,683		
	Total	147,562	218			
Normatif Bağlılık	Between Groups	3,843	4	,961	1,366	,247
	Within Groups	150,472	214	,703		
	Total	154,315	218			
İşin kendisinden duyulan tatmin	Between Groups	9,232	4	2,308	2,994	,020
	Within Groups	164,967	214	,771		
	Total	174,199	218			
İş arkadaşlarından duyulan tatmin	Between Groups	1,718	4	,430	,603	,661
	Within Groups	152,432	214	,712		
	Total	154,150	218			
Üstlerden duyulan tatmin	Between Groups	1,796	4	,449	,518	,722
	Within Groups	185,411	214	,866		
	Total	187,206	218			
Maddi kazançtan duyulan tatmin	Between Groups	1,224	4	,306	,375	,826
	Within Groups	174,683	214	,816		
	Total	175,907	218			
Terfi imkanlarından duyulan tatmin	Between Groups	3,458	4	,864	1,089	,363
	Within Groups	169,865	214	,794		
	Total	173,323	218			

Çizelge A.8: Games Howell testi – Yaş grupları.

Multiple Comparisons

İşinkendisi_
Games-Howell

(I) YaşGrubu	(J) YaşGrubu	Mean Difference (I-J)	Std. Error	p	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
26 yaş ve altı	27 - 31 yaş	,21381	,14635	,590	-,1917	,6193
	32 - 36 yaş	,11346	,17652	,967	-,3833	,6102
	37 - 41 yaş	-,40700	,29056	,637	-1,3106	,4966
	42 yaş ve üzeri	-,54376	,18684	,062	-1,1073	,0198
27 - 31 yaş	26 yaş ve altı	-,21381	,14635	,590	-,6193	,1917
	32 - 36 yaş	-,10034	,19708	,986	-,6507	,4500
	37 - 41 yaş	-,62081	,30349	,288	-1,5453	,3037
	42 yaş ve üzeri	-,75756	,20637	,009	-1,3614	-,1537
32 - 36 yaş	26 yaş ve altı	-,11346	,17652	,967	-,6102	,3833
	27 - 31 yaş	,10034	,19708	,986	-,4500	,6507
	37 - 41 yaş	-,52047	,31913	,496	-1,4752	,4342
	42 yaş ve üzeri	-,65722	,22875	,051	-1,3163	,0019
37 - 41 yaş	26 yaş ve altı	,40700	,29056	,637	-,4966	1,3106
	27 - 31 yaş	,62081	,30349	,288	-,3037	1,5453
	32 - 36 yaş	,52047	,31913	,496	-,4342	1,4752
	42 yaş ve üzeri	-,13675	,32495	,993	-1,1107	,8371
42 yaş ve üzeri	26 yaş ve altı	,54376	,18684	,062	-,0198	1,1073
	27 - 31 yaş	,75756	,20637	,009	,1537	1,3614
	32 - 36 yaş	,65722	,22875	,051	-,0019	1,3163
	37 - 41 yaş	,13675	,32495	,993	-,8371	1,1107

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Çizelge A.9: Tek yönlü ANOVA analizi – meslek grupları varyans analizi.

	Levene Statistic	df1	df2	p
Duygusal Bağlılık	1,633	2	216	,198
Devamlılık Bağlılığı	,103	2	216	,902
Normatif Bağlılık	,972	2	216	,380
İşin kendisinden duyulan tatmin	4,320	2	216	,014
İş arkadaşlarından duyulan tatmin	1,780	2	216	,171
Üstlerden duyulan tatmin	1,946	2	216	,145
Maddi kazançtan duyulan tatmin	,924	2	216	,399
Terfi imkanlarından duyulan tatmin	,090	2	216	,914

Çizelge A.10: Tek yönlü ANOVA analizi – meslek grupları.

ANOVA

		Sum Squares	of df	Mean Square	F	p
Duygusal Bağlılık	Between Groups	6,929	2	3,464	7,876	,000
	Within Groups	95,017	216	,440		
	Total	101,946	218			
Devamlılık Bağlılığı	Between Groups	3,167	2	1,583	2,369	,096
	Within Groups	144,395	216	,668		
	Total	147,562	218			
Normatif Bağlılık	Between Groups	6,036	2	3,018	4,397	,013
	Within Groups	148,279	216	,686		
	Total	154,315	218			
İşin kendisinden duyulan tatmin	Between Groups	10,428	2	5,214	6,877	,001
	Within Groups	163,771	216	,758		
	Total	174,199	218			
İş arkadaşlarında n duyulan tatmin	Between Groups	,301	2	,150	,211	,810
	Within Groups	153,850	216	,712		
	Total	154,150	218			
Üstlerden duyulan tatmin	Between Groups	2,631	2	1,315	1,539	,217
	Within Groups	184,576	216	,855		
	Total	187,206	218			
Maddi kazançtan duyulan tatmin	Between Groups	,075	2	,038	,046	,955
	Within Groups	175,831	216	,814		
	Total	175,907	218			
Terfi imkanlarından duyulan tatmin	Between Groups	6,052	2	3,026	3,907	,022
	Within Groups	167,271	216	,774		
	Total	173,323	218			

Çizelge A.11: Scheffe Testi – meslekler.

Dependent Variable	(I) Meslek	(J) Meslek	Mean Difference (I-J)	Std. Error	p	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Duygusal Bağlılık	Mimar	İnşaat Mühendisi	-,41005*	,10390	,001	-,6661	-,1540
		Diğer	-,18214	,14676	,464	-,5439	,1796
	İnşaat Mühendisi	Mimar	,41005*	,10390	,001	,1540	,6661
		Diğer	,22791	,16098	,369	-,1689	,6247
	Diğer	Mimar	,18214	,14676	,464	-,1796	,5439
		İnşaat Mühendisi	-,22791	,16098	,369	-,6247	,1689
Normatif Bağlılık	Mimar	İnşaat Mühendisi	-,38455*	,12979	,014	-,7045	-,0646
		Diğer	-,13656	,18334	,758	-,5885	,3153
	İnşaat Mühendisi	Mimar	,38455*	,12979	,014	,0646	,7045
		Diğer	,24799	,20109	,469	-,2477	,7436
	Diğer	Mimar	,13656	,18334	,758	-,3153	,5885
		İnşaat Mühendisi	-,24799	,20109	,469	-,7436	,2477
Terfi imkanlarından duyulan tatmin	Mimar	İnşaat Mühendisi	-,38321*	,13786	,022	-,7230	-,0434
		Diğer	-,17025	,19473	,683	-,6502	,3097
	İnşaat Mühendisi	Mimar	,38321*	,13786	,022	,0434	,7230
		Diğer	,21296	,21359	,609	-,3135	,7394
	Diğer	Mimar	,17025	,19473	,683	-,3097	,6502
		İnşaat Mühendisi	-,21296	,21359	,609	-,7394	,3135

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Çizelge A.12: Games Howell Testi – Meslekler.

(I) Meslek	(J) Meslek	Mean Difference (I-J)	Std. Error	p	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Mimar	İnşaat Mühendisi	-,50010*	,12477	,000	-,7960	-,2042
	Diğer	-,25409	,22204	,495	-,8021	,2939
İnşaat Mühendisi	Mimar	,50010*	,12477	,000	,2042	,7960
	Diğer	,24601	,23098	,542	-,3201	,8121
Diğer	Mimar	,25409	,22204	,495	-,2939	,8021
	İnşaat Mühendisi	-,24601	,23098	,542	-,8121	,3201

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Çizelge A.13: Basit regresyon analizi – duygusal bağlılık.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,425	,107		22,613	,000
	İşin kendisinden duyulan tatmin	,440	,047	,575	9,459	,000
	İş arkadaşlarından duyulan tatmin	-,007	,047	-,009	-,156	,876
	Üstlerden duyulan tatmin	,119	,044	,162	2,688	,008
	Maddi kazançtan duyulan tatmin	-,070	,044	-,093	-1,591	,113
	Terfi imkanlarından duyulan tatmin	,071	,050	,093	1,421	,157

a. Dependent Variable: Duygusal_

Çizelge A.14: Hiyerarşik çoklu regresyon analizi – duygusal bağlılık.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	Std. Error	Beta		
1	(Sabit)	2,499	,078		31,925	,000
	İşin kendisinden duyulan tatmin	,503	,039	,657	12,849	,000
2	(Sabit)	2,356	,091		25,850	,000
	İşin kendisinden duyulan tatmin	,460	,041	,602	11,206	,000
	Üstlerden duyulan tatmin	,116	,040	,158	2,935	,004
3	(Sabit)	2,286	,096		23,835	,000
	İşin kendisinden duyulan tatmin	,448	,041	,586	10,905	,000
	Üstlerden duyulan tatmin	,125	,039	,169	3,155	,002
	Aynı iş yerinde çalışma süresi	,025	,012	,110	2,186	,030

a. Dependent Variable: Duygusal_

Çizelge A.15: Basit regresyon analizi – devamlılık bağıllığı

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,714	,173		15,733	,000
	İşinkendisi_	,160	,075	,174	2,138	,034
	İşArk_	,024	,075	,025	,324	,746
	Üstler_	,046	,071	,052	,645	,520
	Maddikazanç_	-,025	,071	-,027	-,350	,726
	Terfi_	,007	,081	,007	,083	,934

a. Dependent Variable: Devamlılık_

Çizelge A.16: Hiyerarşik çoklu regresyon analizi – devamlılık bağıllığı

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,911	,077		37,651	,000
	Bu işyerinde çalışma süreniz	,065	,018	,235	3,564	,000
2	(Constant)	2,641	,127		20,741	,000
	Bu işyerinde çalışma süreniz	,060	,018	,216	3,305	,001
	İşinkendisi	,160	,060	,173	2,648	,009

a. Dependent Variable: Devamlılık_

Çizelge A.17: Basit Regresyon Analizi – Normatif Bağıllık

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,827	,143		12,781	,000
	İşinkendisi_ort	,365	,062	,388	5,888	,000
	İşArk_ort	,069	,062	,069	1,103	,271
	Üstler_ort	,211	,059	,233	3,571	,000
	Maddikazanç_ort	,008	,059	,008	,134	,893
	Terfi_ort	,082	,067	,087	1,233	,219

a. Dependent Variable: Normatif_ort

Çizelge A.17: Hiyerarşik çoklu regresyon analizi – normatif bağıllık

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,213	,108		20,563	,000
İşinkendisi_ort	,507	,054	,539	9,432	,000
2 (Constant)	1,895	,121		15,633	,000
İşinkendisi_ort	,413	,055	,439	7,563	,000
Üstler_ort	,258	,053	,284	4,895	,000

a. Dependent Variable: Normatif_ort

ÖZGEÇMİŞ



Ad Soyad: Başak Horman

Doğum Yeri ve Tarihi: 12.06.1987 İstanbul

Lisans Üniversite: İstanbul Teknik Üniversitesi – Mimarlık Bölümü

2004 yılında Özel Kalamış Lisesi'nden başarıyla mezun oldu. Aynı yıl İTÜ Mimarlık Bölümü'nü kazandı. 4 yıllık lisans öğreniminden sonra proje ve yapım yönetimi alanında yüksek lisans yapmaya karar verdi ve İTÜ'de yüksek lisansa kabul edildi.