

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM ve ORGANİZASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ

Hediye ÇIRAKOĞLU

Danışman
Doç. Dr. Pınar Süral ÖZER

2010

YÜKSEK LİSANS
TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI

Üniversite	: Dokuz Eylül Üniversitesi	2006800105
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü	
Adı ve Soyadı	: Hediye ÇIRAKOĞLU	
Tez Başlığı	: Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi	
Savunma Tarihi	: 15.09.2010	
Danışmanı	: Doç.Dr.Pınar SÜRAL ÖZER	
JÜRİ ÜYELERİ		
<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Doç.Dr.Pınar SÜRAL ÖZER	- DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	Pör
Doç.Dr.İpek DEVECİ KOCAKOÇ	- DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	A
Yrd.Doç.Dr.Güler TOZKOPARAN	- DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	Güler
Oybirliği <input checked="" type="checkbox"/> (X)		
Oy Çokluğu <input type="checkbox"/> ()		
Hediye ÇIRAKOĞLU tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi" başlıklı Tezi <input checked="" type="checkbox"/> / Projesi <input type="checkbox"/> kabul edilmiştir.		
Prof.Dr. Utku UTKULU Enstitü Müdürü		

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Hediye ÇIRAKOĞLU

İmza

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi

Hediye ÇIRAKOĞLU

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Programı

Bu çalışmanın amacı Örgütsel özdeşleşme ve İş Doyumu kavramları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaçtan yola çıkılarak, öncelikle konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmiş daha sonra bir firmadaki çalışanlar üzerinde örgütsel özdeşleşme ve iş doyumuna dair veri toplamak için survey araştırması yapılmıştır. Bu veriler örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu ilişkilerinin incelenmesi için kullanılmıştır.

Korelasyon ve regresyon analizleri örgütsel özdeşleşme ve iş doyumuna arasında ilişkinin olduğunu göstermiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, İş Doyumu

ABSTRACT
Master Thesis
Relationship Between, Organizational Identification
and Job Satisfaction

Hediye ÇIRAKOĞLU

Dokuz Eylül University
Institute of Social Sciences
Department of Business
Management and Organization Program

The purpose of this study is the to investigate the relationship between Organizational identification and Job Satisfaction. To accomplish this purpose, first of all, the related studies with these subjects in literature are examined, then a survey research is conducted on employee of a firm to collect data on organizational identification and job satisfaction. This data used for the examination of relationship between organizational identification and job satisfaction.

The results of corelation and regression analysis show that relationships between organizational identification and job satisfaction.

Key words: Organizational identification, Job Satisfaction

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
YEMİN METNİ.....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEME

1.1. SOSYAL KİMLİK	2
1.2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	5
1.3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖNEMİ	11
1.4. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME MODELLERİ	13
1.4.1. Kreiner ve Ashforth: Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli.....	14
1.4.2. Scott, Corman, Cheney: Yapısal Özdeşleşme Modeli	16
1.5. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖLÇÜLMESİ	19
1.5.1. Mael'in (1988) Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği.....	19
1.5.2. Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	20

İKİNCİ BÖLÜM İŞ DOYUMU

2.1.İŞ DOYUMU KAVRAMI.....	22
2.2. İŞ DOYMUNUN ÖNEMİ.....	24
2.3. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	26
2.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	26
2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	30
2.4. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ TEORİLER.....	34
2.4.1. Kapsam Teorileri	35

2.4.2. Süreç Teorileri	40
2.5. İŞ DOYUMUNUN ÖLÇÜLMESİ	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYE
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	47
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE TEKNİĞİ.....	47
3.3. SORU FORMU.....	48
3.4. ÇALIŞMADA KULLANILAN ANKETLERİN GÜVENİLİRLİĞİ.....	49
3.5. ARAŞTIRMANIN ANA KÜTLESİ	50
3.6. ANALİZ VE BULGULAR	52
SONUÇ VE ÖNERİLER	58
KAYNAKÇA.....	62

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Genişletilmiş özdeşleşme modeli.....	16
Şekil 2: Özdeşlemenin Yapısal Modeli: Kimlik Özdeşleme İkiliği	18
Şekil 3: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi	36

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1:Örgütsel Özdeşleşme Yaklaşımları.....	8
Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri	50
Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	51
Tablo 4: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı.....	51
Tablo 5: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	51
Tablo 6: Katılımcıların Çalışma Türüne Göre Dağılımı	52
Tablo 7: Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	52
Tablo 8: Tanımlayıcı İstatistikler	53
Tablo 9: Koreslayon Analizi Tablosu	55
Tablo 10: Regresyon Analizi Tablosu.....	56

GİRİŞ

Günümüzde örgütler ve üyeleri arasındaki psikolojik ilişkiye ve bu ilişkinin her ikisi üzerinde yol açtığı etkileri açıklamaya çalışan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Küreselleşme ile birlikte rekabetin giderek artması örgütleri ve dolayısıyla onların çalışanlarına bakış açısını değiştirmektedir.

Bu çalışmada örgütsel davranış çalışmaları açısından önemli olduğuna inanılan iki önemli konu ele alınmış ve bu iki konu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu konulardan ilk örgütsel özdeşleşmedir. İlk bölümde örgütsel özdeşleşme kavramının ortaya çıkışı, gelişimi ve örgütsel özdeşleşme modelleri aktarılmıştır.

İkinci bölümde ise iş doyumu kavramı, önemi ve unsurları ele alınmıştır. İş doyumu kavramı ile ilgili literatürde çok sayıda çalışma yapılmış olmasına rağmen özdeşleşme ile ilgili ilişkisini içeren fazla sayıda araştırma bulunmamaktadır.

Bu çalışmadaki amaç iki önemli konu arasındaki ilişkiyi incelemek ve sonuçlarını yapılan çalışma kapsamında ele almaktır. Bu anlamda özel bir firmada çalışanlarla örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu anketleri kullanılarak veriler toplanmış ve kavramlar arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEME

1.1. SOSYAL KİMLİK

Sosyal kimlik kuramı Henri Tajfel ve John Turner tarafından 1979 yılında gruplar arası davranışların ve grup dışındakilere uygulanan ayrımcılığın psikolojik temelini açıklamak için ortaya atılmıştır. Birçok minimal grup deneyinin sonuçlarına göre, Tajfel bireylerin, kendilerini diğer kategorilerin üyelerine karşı bir ayrımcılık uygulanarak oluşturulan belirli kategorilerin üyeleri olarak görme eğilimde olduklarını öne sürmektedir (Van Dick, 2001: 269).

Tajfel (1978: 63) sosyal kimliği "bireyin, ilgili grubun üyeliğine duygusal bir önem ve değer atfının eşlik ettiği, belirli bir sosyal gruba (ya da gruplara) ait olma bilgisi" olarak tanımlamıştır (Van Dick, 2001: 270).

Sosyal kimlik kuramına göre bireyler kendilerini ve diğerlerini örgütsel üyelik, din seçimi, cinsiyet ve yaş ölçütleri gibi ölçütlere göre sınıflandırma eğilimdedirler.

Bireyler sosyal sınıflandırma sayesinde kendilerini ve diğerlerini sosyal olarak anlamlı birimlere ayırır ve böylece içinde yaşadıkları çevreyi düzenlerler. Sosyal sınıflandırma, bireylerin kendilerini de dahil ettikleri bir iç grup ve karşılıklarına aldıkları bir dış grup veya biz ve onlar kategorileri oluşturarak sosyal çevreyi düzenlemesi olarak tanımlamıştır. (Karacabey, 2005: 6)

Sosyal sınıflandırma iki temel fonksiyonu yerine getirmektedir. Birincisi sosyal çevreyi bilişsel olarak parçalara ayırması ve düzenlemesi ve bireye diğerlerini tanımlaması için sistematik bir anlamlar düzeni sağlamasıdır. İkinci olarak sosyal sınıflandırma, bireyin kendisini sosyal çevre içinde bir yere koymasını veya tanımlamasını sağlar. Sosyal kimlik kuramına göre benlik vücut biçimi, kabiliyetler, psikolojik özellikler gibi bireye özgü içerikle oluşturulan bir bireysel kimlik ve öne

çıkılmış grup sınıflandırmalarından oluşturulan sosyal kimlikten oluşur (Mael ve Ashforth, 1989: 20-21).

Sosyal kimlik kuramının üç temel bileşeni vardır. Kategorizasyon, özdeşleşme ve karşılaştırma. Kategorizasyon objelerin nasıl kategorize edildiğini ve onları nasıl anlaşıldığını açıklar. Aynı prensip, sosyal çevre içinde insanları kategorize etme işlemi de geçerlidir. Bu prensip bireyin sosyal çevresi içinde insanları farklı boyutlara göre ayırmasını onlar hakkında birçok bilgiye sahip olmasını sağlar. İkinci bileşen özdeşleşmedir. Belirli bir grup ile özdeşleşmek, bireyin kim olduğunu ve grup üyeliğinin nasıl olması gerektiğini belirlemesini sağlar. Tajfel ve Turner'a göre bu bileşen, bireyin kendisini "biz" ve "onlar" kavramları dahilinde düşünmesine neden olur. Üçüncü bileşen karşılaştırmadır. Tajfel ve Turner'a göre benlik psikolojik işlevlerin normalleştirilmesini sağlar (Popoola, 2005: 10).

Sosyal kimlik kuramının psikolojik çekirdeği şu şekilde tanımlanabilir:

1. Bireyler öz-saygıyı kazanmaya ve onu korumaya motive olmuşlardır.
2. Bireylerin öz-saygısı onların grup aidiyetlerinden türettikleri sosyal kimliklerinden kaynaklanır.
3. Pozitif bir sosyal kimlik arayışı, gruplar arası karşılaştırmalarda bireyin kendi grubunun diğer gruplara görece pozitif değerlendirilmesi ihtiyacına yol açar.

Bu varsayımlar, iki ön koşulun varlığı durumunda geçerlidir: Grupla minimum düzeyde de olsa bir özdeşleşme ve grubun üyeliğinin sosyal bağlam içinde bireyin benliğinde öne çıkmış olması (Van Dick, 2001: 269).

Sosyal Kimlik Kuramı'nın temel varsayımlarını maddeler halinde şöyle sıralamak mümkündür:

1. Bireyler, kendilerini üyesi oldukları sosyal grubu dikkate alarak tanımlar ve değerlendirirler, kendilerini sınıflandırır. Bu

sınıflandırma sonunda da kendilerini koydukları, yerleştirdikleri grupla özdeşleşirler. Bu özdeşleşme sonunda *sosyal kimlikleri* oluşur.

2. Sosyal çevredeki diğer gruplar, bireye, kendi grubunun konumunu değerlendirmesi için bir temel oluşturur. Üyesi olunan grubun konumu, benzeri diğer gruplarla yapılan *sosyal karşılaştırma* (iç-grup/dış-grup karşılaştırması) sonucu belirlenir. Bu kıyaslama, belirli davranışlara ve niteliklere yüklenen değerlerle ilişkilidir (güçlülük, ten rengi, beceriler...).
3. İnsanlar, olumlu bir sosyal kimlik edinmek ve benlik saygılarını yükseltmek için bu sosyal karşılaştırmayı gerçekleştirirken, kendi gruplarını kayırarak algılama ve diğer grubu da küçümseme yönünde bir yanlılık gösterirler, bu sürece *iç grup kayırmacılığı* adı verilir. Bu durum, en küçük grup paradigması araştırmaları sonucunda elde edilen bulgularla ortaya konmuştur.
4. Bireyin sosyal kimliğinin, olumlu olup olmaması üyesi olduğu grubun öznel konumuna, yapısına bağlıdır. Yukarıda sözünü ettiğimiz süreçler, grubun toplumsal konumu çok iyi olmasa da, çoğunlukla sosyal kimliğin olumlu olmasını sağlar. Ancak, kimi zaman grubun konumu, diğer gruplarla karşılaştırıldığında, görmezden gelinemeyecek kadar düşüktür. Bu durum, sosyal kimliğin olumsuz olmasına yol açar. Bu duyumsuzluktan kurtulup olumlu bir sosyal kimlik oluşturmak için de çeşitli stratejiler geliştirilir (Demirtaş, 2003: 129-130)

Sosyal kimlik teorisinin ana fikri: kişilerin kendilerini çeşitli sosyal kategorilere (milliyet, politik görüş, spor takımı gibi) ait olarak görmeleridir. Bu kategoriler ise, taşıdıkları anlamlı özellikler nedeniyle kişilerin kendilerini tanımlamalarına olanak tanımaktadır: yani kişinin kendiyile ilgili görüşleri (benliği) ait oldukları sosyal kategorilerden etkilenmektedir. Bireyin ne şekilde düşünmesi ve

ne yapması, nasıl davranması gerektiği, ait olduğu sosyal kategorilerle ilgilidir ki bu şekilde bireyler sosyal kimlikler kazanırlar (Hogg, Terry, White, 1995:259).

Kişi, üyesi olduğu sosyal grupları tarif eden özellikleri ve bu özelliklere yüklenen değerleri kendisi ile özdeşleştirir. Tajfel'e göre kişiler özsaygılarını korumak veya yükseltmek için olumlu bir benlik imajına sahip olmak üzere uğraş verirler. Kişiler, ait oldukları grupları, diğer gruplarla karşılaştırarak olumlu veya olumsuz bir sosyal kimliğe sahip olurlar. Grubun lehinde algılanan ayırt edici özellikler, grubun kimliğini ve dolayısı ile üyelerin sosyal kimliğini olumlu şekilde etkiler. Aleyhte algılanan ayırt edici özellikler ise grubun kimliğini ve üyelerin sosyal kimliklerini olumsuz etkiler (Mael ve Ashforth, 1989: 21).

1.2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Özdeşleşme kavramı ilk olarak Freud tarafından “psikanalizde özdeşim, başka bir insanla kurulan duygusal bağın ilk dışavurumudur” (Freud, 1922) olarak kullanılmıştır.

Freud'un bu tanımından hareketle Lasswell (1965) tarafından kavram genişletilmiş ve milliyetçilik gibi toplu özdeşleşmelerin açıklanması için kullanılmıştır (Gautam vd., 2004: 302).

İlk kavramsal metinlerde Foote (1951) bireylerin gruplarla özdeşleşme eğiliminde olduğunu ve bu yolla kendi eylemlerini düzenlemek amacı ile etraflarındaki sosyal dünyayı kategorize ettiklerini tartışır (Edward, 2005: 209). Özdeşleşme ile belirli bir kimliği veya bir kimlikler dizisini benimseme, bu kimlik veya kimlikler dizisine bağlanma durumu kastedilmektedir. Kimliklerin tanımlanması süreç olarak bu isimlendirmeyi gerektirmekte ve onun sonuçları veya çıktıları olarak evirilen kimlikler ortaya çıkmaktadır (Foote, 1951: 17).

Örgütsel özdeşleşme kavramına ilişkin pek çok araştırmacı tarafından çeşitli tanımlar yapılmıştır. Örneğin Hall ve arkadaşları (1970) örgütsel özdeşleşmeyi

“örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci” olarak tanımlamıştır. Kelman (1961) özdeşleşmeyi “ örgütle birlik olma hissinden çok bir bağlanma isteği dayanan bağlılık” olarak tanımlamıştır (Ashforth ve Mael, 1989: 23)

Miller ve arkadaşlarına göre örgütsel özdeşleşme örgütle dayanışma duyguları içinde olmayı, örgüte tutumsal ve davranışsal destekte bulunmayı ve örgüt üyelerinin paylaştığı ayırt edici niteliklerin algılanmasını içerir. Ashford ve Mael ise örgütsel özdeşleşmeyi: örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci olarak ifade etmişlerdir (İşcan, 2006:162).

Dutton, Dukerich ve Harquail'e göre ise örgütsel özdeşleşme: kişinin, kendisini tanımlarken kullandığı kavramlarla, örgütü tanımlarken kullandığı kavramların benzeşme derecesidir. Örneğin 3M'de çalışan bir satıcı, tıpkı 3M gibi kendisini başarılı ve yenilikçi olarak tanımlıyorsa, kurumu ile özdeşleştiği söylenebilir (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994:239)

Örgütsel özdeşleşmeyle ilgili tanımların ortak yönü, hepsinin örgüt üyesinin örgüt üyeliğini benliğiyle ya bilişsel olarak (kendini örgütün bir parçası olarak görmek, örgütün değerlerini içselleştirmek gibi), ya duygusal olarak (üyelikten gurur duymak gibi) veya her iki şekilde birden ilişkilendirmesinden söz etmesidir (Riketta, 2005: 361).

Bir üyenin örgüt ile özdeşleşme derecesi, kişinin kendi benliğinin örgüt üyeliğe bağlanma derecesini yansıtır. Örgütsel özdeşleşmesi güçlü olan üyenin benliği, kurumla ilgili olarak inandığı ayırt edici, merkezi ve kalıcı özellikleri ile kendisiyle ilgili olarak inandığı ayırt edici, merkezi ve kalıcı özellikleri bütünleştirir. Örgütsel özdeşleşme güçlü olduğu zaman üyelerin kurumsal temelli benlikleri göze çarpıcı ve merkezi hale gelir: kişi benlikteki diğer kimliklerden uzaklaşır ve kişinin kendisini ifade etmesinde örgütsel üyelik sık sık kullanılır. Buna göre kurum üyesi olarak çalışanın kimliği, diğer kimliklere göre daha göze çarpan bir haldeyse ve kişi kurumu tanımlarken kullandığı kavramları kendisini tanımlamada kullanıyorsa

çalıştığı kurum ile güçlü şekilde özdeşleşmiş olarak kabul edilir (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994:239-242)

Örgütsel özdeşleşmede biraz farklı bir konum, sosyal kimlik kuramı içine daha az giren Rousseau tarafından öne sürülen kavramdır. Rousseau kavramı şu şekilde açıklar: özdeşleşme bilişsel bir sürece karşılık gelir ve benliğin örgüt ile ilişkide olduğunun kavranışdır. Bu kendi içinde diğer yazarların örgütsel özdeşleme açıklaması için yazdıklarına benzemektedir. Ancak, Rousseau'nun kavramsallaştırmasını kendine özgü kılan özdeşleşmeyi yerleşik (situated) ve derin yapı özdeşleşme olarak ikiye ayrılmasıdır. Rousseau'ya göre yerleşik özdeşleşme bireylerin örgütte onların rolleri nedeni ile onlardan beklenen işleri yapmalarıdır. Bu durumda durumsal işaretler bireyle örgüt arasındaki paylaşılan ortak amaç algısını arttırır. Çalışma yerinde, sıklıkla örgüt çalışanları üst amaçlar doğrultusunda çalışırlar ve bu olduğunda birey kendisini belirli bir amaç için çalışan bir grubun üyesi olarak görmeye başlar. Algılanan paylaşılan çıkar, bireylerin kendilerini geniş örgütsel kimliğin parçası olarak gördüğü yerde, Rousseau tarafından durumsal örgütsel özdeşleşme olarak adlandırılır. Bu özdeşleşmenin saf halidir. Çabucak oluşabilir ve üst amaç kaybolduğunda ve iş rolleri kaldırıldığında kaybolur. Derin özdeşleşmenin ise birey üzerinde çok büyük bir etkisi vardır. Bireyin örgüt ile ilişkisinin bir şekilde kişinin zihinsel modelini değiştirdiği ve bu yolla dayanıklı bilişsel bir semanın var olduğu bir bağ yaratır. Örgütsel varlık benlik içerisinde kurulur, kısaca örgüt bireyin benliğinin bir parçası haline gelir (Edward, 2005: 212).

Tajfel (1978) bireysel ve sosyal kimlik kavramlarını birbirlerinden ayırmış ve sosyal kimliği “bireyin kimliğinin bir gruba üyeliğinden türetilen ve o gruba üyeliğe dair değer ve duygusal önem taşıyan parçasıdır” diye tanımlamıştır. Bu tanımla birlikte Tajfel grupla özdeşleşmenin üç bileşeni olduğunu belirtmiştir.

- 1. Bilişsel bileşen:** belli bir gruba üyeliğe dair bireyin bilgisi,
- 2. Duygusal bileşen:** üye olunan gruba duygusal olarak bağlı olmak,
- 3. Değerlendirmesal (evaluative) bileşen:** gruba belli değerlerin atfedilmesi.

Van Dick kendi çalışmasında buna bir bileşen daha ekleyerek davranışsal bileşeni ortaya çıkarmıştır. Bu bileşenlerden yola çıkarak Van Dick bir bireyin bir grupla özdeşleşmesinde, özdeşleşen bireyin benliği için özdeşleşilen şeyin önemli veya önemsiz olduğuna dair herhangi yargının söz konusu olamayacağını öne sürer. Bu önemin kendisi kategori ile özdeşleşmeden kaynaklanmaktadır ve özdeşleşmenin ikinci bileşeni olan duygusal bileşen ile birlikte bu süreç yaşanmaktadır. Duygusal bileşen, özdeşleşilen kategori ile duygusal bağlılığın oluşması ve bireyin grubun üyeliğine dair duyduğu olumlu duygulardır. Üçüncü bileşen örgütün dışarıdan pozitif ve negatif olarak algılanmasıdır. Dördüncü bileşen olan davranışsal bileşen grup ile ilgili eylemlere katılımıdır (Van Dick, 2001: 270).

Örgütsel özdeşleşme kavramı üzerine yapılmış olan çalışmaların öne çıkanları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1:Örgütsel Özdeşleşme Yaklaşımları

Yazar	Tanım	Ana Birleşenler Anahtar Özellikler
Brown (1969)	Özdeşleşme öz-tanımlayıcı bir tepkidir. Örgüt ve çalışan arasındaki belirli bir ilişki içinde oluşur/kurulur.	İlgililiğin involvement) 4 bileşeni vardır. 1. Örgütün çekiminde olmak. 2. Örgütsel ve bireysel hedeflerin uyumu. 3. Örgüte sadakat. 4. Örgütsel üyeliği benliğe örnek yapmak.
Lee (1969,1971)	Bireyin örgüt ile Bireysel özdeşleşmesinin Derecesi /miktarı olarak tanımlanır.	Aitlik: Ortak amaçların diğerleri ile paylaşılmasından veya çalışanların kendi işlevlerinin bireysel ihtiyaçlarını doyurduğunu hissetmelerinden kaynaklanır.

		<p>Sadakat: Örgütün hedeflerini destekleyen tutum ve davranışlar, örgütte kalmaktan duyulan gurur ve dışarıdakilere karşı örgütü korumak.</p> <p>Paylaşılan karakteristikler: Birey ve diğerleri arasındaki niteliğin benzeşmesidir.</p>
Patchen (1970)	----- -----	Örgüt üyeleri ile paylaşılan karakteristiklerin algılanması, diğer örgüt üyeleri ile çıkarların ve hedeflerin paylaşılması, örgütte dayanışma içinde olunması, örgüte aitlik hissedilmesi ve bireylerin örgütsel hedefleri ve politikaları destekleyecek biçimde örgütün desteklenmesi.
Hall et al. (1970) ve Schneider et al. (1971)	Örgütsel Özdeşleşme, bireyin artarak örgütle bütünleşmesi veya uyumlu hale gelmesi sürecidir.	Hedef ve değer kabulü (birey tarafından) örgüte duygusal bağlılık (commitment)
Cheney (1983a)	Özdeşleşme-örgütle veya bir başka şeyle bireyin kendisini sosyal çevre/alan (scene) ile ilişki içine soktuğu aktif süreçtir.	Bir birey birçok hedefle özdeşleşebilir. Örnek olarak: kişiler, aileler, gruplar, birlikler ve daha az genişlikte olmak üzere değerler, hedefler, amaçlar, bilgi, aktivite, hedef. Böylece bir birey kendisini özel bir bütünlüğe ait olarak düşünebilir.
		<p>Cheney ve Tompkins'e göre:</p> <p>Örgütsel özdeşleşme özdeşleşmenin gelişmesi olarak bir</p>

		süreç ve bu gelişmenin sonunda bir çıktı veya bir sonuç olarak bireyin örgütle kuvvetli bağlar kurmasıdır.
Ashforth ve Mael (1989)	Örgütsel Özdeşleşme sosyal özdeşleşmenin belirli bir seklidir ve örgütle bir olma algısı veya örgüte aitliktir.	Sosyal özdeşleşme bileşenleri: özkategorizasyon, bireyin psikolojik olarak örgütün kaderi ile birbirine dolanması (inter twined) ve örgütün değer ve tutumlarının o kişide kurulmasıdır.
Dutton ve diğerleri (1994)	Bireyin örgütü tanımlama derecesi Örgütsel Özdeşleşmedir.	1. örgüt üyesi olarak bireyin kimliği diğer alternatif kimliklerin önünde olmalıdır. 2. örgütü bir sosyal grup olarak tanımlayan birçok benzer kimliğe bireyin benliği sahip olmalıdır.
Pratt (1998)	Örgütsel Özdeşleşme bir birey örgütünün kendisi için referans niteliğinde olduğu veya öz-tanımlayıcı olduğuna inanması ile ortaya çıkar.	Bireyin örgütünün o bireyin kimliği ile bütünleştiği ve özdeşleşmenin bireyin kimliğindeki sosyal bölümde referans niteliğinde olmasının entegrasyonunu içerir.
Rousseau (1998)	Özdeşleşme bireyin kendisini büyük bir bütünün parçası olarak hissettiği bir psikolojik durumdur.Örgütsel Özdeşleşme,bireyler kendilerini büyük bir örgütün parçası olarak gördüklerinde ortaya çıkar.	Özdeşleşme benliğin örgüt ile ilişki içinde olduğunun kavranmasıdır. Durumsal özdeşleşme (situated): bireyler rolleri gereği kendilerinden beklenen isiyaparlar ve durumsal işaretler (cue) paylaşılan bir çıkarın algısını güçlendirir/büyütür (encourage).

		<p><i>Derin yapı özdeşleşmesi:</i> Çalışan ilişkisinin bireyin sahip olduğu zihinsel modeli etkisi altına almasının oluşturduğu yerde/durumda dayanıklı bilişsel bir şemanın var olmasıdır.</p>
<p>Van Dick (2001)</p>	<p>Ashforth ve Mael (1989)</p> <p>Kavramsallaştırılmasın da olduğu gibi, sosyal kimlik kuramı ve özkategorizasyon kuramını ilişkilendirmişler</p>	<p><i>Duygusal bileşen (affective)</i> Gruba duygusal bağlılık (attachment).</p> <p><i>Bilişsel bileşen (cognitive)</i> Üye olduğunun bilincinde olunması veya buna dair bilgi.</p> <p><i>Değerlendirmesel bileşen</i> Örgütün olumlu değerlendirilmesi</p> <p><i>Davranışsal bileşen</i> Eylemin parçası olmak gibi gerçek bir davranışı içerir.</p>

Kaynak: Edward, M. R. (2005). Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review. *International Journal of Management Reviews*. Vol. 7. Issue 4. 207-230.

1.3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖNEMİ

Örgütsel özdeşleşmenin örgüt üyeleri ve örgütün üzerindeki olumlu etkisi uzun zamandır fark edilmektedir. Şirket birleşmelerinin ve yeniden yapılanmaların çalışanın sadakatini erozyona uğrattığı günümüzde örgütsel özdeşleşme kavramı canlanmış ve örgütleri çalışanlarının özdeşleşmelerini etkilemek için harekete geçirmiştir. Sıkça bahsedilen çekirdek ailenin, komşulukların, politik kurumların ve dinin erozyonunda örgütsel özdeşleşme bireyin benlik hissinde büyük bir bileşen haline gelmiştir (Mael ve Ashforth, 1992: 103).

Örgütsel özdeşleşme özellikle günümüz çağdaş işletmeleri için pek çok yönden önem taşır. Makro açıdan bakıldığında: çevrenin daha dinamik ve çapraşık hale gelmesi karşısında, işletmelerde değişime uyum sağlamak için daha fazla organik ve dinamik yapılara dönüşmektedirler. Hiyerarşik düzeyler azalmakta, takım çalışması ve güçlendirme artmakta, işletmenin temel yeteneği dışında kalan faaliyetler için dış kaynaklardan yararlanılmaktadır. Böylece yukarıdan aşağıya emir yapıları ve kontrol sistemlerinin yerine yatay iletişim ve takım çalışması almaktadır. Bütün bu uygulamalar geleneksel örgüt formlarını bozduğundan, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmek için kullandıkları araçlar da değişmek zorunda kalmıştır. Kısacası bürokratik yapının yokluğunda, işletmenin ne için var olduğu ve nereye varmak istediği ile ilgili bilişsel bir yapının oluşturulması daha önemli hale gelmiştir. Bunun içinde işletmeler çalışanlarının zihninde ve kalbinde bir yer edinmek zorundadır.

Mikro açıdan bakıldığında ise: genellikle işletmelerin örgütsel küçülmeye gittiği görülmektedir. Ayrıca çalışanlar artık geçmişte olduğu gibi kariyerlerine tek bir örgütte devam etmek yerine, çok çeşitli kariyer alternatifleri arasından seçim yapabilme imkanına sahiptir. Böyle bir ortamda bir çalışanın işverenine, çalışma grubuna veya örgütüne sadık kalması ve bunlarla özdeşleşmesi zor olabilir. Ancak çalışanların örgütle bağının kopması özdeşleşme konusunun önemini azaltmamakta bir bakıma kritik hale getirmektedir(Albert, Ashfort, Dutton, 2000:13-14).

Örgütsel özdeşleşmenin işletmeler açısından kritik hale gelmesinin bir başka nedeni de örgütsel ortamlarda anlam ve duyguların öneminin yeniden keşfedilmesidir. İşletmeler bir kişinin ait olduğu grupların en önemlileri arasındadır: çünkü insanlar bu örgütlerde diğer gruplardakilerden daha fazla zaman geçirir. Ayrıca kişinin geçimini sağlaması bu örgütün geleceğine ve kişinin işteki başarılı olmasına bağlıdır (Bergami ve Bagozzi). Pek çok kişi için örgüt üyeliği bu kişilerin ait olduğu yaş, cinsiyet, ırk veya milliyet gibi diğer kategorilerden daha önemli olabilir (Hogg, Terry, 2000:121).

Örgütsel özdeşleşme kavramının örgütsel davranış alanında merkezi bir kavram haline gelmesinin ve yönetim bilimlerinin ilgisini çekmesinin nedenlerinden birisi de örgütsel özdeşleşme kavramının çalışan ile örgüt arasında var olan ilişkiyi yansıtan anahtar bir psikolojik kavram olması, ayrıca çalışma yerindeki önemli tutum ve davranışları açıklamak ve öngörmek potansiyeline sahip olmasıdır. Gelişen örgütsel özdeşleşme yazını çalışanın örgütün yanında olacak şekilde yönlendirilmesi açısından çok önemlidir (Edward, 2005: 207)

Örgütsel özdeşleşme hem çalışanların doyumuna hem de örgütsel başarıya olan etkisi ile yazında uzun zamandır kritik bir yapı olarak kendini göstermektedir (Ashforth ve Mael, 1989: 20). Bazı araştırmacılar örgütsel özdeşleşmenin örgüt içinde kalma eğilimini arttırdığını, diğer çalışanlar ile ortaklaşa çalışmayı desteklediğini ve bir seçimle karşılaşıldığında çalışanın örgütün amaçları doğrultusunda karar vereceğini düşünmektedirler. Özdeşleşenlerin ayrıca örgüt adına daha fazla çalışma davranışı gösterecekleri, eşgüdümlü kurumsal eylem ile örgütün başarısını artıracakları düşünülmektedir. Ayrıca Cheney (1983a) ve Tompkins ve Cheney'e (1985) göre örgütsel özdeşleşme bir inandırma ikna etme mekanizması olarak da görülebilir. Örgütsel özdeşleşme ile çalışanlar örgüt adına yaptıkları aktiviteleri kendi aktiviteleri sayabilirler. Örgütün amaçları bireyin amaçları haline gelir ve güçlü biçimde özdeşleşmiş çalışan bu amaçların gerçekleştirilmesi için etkin biçimde çalışmaya motive olur (Edward, 2005: 208).

1.4. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME MODELLERİ

Örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan son çalışmalar, bireyin kimliğini örgütten türetmesinin yollarını daha net gösterecek iyileştirmeleri içeren genişletilmiş bir özdeşleşme modeli ortaya koymaya çalışmışlardır.

Örgütsel özdeşleşme modelleri bireyin örgütle bağıntıyı açıklamaya ve özdeşleşmenin hangi durumlarda nasıl farklılaştığını anlatmaya çalışmıştır.

1.4.1. Kreiner ve Ashforth: Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli

Kreiner ve Ashforth örgüt kuramcılarının örgütsel özdeşleşmeye bakışının son zamanlarda geçmişteki bakışın ötesine geçtiğini ve konunun daha geniş kapsamlı ve karmaşık yönden ele alındığını ifade etmiştir.

Kreiner ve Ashforth özdeşleşmenin, bireyin örgüte göre benlik algısı kazanmasının yalnızca bir yolu olduğunu, ancak gerçekte bireylerin kendilerini örgütsel bağlar aracılığıyla çeşitli yollarla tanımlayabileceğini öne sürmüş ve görüşlerini açıklamak için bir model geliştirmiştir.

Modelde dört boyut bulunmaktadır. özdeşleşme, özdeşleşmeme (disidentification), kararsız özdeşleşme (ambivalent identification), yansız özdeşleşme (neutral identification).(Kreiner, Ashforth, 2004:6).

Özdeşleşmeme bireyin, örgütü tanımladığına inandığı tutum ve prensiplere sahip olmayacak biçimde kendini tanımlaması ile ortaya çıkar. Özdeşleşmede olduğu gibi birey örgütün tamamı veya bir bölümü ile özdeşleşmeme yasayabilir. Özdeşleşmeme rastlantısal veya yanlışlıkla değil aktif bir şekilde kimliğin örgütten ayrılmasıdır. Özdeşleşmeme örgütün misyon, kültür ve onu temel olarak tanımlayan özelliklere bir tiksinti algısının bireyde oluşması ve bireyin bilinçli ve aktif şekilde kendi benliğinden örgütün kimliğini ayırmasıdır. Önemli noktalardan birisi özdeşleşmemenin özdeşleşmenin tam olarak tersi olmamasıdır. Hem özdeşleşme hem de özdeşleşmeme pozitif sosyal kimliğin oluşturulması için işlev görürken, hedeflere ulaşmada kullanılan yollar ve deneyim farklılaşır (Kreiner ve Ashforth, 2004: 2).

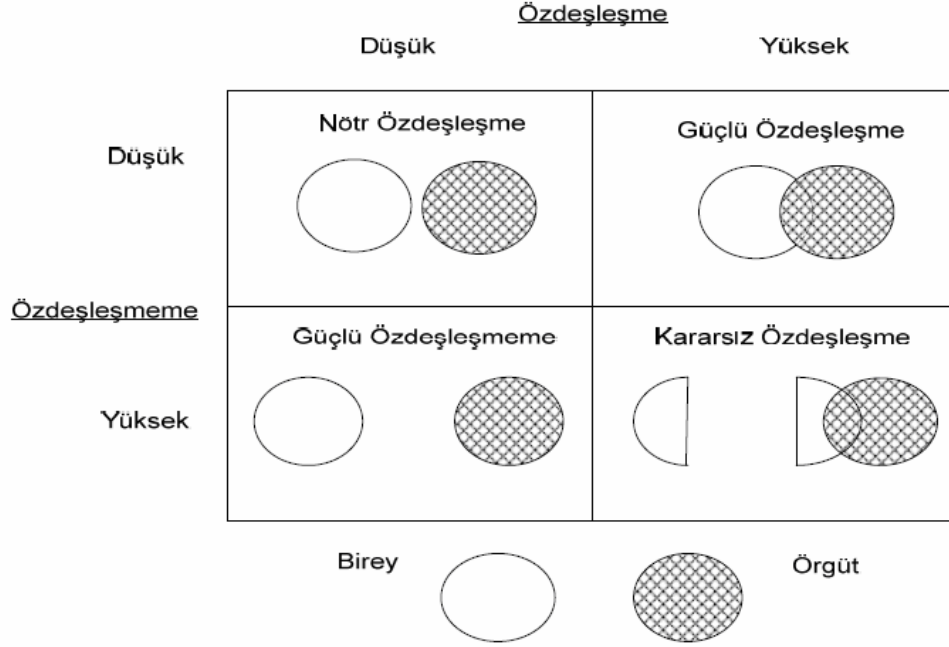
Dukerich ve diğerleri (1998), Elsbach (1999), Pratt ve Doucet (2000) ve Ashforth (2001) tarafından önceden tanımlanmış olan bir diğer kavram kararsız özdeşleşmedir. Kararsız özdeşleşme, modern örgütlerin karmaşık ve belirsiz yapısı ve günümüzün tipik bireyinin güçsüzleşmiş değerleri, hedefleri ve inançlarının oluşturduğu zemin üzerinde bireyin eşzamanlı olarak örgütle veya onun bir parçası ile hem özdeşleşip hem de özdeşleşmemesidir. Birey sadece farklı bölümlerde fakat

aynı bütün içinde değil es zamanlı olarak örgütün aynı parçası veya bütünü ile hem özdeşleşip hem de özdeşleşmeyebilir. Bunun nedeni özdeşleşmeye ve özdeşleşmemeye hedef olan parçanın ve tabii ki örgütün de çok yönlü (alt parçalara sahip) olmasıdır (Kreiner ve Ashforth, 2004, 3).

Kısaca söylemek gerekirse örgütün parçalarının mümkün olan en indirgenmiş düzeyde tanımlandığı bir durumda kararsız özdeşleşmenin varlığı ortadan kalkabilir, tersine örgütün veya alt birimlerinin tanımlanmasında soyutlama düzeyi arttıkça kararsız özdeşleşme potansiyeli artar.

Bu modeldeki bir diğer tanım ise nötr özdeşleşmedir. Bireyin öz-algısı (self perception) örgütle özdeşleşme ve özdeşleşmemeye dair kesin bir boşluk ile şekillenmişse buna nötr özdeşleşme denir (Elsbach, 1999). Bu durumda çalışan örgütü ile kimlik kesişmesi yaşayamadığı gibi kimlik ayrımı da yaşamaz. Ancak birey özdeşleşme veya özdeşleşmeme yaşamamasına rağmen bireyin bağlı olma durumunun zayıflığı fark edilebilir/belirgin durumdadır (Kreiner ve Ashforth, 2004, 3). Bu tanımlamalar ile özdeşleşmeyi daha geniş bir model içinde tanımlamaya çalışan Kreiner ve Ashforth (2004) özdeşleşmeyi ve özdeşleşmemeyi birer boyut olarak ele alan aşağıdaki şekli oluşturmuşlardır.

Şekil 1: Genişletilmiş özdeşleşme modeli



Kreiner, G. E.: Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification, *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 6

Şekil 1’de özdeşleşme ve özdeşleşmeme olarak iki boyut bulunmakta ve bu durumların bireyde yüksek veya düşük olmasına göre dört farklı durum ortaya çıkmaktadır. Daha önceden tanımlanan kararsız özdeşleşme, hem özdeşleşmenin hem de özdeşleşmemenin yüksek olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Hem düşük özdeşleşme hem de düşük özdeşleşmeme yasayan bireyin örgütle bağı ise nötr özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır. Özdeşleşmemenin yüksek özdeşleşmenin düşük olduğu durumda ise güçlü özdeşleşmeme tam tersi durumda ise güçlü özdeşleşme yaşanmaktadır.

1.4.2. Scott, Corman, Cheney: Yapısal Özdeşleşme Modeli

Scott, Corman ve Cheney (1998) örgütsel özdeşleşme literatürüne, özdeşleşme-kimlik nosyonunu bütünleştirecek, eylem-yapı kavramlarını içine alacak,

çalışanların çoğul kimlikleri içinde ve çoğul kimlikleri arasındaki ilişkileri yansıtacak ve eylemlere dayanan farklı özdeşleşme şekillerini de içeren bir modele ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle Giddens (1984) yapısal özdeşleşme kuramını geliştirerek, bu modele durumsal eylem kısmını eklemiştir.

Bireyin, örgüte adanmışlık düzeyi (attachment level) ile ilgili konulara (özdeşleşme, bağlılık (commitment), sadakat (loyalty)) ilgisi hem örgüt, hem de birey için çok olumlu sonuçlar doğurması yüzündendir. Birey-örgüt arasındaki ilişkiye ilgi, örgütsel kimlik, örgütsel özdeşleşme ve bağlılık çalışmalarını da beraberinde getirmiştir (Scott ve diğerleri, 1998:299-300).

Adanmışlık düzeyi büyük oranda sembolik olup, birey ve bireyin parçası olduğu sosyal bağlam tarafından şekillendirilir. Adanmışlık kavramı birey tarafından algılanan sosyal üyeliğe dayalı sosyal kaynak ile birey arasındaki bağlantı ile ilgilidir. Benzer olarak özdeşleşme ise “gruba, başarı ve başarısızlık durumlarını da içeren, ait olma ya da birlik olma algılayışı”dır (Mael ve Ashforth, 1992:106).

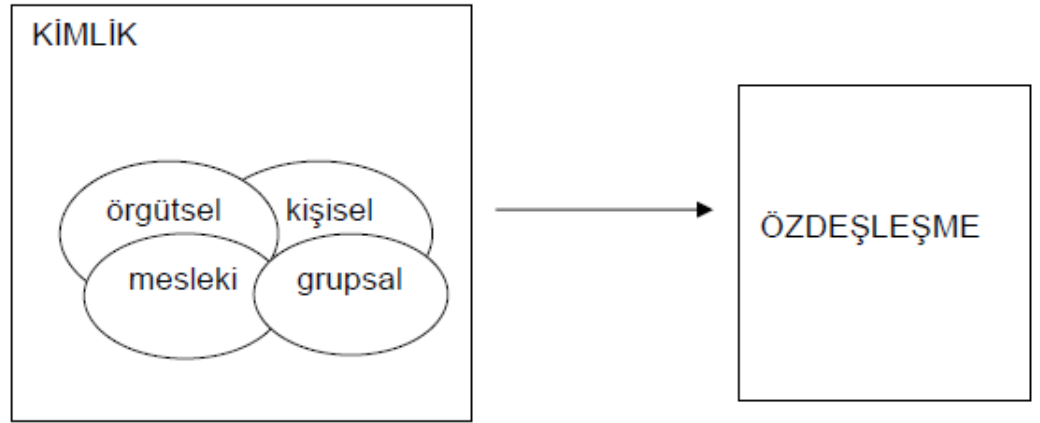
Adanmışlık sürecini sadakat ve bağlılıktan ziyade en iyi gösteren özdeşleşmedir. Çünkü sadakat özdeşleşmenin bir boyutudur. Örgütsel davranış literatürü tarafından geliştirilen davranışsal bağlılık (attitudinal commitment) kavramı özdeşleşme ile karıştırılmıştır. Oysa kimlik ve iletişim bağlantısı diğer formların hepsinden daha çok özdeşleşme ile ilişkilidir (Scott ve diğerleri, 1998:299).

Giddens (1984)’ın yapısal özdeşleşme kuramının gelişimi, yapının aracılığıyla üretilen insan eylemlerini içeren sürecin, yapı ve sistem arasındaki ikililiğine odaklanmıştır. Bugünkü eylemlerimizin ürünü gelecekteki etkileşimlerimiz için yapısal kaynak olacaktır. Yapılar üretilen kural ve kaynaklar olarak görülmektedir. Giddens bu yapıların genel prosedürler ya da formüller olarak anlaşılmasının yararlı olacağını belirtmiştir. Yapısal özdeşleşme kuramı özdeşleşmeyi hem adanmışlık süreci hem de bu sürecin bir ürünü olarak tanımlamaktadır. Yapının ikililiği, adanmışlık sürecini hem özdeşleşmeyi sistem,

hem de kimliği yapı olarak tartışma imkanı vermektedir. Özdeşleşme terimi bireyin adanmışlığını gösterdiği davranışlar, kimlik terimini ise “biz kimiz” için ana fonksiyon görevi gören belirlenmiş kurallar ve kaynaklar olarak kullanılmıştır. “Özdeşleşme süreci” ya da “adanmışlık süreci” kimlik ve özdeşleşme arasındaki ilişkiyi göstermektedir(Scott ve diğerleri, 1998:301-303).

Scott, Corman ve Cheney (1998), Gidens (1984)’ın özdeşleşme sürecini açıklayan kuramı benimseterek, tüm özdeşleşme sürecini üç kavram ile bütünleştirmişlerdir: yapının ikililiği (duality of structure), yapının bölgeselliği (reginalization of structure), durumsal eylem (situated activity) (Scott ve diğerleri, 1998:306-307).

Şekil 2: Özdeşlemenin Yapısal Modeli: Kimlik Özdeşleme İkiliği



Kaynak: SCOTT, C R. CORMAN S.R. ve G. CHENEY,1998 “Development of Strucural Model of Identification in the Organization” *Communication Theory*,8:3,307

Şekil 2’den da anlaşılacağı üzere, bu ikilik özdeşleşme oluşumu (sistem düzeyinde) ile sonuçlanabilecek kurallar ve kaynaklar (yapı) serisini örgüt üyelerinin mevcut kimlikleriyle hareket etmesini anlatmaktadır. Örneğin bireyin çalışma grubu bireyin çalışma grubu kimliğini çizmektedir. Özdeşleşme kimliğin benimsenmesi olarak tartışılmalıdır (Scott ve diğerleri, 1998:308).

Scott, Corman ve Cheney (1998) örgütsel yaşamla ilgili özellikle dört kimlik yapısı belirlemişlerdir: bireysel, çalışma grupsal (takım, bölüm), örgütsel (örgütün özelliklerinin belirgin olma durumu) ve mesleki kimliktir (Scott ve diğerleri, 1998:308).

1.5. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖLÇÜLMESİ

Bu bölümde örgütsel özdeşleşmenin ölçümü konusunda literatürde araştırmacılar tarafından kullanılan bazı ölçüm araçlarına yer verilmiştir.

1.5.1. Mael'in (1988) Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel özdeşleşmenin ölçümünde en çok kullanılan araçlardan birisi Mael'in 1988'de geliştirmiş olduğu tek boyutlu (bilişsel boyut) ve Likert tipi ölçüm aracıdır.

Ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler:

- Birisi (örgütü) eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret olarak görürüm.
- Başkalarının (örgüt) hakkında ne düşündüğü beni yakından ilgilendirir.
- (Örgüt) hakkında konuşulduğunda genelde “onlar” yerine “biz” derim.
- (Örgütün) başarıları benim başarılarımdır.
- Birisi (örgütü) övdüğünde, bunu kişisel bir iltifat olarak görürüm.
- Eğer medyadaki bir öykü (örgütü) eleştirmişse, utanç duyarım. (Mael, Ashforth, 1992:122)

Bazı araştırmacılar Mael'in ölçeği ile ilgili önemli eleştiriler yaparak ölçeğin sakıncalarını ortaya koymuştur. Örneğin Van Dick bu ölçeğin dört maddesinin sosyal kimlik teorisindeki değerleyici özdeşleşmeyi anımsattığını ve iki maddesinin de açıkça duygusal özdeşleşmeyi belirttiğini iddia etmiştir. Yani Van Dick'e göre bu araştırmacılar deneysel çalışmalarında, Ashforth ve Mael'in örgütsel özdeşleşme tanımlarını dayandırdığı benlik sınıflamanın bilişsel yönünü tamamen ihmal etmiştir. (Van Dick ve diğerleri, 2001:271)

Bergami ve Bagozzi de ölçekle ilgili benzer eleştirilen getirmiştir. Bergami ve Bagozzi'ye göre bu ölçek bir kişinin örgüt üyeliğinin farkında olmasından daha fazlasını ölçmekte ve özdeşleşmenin potansiyel sebeplerin, etkilerini ve diğer değişkenlerle ilişkilerini de içermektedir. (Bergami, Bagozzi, 2000:559)

1.5.2. Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel özdeşleşmenin ölçümünde en çok kullanılan diğer bir araçta Cheney'in geliştirdiği Örgütsel Özdeşleşme Anketidir. Bu anket yirmi beş maddelik Likert tipi bir ölçektir ve çalışanların örgütle özdeşleşme düzeylerini ölçmek için üç boyut üzerine tasarlanmıştır: üyelik (örneğin, bir örgütün çalışanı olmaktan gurur duyarım), sadakat (örneğin, kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek için oldukça istekliyim) ve benzerlik (örneğin:genel olarak örgütüm problemlerini kendi problemlerim olarak görürüm). Cevaplar "kesinlikle katılıyorum" ifadesinden "kesinlikle katılmıyorum" ifadesine doğru sıralanan yedi nokta üzerinde değerlendirilmektedir (Schrodt, 2002: 194).

Ricketta örgütsel özdeşleşme ile ilgili bugüne kadar yapılmış olan deneysel çalışmalar üzerinde bir meta analiz uygulayarak bu çalışmalarda kullanılan ölçekler arasında bir karşılaştırma yapmıştır.

Bu meta analiz de örgütsel özdeşleşmeyle bazı kavramlar arasındaki ilişki deneysel olarak incelenmiş ve farklı ölçeklerle ulaşılan sonuçlar karşılaştırılmıştır.

Analiz sonucunda Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Anketi ile elde edilen sonuçların Mael'in özdeşleşme anketiyle elde edilenlerle aynı olmadığı görülmüştür. Bu yüzden Riketta örgütsel özdeşleşme literatürünü inceleyenlerin ölçeklerle ilgili genelleme yaparken, daha önce inceleme yapanlardan daha dikkatli olmaları gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme konusunda deneysel araştırma yapacak araştırmaların ulaşacakları bulguların, özdeşleşmenin en yakın komşusu olan örgütsel bağlılıkla ilgili daha önceden edinilmiş bulguların gereksiz bir tekrarı olmaması için, bu araştırmacıların Cheney'in anketi yerine Mael'in anketini kullanması gerektiğini ifade etmiştir. Riketta'nın elde ettiği sonuçlar Mael'in anketinin kullanışlı olduğunu göstermiştir. Bu ölçeğin kısa ve kolay uygulanabilir olması, sıkça kullanılması, pek çok sonucun onun güvenilirliğini ve geçerliliğini göstermesi gibi ek avantajlar nedeniyle, Riketta bunun mevcut en iyi örgütsel özdeşleşme ölçeği olduğunu öne sürmüştür (Riketta, 2005:374-375).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU

2.1.İŞ DOYUMU KAVRAMI

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte geçirmektedirler. Bu bağlamda, yalnızca ekonomik durumunu değil, psikolojik durumunu da yakından etkileyen işinden beklentilerini elde eden insan daha mutlu olabilmektedir. Dolayısıyla, iş doyumunu insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:6).

Örgütsel davranış literatürü basta olmak üzere, yönetim alanında, çalışma davranışlarıyla ilgili olarak özellikle 1950’li yıllardan başlayıp hız kesmeden süren araştırmalar, insan ve onun beklentilerini karşılamaya dönük yeni yöntem ve teknikler geliştirme gayreti içerisinde olmuştur (Aktaran : Pelit, 2008:79)

Kişinin işine ve onun çeşitli boyutlarına karşı oluşmuş güçlü his ve tavırları genel olarak iş doyumunu olarak bilinmekle birlikte iş doyumunu tanımlamak oldukça güçtür. En çok kullanılan iş doyumunu tanımlarından biri Locke’a aittir. (Oksay, 2005:4)

Locke (1970) iş doyumunu, bireyin işi ya da iş deneyiminin değerlendirilmesi sonucunda duyulan olumlu his ya da memnuniyet olarak tanımlamıştır (Saylan, 2008:4)

Hackman ve Oldhan (1975), iş doyumunu, çalışanların işinden duyduğu mutluluk olarak tanımlarken, Vromm (1964), çalışanların algılarına, duyguları ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak değerlendirmiştir. (Tütüncü, 2000:16)

İş doyumunu, kişinin işine karşı sahip olduğu olumlu etki ya da duygulardır. Başka bir deyişle iş doyumunu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur (Davis, 1982: 96).

İş doyumunu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın, “beraber çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” akla gelmektedir (Eren, 1993: 145).

İş doyumunu, bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünün ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı duygu olarak tanımlanabilir.

- İş doyumunu değerlerin bir fonksiyonudur. Bir çalışanın bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme arzusunu gerçekleştirme düzeyi iş doyumunu belirler.
- Farklı çalışanların önem ve öncelik verdiği değerler farklılık gösterir. Bu nedenle, farklı konumlardaki çalışanlar belirli bir durumdan farklı doyumlar elde edebilirler.
- İş doyumunu bireysel algılama biçimi ile bağlantılıdır. Bir çalışanın arzularının, değerlerin ve elde ettiklerinin farkında olmaması, bunları tam ve doğru biçimde algılamaması olasılığı her zaman vardır.
- İş doyumunun ise ve ilişkilere ve karşı duygusal ve kişisel bir tepki olması nedeniyle gözlenmesi, genelleştirilmesi ve ölçülmesi her zaman için kolay değildir
- Çalışanları kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetişme tarzları, aile yapısı ve yaşam standardı gibi sosyal özellikleri ve ise ilişkin beklentileri

farklılaştıkça iş doyumu sağlayan iş özellikleri de farklılaşmaktadır (Barutçugil, 2004:389)

Luthans , iş doyumunun üç önemli boyutundan söz etmektedir. Bunlar:

- İş doyumu, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Bundan dolayı gözle pek görülemez, fakat, sadece ifade edilebilir.
- İş doyumu genellikle, kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne ölçüde aşıldığının belirlenmesidir.
- İş doyumu, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar: isin kendisi, ücret, terfi imkanları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb. gibi unsurlardır. (Pelit, 2008:82)

2.2. İŞ DOYMUNUN ÖNEMİ

İş doyumunun örgütsel açıdan önemi, iş doyumunu ile verimlilik, yabancılaşma, işten ayrılma, çatışmalar iş kazaları vb. kavramlarla olan yakın ilişkisine dayanmaktadır (Kök, 2006:294).

Bugüne kadar bu konuda yapılan çalışma sayısı oldukça fazla olmakla birlikte, pek çok araştırmacı iş doyumunun önemini vurgulayarak, bu konu ile ilgili daha çok çalışma yapılmasının ve bilgi toplanmasının gerekliliğini savunmaktadır (Keleş, 2006:5)

İş doyumunun ile verimlilik ilişkisi konusunda yapılan araştırmalarda yüksek bir pozitif ilişki bulunmamakla birlikte, iş doyumunu yüksekliğinin doğrudan bireysel performans artışından ziyade, örgütsel düzeyde bir artışa ve örgütün genel başarısının artışına neden olduğu ifade edilmektedir (Kök, 2006:294)

Çalışanların fiziksel ve zihinsel mutluluğu iş doyumunu ile karşılıklı ilişki içindedir. İş doyumunu, şirketin kalifiye elemanları kendine çekme ve onları bünyesinde tutma becerisinde önemli rol oynar. Bir örgütün devamlılığı da bu yeteneğe bağlıdır. Çalışanına iyi davranmadığı bilinen bir örgüt en iyi çalışanından yaralanmakta zorlanıyor demektir. Çünkü iş doyumunun olmadığı kurumda şikayetler artacak, sendikal faaliyetler gündeme gelecek, devamsızlık ve işgücü devri gibi problemler ortaya çıkacaktır (Karaca, 2001:11).

Yüksek iş doyumunu, yöneticilerin yüreklerini ferahlatır: çünkü kendi istedikleri olumlu koşullarla ilişkilidir. Yüksek iş doyumunu, örgütün iyi yönetildiğinin bir belirtisi olsa da, kolaylıkla gerçekleştirilemez ya da satın alınamaz: temelde etkin davranışsal yönetimin sonucu olarak ortaya çıkar. İş doyumunu, bir örgütte sağlam bir örgütsel ortam oluşturulmasının bir ölçüsüdür (Davis, 1988: 87).

İş doyumunu iki nedenden dolayı önem taşımaktadır. Birincisi, çalışanların işleri hakkında ne düşündükleri ve hissettiklerinin hem kendileri hem de işleri için önem taşımasıdır. İkincisi, yöneticiler için insanların işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından karşımıza çıkmaktadır. Çünkü, iş doyumunun direkt neden olduğu davranışlar: işten ayrılma, devamsızlık, performans, ruhsal ve fiziksel sağlıktır.

İş doyumunu sağlanamayan işletmeler, pek çok sorunla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir: (Keleş, 2006:6)

- Personel devrinde yükseklik,
- Yüksek devamsızlık,
- Düşük firma sadakati,
- Yabancılaşma, stres, çatışma ve kırgınlıkların artması,
- Grevlerin gündeme gelmesi,
- Hırsızlık oranlarındaki artış,
- Makine ve tesislere zarar verme,
- Daha düşük zihinsel ve bedensel sağlık

İş doyumunun önemi günümüzde insancıl yaklaşımın iş hayatına girmesiyle daha da artmıştır. Doyum unsurlarının: kişinin iş çevresindeki: ödemeler, promosyon imkanları, denetim biçimi ve teknikleri, işin kendisi ve iş arkadaşları gibi özel durumlara karşı hissettikleri gerçeğinden yola çıkarak yöneticilerin iş doyumunu ile ilgilenmelerinin nedenlerini şu şekilde açıklayabiliriz. Birincisi, iş doyumunu ile verimlilik arasında bir bağın olabilirliği, ikincisi, iş doyumunu ile devamsızlık ve iş gören devir oranı arasında olumsuz bir ilişki bulunması olasılığı ve son olarak da, yöneticilerin iş görenlere güdümlenici ve içsel olarak ödüllendirici işler sağlama konusunda insanı sorumlulukları olduğu söylenebilir (Keleş, 2006:6).

2.3. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Yöneticiler, örgütlerinde çalışan iş görenlerinin iş doyumunun yüksek olmasını isterler. Bundan dolayı iş doyumunu sağlamak ve yükseltmek için de olanaklarına ve tecrübelerine göre çaba harcarlar. Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir etken olan iş doyumunun sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş doyumunu etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunmalıdır.

İş görenin işine karşı genel tutumunu etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim içindedirler. Bir faktör iş gören iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olsa da tek başına belirleyici olamaz. İş gören doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olarak ele alınabilir (Akıncı, 2002:4).

2.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş doyumunu yaratan bireysel faktörlere gösterilen ilgi 1980'li yılların ortalarına doğru yoğunlaşmaya başlamış: yapılan çalışmalar kişiliğin iş doyumunu yaratan unsurlardan olduğunu kanıtlamıştır (Sun, 2002:34).

Yapılan araştırmalarda (Spector, 1997), bireylerin iş doyum düzeyleri zaman içinde tekrar tekrar ölçülmüş ve sonuçlar dikkate değer biçimde sabit kalmıştır. Bu

durum, iş doyumunu düzeyinin sadece işle değil kişilikle de bağlantılı olduğu kuramlarının önem kazanmasına neden olmuştur. Staw ve Ross (1985) da, bu doyum tutarlılığı düşüncesinden yola çıkarak, işverenini ve/veya yaptıkları işi değiştiren bireylerin doyum düzeylerini ölçmüş, bu bireylerde doyum düzeyinin sabit kaldığını bulmuşlardır: yani bir işi seven insanlar başka bir işi de sevebilirler. Staw ve Ross (1985), iş doyumunun kısmen kişilikle ilişkili olduğu sonucuna vurgu yaparak, bu doğrultuda: bazı insanlar işi sevmeye yatkın olurken, diğerlerinin olmayabileceğini belirtmişlerdir (Aktaran; Pelit, 2008:99).

Davis ve Newstrom (1989), iş doyumunu araştırmalarında, iş doyum bilgisine ait olarak en sık kullanılan bireysel faktörleri: yaş, kıdem, çalışılan bölüm, medeni durum, eğitim durumu, örgütten alınan eğitim, cinsiyet, çalışma vardiyası, işin yapıldığı bina ve fiziksel özellikleri, işin genel tipi (satış, üretim, hizmet vb.) şeklinde sıralamaktadır. Benzer şekilde King vd. (1982) de, iş doyumunu etkileyen bireysel değişkenleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve iste geçirilen süre olarak sıralamaktadırlar. Bu araştırmada kapsanan özellikler ile iş doyumunu ilişkisine yönelik bilgiler, ilgili literatürden sağlanan bilgiler doğrultusunda aşağıda verilmektedir (Pelit, 2008:100).

2.3.1.1. Cinsiyet

Kadın ve erkeklerin örgütte farklı değer ve beklentiler içinde oldukları düşünülmektedir. Kadın ve erkekler cinsiyet – rol toplumsallaşmasındaki farklılıklar nedeniyle kadınlar ise yönelik, erkekler başarıya yönelik algılanırlar. Özellikle okul öncesi çocuğu olan kadınların, ev ile ilgili iş yüklerinin ve sorumluluklarının daha fazla olduğu bir gerçektir. Bu nedenlerle kadın ve erkeklerin içsel motivasyonlarının ve iş bağlılıklarının farklı oldukları söylenebilir (Kırel, 1999: 115-116).

Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar, kadınların işyerlerinde erkek meslektaşlarına göre daha fazla doyum hissi duyduklarını göstermektedir (Sloane, Ward, 2001:787-788). Niçin işyerlerinde kadınlar erkeklere nazaran daha tatminkârdırlar? Ekonomistler, sosyologlar ve sosyal psikologların ilgisini çeken bu

konu ile ilgili en kapsamlı çalışma 1997’de Clark’ın BHPS (British Household Panel Survey)’deki verileri kullanarak yaptığı çalışmadır. Bir dizi faktörlerin kontrolü sonucunda, iş doyumunun kadınlarda erkeklere nazaran anlamlı derecede yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak Clark, cinsler arasındaki tatmin farklılığının geçici olduğunu ileri sürerek, bunun kadınların iş dünyasındaki konumlarının ve beklentilerinin daha fazla artması sebebiyle olduğuna değinmektedir (Poza, 2003:691) Clark’a göre, kadınların iş dünyasındaki değerlerinin artması durduğu zaman, kadınların ve erkeklerin kaydedilen doyum düzeyleri aynı olacaktır (Clark, 1997:341).

2.3.1.2. Yaş

Herzberg vd. (1957), iş doyumunu ile yaş arasındaki ilişkiyi “U” harfine benzer bir eğriyle açıklamaktadır. Buna göre, çalışma yaşamına erken başlayan kişilerde iş doyumunu yüksek olurken, 30 yaşına doğru düşmeye başlamakta, yaş ilerledikçe ve çalışma yaşamının sonuna doğru ise tekrar yükselmektedir. Esasında çalışanların iş doyumlarının yaşla doğru orantılı olarak artması, performansın iş doyumuna yol açması ile açıklanabilir. Buna göre, tecrübe ve beceri arttıkça, daha iyi iş çıkartma olasılığı artmakta ve iyi iş çıkartmanın iş doyumunu üzerindeki olumlu etkisi kendini göstermektedir (Pelit, 2008:101).

Diğer taraftan, ilgili literatürde, yaşla iş doyumunu arasındaki pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunun aksine yönelik görüşlere de rastlamak mümkündür. Nitekim, çeşitli araştırmalar, ilk yirmili yılların en doyumsuz dönem olduğunun üzerinde durmaktadırlar. Bu dönemin, iş seçimi ve iş güvencesi bakımından büyük kuşkular yaratması, iş doyumsuzluğu düzeyinin yüksek olmasına yol açabilmektedir. Benzer olarak, iş doyum düzeyi genç çalışanlar arasında yüksek olmakta, fakat birkaç yıl içinde azalma eğilimi görülmekte, sonra da orta yaşlarda kıdemle birlikte artış gösterebilmektedir. Bu durum özellikle bireylere ve durumsal faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir (Pelit, 2008:102).

2.3.1.3. Eğitim

Eğitim düzeyi: iş görenlerin, toplumun eğitim gereksinimini sağlayan eğitim kurumlarından ne dereceye kadar ve hangi türde yaralandığı ifadeden bir değişkendir. Eğitim düzeyi, iş görenlerin yalnızca bilgi ve uzmanlıklarını değil, aynı zamanda dünyayı algılayış biçimlerini de değiştirmektedir. Eğitim, iş doyumunun en önemli faktörlerinden birisi olup, eğitim düzeyi, iş görenin doyum düzeyini de etkileyen bir yapıya sahiptir. Burada önemli olan, bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentileri gibi faktörlerle yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin bulunmasıdır. Örneğin bazı işlerde yüksek öğrenimli iş görenlerin, orta-lise ve ilkokul düzeyinde eğitim almış iş görenlerden daha az tatmin oldukları bilinmektedir.

İş görenlerin eğitim düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda eğitim düzeyleri yüksek iş görenlerin genel iş doyumlarının daha az eğitim görmüş iş görenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ancak bazı durumlarda eğitimi yüksek çalışanların özellikle ücret beklentilerinin de yüksek olması nedeniyle iş doyumsuzluğuna düştükleri görülmektedir. Bazen de eğitimi yüksek çalışanların örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve daha çok ücret almaları söz konusu olduğundan iş doyumları yükselmektedir. Sonuç olarak eğitim, zeka, yaş ve mesleki konum ve ücret gibi değişkenler birbirinden soyutlanamadığı için belirsizlik doğmaktadır (Gözen, 2007:27).

2.3.1.4 Statü

Statü bir bireyin bir işletme, toplum ya da bir grupta diğerlerine kıyasla yapılan sıralamada sahip olduğu yerdir. Birey sahip olduğu bu statüye uygun giysiler, araba, yüzme havuzu edinir veya oturduğu semti vb. seçer (Baysal ve Tekarslan, 1996: 110).

Mesleki düzey yükseldikçe, doyum düzeyi de yükselmektedir. Farklı mesleki düzeylerin, farklı ihtiyaçların tatminini sağlandığında yönelik kimi araştırmalar vardır. Örneğın yüksek statüli islerde çalışan kişilerin, islerinde daha düşük konumlarda bulunanlardan daha fazla benlik tatmini sağladıkları bulunmuştur.

Statünün kazanılması işveren ve yöneticinin davranış ve tutumlarının önemli bir rolü vardır. İş görenin görevinin ve elde ettiği basarının önemini başkalarının yanında açıklamak, kişilerin sosyal statüsünü büyük ölçüde sürdüreceğ hediyeleri veya takdirnameleri özel toplantılar düzenleyerek herkesin gözü önünde vermek ve imkan varsa bunları basın yoluyla kamu oyuna duyurmak saygı ve statünün kazanılma yollarından bazılarıdır (Gözen, 2007:28)

2.3.1.5. Sosyo Kültürel Çevre

İnsanların işlerini sadece geçim aracı ve gelir elde etmek olarak görmezler. İnsanlar yaptığı işlerle, toplumca beğenilme, takdir edilme, kabul görme duygularını da tatmin ederler. İnsanın yaptığı iş veya topluma verdiği hizmet aynı zamanda onun toplumdaki kaçınılmaz statüsü olarak da algılanmaktadır. Bu yüzden toplumlarının iş ve hizmetlere verdiği değerler vardır. Toplumda önem atfedilen işler olabileceğ gibi, toplumun geleneklerine ters düşen, toplumca önemsiz görülen mesleklerde olabilir. İşlere atfedilen önem seviyesi ve zaman içerisinde toplumsal ve iktisadi durumlara göre değışiklik göstermektedir (Onaran, 1981:33).

2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler sırasıyla çalışma koşulları, işin niteliğ, ücret, yükselme olanakları, çalışma arkadaşları ve yönetim başlıkları altında incelenmiştir.

2.3.2.1. Çalışma Koşulları

Bir örgütte çalışan tüm bireyler, doğal olarak çalışma koşulları kapsamında değerlendirilebilecek, fiziki olanaklar, güvenlik vb. gibi faktörlerin en yüksek düzeyde sağlanmasını arzu ederler. İş yerinin eve yakınlığı, araç gereçlerin eksiksiz ve kullanışlı olması, ergonomik yerleşimi, iş yerinin ısısı, nemi, havalandırması, temizliği, çalışma saatleri, dinlenme molaları, gibi unsurlar, hem verimlilik hem de iş doyumunu için gerekli olan etkenlerdendir (Pelit, 2008:95).

Çalışma saatleri de iş görenler açısından önem taşımaktadır. Esnek çalışma saatleri, iş görenlerin çalışma hayatının kalitesini artırdığı gibi, iş görenlerin özel hayatlarının kalitesini de yükseltmektedir. Esnek çalışma saatleri uygulaması için öne sürülen nedenler motivasyon, moral ve tatmini artırmak ve iş görenin işi ve ailesi arasında bir denge kurabilmesini sağlamaktır. Bu esneklik ve verimin artması düşünülmektedir (Kırel, 1999:11).

2.3.2.2. İşin Niteliği

İş görenler kendilerinin beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatı veren işleri tercih ederlerken aynı zamanda işi nasıl daha iyi yapacaklarına dair geri beslenme sunan işlere, bir nevi bağımsızlık sunan işleri tercih etme eğilimindedirler. Tekrarlanan işlerin sayısı azaldıkça genellikle iş doyumunu düzeyi artmaktadır.

İş görenler aşırı baskı altında çalışmayı sevmemekle her konuda işlerine karışılmasından, kendilerine emir verilmesinden hoşlanmamaktadırlar. İş görenlerin büyük bir çoğunluğu benlik duygularını tatmin etmek ya da kişisel gelişme güçlerini artırmak amacıyla bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanma ihtiyacına önem vermektedir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe işlerinden tatmin olurlar (Gözen, 2007:30).

2.3.2.3. Ücret

İş doyumunu konusunda yapılan çalışmalar, doyum veya doyumsuzluğun temel unsurlarından biri olarak ücreti göstermektedir. Şüphesiz iş görenin işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normallliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi de belirleyecektir. Ancak, bir noktadan sonra ücretin iş doyumunu üzerindeki etkisi, miktarı ile değil iş görenler arasındaki dağılımı ile kendisini göstermektedir. İşletmede çok alt düzeydeki, bir bakıma ancak geçinme ücreti denilen seviye asıldıktan sonra, iş doyumunu ücretin ne kadar olduğu değil, başkaları ile karşılaştırması etkilemektedir. Bireyin kendisi ile aynı düzeyde olanlardan daha az ücret aldığı bilmesi, özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğuna inandığı iş görenlere göre ücretinin düşük olduğuna inanması iş doyumsuzluğu yaratmaktadır.

Ücretin, iş doyumuna olan katkısı farklı hiyerarşik düzeyde olanlara göre de değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin, yöneticiler ve teknisyenler ile işçiler karşılaştırıldığında, kendini gerçekleştirme, işin ilginçliği gibi güdümlenici faktörler, ücret ve iş koşullarına nazaran genel doyuma daha çok katkıda bulunmaktadır.

Ücretin, iş göreni tatmin ve motive etmek için iyi bir araç olduğunu savunan görüşler yanında karşıt görüşte olanlar da vardır. Ancak, burada önemli olan, ücretin doyum sağlayıp sağlamadığı konusunda “evet” ya da “hayır” şeklinde kesin bir yanıt ortaya koymaktan çok, olabildiğince “adil” ve “objektif” bir ücret sistemi ortaya koyabilmektedir (Keleş, 2006:37)

2.3.2.4. Yükselme Olanakları

Ücret gibi yükselme olanağı da, iş görenin işinden doyum elde etmesinde önemli ölçüde bir etken olarak kabul edilmektedir. Örgütte yükselme olanağının yüksekliği, sıklığı, adillliği, yükselme isteğinin iş görence duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık özelliğini artırmaktadır. Eren (1993), terfinin, insanı çalışmaya sevk eden önemli bir faktör olduğunu belirterek, aynı zamanda insan ihtirasını tatmin eden bir araç da olduğunun üzerinde durmaktadır. Terfinin, insanı çalışmaya sevk

eden önemli bir faktör olduğu muhakkaktır. Şöyle ki, eğer yeni işe başlayan bir kimse, önünde yükselme imkânının bulunmadığını düşünür ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz tutumlar geliştirebilir. Sonuçta bu durum, çalışmada doyumsuzluğa ve şikayetlere neden olacak önemli etkenlerdendir.

İşletmede mevcut olan yükselme olanaklarının sıklığı (süresi) ve adil olması durumu da şüphesiz ki, iş görenin doyum düzeyine pozitif yönlü bir etki yapacaktır. Ancak, yükselmenin anlamı, iş görenden iş görene değişebilmektedir. Yükselme, kimi iş görene göre, psikolojik gelişme anlamı taşırken, kimine göre de daha çok para kazanma, onur elde etme anlamına gelebilir. Her iş görenin yükselmeye bakış açısı değişik olunca, yükselmenin yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk duygusu da değişik olabilmektedir (Pelit, 2008:93).

2.3.2.5. Çalışma Arkadaşları

İş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkarlar ile iş görenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile olan ilişkiler ve bir yapının meydana getirmesinin sağladığı mutluluk olarak tanımlanmıştır.

Çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler de iş doyumunu açısından önem taşımaktadır. Özellikle üstlerin iş göreni nezaret biçimi iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır. Nezaret ilişkisi iş göreni katışımdan uzak tutuyor ve iş gören alınan kararlarda fikir bildiremiyorsa genellikle iş doyumsuzluğuna ortaya çıkarmaktadır. Grup içi elemanların teknik ve sosyal olarak yeterli ve destekleyici olup olmamaları, iş doyumunu düzeyini etkileyebilmektedir. Örgüt içindeki sosyal ve sosyal düzeydeki ilişkilerin iyi ya da kötü olması tatmini etkilemektedir.

Birlikte çalışılan kişilerin sevilmesi, işyeri dışında da onlarla da arkadaşlık edilmesi, örgüt üyesini daha çok çalışma ortamına bağlayan ve görevlinin uyumuna katkıda bulunan bir etmendir. İş görenler arasında yoğun bir arkadaşlık ve dayanışma ortamının olması durumunda, bu ortam güven duygusunu geliştirmekte, çalışanların

örgütte daha çok bağlanmalarını ve başarı sağlamalarını özendirir (Gözen, 2007:32)

2.3.2.6. Yönetim

Çalışanların iş doyumunun sağlanması, artık örgütün ürün üretmek gibi amaçlarından sayılmaktadır. Bir örgütün yönetimi, bir yandan örgütün amacı olan ürünlerin niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, öbür yandan çalışanların iş doyumlarını yükseltmeye çalışmakla yükümlüdür.

İş görenin geleceği yöneticisi ile olan ilişkisine oldukça bağlıdır. Son yıllarda yapılan araştırmalarda: iş görenlerin yöneticileri ile ilişkilerinin şekli ve yöneticilerinin kendileri hakkında ne düşündükleri, iş doyumuna yol açan faktörlerin %43'ünü oluşturduğu gözlenmiştir.

Örgüt yapısının özellikleri de iş gören morali ve doyumunu üzerinde etkili olmaktadır. Örgütte çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarının tam olarak belirtilmemiş olması, yetki devri, kumanda birliği gibi yönetim ilkelerinin yeterince uygulanamaması ya da aksaması ve ihmali gibi durumlarda, o örgütte çalışanların morali olumsuz etkiler altında kalır ve bozulur. Buna paralel olarak da doyum hissi oluşmayacaktır.

Yönetim tarzı çalışanların motivasyonu ve iş doyumunu üzerinde iki boyutta etkili olmaktadır. Bunlardan birincisi çalışan merkezli olmaktır. Yöneticilerin personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması çalışanların iş doyumunu artırmaktadır. İkinci boyut ise karar verme sürecine çalışanların katılımıdır. Bu katılım iş doyumunu artırmaktadır (Keleş,2006:39)

2.4. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ TEORİLER

İş doyumuna değişik açılardan bakan kuramları “Kapsam Teorileri” ve “Süreç Kuramları” olmak üzere iki ana grupta toplamak mümkündür. Bu modellerden bazıları, kişilerin ihtiyaçlarını ifade eden motivlere, dolayısıyla kişinin

içsel faktörlerine, diğer bazıları ise tevsiklere yani kişinin dışında olan dışarıdan verilen faktörlere yani dışsal faktörlere ağırlık vermektedir (Saylan, 2008:6).

2.4.1. Kapsam Teorileri

Bireyi motive ederek harekete geçiren ve yönlendiren ya da davranışını yavaşlatan ve durduran bireysel etmenleri inceleyen teoriler kapsam teorileri olarak adlandırılmaktadır. Kapsam teorileri, insan doğasından hareket ederek olası eylemlerin nedenlerine ilişkin bir rota sunmaktadır (Gürüz, Gürel, 2006:283)

Kapsam teorileri, bireyi “neyin” harekete geçirdiği ile ilgilenmektedir (Baysal, Tekarslan, 1996:111)

2.4.1.1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Motivasyon konusunu ilk inceleyen yönetim uzmanlarının başında Abraham H. Maslow gelmektedir. Maslow, insan ihtiyaçları ile ilgili olarak 1943 yılında yazdığı bir makalesinde insan ihtiyaçlarını beş kategoriye ayırmıştır. Maslow, insan ihtiyaçlarını hiyerarşik olarak ele almış ve en alttaki ihtiyaçların karşılanmasının ardından insanın bir üstteki ihtiyaçlar kategorisine doğru yöneldiğini ifade etmiştir (Kaplan, 2007:37).

Bu yaklaşımın iki ana varsayımı vardır. Bunlardan birincisi kişinin gösterdiği her davranışın, kişinin sahip olduğu belirli gereksinimleri gidermeye yönelik olduğudur. Kişi gereksinimlerini gidermek için belirli yönlerde davranır. Dolayısıyla gereksinimler davranışı belirleyen en önemli faktörü gösterilmiştir.

Yaklaşımın ikinci varsayımı gereksinimlerin sırası ile ilgilidir. Bu varsayım göre kişi belirli bir sıralama gösteren gereksinimlere sahiptir. Alt kademedeki bulunan gereksinimler giderilmeden, üst kademedeki gereksinimler kişiyi davranışa sevk etmez. Gereksinimlerin kişiyi davranışa sevk etme özelliği bunların tatmin edilme

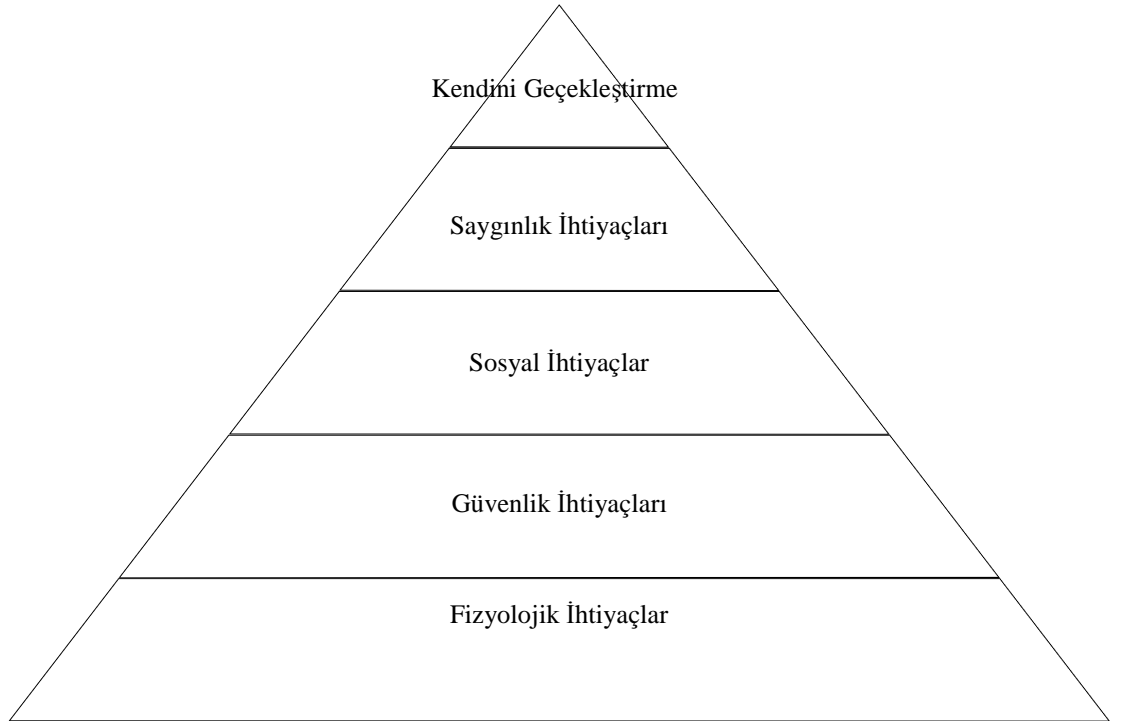
derecesine bağlıdır. Tatmin edilen bir gereksinim davranış sahibi olma özelliğini kaybeder ve daha üst seviyedeki gereksinimler davranışı etkilemeye baslar (Gözen, 2007:11)

Maslow tüm insanlar için ortak beş temel ihtiyaç alanı tanımlamıştır (Gülner, 2007:114)

1. Fizyolojik ihtiyaçlar: yeme, içme, seks, barınma
2. Güvenlik ihtiyaçları: tehlikeden, yoksulluktan ve fiziksel tehditten korunma
3. Sosyal ihtiyaçlar: sevme, dostluk, ait olma ve kabul görme
4. Saygınlık ihtiyaçları: başarı, yeterlik, özgürlük, güçlülük
5. Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları: potansiyelini kullanabilme, kendi kendini geliştirme ve yeteneklerini kullanabilme dürtüsü.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi Şekil 3'de daha net biçimde görülmektedir.

Şekil 3: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi



Kaynak: Gürüz, Gürel (2006):284

2.4.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

İş doyumunun ve doyumsuzluğunun belirleyicilerini ortaya koymaya çalışan diğer bir teori de Herzberg'in çift faktör teorisidir. Teori: mühendis ve muhasebecilerin (iş yerinde) ihtiyaçlarının tatmini ve bu tatminlerin motivasyonel etkileri üzerine yapılan bir çalışmadan sonra ortaya çıkmıştır. Çalışmada mühendislere ve muhasebecilere (toplam 200 kişi) işleriyle ilgili kendilerini özellikle iyi ya da kötü hissettikleri olay ya da zamanlara ilişkin sorular yöneltilmiştir. Deneklere bu özel anların (olayların) nitelikleri ve bu duyguların onların performansını nasıl etkilediği sorulmuştur. Bu önemli olayların temelinde su sonuçlar elde edilmiştir (Baysal ve Tekarslan, 1996: 113):

- İşin kendisi, başarı, ilerleme ve gelişim, terfi, takdir ve sorumluluk faktörlerinden sıklıkla doyum kaynakları olarak söz edilmiştir. Çok daha az sıklıkla doyumsuzluk kaynakları olarak algılanmıştır. Bu grup faktörler “motive ediciler” olarak adlandırılmıştır.
- İşin kuşatan çevre faktörleri sıklıkla doyumsuzluk kaynakları olarak gözlenirken, daha az sıklıkla doyum kaynakları olarak gözlenmiştir. Şirket politikaları ve yönetim, yönetici, ücret, statü, iş güvenliği, özel hayat, bireyler arası ilişkiler ve çalışma şartlarından oluşan bu grup faktörler ise “hijyen faktörler” (koruyucu) olarak adlandırılmıştır.

Herzberg, doyurulmamış hijyen faktörlerinin bir işte doyumsuzluğa neden olacağını ileri sürer. Fakat O, tüm hijyen faktörlerinden doyum sağlansa da çalışanların motive olacaklarını iddia etmemektedir. Herzberg, motive edicileri tatmin olmuş kimselerin motive olmuş çalışanlar olacağı sonucuna varmıştır. Sonuç olarak, “hijyen” ve “motive ediciler” olmak üzere ikiye ayrılan faktörler birbirlerinden bağımsız olarak var olabilirler (Eren, 2001: 504-505).

2.4.1.3. Adelfer'in ERG Teorisi

Maslow ve Herzberg'in teorilerinde kullandıkları sınıflandırmalara benzer bir sınıflandırma yaparak motive edici etkenleri değişik bir yaklaşımla açıklamaya çalışan Adelfer, ihtiyaçları üç temel gruba ayırmıştır. Varolma (existence), aidiyet (Relatedness) ve gelişme (growth). Bu teoriye İngilizce kelimelerin baş harfleri kullanılarak kısaca ERG teorisi olarak atıf yapılmaktadır (Baysal, Tekarslan, 1996:114).

1. Var olma ihtiyaçları (Maslow'un iki alt düzey kategorilerin birleşimi): Bu grup Maslow'un fizyolojik ihtiyaçları, maddi ve maddi olmayan ödüllendirme ile cezalandırma ve iş koşullarını kapsamaktadır.
2. Aidiyet ihtiyaçları (Maslow'un sosyal ve kabul görme kategorilerinin birleşimi): Bu grup: Maslow'un güven ve sosyal grup adı altında topladığı konuları içermektedir.
3. Gelişme ihtiyaçları (Maslow'un kendini gerçekleştirme kategorisi): Bu ihtiyaç grubu da Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en üst düzeyde yer alan "kendini gerçekleştirme" kategorisine karşılık gelmektedir.

Alderfer (1975): Maslow'un ihtiyaçların ayrı ayrı giderilebileceği düşüncesinin aksine üç tipteki ihtiyaçların tümünün bir seferde deneyim edilebileceğinin mümkün olduğu sonucuna varmıştır. Buna ek olarak Alderfer, üç seviyenin de iş aracılığıyla tatmin edilebileceğine inanmaktadır. Maslow'un kine benzer biçimde ERG Teorisi üzerine çok fazla çalışma yürütülmemiştir: bununla birlikte bazı literatür bilgileri teorinin daha fazla dikkat çekebileceğini belirtmektedir.

Bu kuram Maslow'un teorisinin aksine üst düzeydeki ihtiyaçların doyumu için alt seviyedeki ihtiyaçların tatmin edilmesini koşul olarak koymamaktadır. Bunun ötesinde ERG teorisi ihtiyaçlar hiyerarşisinin ters yönde de çalışabileceğine işaret etmektedir (Gülner, 2007: 118-119).

2.4.1.4. Mc Clelland'ın Başarı-Güç Kuramı

McClelland'ın bu yaklaşımın temelinde üç ihtiyaç vardır: başarıma ihtiyacı, güç ihtiyacı ve bağlılık kurma ihtiyacı. Başarma ihtiyacı bireyin başarıya verdiği önem ve değer boyutudur. Güç ihtiyacı başkalarını etkileme, prestij oluşturma ve bunu koruma ihtiyacıdır. Bağlılık ilişki kurma ihtiyacı başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkileri geliştirmeyi ifade eder.

Başarma İhtiyacı: Başarma gereksinimi kişinin kendisine ulaşılması güç olan amaçlar belirleyerek bunlara ulaşmaya çalışması ile ilgilidir. Bazı insanlar için elde ettikleri başarı, bu başarının sonucunda elde edebilecekleri ödülünden daha önemlidir. Bilinmeyi keşfetme, daha önce kimse tarafından elde edilmeyen bir skoru elde etme, herhangi bir işi daha önce yapılmadığı kadar iyi yapma başarıma ihtiyacına yöneliktir (Gözen, 2007:13).

Güç kazanma ihtiyacı: insanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur. Bu nedenle insanlar ve gruplar çevresel ilişkilerinde etkinliklerini artıracak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvurmaktan çekinmezler. Üstün olmak ve başkalarının iş ve faaliyetlerini kontrol altına almak için başvurulacak tüm çabalar kişileri başka insanlarla çekişme ve çatışmaya itebilir. Bu tehlike insanın güçlü olma arzusunu belirli ölçüde frenlemektedir. O yüzden bu gereksinimin şiddeti insandan insana oldukça farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır.

Bağlılık İhtiyacı: Bu ihtiyaç türünde, kişiler arası ilişki kurma ve geliştirmeye önem verilir. İyi bir takım çalışması ve kendi kendini yöneten takımlar oluşturabilmek için ilişki kurma gereksinimi yüksek iş görenler gerektirmektedir. Kişiler arası ilişkilerden kaçınan, bağımsız çalışmayı tercih eden iş görenlerin, etkin bir takım üyesi olmayacağı açıktır (Gözen, 2007: 14).

2.4.2. Süreç Teorileri

Davranışın nasıl harekete geçirilip yönlendirileceği ya da yavaşlatılacağını açıklamaya çalışan teoriler “süreç teorileri” olarak adlandırılmaktadır. Süreç teorileri, motivasyonun işleyişini bilişsel faaliyetlerle açıklamaya çalışmakta ve davranışın ortaya çıkışından durdurulmasına dek geçen faaliyetlerdeki değişkenleri konu etmektedirler (Gürüz, Gürel, 2006:288).

2.4.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Beklenti kuramı, bireyin akılcı davrandığını ve kendisine sunulan seçenekler arasında amaçlarına ulaşma olasılığını artıracığını, düşündüğü davranış tarzını seçeceğini varsaymaktadır. Buna göre, insanlar alternatif davranış tarzları arasında bu hareketlerin sonuçları hakkında beklentilerine göre seçim yaparlar (Baysal ve Tekarslan, 1996:116).

Vroom'un beklenti kuramına göre, bir insanın güdülenmesi: belli bir davranışın amaca ulaştıracağı beklentisi ile bireyin amaca verdiği önemin çarpımına eşittir (Budak ve Budak: 2004: 375).

Valans (Valance): Bir kişinin belirli bir gayret sarf ederek elde edeceği ödülü arzulanma derecesini belirtir. Belirli bir ödül farklı kişiler tarafından farklı şekillerde arzulanacaktır. Valans: bireyin bir sonucu elde etme konusundaki isteğinin şiddetidir. Diğer bir deyişle valans, amaca verilen önemdir (Budak ve Budak: 2004: 375).

Beklenti: bireyin belli bir davranışının onu belli bir sonuca ulaştıracağı yolundaki inancının şiddetidir (Budak ve Budak: 2004: 376).

Vroom'un Beklenti Kuramı, güdülenme sürecini bireysel düzeyde ele almakta ve bireyler arası bilişsel değişkenlerdeki farklılıklara dikkat çekmektedir. Vroom, örgüt içinde genelde bireyleri nelerin güdülediğine değil, her bir bireyin

nasıl güdülendiğine eğilmiştir: her bireyin sahip olduğu çekim ve beklentiler karışımının farklı olacağını vurgulamıştır (Baysal ve Tekarslan, 1996:118).

Beklenti kuramına göre, bireyler, sonuca ulaşma beklentisi yüksek olan ve arzulanan amaçlar için çaba harcarlar. Beklentisi kuvvetli olmayan ve birey tarafından pek istenmeyen amaçlar için bireyler herhangi bir çaba harcamayacaktır. Örneğin: bir iş gören terfi etmek istiyor ve bu amacına ulaşmak için çok çalışıyorsa ve terfi edeceğine de inanıyorsa, bu birey güdülenmiştir ve amaca ulaşmak için gerekli çabayı harcayacaktır. Çünkü arzulama derecesi ve beklentisi pozitiftir (Budak ve Budak, 2004: 377).

2.4.2.2. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Bu motivasyon modeli Vroom'un modelini esas almakta, fakat bazı noktalarda bu modele ilaveler yapmaktadır. Bu modelin ilk bölümü Vroom modelinin aynıdır. Yani kişinin motive olma derecesi valans ve bekleme tarafından etkilenmektedir. Ancak Lawler ve Porter'a göre kişinin yüksek bir gayret göstermesi otomatik olarak yüksek bir performans ile sonuçlanmaz. Araya iki yeni değişken girmektedir. Bunlardan birisi kişinin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır. Eğer kişi gerekli bilgi ve yetenekten yoksunsa, ne kadar gayret sarf ederse etsin performans göstermeyecektir.

Gayret, bilgi, yetenek ve algılanan rol değişkenlerine göre gösterilen performans belirli bir ödülle ödüllendirilecektir. Bu kuramda yüksek başarının yüksek doyumluluk verebilmesi için iş görenlerin beklemeyle ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir. Kuram bir örgütte düşük başarılı fakat aradığını bulmuş kimselerin olabileceği yine aynı zamanda yüksek başarılı fakat aradığı bulmuş kimselerin olabileceğini yine aynı zamanda yüksek başarılı fakat beklemeyle uygun biçimde ödüllendirilmemiş iş görenlerin olabileceğini de vurgulamaktadır. Model, iş görenlerin motivasyonu ile başarı-tatmin ilişkisinin açıklanması konusunda önemli katkılarda bulunmuştur. İş görenler tarafından hangi ödüllerin arzulandığının ve bu ödüllere ulaştırılacak çabamın

açıkça belirtilmesi, is görenlerin beklenene sonuçları elde edebilecekleri bir bilgi ve yetenek seviyesine ulaştırılmaları, ödüllerin mantıklı ve ödül biçiminde dağıtılmasına özen gösterilmesi gerekliliği bu model tarafından vurgulanmaktadır (Gözen, 2007:19).

2.4.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

J.S.Adams, General Electric firmasında yaptığı araştırmalar sonucunda, ödül adaletin çalışanları sürekli güdülecek ve teşvik etmek bakımından çok önemli bir araç olduğuna değinilmiştir. Araştırmasında bireylerin kendilerine verilen ödülleri daima karşılaştırdıklarını ve kendilerine verilen ödülleri daima karşılaştırdıklarını ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselere ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirtilmiştir.

Bireyin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliğe bağlıdır.

Eşitlik teorisinin dört temel kavramı vardır. Bu kavramlar şunlardır.

- Kişi: Eşitliği ya da eşitsizliği algılayan kişi,
- Diğer Kişi: Ödül ve katkı anlamında karşılaştırma yapılan kişi
- Ödüller: Kişinin çalışması karşılığı elde ettiği, ücret yan ödemeler, statü, tanıma, iyi çalışma koşulları gibi ödüller.
- Katkılar: Kişinin işine taşıdığı eğitim, zeka, deneyim, yetenek emek gibi özellikler.

Adams'a göre birey kendisinin sarf ettiği gayret ve karşılığında elde ettiği sonucu aynı iş ortamında başkalarının sarf ettiği gayret ve elde ettikleri sonuçlar ile karşılaştırılır (Gözen, 2007:21).

2.4.2.4. Locke’ın Amaç Kurma Teorisi

1966’larda Edwin Locke, iş doyumuna değişik ve yeni bir açıdan yaklaşmıştır. Tutarsızlık kuramı olarak da bilinen bu teori, iş doyumunu gerçek ve beklenen performans düzeyleri arasındaki tutarsızlığın büyüklüğünün fonksiyonu olarak ele almaktadır. Bireyin amaçlarına ulaşması, ya da yüksek düzeyde performans göstermesi, doyum adını verdiğimiz olumlu bir duygusal durumu ortaya koyarken, amaçlarına ulaşmaması tatminsizlik hissine neden olmaktadır.

Bu yaklaşım: bireyin elde ettiği çıktıların, elde etmeyi amaçladığı çıktılarla karşılaştırılması sonucu eşitliğin var olduğu durumda iş doyumunun bulunduğunu iddia etmektedir. İnsanların elde ettikleri çıktılarının değeri ne kadar fazla ise o kadar fazla, aksi durumda ise o kadar az tatmin olacaklardır (Saylan, 2008:17).

2.5. İŞ DOYUMUNUN ÖLÇÜLMESİ

Araştırmacılar, iş doyumunu veya doyumsuzluğunun, diğer bir deyişle kişinin ne istediği ile neye sahip olduğunun en iyi şekilde, bazı değerlendirme süreçleri doğrultusunda belirlenebileceğini ortaya koymuşlardır. Söz konusu bu değerlendirmelerde, konuya ilişkin geliştirilen teoriler ve gelişim kapsamında, özellikle 1930’lu yıllardan bu yana, “Endüstri ve Örgüt Psikolojisi”nin üzerinde önemle durduğu konulardan biri olan iş doyumunu ölçmek amacıyla birçok ölçek geliştirilmiştir. Konuyla ilgili literatürde, iş doyumunu ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeklerde iki temel yaklaşım göze çarpmaktadır. Bunlar, işin çeşitli yönleriyle ilişkili faktörleri ele alan iş doyum ölçekleri ve kişisel değişkenler üzerine odaklanan kapsamlı iş doyum ölçekleridir. Söz konusu yaklaşımlar esas alınarak hazırlanan ölçeklerin, hangisinin daha üstün olduğunu, ya da hangisinin iş doyumunun ölçümünde daha iyi sonuçlar vereceğine ilişkin, üzerinde uzlaşmaya varılmış bir görüş bulunmamaktadır. Araştırmanın amacına göre, araştırmacının bu yaklaşımları esas alan ölçeklerden birini ya da her ikisini dikkate alan ölçeklerden

yararlanabileceği hususu ilgili literatürde vurgulanan hususlardandır (Pelit,2008:114).

İş doyumu ölçümünde genel olarak tutum ölçekleri kullanılmaktadır. Bu alanda kabul görmüş en önemli ölçeklerden birisi likert tutum ölçeğidir. Likert tutum ölçeğinde yer alan sorular beş ya da yedi ölçekle yanıtlanmaktadır. Geliştirilen soru formları genel olarak bu ölçekler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Yapılan iş doyumu araştırmaları sonucunda bir takım modeller geliştirilmiştir (Tütüncü, Tarlan, 2001:147). Bu modeller kısaca şu şekilde sıralanabilir:

- **Porter Gereksinim ve Doyum Anketi (Porter Need and Satisfaction Questionnaire):** Porter'ın (1961) geliştirmiş olduğu ölçek Maslow'un gereksinimler hiyerarşisine dayanmaktadır. Maslow'un kuramı insanın öncelikle birincil gereksinimlerinin karşılanması (fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri), daha sonra da ikincil gereksinimlerinin (sevme-sevilme, sayma-sayılma ve kendini kanıtlama gereksinimleri) karşılanması gerektiği üzerine dayanmaktadır. Porter buradan hareketle çalışanın algıladığı mevcut koşullar ile ideal kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurmaktadır (Tütüncü, Tarlan, 2001:147)
- **Minnesota Doyum Anketi (Minnesota Satisfaction Questionnaire):** Bu ölçek 1967 yılında Weiss, Davis ve England tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte iş koşulları ile iş doyumu ilişkilendirilmektedir. Koşullar: yönetim, yaratıcılık, insan ilişkileri, bağımsızlık, teknik denetim ve çalışma şartları başlıkları altında toplanmaktadır. Yöntem, iş değerlemesi yapılırken, betimleyici olmaktan çok, kişinin işle ilgili duygularını sorgulamaktadır. Diğer taraftan, kişinin var olan ile beklentileri arasındaki farkı ortaya koymamaktadır. Minnesota doyum anketi uzun ve zaman alıcı bir yöntemdir.

- **İş Tanımlama Endeksi (Job Descriptive Index):** Yöntem, en çok kullanılan analitik yöntemlerden birisidir. Bu ölçek 1969 yılında Smith, Kendal ve Hulin (1969) tarafından ortaya konmuş ve yöntem 1985 yılında JDI Araştırma Grubu tarafından geliştirilmiştir. Bu endekste işin özellikleri, ücret, yükselme olanakları, kişiler ile iletişim, gözetim gibi alt ölçekler yer almaktadır.
- **Kunin'in Yüz Çizelgesi Ölçeği: (The Kunin 'Faces' Scale):** Kunin (1955) tarafından geliştirilen "Yüzler Ölçeği" olarak da bilinen ölçek, tek maddeli bir iş doyum ölçeğidir. Katılımcı bu ölçekte, işiyle ilgili hislerini en iyi şekilde karşıladığını düşündüğü, gülümseyen bir yüzden kasları çatık bir yüze kadar uzanan, altı farklı yüz ifadesinden birisini seçmektedir. Ölçekte, anketi yanıtlayan kişi: iş, ücret, yönetim, yükselme olanakları, iş arkadaşları ile ilgili olarak yöneltilen soruları, kendisini ifade eden en uygun yüz resmini seçerek yanıtlama olanağına sahiptir. Ölçekte kelime bulunmadığından, okuma-yazma bilmeyen ya da yabancı çalışanlara da rahatlıkla uygulanabilme avantajına sahiptir (Pelit, 2008:116).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYE

YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Örgütsel özdeşleşme çalışanların davranışları, inanışları ve niyetleri hakkında bilgi veren bir kavramdır. Bu nedenle kişisel ve örgütsel ilişki dinamiklerini anlamak için örgütsel özdeşleşme bir fırsat sağlar (Popoola, 2005: 20) İş doyumunu ise, kişilerin işlerinden memnun olup olmadıklarını anlamamıza yardımcı olur.

Bu çerçevede örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu kavramları örgütler için giderek önem kazanan kavramlardır.

Literatür incelendiğinde iş doyumuna yönelik çok sayıda çalışma yapılmış olmasına rağmen özdeşleşme ve iş doyumunu ilişkisini içeren fazla sayıda araştırma bulunmadığı görülmüştür.

Bu bölümde yazın taraması ve kuramsal temeller bölümünde ayrıntılı biçimde incelenmiş olan örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu kavramlarının görgül alana belirlenmiş olan ölçekler aracılığıyla uygulanması ve bu uygulama sonucunda elde edilen verilerin SPSS 11.05 istatistik paket programı ile incelenerek kuramsal alanda ulaşılmış olan varsayımların görgül alanda doğrulanıp doğrulanamayacağı incelenecektir.

Araştırmanın amacı ve önemi açıklandıktan sonra kullanılan yöntem, teknik ve uygulanan ölçekler tanıtılacak ve ölçeklerin geçerlilik ortaya konacaktır. Daha sonra araştırmanın ana kütlesi olarak ölçeklerin uygulandığı kişilerin demografik özelliklerine yer verilecektir. Analiz ve bulgular bölümünde ise elde edilen verilerin istatistik programı üzerinde yapılan analizlerin sonuçları açıklanacaktır.

Son bölümde ise elde edilen bulgular yorumlanarak sonuç ve önerilere yer verilecektir.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın temel amacı, örgütsel davranış çalışmaları açısından önemli olduğuna inanılan örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu kavramlarının aralarındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu araştırma örgütsel özdeşleşmenin iş doyumu üzerindeki etkisini incelemek açısından önem taşımaktadır. Bu konuda yapılmış olan önceki çalışmalar bu kavramlar arasında bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Ancak özellikle yerli literatürde bu konuya dair yapılan görgül araştırma sayısı oldukça azdır. Bu neden ile bu çalışmanın örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu arasındaki ilişkinin sorgulanması ile ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada elde edilecek olan sonuçların bu konuda çalışma yapacak olan kişilere yol göstereceği umulmaktadır. Henüz ülkemizde yeterli ilgili gösterilmeyen örgütsel özdeşleşme kavramının ortaya çıkarılması ve benzer çalışmaların artmasının önem taşıyacağı düşünülmektedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE TEKNİĞİ

Araştırmada survey araştırması yöntemi kullanılmıştır. Survey araştırması yönteminde sayısal çalışma olanağı bulunduğundan bu yöntemde dikkatle hazırlanmış olan ölçeklerden geniş çapta yararlanılabilir. Bu yöntem kısa zamanda çok çeşitli bilgi edinilmesi ve başka araştırmacıların yaptığı ya da yapacağı başka survey çalışmalarının bulguları ile kıyaslama olanağı sağlaması bakımından üstünlüğe sahiptir.

Araştırma yöntemi araştırmanın genel yaklaşımını ya da yapılanmasını belirlerken, araştırma teknikleri bu yaklaşım içinde kullanılabilir bilgi toplama tekniklerini gösterir.

Survey yönteminde genellikle kullanılan teknik yazılı soru sorma tekniğidir. Sorular yazılı veya sözlü sorulabilse de, iyi bir örnekleme için örnek sayısının mümkün olabildiği kadar fazla tutulması gerekecektir. Bu nedenle çok sayıda kişi ile yapılacak bir araştırmada yazılı soru sorma tekniğine başvurmak daha doğru olur. Survey yöntemi ile yapılan hemen hemen her araştırmada genellikle anket tekniği kullanılmıştır. Bu araştırmanın da çok sayıda kişi ile yapılacak olması nedeniyle anket tekniğinin kullanılması uygun görülmüştür.

3.3. SORU FORMU

Örgütsel özdeşleşme Van Dick vd. (2004) tarafından tasarlanmış olan 7 maddeden oluşan ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçek özdeşleşmenin bilişsel, duygusal ve davranışsal yönlerini belirten ifadeler içermektedir.

Çalışanları iş doyumlarını ölçmeye yönelik araştırmada ise Weiss vd.(1967) tarafından geliştirilen ve iş doyumunu ölçen kapsamlı bir iş doyum ölçeğidir. İlgili literatürde Minnesota Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionary-MSQ), olarak bilinen bu ölçeğin 100 sorudan oluşan uzun formu ve 20 sorudan oluşan kısa formu bulunmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır.

Çalışanlara uygulanan ve veri toplama aracı olarak hazırlanan anket formları iki bölümden oluşmaktadır. Anket formlarının birinci bölümü, çalışanların bireysel özelliklerini (cinsiyet, yas, eğitim durumu, çalışma türü, çalışma süresi) saptamak amacıyla hazırlanmış 5 kapalı uçlu sorudan oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anketlerin ikinci bölümü ise, 5’li Likert ölçeği doğrultusunda düzenlenmiştir.

Ankete katılan kişilerden ankette yer alan örgütsel özdeşleşmeye yönelik ilk 7 ifadeye katılma derecelerini ankette verilen “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “ Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneklerinden birini seçerek işaretlemeleri istenmiştir.

Ankette yer alan 4 (Bu kurumda gönülsüz olarak çalışıyorum) ve 5 (Bazen bu kurumda çalıştığımı söylememeyi tercih ederim) maddelerdeki ifadeler ters kodlanan ifadelerdir.

Ankete katılanların iş doyumunu düzeylerinin tespitinde kullanılan ölçek ise, 5'li katılım ölçeği yerine, iş doyumuna yönelik olarak, işletmedeki mevcut şartların çalışanın kendisini ne kadar memnun edip etmediğine yönelik, “Çok memnunum”, “Memnunum”, “Ne memnunum ne memnun değilim”, “Memnun değilim”, “Hiç memnun değilim” şeklinde yine 5'li Likert ölçeği doğrultusunda dizayn edilmiştir.

3.4. ÇALIŞMADA KULLANILAN ANKETLERİN GÜVENİLİRLİĞİ

Araştırmada kullanılan soru kâğıdından anlamlı sonuçlar çıkarabilmek amacıyla, anket formlarının güvenilirliği araştırılmıştır.

Güvenilirlik, bir testin ya da ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesidir. Güvenilir bir test veya ölçek, benzer şartlarda tekrar uygulandığında benzeri sonuçlar verir (Altunışık vd.:2005: 114).

Güvenilirlik bir ölçümün hatadan bağımsız kalma derecesini ifade eder. Bir ölçüm aracının güvenilirliğinin hesaplanmasında çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bunlardan içsel tutarlılık (internal consistency) en sık başvurulan yöntemdir. Bu yaklaşımda kavramı ölçerken çok sayıda maddelerden oluşan Likert, bir ölçek kullanılarak ölçekte yer alan maddeler arasındaki korelasyon değerine bakarak içsel tutarlılık analizi yapılır. İçsel tutarlılığın ölçümünde en yaygın kullanılan yöntem cronbach alfa olarak bilinen alfa katsayısıdır. Alfa değeri 0 ile 1 arası değerler alır ve kabul edilebilir bir değer en az 0,70 olması istenir (Altunışık vd.:2005: 116).

Çalışmada bu yöntem ile cronbach alfa güvenilirlik ölçütü hesaplanmıştır. Her bir ölçüm aracındaki ifadeler için yapılan güvenilirlik analizinin sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Cronbach Alfa Katsayıları
Van Dick (2004) Örgütsel Özdeşleşme Anketi	0,7408
Minnesota İş Doyum Ölçeği	0,9140

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere örgütsel özdeşleşme anketinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,74, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise 0,91'dir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda her bir ölçek için bu değerin yeterince yüksek olduğu görülmüştür.

3.5. ARAŞTIRMANIN ANA KÜTLESİ

Araştırma Manisa Organize Sanayi bölgesinde faaliyet göstermekte olan bir firmada yapılmıştır. Firma endüstriyel üretim yapmaktadır. Firma sektöründe önemli bir firma olup, 53 yıldır aynı alanda faaliyet göstermektedir.

Soru formları ana kütlenin tamamına dağıtılmıştır. 300 kişiye ulaştırılan anketten 200 tanesi geri dönmüştür. Geri dönüş oranı %66,6 dır. Anketlerden 19'unda boş bırakılan soru maddeleri olduğu için analize dahil edilmemiştir.

Anketin demografik sorular bölümünde ana kütleyle ilişkin olarak katılımcıların, cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, çalışma türü ve kurumda çalışma süreleri sorgulanmıştır.

Ankete katılanların cinsiyete göre katılımları Tablo 3 görüldüğü üzere % 86,2, erkek, % 13,8 kadındır.

Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	156	86,2
Kadın	25	13,8
Toplam	181	100,0

Tablo 3 yer alan yaş dağılımlarına bakıldığında katılımcıların yaş frekanslarının 25 yaş ve üstü gruplarına neredeyse eşit olarak dağıldığı söylenebilir.

Tablo 4: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde
<25	15	8,3
25-29	58	32,0
30-34	56	30,9
>35	52	28,7
Toplam	181	100,0

Tablo 4 de katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları yer almaktadır. Ankete katılanların %50 si lise mezunudur.

Tablo 5: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
İlköğretim	27	14,9
Lise	92	50,8
Önlisans	25	13,8
Lisans	37	20,4
Toplam	181	100,0

Tablo 5 de katılımcıların çalışma türüne (beyaz yaka, mavi yaka) göre dağılımları yer almaktadır. Ankete katılanların % 35, 4'ü beyaz yakalı, %64, 6'dı da mavi yakalı çalışanlardır.

Tablo 6: Katılımcıların Çalışma Türüne Göre Dağılımı

Çalışma Türü	Frekans	Yüzde
Beyaz Yaka	64	35,4
Mavi Yaka	117	64,6
Toplam	181	100,0

Tablo 6 da katılımcıların çalışma sürelerine göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo 7: Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
0-1	50	27,6
1-5	53	29,3
5-10	26	14,4
10 üzeri	52	28,7
Toplam	181	100,0

3.6. ANALİZ VE BULGULAR

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde SPSS 11.05 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu düzeyleri ve bu kavramlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Tablo 8: Tanımlayıcı İstatistikler

SORULAR	ORT.	STD. SAPMA
Kendimi kurumum ile özdeşleştiririm	4,15	0,84
Kurumum kişiliğimi çok iyi yansıtır	3,81	0,90
Kurumumda çalışmaktan hoşlanırım	4,37	0,80
Bu kurumda gönülsüz olarak çalışıyorum (r)	4,54	0,79
Bazen bu kurumda çalıştığımı söylememeyi tercih ederim (r)	4,20	1,26
Çalıştığım kurum başkaları tarafından olumlu değerlendirilir	4,50	0,66
Kurumum için ne gerekiyorsa yaparım	4,10	0,89
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	4,07	0,79
Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	3,92	0,97
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	3,81	0,98
Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	4,14	0,83
Yöneticimin astlarına karşı tavır ve davranışları açısından	3,66	1,11
Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından	3,55	1,06
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	3,71	1,05
Bana güvenilir bir istihdam politikası sağlaması bakımından	4,23	0,81
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	3,95	0,78
Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	3,72	0,82
Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	3,80	1,18
İşletme politikaları ve olanları uygulanışı bakımından	3,57	0,93
Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	3,63	1,16
İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	3,08	1,19
Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	3,39	1,14
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana	3,73	1,00

sağlaması bakımından		
Çalışma şartları bakımından	3,82	0,98
Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından	3,72	1,05
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	3,38	1,17
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	4,09	0,96

Tanımlayıcı istatistikler Tablo 8 de gösterilmiştir. Tabloda maddelerin ortalamaları ve standart sapmaları gösterilmiştir. Tablo 8'e baktığımızda ortalamaların 3,08 ile 4, 4,54 arasında değiştiği görülmektedir. Madde 6 en düşük standart sapmaya (0,66) ve madde 5 en yüksek standart sapmaya (1,26) sahiptir.

Korelasyon analizi, aralık ya da rasyo seviyesinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir. Bu testin güvenilir sonuçlar verebilmesi için verinin metrik özellikler taşıması gerekir. Korelasyon analizinde ölçülmeye çalışılan ilişki, değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal (lineer) olan kısmı ile ilgilidir.

Korelasyon analizi sonucunda hesaplanan korelasyon sayısı r ile gösterilir ve -1 ile +1 arası değerler alabilir. Katsayının +1 olması iki değişken arasında mükemmel bir doğrusal ilişkinin (x değeri 1 birim artarken, y değeri de 1 birim artmaktadır) olduğunu gösterirken, katsayının -1 olması ise değişkenler arasında mükemmel bir ilişkinin olduğunu fakat ilişkinin yönünün ters olduğu anlamına gelmektedir. Katsayının sıfır olması ise iki değişken arasında her hangi bir açık/görülebilir bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir (Altunışık vd, 2005:199).

Örgütsel Özdeşleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi sorgulamak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda yapılan korelasyon analizine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 9: Koreslayon Analizi Tablosu

		ÖZDEŞLEŞME	İŞ DOYUMU
ÖZDEŞLEŞME Van Dick	Pearson Correlation	1	,662(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	181	181
İŞ DOYUMU Minnesota	Pearson Correlation	,662(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	181	181

Örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi sorgulamak amacıyla yapılan koreslasyon analizi sonucunda korelasyon katsayısı (r) 0,662 çıkmıştır. İstatistiksel açıdan değerlendirildiğinde değişkenler arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Örgütsel özdeşleşmenin iş doyumunun belirleyicisi olup olmadığını test etmek üzere tek değişkenli basit regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Regresyon analizi metrik bir bağımlı değişken ile bir veya daha fazla sayıda bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir (Altunışık vd, 2005:203).

Aşağıdaki tablolarda yapılan regresyon analizine ilişkin istatistiksel sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 10: Regresyon Analizi Tablosu

Model	R	R ²	Uyarlanmış R ²	Standart Hata Değeri
1	,662(a)	,439	,436	,46589

a Yordalayıcı: (Sabit), Özdeşleşme

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Ort. Kare	F	Sig.
1	Regression	30,386	1	30,386	139,994	,000(a)
	Residual	38,852	179	,217		
	Total	69,237	180			

a Yordalayıcı: (Sabit), Özdeşleşme

b Bağımlı Değişken: İş Doyumu

Katsayılar Matrisi

Model		Standart edilmemiş Katsayılar		Standart edilmiş Katsayılar		
		B	Std. Hata	Beta	t	Sig.
1	(Sabit)	,630	,266		2,368	,019
	ÖZDEŞLEŞME	,735	,062	,662	11,832	,000

Bağımlı Değişken: İş Doyumu

İlk tablo yordayıcı değişkenle yordanan değişken arasındaki ilişkinin miktarını, açıklanan varyansı; “ANOVA” tablosu bulunan ilişkinin ya da açıklanan varyansın ya da söz konusu ilişkiye ait regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına ilişkin test sonucunu; katsayılar matrisi regresyon modeline ilişkin parametreleri göstermektedir.

Belirleme katsayısı olarak da bilinen R^2 değeri bağımlı değişkendeki varyansın (değişimin) % kaçının bağımsız değişken tarafından açıklandığını ifade etmektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel özdeşleşmenin iş doyumundaki varyansın (değişimin) %43'nü etkilemekte olduğu görülmüştür. Analiz sonuçları incelendiğinde özdeşleşmenin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($R= 0,662$, $R^2= 0,43$, $F=139,99$, $p<0,01$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu kavramlarını açıklamak ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılan bu çalışmada, öncelikle kavramlar açıklanmış, sonrasında da konuya ilişkin bir uygulama yapılarak elde edilen veriler değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde örgütsel özdeşleşme kavramı incelenmiştir. Bu kavramın temellerini oluşturan teoriler ve örgütsel özdeşleşme üzerinde durulmuştur. Örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan tanımlar analiz edilmiş, kavramın gelişimi ve önemi ile ilgili bilgi verilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme bireyin benliği ile örgüt arasındaki ilişkiye işaret etmektedir. Bu ilişkinin bilişsel, duygusal ve değerlendirmesel yönleri bulunmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek bütünleşmesi olarak tanımlandığı gibi, bireyin kendini tanımlarken kullandığı kavramlarla, örgütü tanımlarken kullandığı kavramların benzeşmesi olarak da tanımlanmaktadır.

Çalışanlar ile örgütleri arasındaki ilişki örgütün performansı üzerinde büyük bir rol oynamaktadır. Çalışanların benliğinde örgüt üyeliğinin önemli bir yer tutması ve onun kendisini bu üyelikle tanımlaması durumunu belirten örgütsel özdeşleşme de çalışan örgüt ilişkisini ortaya koyan bir kavramdır. Örgütsel özdeşleşme çalışanların örgütteki bütün davranışlarına yön verebilecek bir güce sahiptir.

Örgütsel özdeşleşme kavramı çalışan ile örgüt arasında var olan ilişkiyi yansıtan anahtar bir psikolojik kavram olup, ayrıca çalışma yerindeki önemli tutum ve davranışları açıklama ve öngörme potansiyeline sahiptir. Gelişen örgütsel özdeşleşme yazını çalışanın örgütün yanında olacak şekilde yönlendirilmesi açısından çok önemlidir.

Çalışmanın ikinci bölümünde iş doyumu kavramı ele alınmıştır. İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler genel olarak bireysel ve örgütsel olarak gruplandırılmaktadır.

İş doyumu çalışanların işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerinde etkisi olması açısından oldukça önemlidir. İş doyumunun verimlilik, işten ayrılma eğilimi, devamsızlık gibi konular üzerindeki etkisi yapılan çeşitli çalışmalar ile ortaya konmuştur.

İşletmeler açısından özdeşleme ve iş doyumu kavramlarının ilişkisini anlamak oldukça önemlidir. Özdeşleşme ve iş doyumu üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde bu iki kavram arasında ilişkinin olduğu görülmektedir.

Tüzün (2009) yapmış olduğu çalışmada bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Çalışmanın bulgularına bakıldığında örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu arasında pozitif yönlü ve belirgin bir ilişkinin var olduğu görülmektedir (Tüzün, 2009: 734).

Popoola (2005) doktora tezinin bir bölümünde örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi ele almış ve örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu arasında ilişki olduğunu belirtmiştir (Popoola, 2005: 59-60).

Bu çalışmada da örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunun ilişkisi incelenmiş, yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Regresyon analizi de yapılarak örgütsel özdeşleşmenin iş doyumundaki varyansın (değişimin) %43'nü etkilemekte olduğu görülmüştür.

İşletmeler açısından iş doyumu kavramının önemi bilinmekle birlikte özdeşleşme kavramı henüz çok bilinen ve üzerine gidilen bir kavram değildir.

Oysaki yapılan çalışmada da görüldüğü üzere örgütsel özdeşleşme iş doyumunu %43 gibi önemli bir oranda yordamaktadır.

Bu çalışmada elde edilen bulgular ile kuramsal alanda belirtilen özdeşleme ve iş doyumunu ilişkisi ve önemi ortaya konmuştur.

Örgütsel özdeşleşme özellikle günümüz çağdaş işletmeleri için pek çok yönden önem taşımaktadır. Makro açıdan bakıldığında çevrenin daha dinamik ve çapraşık hale gelmesi karşısında, işletmelerde değişime uyum sağlamak için daha fazla organik ve dinamik yapılara dönüşmektedirler. Hiyerarşik düzeyler azalmakta, takım çalışması ve güçlendirme artmakta, işletmenin temel yeteneği dışında kalan faaliyetler için dış kaynaklardan yararlanılmaktadır. Böylece yukarıdan aşağıya emir yapıları ve kontrol sistemlerinin yerine yatay iletişim ve takım çalışması almaktadır. Bütün bu uygulamalar geleneksel örgüt formlarını bozduğundan, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmek için kullandıkları araçlar da değişmek zorunda kalmıştır. Kısacası bürokratik yapının yokluğunda, işletmenin ne için var olduğu ve nereye varmak istediği ile ilgili bilişsel bir yapının oluşturulması daha önemli hale gelmiştir.

İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmesi için yönetim tarafından belirlenmiş amaçların çalışanlar tarafında da benimsenmesi gerekmektedir. Kurumu ile özdeşleşmeyen kişilerin işletmenin amaçlarını benimsemesi ve onlar için gerekli gayreti göstermesi beklenemez.

Örgütsel özdeşleşme hem çalışanların doyumuna hem de örgütsel başarıya olan etkisi ile yazında uzun zamandır kritik bir yapı olarak kendini göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme ile çalışanlar örgüt adına yaptıkları aktiviteleri kendi aktiviteleri sayabilirler. Örgütün amaçları bireyin amaçları haline gelir ve güçlü biçimde özdeşleşmiş çalışan bu amaçların gerçekleştirilmesi için etkin biçimde çalışmaya motive olur.

Örgütsel özdeşleşmeyi sağlamak için kurum ile kurumda çalışan kişilerin değer, inanç ve tutumlarının örtüşmesi önemlidir. Bunun için örgütlerin misyon,

değer ve kültürlerini analiz etmeleri, çalışanlarından sık sık geri bildirimler alarak bu geri bildirimleri değerlendirmeleri ve gerekli iyileştirme çalışmalarını yapmaları gerekmektedir.

Çalışanları ile güçlü özdeşleşmeyi sağlayan örgütler, çalışanlarının iş doyumlarının artmasını sağlayacaktır. İş doyumunun işte kalma eğilimi ve performans üzerindeki olumlu etkileri daha önce yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. Bu nedenle özdeşleşme düzeyi arttıkça iş doyumunu artacak iş doyumunu da örgütsel başarıyı getirecektir.

Yerli yazında bu konuda çalışmaların yaygınlaştırılmasının örgütsel özdeşleşmenin önemini fark edilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

AKINCI, Z. (2002) Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi (4) 1-25

ALBERT, S., ASHFORTH, B. E., DUTTON, J. E. (2000). Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges. The Academy of Management Review. Vol.25. No.1. 13-17.

ALTUNIŞIK, R., COŞKUN, R., BAYRAKTAROĞLU, S., YILDIRIM, E. (2005) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Kitapevi, İstanbul

BAKAN, İ., BÜYÜKBEŞE, T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler için Bir Alan Araştırması. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (7), 1-30.

BAYSAL, A. C. ve TEKARSLAN, E. (1996). İşletmeler İçin Davranış Bilimleri, İstanbul: Avcıol Basım Yayın.

BERGAMİ, M., BAGOZZİ, R.P. (2000) Self Categorization, Affective Commitment And Group Self Esteem As Distinct Aspects Of Social Service Quality”British Journal of Social Psychology, 39, 555-557

BUDAK, G., BUDAK, G. (2004) İşletme Yönetimi. İzmir: Barış Yayınları

CLARK, A.E.(1997) “Job Satisfaction and Gender: Why are women so happy at work?” LabourEconomics, vol. 4, ss. 341–343

DAVIS, K. (1982). İşletmelerde İnsan Davranışı; Örgütsel Davranış. Çeviri A. Ruhi Sarpkaya, İstanbul

DAVİS, Keith, İşletmelerde İnsan Davranışı, Çeviri Kemal Tosun İşletme Fakültesi Yayını No:199, İstanbul, 1988

DEMİRTAŞ, H.A. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar. İletişim: Araştırmaları 1,123-144.

DUTTON, J. E., DUKERİCH, J. M., HARQUAİL, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. Administrative Science Quarterly. Vol 39. No.2. 239-263.

EDWARD, M. R. (2005). Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review. International Journal of Management Reviews. Vol. 7. Issue 4. 207-230.

EREN, E. (1993). Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayınları.

EREN, E. (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Yedinci Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

FOOTE, N. N. (1951). Identification as the Basss for a Theory of Motivation. American Sociology Review. Vol. 16., No.1. 14-21.

GAUTAM, T., Van Dick, R., Wagner, U. (2004). Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts. Asian Journal of Social Psychology. 7. 301-315.

GÖZEN, D.E (2007) İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara

GÜLNAR, B. (2007) Araştırma Görevlilerinin İş Tatminini Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim ve İletişim Doymu: Kamu ve Özel Üniversite Karşılaştırması. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya

GÜRÜZ, D., GÜREL, E. (2006) Yönetim ve Organizasyon Bireyden Örgüte, Fikirden Eyleme. Nobel Yayın Dağıtım 1. Basım. Ankara

HOGG, M. A., TERRY, D. J. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Context. The Academy of Management Review. Vol.25. No.1. 121-140.

HOGG, M.A., TERRY, D.J., WHITE, K.M. (1995). A Tale of Two Theories: A Critical Comparison of Identity Theory with Social Identity Theory. Social Psychology Quarterly, Vol. 58, No. 4. 255-269

İŞCAN, Ö.F. (2006). Dönüştürücü / Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 11, 160-177.

KAPLAN, M. (2007) Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara

KARACA, S. (2001) İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli

KARACABEY, C.N. (2005) Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

KELEŞ, H.N (2006) İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya

KIREL, Ç. (1999) Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi Cilt:28

KÖK BAYRAK, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi Cilt: 20 Sayı:1

KREİNER, G. E.; ASHFORTH, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification, *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 1-27.

MAEL, F., ASHFORTH, B. E. (1989). Social Identity Theory and The Organization. *The Academy of Management Review*. 14, 1, 20.

MAEL, F., ASHFORTH, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behaviour*. Vol.13. 103-123.

OKSAY, A. (2005) Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta

ONARAN, O. (1981) Çalışma Yasamında Güdülenme Kuramları, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No:470, Ankara 1981, s.33.

PELİT, E. (2008) İşletmelerde İşgören Güçlendirme İşgörenlerin İş Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara

POPOOLA J. K. (2005). Organizational Identification and Commitment as Correlates of Job Satisfaction. Doktora tezi. Washington DC. Howard University.

POZA, S. (2003) Gender Differences in Job Satisfaction in Great Britain, 1991-2000: Permanent or Transitory? *Applied Economic Letters*, Vol.10, 691-694

RİKETTA, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 358-384.

SAYLAN, T. (2008) Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara

SCHRODT, P. (2002) The Relationship Between Organizational Identificaton And Organizational Culture : Employeeperceptions Of Culture And Identification İn A Retail Sales Organization, Cominication Studies 53,2, 189-202

SCOTT, C. R., CORMAN, S.R., CHENEY G. (1998). Development of a Structural Model of Identification in the Organization. Communication Theory. 3. 298-336.

SLOANE, P. J., WARD, M. E. (2001) “Cohart Effects and Job Satisfaction of Academics”, Applied Economics Letters, vol. 9, 2001, ss. 787–788.

SUN, Ö.H. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Arastırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Ankara Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. (Yayınlanmamıs Uzmanlık Yeterlilik Tezi).

TÜTÜNCÜ, Ö., TARLAN, D. (2001) Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş Doyumu Analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt:3 Sayı:2

TÜTÜNCÜ, Ö. (2000) “Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi”, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2 (3).

TÜZÜN, K., İ., (2009) “The Impact of Identification and Commitment on Job Satisfaction” Management Research News Vol: 32 No:8

VAN DÍCK R. (2001). Identification in Organizational Context: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology. *International Journal of Management Reviews*. Volume 3 Issue 4. 265-283.

VAN DÍCK, R., WAGNER, U.S., OLÍVER, J.C. (2004) The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77, 171-191.

EK 1

Değerli Katılımcı,

Aşağıda "Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi" adlı tez çalışması için hazırlanmış olan anket formu yer almaktadır. Çalışmada, çalışanların işyerlerine karşı çeşitli tutum ve davranışlarının incelenmesi amaçlanmaktadır. Lütfen ankette yer alan her bir ifadeye belirtilen kriterler doğrultusunda içtenlikle yanıt veriniz. Katılımınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla,
Hediye Çırakoğlu

Aşağıda yer alan ifadelere katılma derecenizi lütfen belirtiniz.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Kendimi kurumum ile özdeşleştiririm					
2. Kurumum kişiliğimi çok iyi yansıtır					
3. Kurumumda çalışmaktan hoşlanırım					
4. Bu kurumda gönülsüz olarak çalışıyorum					
5. Bazen bu kurumda çalıştığımı söylememeyi tercih ederim					
6. Çalıştığım kurum başkaları tarafından olumlu değerlendirilir					
7. Kurumum için ne gerekiyorsa yaparım					

Aşağıda, işinizden ve işinizi yerine getirirken karşılaştığınız durumlardan doyum sağlama düzeyinize ilişkin bazı ifadeler verilmiştir. Verilen ifadelerde size en yakın gelen seçeneği lütfen belirtiniz.	Çok memnunum	Memnunum	Ne memnunum ne değilim	Memnun değilim	Hiç memnun değilim
8. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
9. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
10. Arasına değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
11. Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
12. Yöneticimin astlarına karşı tavır ve davranışları açısından					
13. Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
14. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
15. Bana güvenilir bir istihdam politikası sağlaması bakımından					
16. Baskaları için birseyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
17. Kisilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
18. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
19. İşletme politikaları ve olanları uygulanışı bakımından					
20. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
21. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
22. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					

23. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
24. Çalışma şartları bakımından					
25. Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşması açısından					
26. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					
27. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					