

T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

KAMU KURUMU ÇALIŞANLARININ İŞE İLİŞKİN
DEĞERLERİ İLE İŞ TATMİN DÜZEYİ İLİŞKİSİ:
BARTIN İLİNDE BİR İNCELEME

Hazırlayan
Fazilet GÜLATAR

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Şaban ESEN

Bartın 2014

T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

KAMU KURUMU ÇALIŞANLARININ İŞE İLİŞKİN
DEĞERLERİ İLE İŞ TATMİN DÜZEYİ İLİŞKİSİ:
BARTIN İLİNDE BİR İNCELEME

Hazırlayan
Fazilet GÜLATAR

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Şaban ESEN

Bartın 2014


KABUL:

Fazilet GÜLATAR tarafından hazırlanan "KAMU KURUMU ÇALIŞANLARININ İŞE İLİŞKİN DEĞERLERİ İLE İŞ TATMİN DÜZEYİ İLİŞKİSİ: BARTIN İLİNDE BİR İNCELEME" başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından değerlendirilerek Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle (~~veya oyçokluğuyla~~) kabul edilmiştir. 20/01/2014

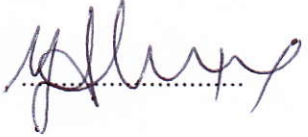
Başkan: Doç. Dr. Şaban ESEN (B.Ü.)


.....

Üye : Doç. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK (B.E.Ü.)


.....


Üye : Yrd. Doç. Dr. Yaşar AKÇA (B.Ü.)


.....

ONAY:

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

20/01/2014


Doç. Dr. Mahmut BOZAN
Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ÖZET

Kurum	: Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
Tez Başlığı	: Kamu Kurumu Çalışanlarının İşe İlişkin Değerleri ile İş Tatmin Düzeyi İlişkisi: Bartın İlinde Bir İnceleme
Tez Yazarı	: Fazilet GÜLATAR
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Şaban ESEN
Tez Türü Yılı	: Yüksek Lisans, 2014
Sayfa Adedi	: 121

Bu çalışmada kamu kurumu çalışanlarının kalite, yenilikçilik, işbirliği ve kararlara katılım gibi kavramlara atfettikleri değerlerin, çalışanların iş tatmini ile ilişkisi incelenmiştir. Kavramsal olarak, çalışanların sözü edilen kavramlara ilişkin atfettikleri değerler “işe ilişkin değer” olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda Bartın ilinde faaliyet gösteren üniversite, belediye, valilik ve devlet hastanesi çalışanlarının görüşleri anket aracılığı ile toplanmıştır. Toplam 761 çalışandan elde edilen veriler araştırma soruları ve hipotezleri çerçevesinde analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların % 60,7’si erkek çalışan, kalan % 39,3’ü ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Elde edilen veriler hem tanımlayıcı hem de genelleyci istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir.

Yapılan istatistiksel analizlerin sonuçları göstermektedir ki kamu kurumu çalışanlarının iş değerleri (kalite, yenilikçilik, iş birliği ve kararlara katılım) ile işlerinden elde ettikleri tatmin düzeyi ilişkilidir. Korelasyon analizlerine göre, iş tatmini ile kalite ve yenilikçilik arasında ortanın üstünde bir ilişki görülürken; işbirliği ve kararlara katılımın iş tatminine ilişkisi orta düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir. İş değerleri ile iş tatmini ilişkisi demografik özelliklere göre farklılıklar göstermektedir.

Sonuç olarak, çalışanların işe ilişkin değerleri ile değişik örgütsel çıktılar arasında olası ilişkiler diğer araştırmacılar tarafından incelenmelidir. Ayrıca, benzer çalışmalar farklı örgütsel ortamlarda, farklı çalışan kesimleri bağlamında ele alınmalıdır. Örgüt yöneticileri bu çalışmadan elde edilen bulgular aracılığı ile işe yerleştirme faaliyetlerinde daha titiz kararlar alabilirler.

Anahtar Sözcükler: İş Değerleri, Kalite, Yenilikçilik, İşbirliği, Kararlara Katılım, İş Tatmini

ABSTRACT

Institution : Bartın University Institute of Social Sciences, Department of Business Administration
Title of the thesis : The Relationship between values of employees working for public institutions with the level of job satisfaction: A research in Bartın Province
Prepared by : Fazilet GÜLATAR
Advisor : Assoc. Prof. Dr. Şaban ESEN
Type of thesis and year : Master Thesis, 2014
Number of pages : 121

This study examines the relationship between the values attributed to such terms as quality, innovation, cooperation and participation in the decisions by the public institutions' employees with job satisfaction. Conceptually, the values attributed by the employees to aforementioned terms are defined as "job-related values". In this context, the opinions of the people working at the university, municipality, governorship and state hospital in Bartın were collected using a questionnaire. The data obtained from 761 employees were analyzed within the framework of research questions and hypotheses. 60,7 % of the participants were male and 39,3 % of the participants were female. The data obtained were analyzed via both descriptive statistical methods and generalizing statistical methods.

The statistical analyses carried out show that there is a relationship between business values (quality, innovation, cooperation and participation in the decisions) of public institution employees and their level of job satisfaction. According to correlation analyses, there is a relationship over average between job satisfaction and quality and innovation while there is an average level of relationship between job satisfaction and cooperation and participation to decisions. The relationship between business values and job satisfaction changed according to demographic properties.

As a result, possible relationships between business values of the employees and various organizational outputs should be studied. Besides, similar studies should be carried out in different organizational environments and within the context of different employee groups. Using the findings of this study, managers can take more precise decisions about work placement.

Key Words: Business values, Quality, Innovation, Cooperation, Participation to Decisions, Job satisfaction

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın amacı Bartın ilinde, kamu kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeyleri ile işe ilişkin değer ve önceliklerini ilişkilendirmektedir. Bu amaçla iş değerleri "kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" olmak üzere dört boyutta ele alınmış ve araştırmada bu boyutların ayrı ayrı iş tatmini düzeyinde ne derece ilişkili olduğu incelenmiştir.

Bu çalışma sırasında yardım ve tavsiyelerde bulunan tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Şaban ESEN'e, çalışmanın oluşturulmasında desteklerini esirgemeyen, çalışma süresince görüş ve önerilerini benimle paylaşan Sayın Prof. Dr. Ünal AY'a, çalışmanın yazım ve imla konularında desteklerini esirgemeyen Sayın Prof. Dr. İsmet EMRE'ye ve tez çalışmasının analiz ve uygulama kısmında yardımlarını esirgemeyen Sayın Doç. Dr. Çetin SEMERCİ'ye çok teşekkür ederim.

Bu tez çalışmasında anketlerin uygulanmasında yardımcı olan Bartın Üniversitesi, Bartın Valiliği, Bartın Belediyesi ve Bartın Devlet Hastanesi yönetici ve çalışanlarına, gösterdikleri sıcak ve ilgi dolu katkıları nedeniyle teşekkürlerimi sunarım.

Sonsuz fedakarlıklarla beni yetiştiren, çalışmam boyunca sabır ve anlayışlarını bir an olsun esirgemeyen sevgili anne ve babama, hayatımda önemli yerleri olan ve desteklerini her zaman gördüğüm sevgili kardeşlerime sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1
1. İŞ DEĞERLERİ	3
1.1. Değerler.....	3
1.1.1. Değerlerin Oluşumu.....	8
1.1.2. Değerlerin Önemi.....	11
1.1.3. Değerlerin Özellikleri.....	13
1.1.4. Değerlerin Sınıflandırılması.....	14
1.1.5. Değerlerin İşlevleri.....	16
1.1.6. Değerlerin İlişkili Olduğu Kavramlar.....	18
1.1.6.1. Değer ve Tutum.....	18
1.1.6.2. Değer ve Norm.....	19

1.1.6.3. Değer ve İnanç.....	21
1.2. İş Değerleri.....	22
1.3. İşe İlişkin Değerleri Belirleyen Faktörler.....	24
1.3.1. Yenilikçilik.....	25
1.3.2. Kalite.....	27
1.3.3. İşbirliği.....	28
1.3.4. Kararlara Katılım.....	29
1.4. İş Değerleri ile İlgili Geliştirilen Ölçekler.....	29
1.5. İş Değerleriyle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	32
2. İŞ TATMİNİ.....	36
2.1. İş Tatmininin Tanımı.....	36
2.2. İş Tatmininin Önemi.....	38
2.3. İş Tatminini Etkileyen Temel Faktörler.....	40
2.3.1. Bireysel Faktörler.....	40
2.3.1.1. Yaş.....	40
2.3.1.2. Cinsiyet.....	41
2.3.1.3. Eğitim Düzeyi.....	41
2.3.1.4. Zeka.....	41
2.3.1.5. Kişilik.....	42
2.3.1.6. Tecrübe.....	42
2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	42
2.3.2.1. Ücret.....	43
2.3.2.2. İşin Niteliği.....	43
2.3.2.3. Yükselme Olanakları.....	43
2.3.2.4. Çalışma Grubu.....	44

2.3.2.5. Çalışma Koşulları.....	44
2.3.2.6. Yönetim Biçimi.....	44
2.3.2.7. İletişim Yapısı.....	45
2.3.2.8. Rol Yapısı.....	45
2.3.3. Sosyal ve Çevresel Faktörler.....	45
2.4. İş Tatmini ile İlgili Teoriler.....	46
2.4.1. İş Tatmin Teorileri.....	46
2.4.1.1. Etki Teorisi.....	46
2.4.1.2. Mizaç Teorisi (Eğilim, Karakter, Yaratılış).....	46
2.4.1.3. Çift Faktör Teorisi.....	47
2.4.1.4. İş Karakterleri Teorisi.....	48
2.4.1.5. Eşitlik Teorisi.....	49
2.4.2. İş Tatmini İle İlgili Motivasyon Teorileri.....	50
2.4.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	50
2.4.2.2. McClelland'ın Başarı Güdüsü Teorisi.....	52
2.5. Çalışanların İşteki Tatminsizliklerini İfade Biçimleri.....	52
2.6. İş Tatminsizliğinin Sonuçları.....	54
2.6.1. Örgütsel Sonuçlar.....	54
2.6.1.1. İşe Gitmede İsteksizlik.....	55
2.6.1.2. Örgütten Ayrılma.....	55
2.6.1.3. Yetersizlik Duygusu.....	55
2.6.1.4. İşbirliği Sağlayamama.....	55
2.6.1.5. İşte Hata Yapma.....	56
2.6.1.6. İşten Uzaklaşma İsteği.....	56
2.6.1.7. İsabetsiz Kararlar Verme.....	56

2.6.1.8. Nitelik ve Nicelik Düşmesi.....	56
2.6.2. Psikolojik Sonuçlar.....	57
2.6.2.1. Saldırgan Davranışlar.....	57
2.6.2.2. Geriye Dönüş Davranışları.....	57
2.6.2.3. Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar.....	58
2.6.2.4. Tevekkül Olma.....	58
2.6.3. Fiziksel Sonuçlar.....	58
2.7. İş Tatminiyle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	59
2.8. İş Değerleri ve İş Tatmini ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	62
3. KAMU KURUMU ÇALIŞANLARININ İŞE İLİŞKİN DEĞERLERİ İLE İŞ TATMİN DÜZEYİ İLİŞKİSİ: BARTIN İLİNDE BİR İNCELEME.....	64
3.1. Araştırmanın Amacı.....	64
3.2. Araştırma Soruları ve Hipotezler.....	65
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	67
3.3.1. Araştırma Evreni ve Örneklem.....	67
3.3.2. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması ve Verilerin Toplanması.....	67
3.3.3. Araştırma Ölçeği.....	68
3.3.3.1. İş Değerleri Ölçeği.....	68
3.3.3.2. İş Tatmini Ölçeği.....	69
3.3.3.3. Demografik Değişkenler.....	70
3.3.4. Veri Analizi.....	71
4. BULGULAR VE YORUM.....	73
4.1. Örneklem Grubuna İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler.....	73
4.2. İş Tatmini, İş Değerleri ve İş Değerlerinin Alt Boyutları İle Diğer Değişkenler Arasındaki İlişki.....	76

4.3. Kurum Türünün İş Tatmini ve İş Değerlerine Göre Farklılığı.....	85
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	90
KAYNAKÇA.....	93
EKLER.....	102

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1.1. Amaçsal ve Araçsal Değerlerin Karşılaştırılması.....	15
Tablo 1.2. İş Değerleri Ölçekleri.....	31
Tablo 2.1. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	50
Tablo 3.1. Kamu Kurumu Çalışanlarına Verilen ve Geri Dönen Anket Sayıları	68
Tablo 3.2. İş Değerleri Ölçeği Kalite, Yenilikçilik, Kararlara Katılım ve İşbirliği Soruları.....	69
Tablo 3.3. İçsel ve Dışsal İş Tatmini Soruları.....	70
Tablo 4.1. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	73
Tablo 4.2. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı.....	73
Tablo 4.3. Örneklem Grubunun Medeni Durumuna Göre Dağılımı.....	74
Tablo 4.4. Örneklem Grubunun Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı.....	74
Tablo 4.5. Örneklem Grubunun Kuruma Göre Dağılımı.....	75
Tablo 4.6. Örneklem Grubunun Kurum İçindeki Pozisyona Göre Dağılımı.....	75
Tablo 4.7. Örneklem Grubunun Gelire Göre Dağılımı.....	75
Tablo 4.8. Örneklem Grubunun İş Yerindeki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	76
Tablo 4.9. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları.....	78
Tablo 4.10. Demografik Değişkenler İle İş Değerleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.....	79
Tablo 4.11. Demografik Değişkenler İle İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.....	82
Tablo 4.12. Kurum Türüne Göre İş Tatmini ve İş Değerlerinin Frekans, Ortalama ve Standart Sapmaları.....	85
Tablo 4.13. Kurum Türüne Göre İş Tatmini ve İş Değerlerinin ANOVA Sonuçları.....	88

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1.1. İşteki Tatminsizliğe Karşı Gösterilen Tepkiler.....	53

KISALTMALAR LİSTESİ

Akt.	Aktaran
BASAGM	T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü
çev.	Çeviren
Ed.	Editör
N	Örnek sayısı
s.	Sayfa
vd.	Ve diğerleri

GİRİŞ

Değerler; insanlık tarihi boyunca üzerinde durulan kavramlar olmuşlardır. Toplumsal yaşamın var olduğu dönemlerden bu yana filozoflar, din adamları ve günümüzde farklı disiplinlerde çalışmakta olan araştırmacı ve yazarlar değer konusunda fikir yürütmüşler, değerlerin birey ve toplum yaşamındaki önemine vurgu yaparak doğruluğuna inandıkları erdemleri tanımlamaya ve bu erdemlerin toplumca benimsenmesine çalışmışlardır (Atay, 2003: 87-88). Örneğin eski Mısır'da (M.Ö. 14. yy.) kimseyi öldürmemek, kötülük etmemek, gücünün üstünde çalıştırmamak, yalan söylememek, yiyecekleri pahalı satmamak, terazi ile tartarken hiçbir zaman hile yapmamak gibi ahlakî öğretiler yani değer yargıları öğütlenmektedir. M.Ö. 1000 yılında yaşamış İranlı filozof Zerdüşt de ekonomide bir düzen kurmanın topluma faydalı olacağını düşünmüş, çalışmak ve üretmenin bir erdem olduğunu halka benimsetmeye çalışmıştır (Hançerlioğlu, 2002, Akt. Atay, 2003: 88).

İnsanların benimsediği değerler zamanla değişmektedir. Bu değişim ise çok çeşitli faktörlerin etkisiyle ortaya çıkmaktadır. Günlük hayatı etkileyen değerlerde ortaya çıkan gelişmeler bireyin tutum ve davranışlarını etkilediği gibi, sosyal değişimin yaşandığını da göstermektedir. Değerler değişmeseydi hem bireyler hem de toplum statik bir yapı kazanırdı. Eğer değerler çok hızlı bir şekilde sürekli değişen bir karakter gösterseydi, bu durumda, hem bireyin kişilik yapısında hem de toplumsal yapıda denge ve istikrar sağlanamazdı. Bu noktada insanların tercih ettikleri değerlerin farklı faktörlere bağlı olarak değiştiği söylenebilir (Yapıcı ve Zengin, 2003:173).

Değerler, bir örgütün doğasında ve iş tarzında saklıdır. Bir örgütün benimsemiş olduğu değerlerle tutarlı olan davranışı, iş ortamında topluluk duygusu yaratır ve enerjiyi artırır. Uzun vadede başarılı örgütler değer temeline dayalı olanlardır. Paylaşılmış bir değerler platformu sayesinde karar verme süreci etkin hale getirilerek, takım çalışması ve işbirliği teşvik edilerek verimlilik artışı sağlanabilir. Yine, bireysel ve örgütsel davranışın kalitesi değerler vasıtasıyla anlaşılabilir ve örgütün vizyonunun dinamikliğinin ve gelişmesinin temel anahtarıdır (Kılıç, 2010: 86).

Bireylerin, mesleklerini icra ederken elde edecekleri iş tatmini hem kendileri hem de içinde bulunduğu kurum için oldukça önemlidir. İş tatmininin sağlanması için öncelikle yapılan işin; kişisel özellikler, ilgiler, yetenekler ve değerler gibi faktörler ile paralellik göstermesi gerekmektedir. Bu faktörler arasında önemli bir unsur olarak göze

çarpan bireysel değerler, kişinin iş memnuniyeti ve iş tatmini sağlaması açısından oldukça önemlidir (Koca, 2009).

Günümüz örgütleri değerleri, tutumları ve davranışları itibarıyla farklı çalışan kişilikleri ile amaçlarına ulaşma durumundadırlar. Çalışanların örgüt amaçlarına katkıları ile üstlendikleri iş ve sorumluluktan elde ettikleri tatmin arasında olumlu bir ilişki vardır ve bu ilişkiyi vurgulayan çok sayıda araştırma mevcuttur. Dolayısıyla denilebilir ki örgüt çalışanlarının yaptıkları işten tatmin olmalarını sağlamak örgüt yönetiminin öncelikli uğraş ve amaçlarından biridir.

Çalışanın iş tatminini konu alan araştırmalar yönetim organizasyon yazınında yeterince geniş biçimde incelenmiştir. Bu çalışmaların önemli bir kısmı iş tatminini örgütsel bir sonuç olarak incelerken, bir kısmında da iş tatmini bağımsız değişken olarak kullanılmış ve diğer örgütsel çıktılara olan ilişkisi ve etkisi incelenmiştir. Ancak iş tatmini yazını daha çok ekonomik amaçlı örgütlerde (işletmelerde) bir araştırma konusu olarak incelemeye tabi tutulmuştur. Kamusal kuruluşların çalışanları üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar görece daha az sayıdadır.

Küreselleşme eğilimi bütün ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de kamu kurumlarının performansının tartışılmasını başlatmıştır. Kamu kurumlarının faaliyetlerinden dolayı kâr yaratmaları söz konusu değildir ama, mevcut kaynaklarını etkili ve verimli kullanmaktan sorumludurlar. Bu bağlamda, kamu kurumlarının performansını geliştirmek için kamu çalışanlarının değer, tutum ve davranışlarını incelemeyi gerekli kılmaktadır. Bu çalışmada kamu kurumu çalışanlarının kalite, işbirliği, yenilikçilik ve kararlara katılım gibi kavramlara atfettikleri öncelik veya değerler, çalışanın iş tatmini ile ilişkilendirilecektir.

Bu çalışmanın hem akademik yazın hem de uygulama açıdan potansiyel katkıları arasında öncelikle kamu çalışanlarının kalite, işbirliği, yenilikçilik ve kararlara katılım değişkenlerinin iş tatmini değişkenine ilişkilendirildiği öncü çalışmalardan biri olmasıdır. Diğer taraftan mevcut yönetim ve organizasyon disiplinindeki araştırma sayısına katkı sağlamasıdır. Uygulama açısından ise, kurum yöneticilerinin işe yerleştirme ve görevlendirme süreçlerinde kurum çalışanını yönlendirmede katkı sağlaması söz konusudur. Eğer yöneticiler çalışanlarının değer ve önceliklerini bilirlerse, ne türden iş ve görevde daha tatmin olacaklarını dolayısıyla başarılı hissedebileceklerini öngörebileceklerdir.

1. İŞ DEĞERLERİ

İş değerleri kavramının tam olarak anlaşılması açısından öncelikle önemli görülen değer kavramı açıklanmıştır. Bu bağlamda değer tanımı, değerlerin oluşumu, değerlerin önemi, değerlerin özellikleri, değerlerin sınıflandırılması, değerlerin ilişkili olduğu kavramlar ve değerlerin işlevleri konuları incelenmiştir. Sonrasında ise iş değerleri kavramı incelenmiş, konu ile ilgili tanımlar, işe ilişkin değerleri belirleyen faktörler, geliştirilen ölçekler ve yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

1.1. Değerler

Değer (values) kavramı, hemen hemen bütün bilim dallarında konu edilen geniş bir alana işaret etmektedir. Başlangıçta felsefe bilimi içinde incelenen ve ahlak kuralları ile bağlantısı kurulan değerler, günümüzde daha çok psikoloji (ör., Dollinger, Leong, & Ulivni, 1996; Heaven, 1993), sosyoloji (örn., Reynolds, 1984), işletme (ör., Chusmir, 1991; Crosby & Bitner, 1990) ve tıp (ör., Furnham, 1987; Kelly, 1990) bilimlerinin ilgi alanına girmiştir. Başlangıçta Allport (1937) tarafından araştırılan değer kavramı alanında, daha sonraları Rokeach' in (1973) ortaya attığı değer teorisi ve bunun bir uzantısı olarak geliştirilen Rokeach Değer Ölçeği (Rokeach, 1973) ve Schwartz Değer Ölçeği (Schwartz, 1992) önemli bir yer tutmaktadır (Baloğlu ve Balgalmış, 2005: 21-22).

Değer, yalnızca bir inançtan, sübjektif bir yargıdan mı ibarettir, yoksa kişilerin inançlarının dışında objektif bir gerçekliği mi temsil etmektedir? Bu nokta da değer konusunu sosyologlar arasında tartışılır hâle getirmiştir (Özensel, 2003: 225).

Sosyologlar arasında belki de hiçbir konu, değerler kadar tartışmalara yol açmamıştır. “Değerleri incelemekten kaçınan” sosyal bilimciler sosyal değerlerin hiçbir gerçekçiliğe sahip olmadığını, değerlerin bir kişinin kişisel değerleriyle ilgilenmeksizin incelenemeyeceğini veya değerlerin sosyal bilim çalışmasının dışında birer psikolojik ve etik olgu olduğunu ileri sürmektedirler. Ancak günümüzdeki sosyal bilimciler değerlerin önemli bir sosyal olgu olduğunu ve bilimsel inceleme ve analize konu edilebileceği noktası üzerinde birleşmişlerdir (Fichter, 2004: 165).

Günümüz toplumlarında meydana gelen hızlı değişimler, toplumun birer üyesi olan insanları da yakından ilgilendirmektedir. Değişen dünya ile beraber toplumların değer yargıları da paralel bir değişme göstermektedir. Değer kavramı hakkında bugüne

kadar farklı açılardan bilimsel ve felsefi araştırmalar ve tartışmalar yapılmasına rağmen, değerlerin tam olarak ne içerdiğine ilişkin henüz kesin bir sonuca ulaşılamamıştır. Bazı zaman dilimlerinde değerlerin sübjektif bir nitelik taşıdığı, değer kavramının objektif bir temele dayanmadığı ileri sürülmüştür (BASAGM, 2010: 6).

Değer konusunda yapılan tanımlara baktığımızda, birçok araştırmacı ve teorisyen farklı içeriklere sahip tanımlar yapmışlardır. Bu tanımlar arasında benzerlikler olduğu kadar, bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bu tanımlar;

Değerler üzerinde yapılan tanımlardan en çok bilineni Amerikalı sosyal psikolog Milton Rokeach tarafından yapılmış olanıdır. Rokeach (1973), değerler kavramını tanımlayabilmek için insan değerlerinin doğası ile ilgili beş varsayımı dikkate almıştır. Bunlar (Uyan, 2002: 49-50):

- Bir insanın sahip olduğu değerlerin toplam sayısı göreceli olarak küçüktür.
- Herkes aynı değere farklı derecelerde sahiptir.
- Değerler, değer sistemleri içinde organize olmuştur.
- İnsanın sahip olduğu değerler; kültürün, toplumun, kurumların ve bireylerin kişiliğinin bir ürünüdür.
- Değerlerin nemi, sosyal bilimlerin ortaya çıkarmak ve anlamak üzere ilgilendikleri hemen hemen bütün olgularda açıkça gözlenmektedir.

Rokeach yukarıdaki varsayımlara dayanarak değeri, "aksine/karşıt bir davranış biçimi veya yaşam amacına karşılık bireysel veya sosyal olarak tercih edilen belirli/spesifik bir davranış biçimi veya yaşam amacına olan daimi bir inanç" olarak tanımlamıştır (zkul; 2007: 3).

Değer sözcüğü en genel anlamda, bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü; bir şeyin sahip olduğu kıymet; yüksek ve yararlı nitelik olarak tanımlanabilir. Türkçede karşılık olmayı dile getiren değmek kökünden türetilmiştir. Kelimeyi bir sıfat olarak kullanarak bir şeyin değerli yahut değersiz oluşundan söz edebildiğimiz gibi; bir isim olarak kullanarak doğrudan o şeyin yüklendiği kıymeti kastedebiliriz: "Değerini bilmek", "değer biçmek", "değer vermek" ifadelerinde olduğu gibi (Arslan ve Yaşar, 2007: 8).

Clayton'a (2002) göre değerler, bir örgütün belirli sınırlar içerisinde, güvenli olarak yaşamını sürdürmesi ve gelişmesi için üyelerini tutarlı davranışlar göstermeye

zorlayan yön gösterici kurallar dizisidir ve örgütün işini nasıl planladığını tarif eder. Hangi tür davranışın ahlaka uygun olduğunu, insanlara nasıl davranılması gerektiğini, davranma ve karar vermede hangi yöntemlerin kabul edilebilir olduğunu tanımlar (Kılıç, 2010: 83).

Değerler, davranışları yönlendirir ve insanların birbirlerine karşı tavırlarını belirler (Baysal ve Saman, 2010: 57). Değerler, insan hayatını etkileyen ve önem verilen düşüncelerdir (Taşdemir, 2009: 51).

Değer belli bir kültürel çevre ve gelenek içinde kazanılan ve bu çevre içinde bireyin bezediği yaşama alışkanlıklarının tümünü oluşturan bir kavramlar dünyasıdır. Ayrıca değer, insanın belli bir yaşam çevresi içinde, tarihsel bir birikim olarak kazanmış olduğu yaşama alışkanlıkları ve bu alışkanlıklarından türettiği karar verme yetisidir (Aysevener, 2009: 336).

Strickland'a göre değer; "bireylerin yapmış olduğu davranışları tanımlayan inanç" olarak tanımlanmaktadır. Ajzen ise değerleri, "iyi veya kötü, doğru veya yanlış olarak nitelmemizi sağlayan temel inançlar" olarak tanımlanmaktadır (Kuvan, 2007: 75).

Değer, bir sosyal grubun veya toplumun kendi varlık, birlik, işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için üyelerinin çoğunluğu tarafından doğru ve gerekli oldukları kabul edilen; onların ortak duygu, düşünce, amaç ve yararını yansıtan genelleştirilmiş temel ahlâki ilke ya da inançlara denir (Kızılcılık ve Erjem 1996: 128).

Fichter kişiye ve gruba yararlı, kişi ve grup için istenilir veya kişi ve grup tarafından beğenilen her şeyin "değere sahip" olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca değerlerin, kültür ve topluma anlam ve önem veren ölçütler olduğunu belirtmektedir (Fichter, 2004: 166-167).

Allport (1968) değerleri benlikle ilişkili olarak algılanan manalar olarak tanımlanmaktadır. Bir şeyi değerli görmek demek onu tercih etmek, ona psikolojik olarak bağlanmak ve ona ulaşmak ya da onu muhafaza etmek için belli bir çaba ve gayret içerisinde olmak anlamına gelmektedir. Buna göre değerli tutulan şey maddî ya da manevî bir niteliğe sahip olabilir (Yapıcı ve Zengin, 2003: 178).

Değerler Psikolojisi üzerine çalışma yapmış olan Erol Güngör değeri, "*bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inanç*" şeklinde tanımlanmaktadır (Güngör, 2010: 27).

Bilgin'e (2007) göre değerler, davranışlarımızı etkileyen faktörlerdendir. Bir değer, belirli bir davranış tarzının veya yaşam amacının bir diğerinden daha üstün olduğu yönündeki oldukça istikrarlı ve derin inançtır. Bir objenin diğer objelere göre kıymetini ifade eden değer, kişilerde duygusal bir tepkiye yol açan ideal olarak da tanımlanabilir ve bir şeyin arzu edilir olup olmamasını ifade eder. Daha basit bir deyişle, neyin iyi neyin kötü olduğuna ilişkin inançtır (Bilgin, 2007: 6).

Değerler, başarı için önemli olduğuna inanılan performans standartları, müşteri ve işgörenlere nasıl davranıldığı şeklindeki uygulamalar konusunda örgütlerin sahip oldukları inançlar, örgütte neyin istenir, neyin istenmez olduğunu belirleyen işgörenlerce benimsenmiş ölçütlerdir (Erdem, 2003: 55).

Erdem (2007) değeri, belirli bir durumu bir diğerine tercih etme eğilimi olarak tanımlamaktadır. Değerler, davranışlara kaynaklık eden ve onları yargılamaya yarayan anlayışlardır. Değerler ayrıca, bireylerin neyi önemli gördüklerini tanımlayarak istekleri, tercihleri, arzu edilen ve edilmeyen durumları gösterir. (Erdem, 2007: 96-97).

Bireysel farklılıkların bir diğer kaynağıdır. Değerler kişiden kişiye farklılık gösterir ve belirli bir biçimde davranma ya da yaşamın bunun tersi bir biçimdeki davranış ve yaşam biçimine kişisel ya da toplumsal olarak tercihimizi belirten sürekli inançlarımızın sonucudur. İyi ile kötüyü doğru ile yanlış bulmamamızı sağlar. Doğal olarak iyi ile kötü ve doğru ile yanlış birer değer yargısı olduğundan, kişiden kişiye değişiklik gösterirler (Can vd., 2006: 93).

Değerler, insanların değer verdiği ve ulaşmak için peşinden koştuğu, elde etmeyi şiddetle arzu ettiği şeylerdir. Bunlar mal, mülk, servet, sıhhat gibi değerler olduğu gibi, mutluluk, huzur, Allah sevgisi, vatan sevgisi ve özgürlük gibi tamamen manevî değerler de olabilir (Bolay, 2007: 14).

Değerler; bir çeşit inanç olup, insanların iyiyi, doğruyu ve güzeli tanımlamak için koymuş olduğu ölçütler ya da standartlardır. Değer sistemleri, bireylerin değerlerinin önceliklerini temsil ederler veya bireylerin öncelikle önem verdiği, hürriyet zevk, kendine güven, dürüstlük, itaat, eşitlik gibi kıstaslardır. Eğer, bireylerin bu değerlerini önem sırasına göre sıralarsak değer sistemleri oluşur (Özkalp ve Kirel, 2008: 69).

Değerler, nasıl yaşayacağımıza işaret eden anlam haritalarımız; eylemlerimiz için ufuk noktasıdır. Belki de bunun için değerleri olgu nesnelere imiş gibi değer

ölçekleri içinde tanımlamaya çalışmak, yaklaştıkça ufka ulaşacağını zannetmeye benzer (Poyraz, 2011: 63). Değerlerin, bireylerin düşünceleri, davranışları, tutumları ve ürünlerinde ortaya çıkan ölçütler olduğu söylenebilir (Sarier, 2010: 31).

Schwartz'a (1992) göre değerler, bireylerin kendileri de dâhil olmak üzere diğer insanları ve olayları nitelendirmek, eylemlerini seçmek ve meşrulaştırmak için kullandıkları ölçütler, ayrıca Schwartz (1999) değeri, "genellikle davranışların/eylemlerin seçilmesine, olayların ve insanların değerlendirilmesine, davranışların/eylemlerin açıklanmasına yardımcı olan sosyal bir aktör" olarak nitelendirmekte ve "*insanlara yaşamlarında değişken önemlilik içerisinde yol gösteren ilkeler olarak hizmet eden arzu edilebilir amaçlar*" olarak tanımlamıştır (Schwartz, 1999: 24-25).

Değerler, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesinde ve amaçlarına ulaşmasında etkili araçlar olarak nitelendirilmektedir (Erçetin, 2000: 33). Taşdan ve Akın'a (2009) göre değerler, bireylerin tercihleri ve inançları ile ilgili olduğu aynı zamanda değerler bireylerin yaşamlarına yön vermektedir (Taşdan ve Akın, 2009: 199). Değerler genellikle kişinin sahip olduğu düşünce, inanç ve ilkeler olarak açıklanmaktadır. Değerler, bazı davranış ve amaçları diğer davranış ve amaçlara göre tercih edilebilir kılan, sürekliliği olan inanışlardır. Kişinin değerleri ulaşmak istediği amaçlara dolayısıyla davranışlarına yön vermektedir (Ünal vd., 2006).

Bireyin çevresindeki olayların iyi ya da doğruluğu konusundaki yargılarını oluşturan temel kavram "değer" olarak ifade edilmektedir. Değerler, çevredeki olayları belirli bir süzgeçten geçirip, davranışlara yön vermeyi sağlayan olgulardır. Bireyin değerlerinin bilinmesi, yaşantısındaki durumlar karşısında onun davranışlarının tahmin edilmesine yardımcı olabilir (Çalışkur vd., 2012 : 220).

Çağlar (2005) ise değerleri, bireylerin düşünce, tutum ve eylemlerinde birer standart olarak ortaya çıkan kültürel öğeler olarak adlandırılabileceğini ifade etmektedir. Psikoloji, sosyoloji ve antropoloji gibi değer kavramı ile yakından ilgili disiplinlerde/bilim alanlarında geliştirilen yöntemler ve ulaşılan sonuçlar bakımından değer kavramının üzerinde büyük ölçüde tutarlılık kazanıldığı görülmektedir. Bireyin her davranışı dolaylı ya da dolaysız olarak değerler tarafından yönlendirilmektedir. Bu süreçte bireylerin gerçekleştirdiği öğrenmelerinde de değer kavramının önemi yadsınmaz bir gerçektir (Dilmaç vd., 2009: 29).

Schwartz ve Bilsky (1987), birçok araştırmacının üzerinde hemfikir oldukları özellikleri ele alarak değerleri şöyle tanımlamışlardır (Koca, 2009: 63):

- Değerler inançlardır. Fakat bu inançlar, tümüyle nesnel, duygulardan arındırılmış fikirler şeklinde varlık göstermezler; etkinlik kazandıklarında duygularla iç içe geçerler.
- Değerler, bireyin amaçlarıyla (eşitlik gibi) ve bu amaçlara ulaşmada etkili olan davranış biçimleriyle (hak bilirlilik, yardımseverlik gibi) ilişki içerisindedir.
- Değerler, eylem ve durumların üzerindedirler. Örneğin, itaatkârlık değeri, işte ya da okulda, aileyle, arkadaşlarla ya da tanımadığımız kişilerle olan ilişkilerimizin tümünde geçerlidir.
- Deęerler, davranışların, insanların ve olayların sečilmesini ya da değişimini yönlendiren standartlardır.
- Değerler, kendi içlerinde taşıdıkları önemlere göre bir sıralama oluşturur. Sıralanmış bir değerler kümesi, değer önceliklerini belirleyen bir sistem oluşturur.

Değerin tanımına ilişkin ortaya konan farklı görüşlere karşın araştırmacılar değerlerin “bireylerin tutum ve eylemlerine rehberlik eden ölçüt standartları” olduğu konusunda yaygın görüşleri vardır. Bu standartlar, bir örgütteki liderlik biçimini, karar alma yöntemini ve benzeri faaliyetleri etkilemektedir (Kalkan, 2009: 38).

Değere ilişkin yapılan tanımlardan ve araştırmacıların değer konusundaki yaygın görüşünden sonra değerin, insanların davranışlarını etkilediği gibi iyi ve kötünün ne olduğuna ilişkin inancını da oluşturduğunu söyleyebiliriz.

1.1.1. Değerlerin Oluşumu

Doęa güzelliği gibi, toplumsal açıdan bakıldığında, değerler kendiliğinden oluşmaz, kültürden ve geleneklerden kaynaklanır. Eęitimin etkisi toplumsal değerleri anlamlandırır veya anlamlandırmaz. Çünkü bazılarına anlamlı gelen değerler, bazılarına anlamlı gelmez. Çünkü değer, bireylerin yaşamlarındaki çeşitli alternatifler arasında belirli sečilimler yapma nedenlerini yanıtlayan subjektif bir kavramdır (Saraç ve Kılıcıl, 2004: 82).

Değer, bağlantılı olduğu eylemin sonucunda ortaya çıkar. O hâlde değerleri anlamak için insanın varoluş biçimini anlamak gerekiyor. Zira değerlerin yapısı ve

kuruluşu, onu oluşturan ve bu yapıyı değerlendiren insanın, Aristoteles'in bahsettiği, şu üç etkinliğini anlamaktan geçer: Teoria, praxis ve poesis... Bilgi, ahlak ve sanat...Değer oluşturmak, insana özgü bu üç etkinlikle alakalıdır. Bu üç insani etkinliği birbirlerine indirgeyemeyiz; bilgi sanata, sanat ahlaka ve ahlak bilgiye özdeş değildir. Ama her birinin yapısında, diğerleri farklı etki ve oranlarda da olsa rol oynar. Değer, her birinde, niyet aşamasında ve sonuç aşamasında eylemle birlikte ortaya çıkar: Bilgiye ilişkin değerler, ahlaka ilişkin değerler ve sanata ilişkin değerler olarak (Poyraz, 2011: 65).

Ortaya koyduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi ile bilinen Maslow, değerlerin oluşumundan bahsederken, bazı değerlerin bütün insan soyu için ortak olurken, diğer bazı değerlerin bütün insan soyu için aynı olmayacağını vurgulamaktadır. Maslow, geliştirmiş olduğu hiyerarşik yapılanmanın en altında bulunan ve temel ihtiyaçlar olarak isimlendirmiş olduğu ihtiyaçların bütün insanlar için ortak olduğunu belirtmiştir. Bireylerdeki temel farklılıklar ise, bireyin kendisi, içinde bulunduğu kültürü ve dünya ile kuracağı ilişki biçimleri arasından tercihlerini meydana getirir ki bu da değerleri doğurur (Lalek, 2007: 26).

İnsan kavramını kendi bütünlüğü içinde düşündüğümüzde, bizler insan olarak, eylemlerimizi yöneten değerlerle örülmüş bir atmosferde nefes alıp vermekteyiz. Şurası muhakkak ki, değerler dünyasındaki değişme, teneffüs edilen atmosferin değil, bu atmosfer içindeki unsurların değişmesidir. Bu manada değer yargılarının değiştiğini ama değerlerin değişmediğini söyleyebiliriz. "Namus cinayeti işlemek iyidir." yargısı, "Namus cinayeti işlemek kötüdür." Yargısına dönüşebilir. Fakat "iyi" ve "kötü" bir değer olarak sabit kalırlar (Poyraz, 2011: 67).

Değerlerimizin önemli bir kısmı kalıtsaldır. Gerisi ise milli kültür, ebeveynlerin baskısı, öğretmenler ve arkadaşlar gibi çevresel faktörlere bağlı olarak ortaya çıkar. İkizler üzerinde yapılan çalışmalardan elde edilen bilgilere göre işe ilişkin olarak geliştirilen değerlerin %40' ı kalıtsaldır. Bu nedenle biyolojik anne ve babamızın değerleri bizlerin değerlerinin oluşmasında önemli rol oynar. Ancak, halen bir çok değerimizin oluşmasında çevresel faktörlerin önemli bir etkisi vardır. Dünyanın birçok kültüründe başarı iyi bir değer, tembellik ise kötü bir değer olarak algılanır. Hemen her kültürde uygun değerler pekiştirilirken, uygun olmayan değerler cezalandırılır. Örneğin; başarı, barış, birliktelik, eşitlik ve demokrasi gibi toplumsal değerler arzulanan

değerlerdir. Bu değerler, değişmez olmakla birlikte, değişmeleri ya çok zaman alır ya da çok zordur (Özkalp ve Kirel, 2008: 69).

İnsanın içinde bulunduğu çevre, toplum bireyin değerlerini kazanmasında ve değer yapısının oluşmasında önemli bir yere sahiptir. Türkiye ve Almanya aile yapısı, anne - babaların çocuklarıyla kurduğu iletişim, din, inanç, kültür, sosyolojik yapı gibi pek çok alanda farklılık görülmesine rağmen benzer ya da birbirinden farklı değerlere sahip oldukları gözlemlenebilir. İnsanın içinde yaşadığı çevre, bireyi öğrenme yoluyla etkiler. Çevreden görülen davranışlara göre değerler şekillenebilir ve olaylar karşısında çevreden görüldüğü gibi olaylara tepki verilebilir (Erdoğan, 2010: 11).

Değerler bilinçli veya bilinçsiz motivasyonel dinamiklerden doğabilir ve harekete geçmek için genel yatkınlıkların ve tavırsal yönelimlerin belirleyici etkileri olabilirler (Hodgkinson, 2008: 138).

Sarı' ya (2005) göre, değerler sosyal rollerle öğrenilerek bir sonraki kuşaklara aktarılırlar. Sosyal roller içinde mesleki, cinsel, sosyal, kişisel gibi kimlik yapıları da yer almaktadır. Sosyal rollerle biçimlenen kimlik yapılarının oluşmasında değerler önemli bir yere sahip bulunmaktadır. Belirli bir sosyal rolde kişilerin neler yapması, neler yapmaması ve nelere kıymet vermesi öğrenilir ve bunlar bir yaptırım da olabilir. Değerler çeşitli sosyal rollerde bize neler yapmamız gerektiğini de söylemektedir. Örneğin, cinsel kimlikle ilgili değerler kız ve erkek çocuklarında farklı oluşur. Bir erkek için cesaret, azim, sebat ve soğukkanlılık önem verilen değerler olurken kızlar için koruyuculuk, duygusallık ve bağlılık daha önemli değerler olarak karşımıza çıkar. Değerlerin oluşmasında sosyal destekler ve pekiştireçler önemlidir. Bir değer diğer insanlar tarafından onaylanır ve takdir görürse bireydeki etkisi yüksek olur. Değerler arkalarındaki toplumsal destekleri kaybettikçe değişmeye veya etkisiz olmaya başlamaktadır (Sarı, 2005: 77).

Değerler, bireylerin düşünce, tutum, davranış ve yapıtlarında birer ölçüt olarak ortaya çıkarlar ve toplumsal bütünselliğin ayrılmaz bir ögesini oluştururlar. Bir toplumun yaşamında, her şey değerlere göreli olarak algılanır ve diğerleriyle karşılaştırılır. Bireyler, içinde yaşadıkları grup, toplum ve kültürün değerlerini genellikle benimseyerek, bunları muhakeme ve seçimlerinde birer ölçüt olarak kullanırlar. Böylece daha iyi, daha doğru, daha uygun, daha güzel, daha önemli veya daha adil gibi genel yargılara varma olanağını bulacaklardır (Tolan, 2005: 233).

1.1.2. Değerlerin Önemi

Değerler önemlidir çünkü; kişiler önemlidir demek aşırı basitleştirme olur. Sosyologlar için değerler, insanoğluyla bağlantılı olması dışında, hiç bir anlama sahip değildir. Sosyal kişi ve bu kişinin davranış örüntüleri sosyolojik incelemenin başlangıç noktasıdır. Bazı kişiler (ve bu kişilerin davranışlarını) diğer kişilerden daha önemli ve daha değerli kılan nedir? Niçin tüm sosyal ve kültürel olgular sadece insanoğluyla ilintili oldukları için değere sahiptir? İşte bu soruların yanıtları aranmaktadır. Değerlerin kaynağı iki düzlemde analiz edilebilir (Fichter, 2004: 168; Kuvan, 2007: 91).

Fichter'a (2004) göre, sosyal statü, yani kişinin başkalarınınca değerlendirilmesi ister başarıya ister atfedilme yoluyla olsun, bireye dışarıdan gelir ve bu değerlerin kaynağının **birinci düzlem**ini oluşturur. Kısacası değerlerin kaynağı sosyal kişinin dışındadır. Öte yandan kişiye içsel olan sosyal değer kaynakları da vardır. Bunlar değerlerin kaynağının **ikinci düzlem**ini oluştururlar. Kişinin davranışlarıyla değerlendirilmesi, iyi hareketleri için övülmesi, kötü hareketleri için azarlanması da kişinin sosyal değerlendirilmesinde bir temel oluşturur.

Birey davranışlarının temel yönlendiricisi ve belirleyicisi olan değerler insanı insan yapan ve onu diğer canlılardan farklı kılan nitelikler olup bireyin hareket alanının sınırlarının belirlenmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Değerler bireylerin önem verdikleri şeyleri tanımlayarak istek, tercih, arzu edilen ve edilmeyen durumları göstermede etkilidir. Dolayısıyla değerler, bireylerin iyi-kötü, güzel-çirkin, doğru-yanlış gibi vasıflarının belirlenmesinde ve hayata bakışlarında önemli belirleyicilerdir (Özkan, 2010: 1136-1137).

Bir bireyin geçmiş dönem yaşantısında öğrenerek kabul ettiği değerler davranışlarını da yönlendirecektir. Örneğin; halk dilinde "ekmek teknene saygılı ol" şeklinde bir değere sahip birey işyeri daha temiz tutar ve zararlardan korumak ister. Aşağıda işyeri açısından bazı değerler verilmiştir. Bu değerler genelde herkes tarafından doğru kabul edilen değerlerdir (Budak, 2006: 82) :

- Adil ücretlendirme
- İnsana saygı
- Dürüst çalışmak
- Bilgiyi Paylaşma

- Başarıyı övme ve ödüllendirme
- Başarıya yönelik terfi imkanı
- Verimli çalışma
- İsraftan kaçınmak

Değerler hakkında bireysel ve örgütsel düzeyde teoriler ileri sürülmüştür (Sağnak, 2005). Değerler, bireysel düzeyde kişinin amaçlarına ve eylemlerine rehberlik ederken, örgütsel düzeyde de örgütsel amaçlar, politikalar ve stratejilerin belirlenmesine yön vermektedir. Örgüt üyelerinin sahip olduğu değerlerle örtüşen kurumsal değerler, çalışanlarca kolaylıkla benimsenmekte ve kurumsal bütünleşme ve örgütsel vatandaşlık bilincinin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca kişisel ve örgütsel değerler, yöneticilerin bireysel ve örgütsel başarıya ilişkin algılarına, kişilerle ilişkilerine, kararlarına, sorunlara bakışına ve problem çözümüne etki etmektedir (Vurgun ve Öztop, 2011: 217). Kurumlar, adetler, örfler, gelenekler, aile, din, ahlak, hukuk, eğitim, öğretim, ekonomi vb. birimler değerlerden güç kazanırlar (Kızılçelik ve Erjem, 1996: 129).

Değerler, düşünme biçimini, davranışları, olaylar karşısındaki tepkileri belirleyen, örgüte özgü özelliklerdir. Kurum değerleri, faaliyet ve kararlarda sınırları belirleyen kriterleri oluşturmaktadır. Değerler yol gösterici olarak çalışanları; kurumun düzeni, güvenliği ve gelişimine uygun davranışlara teşvik etmektedir. Çalışanların kurumu kavradığının başlıca göstergesi olan değerler, kurum kültürünün de temelini oluşturmaktadır. Kurum değerlerinin paylaşılması, çalışanların hedefleriyle uyumunun sağlanması gereklidir (Kılıç, 2010: 83).

Değerler konusu kuramsal yönden olduğu kadar, hızla değişen dünya içinde yerini arayan toplumumuzu yakından ilgilendirmesi açısından da önem taşımaktadır. Sosyoekonomik gelişmelerin kaçınılmaz sonucu (ve, kimi zaman da, aracı) olarak ortaya çıkan yeni toplumsal düzenlemelerin sağlıklı işleyebilmesi, bireylerin sahip oldukları değerlerin bu türden düzenlemelerle uyumlu olmasıyla yakından ilişkilidir. Bu uygunluk sorunu, toplumsal siyasaların başarısı için toplumun iyi tanınmasını, dolayısıyla da değerlerin ayrıntılı bir biçimde incelenmesini gerekli kılmaktadır (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı; 2000: 60).

1.1.3. Değerlerin Özellikleri

Her şeyin büyük bir hızla değiştiği çağımızda değişimin sadece bilgi ve teknolojiye olmadığı, değerlerde de birtakım değişimlerin yaşandığı gözlenmektedir. Dünyada sınırların ortadan kalkmaya başlaması, küreselleşme rüzgârının tek tipleşmeye ve dünyayı bir köy hâline getirme yönünde esmesi millî birlik ve beraberliğin temelleri arasında yer alan değerlerin önemine bir kez daha dikkatleri çekmektedir. Ülkeler arasındaki sınırların ortadan kalkmaya başlamasıyla birlikte yerel değerlerin yanı sıra evrensel değerlerin de gündeme geldiği, bazı değerlerin hem yerel hem de evrensel değerler arasında yer aldığı görülmektedir (Kolaç, 2010: 194-195).

Fichter (2004) sosyal bilimcinin ilgilendiği değerlerin şu özellikleri sahip olduğunu belirtmektedir: Değerler **paylaşırlar**; kişilerin çoğunluğu değerler üzerinde uzmanlaşmıştır. Herhangi bir bireyin yargısına bağlı değildir. **Ciddiye alınırlar**; kişiler bu değerleri, ortak refahın korunması ve sosyal gereksinimlerin karşılanması ile birlikte görür. Değerler **coşkularla** birlikte bulunur; kişiler yüce değerler için özveride bulunur, dövüşür ve hatta ölürlür. Son olarak, değerler kişiler arası oйдаşma ve uzlaşma gerektirdiği için, kavramsal olarak diğer değerli nesnelere **soyutlanabilir** (Fichter, 2004:167).

Değerler zaman sürecinde değişiklik gösterirler. Eskiyen veya işlevini yitiren değerlerin yerine yenileri geçer. Toplumların değer sistemleri isteyerek veya istemeyerek bozulabilir. Ya da insanlar her zaman toplumsal değerlere uygun davranışlar sergileyebilirler. Geleneklere sıkı bağlı olan toplumlarda değerlerin değişmesi biraz zordur. Çünkü değerlere olan bağlılık oldukça güçlüdür (Güney, 2011: 33).

Değerler dünyası, insanın irade, istek ve niyetleri tarafından yönetilmektedir. Onlar, insan davranışının tanımlayıcı standartlarıdır, ancak emretmezler. Değerler, yaşamımıza anlam kazandıran idealler olup, tercihlerimiz, kararlarımız ve davranışlarımızın önceliğini yansıtır (Özgener, 2000: 174).

Değerler, insanlarla özdeşleşmiştir. Yani sosyalleşme sürecinde değerler kişiler tarafından öğrenilmekte ve üstlenilmektedir. Bunun doğal bir sonucu olarak değerler kişinin şahsiyetinin bir parçası olarak görülmektedir (Abdullaeva, 2007: 44). Bireyin sahip olduğu değerler bir bütünlük arz eder (Kaymakcan ve Meydan, 2011: 29).

Değerler kişilerin dikkatini istenilir, yararlı ve önemli olarak görülen maddi kültür nesnelere üzerinde odaklaştırır. Çok değerli bir nesne her zaman birey veya grup için en iyi olmayabilir. Fakat o nesnenin sosyal olarak değerli görülmesinin o nesne için çaba gösterilmesine yol açtığı da bir gerçektir (Kuvan, 2007: 97). Değerlerin, kültürü destekleyerek toplumun yapılanmasına yardım ederler (Kaymakcan, 2010: 13).

Değerler, davranışlarımıza rehberlik eden prensiplerdir (Çengel, 2010: 159). Değerler kişilerin sosyal rollerini seçmesinde ve gerçekleştirilmesinde rehberlik ederler. İlgi yaratır, cesaret verir. Böylelikle kişilerde çeşitli rollerin gerekliliklerinin ve beklentilerinin bir takım değerli hedefler doğrultusunda işlemekte olduğunu kavramış olurlar (Kuvan, 2007: 97) .

Değerler bireylerin hayatı üzerinde o kadar büyük bir etkiye sahiptir ki, bireyler herhangi bir itiraz ya da sorgu ile karşılaşmadıkça değerlerinden şüphe etmezler. Aslında bireyler değerlerinin çoğu zaman farkında bile değildirler. Ancak değerler bireylerin davranışlarını, tercihlerini, değerlendirmelerini, ilişkilerini ve daha birçok toplumsal hareketlerinin belirleyicisidirler (Yılmaz, 2006: 42) .

1.1.4. Değerlerin Sınıflandırılması

Güngör'e (2010) göre değerler yazını incelendiğinde çok farklı sınıflandırmalara rastlamak mümkündür. Çünkü değerlerin tanımlanması konusunda yaşanan güçlükler değerlerin sınıflanmasında da yaşanmıştır. Değerlerle ilgili ilk test Spranger tarafından kullanılmıştır. Spranger değerleri altı kısma ayırmış, her davranışın altı temel değer tipinden birine girebileceğini söylemiştir. Spranger'den sonra ve ondan ilham alarak Allport, Vernon, Lindzey çalışmaları geliştirmiş, bu çalışmalardan sonra da değerleri altı gruba ayırmak genel kabul görmüştür. Estetik, teorik, iktisadi, siyasi, sosyal ve dinî değerler bu altı grubu oluşturur (Güngör, 2010: 84). Güngör (2010) altı gruba ahlakî değerleri ekleyerek yedi çeşit değerden oluşan bir sınıflandırma yapmıştır.

Rokeach değerleri iki kategoriye ayırmakta ve her kategori 18 bireysel değerden oluşmaktadır. Birinci kategoriye amaçsal veya sonul değerler adı verilmekte, ikinci kategoriye ise araçsal değerler denilmektedir. Sonul değerler, bir kişinin yaşam boyu ulaşmak istediği amaçlarıdır. Araçsal değerler ise bireyin sonul değerlerine ulaşabilmek için sergilediği veya tercih ettiği davranış kalıplarıdır. Tablo 1.1' de bu değerleri ve örnekleri göstermektedir (Özkalp ve Kirel, 2008: 70).

Tablo 1.1: Amaçsal ve Araçsal Değerlerin Karşılaştırılması

Amaçsal Değerler	Araçsal Değerler
1. Rahat bir yaşam	İstekli (çalışkan, arzulu)
2. Heyecanlı ve aktif bir yaşam	Açık görüşlülük
3. Bir şeyi tamamlama duygusu	Becerikli, etkili
4. Dünyada barış (savaştan uzak)	Neşeli, sevinçli
5. Güzelliklerle dolu bir dünya	Temizlik, düzenlilik
6. Eşitlik (kardeşlik, fırsat eşitliği)	Yürekli
7. Aile güvenliği (sevdiklerini koruyabilmek)	Bağışlayıcılık
8. Hürriyet (bağımsızlık)	Yardımseverlik
9. Mutluluk	Dürüstlük
10. İç uyum (içsel çatışmadan uzak)	Hayalcilik, yaratıcılık
11. Olgun bir aşk	Bağımsızlık (kendine yeterlilik)
12. Milli güvenlik	Entelektüellik (esneklik)
13. Zevk (keyifli bir yaşam)	Akıllılık, mantıklılık ve tutarlılık
14. Günahattan arınmış, kurtarılmış	Sevilmek (iyi huylu ve sevgi dolu)
15. Kendi kendine saygı	İtaatkar, saygılı
16. Sosyal tanınma (saygınlık)	Nezaket
17. Gerçek arkadaşlık (yakın dostluk)	Sorumluluk
18. Akıllılık (yaşamı olgunlukla anlamak)	Kendilik Kontrolü Yüksek

Kaynak: M. Rokeach, *The Nature of Human Values*, New York, The Free Press, 1973 Akt. Enver Özkalp ve Çiğdem Kirel (2008); Örgütsel Davranış, Eskişehir, s.71.

Bir diğer sınıflandırmada ise Schwartz, 1992 yılında değer yöneliminin içerik ve yapısı hakkında aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 60'ı aşkın ülkede farklı 10 değer tipini içeren araştırması sonucunda evrensel 10 değer tipini ve bunların içerdiği alt değerleri tespit etmiştir (Yiğittir, 2010: 210). Bu değer tipleri güç, başarı, hazcılık, uyarılım, öz-yönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, gelenek, uyma, güvenlik şeklinde sıralanmıştır (Mehmedoğlu, 2004). Bu değer tiplerinin ayrıca içerdikleri değer ifadeleri de belirtilmiştir (Yiğittir, 2010: 210).

Değerler; bireysel, sosyal ve geleneksel değerler olmak üzere sınıflandırılabilir. Bireysel değerler; birey açısından önemli ve değerli olan şeyleri ifade ederken, örgütsel değerler ise; toplum tarafından kabul edilen doğrulardır. Tutumlar, tercihler, inançlar çerçevesinde incelenirken toplum değerleri de; toplumsal normlar ve kurallar çerçevesinde ele alınır. Sosyal çevre değerleri, bireylerin davranışlarını etkilemektedir. Aile üyelerinin yaşadığı sosyal çevrede öğrendikleri değerler ailenin bütünlüğü ve sürekliliğini sağlamaktadır. Geleneksel değerler ise; toplum tarafından kabul edilen, geçmişten günümüze süregelen, toplum hayatını düzenleyen kurallar bütünüdür. Bireysel değerlerin oluşmasında geleneksel değerler bireyleri etkilerken, geleneksel değerlerin oluşmasında da birey toplumu etkilemektedir. Bireysel, sosyal ve geleneksel değerler oluşurken toplumdan etkilenme ve toplumu etkileme söz konusudur. Toplum

tarafından kabul gören değerlerin benimsenmesi daha kolay olmaktadır (Erdoğan, 2010: 13-14).

Fichter'a (2004) göre sosyal değerler, toplumun tabakalaşma sistemine olduğu kadar davranış örüntülerine, sosyal rollere ve sosyal süreçlere de yakından bağlıdır. Değerler bu üç bakış açısından sınıflandırılabilirler—değerleri üç bakış açısından sınıflandırmaya çalışmamıza karşın unutmamamız ki, aslında değerler her üçünde de iç içe ve çakışiktır: (a) Değerler zorlayıcılık değerlerine göre sınıflandırılabilirler. Böylece değerler sosyal kişileri etkileme derecelerine göre düzenlenmiş olurlar. (b) Sosyal değerler süreklilik gösteren ortaklaşa işlevler temelinde de düzenlenebilirler. (c) Değerlerin en anlamlı sınıflandırılması, değerlerin kurumsal işlevlerine göre sınıflandırılmasıdır (Fichter, 2004: 173).

1.1.5. Değerlerin İşlevleri

Bir kültürdeki değerlerin amacının ne olduğu, değer teriminin tanımından da kolaylıkla anlaşılabilir. Değerler kavramsal olarak bilinirler, coşkusal olarak yaşatılırlar, ortaklaşa paylaşılırlar, ciddiye alınırlar ve uslamlama normları gibi kullanılırlar. Değerler sosyal eylemin ve düşüncenin hedefi veya nesnesi değildir. Değerler aranan şeyin kendisi değildir, fakat aranan şeyleri önemli kılar. Kişiler değerleri, hedef ve nesnelere yoluna işaret eden normlar ve ölçütler olarak kullanırlar (Fichter, 2004: 176; Kalkan, 2009: 41).

Sosyal değerler belli sosyal sonuçlara yol açarlar. Bu sosyal sonuçlar, sosyal değerlerin genel işlevleri olarak adlandırılmaktadır. Fichter (2004) bu işlevleri şu şekilde ifade etmektedir (Fichter, 2004: 176):

- Değerler kişilerin ve birlikteliklerin sosyal değerinin yargılanmasında hazır birer araç olarak kullanılırlar. Tabakalaşma sistemini olanaklaştırırlar. Bireyin çevresindekilerinin gözünde “nerede durduğunu” bilmesine yardım ederler.
- Değerler kişilerin dikkatini istenilir, yararlı ve önemli olarak görülen maddi kültür nesnelere üzerinde odaklaştırırlar. Çok değerli bir nesne her zaman birey veya grup için “en iyi” olmayabilir. Fakat o nesnenin sosyal olarak değerli görülmesinin, o nesne için çaba gösterilmesine yol açtığı da bir gerçektir.
- Her toplumdaki ideal düşünme ve davranma yolları, değerler tarafından işaret edilir. Sosyal olarak kabul edilebilir davranışın adeta şemasını çizer. Böylece

kişiler de hareket ve düşüncelerini “en iyi” hangi yolda gösterebileceklerini kavrayabilirler.

- Değerler, kişilerin sosyal rollerini seçmesinde ve gerçekleştirilmesinde rehberlik eder. İlgi yaratır, cesaret verir. Böylelikle kişiler de çeşitli rollerin gerektirdiklerinin ve beklentilerinin birtakım değerler doğrultusunda işlemekte olduğunu kavramış olurlar.
- Değerler sosyal kontrol ve baskının araçlarıdır. Kişileri törelere uymaya yöneltir “doğru” şeyleri yapmaya yönlendirir. Değerler ayrıca onaylanmayan davranışları engeller, yasaklanmış örüntülerin neler olduğuna işaret eder ve sosyal ihlallerden kaynaklanan utanma ve suçluluk duygularının kolaylıkla anlaşılabilmesini sağlarlar.
- Değerler dayanışma araçları olarak da işlevde bulunur. Sosyal bilimcilerin aksiyonlarından biri de grupların yüksek düzeyde bazı değerlerin paylaşılması amacıyla oluştuğudur. Kişiler aynı değerleri güden kişilere doğru çekimlenirler. Ortak değerler sosyal dayanışmayı yaratan ve sürekli kılan en önemli faktörlerden biridir.

Değerler toplumlar için, trafikteki yol işaretleri gibi işlev görürler. Güvenli, rahat ve seri hareket edebilmek için yol işaretlerinin yeri ve önemi trafikte ne ise değerlerin de toplumsal gelişme ve sosyalleşme açısından önemi odur. Gerekli yere gerekli işaretlerin, iklim ve hava şartlarına göre en iyi görülecek ve anlaşılacak şekilde konulması trafikte rahat, güvenli, seri ve bir başkasına ihtiyaç duyulmadan hareketi sağlayacaktır. Ayrıca işaretlerin anlamlarının da sürücüler tarafından iyi bilinmesi ve uygulanması gerekmektedir. Bu durumda hava ve yol şartları nasıl olursa olsun, uygun işaretlerle güvenli seyahat sağlanabilmektedir. Toplumsal değerlerin toplum ve dolayısıyla bireylerin sosyalleşmesi için önemi bu duruma benzemektedir (Özkan, 2010: 1129).

Kılıç’a (2010) göre değerler, bireysel olsun örgütsel olsun, işlevleri üç grupta toplanabilir (Kılıç, 2010: 87):

- Sosyal yaşamı düzenler, bireyler arasında bağlılığı ve motivasyonu artırır. Nerede, nasıl davranılacağı konusunda standart sağlar. Davranışları yönlendirme gücü, bireyin değerlerinin duygularına bağlı olmasıdır. Değerleri benimsemenin bireye verdiği kendini iyi hissetme duygusu, değerler göz önüne alınarak verilen

tüm kararların daha anlamlı olmasını sağlamaktadır.

- Bireylerin davranışlarının değerlendirilebilmesi için standart sağlarlar. Bu referans noktası sayesinde davranışların iyi-kötü, uygun-uygun değil, doğru-yanlış vb. değerlendirilebilmesini sağlarlar. Diğer insanların davranışlarının tahmin edilebilmesine yol açar.
- İnsanları kontrol etmek yerine onlarla uzlaşma sağlamaya ve örgütün hedefleri doğrultusunda ortak bir vizyonu paylaşılmasına yardımcı olur.

1.1.6. Değerlerin İlişkili Olduğu Kavramlar

Değerlerle başka bazı kavramlar arasındaki ilişkiler bütün değer teorilerinin ana konularından olmuştur. Bu konu, bir bakıma değerlerin neden ibaret olduğu hakkındaki tartışmalara ihtiva eder: Değer ilgi midir, menfaat midir, motivasyonel bir durum mudur, bir heyecan halinin ifadesi midir (Güngör, 2010: 30)?

Burada değer kavramı ile ilgisi olduğu düşünülen tutum, norm ve inanç kavramlarına yer verilecektir.

1.1.6.1. Değer ve Tutum

Değerler ile insanlar arasındaki ilişki karşılıklıdır; değerler insanları, insanlar değerleri yaşatır. Ancak değerler genç-yaşlı, kadın-erkek, okumuş-okumamış, zengin-fakir gibi sosyal kategorilere göre farklı düzeylerde algılanmaktadır. Gerçekten de değerlerle insan davranışları arasındaki ilişki tek yönlü ve bire bir değildir, değerlerin sosyal hayatta gerçekleşmesi karmaşık bir süreçtir. Sürecin bu komplike verisine "tutum" denmektedir (Değirmencioğlu, 2009: 24; Aydın, 2003: 125). Ayrıca tutum; kişinin içinde yaşadığı ekonomik, toplumsal, siyasal ve hatta psikolojik ortamın bir ürünüdür (Usal ve Kuşluyan, 2006: 132).

Tutum ve değer terimleri bazı psikologlar tarafından eş anlamda kullanılmaktadır, bunlar (Newcomb, 1965; Campbell, 1963 gibi) değerlerin tutumlara ait bazı özel durumları belirtmek üzere kullanıldığını söylemektedirler. Değerler üzerinde sistemli çalışmalar yapan Rokeach ise tutum ve değeri ısrarla birbirinden ayrı kavramlar halinde tarif eder. Rokeach bir tutumun bir inançlar organizasyonu olduğunu, değerlerin ise tek bir inanca işaret ettiğini iddia etmektedir. Rokeach (1973) tutumla değeri ayırt etmek üzere bunlar arasında yedi fark sayıyor. Bu farklardan en önemli görüneni belirtildiği gibi, değerlerin tek bir inanca işaret etmesine karşılık tutumun birçok inançlardan teşekkül ettiği iddiasıdır (Güngör, 2010: 29).

Tutum, genel olarak, yaşanan tecrübe sonucu oluşan, ilgili olduğu durumlara karşı ferdin davranışlarını yönlendirme etkisine sahip ruhsal bir hazırlık durumudur. Bir başka ifadeyle tutum, davranışsal eğilimler içeren bilgiler, inançlar ve kanaatler bütünüdür. Ancak sıradan kanaatlerden daha süreklidir. Tutum araştırmalarıyla tanınan M. Şerif'e göre (1985) değer, tutumun içeriğidir. Ancak bir tutumda tek değer etkili olmaz, arka plânda bir değerler kombinasyonu yer alır. Yani tutum bütün bunların bileşkesinde ortaya çıkar. Değer-davranış arasında sıkça gördüğümüz çelişkiler de çoğu kere tutumun bu bileşikliğinin bir sonucudur (Aydın, 2003: 125).

İnsanlar tutumlara sahip olarak doğmazlar, tutumları sonradan öğrenirler. Peki, insanlar belli konular, objeler ya da kişiler hakkındaki tutumlarını nasıl oluştururlar? Bu sorunun tek bir cevabı yoktur. Bazı tutumlar insanların kendi deneyimlerine dayanırken, bazıları başka kaynaklardan elde edilir. Örneğin, ançuezli pizzaya karşı olan tutumumuz ançuezli pizza yedikten veya hiç yemeden bir başkasının fikrine dayanarak oluşabilir. Tutumlar genelde şu yollardan elde edilir: Doğrudan, deneyim, pekiştirme, taklit, sosyal öğrenme (Kağıtçıbaşı, 2010: 127).

Eğer bireyin değerleri ile kurumun değerleri benzeşiklik gösterirse birey kuruma karşı daha pozitif yaklaşırken, benzeşiklik göstermediği durumlarda negatif tutum geliştirmesine neden olmaktadır (Nartgün, 2006: 144).

1.1.6.2. Değer ve Norm

Norm, Latince kökenli "norma" kelimesinden gelmektedir. Latince "marangoz gönyesi" anlamına gelen kelime dönüşen haliyle (norm), düzgü, kural veya ölçü anlamlarında kullanılmaktadır. Doğan (2010), norm hakkında birçok tanımın ortak noktasını "*kişilerin davranışlarını niteleyen ve sınırlayan bir ölçüt*" olarak ifade etmiştir. Buna göre insanların birbirlerine karşı nasıl ve ne şekilde davranacaklarını düzenleyen kurallar bütününe norm denilir. Bu işleviyle normlar bir ideal belirtir; olanla değil olması gerekenle ilgili bir yaptırım gücüne sahiptirler. Nasıl davranması gerektiği toplumsal normun kalıpları içinde belirlenmiştir (Doğan, 2010: 315).

Schaefer'a (2013) göre normlar, toplumdaki davranış kalıplarıdır. Bir normun önemli görülebilmesi için geniş kesimlerce paylaşılır ve anlaşılır olması gerekir. Örneğin ABD'de sinemalarda, film başlayınca insanların sessiz olmasını bekleriz. Hiç kuşkusuz, bu normun uygulanması filmine ve seyircisine göre değişebilir. Ciddi bir

sanat filmini izleyenler, bir komedi ya da korku filmi izleyicisine göre sessizlik normuna uyulmasında daha ısrarcı olurlar (Schaefer, 2013: 63).

Ayral'a göre (1992) ise normlar, belirli bir sosyal grup tarafından kabul görmüş belirli davranış biçimleridir ve genel olarak değerlerden türemişlerdir. Değerler, o sosyal grupta belirli normların kabul edilmesini ve diğerlerinin reddedilmesini sağlayan ana referans noktasıdır. Normlar değerlerin empoze ettiği, yaptırım gücüne sahip davranış biçimi tarifleridir; bir benzetme yaparsak değerler anayasa ise normlar kanunlardır diyebiliriz (Ayral, 1992: 38) .

Norm ve değerlerin toplumsal yaşam açısından önemli özellik ve işlevleri vardır. Kişilerin dahil oldukları toplumla barışık bir yaşam sürebilmeleri için ister formel ister informal olsun belirlenmiş norm ve değerlere uymaları beklenmektedir. Onların ideal düşünme ve davranma biçimlerini kazandıran yine toplumsal norm ve değerler olmaktadır. Ayrıca, kişilerin toplum içindeki rollerini seçmesi ve gerçekleştirmesinde; sosyal kontrolde; toplumsal dayanışmayı sağlamada; kültür kodlarının belirlenmesi ve sürekliliğinde; kurumsal yapının korunmasında; bireyin sosyalleşmesindeki bilinçli ve amaçlı davranışların edinilmesinde insanla bağlantılı olan norm ve değerlerdir (Avcı, 2007: 41).

Normlar ideal olanı, toplumda geçerli olan doğru davranışları belirler. Ancak geçerli olan bu davranışlar grup ya da birey tarafından kabul gören değerler üzerine kuruludur. Toplumu oluşturan bireylerin hepsi ideal olanı veya normları kabul etseler bile, büyük çoğunluğunun bu normlara göre davranmalarını beklemek doğru olmaz. Bütün toplumlarda toplumsal davranış şeklini, yani normu belirleyen, belli bir kurallar, anlamlar ve değerler bütünü oluşturur normatif bir yapı mevcuttur (Güney, 2011: 35).

Değerler ve normlar her ikisi de toplum ve bireyler üzerinde etkili olan davranış kalıpları sunmaktadır. Bu işlevleriyle pek fazla fark görünmemesine rağmen temelde birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Tan'a göre (1981) bu farklılıkları şöyle özetlemek mümkündür (Tan, 1981: 124 Akt. Doğan, 2010: 326):

Normlar belirli koşullar içinde bireylerin neleri yapabileceklerini ya da yapamayacaklarını gösterirler. Bu bakımdan değerlerden daha belirli, sınırlı ve emredicidirler. Oysa değerler gerçekleşmelerine olanak bulunmayan zamanlarda bile varlıklarını sürdürmeye ya da başka deyişle insanlar tarafından benimsenmeye devam ederler. Her toplumda değer, pek çok toplumsal normun varlığına yol açabilir. Söz

gelişi bir toplumun temel değerlerinden birisi demokrasi ise, o toplumda vatandaşları toplumun yönetimine katılmaya özendirir ya da bu katılmayı güçleştirebilecek engelleri yasaklayan pek çok norma rastlanabilir. Özellikle çağdaş toplumdaki normların büyük bir kısmı toplumun işleyişini ve pratik düzenlemelerini sağlamaya yönelmiş “teknik” gereçler niteliğindedir. Normların davranışları yönetebilmesi de ancak belirli davranış biçimlerini yasaklamaları ve nasıl davranılması gerektiğini açıkça belli etmeleri sayesinde olur.

1.1.6.3. Değer ve İnanç

İnançlar, bireylerin kendi dünyalarının (iç alemlerinin) bir yönü ile ilgili algıların ve tanımların meydana getirdiği sürekli duygular ağıdır. İnsanlarda ilk inançlar, doğa olaylarının iyi veya kötü şekilde cereyan etmesinin algılanıp, zihinlerde yer etmesinden doğmuştur. İnançlar için mantiki bir başlangıç noktası bulmak zordur. Fakat, belli bir takım algılama, tanıma ve yargılama süreçleri sonucunda ortaya çıkmaktadırlar. İnançlar, bilgi, kanaat ve imanı kapsayan bir psikolojik olaydır. (Eren, 2008: 173).

İnanç, dinden tekniğe kadar bütün değerlere ait olan görgü ile bilgi alanını aşan bir bağlantı tarzıdır. Yalnızca dine ait olan inanca, iman denmektedir ki başlıca vasfı bir yaratıcıya inanmaktır (Çoban, 2011: 12).

Ozankaya (1979) inancı, bir sanı ya da kanıya dayanarak oluşturulup benimsenen görüşler olarak tanımlamıştır (Ozankaya, 1979: 296).

İnançları tanımlarken, değerleri de bir tür inanç sayan yaklaşımdan söz etmek gerekli olacaktır. Üç tip inanç vardır. Bunlardan birincisi; tanımlayıcı ya da varoluş inançlarıdır. Bu inançlar doğrulanabilirler ya da bunların yanlışlıkları ortaya çıkartılabilir. İkinci tip inançlar; değerlendirci inanç tipleridir, takdire bağlıdır ve bireyler nesnelere ya da olayları iyi veya kötü şeklinde tanımlamakta bu inanca dayanırlar. Üçüncü inanç türü ise örf ve adetlerimizle yaşamımıza yerleşmiş inançlardır (Kalkan, 2009: 42-43) .

İnançların kazanılması, yaşanan sosyal çevre ile yakından ilgili ve tıpkı tutum ve değerlerde olduğu gibi öğrenme sonucu elde edilmektedir. Temelde ise nesiller arası kültürel aktarım bulunmakta ve bu aktarımda aile, grup ve toplum etkili olmaktadır (Kuvan, 2007: 84).

Değerler bir inanç olmak bakımından, dünyamızın belli bir kısmıyla ilgili idrak, duygu ve bilgilerimizin bir terkibi demektir. Fakat değer, inancın spesifik bir şekli

olmak itibariyle ondan daha yukarıda bir zihnin organizasyonudur. Şöyle ki bir değer bir tek inanca değil, bir arada organize olmuş bir grup inanca tekabül eder. Örneğin, birisine iyilik yapmanın altında yatan inançta, bizim insan ilişkileriyle ilgili çeşitli hayat tecrübelerimizden doğmuştur ve bunun içinde, insanın kıymetine olan inanç, iyilik yapmanın insana vicdan huzuru vereceği inancı, yardımseverliğin barışa yol açacağına olan inanç, Allah'ın yardım edicileri sevdiğine olan inanç gibi birçok inancın katkısı bulunmaktadır. (Güngör, 2010: 28).

Tüm davranışlarımız değerlerle ilişkilendirilebileceğinden eğitimden ekonomiye, felsefeden ilahiyata tüm bilim dalları bir şekilde değerlerle ilgilenmektedirler. Temel olarak değerler, inançlar ve tutumlarla ilişkilendirilse de hem inançlardan hem de tutumlardan daha kapsamlıdır (Demircioğlu ve Tokdemir, 2008: 71).

1.2. İş Değerleri

İnsanları çalışmaya iten nedenler nelerdir? En bilinen neden, şüphesiz paradır. Ancak bazı insanlar, kendilerine bol bol yetecek paraları olmasına rağmen çalışmaya devam ederler. Ekonomik yönden hiçbir sorunları olmayan bu insanlar acaba neden hala çalışmakta ısrarlıdır? Bazılarının alışkanlıktan veya yaptıkları işi sevdiklerinden ötürü çalıştıklarını düşünebiliriz. Kimi insanlar ise, yaptığı işin kendisine kişisel bir prestij kazandırması ve başkalarını yönetmekten aldıkları derin haz nedeniyle veya toplumda saygıdeğer bir birey olarak yaşamlarını sürdürebilmenin zevkiyle çalışırlar. Toplumun çalışan kişileri takdir etmesi ve buna karşılık işsizleri küçümsemesi nedeniyle ya da işsiz kalmaya tahammül edemedikleri için çalışan kişiler de vardır (Tınaz, 1996: 43).

Kubat'a (2007) göre iş, planlanan bir faaliyet olarak insana özgüdür ve çoğu yetişkinin hayatında önemli yere sahiptir. İşe yüklenen anlam, bireyden bireye değişmektedir. Bu anlam bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde önemlidir. İşle ilgili pek çok faktörün çalışanların verimini etkilediği belirtilmektedir. Burada iş değerleri, çalışanların motivasyonunu ve performansını etkileyen önemli bir faktördür. İş değerleri işle ilgili inanç, tutum, tercih ve ilgiler olup; iş tatmini ve motivasyon gibi işle ilgili diğer yapılardan farklıdır. Bir işin dinamik bir çevrede etkili olabilmesinde, işe ait diğer konularla potansiyel ilgisi nedeniyle iş değerleri önemlidir. Bir iş ortamında iş değerleri, iş performansına ve iş tatminine etkileyen işteki durumlar hakkında yargıya varmaya

yardımcı olur. İş değerlerinin kişilik, iş tatmini, iş seçimi, örgüte bağlılık, işe uyum ve performansla ilgili olduğunu ifade eden çalışmalar bulunmaktadır. Kişilerin kendi değerlerine benzer değerlere sahip işlerde çalışmayı tercih ettikleri, iş değerleri uyumu ve firma seçimi arasında pozitif bir korelasyon bulunduğunu bilinmektedir (Kubat, 2007: 1).

İş değerleri ile ilgili çalışmalar, genel değerlerden bağımsız bir alan olarak gelişmiştir. İş değerlerini inceleyen araştırmacılar, değer araştırmacılarından farklı perspektife sahiptir ve farklı metodolojiler kullanmışlardır. Bu nedenle değerler konusundaki tartışmalar iş değerleri için bir temel oluştursa da konuyu açıklamakta eksik kalmaktadır (Değirmencioğlu, 2009: 29).

Değerlerin iş hayatına aktarılması 1920'lerin sonunda Hawthorne'la başlamıştır. Daha sonra kuramcılar, çalışma koşullarının ve insan özelliklerinin işteki davranışa etkisini incelemeye başlamışlardır. Allport ve arkadaşlarının 1930'lardaki değer çalışmaları da iş'te kullanılabilme potansiyeline sahipti. 1960'larda ise iş etiği konusundaki çalışmalar yaygınlaşmıştır. 1970'lerde iş değerleri konusundaki çalışmalar hız kazanmış ve iş değerleri ölçeklerinin geliştirilmesi ile desteklenmiştir (Kubat, 2007: 12).

İş değerleri Rokeach, Schwartz, Yamuachi, Elizur, Hendel, Dawiss, Gay, Barg Hunt ve Beck, Sagie vd. gibi çok değerli araştırmacıların teorileriyle geçmişten günümüze kadar çeşitli ölçekler oluşturularak günbegün geliştirilmiştir. İş değerlerine olan araştırma gereksinimi sanayi arttıkça ihtiyaçlar çoğaldıkça daha da ortaya çıkmıştır. Bunu yapılan araştırmaların dayandırıldığı ihtiyaçlar teorisinden anlaşılması mümkündür (Tomrukçu, 2008: 17).

İş değerleri, bireyler, toplumlar ve hatta kültürler tarafından genel kabul görmüş olan yapılar olduğu kadar önem düzeyine göre de öncelik sırasının değişebileceği, bireylerin çalışma ortamlarında aradıkları ve arzuladıkları faktörler olarak nitelendirilebilir (Özkan, 2010: 39).

Avcı'ya (2011) göre iş değerleri, bireylerin işlerinde nelere önem verdiğini, işteki faaliyetin sonucundaki beklentilerini göstermektedir. Bireyin kendine sorduğu, ne için çalışıyorum, mesleğimden ve hayattan ne bekliyorum gibi sorulara verdikleri cevaplar, kişinin iş değerlerini oluşturmaktadır (Avcı, 2011: 8).

İş değerleri hangi davranışın doğru, hangilerinin yanlış olduğu konusunda bireyin işinde nasıl davranması gerektiğini belirleyen değerlerdir. Bu konuda bireyler için önemli olan iş değerleri, başarı, diğerlerine ilgi, dürüstlük ve adalettir (Can vd., 2006: 93).

Çalışma hayatı, insan hayatının en önemli alanlarından biridir. Dolayısı ile insanlar her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da birtakım değerlere sahip olurlar. İş değerleri adı verilen bu değerler, çalışanlara örgütün amaçlarına ulaşma çabalarında neyin doğru ve uygun, neyin yanlış ve uygun olmayacağı konusunda rehberlik ederler (Özkan, 2010: 31).

İş değerleri günlük olaylardan, etkileşimlerden, duygulanımlardan, beklentilerden, amaçlardan etkilenmektedir. Bunun yanı sıra bireylerin tamamen sahip çıktığı ücret, çalışma saatleri gibi bazı iş değerleri de olabilmektedir. Örgütlerin çalışanın iş değerlerinin farkında olması ve iş değerlerine sahip çıkması, çalışan verimliliği açısından önemli olabilmektedir (Özkan, 2010: 35).

Günümüzde insanlar vakitlerinin büyük bir bölümünü iş ortamlarında geçirmektedirler. Bireyin iş çevresinde geçirdiği zaman, sosyal çevresinde geçirdiği zamandan daha fazla olmaya başlamıştır. Bu durum, iş yaşamında geçirilen zamanı önemli hale getirmiştir. Bu nedenle iş yerinde kaliteli zaman geçirme kavramı, önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Zamanın büyük bölümünü mesleki faaliyetlerini yerine getirmekle geçiren bireyin, iş ortamından ya da yaptığı işin içeriğinden dolayı kendisini mutlu ve huzurlu hissetmesi, zamanla yaşamın geneline yansiyacaktır. Birey için; işinde verimli olma, iyi vakit geçirme, yaptığı işten tatmin olma, çalıştığı kurumun isteklerine cevap verebilme gibi ihtiyaçlar karşılandığı zaman ancak, iş memnuniyetinden söz edilebilir (Koca, 2009).

İş değerleriyle ilgili üzerinde anlaşmaya varılmış bir tanım birliğine varılamamıştır. Bu çalışmada ölçeği kullanılan (Dyne vd., 1994: 772) tanımına bağlı kalarak iş değerlerini, “çalışanın işyerinden, çalışma arkadaşları ve amirlerinden memnuniyeti, yaptığı işten memnuniyeti, hem mevcut hem de uzun dönemdeki kazanımlarından memnuniyeti” şeklinde tanımlayabiliriz.

1.3. İşe İlişkin Değerleri Belirleyen Faktörler

Burada işe ilişkin değerleri belirleyen faktörlerden; yenilikçilik, kalite, işbirliği ve kararlara katılım'a değinilecektir.

1.3.1. Yenilikçilik

Latince bir sözcük olan "innovatus" tan gelen "inovasyon" kavramın sözlük anlamına bakıldığında, toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması anlamına gelmektedir. İnovasyon, yeni ve farklı bir sonuç olarak tanımlanmaktadır. Türkçe' de "yenilik", "yenileme/yenilenme", "yenilikçi" gibi sözcüklerle karşılanmaya çalışılsa da, anlamı tek bir sözcükle ifade edilemeyecek kadar geniştir (Yavuz vd., 2009: 67) .

Schaefer (2013) göre yenilik, bir kültüre yeni bir fikrin ya da nesnenin katılması sürecine denir. Yenilik süreçleri, yeniliklerin toplumsal sonuçları nedeniyle sosyologların ilgisini çeker. Yenilikler iki şekilde ortaya çıkar: Keşif ve icat. Keşif, gerçekliğin bir yönünün bulunması ve varlığına dair bulgunun paylaşılması yoluyla yapılır. DNA molekülünün ya da Satürn'ün yeni bir uydusunun bulunması birer keşiftir. Keşif sürecinin önemli bir parçası, yeni bulgunun başkalarıyla paylaşılmasıdır. Bundan farklı olarak, halihazırda var olan kültürel öğeler birleştirilip önceden var olmayan yeni bir biçim ortaya konulduğunda bir icat yapılmış olur. Ok ve yay, otomobil ve televizyon ya da Protestanlık ve demokrasi birer icat örneğidir (Schaefer, 2013: 56).

Kamu kelime anlamı olarak devlet kurumları ve kamu yasalarıyla yönetilen, kamu kaynakları ile finanse edilen ve kamu yönetimi alanına giren kurumları anlatmak için kullanılan bir kelime. "Kamuda inovasyon" ise işte bu kurumların yönetimleri, sistemleri, insan kaynakları ve uygulamaları konusunda yenileşim anlamına geliyor. Pek çok ülkede en büyük ekonomik gücü, yatırımların ve istihdamın büyük bölümünü elinde tutan kamunun inovasyon ihtiyacı özel sektörden daha fazla aslında. Kamuda inovasyon bu büyük ekonomik kaynağın daha etkin ve verimli kullanması anlamına geliyor. Milyonlarca kişinin çok daha iyi, kaliteli ve hızlı hizmet alması da yine kamunun uygulamalarındaki iyileşmelerle mümkün. Ancak yapısı gereği inovasyonun zor olduğu kamuda, belki de en başta yapılması gereken şey yönetim sisteminde inovasyonun gerçekleştirilmesidir (Bilgi Çağı, 2013).

Kamunun inovasyon faaliyetleri, kamu hizmetlerinin sunulduğunda iyileştirmelerin sağlanmasını, verimliliği artırmayı amaçlayan yeni yönetim ve çalışma yöntemlerinin geliştirilip kullanılmasını kapsıyor. Ayrıca etkileşimli politika tasarımı gibi yeni yönetim sistemlerinin uygulanmasını, eski alışkanlık ve uygulamalarda

değişiklikler ve iyileştirmeler yapılmasını ve yeni uygulamaların geliştirilmesini de içeriyor (Bilgi Çağı, 2013).

Basım ve diğerlerinin (2008) yılında yaptığı araştırmada, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kişilerin öz yeterlilik algılarının ne seviyede olduğunu ve bu algının kişilerin yenilikçi davranmalarına ve risk alma eğilimlerine ne şekilde etki ettiğini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Elde edilen bulgular, çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin ve risk alma eğilimlerinin ortalamanın üzerinde olduğunu; yenilikçi davranışlarının ise yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca öz yeterliliği yüksek olan bireyler, daha yenilikçi hareket etmekte ve daha fazla risk alma eğilimi göstermektedir.

Başka bir araştırmada, Çavuş ve Akgemci (2008) küresel rekabet ortamında işletmelere rekabetçi üstünlük sağlayacak olan yaratıcı düşünceler ve yenilikçi davranışların artırılmasında, yeni yönetim anlayışlarından olan Personel Güçlendirme (Empowerment)' nin etkilerini ortaya koymak amacıyla yapmışlardır. Araştırma sonuçlarından, personel güçlendirmenin örgütsel yenilikçiliğe etkisine bakıldığında genel olarak personel güçlendirme algısının önemli oranda etkili olduğu görülmektedir. Personel güçlendirme algısının farklı boyutlarıyla örgütsel yenilikçilik ilişkisi değerlendirildiğinde en yüksek ilişkinin yeterlilik boyutuyla olduğu görülmektedir. Bu da göstermektedir ki orta ve alt düzey çalışan otonomi kazandıkça yani, bağımsız kararlar alabildikçe ve bu kararları uygulama özgürlüğüne kavuştukça yenilikçilik düzeyi de artmaktadır. Aynı zamanda orta ve alt düzey yönetici yaptığı işte kendisini ne kadar yetenekli ve işi ne kadar anlamlı görüyorsa yenilikçilik pozitif oranda etkilenmektedir.

Yenilikçilik, yeni fırsatların sistematik ve sürekli biçimde araştırılmasını kapsmalıdır. İşletmelerde yenilikçiliğin temel bir yetenek haline gelmesi için yapılması gerekenlerden biri; toplumsal, demografik ve teknolojik değişikliklerin daha iyi anlaşılmasını sağlayacak belirli bir sistem ve uygulamaları meydana getirmektir. Bu nedenle işletmelerin çevrelerindeki değişimi izleyecek ve değerlendirecek bir sistem kurmaları gereklidir. Bu amaçla, işletmelerde fırsatları değerlendirecek ekipler kurulmalı ve bütün bölümlerdeki çalışanların kendi istekleriyle bu sürece katılmalarına imkan verilmelidir (Çavuş ve Akgemci, 2008: 235).

1.3.2. Kalite

Deming'e göre "kalite yönetimidir" ve bir kurumun gelişmesindeki temel sorun, üst yönetimin liderliğidir (Kalkan, 2009: 35).

Kalite, müşteri isteklerinin tatmini, operasyon performansının iyileştirilmesi, maliyetlerin düşürülmesi vb. amaçlar için kullanılan stratejik bir yönetim aracıdır. Hizmet kalitesi ise, verilen Hizmet seviyesinin müşteri beklentileri ile ne kadar iyi eşleştiğinin ölçüsüdür. Hizmet kalitesini, kalitenin müşteri tarafından algılanan performans düzeyi ya da servisin müşteriye tatmin etme düzeyi olduğu söylenebilir (Mohammad, 2007: 31) .

Kamu hizmetlerinde kaliteden bahsedebilmek için, bu hizmetleri alanların sunulan hizmetten memnun kalması gerekir. Bu ise, sunulan hizmetin vatandaşların beklentilerine uygun olması ve/veya beklentilerin üzerine çıkması ile sağlanır. Vatandaş beklentilerini ve bu beklentilerin karşılanmasını esas aldığımızda, kamu hizmetlerinin kalitesinden bahsedebilmek için bu hizmetlerde bulunması gereken asgari özelliklerden bazıları şunlardır: Şeffaflık; Müşteri Katılımı, Müşteri İhtiyaçlarının Karşlanması, Hizmetin Zamanında Sunulması, Hizmet Miktarı Yeterli Olmalı, Hizmete Erişim Mümkün Olmalı, Süreklilik, Hassaslık, Güvenilirlik (Küçük, 2009: 10).

Kaliteli kamu hizmeti, günümüz toplumunda halkın en önemli beklentilerinden biridir. Kamu sektörünün, özel sektörün başarılı uygulamalarında olduğu gibi bir hizmet sunması beklenmektedir. Kamu kuruluşları özel işletmelerin ortaya koyduğu kaliteli ve maliyet standartlarını tutturmak zorundadır. Bu açıdan tüm kuruluşların değerlendirildikleri standartlar bulunmaktadır. Kamu kurumlarının bu standartlara ulaşamadığı zaman hayatta kalabilmeleri zor olmaktadır (Sezer, 2008: 150).

Sezer (2008) yılında yaptığı çalışmasında, kamu hizmeti yaklaşımında "müşteri" kavramının uygun olup olmadığı tartışılarak, kamu hizmetlerinde müşteri (vatandaş) odaklı bir yaklaşımın benimsenmesinin Türkiye'deki kamu hizmeti anlayışı açısından bir değerlendirmesi yapılmış ve müşteri (vatandaş) odaklı yaklaşımın kamu hizmetleri açısından etkileri ele alınmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda Türkiye'de devletin vatandaşı bir müşteri gibi görmesi anlayışını kabul etmek çok kolay olmayacağı bunun için bir kültür değişimine ihtiyaç olduğunu belirtmiştir. Kamu kuruluşları tarafından sunulan kamu hizmetlerinin kalite düzeyinin, hizmetten yararlananların istek ve beklentilerine göre düzenlenmesi için, hizmet sunan kurumlarda müşteri/vatandaş

odaklı bir anlayışın benimsenerek bu anlamda bir zihniyet değişimine gereksinim olduğu ayrıca kamu hizmetlerinde kalite, etkinlik ve verimliliğin sağlanmasında müşterinin (vatandaşın) beklenti ve taleplerinin dikkate alınması, kalite standartları ve ilkelerinin belirlenip uygulamaya geçirilmesi gerektiğini araştırma sonuçları göstermektedir.

1.3.3. İşbirliği

İşbirliği genel olarak farklı ve/veya aynı yapıdaki kişi, grup veya kurumun belirlenmiş ortak bir amaca ulaşmaları için yaptıkları aktivitedir. Bu aktivitelerin gerçekleşmesi sırasında işbirliğini gerçekleştirecek taraflar (paydaşlar/işbirlikçiler), birbirleri ile açık iletişim ve bilgi paylaşımı çerçevesinde birbirlerini geliştirir ve gerektiği noktalarda birbirlerinin risklerini paylaşırlar. İyi bir işbirliği, kazı-kazan çerçevesi içerisinde yürüyen işbirliğidir (Akıncı, 2010: 4-5).

Çalışırken ister istemez başka insanlarla temasa geçiyoruz. Kimi zaman birbirimizi gırtlaklama noktasına geliyoruz, kimi zaman da başarıyla bitirilmiş bir projenin zaferini beraberce kutluyoruz (Akarsu, 2005: 12).

İş yerinde etkin bir işbirliği ve yaratıcı bir rekabet ortamı yaratabilmek için organizasyonel hedeflerle kişisel hedefler arasında paralellik kurulması, çalışanların yaptıkları işten sadece sorumlu değil, aynı zamanda yetkili olmaları ve her şeyden önemlisi karar mekanizmalarının tabana yayılması gerekmektedir (Akarsu, 2005: 13) .

Örgütsel amaçlara ulaşabilmek için bölümler arası işbirliğini sağlamak önemlidir. Bu işbirliğini güçlendirecek taktikler şu şekilde sıralanabilir (Can vd., 2006: 288-289):

- Birleştirici araçlar yaratmak
- Yüzleşme ve müzakere tekniği kullanmak
- Gruplar arasında konsültasyon programlamak
- Üyeler için Rotasyon uygulamak
- Misyon ve ortak hedefler oluşturmak

Akıncı (2010); “Kurumsal İşbirliklerine Yeni Bir Bakış: İşbirliği Yetkinliği Konumlandırma Modeli” adlı yüksek lisans tezinde çalışma amacı kurumsal işbirliğine farklı bir bakış oluşturmak amacı ile kurumsal işbirliğine ilişkin yeni bir model

oluşturmaktır. İşbirliği yetkinliği konumlandırma modeli oluşturulmuş ve AKSA Akrilik Kimya Sanayi A.Ş.'nin kurumun geneli, satınalma birimi ve pazarlama biriminde uygulamıştır. Uygulanma sonucunda kurumun işbirliği yetkinliği düzeyi, satınalma biriminin işbirliği yetkinliği düzeyi ve pazarlama biriminin işbirliği yetkinliği düzeyi birbirine yakın konumda çıkmıştır. Bu da şirketin genel politikası ışığında, birimlerin de kurumun stratejileri ile uyumlu olarak hareket ettiği yönde yorumlanabilir.

1.3.4. Kararlara Katılım

Örgütsel performans üzerinde önemli bir etkiye sahip olan çalışanların kararlara katılımı; iş tatmini, motivasyon, örgüte bağlılık, takım anlayışı, koordinasyon ve işbirliğini arttırmada, çalışanların daha büyük bir özveriyle çalışmalarını sağlamada önemli faydalar sağlamaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2008: 29).

Bakan ve Büyükbeşe (2008) yılında; "Katılımcı Karar Verme: Kararlara Katılım Konusunda Çalışanların Düşüncelerine Yönelik Bir Alan Çalışması", adlı araştırma kararlara katılım konusunda çalışanların düşüncelerini ortaya koymak amacı ile yapılmıştır. Bu amaçla çalışanların kararlara katılım derecesi, çalışanları kararlara katılmaya teşvik eden unsurlar, kararlara katılmanın alınan kararlara etkisi, kararlara katılmanın sağlayacağı faydalar araştırılmış, araştırma verilerinin analizi sonucunda, işgörenlerin özellikle kendi bölümlerini ve kendi işlerini ilgilendiren konularda kararlara katılmak istedikleri ortaya çıkmıştır. İşletmenin amaçlarını daha iyi anlama, üstlerle yakın ilişkiler içerisinde olma ve kararların kalitesini artırma gibi unsurların işgörenleri kararlara katılmaya teşvik eden unsurlar olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İşgörenlerin kararlara katılımıyla, iş tatmini, motivasyon ve koordinasyonun artacağı ve işgörenlerin kararları ve işletme amaçlarını daha iyi anlayabilecekleri araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır.

1.4. İş Değerleri ile İlgili Geliştirilen Ölçekler

Bu bölümde Mirels ve Garret (1971), Manhardt (1972), Rokeach (1973), Eliznur (1984) ile Schwartz (1994) tarafından, iş değerlerini ölçmek amacı ile geliştirilen ve kullanılan çeşitli ölçeklere yer verilmiştir.

Mirels ve Garrett (1971) "Protestan İş Ahlakı (Protestan Work Ethic)" adlı ölçeği geliştirmişlerdir. Ölçek 19 madden oluşmaktadır ve Mudrack Mason ve Stepanski (1999) tarafından iş, çilecilik ve tembellik olmak üzere üç boyutta ele

alınmıştır. Protestan iş ahlakı tembelliği değil iş sorunları ile ilgili gayretleri içerir, kredileri zamanında geri ödeme, tüketimde tasarruflu olmayı öne çıkarmaktadır (Çoban, 2011: 21).

Manhardt (1972) "İş Değerleri Envanteri" adını verdiği 25 iş değerini içinde bulunduran bir ölçek geliştirmiştir. Bu özelliklerin 21 tanesi üç grupta incelemiştir. Rahatlık ve güvenlik boyutu; konforlu çalışma şartları, iş güvenliği ve düzenli rutinler gibi iş özelliklerini açıklamaktadır. Yetenek ve büyüme boyutu; başarı hissi, becerileri geliştirme konusunda süreklilik sağlama gibi iş özelliklerini kapsamaktadır. Statü ve bağımsızlık boyutu ise; yüksek gelir, üst yönetim basamaklarına yükselmeye müsaade etme, bağımsız çalışma olanağı sağlama gibi iş özelliklerini içermektedir (Koca, 2009:88).

Rokeach (1973) tarafından "Değer Edinmek (Value Attainment)" adı ile geliştirilen ölçek, 18'i nihai (terminal) ve 18'i araçsal (instrumental) olmak üzere toplam 36 maddenin bir kişi için arz ettiği önem derecesine göre sıralanması esasına dayanmaktadır. Birey ve toplumsal odaklı olmak üzere iki kategoride ele alınabilecek olan nihai değerler "rahat bir hayat" gibi arzu edilebilir son durumlara işaret etmektedirler. Dünya güzelliği, özgürlük, mutluluk, aile güvenliği, ulusal güvenlik araçsal değerlere örnek olarak verilebilir. Amaçsal değerler ise davranış tarzları ile ilgilidir. Hırs, açık fikirlilik, dürüstlük, sorumluluk amaçsal değerlere örnek olarak verilebilir. Ahlakî ve yetenek olmak üzere iki başlık altında sınıflandırılabilirler (Özcan, 2008: 29-30).

Eliznur (1984) iş değerlerini iki gruba ayırarak sınıflandırmıştır. Birinci grup, içsel (bireyin doğasında var olan) iş değerleridir. İşteki otonomi, ilgi, gelişme ve yaratıcılık gibi değişken değerlerin doğrudan açıklanmasını sağlar. İkinci grup ise dışsal (çevrenin etkisiyle oluşan) iş değerleridir. Dışsal iş değerleri, iş güvencesi, çalışanların ihtiyaçlarını sağlayabilecek bir kazanç sağlaması gibi değişmeyen sabit değerleri açıklamaktadır (Çoban, 2011: 21).

Schwartz (1994) tarafından geliştirilen "İş Değerleri Anketi (Work Values Survey)" 56 adet davranış tarzı ve çıktısını değerlendirmektedir. Söz konusu değer maddeleri on başlık altında gruplandırılabilir. Bunlardan ilki "güç"tür ve sosyal statü, prestij, kaynaklar ve insanlar üzerinde kontrol gibi değerleri kapsamaktadır. İkincisi kişisel başarı, hırs yeteneklilik gibi değerlerden oluşan "başarı"dır. Üçüncüsü "hazcılık"

olarak ifade edilir ve zevk ile eğlenceli bir hayat gibi değerleri içermektedir. Dördüncüsü "teşvik" olup heyecan, yenilik, meydan okuma gibi değerlerden meydana gelmektedir. Beşinci grup "kendi kendini yönetme" olarak adlandırılmıştır ve bağımsız düşünme ve hareket etme gibi değerleri kapsamaktadır. Altıncı grup olarak ifade edilen "evrensellik" ise anlayış, hoşgörü, insanların refahını ya da doğayı koruma gibi maddeleri içermektedir. Yedinci grup "yardımseverliktir". Aile, arkadaşlar ve yakın çevrenin refahını korumak ve arttırmak ile ilgilidir. Yardımseverlik, dürüstlük ve sorumluluk gibi değerleri kapsar. Sekizinci grup "gelenek"lerdir ve geleneksel kültür ve dinin kabullerine saygı gösterme gibi değerleri içermektedir. Dokuzuncu grup "uygunluk" olup, hareketlerde kendini tutma ile ilgili olan kibarlık ve öz disiplin gibi değerleri içermektedir. Onuncu ve son grup ise "güvenliktir" ve sosyal düzen, ulusal güvenlik, aile güvenliği gibi maddelere yer vermektedir (Özcan, 2008: 30-31).

İş değerleri konusunda geliştirilen bazı ölçekler ve bunların kısa tanımları Tablo 1.2' de verilmiştir.

Tablo 1.2: İş Değerleri Ölçekleri

Yazar /Yıl	Ölçek	Tanım
Super (1970)	İş Değerleri Envanteri	15 boyutludur, işin tatmin edici yönleri düşünülerek hazırlanmıştır.
Gay vd (1971)	Minnesota Önem Ölçeği	Çalışanlar için işte önemli olduğu düşünülen 21 boyutlu ölçek, iş ayarlama teorisinin bir parçası olarak tasarlanmıştır.
Wollack vd (1971)	İş Değerleri Ölçeği	54 maddeli, Protestan Etik boyutlarına göre düzenlenmiş bir ölçektir.
Manhardt (1972)	Manhardt Ölçeği	25 maddeli bir ölçek olup; özellikle cinsiyetler arası iş özellikleri ile ilgili farkı ortaya çıkarmak hedeflenmiştir.
Mietus (1977)	Maryland İş Değerleri Envanteri	Öğrencilerin işe bakışını ölçmek için tasarlanmıştır.
Jurgensen (1978)	İş Tercihleri Formu	10 maddeli, kısa bir iş tercihi ölçeğidir.
Pryor (1979)	İş Tercih Ölçeği	13 boyutlu, 52 maddelidir. İşin farklı yönlerini ölçmek için tasarlanmıştır.
Billings ve Cornelius (1980)	İş Sonuçları Ölçeği	21 maddeli olup; doğrudan iş değerlerini ölçmek için tasarlanmamışsa da çoğu madde, iş değerleri maddeleri ile aynıdır.
Harrington ve O'Shea (1989)	Harrington-O'Shea Kariyer Karar Alma Ölçeği	Lise öğrencilerinin kariyer seçimine yardımcı olmak için hazırlanmış 14 maddeli bir ölçektir.
Nevill ve Super (1989)	İş Önem Ölçeği	105 maddeli, 21 değeri ölçen bir envanterdir. Maddeler, Likert tipi skala ile ölçülür.
McKeen ve Beatty (1992)	X Kuşağı Değer Ölçeği	16 maddeli bu ölçeğin 12 maddesi işle

		ilgilidir.
Elizur (1994)	Elizur İş Değerleri Anketi	24 maddeli ölçek, hem içsel hem dışsal iş değerlerini ölçmeyi hedeflemiştir.
Mason (1994)	İş Değerleri Ölçeği	14 maddeli ölçekte cevaplayıcılardan kendileri için en önemli 7 maddeyi seçmeleri istenmektedir.
England vd. (1995)	İş Anlam Ölçeği	Kişilerin, hayatlarının bir parçası olarak işi nasıl gördüklerine dair bir çalışma olup; 2 maddesi iş değerleri ile ilgilidir.
Super vd. (1995)	İş Önem Ölçeği	5 faktörlü, uluslar arası bir çalışmada kullanılmıştır.
Sagie vd. (1996)	Kişisel Değerler Ölçeği	54 maddeli ölçeğin 9 maddesi işle ilgilidir.

Kaynak: Umut Kubat (2007); “İmalat Sektöründe İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, s.16- 17.

1.5. İş Değerleriyle İlgili Yapılan Çalışmalar

Yapıcı ve Zengin (2003); tarafından yapılan "İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralamaları Üzerine Psikolojik Bir Araştırma: Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği" adlı araştırmada ilahiyat fakültesi öğrencilerinin değer tercih sıralamaları ve bunları etkileyen bazı değişkenler incelenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; cinsiyet ve bölüm farklılığı gençlerin değer tercih sıralamalarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmaktadır. Ekonomik durumları, ilahiyat fakültesini isteyerek ya da istemeden tercih etme, eğitim öğretime devam ettikleri sınıf ve dine önem verme düzeyleri gençlerin değer tercihlerinde anlamlı farklılıklar meydana getirmiştir.

Tomrukçu (2008); tarafından yapılan “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki ilişkiyi Üzerine Bir İnceleme” adlı Yüksek Lisans Tez çalışmasında, öncelikle özel sektör mavi yakalı çalışanlarının kişilik yapıları incelenmeye çalışılmış. Çalışma verileri Türkiye'deki özel sektörde çalışan mavi yakalı çalışanların kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla, iki özel sektör işletmesinin mavi yakalı 203 personelinden toplanmıştır. Araştırma sonuçları, beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Demirtaş (2011); “Çalışanların Kişilik Özelliklerinin ve Kişisel Değerlerinin, İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi” Yüksek Lisans Tez araştırmasını İstanbul ilinde bankacılık sektöründe faaliyet gösteren 180 çalışan üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda; çalışanların geçimlilik, duygusal dengesizlik

ve gelişime açıklık kişilik özelliklerine sahip olma düzeylerinin işlerine verdikleri değer düzeyini istatistiksel olarak etkilemediği bulunmuştur. Dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinin işlerine verdikleri değeri pozitif yönde etkilediği, çalışanların kişilik özelliklerinin örgüte olan bağlılık düzeylerini istatistiksel olarak etkilemediği, kişisel değerlerinin ise örgüte olan bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir.

Özcan (2008); “Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme” ile ilgili Yüksek Lisans Tez çalışmasının amacını örgütsel bağlılık ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışma evrenini Adana ilinde faaliyet gösteren ve ülkenin su kaynaklarının planlanması, yönetilmesi, geliştirilmesi ve işletilmesinden sorumlu bir kamu kurumu ile çimento sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli bir kurumun 117 beyaz yakalı çalışanı oluşturmaktadır. Analiz sonucunda örgütsel bağlılık ile iş değerleri, "yetenek ve büyüme" ile ilgili iş değerleri ve "statü ve bağımsızlıkla" ilgili iş değerleri arasında istatistiksel anlamda anlamlı ilişkiye olduğu bulunmuştur. Bunun yanında eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında da istatistiksel anlamda ilişki belirlenmiş ve kurum türü ile örgütsel bağlılık ve "statü ve bağımsızlık" arasında da ilişki bulunmuştur.

Özkan (2010); “Ege Bölgesi'ndeki 4- 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Örgüt Kültürünün İş Değerlerinin Dönüşümüne Etkileri” adlı Yüksek Lisans Tez çalışmasında, Ege Bölgesi'ndeki 4- 5 yıldızlı otel işletmelerinde örgüt kültürünün iş değerlerinin dönüşümüne etkilerini araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırma bulgularına göre, 4- 5 yıldızlı otel işletmeleri dayanışma ve sosyalleşme düzeyi yüksek örgüt kültürüne sahip olup, örgüt kültürünün iş değerlerinin dönüşümünde etkisinin olduğu görülmüştür. Kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla "Uygun Çalışma Saatleri" konusuna, öte yandan erkek çalışanların kadın çalışanlara kıyasla "Gelir" konusuna daha çok önem verdiği sonucuna ulaşılmıştır. İşletmede çalışma yılı arttıkça iş değerlerine verilen önemin arttığı ve çalışma yılı ile iş değerleri dönüşümü arasında olumlu bir ilişkinin olduğu, işletmedeki pozisyon yükseldikçe iş değerleri dönüşümünün gerçekleştiği bulunmuştur.

Karataş (2009); “Eğitim Yönetiminde İş Değerleri ve Örgüt Kültürü” üzerine gerçekleştirdiği Yüksek Lisans Tez araştırmasında Uşak İli'ndeki eğitim kurumlarının kendilerini, *geniş bir aile gibi hissettikleri* ancak bu kurumların *düzen ve kurallarla inşa edildiği, yeniliğe ve gelişime açık, rekabet ve üstünlüğün hiç yer almadığı* kurumlar olarak gördükleri söylenebilir. Çalışmanın genel bulgularına bakıldığında, yöneticiler

hangi değerleri önemsiyorsa, o kurumda buna benzer bir örgüt kültürünün oluşması ilginç ve önemli bir detay olduğu belirtilmiştir.

Özkan (2010); “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığı ve İş Değerleri” Yüksek Lisans Tez araştırması kapsamında ilk olarak Mersin ili merkez ilçelerinde görev yapmakta olan ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş değeri arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş değerlerinin okul türü (kamu ve özel), cinsiyet ve branş değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Analizler sonucunda "Duygusal Bağlılık" ile bütün iş değerleri boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. "Devam Bağlılığı" ile iş değerlerinin boyutları arasındaki ilişki açısından bakıldığında ise "Devam Bağlılığı ile "İçsel İş Değerleri" arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır. Cinsiyet ve okul türüne göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş değerlerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmış ancak branşın ilköğretim okullarında görev alan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında fark yaratmadığı görülmüştür.

Kubat (2007); “İmalat Sektöründe İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” amacıyla yaptığı Yüksek Lisans Tez çalışmasını Antalya'da üretim sektöründe faaliyet gösteren 8 firmanın çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, üretim sektörü çalışanlarının 14 iş değeri boyutunu ne ölçüde önemli bulduğu, hangi iş değerine daha fazla önem verdiği araştırılmıştır. Kişilik özelliklerinin iş değerleri için iyi bir kestirimci olup olmadığı sorgulanmıştır. Çalışma sonucunda üretim sektöründe çalışanların "Başarı" boyutunu en önemli iş değeri olarak gördüğü, yaptıkları işin kendilerinde başarı duygusu yaratmasının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında orta düzeyde bir ilişkinin olduğu, kişilik özelliklerinin iş değerleri için çok iyi kestirimci olmadığı görülmüştür.

Abdullaeva (2007); “Öğrencilerin Girişimcilik Özellikleri ve İş Değerleri: Kırgızistan, Özbekistan, Azerbaycan ve Türkiye Karşılaştırılması” üzerine yaptığı Yüksek Lisans Tez araştırmasını, potansiyel girişimci kesimini oluşturan ve farklı ülkelerde eğitim alan üniversite öğrencilerinin girişimcilik ve iş değerlerine ilişkin düşünce ve algılarını ölçmek amacıyla Sakarya Üniversitesinin İktisat ve İdari Bilimler Fakültesinin değişik bölümlerinde okuyan öğrencileri ile, Kırgızistan, Özbekistan ve Azerbaycan'da İktisadi ve İdari Bilimler okuyan öğrenciler üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda her ne kadar aynı kökenden gelseler de bu ülkeler arasında

öğrencilerin girişimcilik özellikleri ve iş değerlerine ilişkin farklılıkların olduğunu, bunun başlıca sebebinin ise ülkelerin yaşadıkları modernleşme süreçlerindeki farklılık ile farklı siyasi ve ekonomik tecrübeler olduğunu belirtmiştir.

Kaya (2010); “Öğretim Elemanlarının İş Değerleri Açısından Örgütsel Davranış Modellerinin İncelenmesi” üzerine yaptığı Yüksek Lisans Tez araştırmasının çalışma evrenini İç Anadolu Bölgesi'nde bulunan bir devlet üniversitesinin öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algılarının cinsiyete göre toplamda ve alt boyutlarda farklılaşmadığı; yaş, mesleki kıdem, görev unvanı ve eğitim birimlerine göre toplamda ve alt boyutlarda farklılaştığı; örgütsel davranış modellerine ilişkin algılarının, cinsiyet, yaş ve mesleki kıdeme göre toplamda farklılaşmadığı, alt boyutlarda farklılaştığı; görev unvanı, eğitim birimlerine göre toplamda ve alt boyutlarda farklılaştığı; öğretim elemanlarının iş değerleri ile örgütsel davranış modelleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Yaman (2001); “Kişilerin Değerleri ile Birlikte Çalışmayı Tercih Ettikleri Kişilerin Özellikleri Arasındaki İlişkiler” üzerine yaptığı doktora tezinde, en az üniversite mezunu, iş dünyasında çalışan, bilgisayar ve internet kullanıcısı kişilerin değerleri ile, beraber çalışmayı istedikleri kişilerde, tercih ettikleri özellikler arasındaki ilişkileri araştırmayı amaçlamıştır. Tercih edilen özellikler ile ilgili olarak seçilen örgütsel davranış konuları işe kendini verme, başkalarını düşünme ve sevmeye, nezaket, bireycilik-toplulukçuluktur. Araştırma sonuçlarından en önemlisi şudur: İşe kendini verme, başkalarını düşünme ve sevmeye, nezaket ölçeklerine verilen yanıtlarla bireycilik tercihleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır. Toplulukçuluk ile ilgili olabileceği düşünülen başkalarını düşünme ve sevmeye, nezaket gibi değerlerle bulgulara göre bireyciliğin ilişkili olması, insanların toplulukçu değerleri bireycilik ile beraber aynı anda benimseyebildiklerini ortaya koyan, literatürdeki araştırmaları desteklediği belirtilmiştir.

Çoban (2011); “İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi ve Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama” üzerine yaptığı Yüksek Lisans Tez araştırmasını İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan Eğitim Araştırma Hastanelerinde görev yapan 202 hemşire üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; hemşirelerin orta düzeyde örgütlerine bağlı oldukları ancak yüksek düzeyde işlerine değer verdikleri, örgütsel bağlılık ve işlerine verdikleri değer düzeyinin tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaştığı, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş değerleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2. İŞ TATMİNİ

2.1. İş Tatmininin Tanımı

1930'lu yıllardan sonra "işyerlerinde çalışanlar" konusu araştırmacıların ilgi duydukları bir konu haline gelmiş ve bu çerçevede iş tatmini ve iş tatminin performansa etkileri gibi konularda çeşitli araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Özcan, 2011: 107).

Günümüz yönetim anlayışı; çalışanların tedarikini, yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmelerini, eğitilmelerini ve geliştirilmelerini sağlayacak bir içeriğin ve politikanın saptanmasını öngörmektedir. Çağdaş yönetim anlayışı, çalışanın tüm çabasını ortaya koyacak biçimde isteklendirilmesi ve iş ile çalışanın yaptığı işten en yüksek maddi ve psikolojik tatmini ve çıkar sağlayabilmesini, onun başarısının ve örgüte olan katkısının değerlendirilmesini yansıtmaktadır. Bu nedenle çalışanlardan en etkili bir biçimde yararlanılması yanında onların isteklendirilmeleri ve korunmaları önemli bir konudur (Aksu, 1998: 1).

Bireyin işine karşı duyduğu duyguların toplamına iş tatmini ya da moral denilmektedir. Gazetelerde ve çeşitli medya organlarında çalışanların işlerinden tatmin duygusu almadıkları için greve gittikleri ya da üstlerine karşı düşmanca tutum sergilediklerini görmemize karşın yapılan anket çalışmalarında, çalışanların büyük bir çoğunluğunun işlerinden memnun oldukları ve tatmin duygularının yüksek olduğu görülmüştür. İş tatmini bireyin işini ya da iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu elde ettiği memnuniyet ya da olumlu duygusal durum olarak tanımlanabilir. Genel bir tutum olarak görülebileceği gibi, işin beş özel boyutundan duyulan tatmin olarak da değerlendirilebilir. Bu boyutlar, alınan ücret, işin kendisi, yükselme olanakları, gözetim ve birlikte çalışılan iş arkadaşlarıdır (Can vd., 2006: 88).

İnsanlar yaptıkları işten tatmin olmak ister, bu durumda eğer mevcut şartlar nitelikleri itibarı ile tatmin edici olmaktan uzak bir iş yapmalarını gerektiriyorsa çalışanlar beklentilerini şartlara yaklaşacak şekilde değiştirir ve tatmin olmaya çalışırlar; bu bir nevi rasyonalizasyon ve korunma mekanizmasıdır. Görüyoruz ki tatmin, dış dünyayı kendi iç değerlerimize dayanarak tanımlamamız sonucu oluşan beklentilerimizle sıkı bir ilişki içindedir (Ayrıl,1992: 30).

İş tatmini “bireyin işini ya da iş deneyimlerini değerlendirmesi ile oluşan memnuniyet-hoşnutluk ya da olumlu duygusal durum” olarak tanımlanmaktadır. Teorik olarak iş tatminine ilişkin iki yaklaşım vardır (Özmete, 2007: 41):

Yüzeysel yaklaşım; ücret, otonomi, bireylerarası ilişkiler, işin niteliği, çalışma koşulları ve terfi olanakları gibi değerlere odaklanır. Bu yaklaşım, çalışanların farklı konulara ilişkin tatmin düzeylerinin farklı olabileceği görüşünü desteklemektedir.

Global yaklaşım; yüzeysel yaklaşıma alternatif olan ikinci yaklaşım, global yaklaşımdır. Global yaklaşım çalışanın bir bütün olarak iş yaşamından tatmin olup olmadığını sorgular. Bu yaklaşıma göre çalışanlar için farklı boyutlardan duydukları tatmin az olsa bile genel olarak işlerinden daha çok tatmin duyabilirler.

Bullock'e göre iş tatmini, işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütününden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınır. Vroom, iş tatmini kavramını, çalışanların algılarına, duygulan ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak görmüştür (Balci, 2004: 10). Erdoğan (1996) iş tatminini işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumu olarak tanımlamaktadır (Erdoğan, 1996: 231).

B. Von Haller Gilmer de iş tatminini "kişinin işine karşı tutumu olarak" tanımlamaktadır. Diğer bir ifade ile, işe karşı pozitif tutum iş tatminine eşdeğer, işe karşı negatif tutum ise iş tatminsizliğine eşdeğerdir. J. Tiffin ve E. Mc.Cormick'e göre, iş tatmini, kişilerin sahip oldukları değerler ve onların yaptıkları işten duydukları haz ile ilgilidir. Schermerhorn ve arkadaşları da iş tatminini "kişilerin işleri hakkında olumlu ya da olumsuz hislerinin derecesidir" şeklinde tanımlamıştır. (Uyan, 2002: 5).

Çalışkan (2005) iş tatminini, kısaca işi sevme, işe bağlılık, işe kendisini verme gibi iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk olarak tanımlamıştır (Çalışkan, 2005: 9). Uyan'a (2002) göre iş tatmini iş görenlerin işe ve iş ortamına karşı duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş tatmini, iş görenin ihtiyaçlarının örgüt tarafından ne kadar karşılandığına bağlıdır. İşin özellikleri ile iş görenin istekleri birbirine uyduğu zaman iş tatmini, dolayısıyla iş görenin yeterli nicelikte ve nitelikte üretim için güdülenmesi meydana gelecek demektir.

Budak (2006) İş tatminini, işten elde edilen maddi çıkarlar ve işçinin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmenin sağladığı

mutluluk olarak tanımlar ayrıca iş tatmini işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, fizyolojik ve ruhsal duyguların bir belirtisidir.

İnsanlar, çalıştıkları iş ile ilgili olarak da bir takım değerler geliştirirler. İşgörenlerin önem verdikleri iş değerlerine örgüt yanıt verdikçe, bir başka deyişle işgörenler, bu değerler doğrultusunda örgüt tarafından güdülendirildikçe, iş tatminleri de o oranda yüksek olur. Dolayısıyla doyumlu, verimli, örgüte bağlılığı yüksek işgörenler yaratılmış olur (Tınaz, 1996: 53).

İş tatmini hakkında kesin olan bir nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp, sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutmazlar. İş tatmini geldiği kadar çabuk gidebilir (genellikle daha çabuk); bu nedenle iş tatmininin yıllık olarak, hatta aylık olarak dikkatlice izlenmesi ve korunması gerekir (Aksu, 1998: 4).

İş tatmini modern yönetim anlayışının önemli faktörlerinden ve bir kurumun başarısını değerlendirmede dikkate alınacak ölçülerdendir. Çalışmak bir ihtiyaçtır ve yaşamın önemli bir bölümü işyerinde geçtiğinden, işyerinin ödüllendirici, en azından sıkıntısız ve insancıl halde olması zorunludur (Balci, 2004: 12).

2.2. İş Tatmininin Önemi

Sanayi devriminden sonra iş yeri düzenleri ve iş bölümü üzerine bazı çalışmalar yapıldı. Amaç verimliliği artırmaktı. Yalnız bu çalışmalar sonucu kurulan yeni düzenin insanlar üzerinde psikolojik olarak yapacağı kötü etkiler tahmin edilemedi; ta ki insanlarda psikolojik rahatsızlıklar belirgin bir şekilde ortaya çıkıncaya kadar. Bundan sonra endüstride yer alan insanların psikolojileri hakkında çalışmalar başladı ve endüstriyel psikoloji bilimi ortaya çıktı. Endüstriyel psikolojinin amacı; çalışanların iş yerinde psikolojik açıdan kendilerini rahat ve güvende hissedecekleri, işe motive olacakları bir ortamın yaratılmasıdır. Bununla sağlanacak yarar işçi açısından sağlıklı bir iş yaşamı, işveren açısından ise verimlilik artışıdır (Budak, 2006: 7).

Modern yönetim kuramlarının geliştiği ve teknolojinin insan aklını zorlayıcı boyutlara geldiği günümüzde var olan üretim araçları teknolojik açıdan tam verimli kullanılabilir durumda olsa bile, üretimi arttırmanın yolunun insanda odaklandığı tartışmasız bir gerçektir. Üretim ancak çalışanlarının motivasyonunun arttırılması ile arttırılacaktır. Zaten yeni teknolojiyi üretecek olanlarda çalışanlardan başkası değildir. Kişilerinin motivasyonunun artması ise; yaptıkları işten karşılamayı bekledikleri gereksinmelerinin tatmin oranına bağlıdır. Kısaca yaptıkları işten tatmin olan insanların

daha fazla motive olacakları ve daha verimli çalışacakları doğru bir önerme olacaktır. Burada unutulmaması gereken bir diğer husus da her birey için eksiksiz bir iş tatmininin olmasının olanaksızlığıdır. Dolayısıyla çalışanların çoğunluğunun tatmin olmasını sağlamaya çalışmak yönetimin vazgeçilmez bir ödevidir (Baysal, 1981: 212).

Günümüz koşullarında bir örgütün başarılı olabilmesi ve sürekliliğini sağlayabilmesi, örgütte çalışanların verimliliği kadar bunların örgüt yönetiminden, ödül sisteminden iş arkadaşlarından ve yaptıkları işten duydukları doyuma da bağlı olduğu ileri sürülmektedir (Yüksel, 1998: 5-6).

İş tatmininin çalışan açısından önemli olduğu bilinmektedir. İş tatmininin yüksek olması çalışanın mutluluğunun artmasına, düşük olmasının ise kişinin işine yabancılaşmasına, buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğunun ortaya çıkmasına yol açacağı düşünülmektedir. Çalışanların eğitim düzeylerinin yükseldikçe işten beklentilerinin artacağı, bu gelişmelere işletmelerin cevap verememesi durumunda yakın gelecekte iş tatminsizliğinin önemli sorunların kaynağı olacağı açıktır. Çalışanların yaptıkları işten duydukları tatmin, büyük ölçüde işin kendisi ve iş ile ilgili gereksinimlerin, beklentilerin ve isteklerin karşılanma derecesine bağlıdır (Akgündüz, 2006: 77) .

İş tatmininin üç önemli boyutu vardır: Birincisi, bireyin işine karşı duygusal bir tutumdur. Bu nedenle doğrudan gözlenemez, ancak işyerine yansıyan davranışlardan anlaşılır. İkincisi, iş ile ilgili sonuçlar tarafından tayin edilir. Yani bireyin önem verdiği şeyler ne derece olumlu veya olumsuz biçimde karşılanıyorsa, iş tatminini tayin eden şey bu sonuçlardan kaynaklanmaktadır. Eğer örgüt içinde bir grup, bir diğer gruptan daha fazla çalıştığını ancak bunun karşılığında daha az ödüllendirildiklerini düşünüyorsa, bu gruptaki insanların işlerine veya patronlarına ve arkadaşlarına olumsuz tutumları olacaktır. Çünkü bu kişiler tatminsizdirler (Özkalp ve Kirel, 2008: 76). Bu konuda Luthans (1995) çalışanların maaşı diğer işyerlerinde çalışan kişilerin maaşından daha iyi, şartları mükemmel olsa bile kişilerin çok verimli olamayacağını belirtmiştir. Çalışanların sorunu para olmadığını çünkü onlar çok çalışsalar da hiç çalışmayan arkadaşlarından farklı bir ilerleme ve avantaj elde edemeyeceklerini bildiklerinden tatmin olamayacaklardır (Luthans; 1995: 172). Eğer bunun karşıtı bir durum söz konusu ise, o zaman da tatmin duyguları içinde, işyerlerine ve patronlarına olumlu tutumlar sergileyeceklerdir. Üçüncü olarak, iş tatmini birbiriyle ilgili tutumlardan oluşur (Özkalp ve Kirel, 2008: 76).

2.3. İş Tatminini Etkileyen Temel Faktörler

İş tatmin kuramlarının, nedenleri üzerine elle tutulur görüşler sınırlı olmasına rağmen, iş tatmininin, tutumlarını etkileyen faktörleri tanımlamak üzere yapılan çalışmalar oldukça başarılı olmuştur. Gerçekte bireyleri işleri hakkında pozitif veya negatif görüşlere yönlendiren şartların çoğu tanımlanmıştır. Farklı yazarlar tarafından iş tatminini etkileyen faktörler çok değişik şekillerde tanımlanmış olmakla birlikte, bu faktörleri üç ana başlık halinde toplayabiliriz. Bireysel faktörler, örgütsel faktörler, sosyal ve çevresel faktörler (Ateş, 2005: 96).

2.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler kişiye özgü olan farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Her bireyin olayları algılama şekli, etkilenme şiddeti ve değerlendirmesi farklıdır. Bu nedenle her birey farklı beklentiler içerisinde olduğundan iş tatmin düzeyleri de farklıdır. Kısaca çalışanların beklentileri ve algılamaları birbirinden farklı olduğundan ve farklı demografik özelliklere sahip olduklarından iş tatmin düzeyleri de birbirinden farklıdır (Budak, 2006: 49-50) .

2.3.1.1. Yaş

Araştırmalar genellikle yaş ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu ilişki 60 yaşlarına kadar olumlu bir artış gösterir. Bu yaştan sonra ise keskin bir düşüş göstermektedir. Herzberg'in yaptığı bir araştırmaya göre; işe başlayan 19-22 yaşları arasında olan gençler, işe büyük bir coşku ile başlamalarına rağmen, otuzlu yaşlarda işlerinde en düşük performansı göstermekte ve isteksiz davranmaktadırlar (Ateş, 2005: 97).

Orta yaşlı kimseler, köklenmiş bazı alışkanlıklarına sahip oldukları için işlerinde daha çok bağlıdırlar. Genç kimselerin çalışma akışkanlıkları ve işlerine bağlılıkları o kadar kuvvetli olmayabilir. Çünkü yaşam içinde kendilerine ilgi çekici uğraşlar bulabilir ve zamanlarının bir bölümünü eğlencelerle geçirebilirler. Bunun yanında yaşlı kimselerin çalışma ve güç hırsları azalmıştır. Bunlar emniyete daha fazla önem verirler. Bu nedenle, moralleri genç ve orta yaşlı kimselere oranla daha zayıftır (Gözen, 2007: 25).

2.3.1.2. Cinsiyet

Yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir etken olmasına rağmen hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar göstermektedir. Bazı çalışmalarda cinsiyet ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Hulin ve Smith, iş tatmini ya da tatminsizliği bakımından kadın ve erkek arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olduğunu, kadınların daha az iş tatminine sahip olduğunu vurgulamaktadırlar (Sezgin, 2009: 33).

2.3.1.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim, iş doyumunun oluşumunda en önemli faktörlerden bir tanesidir. Eğitim düzeyi, çalışanın doyum derecesini de etkileyebilen bir yapıdadır. Dolayısıyla eğitim düzeyi çalışanın işini daha iyi kavrayıp, daha başarılı olmasını sağlamakla ve bu durum iş doyumunun oluşumuna katkıda bulunmaktadır. Yüksek ğrenim görmüş, dolayısıyla düşünce ve kültür yapıları farklı, bilgi birikimi fazla olan çalışanların çalışma değerlerinin farklı, zlem dzeyelerinin yüksek, örgütsel beklentilerinin daha çok olduğu söylenebilir. Bu nedenle yüksek öğrenim görmüş çalışanların doyum dzeyelerinin, düşük öğrenimli çalışanların düşük öğrenimli çalışanlardan daha az doyumlu oldukları bilinmektedir. Ancak, yüksek öğrenim görmüş çalışanların eğitim dzeyelerine paralel olarak dinamik yapıdaki işlerden daha doyumlu oldukları görülmektedir (zgen vd., 2005: 354-355).

2.3.1.4. Zeka

Bugüne kadar yapılan araştırmalarda, zeka düzeyinin iş tatminini doğrudan arttırdığı veya iş tatminsizliğine yol açtığı gibi kesin bir yargıya varılamamıştır. Zekâ yapılan işe, meslek grubuna bağlı olarak iş tatminini dolaylı olarak etkilemektedir (Budak, 2006: 55).

Uyan (2002), zeka düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalardan birinin de Canzach tarafından, 12686 Amerikalı çalışanın katılımıyla yapıldığını belirtmiştir. Daha nceki çalışmalar, bu iki değişken arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu, hatta bazıları da bir ilişinin olmadığını vurgulamışlardır. Fakat bu çalışmada iş tatminini etkileyen nc bir faktör olarak işin zorluk derecesi de ortaya çıkmıştır. Böylece işin zorluk derecesi zeka düzeyinin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etki bırakmasına sebep olabilir; yani iş ne kadar zor olursa, zeka ve iş tatmini arasındaki ilişki o kadar güçlü olur. Dolayısıyla sonuçlara göre (a) zeka ile iş tatmini arasında

olumlu bir ilişki vardır. Çünkü zeki insanlar daha ilginç, daha iyi ve kendilerine uygun bir iş seçerler, (b) iş zor olduğunda iş tatmini ile zeka düzeyi arasında olumsuz bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Görüldüğü gibi bir araştırma zeka ve iş tatmini arasındaki ilişki konusunda net bir sonuç vermemektedir (Uyan, 2002: 19).

2.3.1.5. Kişilik

Kendine güvenen, özbenlik duygusunu gerçekleştiren işgörenler, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde geliştirenlerden daha çok tatmin sağlayabilmektedirler. Öz gerçekleştirme düzeyine ulaşan bir işgören, savaşımlı isteyen işe karşı daha yüksek bir değer vermekte; başarıya daha çok güdülenmekte; daha yüksek sorumluluk almakta; adil yükselmeye daha çok yandaş olmakta; övülmeye, onaylanmaya daha az gereksinme duymakta; eleştiriden daha az kırılmakta; işiyle ilgili çatışmaya, kaygıya daha az düşmekte; daha az uyum mekanizmalarına başvurmaktadır (Başaran, 1991: 205).

Genelde işlerinden en az tatmin olanlar, insan ilişkileri zayıf olan, fazla sinirli belirtiler gösteren ve kişisel konumundan hoşnut olmayan kişiler olarak tasvir edilmektedir. Fakat işinden tatmin olmayan kişilerin bu tepkileri verdiğini düşünmek doğru bir yaklaşım değildir (Erol, 1998: 40).

2.3.1.6. Tecrübe

Çalışma hayatına yeni başlayan, iş tecrübesi az olan kişilerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri vardır. Bir işletmeye başvuran ve kabul edilen kişi, çalışma koşullarının üst düzeyini hayal eder. Dolayısıyla bu yıllarda çalışanların işlerinden olan beklentileri çok fazladır. Ancak zamanla iş hayatının katı gerçeklerini kavrayan ve beklentilerinin o an gerçekleşmeyeceğini anlayan personel tatminsizlik duygusuna kapılır. Tatminsizlik duygusunun oluşumuna neden olan faktör, personelin gerçekçi olmayan beklentileridir. Bu beklentiler, zamanla bireyin işini, iş hayatını tanıması ve tecrübe kazanması ile, giderek daha gerçekçi esaslara dayanır (Özgen vd., 2005:353).

Tecrübe ile birlikte zaman içerisinde çalışanın beklentileri de değişecek ve bu beklentiler karşılandığı ölçüde iş tatmini de artacaktır (Budak, 2006: 53).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

İş tatminine etki eden örgütsel faktörleri ücret, işin niteliği, yükselme olanakları, çalışma grubu, çalışma koşulları, yönetim biçimi, iletişim yapısı ve rol yapısı adı altında inceleyebiliriz.

2.3.2.1. Ücret

Çalışanların iş tatminlerini belirlemeye yönelik araştırmaların çok büyük bir kısmı ücretin son derece önemli bir faktör olduğu gerçeğini ortaya koymuştur. İş doyumunu konusunda yapılan çalışmalar, doyum veya doyumsuzluğun temel faktörlerinden birisi olarak ücreti göstermektedir. Şüphesiz çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normallliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi de belirleyecektir. Şayet birey ücretinin yeterli buluyor ve maaşının ihtiyaçlarını karşılama düzeyini yeterli görüyorsa işe karşı tutumu olumlu yani işinden doyumlu aksi takdirde olumsuz tutum içerisinde olacaktır (Özgen vd., 2005:356).

2.3.2.2. İşin Niteliği

İşgörenin, çalıştığı işin niteliğini beğenmesi, işten tatminin başta gelen etkeni olmaktadır. İşgörenin işini beğenmesi de aşağıdaki koşullara bağlıdır (Başaran, 1991: 203):

- İşgörenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,
- İşgöreni yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi,
- İşin sorun çözmeye dayanması.

İş içeriğindeki değişim miktarı arttıkça, bireylerin tatmin miktarı da artmaktadır. Bu nedenle işlerden optimal bir düzeyde iş bölümü yapılmalı, çok basite indirgenmiş işler çalışanda bıkkınlık yaratmaktadır. Walker ve Guest tarafından 1952 yılında otomobil sanayinde çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada, beş ya da daha fazla işlem yapanların % 69'unun işleri hakkında olumlu duygular besledikleri, buna karşı basit işlem yapanların sadece % 33'ünün tatmin oldukları belirlenmiştir. Bilgi ve yetenek gerektiren karmaşık işler iş tatminini arttırmaktadır. İşgören bu durumda işini daha anlamlı görmesini ve kendisini farklı hissetmesini sağlar. Ancak işin karmaşıklığı çalışanın yeteneklerinin çok üzerinde olmamalı ve bu denge iyi korunmalı, aksi halde tam tersine iş tatminsizliğine yol açacaktır. Başaramamak korkusu, işgöreni bunalıma ve sınırlı olmasına neden olacaktır (Budak, 2006: 41).

2.3.2.3. Yükselme Olanakları

Kişinin işinden doyum sağlamasında önemli faktörlerden biri olan ilerleme veya yükselme olanağı bazı değişkenlerle ilişkilidir. Yükselme ve ilerleme olanağının derecesi,

sıklığı, adil olması ile yükselme isteğinin çalışanca duyulması, bu değişkenlerin doyum sağlayıcılık niteliğini artıran faktörlerdir. Her çalışanın ilerleme arzusu ve bu ilerleme çevresinde işinden duyduğu doyum derecesi farklılık göstermektedir. Yükselme bir çalışanca, psikolojik gelişme anlamına gelirken, başkalarınca eşitliğin yerine gelmesi, daha çok para kazanma, daha yüksek mevki elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Bu çerçevede her çalışanın yükselme veya ilerlemeye bakış açısı değişik olmakta, ilerlemenin bunlarda yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk derecesi de farklı olmaktadır. Bunun yanında yükselmek, dinamik bir yaşantı sürdürmek isteyen her çalışanın özlemidir. Yükselme fırsatı yakalayan çalışan kendisine daha çok güven duyar; kişiliği gelişir, yetkilerinin artması nedeniyle çalışma isteği de artar. Ayrıca yükselmesi nedeniyle çevrenin göstereceği ilgi ve takdir çalışan üzerinde çok olumlu etki yaratır (Özgen vd., 2005: 358).

2.3.2.4. Çalışma Grubu

Örgütteki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması işgörene tatmin sağlar. Bunun yanında, bir arada bulunmaktan hoşlanmaya dayanan ilişkiler de işgörenlerce gereksinilmektedir. Bir örgütte işgörenler, ister kümeleşerek, isterse toplu halde, ne oranda bir arada olmayı gereksiyor ve bunu gerçekleştirebiliyor ise o oranda işten tatmin duymaktadırlar (Başaran, 1991: 204).

2.3.2.5. Çalışma Koşulları

İşin fiziksel şartları da ayrı bir iş tatmini nedenidir. İşin, kişi için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk veya sıcak olması, iş yerinin kişinin oturduğu yere uzak olması gibi değişkenler iş tatminini belirli sınırlar içinde etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık, hem de işi iyi yapmak için önemlidir. İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar, işgörenlerin tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır. Birçok işgören evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç gereci olan yerlerde çalışmak istemektedir. Özellikle bu faktörlerin önemi, kişiden kişiye çok fazla değişim göstermemektedir (Erdoğan, 1996: 245).

2.3.2.6. Yönetim Biçimi

Örgütün personel seçimi, kariyer yönetimi, çevre politikası, sağlık ve güvenlik yapısı vb. faktörler iş tatmini için etkili ve önemlidir. Günümüzde, çalışanın bir makine

gibi mekanik bir varlık olarak görüldüğü zamanlar gerilerde kalmış ve insan unsuru giderek daha fazla ön plana çıkarak, daha demokratik, daha ılımlı daha insancıl yönetim biçimleri benimsenmeye başlanmıştır (Budak, 2006: 42-43).

2.3.2.7. İletişim Yapısı

Örgütün iletişim yapısı bireye yaptığı işin sonuçları konusunda bilgi verecek bir biçimde düzenlendiğinde çalışanların işlerinden daha çok tatmin duydukları gözlemlenmiştir. Genel olarak iletişimin kısıtlanmadığı, bireylerin etkili bir biçimde katılımına olanak veren iletişim yapılarının en doyurucu olduğu belirtilebilir (Sezgin, 2009: 38).

2.3.2.8. Rol Yapısı

İşgörenler örgütte buldukları grup içinde veya ilişkili olduğu kişilere karşı belirli beklenti ve talepleri karşılamak zorundadır. İşgörenin bulunduğu ortamda üstlendikleri ve karşılamak durumunda oldukları beklentiler, çalışma grubundaki rolleridir. İçinde buldukları grubun, işgörenden beklediği roller ile, işgörenin çalışma grubu içinde yerine getirdiği roller arasında uyumsuzluk olursa, rol çatışması ya da rol belirsizliği diye adlandırdığımız sonuçlar ortaya çıkar (Ateş, 2005: 110).

Rol çatışması veya rol belirsizliği bireyde iç çatışmalara yol açarak, kişilerarası gerilimlerin yükselmesine, iş tatminsizliğine neden olacaktır (Budak, 2006: 45-46).

2.3.3. Sosyal ve Çevresel Faktörler

Sosyal ve çevresel faktörler bireyi etkileyen ekonomik, sosyal, teknik ve devlete ait tüm unsurlardır (Ateş, 2005: 110) . Bireyin iş yaşamında üstlendiği birçok rol olduğu gibi, çevresinde de veya örgüt dışında da rolleri vardır. Bireyin örgüt içinde olduğu gibi, örgüt dışındaki sosyal çevresi de onun için önemlidir. Bu sosyal çevrende en önemli faktör ise onun ailesidir. Diğer bir deyişle, birey ailesi ve işi arasında yer almaktadır. Birey işi ve ailesi arasında denge kurmak zorundadır. Eğer birinden birinin taleplerinde bir fazlalık varsa bu birey üzerinde strese neden olur (Özkalp, 1989: 152-153). Stres ise çalışanın işine konsantre olamamasına ve iş tatminsizliği yaşamasına neden olmaktadır (Budak, 2006: 63).

Bir işgörenin iş tatmin seviyesi, ait olduğu sosyal gruplar tarafından belirlenebilir. Hafta sonu grup faaliyetlerine katılan bir birey, hafta sonu çalışmaktan

hoşlanmayabilir. Siyasal partilerin ve sosyal grupların iş tatmin seviyesinde gerçekten güçlü etkileri vardır (Ateş, 2005: 110).

2.4. İş Tatmini ile İlgili Teoriler

İş tatmin teorileri olarak; etki teorisi (affect theory), mizaç teorisi (dispositional theory), iki faktör teorisi (two factor theory), iş özellikleri modeli (job characteristics model) ve eşitlik teorisi (equity theory) en yaygın olarak ifade edilen modellerdir. Bununla beraber bazı çalışmalarda motivasyon teorilerinin de iş tatmini ile ilgili çalışmalarda iş tatmin teorileri olarak yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir (Kul, 2010, Erdem 2010, Karaca 2008).

Aşağıda sırasıyla iş tatmin teorileri ile motivasyon teorilerinden iş tatmini ile ilgili teoriler hakkında kısaca bilgi verilecektir.

2.4.1. İş Tatmin Teorileri

2.4.1.1. Etki Teorisi

Edwin A. Locke'nin Etki Teorisi (1976), muhtemelen en bilinen iş tatmini modelidir. Bu teorinin ana önermesine göre iş memnuniyeti, birinin işte ne istediği ile nasıl bir işe sahip olduğu arasındaki farklılık tarafından belirlenir. Böylece, teori; birisinin işin görünümüne (bir pozisyondaki yetki/idari özerklik derecesi gibi) ne kadar değer atfettiği ile beklentilerinin karşılanıp ya da karşılanmadığı zaman, tatmin olup olmayacağını da belirler. Kişi bir işin görünümüne değer atfettiği zaman, onun memnuniyeti, görünümüne değer atfetmeyen birine kıyasla daha büyük ölçüde olumlu olacaktır, diğer taraftan beklentileri karşılanmadığı zaman da olumsuz olacaktır. Örneğin, bir işyerinde çalışan A personeli, işyerinde otonomiye (bağımsız olmaya) önem veriyor ve B Çalışanı için ise otonomi çok önemli değilse, A personeli istediği gibi bir pozisyonda çalışmaktan dolayı, B ile kıyaslandığında çok daha memnun olacaktır. (URL1, 2014).

2.4.1.2. Mizaç Teorisi (Eğilim, Karakter, Yaratılış)

Diğer bir iyi bilinen iş memnuniyeti teorisi ise Mizaç teorisidir. Bu teori, insanların sahip olduğu işten bağımsız olarak, doğuştan mizaçlarına bağlı olarak belirli memnuniyet derecelerine sahip olduklarını öneren çok genel bir teoridir. Bu yaklaşım, iş memnuniyetinin zaman, kariyer ve iş boyunca değişmediğini dikkate değer şekilde ortaya koyan kanıtlar ışığında izah eder (Vet, 2014).

Mizaç Teorisinin ölçeğini daraltan önemli bir teori de, 1998 yılında Timothy A. Judge tarafından önerilen Öz Değerlendirme Modelidir. Judge, bir kişinin iş memnuniyetine yönelik mizacını belirleyen dört öz değerleri olduğunu ifade eder. Özsaygı, genel özgüven, komuta yeri ve sınırlılık. Bu modele göre, özsaygı ve özgüven düzeyi ne kadar yüksekse, iş memnuniyetinin de o kadar yüksek olduğunu ifade eder (Vet, 2014).

2.4.1.3. Çift Faktör Teorisi

Güdüleme-Hijyen Kuramı olarak da bilinen Çift Faktör Teorisi 1959 yılında Mausner ve Synderman ile birlikte yapılan araştırmalar sonucu gerçekleştirilmiştir. Bireyin işine ilişkin tutumları onun başarı ya da başarısızlıklarını belirler fikrinden hareket eden araştırmacılar 200 dolaylarında muhasebeci ve mühendise “işlerinde kesinlikle başarılı-iyi ya da başarısız-kötü olduklarını hissettikleri durumu ayrıntılı olarak tanımlamaları” konusunda iki soru sormuşlardır (Can vd., 2006: 106). Herzberg bu araştırmayı iş tatmini ile verimlilik arasında ilişki aramak üzere yapmıştır (Baysal ve Tekaraslan, 1987: 113).

Sonuçta, Herzberg araştırmalarında, bireylerin işyerlerinde güdülenmelerini etkileyen değişkenlerle işten tatminsizlik yaratan değişkenlerin iki ayrı grupta toplandığını bulmuştur. Bu iki grubu iki faktör olarak nitelemiştir. Birinci grup faktörleri güdüleyiciler, ikinci grup faktörleri ise hijyen (koruyucu) faktörleri olarak nitelemiştir (Balci, 2004: 42).

Herzberg, çalışanların ekonomik, sosyal ve duygusal varlıklar olduklarını belirtmektedir. Dolayısıyla iş tatminlerinin bu üç boyut tarafından belirlendiğini savunmakta ve her üç boyutun birlikte ele alınması gerektiğini ileri sürmektedir (Efil, 2010: 163-164; Koçel, 2010: 626).

Yaptığı araştırmalar sonucunda insanların iş tatminini artıran faktörler ile onları işte mutsuz kılan faktörlerin aynı olmadığını tespit etmiştir. Bu nedenle, iş tatminini etkileyen faktörleri, pozitif ve negatif faktörler olarak ayırmıştır (Efil, 2010: 164; Koçel, 2010: 626; Özkalp ve Kirel, 2011: 285):

İşte tatmini sağlayan faktörler şunlardır (pozitif faktörler):

- İşin yerine getirilmesi veya başarının sonuçlarını gözleme,
- Bireyin yaptıklarının üstleri veya arkadaşları tarafından takdir edilmesi,
- Bireyin işinden dolayı tatmin olması (işini sevmesi),

- Bireyin belli ölçüde sorumluluk yüklenmesi,
- İşte yükselme imkanlarının olması,
- Bireyin gelişimi için imkanların varlığı.

Tatmin sağlamayan faktörler/hijyen faktörleri (negatif faktörler): Bu faktörler bir motivasyon kaynağı oluşturmazlar ve bir önceki faktörlerin tersi değildirler. Ancak bu faktörler sağlanmaz ise motivasyonda azalma meydana gelir.

- İş güvenliği,
- Prestij,
- Uyumlu bir işletme politikası,
- Çalışma koşulları,
- İş ortamında adil olma,
- İş dışı sorunlar,
- Bireyler arası ilişkiler,
- Ücret artışları veya hayal kırıklığına uğramış beklentiler.

2.4.1.4. İş Karakterleri Teorisi

Mesleklerin özel iş karakterlerini belirleyerek, bu karakterlerin nasıl birleşip değişik meslekleri oluşturduğunu, bunların bireyin motivasyonunu, tatminini ve performansını ne şekilde etkilediğini açıklamaya çalışan bir teoridir. (Özkalp ve Kirel, 2011: 294).

İş karakterlerini açıklamaya çalışan teori sayısı oldukça fazladır. Aşağıda sadece iki tanesi açıklanmıştır.

İş Gereklilikleri Tanımlama Kuramı: 1960'lı yılların ortasında Turner ve Lawrance tarafından başlatılmıştır (Turner ve Lawrance, 1965, Akt. Özkalp ve Kirel, 2011: 295). İşgören tatmini ve devamsızlığı üzerinde çeşitli mesleklerde araştırmalar yaptırmışlar ve işgörenlerin karmaşık ve çaba gerektiren işleri tercih ettiklerini, bunun iş tatmini sağladığını ve devamsızlığı azalttığını öne sürmüşlerdir. Turner ve Lawrance meslekleri zorluk dereceleri göz önüne alarak 6 özellikte incelediler (Özkalp ve Kirel, 2011: 295):

- Çeşitlilik
- Kendi Kendini Yönelme (Özerklik)
- Sorumluluk
- Bilgi ve Beceri

- Gerekli Sosyal Etkileşim
- Bireyin Kendi Oluşturduğu Sosyal Etkileşim

Bu karakteristikler ne derece bir meslekte fazla ise işin karmaşıklık derecesi o kadar artmaktadır. Turner ve Lawrence'nin bulguları iş devamsızlığını doğruladı. Zor ve karmaşık işlerde çalışan işgörenlerin işe devamlılığının daha iyi olduğunu buldular. Fakat iş karmaşıklığı ile iş tatmini arasında işgörenlerin backgraundlarını gözönüne alıncaya kadar genel bir ilişki kuramadılar (Özkalp ve Kirel, 2011: 295-296).

İş Karakterleri Modeli: Hackman ve Oldham bu model üzerinde çalıştılar. Meslek karakterleri modeli işin 5 temel karakteristiği üzerinde durarak bu iş karakterlerini işgörenler ve işgörenlerin yaptıkları işlerin sonuçlarıyla ilişkilendirerek açıklamaya çalışır (Hackman ve Oldham, 1976, Akt. Özkalp ve Kirel, 2011: 296):

- Beceri Çeşitliliği: Bireyin işini yaparken gösterdiği beceri çeşitliliği,
- İş Tanımlaması: İşin bütünü veya bir parçasını oluşturan işlerin derecesi,
- İşin Önemi: İşin, çalışanların ve başka insanların hayatlarında yarattığı etki,
- Kendi Kendini Yönetme (Bağımsız Çalışma): Programlamada ve karar vermede bağımsızlık sağlayan meslekler,
- Geri Bildirim (Feedback): Bireyin gösterdiği performansın sonuçlarına kendisinin ulaşma fırsatının tanınması.

İşin 3 boyutu olan beceri düzeyi, işin tanımı ve işin önemi, bireyin yaptığı işe anlam kazandırmaktadır. Eğer bu karakteristikler bir işte varsa, bu işi yapan birey yaptığı işi önemli, değerli ve anlamlı bulmaktadır. İkinci olarak yapılan iş belli bir otonomiye sahipse; işi yapan kimse, yaptığı işten ve sonuçlarından kişisel bir sorumluluk duymakta, buna ilaveten yapılan iş, eğer bireye bir feedback sağlıyorsa da birey yaptığı işte ne kadar etkili olduğunu görme fırsatına sahip olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2011: 297).

2.4.1.5. Eşitlik Teorisi

Çalışanların iş ilişkilerinde eşit bir şekilde muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediğini öne süren teoridir. Kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortam ile ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır (Ekşisözlük, 2014).

Eşitlik teorisinde, girdi ile çıktının birbirine olan oranı, tatmin veya tatminsizlik kaynağı olarak ele alınmaktadır. Bu teoriye göre insanlar, çabaları ve bu çabaları

karşılığı elde ettikleri ödüller ile benzer iş durumunda diğer kişilerin çaba-ödül durumlarını karşılaştırmaktadırlar (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009: 351-352).

2.4.2. İş Tatmini İle İlgili Motivasyon Teorileri

İş tatminini açıklamak için çok sayıda yapılan teorik ve görgül çalışma bulunmaktadır. Motivasyon teorilerinden, iş tatminini inceleyen ilk çalışmalar Maslow'un (1943) İhtiyaçlar Hiyerşisi Teorisi, Herzberg'in (1966) Çift Faktör Teorisi, Vroom'un (1964) Beklenti Teorisidir.

Motivasyon teorilerinin tümüne burada yer vermemiz amacımızı aşacağından iş tatmini açısından önemli olanlar aşağıda açıklanmıştır.

2.4.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı bir tür içsel motivasyon olarak kabul edilmektedir. Bunun nedeni bireylerin arzu ve ihtiyaçlarının kendilerinden kaynaklanmasıdır. İnsan motivasyonu konusunda en fazla kabul görmüş kuramlardan biri olan ihtiyaçlar hiyerarşisi **1943** yılında **Abraham H. Maslow** tarafından ileri sürülmüştür (Gençay, 1997: 74).

Maslow'a göre bir insanın alt basamaktaki bir ihtiyacı giderildikten sonra bir üst basamaktaki ihtiyacı ortaya çıkar. Herhangi bir basamaktaki ihtiyacı gideren ARACIN diğer basamaktaki ihtiyacı tatmin etmesi imkansızdır. Bu durumda yönetici, bir üstteki ihtiyaçlara ve onları giderme yollarına yönelerek bireyi kurumun amaçları doğrultusunda harekete geçirmelidir (Güney, 2011: 354).

Maslow' un geliştirdiği teorinin esasında, ihtiyaçların bir sıra takip ettiği ve tatmin edilen ihtiyaçların teşvik edici etkisini kaybedeceği gereği vardır. Ancak ihtiyaçların katı kurallar ve sınırlamalar içinde bir sıra takip ettikleri fikrine her zaman katılmak mümkün değildir. Bazı durumlarda bir ihtiyaç bir üst düzeyde yer alan ihtiyaçtan önce hissedilebilir. Belirli ölçüde insanın kişilik ve davranış yapışma göre ihtiyaçların önceliği değişebilir (Aksu, 1998: 23).

Tablo 2.1: Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

İHTİYAÇ SEVİYELERİ	ORGANİZASYONEL FAKTÖRLER
Kendini Gerçekleştirme/Bütünleme (Tamamlama) ihtiyaçları	1. Kendi potansiyelini fark etme 2. Kendi kendine yeterli olma

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Kendini geliştirme 4. Yaratıcılık 5. İşe hakimiyet 6. İşte başarı 7. Organizasyonda ilerleme
Saygınlık / İtibar Görme İhtiyacı	<ol style="list-style-type: none"> 1. İş ünvanı 2. Statü Sembolleri 3. İş arkadaşı / amir tarafından kabullenilme 4. İşin kendisi 5. Sorumluluk 6. Kendi kendine itibar gösterme
Sosyal/ Ait Olma İhtiyaçları	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nezaret kalitesi 2. Uyumlu çalışma grupları 3. Mesleki arkadaşlık ve kabul görme 4. Karşılıklı sevgi
Güvenlik İhtiyaçları	<ol style="list-style-type: none"> 1. Güvenli Çalışma koşulları 2. Yan ödemeler 3. Ücret artışları 4. İş güvenliği 5. İşte süreklilik
Temel / Fizyolojik İhtiyaçlar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isınma ve Havalandırma 2. Temel Ücret 3. Kafeterya 4. Çalışma Koşulları

Kaynak: İbrahim Gençay, (1997); "Personeli Tanımanın İş Tatmini ile İlişkisi ve Uygulamadan Örnekler", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.76.

Bu yaklaşımın yönetici açısından önemi şudur: Eğer yönetici personelin hangi ihtiyacını tatmin etmek istediğini anlayabilirse, o ihtiyaçlarını tatmin edebileceği ortamı taratarak onların belirli yönde davranmalarını sağlayabilir (Koçel, 1998: 438).

Her ne kadar bu kuram araştırma ile desteklenmemişse de, bireylerin gereksinimlerinin çok çeşitliliğine ilgi çekmesi açısından çalışma yaşamı için önemlidir. Ayrıca bireylerin yalnızca para kazanmak için çalışmadıkları, işyerinde bazı başka (üst

düzey) gereksinimlerini de karşıladıkları ortaya çıkmıştır (Baysal ve Tekaraslan, 1996: 113).

2.4.2.2. McClelland'ın Başarı Güdüsü Teorisi

1930'lu yılların sonlarında ilk kez Henry Murray tarafından ortaya atılan Başarı Güdüsü kavramı daha sonra McClelland tarafından ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır. Diğerlerinden farklı olarak gereksinimlerin öğrenmeyle kazanılacağını belirten yazar (Can vd., 2006: 107), modelin temeli üç temel güdünün başarı, güç ve arkadaşlık oluşması için insan davranışlarıyla çevresel etmenlerin nasıl birleştirilebileceği konusundadır. Bu modele göre, sözü edilen üç gereksinim her insanda bulunur. Ancak yoğunluğu bireyden bireye farklılık arz eder. Bazı bireylerde güç ihtiyacı daha baskınken, bazı bireylerde başarıma ihtiyacı daha yoğundur. Bu nedenle, yöneticiler astlarını yakından tanımalı, onlarda baskın olan gereksinim türünü doğru ve gerçekçi tespit ederek, onların motivasyonunda doğru teşvik araçlarını kullanmalıdır (Samadov; 2006: 41).

İnsanların kendi meslek alanlarında en iyi olma ve mükemmeli arama tutku ve duygularının altında başarı ihtiyacı saklıdır. Başarı göstermede kişi belirli hedefler seçecek ve bunun için yetenek ve bilgiyi kullanacaktır. Bağlılık ihtiyacı insanın yaşamını yalnız başına sürdüremeyen, toplumsal niteliğe sahip bir varlık olmasının sonucudur. Her bireyin belirli insanlarla bağlılık ve onlarla çeşitli derecelerde geliştirmiş olduğu arkadaşlık ve dostluk çevresi vardır. Güçlü olma ihtiyacı insanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur. Bu nedenle insanlar ve gruplar çevresel ilişkilerinde etkinliklerini arttıracak ve seslerini duyuracak araçlara başvururlar (Balci, 2004: 43).

Bu teorinin yönetici açısından anlamı şudur; eğer personelin sahip olduğu ihtiyaçlar belirlenebilirse personel seçim ve yerleştirme sistemleri geliştirilebilir. Dolayısıyla, örneğin başarı gösterme ihtiyacı yüksek olan bir personel bunu sağlayabilecek bir işe yerleştirilebilir. Böylece bir kişi motivasyon için gerekli ortamı bulacağından sahip olduğu bilgi ve yeteneği tam olarak işe koyacaktır (Koçel, 1998: 442).

2.5. Çalışanların İşteki Tatminsizliklerini İfade Biçimleri

İş tatmini incelemesinde önemli safhalardan biri de çalışanların tatminsizliklerini ifade şekilleridir. Aşağıdaki şekilde iki boyutlu bir sistem içinde çalışanlarının

tatminsizliklerini ifade biçimlerini görüyoruz. Bu boyutlardan biri yapıcı/yıkıcı, diğeri ise aktif/pasif boyutudur (Özkalp ve Kirel: 1996: 106):

Şekil 1.1. İşteki Tatminsizliğe Karşı Gösterilen Tepkiler



Kaynak: Enver Özkalp ve Çiğdem Kirel (1996); Örgütsel Davranış, Eskişehir, s.107.

Kaçış (Ayrılma): Örgütü terk etme biçimindeki davranış şeklidir. Bu işten istifa etmek veya yeni bir iş aramak şeklinde olabilir.

Sesini Yükseltme: Mevcut şartları düzeltmeye yönelik aktif ve yapıcı bir davranış biçimidir. İşteki mevcut durumu iyileştirmeye yönelik tavsiyeler, amirlerle sorunları tartışma ve bazı sendikal faaliyetler içine girme bu grup davranışlara örnek oluşturur.

Bağlılık: Pasif ancak optimist bir şekilde şartların iyileşeceğini umarak beklemek şeklindeki davranışlardır. Bu davranışlar organizasyonu dışarıdan gelen eleştirilere karşı savunma ve yönetime güvenme şeklinde olabilir.

Kayıtsızlık: Pasif olarak şartların daha da kötüleşmesine izin verme şeklindeki davranışlardır. Bunlar kronik devamsızlıklar, geç kalmalar, düşük verim, yüksek hata oranları şeklinde ortaya çıkabilir.

İş tatminsizliği olması durumunda işletmeler çok ciddi problemler ile karşı karşıya kalmaktadır. Bunlar (Budak, 2006: 68):

- Yüksek personel devir oranı
- Yüksek devamsızlık
- Düşük firma sadakati
- Yabancılaşma, stres, çatışma ve kırgınlıkların artması

- Grevlerin gündeme gelmesi
- Hırsızlık olaylarında artış
- Makine ve tesislere zarar verme, sabotaj yapılması
- Daha düşük zihinsel ve bedensel sağlık

İş tatmini sonucunda çalışanın ne tür davranışlar göstereceğini açıklamak çok daha zordur. Bu daha çok çalışanın yüzüne yansıyan olumlu bir ifade olarak gözlenir. Bu durumu ancak örgütün personeli ile ilgili istatistiki bilgileri incelenerek iş tatminin sağlanıp sağlanmadığı hakkında fikir sahibi olunabilir. İş tatmini yüksek işletmelerde aşağıda belirtilen istatistikler ve davranış biçimleri görülür (Budak, 2006: 68):

- Düşük personel devir oranı
- Düşük oranda devamsızlıklar
- Yüksek kalite
- Yüksek bireysel öneri sayısı
- Düşük iş kazası
- Yüksek örgütsel bağlılık
- Çalıştığı kurumu çevresine tavsiye etme

2.6. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İş tatminsizliğinin sonuçları örgütsel, psikolojik ve fiziksel olarak üç grupta incelenebilir.

2.6.1. Örgütsel Sonuçlar

İşten tatminsizlik, işgörene elem vermekte ve onu olumsuz duygulara yöneltmektedir. İnsan yaşamının önemli bir parçası olan iş yaşamının insana elem vermesi ve bunun sürmesi insan yaşamını zorlaştırmaktadır. İşten doyumsuzluk, yalnız işgörene değil örgütede zarar verebilmektedir (Başaran, 1991: 207). İşletmelerin en önemli ve değişkenliği en yüksek kaynaklarından birisi çalışanlardır ve çalışanların performansı işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise, onların işlerinden memnun olmalarına bağlıdır (Erdil vd., 2004: 18).

İşinde tatminsiz olan bir çalışan aşağıda yer alan seçeneklere göre davranışlarını belirleyecektir.

2.6.1.1. İşe Gitmede İsteksizlik

İş tatmininin azalması, çalışanların işe karşı motivasyon düzeylerini düşürür. Çalışanlarda tatminsizlik yaratan kişi, grup, durum veya ortamlarla yüz yüze gelme endişesi bireyi işe karşı olumsuz tutumlara yöneltmektedir. Bunun doğal sonucunda ise tek başına işe gitme zorunluluğu bile önemli bir gerilim ve kaygı nedeni olabilir (Aksu, 1998: 59).

2.6.1.2. Örgütten Ayrılma

Çalışanlar bir örgütün elemanı olarak üretime katkıda buldukları sürece bir karşılık beklerler. Örgüte sunulan hizmete karşılık, örgütten beklediklerinin karşılandığı ve karşılanacağını algıladıktan sonra örgütte kalacaktır. Böylece çalışan için istemlerinin fiilen karşılanması kadar, ileride karşılanacağı kanısını da taşıması önemli olmaktadır; örneğin, birkaç yıl sonra yurt dışında iyi olanaklarla bir görev alma fırsatı veren bir örgütte çalışmayı kabul edenlerin davranışı böyle bir olguyu kanıtlar (Balci, 2004: 54)

2.6.1.3. Yetersizlik Duygusu

Çalışanın sahip olduğu yeterlik, yaptığı işin gereklerini karşılamıyorsa, işte yeterli deneyim eksikliği varsa, çalışanlar arasında yoğun bir rekabet var ise veya yönetici çok titiz ise çalışanlarda geçici veya sürekli bir yetersizlik duygusu oluşmaktadır. Bu hissedilen duygu arttıkça çalışanın kendine olan güven ve saygısını da zedeleyerek işinde başarısız ve verimsiz olmasına neden olmaktadır (Aksu, 1998: 60).

2.6.1.4. İşbirliği Sağlayamama

İşbirliği, çalışanların birbirlerinden haberli olarak aynı amacı gerçekleştirmek üzere hareket etmesidir. Bunun sürebilmesi iki koşula bağlıdır. Birinci koşul ortak amacın gerçekleşmesidir. Sosyaldır ve kişisel değildir. İkinci koşul ise gereksinmelerin karşılanmasıdır. Bu bireysel ve kişiseldir. Bunlardan birincisi amaçların gerçekleşme derecesi, ikincisi ise işbirliği yapan çalışanların sayısı ile ölçülür. Böylece işbirliğinin yaşaması, sistemin bütün amaçlarının ve özendirme öğelerinin bireyler arasında dağıtımını öngören birbirine dayalı iki eyleme bağlıdır. Bunlardan birisi veya ikisinin birleştirilmesi hatalı olunca işbirliği gerçekleşmez (Bursalıoğlu, 1999: 123).

Çalışanların işbirliğinin gerçekleşmesi için buna özendirilmesi gerekir. Çeşitli nedenlerle tatminsizlik içinde bulunan çalışan başkalarıyla iş amaçlı işbirliği kurmada isteksiz ve gönülsüz davranabilir. İşbirliği kurulamaması ise çalışanların ortak bir örgütsel amacı gerçekleştirmelerini engeller veya tamamen ortadan kaldırabilir (Aksu, 1998: 61).

2.6.1.5. İşte Hata Yapma

Tatminsizliğin önemli etkilerinden biri de, çalışanlarda dikkatsizlik ve konsantrasyon zayıflığı meydana getirmesidir. Çalışanın işine karşı yeterince dikkat gösterememesi ve gerektiği gibi konsantre olamayışı ise iş ve işlemlerde hata yapması sonucunu doğurabilir. Hata yapma, hem çalışanın kendine güvenini sarsar hem de örgütsel açıdan zaman, para ve kaynak savurganlığına neden olabilir (Balci, 2004: 56).

2.6.1.6. İşten Uzaklaşma İsteği

Tatminsizlik, iş ortamında çalışanları birçok açıdan etkilediği ve bunun çalışan için işine ilişkin tutumlarında ve güdülenmesinde belirleyici olduğu bilinmektedir. Çalışanların işten soğuması da bu olumsuzluklardan biridir. Çalışan yasal olarak sahip olduğu izin, rapor vb. yollarla örgüt veya işten uzaklaşabildiği gibi, işe devamsızlık, geç kalma, işten kaçma, uydurma gerekçelerle izin alma, viziteye çıkma, yalancı hastalık nedeniyle rapor alma gibi bazı yolları da deneyebilmektedir (Aksu, 1998: 61).

2.6.1.7. İsabetsiz Kararlar Verme

Karar verme, bir sorunu çözmek için birçok seçenek arasında en uygununu tanımlayabilmeyi ve seçmeyi içerir. Tatminsizlik duyan çalışanlar ise çoğu kez sorunu tam olarak algılayıp, uygun seçenekleri ortaya koyarak, bunların arasından en uygununu seçebilecek dikkat ve yoğunluğa sahip olamazlar (Aksu, 1998: 62) .

2.6.1.8. Nitelik ve Nicelik Düşmesi

Yapılan işin niceliği kadar niteliği de önemlidir. Bazen tatminsizlik içindeki çalışan nicel olarak standart üretimini gerçekleştirse bile, içinde bulunduğu stresin fiziksel, psikolojik ve davranışsal etkileri nedeniyle üretiminin niteliğinde bir düşme görülebilir. Bu durum, çalışanın performansında tatminsizliğin doğrudan etkilerinin görüldüğü önemli bir boyuttur. Örgütlerin verimsizliğinde bu nitelik-nicelik dengesizliğinin çok önemli bir etkisi vardır (Aksu, 1998: 62).

2.6.2. Psikolojik Sonuçlar

Erişilmek istenen bir amacın veya bir arzunun gerçekleştirilmesinden doğan ruhsal durumlar, beşeri anlaşmazlıklara ve bunun sonucunda işyerinde çalışma ahengini bozan çatışmalara neden olur. Her ne nedenle olursa olsun psikolojik bir tatminsizliğe uğrayan bir kimse, bununla ilgili belli bir davranışsal bozukluk içine girer ve bu hareketini herkese karşı gösterir (Eren, 2008: 250).

Ulaşmak istediğimiz amaçlara varmamıza mani olan engel ve müdahaleler psikolojik tatminsizliğin kaynağı ve anormal davranışlarda bulunmanın nedeni olurlar. Psikolojik tatminsizliğin doğurduğu belli başlı davranışsal bozukluklar şunlardır (Eren, 2008: 250-251-252):

2.6.2.1. Saldırgan Davranışlar

Bu gibi hallerde birey nn tıkayan engelleri normal yollardan halli gereken bir sorun olarak değil, zor kullanma ile ortadan kaldırılacak bir engel olarak görür. Birey bu yolda maddi zor kullanma yoluna sapar. Bazı hallerde bu tür zor ve şiddet hareketleri bireyin nn tıkayan nesnenin bizzat kendisine yapıldığı gibi, olaylarla hiç ilişkisi bulunmayan nesnelere de yöneldiği görülebilir. Örneğin; evde karısı ile kavga eden birinin fabrikada iş arkadaşlarıyla veya style (amiriyle) atışması gibi... Böyle hallerde saldırganlık tatminsizliğin gerçek etmeninden başka bir yöne yneltirmiştir. Çalışma hayatında çalışanın, yönetime ve yönetimin, çalışana sataşmasının ortaya çıktığı haller pek çoktur.

2.6.2.2. Geriye Dönüş Davranışları

Psikolojik tatminsizlik ayrıca geriye yönelmiş davranışlara da yol açar. Yaşamın kolayca üstesinden gelinemeyecek olayları karşısında, mücadele edemeyen kimselerin kendilerince bu durumlarını düzeltecek son are, ya canlarına kıyma (intihar) veya dünyadan elini eteğini çekip ölümü beklemek, ya da kendini tamamiyle dini işlere kaptırmaktır. Bu durumlar geriye dönme biçimindeki davranışlara örnek olarak gösterilebilir.

Bu arada başkalarıyla anlaşmazlığa düşmekten kaçınan ve bu yüzden her şeye ve herkese evet diyebilen, çekingen ve içine kapanık kimselerde görülen bu türlü hareketler geriye dönüşün ılımlı şekillerini oluştururlar. Bu tipler fazla mücadeleyi sevmezler, bu yüzden de ileri sürülen zm şekillerini olduğu gibi kabul etmeyi ve mücadeleyi ortadan kaldırmayı tercih ederler.

2.6.2.3. Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar

Karşılaşılan bir sorunu çözümlenmeye elverişli olmayan belirli bir hareket ya da davranış devamlı bir şekilde tekrar edilir. Bu hareketi yapan kimse, bunun sonucunda olumlu hiçbir sonuç olamayacağını bile bile tekrara yönelir. Bu türlü davranışların yerine, sorunları uysal yollardan halledecek hareketlerin benimsenmesi oldukça zordur. Bu gibi olaylar, kapana kısılmış bir farenin dışarıya çıkmak için kapana etrafında dönmesine çok benzer ve genellikle bir panik sonucunda meydana gelirler.

Çalışma hayatında da bu türlü hareketlere, çaresizlik sonucunda ortaya çıkan davranışlar olarak yaygın şekilde rastlarız. Çalışma yöntemlerinde ve aletlerinde yapılan değişikliklere ve yeniliklere karşı direnen işçilerde bu durumlara çok sık rastlanmaktadır.

2.6.2.4. Tevekkül Olma

Psikolojik tatminsizliğe veya “kendine güvensizlik” hallerine uğrayan kimselerde, rastlanan başka bir belirti de işi olurlarına bırakma (tevekkül) halidir. Cesareti kırılan ve ümitsizlik içine düşen kimseler, mücadeleci olmak yerine kendilerini hayatın akışına kaptırmışlardır. Bu kimseler “yüze yüze sonuna geldik” veya “bundan sonrası Allah Kerimdir” felsefesine sıkı sıkıya bağlanmışlardır.

2.6.3. Fiziksel Sonuçlar

İş tatminsizliğinden etkilenme düzeyi kişiden kişiye değiştiği gibi, aynı kişide bile zaman zaman farklılıklar gösterebilmektedir. Bu grupta yer alan belirtiler daha çok fiziksel nitelik taşıyan tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, terleme, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk, alerji, mide bulantısı ve cilt hastalıklarıdır. Bu hastalıkların en yoğun görülenleri kalp, yüksek tansiyon, mide ülseri, migren ve kanserdir. Aşırı salgılanan stres hormonu adrenalin, kalbin dakikada vuruş sayısını artırır, kalbi daha fazla çalışmaya zorlar, kalbin kasılma gücü artar, kalp krizi geçirme olasılığı artar. Aynı zamanda tatminsizliğe bağlı olarak oluşan stres, midedeki sinirleri uyararak hidroklorik asit üretir. Bu asit mide duvarlarını zamanla zorlayarak yara açılmasına neden olur. Öte yandan, kronik stresten etkilenme sonucu vücudun bağışıklık sistemini zayıflatarak kansere neden olmaktadır (Balci, 2004: 60).

2.7. İş Tatminiyle İlgili Yapılan Çalışmalar

Kazanç (1998); “Kamu Kuruluşlarında İş Tatmini ve TÜBİTAK Örneği” adlı yüksek lisans tezinde; araştırma amacı olarak TÜBİTAK’ta çalışan tüm işgörenlerin yaptıkları işin, iş memnuniyeti, amirlerin tutumları, çalışma ortamı, sosyal hak ve faaliyetler, iletişim, olmak üzere değişik boyutlarıyla ilgili ayrı ayrı, tatmin-tatminsizlik durumlarını belirlemek ve daha sonra bu boyutlara bağlı olarak tüm işgörenlerin genel iş tatmini seviyesini tespit etmektir. Araştırma sonucunda, Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumundaki işgörenlerin memnuniyet gruplarına göre, memnuniyet yüzdeleri TÜBİTAK genelinde en düşükten en yükseğe doğru şu şekilde sıralanmıştır: Performans yönetimi %46, Çalışma ortamı, sosyal hak ve faaliyetler %49, Ücret ve toplam gelir memnuniyeti %50, İş güvencesi ve eğitim, geliştirme %55, İletişim ve kariyer gelişimi %59, Kurum vizyonu ve değerler %61, Yönetim ve yönetici memnuniyeti %67, İş memnuniyeti %80 bulunmuştur. Bütün bu değerlendirmelerde TÜBİTAK'a ilişkin genel memnuniyet %74, çalıştığı birime ilişkin genel memnuniyet %77'dir. Bu sıralamada da görüldüğü gibi öncelikle ele alınması ve iyileştirilmesi gereken konular; performans yönetimi, çalışma ortamı sosyal hak ve faaliyetler, ücret ve toplam gelir, iş güvencesi, eğitim ve geliştirme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ateş (2005); “Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hava Kuvvetleri Komutanlığında Uygulama” adlı yüksek lisans tezinde; temel amaç olarak yöneticilerin liderlik davranışlarının, çalışanların iş tatminleri üzerindeki etkilerinin araştırılmasıdır. Çalışmanın bulgularına göre, üç temel liderlik davranışından, demokratik-katılımcı ve tam serbesti tanıyan liderlik davranışları ile iş tatminini arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılrken; otokratik liderlik davranışı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Hava Kuvvetleri Personel Başkanlığında çalışanların iş tatminlerine en büyük etkiyi, demokratik-katılımcı liderlik davranışı sergileyen yöneticiler yapmaktadır. Öte yandan lise ve üniversite mezunu çalışanlar ile subay ve astsubay çalışanların demokratik-katılımcı liderlik davranışları hakkındaki değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular ışığında, çalışanların iş tatmin seviyelerini azaltan asıl unsurun, yöneticilerin sergilediği liderlik davranışları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Budak (2006); “Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesislerinde Bir Uygulama”, adlı

yüksek lisans tezinin amacını kamu sektöründe çalışanların iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi, tatminsizlik nedenlerinin belirlenmesi, farklı kadrolarda çalışan (işçi, memur, güvenlik görevlisi ve özel güvenlik görevlileri) kamu personelinin tatmin düzeylerinin karşılaştırılmasıdır. Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesislerinde Doğu Bölge Müdürlüğüne bağlı Erzincan 4. İşletme Müdürlüğündeki 156 çalışana anket uygulamıştır. Araştırmada sonuç olarak, farklı kadrolarda istihdam edilen personelin iş tatmin düzeylerinin farklı olduğu gözlenmiştir. Uygulama yapılan kamu kuruluşunda en büyük tatminsizliğin ücret, yönetim politikaları ve liderlik tarzından kaynaklandığı belirlenmiştir. İşçi personel ile memur personelin iş tatminini etkileyen faktörleri farklı düzeyde önemsedikleri anlaşılmış ve iş tatminini etkileyen her faktör için memur personelin iş tatmin düzeyinin işçi personele oranla çok düşük olduğunu tespit etmiştir.

Günbatan (2006); “Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları ve Çalışanların İş Tatmini Üzerine Bir Uygulama”, adlı yüksek lisans tezinde; bir işletme de kalite performansını etkileyen faktörlerden iş tatmini ile çalışanların başarısı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde, iş tatmini ile iş tatmin unsurları arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. En yüksek ilişki, iş tatmini ile yöneticiler tarafından önemsenme ve güçlendirme arasında görülürken, en düşük ilişki iş tatmini ile iş başarısı arasında görülmüştür.

Biçer (2005); “Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta Ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma”, adlı yüksek lisans tezinde; etik iklimin, satış elemanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelemektir. Araştırma sonuçları satış personelinin olumlu etik iklim algılamaları ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Diğer yandan, araştırma sonuçları çalışanların olumlu etik algılamaları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Örgütlerde etik bir iklim oluşturmak daha yüksek iş tatmini ve daha güçlü bir örgütsel bağlılığı beraberinde getirirken, bu da çalışanlarda daha düşük bir işten ayrılma niyetine neden olmaktadır.

Sat (2011); “Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme”; adlı yüksek lisans tezinde, banka çalışanlarının, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesini 206 banka çalışanı üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma

sonucunda banka çalışanlarının iş doyum düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. İş doyumunu arttıka tükenmişlik azalmaktadır.

Akgündüz (2006); “Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma”, adlı yüksek lisans tezinde; iş tatmini ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Toplam 149 banka çalışanın katıldığı çalışmaya ilişkin olarak yapılan araştırmada çalışanların örgütsel stres düzeylerinin boyutlar itibariyle birbirine benzer ve vasat düzeyde olduğu görülmüştür. Bununla birlikte çalışanların göreceli olarak en fazla örgütsel yapı nedeniyle stres yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların iş tatmin düzeyleri incelendiğinde çalışanların gerek işin çevresinden gerekse işin içeriği açısından vasat düzeyde iş tatmini duydukları görülmüştür. Göreceli olarak çalışanlar işin çevresinden işin içeriğine göre daha fazla tatmin duymaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre iş tatmini, örgütsel stresin sadece işin yapısı ile ilgili stres boyutu ile anlamlı düzeyde ilişkilidir ve söz konusu ilişki hem işin çevresinden kaynaklanan iş tatmini boyutu hem de işin içeriğinden kaynaklanan iş tatmini boyutu için negatif yöndedir.

Parsak (2010); “Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama” adlı yüksek lisans tezinde; örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi ile demografik faktörlerin yabancılaşma üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda iş tatmini ile yabancılaşma arasında regresyon analizi vasıtasıyla anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu da göstermektedir ki iş tatmini arttıka yabancılaşma azalmakta, iş tatmini azaldıkça yabancılaşma artmaktadır.

Kul (2010); “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı doktora tezinde; araştırma evrenini Sakarya ve Bartın İllerinde 2009-2010 eğitim-öğretim yılında görev yapan 291 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin algılarına göre, okul yöneticileri dönüşümcü liderlik davranışlarını "genellikle" sergiledikleri ve işlemlerini liderlik davranışlarını "ara sıra" sergiledikleri görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ait bulgularda; uyum alt boyutunda düşük düzeyde, özdeşleşme alt boyutunda orta düzeyde ve içselleştirme alt boyutunda ise yüksek düzeyde bağlılık yaşadıkları görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin i iş

doyumlarının "memnunum" düzeyinde olduğu görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeylerine bakıldığında, beden eğitimi öğretmenlerinin düşük düzeyde yıldırma yaşadıkları anlaşılmaktadır. Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma yaşama düzeyleri arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülmüştür.

Saylan (2008); "Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", adlı yüksek lisans tezinde; insan kaynağının iş tatminini etkileyen faktörler ve önem dereceleri belirlenmeye çalışılmış, bu amaçla işe bağlılık, yönetsel yaklaşım ve çalışma koşulları, takdir edilme ve arkadaşlık ortamı gibi faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkileri araştırmaya konu edilmiştir. Erkunt Tarım San. A.Ş. firmasında 292 çalışanın katıldığı çalışmaya ilişkin olarak, iş tatmini ile incelenen faktörler arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini ile arasında en güçlü ilişki olan boyutların işe bağlılık ve çalışma koşulları olduğu, bu ilişkileri ödüllendirme ve arkadaşlık boyutunun takip ettiği, en zayıf ilişkiye ise yönetim yaklaşımı boyutunun sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Toplu (1998); "Kamu Kurum Arşivlerinde Çalışan Personelin İş Tatmini", adlı yüksek lisans tezinde; kamu kurum arşivlerinde çalışan personelin kişisel özelliklerinin ve mesleki formasyona sahip olmamalarının iş tatmini konusundaki değerlendirmelerini ne yönde etkilediği saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda kamu kurum arşivlerinde hizmet veren personelin iş tatminini bireysel özelliklerin (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, konum, kamu hizmetinde geçen süre vb.), işini kaybetme korkusu, işin önemine inanma ve yapılan işin bilgi ve becerilere uygunluğu, işin yapılmaya değer görülmesi gibi faktörlerin etkilemediği, buna karşın ücret, takdir edilme, yönetici ve arkadaştan bilgi alabilme, yetki-sorumluluk dengesi, yükselme olanağı, kurumun sunduğu sosyal imkanların etkilediği belirlenmiştir.

2.8. İş Değerleri Ve İş Tatmini İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Uyan (2002); "Öğretmenlerinin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezine ait anketini 75'i erkek, 169'u bayan toplam 244 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin iş tatminleri; cinsiyet, okul türü, kıdem, mesleklerinden memnuniyet

düzeyle, branş gibi değişkenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin başarı, ilerleme, prestij, çalışma koşulları, kültürel kimlik ve ekonomik güvenlik iş değerleri cinsiyete; yeteneği kullanma, başarı, ilerleme, ekonomik tatmin, yaşam stili, kişisel gelişim, prestij, değişiklik, çalışma koşulları ve ekonomik güvenlik iş değerleri yaş değişkenine göre; yeteneği kullanma, başarı, ilerleme, estetik, fedakarlık, kişisel gelişim, prestij, sosyal işbirliği, sosyal ilişki, çalışma koşulları ve ekonomik güvence iş değerleri çalışılan kurum değişkenine göre; yeteneği kullanma, başarı, ilerleme, estetik, fedakarlık, prestij, risk, sosyal işbirliği iş değerleri meslekten memnuniyet değişkenine göre; düzen, bağımsızlık, kişisel uyum ideal benlik, liderlik kişilik özellikleri meslek memnuniyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. İş tatmini, iş değerleri ve kişilik özellikleri arasında da anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

3. KAMU KURUMU ÇALIŞANLARININ İŞE İLİŞKİN DEĞERLERİ İLE İŞ TATMİN DÜZEYİ İLİŞKİSİ: BARTIN İLİNDE BİR İNCELEME

Çalışmanın bu bölümünde araştırma yöntemine ilişkin bilgilere ve açıklamalara yer verilmiştir. Ama öncelikle araştırma amacı ve kapsamı ile ilgili açıklamalar gelmektedir. Ayrıca bu amaca ilişkin araştırma soruları ve hipotezleri detaylı olarak sunulmuştur. Daha sonra araştırma yöntemine, araştırma evreni ve örneklemine, veri toplama araçlarının uygulanması ve verilerin toplanmasına, araştırma ölçeğine ve en son verilerin analizine ilişkin açıklamalar yapılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışma yaşamı insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. Çünkü insan yaşamının yaklaşık üçte biri çalışarak geçer ve bu faaliyette birey, hayatının devamlılığını sağlamaktadır. Çalışma ile birey sadece maddi kazanç elde etmekle kalmaz, bir yandan da yaptığı işten mutluluk elde etmesi, başarı kazanması ve tatmin olması gibi unsurlarla manevi kazanımlar elde etmektedir. İş yaşamında bu huzura ulaşabilmek için iş tatmininin ve iş değerlerinin birbirini desteklemesi çok önemlidir.

Bu çalışmanın amacı Bartın ilinde, kamu kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeyleri ile işe ilişkin değer ve önceliklerini ilişkilendirmektedir. İş değerleri "kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" olmak üzere dört boyutta ele alınmıştır. Araştırmada bu boyutların ayrı ayrı iş tatminiyle ilişkisi ortaya konulmuştur. Bu bağlamda kalite, işbirliği, yenilikçilik ve kararlara katılım ile ilgili iş değerlerinin, iş tatmin düzeyinde ne derecede ilişkili olduğu incelenmiştir. Aynı zamanda tezde çalışanların iş ile ilgili değerleri ve iş tatmini bireysel özelliklerine göre de incelenmiş, kamu kurumu farklılığın iş değerleri ve iş tatmini düzeyi ile ilişkisine de ayrıca yer verilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulguların hem konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalara, hem de kurum yöneticilerinin işe yerleştirme ve görevlendirme süreçlerinde kurum çalışanını yönlendirmede katkı sağlaması söz konusu olabileceği ileri sürülebilir.

3.2. Araştırma Soruları ve Hipotezler

Bu çalışma kapsamında cevap aranan sorularla, sorulara bağlı olarak oluşturulan ve test edilen hipotezler şunlardır:

Araştırma Sorusu 1: Çalışanların iş tatmini ile iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan "kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Hipotez 1. Çalışanlarının iş tatmini ve iş ile ilgili değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.1. Çalışanların iş tatmini ve "kalite" ile ilgili iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.2. Çalışanların iş tatmini ve "işbirliği" ile ilgili iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.3. Çalışanların iş tatmini ve "yenilikçilik" ile ilgili iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.4. Çalışanların iş tatmini ve "kararlara katılım" ile ilgili iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma Sorusu 2: Çalışanların iş tatmini, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan "kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Hipotez 2. Çalışanların iş tatminleri, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan "kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2.1. Çalışanların iş tatminleri, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan "kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2.2. Çalışanların iş tatminleri, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan "kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

*Hipotez 2.3. Çalışanların iş tatminleri, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan "kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" ile **eğitim düzeyleri** arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

*Hipotez 2.4. Çalışanların iş tatminleri, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" ile **iş yerinde çalışma süreleri** arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

*Hipotez 2.5. Çalışanların iş tatminleri, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" ile **ortalama aylık gelirleri** arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

*Hipotez 2.6. Çalışanların iş tatminleri, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" ile **medeni durumları** arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

*Hipotez 2.7. Çalışanların iş tatminleri, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" ile **kurum içindeki pozisyonları** arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Araştırma Sorusu 3: Çalışanların iş tatmini ile iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan "kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" ile kurum türü arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Hipotez 3.1. Çalışanların çalıştıkları kurum türü ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3.2. Çalışanların çalıştıkları kurum türü ile iş ile ilgili değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3.3. Çalışanların çalıştıkları kurum türü ile iş ile ilgili değerlerinin alt boyutları olan "kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma Sorusu 4: Çalışanların iş tatmini ile iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan "kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" ile kurum türü arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Hipotez 4.1. Çalışanların çalıştıkları kurum türü ile iş tatmini arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 4.2. Çalışanların çalıştıkları kurum türü ile iş ile ilgili değerleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 4.3. Çalışanların çalıştıkları kurum türü ile iş ile ilgili değerlerinin alt boyutları olan "kalite", "işbirliği", "yenilikçilik" ve "kararlara katılım" arasında anlamlı bir fark vardır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada tarama yöntemi kullanılmış olup; var olan durumlar betimlenmeye çalışılmıştır. Tarama yöntemi, geçmişte ya da halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2009: 77). Tarama yönteminde genellikle çok sayıda kişiyi (evreni) temsil eden belli sayıda kişi seçilir ve veri toplama sürecinde bu kişilerle yani örneklem üzerinde çalışılır. Bilgi toplama süreci farklı veri toplama aracı türleriyle sorulabilen sorulara verilen yanıtlara dayalıdır (Büyüköztürk vd., 2011: 248).

3.3.1. Araştırma Evreni ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Bartın ilinde faaliyet gösteren Bartın Devlet Hastanesi, Bartın Üniversitesi, Bartın Valiliği ve Bartın Belediyesi olmak üzere dört kamu kurum çalışanlarından oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini söz konusu kurumlarda çalışan toplam 761 kamu kurumu çalışanı oluşturmaktadır.

3.3.2. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Veri toplama araçları olan "İş Değerleri" ve "İş Tatmini" ölçekleri ile "demografik değişkenler" Bartın Devlet Hastanesi, Bartın Üniversitesi, Bartın Valiliği ve Bartın Belediyesi" nden gerekli izinler (Ek 2, Ek 3, Ek 4) alındıktan sonra kamu kurumlarında uygulama yapılmıştır. Bartın Valiliği yetkilileri tarafından anket yapılması konusunda sakınca olmadığı söylenilmiş, ayrıca yazı ile bildirimde bulunmamışlardır. Kamu Kurumlarına tek tek gidilerek Bartın Devlet Hastanesi'nde Başhekim Yardımcısı, Bartın Valiliği'nde İl Yazı İşleri Müdürü, Bartın Belediyesi'nde Belediye Başkan Yardımcısı ve Bartın Üniversitesi'nde Daire Başkanları, Fakülte/ Yüksekokul Sekreterleri ile görüşülerek araştırma konusu, tezin amacı ve ölçeklerin nasıl doldurulacağı ile ilgili bilgiler verilerek uygulama için yardımları istenmiştir.

Dağıtılan toplam 1530 ölçek formundan 761 adeti geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır.

Evreni oluşturan kamu kurumu çalışanlara verilen ve geri dönen anket sayıları ise Tablo 3.1' de gösterilmiştir.

Tablo 3.1: Kamu Kurumu Çalışanlarına Verilen ve Geri Dönen Anket Sayıları

Sıra	Kurum Adı	Gönderilen Anket Adedi	Dönen Anket Adedi
1	Bartın Devlet Hastanesi	650	201
2	Bartın Üniversitesi	580	347
3	Bartın Valiliği	50	50
4	Bartın Belediyesi	250	163

3.3.3. Araştırma Ölçeği

Araştırma ölçeği üç temel kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda iş değerlerini ölçmeye yönelik 12 maddeden oluşan ifadeler, ikinci kısımda ise iş tatminini ölçmeye yönelik 15 maddeden oluşan ifadeler vardır. Üçüncü kısımda demografik değişkenleri içeren maddeler yer almaktadır.

3.3.3.1. İş Değerleri Ölçeği

Kamu çalışanlarının kalite, yenilikçilik, işbirliği ve kararlara katılıma ilişkin algılamalarını ölçmek için “İş Değerleri Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 950 çalışan ve 169 denetçiye uygulanmıştır. Ölçekte 12 madde yer almakta ve bu maddeler kalite, yenilikçilik, işbirliği ve kararlara katılım boyutlarına ayrılabilir. Bu ölçeğin güvenilirlik analizleri yapılmış ve Cronbach's alpha değeri 0,89 bulunmuştur. İş değerleri ölçeğinde 1, 2, 3 numaralı sorular kalite; 4,5,6 numaralı sorular yenilikçilik; 7,8,9 numaralı sorular kararlara katılım ve 10,11,12 numaralı sorular işbirliği ile ilgili sorulardır. Ölçeğin aslına uygun olarak bu çalışmada da 5'li Likert ölçeği (5=Kesinlikle katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3=Kararsızım, 2= Katılmıyorum, 1= Kesinlikle katılmıyorum) kullanılmıştır. Bu araştırma 761 kişiye uygulama yapılmış ve araştırma verilerinden cronbach's alpha katsayısı 0,892 bulunmuştur (varyans 99,616 standart

sapma 9,981). Ölçekle ilgili, Van Dyne, Graham ve Dienesch (1994) tarafından ortaya konulan Cronbach's alpha değerinin bu araştırmada benzer çıkması ilgi çekici bir konudur.

Tablo 3.2: İş Değerleri Ölçeği Kalite, Yenilikçilik, Kararlara Katılım ve İşbirliği Soruları

Kalite Puanını Ölçen Sorular	
Soru no	Sorular
1	Temel amacımız üstün kalitede hizmet sunabilmektir.
2	Her çalışan gösterdiği üstün performanstan dolayı takdir edilir.
3	Kalite vurgusu benzer diğer kurumlarınkinden çok yüksektir.
Yenilikçilik Puanını Ölçen Sorular	
Soru no	Sorular
4	Bu kurumda yeniliklere anında uyum göstermek önceliktir.
5	Her çalışanın yeniliklere uyumu takdir edilir ve ödüllendirilir.
6	Yenilik vurgusu benzer diğer kurumlarınkinden çok farklıdır.
Kararlara Katılım Puanını Ölçen Sorular	
Soru no	Sorular
7	Kararlar verilirken geniş katılım önemsenir.
8	Çoğunluğun katılmadığı görüşler de desteklenir.
9	Kurumun prosedürleri geniş katılım sağlamak için düzenlenmiştir.
İşbirliği Puanını Ölçen Sorular	
Soru no	Sorular
10	Çalışanlar arasında işbirliği çok önemsenir.
11	Her çalışan diğer çalışanlara sunduğu yardım ve destek çerçevesinde takdir edilir ödüllendirilir.
12	Dostça bir çalışma ortamı açısından burası benzer diğer kurumlardan daha iyidir.

3.3.3.2. İş Tatmini Ölçeği

İş tatmini ölçeğini Warr, Cook ve Wall (1979) geliştirmişlerdir. On beş maddelik ölçek iki alt ölçeğe indirgenebilmektedir. İş tatminin içsel ve dışsal unsurlarını oluşturan boyutlarda işin gerçekleştiği ortamdaki koşullar; birlikte çalışılan diğer iş arkadaşları; çalışana sunulan ücret/maaş düzeyi; başarılı performansın takdir edip edilmediği vb. hususlar 5'li Likert ölçeğine göre değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Ölçeğin aslına uygun olarak bu çalışmada da 5'li Likert ölçeği (5= Tamamen Memnunum, 4= Memnunum, 3=Kararsızım, 2= Memnun Değilim, 1= Hiç Memnun Değilim) kullanılmıştır. 15 maddeden 7'si (2, 4, 6, 8, 10, 12, 14) içsel iş tatmini sorularıdır. Diğerleri ise dışsal iş tatmini sorularından oluşmaktadır. İçsel ve dışsal iş tatmini sorular

arasında 0.72' lik bir korelasyon bulunmaktadır. Bu araştırma da 761 kişiye uygulama yapılmış ve araştırma verilerinden Cronbach's alpha katsayısı 0,903 bulunmuştur (varyans 153,883 standart sapma 12,405).

Tablo 3.3: İçsel ve Dışsal İş Tatmini Soruları

İçsel Tatmin Puanını Ölçen Sorular	
Soru no	Sorular
2	Kendi çalışma yöntemimi seçme konusunda
4	Üstün performansın karşılığını görme konusunda
6	Sorumluluklarımın kapsamından
8	Yeteneklerimi kullanma fırsatından
10	Terfi imkanlarından
12	Yaptığım tavsiyelerin dikkate alınmasından
14	İşimin icrasında farklı işlemler yapma konusunda
Dışsal Tatmin Puanını Ölçen Sorular	
Soru no	Sorular
1	Fiziki çalışma koşullarından
3	Çalışma arkadaşlarımdan
5	Bir üst amirimden
7	Ücret / Maaştan
9	Yönetim-çalışan ilişkilerden
11	Kurumun yönetim biçiminden
13	Çalışma saatlerinden
15	İş güvenliği konusunda

3.3.3.3. Demografik Değişkenler

Bu kısımda 8 adet soru bulunmaktadır. Bu sorular oluşturulurken cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan kurum, kurum içindeki pozisyon, aylık gelir, iş yerinde çalışılan süre adlı değişkenlerle ilgili bilgiler toplanmıştır. Demografik değişkenlere ilişkin sorular oluşturulurken benzer anket uygulamalarından, alan ve anket geliştirme uzmanlarından yararlanılmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde yer alan demografik değişkenlerin ölçümleri şöyledir:

Cinsiyet değişkeni kategorik bir değişken olup kadın ve erkek olarak tanımlanıp kodlanmıştır. Diğer demografik değişkenler düzeyi sıralı (ordinal) ölçek türünde düzenlenmiş değişkenlerdir. Katılımcılardan verilen seçenekler arasında kendilerine uygun olan seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Yaş değişkeni "1= 29' dan az", "2= 30-35 arası", "3= 36-40 arası", "4= 41-45 arası", "5= 46-50 arası", "6= 50'den fazla" seçeneklerinden oluşmaktadır.

Medeni durum değişkeni "1= Bekar", "2= Evli" seçeneklerinden oluşmaktadır.

Eğitim düzeyi değişkeni "1= İlköğretim", "2= Lise", "3= Yüksek Okul", "4= Lisans", "5= Yüksek Lisans", "6= Doktora" seçeneklerinden oluşmaktadır.

Kurumunuz değişkeni, kurumları yazmaları istenmesi seçeneğinden oluşmaktadır.

Kurum içindeki pozisyon değişkeni, "Müdür", "Müdür Yardımcısı", "Doktor", "Diş Doktoru", "Sağlık Memuru", "Öğretim Üyesi", "Öğretim Görevlisi", "Fakülte Sekreteri", "Daire Başkanı", "Şube Müdürü", "İdari Memur", "Uzman", "Mühendis" seçenekleri örnek olarak yazılarak kamu kurumu çalışanlarından pozisyonlarını yazmaları istenmiş, pozisyon kategorileri veri girişlerinde oluşturulmuştur.

Ortalama aylık gelir değişkeni, aylık gelirlerini yazmaları istenmesi seçeneğinden oluşmaktadır

İş yerinde çalışma süreleri değişkeni "1= 5 yıldan az", "2= 6-10 yıl", "3= 11-15 yıl", "4= 16-20 yıl", "5= 21-25 yıl", "6= 25 yıldan fazla" seçeneklerinden oluşmaktadır.

3.3.4. Veri Analizi

Verilerin istatistiksel analizinde "SPSS (Statistical Package For Social Sciences) for Windows, Evaluation (ver 15.0)" istatistik paket programından yararlanılmıştır.

Örneklem kitesinden sağlanan anketler bilgisayara girilmiş ve analize hazır biçime getirilmiştir. Bu süreçte ankette kullanılan kurumunuz, kurum içindeki pozisyon ve ortalama aylık gelire ait demografik veriler ankette verildikleri şekliyle kullanılmamış, kodlanarak analize dahil edilmiştir.

Kurum değişkeni anket formunda kurumunuz olarak yazılıp ankette kurumunuz değişkeni altında boş bırakılan yere, çalışanlardan kurumlarını yazması kategorisinden oluşmaktadır. Veri analizinde ise "1= Bartın Devlet Hastanesi", "2= Bartın Üniversitesi", "3= Bartın Valiliği", "4= Bartın Belediyesi" olmak üzere bu değişken dört grupta analize tabi tutulmuştur.

Kurum içindeki pozisyon değişkeni anket formunda, “Müdür”, “Müdür Yardımcısı” “Doktor”, “Diş Doktoru” “Sağlık Memuru”, “Öğretim Üyesi”, “Öğretim Görevlisi”, “Fakülte Sekreteri”, “Daire Başkanı”, “Şube Müdürü”, “İdari Memur”, “Uzman”, “Mühendis” seçenekleri örnek olarak yazılıp; ankette kurum içindeki pozisyon değişkeni altında boş bırakılan yere, çalışanlardan kurum içindeki pozisyonlarını yazmaları kategorisinden oluşmaktadır. Veri analizinde ise "1= Yönetici (Rektör, Rektör Yardımcısı, Vali Yardımcısı, Belediye Başkan Yardımcısı, Genel Sekreter Yardımcısı, Müdür, Müdür Yardımcısı, Daire Başkanı, Enstitü Sekreteri, Şube Müdürü, Ekip Amiri, Akademik dışında uzman ve uzman yardımcısı ve Şef)", "2= Öğretim Elemanları (Prof. Dr., Doç. Dr., Yrd. Doç. Dr., Bölüm Başkanı, Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi, Uzman, Okutman, Çevirmen)", "3= İşgören (Doktor, Ebe, Hemşire, Sağlık Memuru, Memur, Bilgisayar İşletmeni, İdari Memur, Büro Personeli, Mühendis, Güvenlik Görevlisi, Şoför, İşçi)", seçenekleri altında birleştirilerek bu değişken üç grupta analize tabi tutulmuştur.

Ortalama aylık gelir değişkeni anket formunda, ortalama aylık geliriniz olarak yazılıp ankette ortalama aylık gelir değişkeni altında boş bırakılan yere, çalışanlardan ortalama aylık gelirlerini yazması kategorisinden oluşmaktadır. Veri analizinde ise “1= 500-999 TL”, “2= 1000-1499 TL”, “3= 1500-1999 TL”, “4= 2000-2499 TL”, “5= 2500-2499 TL” ve “6= 3000 TL üstü” olmak üzere altı gelir grubu dikkate alınarak yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarının test edilmesi için; korelasyon katsayısı, kay-kare ve tek yönlü varyans analiz (ANOVA) yöntemleri kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Çalışmanın bu bölümünde verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular ve bulguların yorumlarına yer verilmiştir.

4.1. Örneklem Grubuna İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Ankette yer alan sekiz demografik değişkene ilişkin bilgiler aşağıdaki “tablolar” da verilmiştir. Bu değişkenlerden cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kurum, kurum içindeki pozisyon, ortalama aylık gelir ve iş yerinde çalışma süresi kategorik değişkenlerdir. Kurum, kurum içindeki pozisyon ve ortalama aylık gelir değişkenleri anket formundaki gibi ele alınmamış, yeniden kodlanarak düzenlenmiş ve kullanılmıştır.

Örnekleme oluşturan çalışanların demografik özelliklerine ait sayı ve oranları aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir. Tablolar incelendiğinde şu sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.1: Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	N	N %
Kadın	288	39,3
Erkek	445	60,7
Toplam	733	100,0

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 4.1’ de incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının 288’i (% 39,3) kadın, 445’i (% 60,7) erkektir. Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarından 28 kişi yukarıdaki konuda bilgi vermemişlerdir.

Tablo 4.2: Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

	N	N %
29 ve altı	192	26,2
30-35 yaş	216	29,4

36-40 yaş	138	18,8
41-45 yaş	114	15,5
46-50 yaş	48	6,5
50 üstü	26	3,5
Toplam	734	100,0

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı Tablo 4.2' de incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının 192'si (% 26,2) 29 yaş altı, 216'sı (% 29,4) 30-35 yaş, 138'i (% 18,8) 36-40 yaş, 114 'ü (% 15,5) 41-45 yaş, 48'i (% 6,5) 46-50 yaş, 26'sı (%3,5) 50 üstü yaş aralığındadır. Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarından 27 kişi yukarıdaki konuda bilgi vermemişlerdir.

Tablo 4.3: Örneklem Grubunun Medeni Durumuna Göre Dağılımı

	N	N %
Bekar	218	29,1
Evli	532	70,9
Toplam	750	100,0

Örneklem grubunun medeni durumuna göre dağılımı Tablo 4.3' te incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının 218'i (% 29,1) bekar, 532'si (% 70,9) evlidir. Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarından 11 kişi yukarıdaki konuda bilgi vermemişlerdir.

Tablo 4.4: Örneklem Grubunun Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

	N	N %
İlköğretim	96	12,8
Lise	190	25,4
Yüksekokul	131	17,5
Lisans	200	26,7
Yüksek Lisans	61	8,1
Doktora	71	9,5
Toplam	749	100,0

Örneklem grubunun eğitim düzeylerine göre dağılımı Tablo 4.4' te incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının 96'sı (% 12,8) ilköğretim, 190'ı (% 25,4) lise, 131'i (% 17,5) yüksekokul, 200'ü (% 26,7) lisans, 61'i

(% 8,1) yüksek lisans, 71'i (%9,5) doktora mezunudur. Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarından 12 kişi yukarıdaki konuda bilgi vermemişlerdir.

Tablo 4.5: Örneklem Grubunun Kuruma Göre Dağılımı

	N	N%
Bartın Devlet Hastanesi	201	26,4
Bartın Üniversitesi	347	45,6
Bartın Valiliği	50	6,6
Bartın Belediyesi	163	21,4
Toplam	761	100,0

Örneklem grubunun kuruma göre dağılımı Tablo 4.5' te incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının 201'i (% 26,4) Bartın Devlet Hastanesi, 347'si (% 45,6) Bartın Üniversitesi, 50'si (% 6,6) Bartın Valiliği, 163'ü (% 21,4) Bartın Belediyesi'nde çalışmaktadır.

Tablo 4.6: Örneklem Grubunun Kurum İçindeki Pozisyona Göre Dağılımı

	N	N %
Yönetici	51	6,9
Öğretim Elemanı	105	14,2
İşgören	581	78,8
Toplam	737	100,0

Örneklem grubunun çalışma pozisyonlarına göre dağılımı Tablo 4.6' da incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının 51'i (% 6,9) yönetici, 105'i (% 14,2) öğretim elemanı, 581'i (% 78,8) işgören pozisyonunda çalışmaktadır. Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarından 24 kişi yukarıdaki konuda bilgi vermemişlerdir.

Tablo 4.7: Örneklem Grubunun Gelire Göre Dağılımı

	N	N %
500-999 TL	141	19,1
1000-1499 TL	27	3,7
1500-1999 TL	182	24,7
2000-2499 TL	211	28,6
2500-2999 TL	91	12,3

3000 TL üstü	85	11,5
Toplam	737	100,0

Örnekleme grubunun gelire göre dağılımı Tablo 4.7’ de incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının 141’i (% 19,1) 500-999 TL, 27’si (% 3,7) 1000-1499 TL, 182’si (% 24,7) 1500-1999 TL, 211’i (% 28,6) 2000-2499 TL, 91’i (% 12,3) 2500-2999 TL, 85’i (%11,5) 3000 TL üstü gelir aralığındadır. Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarından 24 kişi yukarıdaki konuda bilgi vermemişlerdir.

Tablo 4.8: Örnekleme Grubunun İş Yerindeki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

	N	N %
5 yıl ve altı	432	57,8
6-10 yıl	113	15,1
11-15 yıl	75	10,0
16-20 yıl	65	8,7
21-25 yıl	40	5,4
25 yıl üstü	22	2,9
Toplam	747	100,0

Örnekleme grubunun çalışma sürelerine göre dağılımı Tablo 4.8’ de incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının 432’sinin (%57,8) 5 yıldan az, 113’ünün (% 15,1) 6-10 yıl, 75’nin (% 10,0) 11-15 yıl, 65’inin (% 8,7) 16-20 yıl, 40’ının (% 5,4) 21-25 yıl, 22’sinin (%2,9) 25 yıldan fazla çalışma süresi bulunmaktadır. Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarından 14 kişi yukarıdaki konuda bilgi vermemişlerdir.

4.2. İş Tatmini, İş Değerleri ve İş Değerlerinin Alt Boyutları İle Diğer Değişkenler Arasındaki İlişki

Tablo 4.9 tez çalışmasında kullanılan değişkenlerin Korelasyon katsayılarını göstermektedir. Tablodan da görüldüğü gibi iş değerleri ile “kalite”, “işbirliği”, “yenilikçilik”, “kararlara katılım” ve iş tatmini değişkenleri arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki vardır. İş değerleri ile kalite ($r = 0,844$; $p < 0,01$), yenilikçilik ($r = 0,875$; $p < 0,01$), kararlara katılım ($r = 0,856$; $p < 0,01$) ve işbirliği ($r = 0,865$; $p < 0,01$) arasında istatistiksel açıdan yüksek, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş değerleri ve iş tatmini ($r = 0,714$; $p < 0,01$) arasında ortanın üstünde ve anlamlı bir ilişki vardır.

İş değerleri; alt boyutları olan " kalite", "yenilikçilik", "kararlara katılım" ve "işbirliği" değişkenleri ile yüksek ve olumlu bir ilişki içindedir.

İş değerlerinin bir boyutunu oluşturan "kalite" ile diğer alt boyutlardan "yenilikçilik" arasında ortanın üstünde ve pozitif bir ilişki bulunmuştur, ($r = 0,709$; $p < 0,01$) olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır. Kalite ile kararlara katılım ($r = 0,589$; $p < 0,01$) arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki; kalite ve işbirliği ($r = 0,619$; $p < 0,01$) arasında ise ortanın üstünde ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Kalite ile iş tatmini değişkeni ($r = 0,631$; $p < 0,01$) arasında ortanın üstünde ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.

İş değerlerinin "yenilikçilik" boyutu ile diğer alt boyutlardan kararlara katılım ($r = 0,675$; $p < 0,01$) ve işbirliği ($r = 0,642$; $p < 0,01$) arasında ortanın üstünde ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yenilikçilik boyutu ile iş tatmini arasında ortanın üstünde, pozitif bir ilişki bulunmuştur ve ($r = 0,637$; $p < 0,01$) olduğundan istatistiksel olarak anlamlıdır.

İş değerlerinin "kararlara katılım" boyutu ile diğer alt boyutlarından işbirliği ($r = 0,690$; $p < 0,01$) arasında ortanın üstünde ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Kararlara katılım boyutu ile iş tatmini ($r = 0,595$; $p < 0,01$) arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki vardır.

İş değerlerinin "işbirliği" boyutu ile iş tatmini ($r = 0,608$; $p < 0,01$) arasında orta düzeyde bir ilişki vardır.

Tablo 4.9: Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	İş Değerleri	Kalite	Yenilikçilik	Kararlara Katılım	İş Birliği	İş Tatmini
İş Değerleri	1					
Kalite	,844(**) ,000	1				
Yenilikçilik	,875(**) ,000	,709(**) ,000	1			
Kararlara Katılım	,856(**) ,000	,589(**) ,000	,675(**) ,000	1		
İş Birliği	,865(**) ,000	,619(**) ,000	,642(**) ,000	,690(**) ,000	1	
İş Tatmini	,717(**) ,000	,631(**) ,000	,637(**) ,000	,595(**) ,000	,608(**) ,000	1

Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan kurum, kurum içindeki pozisyon, gelir düzeyi ve iş yerinde çalışılan süre demografik değişkenlerin iş değerleri ve iş tatmini arasındaki ilişkisini araştırmak amacıyla kay-kare yöntemi yapılmıştır. Demografik değişkenler ile iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları arasındaki ilişkilere ait elde edilen sonuçlar Tablo 4.10' da; demografik değişkenler ile iş tatmini arasındaki ilişkilere ait elde edilen sonuçlar ise Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.10: Demografik Değişkenler İle İş Değerleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

İş Değerleri Ölçeği Kalite, Yenilikçilik, Kararlara Katılım ve İşbirliği Soruları	Cinsiyet (X²)	Yaş (X²)	Medeni Durum (X²)	Eğitim Düzeyi (X²)	Kurum (X²)	Kurum İçindeki Pozisyon (X²)	Gelir Düzeyi (X²)	İş Yerinde Çalışılan Süre (X²)
1. Temel amacımız üstün kalitede hizmet sunabilmektir.	3,188 (P= 0,527, Sd= 4)	15,233 (P= 0,763, Sd= 20)	1,450 (P= 0,835, Sd= 4)	28,049 (P= 0,108, Sd= 20)	25,649* (P= 0,012 , Sd= 12)	17,627* (P= 0,024 , Sd= 8)	42,743* (P= 0,002 , Sd= 20)	21,054 (P= 0,394, Sd= 20)
2. Her çalışan gösterdiği üstün performanstan dolayı takdir edilir.	14,743* (P= 0,005 , Sd= 4)	26,377 (P= 0,154, Sd= 20)	7,412 (P= 0,116, Sd= 4)	59,000* (P= 0,000 , Sd= 20)	69,870* (P= 0,000 , Sd= 12)	19,143* (P= 0,014 , Sd= 8)	61,781* (P= 0,000 , Sd= 20)	25,095 (P= 0,198, Sd= 20)
3. Kalite vurgusu benzer diğer kurumlarınkinden çok yüksektir.	8,650 (P= 0,070, Sd= 4)	16,592 (P= 0,679, Sd= 20)	2,471 (P= 0,650, Sd= 4)	35,769* (P= 0,016 , Sd= 20)	133,466* (P= 0,000 , Sd= 12)	17,078* (P= 0,029 , Sd= 8)	30,723 (P= 0,059, Sd= 20)	33,131* (P= 0,033 , Sd= 20)
4. Bu kurumda yeniliklere anında uyum göstermek önceliklidir.	10,509* (P= 0,033 , Sd= 4)	30,282 (P= 0,065, Sd= 20)	6,572 (P= 0,160, Sd= 4)	47,035* (P= 0,001 , Sd= 20)	63,140* (P= 0,000 , Sd= 12)	7,938 (P= 0,440, Sd= 8)	32,548* (P= 0,038 , Sd= 20)	24,663 (P= 0,215, Sd= 20)
5. Her çalışanın yeniliklere uyumu takdir edilir ve ödüllendirilir.	9,634* (P= 0,047 , Sd= 4)	20,979 (P= 0,398, Sd= 20)	4,755 (P= 0,313, Sd= 4)	44,274* (P= 0,001 , Sd= 20)	56,303* (P= 0,000 , Sd= 12)	7,998 (P= 0,434, Sd= 8)	38,189* (P= 0,008 , Sd= 20)	26,658 (P= 0,145, Sd= 20)
6. Yenilik vurgusu benzer diğer kurumlarınkinden çok farklıdır.	19,687* (P= 0,01 , Sd= 4)	25,723 (P= 0,175, Sd= 20)	6,663 (P= 0,155, Sd= 4)	64,066* (P= 0,000 , Sd= 20)	71,743* (P= 0,000 , Sd= 12)	8,374 (P= 0,398, Sd= 8)	43,895* (P= 0,002 , Sd= 20)	27,551 (P= 0,120, Sd= 20)
7. Kararlar verilirken geniş katılım önemsenir.	4,876 (P= 0,300, Sd= 4)	45,583* (P= 0,001 , Sd= 20)	3,772 (P= 0,438, Sd= 4)	40,457* (P= 0,004 , Sd= 20)	89,123* (P= 0,000 , Sd= 12)	13,879 (P= 0,085, Sd= 8)	45,052* (P= 0,001 , Sd= 20)	29,167 (P= 0,085, Sd= 20)
8. Çoğunluğun katılmadığı görüşler de desteklenir.	11,738* (P= 0,019 , Sd= 4)	28,065 (P= 0,108, Sd= 20)	5,430 (P= 0,246, Sd= 4)	29,312 (P= 0,082, Sd= 20)	47,270* (P= 0,000 , Sd= 12)	4,879 (P= 0,770, Sd= 8)	37,282* (P= 0,011 , Sd= 20)	19,091 (P= 0,516, Sd= 20)

9. Kurumun prosedürleri geniş katılım sağlamak için düzenlenmiştir.	13,483* (P= 0,019, Sd= 5)	52,638* (P= 0,001, Sd= 25)	4,545 (P= 0,474, Sd= 5)	38,333* (P= 0,043, Sd= 25)	73,952* (P= 0,000, Sd= 15)	13,591 (P= 0,192, Sd= 10)	35,150 (P= 0,086, Sd= 25)	23,060 (P= 0,574, Sd= 25)
10. Çalışanlar arasında işbirliği çok önemsenir.	5,472 (P= 0,361, Sd= 5)	24,749 (P= 0,476, Sd= 25)	2,190 (P= 0,822, Sd= 5)	37,898* (P= 0,047, Sd= 25)	70,750* (P= 0,000, Sd= 15)	18,927* (P= 0,041, Sd= 10)	46,804* (P= 0,005, Sd= 25)	34,028 (P= 0,107, Sd= 25)
11. Her çalışan diğer çalışanlara sunduğu yardım ve destek çerçevesinde takdir edilir ödüllendirilir.	12,861* (P= 0,012, Sd= 4)	16,810 (P= 0,665, Sd= 20)	1,901 (P= 0,754, Sd= 4)	39,994* (P= 0,005, Sd= 20)	47,091* (P= 0,000, Sd= 12)	5,597 (P= 0,692, Sd= 8)	46,016* (P= 0,001, Sd= 20)	20,068 (P= 0,454, Sd= 20)
12. Dostça bir çalışma ortamı açısından burası benzer diğer kurumlardan daha iyidir.	9,389 (P= 0,052, Sd= 4)	18,500 (P= 0,555, Sd= 20)	4,736 (P= 0,315, Sd= 4)	32,858* (P= 0,035, Sd= 20)	61,584* (P= 0,000, Sd= 12)	7,478 (P= 0,486, Sd= 8)	26,394 (P= 0,153 Sd= 20)	29,096 (P= 0,86, Sd= 20)

*0,005 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.10'da "Temel amacımız üstün kalitede hizmet sunabilmektir" maddesi kuruma ($x^2= 25,649$, $p= 0,012$), kurum içindeki pozisyona ($x^2= 17,627$, $p= 0,024$) ve gelir düzeyine ($x^2= 42,743$, $p= 0,002$), göre anlamlıdır. "Her çalışan gösterdiği üstün performanstan dolayı takdir edilir" maddesi cinsiyet ($x^2= 14,743$, $p= 0,005$), eğitim düzeyi ($x^2= 59,000$, $p= 0,000$), kurum ($x^2= 69,870$, $p= 0,000$), kurum içindeki pozisyon ($x^2= 19,143$, $p= 0,014$) ve gelir düzeyine ($x^2= 61,781$, $p= 0,000$) göre anlamlıdır. "Kalite vurgusu benzer diğer kurumlarınkinden çok yüksektir" maddesi eğitim düzeyi ($x^2= 35,769$, $p= 0,016$), kurum ($x^2= 133,466$, $p= 0,000$), kurum içindeki pozisyon ($x^2= 17,078$, $p= 0,029$) ve iş yerinde çalışılan süreye ($x^2= 33,131$, $p= 0,033$) göre anlamlıdır. "Bu kurumda yeniliklere anında uyum göstermek önceliklidir" maddesi cinsiyet ($x^2= 10,509$, $p= 0,033$), eğitim düzeyi ($x^2= 47,035$, $p= 0,001$), kurum ($x^2= 63,140$, $p= 0,000$) ve gelir düzeyine ($x^2= 32,548$, $p= 0,038$) göre anlamlıdır. "Her çalışanın yeniliklere uyumu takdir edilir ve ödüllendirilir" maddesi cinsiyet ($x^2= 9,634$, $p= 0,047$), eğitim düzeyi ($x^2= 44,274$, $p= 0,001$), kurum ($x^2= 56,303$, $p= 0,000$) ve gelir düzeyine ($x^2= 38,189$, $p= 0,008$) göre anlamlıdır. "Yenilik vurgusu benzer diğer kurumlarınkinden çok farklıdır" maddesi cinsiyet ($x^2= 19,687$, $p= 0,01$), eğitim düzeyi ($x^2= 64,066$, $p= 0,000$), kurum ($x^2= 71,743$, $p= 0,000$) ve gelir düzeyine ($x^2= 43,895$, $p= 0,002$) göre anlamlıdır. "Kararlar verilirken geniş katılım önemsenir" maddesi yaş ($x^2= 45,583$, $p= 0,001$), eğitim düzeyi ($x^2= 40,457$, $p= 0,004$), kurum ($x^2= 89,123$, $p= 0,000$) ve gelir düzeyine ($x^2= 45,052$, $p= 0,001$) göre anlamlıdır. "Çoğunluğun katılmadığı görüşler de desteklenir" maddesi cinsiyet ($x^2= 11,738$, $p= 0,019$), kurum ($x^2= 47,270$, $p= 0,000$) ve gelir düzeyine ($x^2= 37,282$, $p= 0,011$) göre anlamlıdır. "Kurumun prosedürleri geniş katılım sağlamak için düzenlenmiştir" maddesi cinsiyet ($x^2= 13,483$, $p= 0,019$), yaş ($x^2= 52,638$, $p= 0,001$), eğitim düzeyi ($x^2= 38,333$, $p= 0,043$) ve kuruma ($x^2= 73,952$, $p= 0,000$) göre anlamlıdır. "Çalışanlar arasında işbirliği çok önemsenir" maddesi eğitim düzeyi ($x^2= 37,898$, $p= 0,047$), kurum ($x^2= 70,750$, $p= 0,000$), kurum içindeki pozisyon $x^2= 18,927$, $p= 0,041$) ve gelir düzeyine ($x^2= 46,804$, $p= 0,005$) göre anlamlıdır. "Her çalışan diğer çalışanlara sunduğu yardım ve destek çerçevesinde takdir edilir ödüllendirilir" maddesi cinsiyet ($x^2= 12,861$, $p= 0,012$), eğitim düzeyi ($x^2= 39,994$, $p= 0,005$), kurum ($x^2= 47,091$, $p= 0,000$) ve gelir düzeyine ($x^2= 46,016$, $p= 0,001$) göre anlamlıdır. "Dostça bir çalışma ortamı açısından burası benzer diğer kurumlardan daha iyidir" maddesi eğitim düzeyi ($x^2= 32,858$, $p= 0,035$) ve kuruma ($x^2= 61,584$, $p= 0,000$) göre anlamlıdır.

Tablo 4.11: Demografik Değişkenler İle İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

İçsel ve Dışsal İş Tatmini Soruları	Cinsiyet (X²)	Yaş (X²)	Medeni Durum (X²)	Eğitim Düzeyi (X²)	Kurum (X²)	Kurum İçindeki Pozisyon (X²)	Gelir Düzeyi (X²)	İş Yerinde Çalışılan Süre (X²)
1. Fiziki çalışma koşullarından	11,859* (P= 0,018, Sd= 4)	17,737 (P= 0,605, Sd= 20)	0,301 (P= 0,990, Sd= 4)	42,043* (P= 0,003, Sd= 20)	66,388* (P= 0,000, Sd= 12)	17,227* (P= 0,028, Sd= 8)	56,219* (P= 0,000, Sd= 20)	11,970 (P= 0,917, Sd= 20)
2. Kendi çalışma yöntemimi seçme konusunda	11,255* (P= 0,024, Sd= 4)	27,813 (P= 0,114, Sd= 20)	1,758 (P= 0,780, Sd= 4)	56,546* (P= 0,000, Sd= 20)	74,990* (P= 0,000, Sd= 12)	29,770* (P= 0,000, Sd= 8)	47,028* (P= 0,001, Sd= 20)	6,941 (P= 0,997, Sd= 20)
3. Çalışma arkadaşlarımdan	7,462 (P= 0,113, Sd= 4)	37,627* (P= 0,010, Sd= 20)	4,402 (P= 0,354, Sd= 4)	17,414 (P= 0,626, Sd= 20)	31,815* (P= 0,001, Sd= 12)	14,546 (P= 0,069, Sd= 8)	24,274 (P= 0,231, Sd= 20)	30,515 (P= 0,062, Sd= 20)
4. Üstün performansın karşılığını görme konusunda	7,524 (P= 0,111, Sd= 4)	27,668 (P= 0,117, Sd= 20)	1,360 (P= 0,851, Sd= 4)	38,020* (P= 0,009, Sd= 20)	72,782* (P= 0,000, Sd= 12)	9,643 (P= 0,291, Sd= 8)	39,348* (P= 0,006, Sd= 20)	25,448 (P= 0,185, Sd= 20)
5. Bir üst amirimden	3,778 (P= 0,437, Sd= 4)	14,899 (P= 0,782, Sd= 20)	3,475 (P= 0,482, Sd= 4)	38,075* (P= 0,009, Sd= 20)	34,744* (P= 0,001, Sd= 12)	19,070* (P= 0,014, Sd= 8)	52,194* (P= 0,000, Sd= 20)	35,866* (P= 0,016, Sd= 20)
6. Sorumluluklarımdan	11,695* (P= 0,020, Sd= 4)	45,511* (P= 0,001, Sd= 20)	2,289 (P= 0,683, Sd= 4)	46,829* (P= 0,001, Sd= 20)	51,383* (P= 0,000, Sd= 12)	8,507 (P= 0,386, Sd= 8)	54,224* (P= 0,000, Sd= 20)	22,100 (P= 0,335, Sd= 20)
7. Ücret / Maaştan	5,077 (P= 0,280, Sd= 4)	29,265 (P= 0,083, Sd= 20)	1,511 (P= 0,825, Sd= 4)	26,809 (P= 0,141, Sd= 20)	40,868* (P= 0,000, Sd= 12)	3,990 (P= 0,858, Sd= 8)	46,941* (P= 0,001, Sd= 20)	28,525 (P= 0,098, Sd= 20)

8. Yeteneklerimi kullanma fırsatından	8,859 (P= 0,065, Sd= 4)	33,609* (P= 0,029 , Sd= 20)	7,987 (P= 0,092, Sd= 4)	37,447* (P= 0,010 , Sd= 20)	45,898* (P= 0,000 , Sd= 12)	9,833 (P= 0,277, Sd= 8)	25,025 (P= 0,200, Sd= 20)	23,439 (P= 0,268, Sd= 20)
9. Yönetim-çalışan ilişkilerden	1,816 (P= 0,770, Sd= 4)	22,813 (P= 0,298, Sd= 20)	2,756 (P= 0,600, Sd= 4)	26,284 (P= 0,157, Sd= 20)	65,338* (P= 0,000 , Sd= 12)	15,577* (P= 0,049 , Sd= 8)	34,986* (P= 0,020 , Sd= 20)	21,549 (P= 0,365, Sd= 20)
10. Terfi imkanlarından	5,674 (P= 0,225, Sd= 4)	15,689 (P= 0,736, Sd= 20)	3,084 (P= 0,544, Sd= 4)	57,328* (P= 0,000 , Sd= 20)	38,201* (P= 0,000 , Sd= 12)	44,331* (P= 0,000 , Sd= 8)	67,320* (P= 0,000 , Sd= 20)	20,877 (P= 0,404, Sd= 20)
11. Kurumun yönetim biçiminden	14,231* (P= 0,014 , Sd= 5)	33,537 (P= 0,118, Sd= 25)	7,107 (P= 0,213, Sd= 5)	69,032* (P= 0,000 , Sd= 25)	90,538* (P= 0,000 , Sd= 15)	16,389 (P= 0,089, Sd= 10)	58,976* (P= 0,000 , Sd= 25)	18,154 (P= 0,836, Sd= 20)
12. Yaptığım tavsiyelerin dikkate alınmasından	10,863* (P= 0,028 , Sd= 4)	24,365 (P= 0,227, Sd= 20)	2,827 (P= 0,587, Sd= 4)	26,202 (P= 0,159, Sd= 20)	65,490* (P= 0,000 , Sd= 12)	22,801* (P= 0,004 , Sd= 8)	38,480* (P= 0,008 , Sd= 20)	13,976 (P= 0,832, Sd= 20)
13. Çalışma saatlerinden	19,044* (P= 0,001 , Sd= 4)	19,332 (P= 0,500, Sd= 20)	0,834 (P= 0,934, Sd= 4)	53,628* (P= 0,000 , Sd= 20)	45,878* (P= 0,000 , Sd= 12)	18,501* (P= 0,018 , Sd= 8)	39,913* (P= 0,005 , Sd= 20)	10,325 (P= 0,962, Sd= 20)
14. İşimin icrasında farklı işlemler yapma konusunda	8,802 (P= 0,066, Sd= 4)	47,882* (P= 0,000 , Sd= 20)	7,609 (P= 0,107, Sd= 4)	55,007* (P= 0,000 , Sd= 20)	40,706* (P= 0,000 , Sd= 12)	21,057* (P= 0,007 , Sd= 8)	67,147* (P= 0,000 , Sd= 20)	35,734* (P= 0,017 , Sd= 20)
15. İş güvenliği konusunda	9,970* (P= 0,041 , Sd= 4)	34,917* (P= 0,021 , Sd= 20)	6,233 (P= 0,182, Sd= 4)	40,849* (P= 0,004 , Sd= 20)	70,646* (P= 0,000 , Sd= 12)	33,569* (P= 0,000 , Sd= 8)	35,651* (P= 0,017 , Sd= 20)	34,364* (P= 0,024 , Sd= 20)

*0,005 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.11’de “Fiziki çalışma koşullarından” maddesi cinsiyet ($\chi^2= 11,859$, $p= 0,018$), eğitim düzeyi ($\chi^2= 42,043$ $p= 0,003$), kurum ($\chi^2= 66,388$ $p= 0,000$), kurum içindeki pozisyon ($\chi^2= 17,227$, $p= 0,028$) ve gelir düzeyine ($\chi^2= 56,219$, $p= 0,000$) göre anlamlıdır. “Kendi çalışma yöntemimi seçme konusunda” maddesi cinsiyet ($\chi^2= 11,255$, $p= 0,024$), eğitim düzeyi ($\chi^2= 56,546$, $p= 0,000$), kurum ($\chi^2= 74,990$, $p= 0,000$), kurum içindeki pozisyon ($\chi^2= 29,770$, $p= 0,000$) ve gelir düzeyine ($\chi^2= 47,028$ $p= 0,001$) göre anlamlıdır. “Çalışma arkadaşlarımdan” maddesi yaş ($\chi^2= 37,627$, $p= 0,010$) ve kuruma ($\chi^2= 31,815$, $p= 0,001$) göre anlamlıdır. “Üstün performansın karşılığını görme konusunda” maddesi eğitim düzeyi ($\chi^2= 38,020$, $p= 0,009$), kurum ($\chi^2= 72,782$, $p= 0,000$) ve gelir düzeyine ($\chi^2= 39,348$, $p= 0,006$) göre anlamlıdır. “Bir üst amirimden” maddesi eğitim düzeyi ($\chi^2= 38,075$, $p= 0,009$), kurum ($\chi^2= 34,744$, $p= 0,001$), kurum içindeki pozisyon ($\chi^2= 19,070$, $p= 0,014$), gelir düzeyi ($\chi^2= 52,194$, $p= 0,000$) ve iş yerinde çalışılan süreye ($\chi^2= 35,866$, $p= 0,016$) göre anlamlıdır. “Sorumluluklarımın kapsamından” maddesi cinsiyet ($\chi^2= 11,695$, $p= 0,020$), yaş ($\chi^2= 45,511$, $p= 0,001$), eğitim düzeyi ($\chi^2= 46,829$, $p= 0,001$), kurum ($\chi^2= 51,383$, $p= 0,000$) ve gelir düzeyine ($\chi^2= 54,224$, $p= 0,000$) göre anlamlıdır. “Ücret/maaştan” maddesi kurum ($\chi^2= 40,868$, $p= 0,000$) ve gelir düzeyine ($\chi^2= 46,941$, $p= 0,001$) göre anlamlıdır. “Yeteneklerimi kullanma fırsatından maddesi yaş ($\chi^2= 33,609$, $p= 0,029$), eğitim düzeyi ($\chi^2= 37,447$, $p= 0,010$) ve kuruma ($\chi^2= 45,898$, $p= 0,000$) göre anlamlıdır. “Yönetim-çalışan ilişkilerden” maddesi kurum ($\chi^2= 65,338$, $p= 0,000$), kurum içindeki pozisyon ($\chi^2= 15,577$, $p= 0,049$) ve gelir düzeyine ($\chi^2= 34,986$, $p= 0,020$) göre anlamlıdır. “Terfi imkanlarından” maddesi eğitim düzeyi ($\chi^2= 57,328$, $p= 0,000$), kurum ($\chi^2= 38,201$, $p= 0,000$), kurum içindeki pozisyon ($\chi^2= 44,331$, $p= 0,000$) ve gelir düzeyine ($\chi^2= 67,320$, $p= 0,000$) göre anlamlıdır. “Kurumun yönetim biçiminden” maddesi cinsiyet ($\chi^2= 14,231$, $p= 0,014$), eğitim düzeyi ($\chi^2= 69,032$, $p= 0,000$), kurum ($\chi^2= 90,538$, $p= 0,000$) ve gelir düzeyine ($\chi^2= 58,976$, $p= 0,000$) göre anlamlıdır. “Yaptığım tavsiyelerin dikkate alınmasından” maddesi cinsiyet ($\chi^2= 10,863$, $p= 0,028$), kurum ($\chi^2= 65,490$, $p= 0,000$), kurum içindeki pozisyon ($\chi^2= 22,801$, $p= 0,004$) ve gelir düzeyine ($\chi^2= 38,480$, $p= 0,008$) göre anlamlıdır. ”Çalışma saatlerinden” maddesi cinsiyet ($\chi^2= 19,044$, $p= 0,001$), eğitim düzeyi ($\chi^2= 53,628$, $p= 0,000$), kurum ($\chi^2= 45,878$, $p= 0,000$), kurum içindeki pozisyon ($\chi^2= 18,501$, $p= 0,018$) ve gelir düzeyine ($\chi^2= 39,913$, $p= 0,005$) göre anlamlıdır. “İşimin icrasında farklı işlemler yapma konusunda” maddesi yaş ($\chi^2= 47,882$, $p= 0,000$), eğitim düzeyi ($\chi^2= 55,007$, $p= 0,000$), kurum ($\chi^2= 40,706$, $p= 0,000$), kurum içindeki pozisyon ($\chi^2= 21,057$, $p= 0,007$) gelir düzeyi ($\chi^2= 67,147$, $p= 0,000$) ve

iş yerinde çalışılan süreye ($\chi^2= 35,734$, $p= 0,017$) göre anlamlıdır. “İş güvenliği konusunda” maddesi cinsiyet ($\chi^2= 9,970$, $p= 0,041$), yaş ($\chi^2= 34,917$, $p= 0,021$), eğitim düzeyi ($\chi^2= 40,849$, $p= 0,004$), kurum ($\chi^2= 70,646$, $p= 0,000$), kurum içindeki pozisyon ($\chi^2= 33,569$, $p= 0,000$) gelir düzeyi ($\chi^2= 35,657$, $p= 0,017$) ve iş yerinde çalışılan süreye ($\chi^2= 34,364$, $p= 0,024$) göre anlamlıdır.

4.3. Kurum Türünün İş Tatmini ve İş Değerlerine Göre Farklılığı

Çalışanların kurum türünün, iş tatmini ve iş değerlerine göre bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek için ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Bu çözümlenmeler sonucunda elde edilen sayısal veriler Tablo 4.12’de gösterilmiştir.

Tablo 4.12: Kurum Türüne Göre İş Tatmini ve İş Değerlerinin Frekans, Ortalama ve Standart Sapmaları

	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma
İş Tatmini	Bartın Devlet Hastanesi	201	2,9885	0,76070
	Bartın Üniversitesi	347	3,3519	0,81299
	Bartın Valiliği	50	3,5027	0,63592
	Bartın Belediyesi	163	3,6888	0,81337
	Toplam	761	3,3380	0,82513
İş Değerleri	Bartın Devlet Hastanesi	201	2,9232	0,72788
	Bartın Üniversitesi	347	3,0878	0,84228
	Bartın Valiliği	50	3,4024	0,60244
	Bartın Belediyesi	163	3,6472	0,78034
	Toplam	761	3,1848	0,82884
Kalite	Bartın Devlet Hastanesi	201	3,0580	0,88425
	Bartın Üniversitesi	347	3,3180	0,96023
	Bartın Valiliği	50	3,7000	0,67428
	Bartın Belediyesi	163	3,8221	0,83418
	Toplam	761	3,3824	0,93861
Yenilikçilik	Bartın Devlet Hastanesi	201	2,8723	0,87035
	Bartın Üniversitesi	347	2,9577	0,92474
	Bartın Valiliği	50	3,2400	0,82490
	Bartın Belediyesi	163	3,5419	0,89893
	Toplam	761	3,0788	0,93298
Kararlara katılım	Bartın Devlet Hastanesi	201	2,8259	0,87135
	Bartın Üniversitesi	347	2,9280	0,95580
	Bartın Valiliği	50	3,1867	0,78292
	Bartın Belediyesi	163	3,5971	0,81098
	Toplam	761	3,0613	0,93852
İşbirliği	Bartın Devlet Hastanesi	201	2,9337	0,86073

Bartın Üniversitesi	347	3,1479	1,12400
Bartın Valiliği	50	3,4800	,82797
Bartın Belediyesi	163	3,6278	,98437
Toplam	761	3,2159	1,04165

Tablo 4.10 kurum türüne göre iş tatmini ve iş değerlerinin frekans, ortalama ve standart sapma ilişkisi göstermektedir. İş tatmini ortalama aralıkları;

Aritmetik Ortalama

Aralıklar

1,00 - 1,80

Hiç Memnun Değilim

1,81 - 2,60

Memnun Değilim

2,61 - 3,40

Kararsızım

3,41 - 4,20

Memnunum

4,21 - 5,00

Tamamen Memnunum

“1 – 1,80 Hiç Memnun Değilim”, “1,81 – 2.60 Memnun Değilim”, “2,61 – 3,20 Kararsızım”, “3,21 – 4, 20 Memnunum”, “4,21 – 5,00 Tamamen Memnunum”. İş tatmini ortalamaları bu aralıklara göre değerlendirilmiştir.

Bu aralıklara göre, Bartın Devlet Hastanesi 2,99 ortalama ile Bartın Üniversitesi ise 3,35 ortalama ile “Kararsızım” aşamasında; Bartın Valiliği 3,50 ortalaması ile “Bartın Belediyesi ise 3,69 ortalama ile “Memnunum” aşamasındadır. İki kurumda iş tatmin düzeyi memnurluk düzeyindeyken diğer iki kurumda kararsız aşamasındadır. Ancak Bartın Üniversitesi “Memnunum” düzeyine yaklaşırken; Bartın Devlet Hastanesi biraz daha kararsızdır.

İş değerleri, kalite, yenilikçilik, kararlara katılım ve işbirliği ortalama aralıkları;

Aritmetik Ortalama

Aralıklar

1,00 - 1,80

Kesinlikle Katılmıyorum

1,81 - 2,60

Katılmıyorum

2,61 - 3,40

Kararsızım

3,41 - 4,20

Katılıyorum

4,21 - 5,00

Kesinlikle Katılıyorum

İş değerleri, kalite, yenilikçilik, kararlara katılım, işbirliği ortalamaları bu aralıklara göre değerlendirilmiştir.

İş değerleri ortalamaları bu aralıklara göre; Bartın Devlet Hastanesi 2,92 ortalama, Bartın Üniversitesi 3,09 ortalama ve Bartın Valiliği 3,40 ortalaması ile “Kararsızım” aşamasında, Bartın Belediyesi ise 3,65 ortalama ile “Katılıyorum” aşamasındadır. Kurumlardan Bartın Devlet Hastanesi, Bartın Üniversitesi ve Bartın Valiliği’nin iş değerleri düzeyi “Kararsızım” düzeyindeyken; Bartın Belediyesi’nde “Katılıyorum” düzeyindedir. Ancak Bartın Valiliği “Kararsızım” düzeyi ortalamasından “Katılıyorum” düzeyine doğru yaklaşmaktadır.

Kalite ortalamalarına göre; Bartın Devlet Hastanesi 3,05 ortalama, Bartın Üniversitesi 3,32 ortalama ile “Kararsızım” aşamasında, Bartın Valiliği 3,70 ortalama, Bartın Belediyesi 3,82 ortalama ile “Katılıyorum” aşamasındadır. Kurumlardan Bartın Devlet Hastanesi ile Bartın Üniversitesi kalite düzeyi “Kararsızım” düzeyindeyken, Bartın Valiliği ve Bartın Belediyesinde “Katılıyorum” düzeyindedir.

Yenilikçilik ortalamalarına göre; Bartın Devlet Hastanesi 2,87 ortalama, Bartın Üniversitesi 2,96 ortalama ve Bartın Valiliği 3,24 ortalaması ile “Kararsızım” aşamasında, Bartın Belediyesi 3,54 ortalama ile “Katılıyorum” aşamasındadır. Kurumlardan Bartın Devlet Hastanesi, Bartın Üniversitesi ve Bartın Valiliği yenilikçilik düzeyi “Kararsızım” düzeyindeyken, Bartın Belediyesinde “Katılıyorum” düzeyindedir.

Kararlara katılım ortalamalarına göre; Bartın Devlet Hastanesi 2,83 ortalama, Bartın Üniversitesi 2,93 ortalama ve Bartın Valiliği 3,19 ortalaması ile “Kararsızım” aşamasında iken Bartın Belediyesi 3,60 ortalama ile “Katılıyorum” aşamasındadır. Kurumlardan Bartın Devlet Hastanesi, Bartın Üniversitesi ve Bartın Valiliği kararlara katılım düzeyi “Kararsızım” düzeydeyken, Bartın Belediyesinde “Katılıyorum” düzeyindedir.

İşbirliği ortalamalarına göre Bartın Devlet Hastanesi 2,93 ortalama ve Bartın Üniversitesi 3,15 ortalama ile “Kararsızım” aşamasında, Bartın Valiliği 3,48 ortalama ile ve Bartın Belediyesi 3,63 ortalama ile “Katılıyorum” aşamasındadır. Kurumlardan

Bartın Devlet Hastanesi ile Bartın Üniversitesi iş birliği düzeyi “Kararsızım” düzeyindeyken Bartın Valiliği ve Bartın Belediyesinde “Katılıyorum” düzeyindedir.

Tablo 4.12 incelendiğinde Bartın Belediyesinde çalışanların iş tatmini, iş değerleri, kalite, yenilikçilik, kararlara katılım ve işbirliği ortalamasının diğer kamu kurumunda çalışanlardan daha büyük olduğu görülmektedir. Ayrıca Bartın Belediyesinde çalışanların iş tatmini düzeyinin “Memnunluk” düzeyinde; iş değerleri, kalite, yenilikçilik, kararlara katılım ve işbirliği düzeyinin ise “Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Kurum türünün, iş tatmini ve iş değerleri üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.13’ de verilmiştir.

Tablo 4.13: Kurum Türüne Göre İş Tatmini ve İş Değerlerinin ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Tatmini	Gruplararası	46,031	3	15,344	24,639	0,000	
	Gruplariçi	471,411	757	,623			1-2, 1-3, 1-4, 2-4,
	Toplam	517,442	760				
İş Değerleri	Gruplararası	54,246	3	18,082	29,257	0,000	
	Gruplariçi	467,855	757	,618			1-3, 1-4, 2-4
	Toplam	522,101	760				
Kalite	Gruplararası	59,143	3	19,714	24,448	0,000	
	Gruplariçi	610,415	757	,806			1-2,1-3, 1-4, 2-3 , 2-4
	Toplam	669,557	760				
Yenilikçilik	Gruplararası	49,917	3	16,639	20,594	0,000	
	Gruplariçi	611,631	757	,808			1-4, 2-4
	Toplam	661,547	760				
Kararlara katılım	Gruplararası	64,898	3	21,633	27,089	0,000	
	Gruplariçi	604,519	757	,799			1-4,2-4, 3-4
	Toplam	669,416	760				
İşbirliği	Gruplararası	48,758	3	16,253	15,857	0,000	
	Gruplariçi	775,867	757	1,025			1-3,1-4, 2-4
	Toplam	824,624	760				

Anlamlı Fark Kodları 1: Bartın Devlet Hastanesi, 2: Bartın Üniversitesi, 3: Bartın Valiliği, 4: Bartın Belediyesi

sd: Serbestlik Derecesi

Tablo 4.13' de görüldüğü gibi farklı kurumlarda çalışanların iş tatmini ve iş değerleri arasında da farklılık vardır. Bu farklılıklar, "İş Tatmini" boyutunda Bartın Devlet Hastanesiyle Bartın Üniversitesi arasında, Bartın Devlet Hastanesiyle Bartın Valiliği arasında, Bartın Devlet Hastanesiyle Bartın Belediyesi arasında, Bartın Üniversitesiyle Bartın Belediyesi arasındadır

"İş Değerleri" boyutunda Bartın Devlet Hastanesiyle Bartın Valiliği arasında, Bartın Devlet Hastanesiyle Bartın Belediyesi arasında, Bartın Üniversitesiyle Bartın Belediyesi arasındadır.

"Kalite" boyutunda Bartın Devlet Hastanesiyle Bartın Üniversitesi arasında, Bartın Devlet Hastanesiyle Bartın Valiliği arasında, Bartın Devlet Hastanesiyle Bartın Belediyesi arasında, Bartın Üniversitesiyle Bartın Valiliği arasında, Bartın Üniversitesiyle Bartın Belediyesi arasındadır.

"Yenilikçilik" boyutunda Bartın Devlet Hastanesiyle Bartın Belediyesi arasında, Bartın Üniversitesiyle Bartın Belediyesi arasındadır.

"Kararlara katılım" boyutunda Bartın Devlet Hastanesi, Bartın Üniversitesi ve Bartın Valiliği ile Bartın Belediyesi arasındadır.

"İşbirliği" boyutunda Bartın Devlet Hastanesiyle Bartın Valiliği arasında, Bartın Devlet Hastanesi ve Bartın Üniversitesi ile Bartın Belediyesi arasında farklılık olduğu belirlenmiştir.

Kurum türü ile iş tatmini, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları kalite, yenilikçilik, kararlara katılım ve işbirliği arasındaki ilişkinin $p < 0,005$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı kamu kurumu çalışanlarının iş değerlerinin alt boyutu olan kalite, yenilikçilik, işbirliği ve kararlara katılım gibi kavramlara atfettikleri değerlerin, çalışanların iş tatmini ile ilişkisi üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla Bartın ilinde faaliyet gösteren devlet hastanesi, üniversite, valilik ve belediye çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu doğrultuda getirilen önerilere aşağıda yer verilmektedir.

Çalışmaya veri sağlayan çalışanların genel olarak profili değerlendirildiğinde tüm çalışanlar arasında erkek çalışanların (%60,7), 30-35 yaş aralığında olanların (%29,4), evli olanların (%70,9), lisans düzeyinde eğitime sahip olanların (%26,7), Bartın Üniversitesi çalışanlarının (%45,6), işgörenin (%78,8), 2000-2499 TL gelire sahip olanların (%28,6), çalışma süresi 5 yıl ve altında olanlar (%57,8) kendi kategorilerinde çoğunluğu oluşturmaktadırlar.

Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının iş değeri düzeyleri ile iş tatmini arasındaki ilişkinin korelasyon analizi ile incelenmesine dair sonuçlar;

Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının iş değerleri düzeyleri kalite, yenilikçilik, işbirliği ve kararlara katılım faktörlerine göre incelenmiştir. Çalışmanın ilk araştırma sorusu çalışanların iş tatminleri ile iş ile ilgili değerleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Yapılan istatistiksel analizlerde iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan kalite, yenilikçilik, işbirliği, kararlara katılım ile iş tatmini arasındaki ilişkiler ortaya koyulmuştur. Araştırmadan iş değerleri ile kalite, yenilikçilik, işbirliği, kararlara katılım boyutlarının iş tatmini ile istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Buna göre kamu kurumu çalışanlarının işlerine verdikleri değer düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyleri de aynı doğrultuda artmaktadır.

Çalışmanın ikinci araştırma sorusu çalışanların demografik özellikleri ile iş tatmini ve iş değerleri arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaya yöneliktir. Bu bağlamda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan kurum, kurum içindeki pozisyon, aylık gelir, iş yerinde çalışılan sürenin iş tatmini ve iş değerleri ile ilişkisi analiz edilmiştir. İş değerleri ile demografik değişkenlerden cinsiyet arasındaki ilişkiye bakıldığında iş değerleri ölçeğinin 2, 4, 5, 6, 8, 9 ve 11 maddeleri; iş değerleri ile yaş arasında iş değerleri ölçeğinin 7 ve 9 maddeleri; iş değerleri ile eğitim düzeyi arasında

iş değerleri ölçeğinin 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11 ve 12 maddeleri; iş değerleri ile kurum arasında iş değerleri ölçeğinin tüm maddeleri; iş değerleri ile kurum içindeki pozisyon arasında iş değerleri ölçeğinin 1, 2, 3 ve 10 maddeleri; iş değerleri ile gelir düzeyi arasında iş değerleri ölçeğinin 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10 ve 11 maddeleri; iş değerleri ile iş yerinde çalışılan süre arasında iş değerleri ölçeğinin sadece 3'üncü maddesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş değerlerinin alt boyutlarından; kalite boyutu ile kurum ve kurum içindeki pozisyon değişkenleri arasında, yenilikçilik boyutu ile cinsiyet, eğitim düzeyi, kurum ve gelir düzeyi değişkenleri arasında, kararlara katılım boyutu ile kurum değişkeni arasında ve işbirliği boyutu ile eğitim düzeyi ve kurum değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İş tatmini ile demografik değişkenlerden cinsiyet arasındaki ilişkiye bakıldığında iş tatmini ölçeğinin 1, 2, 6, 11, 12, 13 ve 15 maddeleri; iş tatmini ile yaş arasında iş tatmini ölçeğinin 3, 6, 8, 14 ve 15 maddeleri; iş tatmini ile eğitim düzeyi arasında iş tatmini ölçeğinin 1, 2, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 13, 14 ve 15 maddeleri; iş tatmini ile kurum arasında iş tatmini ölçeğinin tüm maddeleri; iş tatmini ile kurum içindeki pozisyon arasında iş tatmini ölçeğinin 1, 2, 5, 9, 10, 12, 13, 14 ve 15 maddeleri; iş tatmini ile gelir düzeyi arasında iş tatmini ölçeğinin 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14 ve 15 maddeleri; iş tatmini ile iş yerinde çalışılan süre arasında iş tatmini ölçeğinin 5, 14 ve 15 maddeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş tatmini ile kurum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Üçüncü araştırma sorusu kurum türü ile iş tatmini ve iş değerleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yöneliktir. Analizler sonucunda iş tatmini ve iş değerleri ile kurum türü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının iş değeri düzeyleri ile iş tatmini arasındaki farkın ANOVA analizi ile incelenmesine dair sonuçlar;

Dördüncü araştırma sorusu kurum türü ile iş tatmini ve iş değerleri arasındaki farkı ortaya koyamaya yöneliktir. Analizler sonucunda iş tatmini ile iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan kalite, yenilikçilik, kararlara katılım ve işbirliği düzeyleri ortalamaları kurum türüne göre farklılık göstermektedir. İş tatmini, iş değerleri, kalite, yenilikçilik, kararlara katılım ve işbirliği düzeylerinde ortalaması en yüksek kurum belediye olup; ondan sonra valilik ve üniversite gelmektedir. İş tatmini ortalamasına

göre belediye “*Memnunum*” düzeyinde iş değerleri, kalite, yenilikçilik ve kararlara katılım değişkenleri ortalamalarında ise “*Katılıyorum*” düzeyindedir.

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

Çalışanların işe ilişkin değerleri ile değişik örgütsel çıktılar arasında olası ilişkiler diğer araştırmacılar tarafından incelenmelidir. Ayrıca, benzer çalışmalar farklı örgütsel ortamlarda, farklı çalışan kesimleri bağlamında ele alınmalıdır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların konu ile ilgili yapılan araştırmalara katkı sağlaması söz konusu olabileceği gibi kurum yöneticilerinin de işe alma ve işe yerleştirme faaliyetlerine katkı sağlaması söz konusu olabileceği söylenebilir.

Çalışılan kurumun; iş değerleri ve iş tatmini üzerinde etkisi olduğu sunucuna varılmıştır. Çalışanların iş tatmin düzeyinden memnun olması diğer iş değişkenlerini de olumlu olarak etkilemiştir. Yönetimden, ücretten ve çalışma arkadaşlarından memnun olmaları bunların sonucunu göstermektedir.

KAYNAKÇA

Abdullaeva, Feruzahon (2007); “Öğrencilerin Girişimcilik Özellikleri ve İş Değerleri: Kırgızistan, Özbekistan, Azerbaycan ve Türkiye Karşılaştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Akarsu, Özgür (2005); “İş Yaşamında İşbirliği”, *İ.T.Ü. Mezunları Dergisi*, Ağustos, Sayı: 33.

Akgündüz, Sevgül (2006), “Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Akıncı, Gamze (2010), “Kurumsal İşbirliklerine Yeni Bir Bakış: İşbirliği Yetkinliği Konumlandırma Modeli”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Aksu, Serpil (1998), “Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Arslan, Z. Şeyma ve Fatma T. Yaşar (2007); “ Yükselen Değerler Kavramı Üzerine Eleştirel Bir Yaklaşım”, *DEM Dergi*, (1) 8-11.

Atay, Salim (2003); “ Türk Yönetici Adaylarının, Siyasal ve Dinî Tercihleri İle Yaşam Değerleri Arasındaki İlişki”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (3), 87-120.

Ateş, Gökhan (2005); “Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hava Kuvvetleri Komutanlığında Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Avcı, Nazmi (2007); *Toplumsal Değerler ve Gençlik*, Siyasal Kitabevi, Ankara.

Avcı, Nilgün (2011), “Turizm Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin İş Değerleri: Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 22, Sayı 1, Bahar: 7-18.

Aydın, Mustafa, (2003); “Gençliğin Değer Algısı: Konya Örneği” *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (3), 121-144.

Ayral, A. Ecmel (1992); “Akademisyenlerin Çalışmayla İlgili Değerleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aysevener, Kubilay (2009); “ Felsefe Öğretiminin Çok Kültürlü Bir Dünyada Değer Yükleme işlevi”, *Uluslararası Eğitim Felsefesi Kongresi'nde Sunulan Bildiri, Başkent Öğretmenevi*, Ankara, 06-08 Mart.

Bakan, İsmail ve Tuba Büyükbeşe (2008); “Katılımcı Karar Verme: Kararlara Katılım Konusunda Çalışanların Düşüncelerine Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, C.13, S.1 s.29-56.

Balci, Bahtiyar (2004); “Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Baloğlu, Mehmet ve Esra Balgalmış (2005); “İlköğretim ve Ortaöğretim Yöneticilerinin Öz-Değerlerinin Betimlenmesi: Tokat İli Örneği, *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3 (10), 19-31.

Basım, H. Nejat, Haluk Korkmazıyürek ve A. Osman Tokat (2008); “Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:19, s.121-130.

Başaran, İbrahim Ethem (1991); *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, İkinci Bası, Kadioğlu Matbaası, Ankara.

Baysal, A. Can (1981); *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, Yalkın Ofset, İstanbul.

Baysal, A. Can ve Erdal Tekaraslan (1987); *Davranış Bilimleri*, Bayrak Matbaacılık, İstanbul.

Baysal, A. Can ve Erdal Tekaraslan (1996); *Davranış Bilimleri*, 2. Bası, Avcıoğ Basım-Yayın, İstanbul.

Baysal, Z. Nurdan ve Osman Saman (2010); “İlköğretim Beşinci Sınıf Öğrencileri İle Değerler Üzerine Bir Çalışma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Güz, Cilt:9 Sayı:34, 056-069.

Biçer, Mehmet (2005); “Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı Ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta Ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Bilgi Çağı (t.y.); *Kamuda İnovasyon Ne Zaman?*, http://www.bilgicagi.com/Yazilar/1967-kamuda_inovasyon_ne_zaman.aspx (Erişim Tarihi 08/10/2013).

Bilgin, Nuri (2007); *Sosyal Psikoloji Sözlüğü Kavramlar*, Yaklaşımlar, Bağlam Yayıncılık, İstanbul.

Bolay, Süleyman Hayri (2007); “ Değerlerimiz Ve Günlük Hayat”, *DEM Dergisi*, (1) 12-19.

Bölükbaşı, Ayşe Güll ve Dina Çakmur Yıldirtan (2009); “Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt XXVII, Sayı II, S.345-366.

Budak, Arif (2006); “Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri’ nde bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Bursalıoğlu, Ziya (1999); *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, 11. Baskı, Doğuş Matbaası, Ankara.

Büyüköztürk, şener, Ebru K. Çakmak, Özcan E. Akgün, şirin Karadeniz ve Funda Demirel (2011); *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi Yayıncılık, 10. Baskı, Ankara.

Can, Halil, Öznur Aşan ve Eren Miski Aydın (2006); *Örgütsel Davranış*, Yaylacılık Matbaası, İstanbul.

Çalışkan, Zekeriya (2005); “İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama”, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi (DAUM)*, Ekim.

Çalışkur, Ayşem, Ayşe Demirhan ve Serdar Bozkurt (2012); “Değerlerin Belirli Meslek Alanları Ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 1, s.219-236.

Çavuş, Mustafa Fedai ve Tahir Akgemci (2008); “İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 20: 229-244.

Çengel, Yunus (2010); “Özlu Sözlerle Güvenli Bir Gelecek İçin İnsani Değerler”, *Değerler Eğitimi Uluslararası Konferansı*, Express Basımevi, Mayıs.

Çoban, Ülkü (2011); “İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi Ve Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Değirmencioğlu, Yavuz (2009); “Özel Ve Resmi Ortaöğretim Kurumları İle Dershanelerde Çalışan Öğretmen Ve Yöneticilerin İş Değerlerinin Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Demircioğlu, İsmail H. ve Muhammet A. Tokdemir, (2008); “Değerlerin Oluşturulma Sürecinde Tarih Eğitimi: Amaç, İşlev ve İçerik”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt 6, No. 15, 69-88, Haziran.

Demirtaş, Egemen (2011); “Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Ve Kişisel Değerlerinin, İş Değerlerine Ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dilmaç, Bülent, Erhan Ertekin ve Ersen Yazıcı (2009); “Değer Tercihleri ve Öğrenme Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt 7, No. 17, 27-47, Haziran.

Doğan, İsmail (2010); *Sosyoloji Kavramlar ve Sorunlar*, Pegem Akademi Yayıncılık, Onuncu Baskı, Ankara.

Dyne, Linn Van , Jill W. Graham and Richard M. Dienesch (1994); “Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation”, *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 4, 765-802.

Efil, İsmail (2010); *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, Dora Yayıncılık, 11. Baskı, Bursa.

Ekşisözlük (t.y.); Eşitlik Teorisi, <https://eksisozluk.com/esitlik-teorisi--1781236>, (Erişim Tarihi: 20/01/2014).

Erçetin, Şule (2000); “İlköğretim Okulları Hangi Değerle Yönetiliyor?”, *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, Bahar, 31-43.

Erdem, Ali Rıza (2003); “Üniversite Kültüründe Önemli Bir Unsur: Değerler” *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (4), 55-72.

Erdem, Ali Rıza (2007); “Eğitim Fakültesi Kültürünün Önemli Bir Ögesi: Değerler (Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği)”, *Eurasian Journal of Educational Research*, 26, pp, 95-108.

Erdem, Ersin Dinçer (2010); “Emniyet Çalışanlarında Örgütsel Stresin İş Doyumu Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Zonguldak İl Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Erdil, Oya, Halit Keskin, Salih Zeki İmamoğlu ve Serhat Erat (2004); Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.

Erdoğan, Hayri (2010); “Türkiye'ye Yerleşen Almanların Bireysel, Sosyal Ve Geleneksel Değerlerinin Saptanması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Erdoğan, İlhan (1996); *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Birinci Baskı, Avcıo1 Basım-Yayım, İstanbul.

Eren, Erol (2008); *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Erol, Vedat (1998); “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Fichter, Joseph (2004), *Sosyoloji Nedir*, (Çev. Nilgün Çelebi), 7. Baskı, Anı Yayıncılık, Ankara.

Gençay, İbrahim (1997); “Personeli Tanımının İş Tatmini İle İlişkisi Ve Uygulamadan Örnekler”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gözen, Emine Dağdeviren (2007), “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Günbatan, Ayhan (2006), “Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları Ve Çalışanların İş Tatmini Üzerine Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Güney, Salih (2011); *Davranış Bilimleri*, 6. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

Güngör, Erol (2010); *Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar*, Yaylacılık Matbaası .

Hodginson, Christopher (2008); *Yönetim Felsefesi*, (Çev. Ed: İbrahim Anıl ve Binali Doğan) Beta Basım A.Ş., İstanbul.

Kağıtçıbaşı, Çiğdem, (2010); *Günümüzde İnsan Ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş*, 12.Basım, Evrim Yayınevi, İstanbul.

Kalkan, Yavuz (2009); “İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında TKY Uygulamalarının İş Değerleriyle İlişkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karasar, Niyazi (2009); *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 19. Baskı, Nobel Yayın, Ankara.

Karaca, Seçkin (2008); “Orta Kademe Yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karataş, Ebru (2009); “Eğitim Yönetiminde İş Değerleri Ve Örgüt Kültürü”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Kaya, Burcu (2010); "Öğretim Elemanlarının İş Değerleri Açısından Örgütsel Davranış Modellerinin İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Kaymakcan, Recep (2010); “Gençlerin Dini Değerlere Bakışı: Türkiye ve Avrupa Karşılaştırması”, *Değerler Eğitimi Uluslararası Konferansı*, Express Basımevi, Mayıs.

Kaymakcan, Recep ve Hasan Meydan (2011); “Din Kültürü Ahlak Bilgisi Programları ve Öğretmenlerine Göre Değerler Eğitimi”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt 9, No. 21, 29-55, Haziran.

Kazanç, Handan (1998) “Kamu Kuruluşlarında İş Tatmini Ve Tübitak Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Kılıç, Mustafa (2010); “Stratejik Yönetim Sürecinde Değerler, Vizyon ve Misyon Kavramları Arasındaki İlişki”, *Sosyo Ekonomi*, 2, Temmuz- Aralık.

Kızılçelik, Sezgin ve Yaşar Erjem (1996); *Açıklamalı Sosyoloji Terimler Sözlüğü*, Saray Kitabevleri, İzmir.

Koca, Ayşe İpek (2009); “Üniversite Öğrencilerinin Değerleri Ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Koçel, Tamer (1998), *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Koçel, Tamer (2010); *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayıncılık, 12. Baskı, İstanbul.

Kolaç, Emine (2010); “Hacı Bektaş Veli, Mevlana Ve Yunus Felsefesiyle Türkçe Derslerinde Değerler Ve Hoşgörü Eğitimi”, *Türk Kültürü Ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 55.

Kubat, Umut (2007); “İmalat Sektöründe İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Kul, Murat (2010); “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kuşdil, M. Ersin ve Çiğdem Kağıtçıbaşı, (2000), “Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 15 (45), 59-76.

Kuvan, Hakan (2007), “Türk Girişimcilerinin Yaşam Ve Çalışma Değerleri Malatyalı Girişimciler Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Küçük, Nurhan (2009), “Sağlık Hizmetlerinde Toplam Kalite Yönetimi Ve Dış Müşteri Memnuniyeti Üzerine Diyarbakır İl Sağlık Müdürlüğü'nde Bir Uygulama (Diyarbakır Devlet Hastanesi)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Lalek, Mustafa (2007); “Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Örgütsel Değerler (Sakarya İli Örneği)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Luthans, Fred (1995), *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Mc.Graw-Hill, Inc, New York .

Mehmedoğlu, Ali Ulvi (2004); “Üniversite Öğrencilerinin Değer Yönelimleri Ve Dindarlık”, *Değerler ve Eğitimi Uluslararası Sempozyumu*, 26-28 Kasım, İstanbul.

Mohammad, Gülsün Taşkiran (2007); “Sağlık Hizmetlerinde Kalite Yönetimi, Servqual Analiz İle Değerlendirilmesi Ve Ankara Ulus Devlet Hastanesinde Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Nartgün, Şenay Sezgin (2006), “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Değerlere İlişkin Görüşleri (Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği)”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, 4 (12), 129-148.

Ozankaya, Özer (1979); *Toplumbilimine Giriş*, 3. Basım, S.B.F. Basın ve Yayın Yüksek Okulu Basımevi, Ankara.

Özcan, Esen Burcu (2008); “Örgütsel Bağlılık Ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Özcan, Esra Dinç (2011); *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*, 1. Baskı, Beta, İstanbul.

Özgen, Hüseyin, Azim Öztürk ve Azmi Yalçın (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitapevi, Adana.

Özgener, Şevki (2000), “Değer Yönetimi: İmalat Sanayiindeki Türk Yöneticilerinin Yükselen Değerlerine İlişkin Bir Araştırma”, *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, Güz, Cilt:1 Say :1, 173-189.

Özensel, Ertan. (2003); Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer, *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (3), 217-239.

Özkalp, Enver (1989);“Örgütlerde Stres”, *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. VII, 143-166.

Özkalp, Enver ve Çiğdem Kırel (1996); *Örgütsel Davranış*, No:111, Anadolu Üniversitesi Yayınları, ETAM A.Ş. Matbaa Tesisleri, Eskişehir.

Özkalp, Enver ve Çiğdem Kırel (2008); *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, Eskişehir.

Özkalp Enver ve Çiğdem Kırel (2011); *Örgütsel Davranış*, 5. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

Özkan, Çiğdem (2010); “Ege Bölgesi'ndeki 4- 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Örgüt Kültürünün İş Değerlerinin Dönüşümüne Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek

Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Özkan, Recep (2010); “Türk Eğitim Sisteminde Himayeci Değerler: İlköğretim Ders Kitapları Örneği”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:7, Sayı:1, Sayfa: 1124-1141.

Özkan, Saynur (2010); “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığı Ve İş Değerleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Özkul, Ahmet Sait (2007); “Yaşam Ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Özmete, Emine (2007); *İş Yaşamında Değerler*, Kedim yayınları, İstanbul.

Parsak, Gülşah (2010); “Örgütlerde Yabancılaşma Ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Poyraz, Hakan (2011); “Değerler Nasıl Oluşur?” *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 61 – 71.

Sağnak, Mesut (2005); “Örgüt Ve Yönetimde Değerlerin Önemi”, *Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, Bahar, Sayı 166.

Samadov, Sakit (2006); “İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Saraç, Gülşen ve Ertan Kılıçgil (2004); “Farklı Ülkelerin Üniversite Bayan Ve Erkek Takım Voleybolcularının Sosyal Değer Anlayışları”, *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, II (2), 81-89.

Sarı, Enver (2005); “Öğretmen Adaylarının Değer Tercihleri: Giresun Eğitim Fakültesi örneği”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3 (10), 73-88.

Sarıer, Yılmaz (2010); “Değerlere Dayalı Okul Yönetimi”, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 35, (373): 30-37

Sat, Sultan (2011); “Örgütsel Ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Saylan, Tolga (2008); “Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Schaefer, Richard T. (2013); *Sosyoloji*, (Çev. Edi.: Simten Coşar), 12. Baskıdan Çeviri, Palme Yayıncılık, Ankara.

Schwartz, Shalom H. (1992); “Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries”, *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol 25,1-65, Academic Press.

Schwartz, Shalom H. (1999); "A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work", *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 23-47.

Sezer, Özcan (2008); “ Kamu Hizmetlerinde Müşteri (Vatandaş) Odaklılık: Türkiye’de Kamu Hizmeti Anlayışı Açısından Bir Değerlendirme” *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 8, 147-171.

Sezgin, Müjde (2009); “İş Tatmini Üzerine Bir Odak Grup Çalışması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Taşdan, Murat ve Uğur Akın (2009); “Öğretmen Adayları Ve Öğretmenlerin Demokratik Değerleri”, *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 8 (16), 197-212.

Taşdemir, Mehmet (2009); “İlköğretimde Değerler Eğitimi Ve Bu Değerlerin Alevî-Bektaşî Değerleri İle İlişkililiği”, *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Velî Araştırma Dergisi*, Sayı 51.

Tınaz, Pınar (1996); “Çalışanların İş Değerleri Konusunda Bir Durum Değerlendirmesi”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 29, Sayı 4, Aralık.

Tolan, Barlas (2005); *Soyoloji*, Ekim, Gazi Kitapevi, Ankara.

Tomrukçu, Bahar (2008); “Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Toplu, Dilek (Bayır) (1998); “Kamu Kurum Arşivlerinde Çalışan Personelin İş Tatmini”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü (2010); *Türkiye’de Aile Değerleri Araştırması*, Ankara.

URL1 (t.y.); http://en.wikipedia.org/wiki/Job_satisfaction, (Erişim Tarihi: 20/01/2014).

Usal, Alparslan ve Zeynep Kuşluvan (2006); *Davranış Bilimleri*, V. Baskı, Barış Yayınları, İzmir.

Uyan, Gül (2002); “Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri Ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ünal, Sevtap, Polat Can ve Arzu Deniz, (2006); “Marka Bağlılığı İle Kişisel Değerler Arasındaki İlişkiler: Üniversite Öğrencilerinin Spor Ayakkabı Ve Çikolata Markaları Tercih Üzerine Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 1.

Vet, Gopi (t.y.); “Job Satisfaction and Models Of Job Satisfaction”, <http://sizzlersgopi.blogspot.com.tr/2012/03/job-satisfaction-and-models-of-job.html>, (Erişim Tarihi: 20/01/2014).

Vurgun, Levent ve Sezai Öztop (2011); “Yönetim Ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 16, Sayı 3, s.217-230.

Yaman, Meltem (2001); “Kişilerin Değerleri İle Birlikte Çalışmayı Tercih Ettikleri Kişilerin Özellikleri Arasındaki İlişkiler”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Yapıcı, Asım ve Zeki Salih Zengin, (2003); “İlahiyat fakültesi öğrencilerinin değer tercih sıralamaları üzerine psikolojik bir araştırma: Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi örneği”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (4), 173-206.

Yavuz, Ali, Mesut Albeni ve Dilek Göze Kaya, (2009); “Ulusal İnovasyon Politikaları Ve Kamu Harcamaları: Çeşitli Ülkeler Üzerine Bir Karşılaştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.14, S.3, 65-90.

Yılmaz, Kürşad (2006); “İlköğretim Okulu Yönetici Ve Öğretmenlerine Göre Kamu İlköğretim Okullarında Bireysel Ve Örgütsel Değerler Ve Okul Yöneticilerinin Okullarını Bu Değerlere Göre Yönetme Durumları”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yiğittir, Süleyman (2010); “İlköğretim Öğrenci Velilerinin Okullarda Kazandırılmasını Arzuladığı Değerler”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt 8, No. 19, 207-223, Haziran.

Yüksel, Öznur (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Yayınevi, Ankara.

Warr, Peter, John Cook and Toby Wall (1979), “Scales For The Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being, *Journal of Occupational Psychology*, Volume 52, 129-148, Printed in Great Britain.

EKLER

EK: 1

Kamu Kurumu Çalışanlarının İşe İlişkin Değerleri ile İş Tatmin Düzeyi İlişkisi: Bartın İlinde Bir İnceleme

Sayın Katılımcı,

Bu ankette çalıştığınız kurumda üstlendiğiniz görev, kurumunuza ilişkin algılarınızın (kalite, işbirliği, yenilikçilik ve kararlara katılım) ve iş tatmini ile ilgili bazı ifadeleri değerlendirmeniz istenmektedir. İfadeleri samimi biçimde değerlendirmeniz çalışmanın bilimselliğini doğrudan etkileyecektir. Anket sadece bilimsel amaçlar çerçevesinde değerlendirilecek ve hiçbir şekilde bireysel yanıtlar açıklanmayacaktır. Lütfen, anket üzerinde isminizi yazmayınız. Aşağıda, çalışanların işyeri değerlerine ilişkin bazı ifadeler verilmiştir. Her ifadenin karşısındaki rakamlardan (1=**kesinlikle katılmıyorum**, 2= **katılmıyorum**, 3= **kararsızım**, 4= **katılıyorum**, 5= **kesinlikle katılıyorum**) sizce en uygun olan rakamı daire içine alınız.

BÖLÜM I

Çalıştığınız kurumu göz önüne alarak aşağıdaki ifadeleri değerlendiriniz.

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Temel amacımız üstün kalitede hizmet sunabilmektir.	1	2	3	4	5
2. Her çalışan gösterdiği üstün performanstan dolayı takdir edilir.	1	2	3	4	5
3. Kalite vurgusu benzer diğer kurumlarınkinden çok yüksektir.	1	2	3	4	5
4. Bu kurumda yeniliklere anında uyum göstermek önceliklidir.	1	2	3	4	5
5. Her çalışanın yeniliklere uyumu takdir edilir ve ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
6. Yenilik vurgusu benzer diğer kurumlarınkinden çok farklıdır.	1	2	3	4	5
7. Kararlar verilirken geniş katılım önemsendir.	1	2	3	4	5
8. Çoğunluğun katılmadığı görüşler de desteklenir.	1	2	3	4	5
9. Kurumun prosedürleri geniş katılım sağlamak için düzenlenmiştir.	1	2	3	4	5
10. Çalışanlar arasında işbirliği çok önemsendir.	1	2	3	4	5
11. Her çalışan diğer çalışanlara sunduğu yardım ve destek çerçevesinde takdir edilir ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
12. Dostça bir çalışma ortamı açısından burası benzer diğer kurumlardan daha iyidir.	1	2	3	4	5

BÖLÜM II

Aşağıda işinize ait bazı ifadeler verilmiştir. Her ifadenin karşısındaki rakamlardan (1= hiç memnun değilim, 2= memnun değilim, 3= kararsızım, 4= memnunum, 5= tamamen memnunum) sizce en uygun olan rakamı daire içine alarak, memnuniyet düzeyinizi belirtiniz:

İFADELER	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Tamamen Memnunum
1. Fiziki çalışma koşullarından	1	2	3	4	5
2. Kendi çalışma yöntemimi seçme konusunda	1	2	3	4	5
3. Çalışma arkadaşlarımdan	1	2	3	4	5
4. Üstün performansın karşılığını görme konusunda	1	2	3	4	5
5. Bir üst amirimden	1	2	3	4	5
6. Sorumluluklarımın kapsamından	1	2	3	4	5
7. Ücret / Maaştan	1	2	3	4	5
8. Yeteneklerimi kullanma fırsatından	1	2	3	4	5
9. Yönetim-çalışan ilişkilerden	1	2	3	4	5
10. Terfi imkanlarından	1	2	3	4	5
11. Kurumun yönetim biçiminden	1	2	3	4	5
12. Yaptığım tavsiyelerin dikkate alınmasından	1	2	3	4	5
13. Çalışma saatlerinden	1	2	3	4	5
14. İşimin icrasında farklı işlemler yapma konusunda	1	2	3	4	5
15. İş güvenliği konusunda	1	2	3	4	5

KİŞİSEL BİLGİLER

Bireysel ve işinize ilişkin özelliklerinizin belirlenmesini amaçlayan bu bölümde, lütfen her ifadenin hemen başında yer alan çizginin (____) üzerine X işareti koyarak özelliğinizi belirleyiniz.

Cinsiyetiniz

___Kadın ___Erkek

Yaşınız

___ 29 ve altı ___ 30---35 arası ___36---40 arası ___41---45 arası ___46---50 arası

___ 50'den fazla

Medeni Durumunuz

___Bekar ___Evli

Eğitim Düzeyiniz

___İlköğretim ___Lise ___Yüksek Okul ___ Lisans ___Yüksek Lisans ___Doktora

Kurumunuz

_____ (lütfen belirtiniz)

Kurum İçindeki Pozisyonunuz

(Örnek: Müdür - Müdür Yardımcısı - Doktor - Diş Hekimi – Hemşire- Sağlık Memuru- Öğretim Üyesi-

Öğretim Görevlisi- Fakülte Sekreteri- Daire Başkanı- şube Müdürü- İdari Memur- Uzman- Mühendis- İşçi

vs.)

_____ (Pozisyonunuzu lütfen buraya belirtiniz)

Ortalama aylık gelirinizin (lütfen belirtiniz) _____ **TL.****Bu iş yerindeki çalışma süreniz**

___5 yıl ve altı ___6---10 yıl ___11---15 yıl ___16---20 yıl ___21---25 yıl ___25 yıldan fazla

Çalışmamıza katkınızdan dolayı teşekkür ederiz.**Yrd. Doç. Dr. şaban ESEN**

Bartın Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü

Fazilet GÜLATAR

Bartın Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
Bartın İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği
İdari ve Mali Hizmetler Başkanlığı

Sayı : 363044415/ 4690
Konu : Fazilet GÜLATAR


19/06/2013

BARTIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı)

İlgi: 10/06/2013 tarih ve 331 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazınızla talep edilen, kurumunuz öğrencilerinden Fazilet GÜLATAR' ın Genel Sekreterliğimize bağlı Bartın Devlet Hastanesinde bir anket çalışması yapmak istemesi Genel Sekreterliğimiz tarafından uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.


Dr.Osman AÇIKGÖZ
Genel Sekreter

EK: 3



T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 29252658-302.14/174
Konu : Fazilet GÜLATAR

13/06/2013

İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İlgi : İşletme Anabilim Dalı Başkanlığı'nın 27/05/2013 tarih ve 72680161-300/119 sayılı yazısı.

İlgi yazınıza istinaden, Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden Fazilet GÜLATAR'ın "Kamu Kurumu Çalışanlarının İşe İlişkin Değerleri ile İş Tatmin Düzeyi İlişkisi: Bartın İlinde Bir İnceleme" konulu tez çalışması hakkındaki alınan Rektörlük Oluru yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Yrd. Doç. Dr. Mahmut BOZAN
Müdür

EK:

- Rektörlük Olur Yazısı (1 Sayfa)



T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı

Sayı : 44030360/302.14 -334

Konu: Fazilet GÜLATAR

12 Haziran 2013

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 03.06.2013 tarih ve 292-52658-302.14/168 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Fazilet GÜLATAR, "Kamu Kurumu Çalışanlarının İşe İlişkin Değerleri ile İş Tatmin düzeyi İlişkisi: Bartın İlinde Bir İnceleme" konulu tez çalışması için Üniversitemizde anket çalışması yapmak için izin istemektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde söz konusu anket çalışması için izin verilmesini olurlarınıza arz ederim.

Yusuf TÜRKAY

Öğrenci İşleri Dairesi Başkanı

Uygun görüşle arz ederim.

11./06/2013

Mustafa HORATA

Genel Sekreter

OLUR

12./06/2013

Prof.Dr. Ali Naci TANKUT

Rektör V.

Ekler:

1- İlgi Yazı ve Ekleri (5 Sayfa)



T.C.
BARTIN
BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Özel Kalem Müdürlüğü

Sayı : 24168986- 90 - 3216
Konu:

27/06/2013

T.C
BARTIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığına

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Fazilet GÜLATAR, "Kamu Kurumu Çalışanlarının İşe İlişkin Değerleri ile İş Tatmin düzeyi ilişkisi: Bartın İlinde Bir İnceleme" konulu tez çalışması için Belediyemizde anket çalışması talebiniz uygun görülmüş olup, gereğini bilgilerinize rica ederim.


Cemal AKIN
Belediye Başkanı