

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞ GÜVENCESİ VE ÜCRETİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ: SAKARYA'DA
BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ALAN
ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nazan BUDAK

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ

EYLÜL – 2017

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ GÜVENCESİ VE ÜCRETİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ: SAKARYA'DA
BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ALAN
ARAŞTIRMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nazan BUDAK

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

Bu tez 20.09./2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği/Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Prof. Dr. Abdülkadir Şen	BASARILI	
Yrd. Doç. Dr. Cihan Sefer ÖZ	BASARILI	
Yrd. Doç. Dr. Serih OKUTAN	BASARILI	



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı: İş Güvencesi Ve Ücretin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Sakarya'da Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 135 sayfalık kısmına ilişkin *Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Yönetmeliği Madde 28* uyarınca aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 20/09/2016 tarihinde Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından şahsıma iletilen *Turnitin* intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı %15 'tir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1) Kaynakça hariç
- 2) Alıntılar dahil
- 3) 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.
Gereğini saygılarımla arz ederim.

Öğrenci
Nazan BUDAK
19.06.2017

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

Adı – Soyadı
Öğrenci Numarası
Ana Bilim Dalı
Programı
Statüsü

:Nazan BUDAK
:Y126005009
:Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
:Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset
: Y. Lisans Doktora Bütünleşik Doktora

Danışman
Yrd.Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ
19.06.2017

ÖNSÖZ

Artan işsizlik, ekonomik krizler, esnek çalışma saatleri vb. faktörler çalışanların iş arama konusundaki öncelikli tercihini değiştirmiştir. Dolayısıyla iş güvencesi ve ücreti örgütsel bağlılık açısından önemi ölçülmüştür. Buna öncelik anket çalışması uygulanarak bu önceliğin değeri araştırılmıştır.

Bu tezin hazırlanması aşamasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Yrd.Doç. Dr. CİHAN SELEK ÖZ' E savunma sınavı sırasında çalışmamın son haline gelmesine katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Ayrıca bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim bölüm hocalarıma, aileme ve arkadaşlarıma şükranlarımı sunarım.

Nazan BUDAK

20.09.2017

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
GRAFİK LİSTESİ	viii
TABLO LİSTESİ	ix
ÖZET	xiii
SUMMARY	xiv
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	3
1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi	3
1.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı'na İlişkin Tanımlar	3
1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	4
1.2. Örgütsel Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi	5
1.2.1. Mesleğe Bağlılık	5
1.2.2. İş Arkadaşlarına Bağlılık	5
1.2.3. Örgütsel Sadakat	6
1.2.4. Örgütsel İtaat.....	6
1.2.5. İşe Bağlılık	6
1.2.6. İş Tatmini	7
1.3. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri	7
1.3.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme	7
1.3.2. Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme	8
1.3.3. Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma	8
1.3.4. Örgüt Kimliği İle Özdeşleşme	8
1.3.5. İçselleştirme	8
1.4. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları	9
1.4.1. Duygusal Bağlılık	9
1.4.2. Devamlılık Bağlılığı.....	9
1.4.3. Normatif Bağlılık	10
1.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	10
1.5.1. Kişisel Faktörler	11

1.5.1.1. İş Beklentileri	11
1.5.1.2. Psikolojik Sözleşme.....	11
1.5.1.3. Kişisel Özellikler	12
1.5.2. Örgütsel Faktörler	14
1.5.2.1. İşin Niteliği ve Önemi	14
1.5.2.2. Yönetim ve Liderlik	15
1.5.2.3. Ücret Düzeyi.....	15
1.5.2.4. Gözetim	15
1.5.2.5. Örgüt Kültürü	16
1.5.2.6. Örgütsel Adalet.....	16
1.5.2.7. Örgütsel Ödüller	16
1.5.3. Örgüt Dışı Faktörler	16
1.5.3.1. Profesyonellik.....	17
1.5.3.2. Yeni İş Bulma Olanakları	17
1.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	17
1.6.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	18
1.6.2. İlimli Örgütsel Bağlılık	19
1.6.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	19
BÖLÜM 2: İŞ GÜVENCESİ.....	20
2.1. İş Güvencesi Kavramı ve Hukuki Gelişimi	20
2.1.1. İş Güvencesi Kavramı	20
2.1.2. İş Güvencesi Kavramının Hukuki Boyutu Ve Tarihsel Gelişim Süreci	21
2.2. İş Güvencesizliğini Ortaya Çıkaran Durumlar.....	25
2.2.1. Belirsizlik	25
2.2.2. Algılanan Tehdit	26
2.2.3. İşsizlik Kaygısı.....	26
2.3. İş Güvencesizliği Yaklaşımları	26
2.3.1. Nesnel-Öznel İş Güvencesi	26
2.3.2. Bütünsel-Çok Boyutlu	28
2.3.3. Metodolojik Yaklaşım.....	28
2.3.4. Bilişsel Ve Duygusal Yaklaşım	29

2.3.5. Niteliksel ve Niceliksel Yaklaşım.....	29
2.4. İş Güvencesizliğin Nedenleri	29
2.4.1. Bireysel Nedenler.....	30
2.4.1.1. Cinsiyet Farklılıkları.....	30
2.4.1.2. Yaş Faktörü	31
2.4.1.3. Kişilik Özellikleri	31
2.4.2. Örgütsel Nedenler	32
2.4.3. Ekonomik Nedenler	33
2.4.3.1. İşsizlik.....	34
2.4.3.2. Ekonomik Krizler	34
2.4.4. Hukuki Nedenler	35
2.5. İş Güvencesizliğinin Sonuçları	35
2.5.1. Tutumlar ile İlgili Sonuçlar.....	36
2.5.1.1. İş Stresi	37
2.5.1.2. Sağlık Sorunları	37
2.5.2. Örgütsel Sonuçlar.....	38
2.5.2.1. Örgütsel Tutumlar	38
2.5.2.2. İş Davranışları	39
2.5.3. Sosyal Sonuçlar.....	40
BÖLÜM 3: ÜCRET	41
3.1. Ücret Kavramı ve Önemi	41
3.1.1. Ücret Kavramı.....	41
3.1.2. Ücretin Önemi.....	42
3.1.2.1. İş gören Açısından Ücretin Önemi	42
3.1.2.2. İşveren Açısından Ücretin Önemi	44
3.1.2.3. Ülkemiz Açısından Önemi	45
3.1.2.4. Sendikalar Açısından Önemi	47
3.2. Ücretlemenin Amacı	48
3.3. Ücret Politikası.....	50
3.4. Ücret Tatmini	52
3.5. Ücret Tatminsizliği.....	53

3.6. Ücreti Etkileyen Etmenler	54
3.6.1. Devlet Müdahalesi	56
3.6.2. Sendikalar ve Toplu Pazarlık	56
3.6.3. Piyasa Ücret Düzeyi	57
3.7. Ücret Oluşumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	57
3.7.1. İş Değerleme	58
3.7.2. Performans Değerleme	59
3.7.3. İşletmenin Ekonomik Gücü	59
3.7.4. İşletmenin Faaliyet Gösterdiği İşkolu	59
3.7.5. Piyasa Ücret Araştırması	60

BÖLÜM 4: TÜRKİYE’DEKİ BANKACILIK SİSTEMİ VE SAKARYA’DA

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

4.1. Türkiye’de Bankacılık Sistemi	61
4.1.1. Banka ve Şube Sayısı	61
4.1.2. Şube Sayısı	62
4.1.3. İstihdam	63
4.1.4. Eğitim Durumuna Göre Çalışan Sayısı	65
4.1.5. Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı	65
4.1.6. Nüfus Başına Çalışan ve Şube	66
4.2. Araştırmanın Amacı	67
4.3. Araştırmanın Kapsamı	67
4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	67
4.5. Araştırmanın Metodolojisi	67
4.6. Araştırmanın Örneklem Yöntemi	67
4.7. Araştırmanın Süreci	68
4.8. Anketin Hazırlanması ve Verilerin Toplanması	68
4.9. Anketin Geçerliliği ve Güvenilirliği	69
4.10. Araştırma Bulguları	70
4.10.1. Demografik Bilgiler	70
4.10.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bulgular	75
4.10.3. İş Güvencesine İlişkin Bulgular	83

4.10.4. Ücrete İlişkin Bulgular.....	89
4.10.5. Genel Değerlendirme Soruları Bulguları	98
4.10.6. Araştırma Bulgularının Genel Değerlendirmesi	101
SONUÇ.....	105
KAYNAKÇA	108
EKLER.....	115
ÖZGEÇMİŞ.....	119

KISALTMALAR

Diğ.	: Diğer
ILO	: Uluslararası alışma Örgütü
Md	: Madde
Sig.	: Sigma
TBB	: Türkiye Bankalar Birliği
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
Vb	: Ve Benzeri

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 : Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	11
Şekil 2 : Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Sonuçları	18
Şekil 3 : İş Güvencesizliği	30
Şekil 4 : İş Güvencesizliği Sonuçları.....	36
Şekil 5 : Adil Ücret Yapısının Bazı Sonuçları.....	50
Şekil 6 : Ücret Tatminsizliğinin Neden Olacağı Problemler	54
Şekil 7 : İşletme Ücret Yapısını Etkileyen Faktörler.....	55

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1 : Şube Sayısı	63
Grafik 2: Şube Sayısında Yıllık Değişme	63
Grafik 3: Çalışan Sayısı Yıllık Değişme	64

TABLO LİSTESİ

Tablo 1	: Bankacılık Sisteminde Banka Sayısı	62
Tablo 2	: Şube Sayısı.....	62
Tablo 3	: Çalışan Sayısı.....	64
Tablo 4	: Eğitim Durumuna Göre Çalışan Sayısı.....	65
Tablo 5	: Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı.....	66
Tablo 6	: Kişi Başına Düşen Şube ve Çalışan Sayıları	66
Tablo 7	: Sakarya'nın Banka ve Şube Sayısı.....	66
Tablo 8	: Örgütsel Bağlılık Sorularının Güvenilirliği	69
Tablo 9	: İş Güvencesi Sorularının Güvenirliği	69
Tablo 10	: Ücrete İlişkin Soruların Güvenilirliği	69
Tablo 11	: Araştırmaya Katılan Bankacıların Cinsiyete Göre Dağılımı	70
Tablo 12	: Araştırmaya Katılan Bankacıların Yaşa Göre Dağılımı	70
Tablo 13	: Araştırmaya Katılan Bankacıların Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	70
Tablo 14	: Araştırmaya Katılan Bankacıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı	71
Tablo 15	: Araştırmaya Katılan Bankacıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	71
Tablo 16	: Araştırmaya Katılan Bankacıların Statü Durumuna Göre Dağılımı.....	72
Tablo 17	: Araştırmaya Katılan Bankacıların Halen Çalışmakta Olduğu Bankadaki Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı	72
Tablo 18	: Araştırmaya Katılan Bankacıların Şimdiye Kadar İş Hayatında Geçirdiği Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı	73
Tablo 19	: Araştırmaya Katılan Bankacıların Mesleğe Başladığından Bu Yana Çalıştığı Servis Sayısı Dağılımı	73
Tablo 20	: Araştırmaya Katılan Bankacıların Çalışmakta Oldukları Servis İsmine Göre Dağılımı	74
Tablo 21	: Kariyer Hayatımı Çalıştığım Bankada Geçirmekten Mutluluk Duyuyorum	75
Tablo 22	: Yaş ile "Kariyer Hayatımı Çalıştığım Bankada Geçirmekten Mutluluk Duyuyorum" Durumu Arasındaki İlişki / Bağımsız T Testi.....	75
Tablo 23	: Çalıştığım Bankanın Sorunlarını Kendi Sorunlarım Gibi Hissediyorum ...	76
Tablo 24	: Çalıştığım Bankada Kendimi Ailenin Bir Parçası Gibi Hissediyorum.....	76

Tablo 25 : Çalıştığım Bankaya Karşı Duygusal Bir Bağ Hissettiğim İçin Bu Bankada Çalışmaya Devam Ediyorum	77
Tablo 26 : Çalıştığım Banka Kişisel Açından Benim İçin Büyük Bir Öneme Sahiptir.....	77
Tablo 27 : Çalıştığım Bankaya Karşı Güçlü Bir Aidiyet Duygum Olduğunu Düşünmüyorum	78
Tablo 28 : Şu An Da Bu Bankada Çalışmaya Devam Etmemin Sebebi İstekten Ziyade Zorunluluktan Kaynaklanmaktadır	78
Tablo 29 : İstesem Bile Şuan Çalıştığım Bankadan Ayrılmak Benim İçin Çok Zor Olacaktır.....	79
Tablo 30 : Çalıştığım Bankadan Ayrılmaya Karar Vermem Halinde , Hayatımdaki Pek Çok Şey Bundan Olumsuz Etkilenecektir	79
Tablo 31 : Çalıştığım Bankadan Ayrılmayı Düşünmeyecek Kadar Az Seçeneğim Olduğunu Düşünüyorum.....	80
Tablo 32 : Yaş ile "Çalıştığım Bankadan Ayrılmayı Düşünmeyecek Kadar Az Seçeneğim Olduğunu Düşünüyorum" Durumu Arasındaki İlişki / Bağımsız T Testi.....	80
Tablo 33 : Eğer Çalıştığım Bankaya Bu Kadar Emek Vermemiş Olsaydım, Başka Bir Bankada Çalışmayı Düşünebilirdim	81
Tablo 34 : Benim İçin Bu Bankadan Ayrılmamın Olumsuz Sonuçlarından Biri de, Başka Bir Bankanın Burada Sahip Olduğum Olanakları Sağlayamama İhtimalidir	81
Tablo 35 : Bu Bankada Çalışmaya Devam Etmem Konusunda Bir Zorunluluk Hissetmiyorum.....	82
Tablo 36 : Benim İçin Avantajlı Sonuçları Olsa Bile, İşten Ayrılmamın Çalıştığım Bankaya Karşı Uygun Bir Davranış Olacağını Düşünmüyorum	82
Tablo 37 : Çalıştığım Bankaya Karşı Çok Şey Borçlu Olduğumu Düşünüyorum.....	83
Tablo 38 : Çalıştığım Bankada Kalıcı Olacağıma Eminim.....	83
Tablo 39 : İş Güvencem Olduğu İçin Çalıştığım Bankada Kendimi Güvende Hissediyorum	84
Tablo 40 : Bu Bankada Çalışmaya Devam Etmemin Temel Nedeni Ömür Boyu İstihdam Güvencesi Sağlamasıdır.....	84

Tablo 41	: Bu Bankada Çalışmaya Devam Ettiğim Sürece, Bu Bankanın Benim İçin Sürekli Ve Sabit Bir Yer Olduğuna Eminim	85
Tablo 42	: Görev Yaptığım Serviste Başarısız Olursam Aynı Pozisyonda Farklı Serviste Göreve Getirilebileceğimi Düşünüyorum.....	85
Tablo 43	: Çalıştığım Bankada En Ufak Bir Hata Bende İşsizlik Kaygısı Oluşturuyor	86
Tablo 44	: Çalıştığım Bankada Yakın Gelecekte İşsiz Kalma Olasılığım Olduğunu Düşünüyorum.....	86
Tablo 45	: Bu Bankada Sahip Olduğum İşin Ne Kadar Sürede Devam Edeceğini Bilmediğim İçin İş Ve Özel Hayatımda Geleceğe Dair Planlarım Belirsizleşiyor	87
Tablo 46	: Bu Bankada Kadınların Erkeklerden Daha Fazla İş Kaybetme Korkusu Olduğunu Düşünüyorum.....	87
Tablo 47	: Bu Bankada Erkeklerin Kadınlardan Daha Fazla İş Kaybetme Korkusu Olduğunu Düşünüyorum.....	88
Tablo 48	: Çalıştığım Bankada İşimi Kaybetmekten Çok Korkuyorum.....	88
Tablo 49	: Çalıştığım Bankada Yüz Kızartıcı Bir Suç İşlemediğim Sürece İşsiz Kalacağımı Düşünmüyorum	89
Tablo 50	: Eğitim Düzeyini Dikkate Aldığımda Bana Ödenen Ücreti Yeterli Buluyorum	89
Tablo 51	: Yaş ile "Eğitim Düzeyini Dikkate Aldığımda Bana Ödenen Ücreti Yeterli Buluyorum" Durumu Arasındaki İlişki / Bağımsız T Testi.....	90
Tablo 52	: Ülkenin Ekonomik Koşullarını Göz Önüne Aldığımda Bankamın Ücret Seviyesini Yeterli Buluyorum	90
Tablo 53	: Yaş ile " Ülkenin Ekonomik Koşullarını Göz Önüne Aldığımda Bankamın Ücret Seviyesini Yeterli Buluyorum" Durumu Arasındaki İlişki / Bağımsız T Testi.....	91
Tablo 54	: Ücretimde Yapılan En Son Artışı Tatmin Edici Buluyorum.....	91
Tablo 55	: Çalıştığım Banka Tarafından Verilen Yemek Ücretini Yeterli Buluyorum	92
Tablo 56	: Çalıştığım Bankada Sağlık İmkanları İçin Verilen Ücreti Yeterli Buluyorum.	92

Tablo 57	: Kesintilerden Sonra Elime Geçen Net Ücretimin Tatmin Edici Olduğunu Düşünmüyorum.	93
Tablo 58	: Gösterdiğim Çabayı Dikkate Aldığımda Bana Ödenen Ücreti Yeterli Bulmuyorum	93
Tablo 59	: Yaş ile " Gösterdiğim Çabayı Dikkate Aldığımda Bana Ödenen Ücreti Yeterli Bulmuyorum" Durumu Arasındaki İlişki/ Bağımsız T Testi.....	94
Tablo 60	: Çalıştığım Bankadaki Ücretimin Artması Çalışma Performansımı Olumlu Etkileyecektir	94
Tablo 61	: Çalıştığım Bankada Diğer Servislere Ödenen Ücretleri Karşılaştırdığımda Ücret Sisteminin Adil Olduğunu Düşünüyorum.....	95
Tablo 62	: Çalıştığım Bankada Adil Bir Performans Değerleme Sisteminin Uygulandığını Düşünüyorum	95
Tablo 63	: Çalıştığım Bankada Uygulanan Prim Sisteminin (Ek Ödemelerin) Adil Olduğunu Düşünüyorum.....	96
Tablo 64	: Yaş ile " Çalıştığım Bankada Uygulanan Prim Sisteminin (Ek Ödemelerin) Adil Olduğunu Düşünüyorum" Durumu Arasındaki İlişki / Bağımsız T Testi.....	96
Tablo 65	: Çalıştığım Bankada Adil Bir Terfi Programın Uygulandığını Düşünüyorum.....	97
Tablo 66	: Çalıştığım Bankada Uygulanan Prim Sistemi Motivasyonumu Arttırmaktadır	97
Tablo 67	: Daha Fazla Ücret Kazanmak İçin Çalıştığım Bankayı Değiştirmeyi Göze Alabilirim	98
Tablo 68	: Bu İki Faktörü Dikkate Aldığınızda Sizce Çalışma Hayatınızda Öncelikli Olarak Olmazsa Olmazınız Nedir?	98
Tablo 69	: Bu Bankada Çalışmaya Devam Ediyor Olmanızın Öncelikli Nedeni Nedir?.....	99
Tablo 70	: Örgütsel Bağlılık İle İş Güvencesi Arasındaki İlişki Korelasyon Testi.....	99
Tablo 71	: Örgütsel Bağlılık İle Ücret Arasındaki İlişki Korelasyon Testi.....	100
Tablo 72	: Bankadaki Çalışma Süresi İle Ücret Arasındaki İlişki / Anova Testi.....	100

Tezin Başlığı: İş Güvencesi ve Ücretin Örgütsel Bağlılığa İlişkisi: Sakarya'da Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması	
Tezin Yazarı: Nazan BUDAK	Danışman: Yrd. Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ
Kabul Tarihi: 20 Eylül 2017	Sayfa Sayısı: xiv(ön kısım)+114(tez) + 4(ek)
Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Bilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset
<p>Günümüzde örgütlerin varlığını sürdürebilmesindeki en önemli etkenlerden biri çalışanların örgüte yüksek bağlılığıdır. Örgütsel bağlılık çalışanların verimliliğini ve motivasyonunu arttırdığı için istenilen bir durumdur. İş güvencesi ve ücret, örgütsel bağlılıkla ilişkili bir kavramdır. Bu iki kavram arasındaki ilişki hem akademik çalışmalara yardımcı olmakta hem de işyerlerinde insan kaynakları yönetmeliğinde yer alması yararlı olmaktadır.</p> <p>Bu araştırmanın amacı, iş güvencesi memnuniyeti ve ücretin örgütsel bağlılığa etkisi analiz edilmesidir. Araştırma verileri Sakarya'da (Erenler, Adapazarı, Serdivan ilçelerinde) 47 banka şubesinde bankacılık sektöründe faaliyet gösteren çalışanlardan elde edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan anket formu kullanılmış ve yüz yüze görüşme yoluyla anketler uygulanmıştır. Örneklem ise; kolayda örneklem yöntemiyle seçilmiş bu kişiler arasından 202 bankacıya anket uygulanmıştır. Verilere göre, Sakarya'da bankacılık sektöründe çalışan bankacıların bankada çalışmaya devam ediyor olmalarının öncelikli nedeni ile çalışma hayatındaki öncelikli nedeni iş güvencesi olduğu tespit edilmiştir. İş güvencesi ve örgütsel bağlılık arasında doğru yönlü bir ilişki vardır. Ayrıca, ücret ve örgütsel bağlılık arasında da doğru yönlü bir ilişki vardır.</p>	
Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İş Güvencesi, İş güvencesizliği, Ücret.	

Title of the Thessis : Organizational Commitment Is To Job Security And Wage To Effects: A Field Research On Bank Employees In Sakarya	
Author: Nazan BUDAK	Supervisor: Assis.Prof. Cihan SELEK ÖZ
Date: 20 September 2017	Nu. of Pages: xiv (pre.text) + 114 (mainbody) + 4(app.)
Department: Labour Economics and Industrial Relations	Subfield: Labour Ekonomics and Social Politiçy
<p>Nowadays, on organization is the presence of highly committed employess one of the most important factors. Organizational commitment is desirable because it increases the productivity and motivation of employees. Job security and wages are a concept associated with organizational commitment. Exploring the relationship between these two concepts could have implications both an academic research and human resources management practices.</p> <p>Of this research the purpose, is to analyze organizational commitment in job security and wages to effects. Research data were from 47 bank branches in Sakarya (Erenler, Adapazarı, Serdivan districts) operating in the banking sector. Face to face question naires have been applied and prepared survey form has been used as a data collection tool in accordance with its aim. The sample is; a questionnaire was applied to 202 bankers among those who were easily selected by sampling method. According to data, In Sakarya, bankers working in the banking sector have been found to continue to work in the bank, which is the primary reason and priority job security in working life. There was a positive relation between job security and organizational commitment. Such that there was a positive relation between wage and organizational commitment.</p>	
Key Words: Organizational Commitment, Job Security, Job İnsecurity, Wages .	

GİRİŞ

Örgütlerin başarısında ki en önemli faktörlerden bir tanesi işgücüdür. Örgütün çalışanlarına ne kadar adil davrandığı, performanslarını ve motivasyonlarını arttırmaya yönelik ne gibi çalışmalar yaptığı ve çalışanlarına değer verdiğini hissettirmesi çalışanın örgüte olan bağlılığını da yüksek tutacaktır. Bu nedenle bütün örgütler kurumsal hedeflere bağlı, örgütüne sadık, kendisini örgütün bir parçası olarak gören, örgütte çalışmaktan mutlu ve çalışmaya devam etmekte istekli olan, çalışma ortamında işinin gereklerini ve kendinden beklenenin ne olduğunu açıkça bilen bir işgören bilinci oluşturmuş olacaktır. Diğer taraftan, işlerinin devamı ve geleceğine ilişkin olarak güvensizlik hisseden çalışanların, örgütlerine olan güvenleri ile birlikte bağlılık ve tatminlerinin de olumsuz yönde etkileneceği, içinde buldukları psikolojik durum itibariyle uygunsuz iş davranışları sergileyebilecek çalışanların, iş güvencesi konusunda kendilerini daha rahat hissedebilecekleri alternatif iş arayışı içerisine girebilecekleri düşünülmektedir (Poyraz ve Kama:2008,143). Aynı şekilde örgütün kendisine hak ettiği değeri vermediğini hisseden işgörenler de aynı çaba içerisine gireceklerdir.

Çalışmanın Konusu

Bu araştırmada; örgütsel bağlılık kavramının önemi, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, bu faktörlerden iş güvencesi ve ücretin örgütsel bağlılıkla ilişkisi ve ortaya çıkan sonuçlar Sakarya'da görev yapan bankacılar düzeyinde incelenmiştir.

Çalışma dört bölümden oluşmuştur. İlk bölümde; örgütsel bağlılığın kavramı, önemi, örgütsel bağlılığın boyutsal süreçleri, örgütsel bağlılığa etki eden unsurlar ve örgütsel bağlılığın sonuçlarına dair bilgiler verilmiştir.

İkinci bölümde; iş güvencesi kavramı ve tanım, iş güvencesinin hukuki boyutu, ülkemizde iş güvencesi, iş güvencesizliği kavram, iş güvencesizliğini ortaya çıkaran durumlar, yaklaşımlar ile iş güvencesizliğinin nedenleri ve sonuçları irdelenmiştir.

Üçüncü bölümde, ücret kavramı ve tanımı, ücretin amacı, önemi ve politikası, ücreti etkileyen etmenler, ücret tatminsizliği, ücret oluşumunu etkileyen faktörler incelenmiştir.

Dördüncü bölümde ise, araştırmanın kapsamına ilişkin iş güvencesi ve ücretin örgütsel bağlılık düzeyi ölçülmüş olup banka çalışanların işe girişteki ve işe devam etmedeki öncelikli tercihinin ağırlıklı olarak iş güvencesinden mi yoksa ücretten yana mı olduğu sorgulanmıştır.

Çalışmanın Önemi

İnsan kaynakları politikaların önem kazanmasıyla beraber örgüte ve işgörene bakış açısı değişmeye başlamıştır. Bu sebeple insana verilen değer öne çıkmış olup örgüt içerisinde işgörenin örgütsel bağlılığını arttıracak çalışmalar önem kazanmıştır. Bu yüzden işgörenin örgüte girişteki ve örgütte devamlılığını sağlayacak örgütsel bağlılık kavramlarından iş güvencesi ve ücretin ne kadar önemli olduğunu irdelemek araştırmamızın önemini oluşturacaktır. Araştırmada sektör olarak bankanın seçilmesinin nedeni kurumsal bir sektör ve ulaşılabilir olmasıdır.

Çalışmanın Amacı

Yapılan araştırmalar sonucunda çalışmanın teori kısmında açıklandığı gibi artan işsizlik, ekonomik krizler, taşeronlaşma, esnek çalışma saatleri vb. faktörler çalışanların iş arama konusundaki önceliğini değiştirmiştir. Kimileri için örgüt içi sadakat, bağlılık, güven ön planda iken kimleri için işini değiştirmeye kadar varacak ücret ön plandadır. Dolayısıyla çalışmanın amacı bankacılık sektöründe bankacıların örgütsel bağlılığı dikkate alarak iş yerindeki öncelikli tercihinin hangisi olduğunu saptamak olacaktır.

Çalışmanın Yöntemi

Bu araştırmanın ana kütlelerini Sakarya ilinde (Erenler, Adapazarı, Serdivan ilçesinde) 47 farklı banka şubesinde yer alan bankacılar oluşturmaktadır. Örneklem ise; kolayda örneklem yöntemi ile bu kişiler arasından seçilen 202 kişiye anket dağıtılmış ve eksiksiz toplanmıştır. Araştırmamız nicel olup ankete dayanmaktadır. Araştırmada ana kütleli oluşturan birimlerin kesin sayısı ilgili kurumlardan tam olarak elde edilemediği için bankacı sayısı belirlenememiştir. Araştırma sonucunda Adapazarı'na bağlı 47 şubeden 202 bankacıya anket uygulanmıştır.

BÖLÜM 1: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi

1.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı'na İlişkin Tanımlar

Örgütsel bağlılık, çalışanların iş yerine sadakat göstermesi, uyum içerisinde olması, benimsemesi ve bunu davranışlarıyla göstermesi anlamına gelen bir olgudur. Örgütsel bağlılık, işgörenin işyerine olan duygusal bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. İş analizleri, iş doyumunu ve performans düzeyinin beklenenden fazla olması durumu bağlılık kavramıyla izah edilmektedir (Demirel, 2009:116).

Örgütsel bağlılık kavramı, kişinin içinde bulunduğu ya da çalıştığı bir örgüte karşı hissettiği sadakat, özdeşleşme ve bütünleşme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Gürkan, 2006: 5). Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığın unsurları üçe ayrılmaktadır. Örgüte inanması, amaçlarını benimsemesi ve burada kalmaya istekli olmasıdır (Gürkan, 2006:5).

Örgütsel bağlılık literatürü, kişinin işyerine inanması ve bu doğrultuda sahip çıkması, işyerine odaklı davranışların gerçekleştirilmesi, diğer çalışanlarla birlikteliğinin paylaşılması psikolojik gücü üzerinde odaklandığını göstermektedir (Gürkan, 2006:5).

İşgörenlerin işe yönelik algılarından olan örgütsel bağlılık, “çalışanların işyerinin amaçlarını benimsemesi, inanması ve bu benimsedikleri değerlere ulaşması için yüksek sadakatle çalışması ve işyerinde kalmak için istek duyması” şeklinde tanımlanmaktadır (Boylu ve diğ.2007:56).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan tanımları şu şekilde ifade edecek olursak (Seyhan, 2014:6);

Örgütsel bağlılık;

- İşyerini ve hedeflerini benimseme,
- Çalışanların, birbirlerini karşılıklı etkileşim şeklinde izah etmeleri,
- Örgüt hedeflerine yönelik ilerlemeyi,
- İşyerine sadık kalmayı ifade etmektedir.

Diğer tanımlar;

- Çalışanın işyerinde kendini işyerinin bir parçası gibi algılama durumudur (Schermerhorn ve diğerleri, 1994, s.144).
- Çalışanın işyerindeki kimliğini ve bu iş yerinde devamlılığının sürmesini içeren bir olgudur (Davis ve Newstrom, 1989, s.179).
- Çalışanların işyerine aidiyetle ilgili davranışdır (Luthans, 1995, s.131).
- Çalışanın işyeriyle ve hedefleriyle özdeşleşmesi ve işyerinde kalma olasılığını arttırma olgusudur (Robbins, 1998, s.144).

Yapılan bu tanımlamalar neticesinde, örgütsel bağlılığın tutumsal ve davranışsal bir nedenle oluştuğu sonucuna varılmaktadır (Çakır, 2007: 9). Genel olarak örgütsel bağlılık; kişilerin bulunduğu işyerine çıkar amacı gütmeyen aidiyet duygusuyla sadık kalması, örgütün başarısını ve ilerlemesini istemesi aynı zamanda kendi amaçlarını örgütün amaçları ile bütünleştirmesi olarak tanımlanmaktadır (Dikmen, 2012: 149).

1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

İşyerleri diğer örgütlerle teknolojik rekabette birçok sorunla karşı karşıya gelmektedir. Örgütler devamlı olarak performanslarını yüksek tutmalı, maliyetlerini düşürmeli, süreci iyi işletmeli, kalite ve verimliliğe önem vererek ürünü iyileştirmelidir. Bu yüzden örgütsel bağlılık örgüt için daha önemli bir hale gelecektir (İnce ve Gül, 2005:12).

Örgütsel bağlılık kavramı çalışanla işveren yönünden ayrı bir öneme sahiptir. İşletme ve birey birbirinin tamamlayıcısıdır. Hem bireyin hem de örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için birbirlerine ihtiyaç vardır. Kişi amaçlarını bulunduğu örgütte gerçekleştirebilmekte, örgütte amaçlarına bu kişiler sayesinde ulaşmaktadır. Birlik olduğu takdirde bütünlük bozulmayacak anlam kazanacaktır (Seyhan, 2014:16).

Örgütlerin hepsi, işgörenlerinin işine ve işyerine olan bağlılığını yükseltme eğilimindedir. Keza örgütsel bağlılık, çalışanları sorun çıkarandan ziyade çözüm gerçekleştiren insanlar haline getirmektedir. İşyerleri başarılılığın devamını sürdürmek istiyorlarsa işyerine sadık çalışanlara değer vermelidir (Savery ve Syme, 1996: 14).

İşine ve işyerine bağlı bir işgörenin amaçlarının başarılması için daha çok çalışacağı daha çok fedakarlık yapacağı düşünülmektedir. Araştırmalar, bağlılığı yüksek olan

işgücü devir oranının maliyetleri düşürdüğünü tespit etmektedir. Performans yetersizliği, işsiz kalma korkusu ve geç kalmalar kişiyi olumsuz etkilediğinden de düşük örgütsel bağlılığa etki etmektedir (Gündoğan, 2009:10).

Örgütsel bağlılık değişen iş koşullarında amacını gerçekleştirebilmelidir. Keza değişen teknolojik unsurlar çalışma yaşamını, güvenliğini stres sebebiyle kötü etkilemektedir. Bu yüzden işverenler çalışmanın güvenliğini gerçekleştirmek için işgörenlerinin örgüte bağlılığını sağlamalıdır. Örgütsel bağlılığın, işgören devir oranını, çalışma motivasyonunu, ast üst ilişkisini etkilediğinden bu unsurlara daha çok dikkat edilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 15).

1.2. Örgütsel Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi

Örgütsel bağlılık ifadesi, bir çok kavramla karıştırılmaktadır. Bu kavramlar motivasyon, sadakat, iş doyumunu olarak nitelendirilmektedir. Bu kavramlarla benzerlik gösterdiği kadar farklılık ta göstermektedir. Dolayısıyla bu kavramlarla olan ilişkisi incelenecektir (Seyhan,2014:19).

1.2.1. Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık, kişinin elde ettiği yetkinliği sayesinde belli bir niteliğe ve uzmanlığa ulaşmış olması dolayısıyla mesleğine bağlılık unsurunu geliştirecektir. Keza bu kişinin mesleği ile güçlü bir şekilde özdeşleşmesi şeklinde gerçekleşecektir (Gündoğan, 2009:10).

Mesleğe bağlılığı üç unsurda açıklayabiliriz. Bu unsurlardan birincisi, işe olan bağlılık; “işten tatmin olmadıkça yaşamdan keyif alması mümkün olmayacağı” şeklinde tanımlanmaktadır. İkinci unsur, iş planlama düşüncesidir, bu unsurda kişi işine yatırım yapmalıdır. Üçüncü unsur ise, mesleğiyle ve dışındaki faaliyetleri içeren tercihini kapsar (Odabaş,2014:17).

1.2.2. İş Arkadaşlarına Bağlılık

İş arkadaşlarına bağlılık, kişinin işyerindeki iş arkadaşlarıyla benzeşmesi ile duygusal bağlılık algılamasıdır. İşgören, işyerinde çalışıkça başka iş arkadaşları işe adaptasyon sürecinde ona yardım ederek kişide pozitif bir etki bırakacak ve bu durum bağlılığı

etkileyecektir. Çalışma arkadaşına bağlılık yararlar sağladığı kadar iş yerinde hedeflerini gerçekleştirmek içinde amaç da sağlamaktadır (Gündoğan,2009:12).

Bağlılık duygusu fazla olan kişiler samimi çalışma arkadaşlarına olan bağlarına dikkat etmektedir. İleriye yönelik planlardan çok çalışma arkadaşlarıyla beraber olup bazı şeyleri paylaşmayı ve onlarla paylaşabilecekleri bir işyeri ortamında çalışmayı tercih etmektedirler. Böyle kişiliği olan iş görenlerin arkadaş sadakati bazen çıkar amacı olmaktadır (Albayrak, 2007: 46).

1.2.3. Örgütsel Sadakat

Örgütsel bağlılık kavramına benzetilse de işyeri yönetimi bazında tanımı, kişinin bir işyerine olan güçlü bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Sadakat, kişinin amaçlarından çok işyerinin amaçlarını hedef alır ve korur. Sadakat ve örgütsel bağlılık aslında tam bir aidiyet duygusu içermektedir. Aralarında ki farka baktığımızda örgütsel bağlılığın sadakate göre daha dar bir duygu kapsarken sadakat daha geniş bir duyguyu kapsamaktadır. Örgütsel bağlılıkta kişi kendi amaçları ve çıkarları doğrultusunda işyerinde kalmayı sürdürürken sadakatte ne olursa olsun çıkar gözetmeden işyerine tam bir bağlılık göstermektedir (Odabaş, 2014:18).

1.2.4. Örgütsel İtaat

İtaat, kişinin kendi dışındaki kişiden görev alarak bir emre uyma duygusudur. Kişiler istenilen itaatlere uymazsa karşılaştıkları cezalardan muaf olmak için emre uymaktadırlar. Lakin örgütsel bağlılık, işyerine olan içerdeki bağlılığı ifade eden görev duygusu dışarıda ki bağlılıktan daha fazladır. Bağlılık faktörünün kaynağını emir yerine kişinin değer ve normları oluşturmaktadır. Bağlılık iç kaynaklı olduğundan dolayı, dışarı kaynaklı faktörlere itaat etmesi anlamsız olmaktadır (Gündoğan,2009:12).

1.2.5. İşe Bağlılık

İşe bağlılık, çalışanların yaptıkları işlerden memnuniyet duyma derecesidir. Bu memnuniyet, çalışanların zevkle çalışmalarını ve başka faaliyetlerden çok kendi işleriyle ilgilenmelerini sağlamaktadır (Taş,2014:78).

İşe bağlılığı ifade eden araştırmalarda, tanımı niteleyen unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 19):

- Kişinin kendi markasıyla işi arasındaki uyum,
- Kişinin işine kavrama düzeyi,
- Kişinin duygusal yönüyle ve işiyle özdeşleştirme düzeyidir.

1.2.6. İş Tatmini

İş tatmini, işgören ve işverenin aralarında işe dair yaptığı duygusal ilişkidir. İşgörenin işine yönelik davranışlarıdır. Öyle ki çalışma doyumunu, işgörenin çalıştığı ortamdan hoşnut olması ya da olmamasını ifade etmektedir (Mammadova, 2013: 14).

İnsanların yaşamlarının büyük bir çoğunluğunu işte geçirdiklerinden dolayı sadece ekonomik değil psikolojik bağlamda da işinden beklentileri olup ona göre mutlu olmaktadır. Bundan dolayı iş doyumunu bireyin yaşamında hem iktisadi hem de sosyal açıdan önemli bir faktördür (Çelebi,2009: 91).

İş tatmini kişinin işe yönelik duygusal tepkisini yansıtırken, örgütsel bağlılık geniş bir duygusal algıyı yansıtmaktadır. Örgüt bağlılığının iş doyumuna göre daha kapsamlı olduğunu söylenmektedir. Örgütsel bağlılık hedef ve normları da içine alıp güçlü bir duyguyu açıkça ortaya koyarken, doyum ise bireyin işlevlerini gerçekleştirdiği bir iş olmaktadır. İş doyumunu bir tutumu ifade ederken, örgütsel bağlılıkta hem tutum hem de davranışı simgelemektedir. Bu yüzden iş tatmini daha pasif, bağlılık ise daha aktif bir anlam ifade etmektedir. Bağlılığın yavaş ama istikrarlı olduğunu, iş doyumunun da değişken olduğu ifade edilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 22-23).

1.3. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgütsel bağlılığın ne kadar güçlü olup olmadığını belirleyen ve kişiye, mekana ve zamana göre değişen bir takım öznel unsurları bulunmaktadır. Bu unsurlar aşağıda yer alarak özetlenecektir (Seyhan,2014:29).

1.3.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme

Örgütsel bağlılığının olmazsa olmaz faktörü işgörenin ve işyerinin hedef, inanç ve vizyonu ile bağdaşması olacaktır. İşgören çalıştığı işyerinin hedef ve inançlarını özümsemiyorsa çalıştığı işyerine bağlılığı da zayıf olacaktır. İşyerinin, işgörenin amaçlarını ve bu hayattan beklentilerini karşılayabilmesi o işgörenin işyerine olan

bağlılığın artmasına zemin oluşturacaktır. Beklentiler ile gerçekleşenler arasındaki fark ne kadar azsa örgüte bağlılığı daha o kadar yüksek olacaktır (İnce ve Gül, 2005: 9).

İşgörenin kişisel hedeflerini gerçekleştirirken işyerinin amaçlarını da gerçekleştirmesi kişisel doyum duymakla birlikte işyerine bağlılığı artıracaktır (Gündoğan, 2009: 6).

1.3.2. Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme

İşgörenin örgütten herhangi bir beklenti içerisine girmeden sadece örgüt için fedakarlıkta bulunması kişinin o örgütle özdeşleştiğinin kanıtı olacaktır. Japonya'nın İkinci Dünya Savaşı'nda atom bombalarından gördüğü zarara rağmen ekonomik anlamda çok çabuk toparlanabilmesinde, söz konusu özelliğin kültürel bir argüman olarak toplumsal dinamikleri içerisinde bulunmasının rolü gözden kaçırılmamalıdır (İnce ve Gül, 2005: 10).

1.3.3. Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma

İşyerine bağlılığı, işyerinin işgörenlerin problemleriyle ilgilenmesi ile yakından ilişkilidir. Örgüt yapısında doğru işleyen iletişim unsurları, adil davranılması, sosyal faaliyetler, insan kaynakları yönetimi gibi unsurların çalışanın işine devam etmesi gibi bir istek duymasını sağlayacaktır (Gündoğan, 2009: 7).

1.3.4. Örgüt Kimliği İle Özdeşleşme

İşgörenin örgütün amaçlarıyla inançları özümsemesi özdeşleşmeyle açıklanmaktadır. Özdeşleşme, işgörenlerin memnun oldukları bir örgütü taklit etme isteğinden kaynaklanmaktadır. İşveren ve üst yönetim işgörenlerin gözünde bu etkiyi gelecekteki yerleri, stratejileri, beceri ve yetkinlikleri, yüksek özgüveni ve yüksek enerjisiyle ulaşmaktadır. Özdeşleştirme de başvurulacak metodların başında, işgörenlerin performans davranışlarının takdir edilmesi gelmektedir. Bu çalışanların kendisine güvenmelerine ve örgüte daha fazla aidiyet duygusuna sahip olmalarını sağlayacaktır (Seyhan,2014:30).

1.3.5. İçselleştirme

İşyerinin bir parçası olan kişiler işyerinin eylemlerini kendi çıkarları doğrultusunda ne düzeyde algılamakta, içselleştirmekte ve özümsemektedirler. Çalışanlar, işletmenin

hedef ve sistemlerini içselleştirebildikleri ölçüde bağlılık duygusu hissetmektedir. Kişiler, kendi hedefinin diğer yöntemlerle örtüştüğü düzeyde işyeri hedef ve inançları içselleştirmektedir (Taş,2014:83).

1.4. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları

Araştırmalardan bulunan verilere göre örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlar aşağıdaki şekilde özetlenmektedir. Aynı zamanda Allen ve Meyer'in ortaya attığı bağlılık modelinin unsurlarıdır (Gürkan,2006:20):

- Duygusal Bağlılık
- Devamlılık Bağlılığı
- Normatif (Zorunluluk) İsteği

Duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık işgörenler tarafından değişen derecelerde ölçülebilen psikolojik durumlarının genel olarak örgütsel bağlılığın boyutları içerisinde yer almaktadır (Gürkan,2006:20).

1.4.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, işyeriyle özdeşleşmedir yani işgörenin işyerinin amacıyla ve değerleriyle bütünleşmesi yapısıdır. Katılımı olmayan bir süreçten ziyade işyerinin hedeflerine katkı sağlayacak ve bu süreçle etkin bir şekilde faaliyette bulunacak gönüllü olmayı kapsamaktadır. O yüzden duygusal bağlılığı yüksek olan işgörenler işyerinin hedeflerini inançlarını özümseyerek işyerinin bir parçası olmayı istemektedir (Seyhan,2014:35).

1.4.2. Devamlılık Bağlılığı

İşyerine yüksek bağlılığı olan bir çalışanın işyerinden ayrılmaması durumunda bu iş dışında daha az seçeneği olacağını düşünmeye başlamaktadır. Örgütte mecburi çalışan işgörenler için 'kapana sıkışmış' işgörenler denir. Örgütte kalmalarının sebebi alternatif bir iş bulmadığından ya da o nitelikte olmadığındandır. Bazılarının ise aile durumu olsun, sağlığı olsun ya da emekliliğe az kalmış olsun bu yüzden mecburi nedenleri olmaktadır. Böyle 'kapana kısılmış' işgörenler, cesaretleri olsa kendilerine inansalar işyerinden ayrılırlar ama ne yazık ki buna cesaretleri olmadığını düşünmektedirler. Bu

durum onların çalışma performansına kötü yansımakta ve işverenlere göre problem unsuru içermektedir (Ölçüm Çetin,2004: 95).

1.4.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık durumunda işgören bulunduğu işyerinde kalmasının gerektiği inancındadır. Bu bireyler, işe ve işverene karşı bir zorunluluk hissederler. Bu yüzden aidiyet duygusundan dolayı örgütte kalmayı tercih etmektedir. Nedeni, örgütün kişilere ihtiyacı olacağı bir süreçte işe alması yargısına sahip olmalarıdır. Bu bireyler örgütün kendilerine iyi davrandığı müddetçe bunu örgüte karşı bir borç bilip bağlı kalmaktadırlar (Ölçüm Çetin, 2004: 96).

Normatif bağlılığın kültür ve sosyalleşme sürecin de toplumların sosyali ve kültürel etkileyen normların, etik unsurlar neticesinde işgörenlerin işi bırakma eylemlerini azaltma yönünde bir etkisi vardır (Wiener,1982:424).

1.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İşyerinin amaçlarına, inançlarına, normlarına olan sadakati yükseltmek nedeniyle insan kaynağı yönetimini ve bu süreci yürüten ve işleten bir takım organizasyon türü artmakta olduğu görülmüştür. Dolayısıyla örgüte olan bağlılığın anlaşılması ve örgütsel bağlılığa etki eden unsurlar insan kaynakları yönetimini şekillendirilmesinde büyük bir faktör olacaktır (Dick ve Metcalfe, 2001: 112).

İşgören tutumlarının sebebini oluşturduğu düşünülen örgütsel bağlılık kavramını aslında birçok unsurdan etkilendiği görülmüştür. Örgüt bağlılığına ilişkin araştırmalara bakıldığında örgütün bağlılığını etkileyen unsurların kategorizeleştirildiği saptanmıştır (Gündoğan,2009:17).

Kişisel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Örgüt Dışı Faktörler
1- İş beklentileri 2- Psikolojik sözleşme 3- Kişisel Özellikler	1- İşin niteliği ve önemi 2- Yönetim 3- Ücret 4- Gözetim 5- Örgütsel kültür 6- Örgütsel adalet 7- Örgütsel ödüller 8- Takım çalışması 9- Örgütün bulunduğu sektörün durumu	1- Yeni iş olanakları 2- Profesyonellik 3- İşsizlik oranı 4- Ülkenin sosyo-ekonomik durumu 5- Sektörün durumu

Şekil 1: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kaynak: Gündoğan,2009:17.

1.5.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler ile örgütsel bağlılığın arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için birçok çalışma incelenmiştir. Genel olarak kişisel faktörlerin örgüte bağlılığı kapsamında doğru yönlü kuvvetli ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Bu yüzden kişisel faktörleri, işyerinin hedef ve inançlarını özümsemeye ve o işyerinde çok zaman çalışmasında son derece önem içermektedir. Dolayısıyla kişisel faktörler, duygusal ya da psikolojik sözleşme, çalışma yaşamına ilişkin beklentiler ve bireysel unsurlar kapsamında incelenmektedir (Gündoğan, 2009 :18).

1.5.1.1. İş Beklentileri

İyi saptanmış örgütsel beklentiler ile bireysel beklentiler birbirini tamamladığı oranda örgütün bağlılığını pozitif yönde etkileyecektir. İşgörenin çalışmaya başladığında hissettiği bağlılık subjektif unsurdur. İşgörenin işyerine bağlılığı onu orada tutacak amaçlarını gerçekleştirebilme düzeyidir. Bu tarz bireyler işyerinde yüksek derecede kendine görev edinme ve işyerine katkı sağlama eğilimine girmektedir (Gündoğan,2009:19).

1.5.1.2. Psikolojik Sözleşme

İşgörenle işyeri arasında olan ve temel anlaşma türünü oluşturan iki sözleşme mevcuttur. Bunlar; işe ilişkin sözleşme ve duygusala yönelik psikolojik sözleşmedir.

İşe yönelik sözleşme, işgörenle işverenin beraber olarak haklarını ve yükümlülüğü ifade eden unsurların yazıldığı ve anlaşıldığı sözleşmedir. Duygusal sözleşme de, işyerlerinde liderlerin ve çalışanların her daim uymayı ve ona göre davranmayı bekledikleri sözlü kurallardır (Gündoğan, 2009 :19-20).

İşyeriyle çalışan arasında var olduğu düşünülen duygusal sözleşme, kişini olduğu kadar işyerinin de beklentisini sağlamalıdır. Bu beklentiler sağlandığı takdirde sorun teşkil etmezken sağlanmadığı durumda her iki grup için olumsuz sonuçlar doğuracaktır (Seyhan,2014:53).

1.5.1.3. Kişisel Özellikler

Bu konuda birtakım kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık kapsamında etkileri ne derecede olup olmadığı ölçülecektir. Bu kişisel özelliklerin içerisine yaş, eğitim, medeni durum, çalışma süresi, eğitim gibi unsurlar girmektedir. Aşağıda bu unsurların örgütsel bağlılığa etkisi özet halinde açıklanacaktır.

1.5.1.3.1. Yaş

Kişisel unsurlardan biri olan yaş, yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığı etkileyen bir değişken olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla yaş unsurunun örgütün bağlılığını doğru yönde etkilediğini yani işgörenin yaş ilerledikçe örgüte olan bağlılığının da yükseldiği tespit edilmiştir. Yaşı arttıkça işten ayrılmanın giderinin yüksek olacağını, alternatif iş bulma olanağının azalacağını bu yüzden de başka seçeneği olmadığı için işe daha çok bağlanacağını söylemek mümkündür. Keza, incelenen başka çalışmada genç yaşta olan işgörenlerin girdikleri işi daha çabuk benimsedikleri, eğlenceli buldukları ve daha istekli oldukları görülmüştür (Seyhan,2014:54).

1.5.1.3.2. Cinsiyet

Yapılan çalışmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre yaptıkları işlere daha düşük düzeyde bağlı oldukları, çalışma yaşamı dışındaki üstlendiği sorumluluğun daha fazla olmasından dolayı kadın çalışanlarda devamsız olma ya da işi bırakma faktörleri yüksek görülmektedir (Seyhan,2014:55).

Sosyal yönüyle bakıldığında kadın ya erkek çalışana üstlenen işlevler, çalışma hayatını etkilemekte bu durum da iş yaşamıyla özel yaşamı arasında büyük bir fark olmaktadır (Gündoğan, 2009: 22).

Kadın çalışanların örgüte bağlılığı erkek çalışanlara göre düşük olduğu yönünde savunma yapan araştırmacıların birtakım nedenleri (Seyhan,2014:58):

- Kadın çalışanların ailedeki rolüne verdiği değer
- Kadın çalışanların işgücüne katılmasının önünde engelleri

Bazı araştırmalar kadınların örgüte bağlılığının erkek çalışanlara göre fazla olduğu şu sebeplerle öne sürmüştür:

- Kadın çalışanlar örgütte daha istikrarlıdır
- Kadın çalışanların karşılaştıkları engeller

1.5.1.3.3. Medeni Durum

Kişisel faktörlerin bir diğer unsuru işgörenlerin medeni durumudur. Evlenmiş işgörenlerin, ailesine karşı ekonomik sorumluluğundan dolayı işsiz kalınma tehlikesiyle karşılaşmak istemeyecektir. Evli kişilerin, ki bunlar evli çalışanların bekar çalışanlara göre işten ayrılmayı daha zor buldukları için örgüte bağlılığı da daha yüksek olacağı saptanmıştır (Gündoğan, 2009: 24).

Kişisel faktörlerden olan medeni durumun mavi yakalı işgörenlerde önemi fazla olan faktör olup evlenmiş işgörenlerin sorumlulukları fazla olduğundan örgüt bağlılığı da fazla olması gözlemlenmiştir (Cohen, 1992:39-554).

1.5.1.3.4. Eğitim

Eğitim düzeyi yükseldikçe işten beklentiler yükseltmektedir. İş hayatına girmektense, nitelikli eğitim alıp gelir elde etmeyi erteleyen bireyler eğitimleri sonunda kalifiyeli biri olarak iş hayatında yer almaya başlayacaktır. Eğitim alanına yapılmış yatırım, harcanmış zaman olgusunun karşılığı olan ücretin ve başka çalışma koşullarındaki talebi de arttırmaktadır. Hatta iş yaşamı bireyler açısından yalnızca para kazanmaktan ziyade aynı zamanda kişiye statü ve saygı unsuru sağlayan bir faktör olarak görülmektedir (Seyhan,2014:51).

1.5.1.3.5. Kıdem

Kişisel faktörlerden bir diğeri ise kıdemdir. Kıdem örgüt bağlılığını etkileyen faktör olarak görülüp doğru yönlü bir ilişki söz konusudur. Yani işyerindeki çalışma süresi arttıkça işyerine bağlılıkta artacaktır. İşgörenlerin çalışma tecrübesi yükseldikçe işyerinden elde ettiği kazançta artacaktır. Zira çalışma tecrübesi de işyerindeki emeği ifade eder. Kazanılan emeği kaybetmeyi göze alamayan işgörenler çalıştıkları işyerine bağlılığı daha fazla olur (Seyhan,2014:52).

Kişisel faktörlerden olan yaşla kıdemın örgütsel bağlılığa etkisini incelemek için araştırma yapanlar, farklı yaşlara ve çalışma süresine sahip olan işgörenleri kıyaslamışlardır. Yaşı ile bireyin iş yerine verdiği emekle arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Kıdem ile emek arasında güçlü bir ilişki saptamıştır. Yaşla kıdemi, birbirine etkileyen unsurlar olması halinde bile yaşın duygusal bağlılıkla, kıdemınse devamlılık bağlılığı ile ilişkisi olduğu saptanmıştır (Becker, Ritzer ve Trice, 1960:30).

1.5.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörlerin ne oranda örgüt bağlılığını etkilediğine ilişkin birtakım unsurlar bulunmaktadır. Bunlar, çalışmanın özelliğinden tutun da yönetimin işleyiş modeli, karar alma süreçlerine katılma, takım ilişkisini içeren vb. gibi birçok unsurlar bulunmaktadır. Aşağıda örgütsel faktörlerin unsurlarına ilişkin özet açıklamalar yer almaktadır.

1.5.2.1. İşin Niteliği ve Önemi

Çalışmanın özellikleri ve önemi örgütün bağlılığına etki etmektedir. İşin önem derecesine baktığımızda, “mesleğin işyerine veya dıştaki çevreye, bireylerin hayatına etkisi” olarak tanımlanmaktadır. Yapılan çalışmalarda örgütün bağlılığıyla örgütün özellikleri arasındaki ilişki yüksek çıkmıştır. Astlarda çalışan işgörenlerin yaşı, medeni durumu, eğitimi gibi faktörlerin örgüt bağlılığını fazla düzeyde etkiler, üstlerde çalışan işgörenlerin örgüt özelliklerinin örgüt bağlılığını etkilediği saptanmıştır. Üstlerde çalışan işgörenler için karar alma sürecine katılma, rolün belirsizliği, örgüt bağlılığı açısından önem arz etmektedir (Gündoğan, 2009: 28).

Yapılan iş motive, zorluk derecesi, geri bildirim, uyumu, sorumluluğu açısından örgüte olan bağlılığı doğrudan etkileyebilmektedir. Dolayısıyla işi zenginleştirmesi de işle

alakalı bir durumdur. İş zenginleştirme, işgörene kendi işini planlaması, örgütlemesi ve denetlemesi açısından yetkilendirilmesidir. Bu türde yetkinin ve sorumluluklarının artışıyla işgörenlerin örgüte bağlılığının artması olası bir durum olacaktır (İnce ve Gül, 2005: 71).

1.5.2.2. Yönetim ve Liderlik

Örgütsel bağlılıkla lider vasfı arasında ilişkinin olduğu Williams ile Hazer tarafından ortaya atılmıştır. İş yerlerinde işverenlerin modelledikleri yönetimle liderliğin tarzı örgütsel bağlılığı etkilediği görülmektedir. Tepe yöneticilerin işgörelere tutumu ne kadar baskı içinde ve kontrollü olursa, işgörenlerin inovasyon fikirli olmalarını bu durum onların kendisini ifade etmesinin önüne geçecektir. Dolayısıyla, işyeri için önem arz eden organ olan tepe yöneticinin tutumları işgörenlerin örgüte bağlılık boyutunun artmasında önemli bir faktör olacaktır (İnce ve Gül ,2005: 72).

1.5.2.3. Ücret Düzeyi

İşgörenlerin kazandıkları ücretin boyutuyla örgütün bağlılığı doğru yönlüdür. Keza işgörenin elde ettiği ücret sosyal hayatını etkiler durumdadır. Ücret olgusu, işyerinden karşılanan önem arz eden faktörün, işin cazibesini yüksek tutmakta olup işgörene verilen fazla ücret, örgütsel bağlılığı arttırmaktadır (Balay, 2000: 68).

Düşük ücret düzeyinde işgörenler kendilerini işe bağlı hissetmemekte bu durum onları daha iyi parasal kaynağı olan yeni iş seçenekleri aramaya zorlamaktadır. Bu yüzden de düşük ücretli işlerde iş gücü devir oranını daha fazla olduğu görülmektedir (Gündoğan, 2009: 31).

Ücret düzeyinde etkili olan yan ödenekler, emekli aylığı, kariyer ve terfi olanaklarının örgüte bağlılığını arttıracakları söylenmektedir (Gündoğan, 2009: 31).

1.5.2.4. Gözetim

Gözetim, çalışanların sorumluluk bilincini ne kadar yerine getirdiğinin ölçülmesidir. Disiplinli ve yakından gözlem tarzı, işgörenlerin işinden duyacağı tatmini azaltacaktır. Buna karşın, yöneticilerin gözetim tarzını çalışanlara hissettirmeden devam ettirmeleri çalışanların hissettiği sorumlulukları güçlendirdiği yönünde söylenmektedir (Seyhan, 2014:53).

1.5.2.5. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, bir örgütün benimsediği kurallar, politikalar, değerlerdir. Örgüt kültürünün, çalışan ve işyeri açısından önemli bir çıktı oluşturduğu söylenmektedir. Çalışanlarının örgütsel bağlılığı yüksek ise o örgüt, örgütün kültürünü benimsemiştir. Bu ise, yeni işe başlayan çalışanların işyeri kültürünün parçası olup isteklerini artırıp örgüt beklentilerinin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Bu başarıldığında, çalışanlar örgütsel kültürünü benimsemekte ve onun bir parçası olmaktadır (Gündoğan, 2009:33).

1.5.2.6. Örgütsel Adalet

Örgütün adaleti, çalışanların bireysel performans değerlendirme süreçlerinde örgüt içerisinde adil değerlendirilmelerini sağlayan karar merkezlerinin değerlendirme de doğru süreçlerin izlenmesi gerektiğini ifade eden kavramdır (Gündoğan, 2009:34).

Çalışanların örgütteki değerlemelerinin adil olduğuna inanması işverene olan güveni ve işe olan bağlılığın artmasında etkili olacaktır. Hatta adil bir değerlendirme sistemi işgörenlerin onlara değerli görüldüğüne ve saygılı davrandığı algısına neden olup, neticede daha fazla bağlılık gösterme eğilimleri olacaktır. Zira, zıt bir tutumla karşılaşmaları çalışanların örgüte bağlılığını düşürecektir. Yetersiz başarımlar, yanlış değerlendirme çalışanların adalet algılarını zayıflatacak dolayısıyla örgüte bağlılığını azaltarak işten ayrılmalara neden olacaktır (Seyhan, 2014:55).

1.5.2.7. Örgütsel Ödüller

Örgütsel ödülleri, örgütün yüksek başarımlar gösteren çalışanına “teşekkür” düşüncesini iletmesidir. Bu düşüncüyü algılaması ve yorumlaması, çalışanın örgütsel bağlılığına etki edecektir. Sergilenen performans karşısında verilen ödülün, işyerinin ilerideki eylemlerini gerçekleştirilmesinde motivasyon unsuru olarak görecektir (Gündoğan, 2009: 36).

1.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

Son olarak örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir faktörde de örgüt dışı faktörlerdir. Aşağıda bu faktörlerin neler olduğu kısaca özetlenecektir.

1.5.3.1. Profesyonellik

Profesyonellik örgütsel bağlılık için önemli bir kavramdır ve bireyin işini benimsemesi, iş değerlerini benimseyip içselleştirmesidir. Profesyonellik, “kendine kurallar oluşturan ve bu kuralların geçerliliğini sorgulayan, inanan, sorumluluğu olan kişiler” olarak tanımlanmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 84).

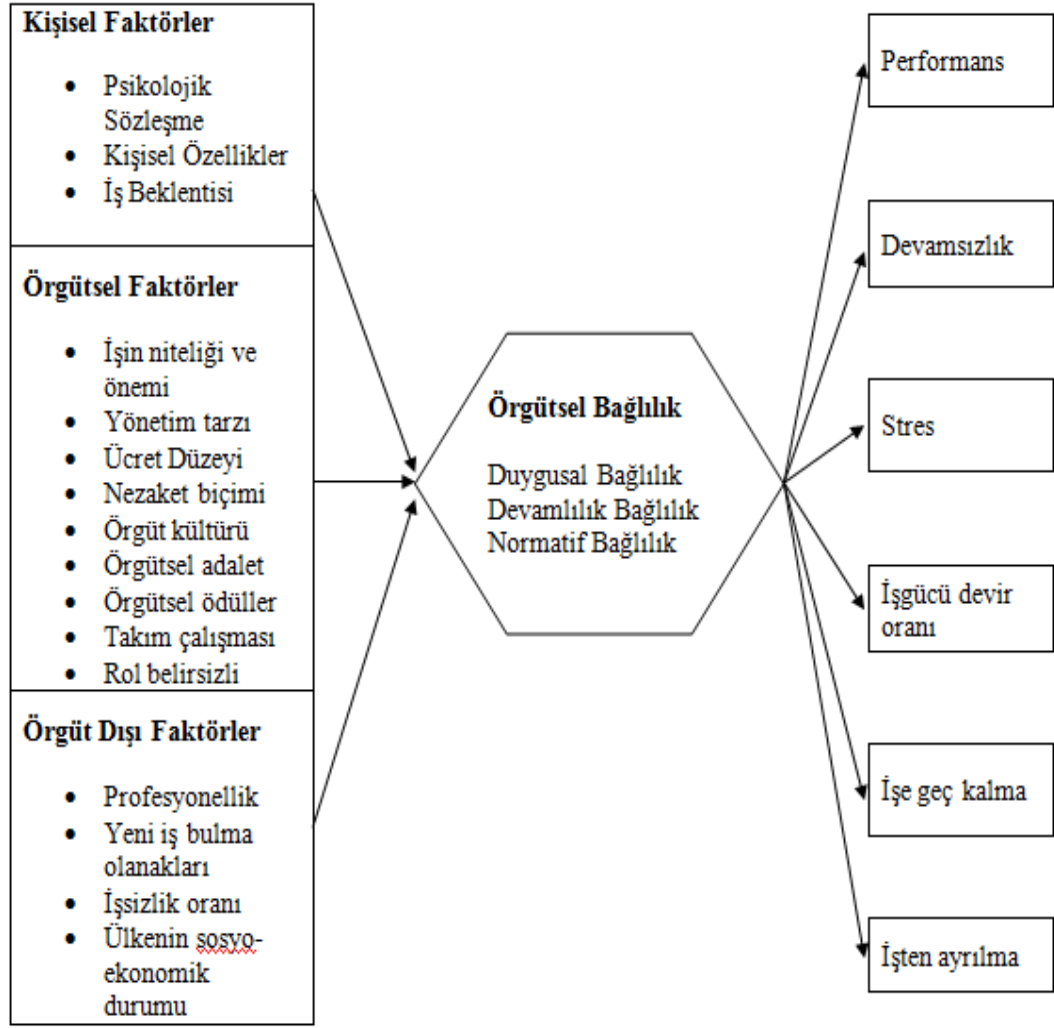
1.5.3.2. Yeni İş Bulma Olanakları

Bireyin işe başladıktan itibaren örgüte bağlılığını arttıracak alternatif işler bulmasıdır. Öyle ki farklı işin olanağı, yalnızca işgörenlerin bireysel kabiliyetlerinden ziyade, kuruma bağlanan sektörün, küreselleşmesi ve ülkenin de toplumsal-iktisadi durumu dikkate alarak açıklanmasıdır (İnce ve Gül, 2005: 85).

İşgörenlerin alternatif iş arama girişimlerinin, örgütsel bağlılığa negatif etki yaptığı görülmüştür. Alternatif iş olanağı olması halinde bile işyerinde bulunmaya devam edecek işgörenin örgütsel bağlılığı fazla olacaktır. Ancak kendini yetiştirmiş nitelikli bir elemanın başka işler bulabilmesi zor olmayacağından bağlılığı da az olacaktır. Mesela eğitimi, işi bırakma tutumunu etkileyecektir. Bilakis eğitim seviyesi fazla çalışanların alternatif iş arama olanağı da fazla olacaktır (Seyhan, 2014:60).

1.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin sonuçlarına bakacak olursak, örgütsel bağlılık sonuçları, bağlılık derecesine bağlı pozitif veya negatif olmaktadır. Örgüt amaçları çalışanların değerlerine ve stratejilerine ters düşerse bu durum örgütün dağılmasını hızlandırmaktadır. Eğer amaçları yeterli ve geçerli olursa örgütsel bağlılık olumlu sonuçlanacaktır (Seyhan, 2014:60-61).



Şekil 2 : Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Sonuçları

Kaynak: Yüceler, 2009:450.

Şekil 2'ye baktığımızda örgütsel bağlılığa etki eden kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler örgütsel bağlılığa duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık açısından etki etmektedir. Bu doğrultuda örgütsel bağlılığın sonuçları arasında yer alan performans, devamsızlık, stres, işgücü devir oranı, işe geç kalma, işten ayrılma niyeti gibi unsurların bu başta saydığımız faktörlerin etkisi olarak ortaya çıkmaktadır.

1.6.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün hedeflerine ve değerlerine olan inancının düşük olması ve buna yönelik örgüte bağlılığın az olması durumudur. Düşük bağlılığın boyutu, kişinin örgüte duyduğu aidiyetin zayıf olduğunu göstermektedir. O yüzden

örgüte düşük bağlılığı olan çalışanlar, karşılaşılabilecek ilk fırsatta başka bir örgüte geçmeyi arzu eden çalışan olarak ifade edilmektedir (Seyhan,2014:61-62).

Düşük oranda örgütün bağlılığın itiraz ve şikâyetlerle sonuçlanması kurumun zararına neden olmaktadır. Müşterilerin güven kaybı, başka oluşumlara adapte olamaması ve gelirin kaybı gibi etkiler söz konusu olacaktır (Odabaş,2014:31).

Örgütte düşük performansıyla olumsuz etkisi olan bir çalışanın işinden gitmesi; işyerindeki motivasyonun artmasına, başka çalışanların işe alınmasıyla örgütsel iklimini değişmesine hatta başarımlarının artmasına bile etkisi olacaktır (Seyhan,2014:64).

1.6.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

İlimli oranda örgütsel bağlılık, çalışanın tecrübesinin yüksek ancak bağlılık derecesinin yetersiz durumudur. Çalışanın işyerine sonsuz sadakati olmadığı bağlılıktır. Yapılan çalışmalarda sadakatin az olduğu bağlılıktaki çalışanlar, işyerinin onları şekillendirmesine karşı çıkıp kişisel olarak kimlik koruma derdine girmektedirler (Odabaş,2014:31).

İlimli örgüt bağlılığının işyeri açısından avantajlı durumları, çalışanların iş saatlerinin fazla olmasından dolayı, işi bırakma niyetinin azalması, işgücü devir oranının azalması ve iş tatmininin artması olarak söylenmektedir (Seyhan,2014:63).

1.6.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık içerisinde olan çalışanlar örgütün devamlılığı açısından etkili bir faktördür. Keza örgütsel devamlılık, çalışanların görevlerini gerçekleştirmesiyle oluşmaktadır (Seyhan,2014:64).

Yüksek bağlılığın dezavantajı ise; inovasyon etkisinin göz ardı edilmesi, iş körlüğü ve stres, kaynakların etkinsiz kullanımı gibi sonuçlara neden olacaktır (Odabaş,2014:31).

BÖLÜM 2: İŞ GÜVENCESİ

2.1. İş Güvencesi Kavramı ve Hukuki Gelişimi

2.1.1. İş Güvencesi Kavramı

İş güvencesi, hukuki, iktisadi, politik, toplumsal ve psikolojik yönüyle ilişkilendirilen disiplinler arası bir olgudur. İş güvencesinin bu çok yönlü yapısından dolayı tüm taraflar açısından kavrama olan ilginin de artmasına neden olmaktadır. Çalışma hayatının devamını sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, insan hayatının olmazsa olmaz alanıdır. O nedenle çalışma tanımı bireyin yaşamını, toplumun düzen yapısını oldukça etkilemektedir (Keser,2005:361).

Çalışanların haklarının değer kazanması için uygun bir işe yerleştirmekle kalmayıp aynı zamanda onların işlerini kolay kaybetmesini engelleyici unsurların oluşturulması iş güvencesi olgusuyla sağlanmaktadır (Ağır, 2006:3). Dolayısıyla çalışan haklarının korunması iş hukuku açısından iş güvencesidir. İş güvencesiz bir sistemin biyolojik varlığını sürdüren ancak hayati işlevini yitirmiş bir canlıya benzemiş olacaktır (Çelik, 2008:2).

İş güvencesi, kişinin görev yaptığı iş yerinde bulunduğu pozisyon yönüyle kendisini güvende hissetmesi ve ileriye dönük kaygı taşımama olgusudur. Yönetim ve organizasyon araştırmaları kapsamında iş güvencesi kavramının, ilk kez 1960 lı ve 1970’li yıllarda iş iklimi olgusunu içine alan araştırmalarda kullanılmıştır. Yapılan araştırmalarda iş güvencesi, örgütsel bağlılığın bir faktörü olarak kullanılmıştır (Seçer, 2007:168).

Bazı araştırmacılar iş güvencesi kavramını “tehdit oluşturan bir işin, istenilen durumu sağlaması açısından hissedilen güçsüzlük” şeklinde ifade etmişlerdir. Diğer tanımlar iş güvencesinin subjektif bir algılama olduğu ve objektif durumda dahi (şirketin aldığı iş siparişlerinin azalması v.b. gibi) işgörenler, iş güvencesizliğine farklı şekillerde tepkiler göstermektedir (Dığın ve Ünsar, 2010:134).

Özel sektör de görülmesi olağan olan işletmeni küçülmeye gitmesi, yeniden yapılanması ve organizasyonun değişmesiyle beraber esnek çalışma saatleri iş güvencesi konulardan biri haline gelmiştir. Ekonomik krizlerin artması işsizlik olgusunun yükselmesine neden

olurken özelleştirme ve taşeron uygulaması çalışanlarda iş güvencesizliği sorununu ortaya çıkarmıştır (Çakır, 2007:117).

İş güvencesi, iş hayatına düzen ve istikrar sağlayarak sürdürülmesini gerekli kılan bir unsurdur. “İş güvencesinin” önemi ve ne anlama ifade ettiğinin anlaşılması için “iş güvencesizliğinin” ne olduğu bilinmesi gerekmektedir. Nitekim günümüz iş hayatındaki uygulamalar “iş güvencesinden” çok, “iş güvencesizliği” kavramının üzerinde durmaktadır (Çakır, 2007:117).

İşsizlik önemli bir problem olsa da iş güvencesi tüm dünyada düşüşe geçmiştir. Bu düşüşün en önemli nedenleri; teknoloji, sermayenin uluslararasılaşması, demografik değişim ve hükümet politikaları olarak ifade edilmektedir. Yeni bir iş bulma ya da işini tutabilme açısından ya da çalışanları korumak veya yenilerini almak bakımından hem işverenler hem de çalışanlar için önemli hale gelmektedir (Şenol, 2011:2).

Günümüzde yapılan araştırmalar neticesinde iş güvencesi kavramının hukuki boyutu da önem kazanmıştır. Hangi açıdan bakarsak bakalım iş güvencesinin hukuksal düzeyi, diğer boyutlara da etki etmektedir (Seçer, 2007:166).

Ülkemizde ilk kez 4773 Sayılı İş Güvencesi Kanunu ile 2002 yılında Türk İş Hukuku'na giren iş güvencesi kavramı, 4857 Sayılı İş Kanunu ile yararlanma şartları açısından yeniden düzenlenmiş ve Türk İş Hukukundaki yerini almıştır (Şakar, 2015:115).

Hukuksal alanda iş güvencesi ifadesinden ziyade, “çalışma hakkının korunması”, “istihdam güvencesi” ve “işçinin feshe karşı korunması” gibi terimler yer almaktadır (Tosun, 2004:5).

2.1.2. İş Güvencesi Kavramının Hukuki Boyutu Ve Tarihsel Gelişim Süreci

İş güvencesi, işgörenlerin korunmasını hedefleyen modern iş hukukuna binaen ortaya çıkmış ve gelişmiştir (Çelik, 2008:1-2).

Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan üretim tarzı iş hukukunun oluşmasına ve gelişmesine ortam hazırlamıştır. Bu gelişmeler ışığında iş hukuku bugünkü halini almıştır. Günümüzde iş güvencesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi' yle beraber, Ekonomik,

Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve ILO'nun sözleşmelerinde yer alan, temel bir insan hakkı olarak yerini almaktadır (Şakar,2015:115).

Çalışma hakkı ve çalışma hakkının korunması, işverenin istemiyle kafasına göre gerekçe göstermeden çalışanı işten çıkarması (iş güvencesi konusunu gündeme getirerek) insan hakkına ihlalini ve hukuka aykırı davrandığını göstermektedir (Altan, 2001:10-11).

Endüstrileşmeyle beraber işçi sınıfı doğmuş beraberinde uzun çalışma saatleri, sağlıksız ve yetersiz iş koşullarının ortaya çıkmıştır. Bu yıllarda düşük maaşla yaklaşık 20 saat çalışmak ve her an işten atılma tehlikesiyle karşı karşıya kalmak olası bir durumdur. Emeğin sermaye karşısında güçsüz olmasına karşın, çalışma ilişkilerinde serbest piyasa ekonomisinin benimsenmesinden dolayı devlet de, çalışma yaşamına müdahale etmemiştir (Koray ve Topçuoğlu, 1995:6-7).

İktisadi dengesizlik, işsizlik, zor çalışma koşulları, kadınların ve çocukların sanayi sektöründe çalıştırılması, fabrikada başlayan ayaklanma, kanlı çatışmalar, devlet'in iktisadi ve hukuksal olarak yeniden düzenleme yapması gerektiği görüşüne neden olmuştur (Altan, 2001:11-12).

Neticede Batı demokrasilerinde devlet, 19. Yüzyılın ortalarından itibaren, sosyal ve ekonomik alana müdahale ederek bireyin haysiyetine yaraşır asgari bir yaşam seviyesi sağlamaya başlamıştır. 19. ve 20. yüzyıl boyunca sosyal devlet anlayışı gelişerek, sosyal refah uygulamalar ile zayıf kesimlerin, insan onuruna yaraşır bir yaşam standardına kavuşmasını amaçlamıştır (Bulut, 2003:173, 176).

20. yy la beraber sosyal devlet anlayışı, işçileri koruma, iş mücadeleleri, yasa koyucuları, işverenin bu alandaki serbestisini sınırlayan bir takım düzenlemeler getirilmiştir. Bunlar ilki, belirli süreli sözleşmenin süresinin bitimi ile belirsiz süreli sözleşmelerin neden aranmaksızın fesih öneli ile sona erdirilmesi imkanı tanınmıştır. Bu konudaki en önemli yasal düzenlemelerden biri de, iş göreni işten çıkarmanın geçerli nedenlere dayanması zorunluluğunu öngören 1917 tarihli Meksika Anayasası oluşturmaktadır (Alpagut, 2001:79-80).

Sovyetler Birliği'nde 1922 yılında, Meksika'da 1931 yılında, Küba'da da 1934- 1938 yıllarında işten işçi çıkarmada geçerli bir neden aranmasını öngören yasalar çıkardı.

Aynı yıllarda Kuzey Avrupa ülkelerinde de toplu iş sözleşmeleri ile benzer haklar elde edildi (Koç, 1999:10).

İkinci Dünya Savaşından sonra Almanya’da feshe karşı korumada önlemler ile toplu işten çıkarmaları kapsayan, 1951 tarihli “Feshe Karşı Koruma Kanunu”, sanayileşmiş ülkelerde feshe karşı korumayı kendilerine has bir modelle düzenleyen ilk yasalardan biri olmuştur (Ağır, 2006:11).

Zamanla durmadan gelişim gösteren iş güvencesi hakkı; gereksiz yere işten çıkarılmayı denetlemek, toplu işten çıkarımının işçiye yüklenen gideri düşürmek;, sendikaya üye olmak veya ırk ve cinsiyet benzeri alanlarda ayrımcılığı engellemek ve işverenin işten atma karşısında nakdi bir para ödemek zorunda kaldığı koruyucu bir faaliyet oluşmuştur (Kaya, 2005:13).

Feshe karşı korunmanın temelini teşkil eden iş güvencesi dar anlamda, işverenin iş akdini haklı ya da geçerli bir neden olmaksızın, gereksiz yere sona ermesini engelleyici yasalar düzenlenmesidir (Kurt ve Koç, 2007:2).

İş güvencesine ilişkin 158 sayılı ILO sözleşmesi 1994 yılında imzalanmış olmasına rağmen ülkemizde iş güvencesine ilişkin ilk düzenlemeler 09.08.2002 tarihli ve 4773 sayılı kanunla yapılmıştır. 15.03.2003 tarihinde uygulamasına başlanılan 4773 sayılı kanun 4857 sayılı iş kanunun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihine kadar uygulama alanı bulmuştur. 4857 sayılı yeni İş Kanunu 4773 sayılı kanunla bir kısım değişiklikleri içermektedir (Şakar, 2015:116).

İş güvencesinin kapsamı 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, iş güvencesi, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde belirsiz süreli iş akdi ile çalışan ve en az 6 aylık kıdemi olan işçileri kapsayacaktır (Şakar, 2015:116).

1- İşçinin Belirsiz Süreli İş Akdiyle Çalışması Gerekir

İş güvencesinden yararlanılmasında ki koşul işçinin belirsiz süreli bir iş akdiyle çalışıyor olmasıdır. Belirli süreli çalışma akdi ile çalışan işçiler işyerinde çalışan toplam işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınmasına karşılık, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz (Şakar,2015:116).

Bunun dışında iş güvencesi hükümlerinin işçiye sağlamış olduğu avantajları bertaraf etmek maksadıyla uygulamada değişik şekillerde işçilerin çalıştırılması durumlarıyla karşılaşılabilir. Bunlar (Şakar, 2015:116);

- Belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırarak,
- Ödünç iş ilişkisi şeklinde,
- İşleri alt işverene yaptırması,
- 6 aydan daha az sürede işçi çalıştırarak

2- İşyerinde 30 veya Üzerinde İşçi Çalışıyor Olması Gerekir

Otuz ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlar, iş güvencesi kapsamına alınır. İş Kanunu tasarısının TBMM Genel Kurulunda görüşülmesi aşamasında değişiklik bildirgesi ile daha önce 4773 sayılı İş Güvencesi Kanununun uygulandığı dönemde on olan sınır değiştirilmiş ve iş güvencesinin kapsamı otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlar işçilerle sınırlı tutulmuştur (Şakar,2015:116).

Kanun kapsamının dışında kalan ve işçi niteliğini taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süreksiz işlerde çalışanlarla işyerinde geçici iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar (Şakar,2015:116).

3- İşyerinde En Az Altı Ay Sürede Çalışıyor Olmak

İş güvencesinden faydalanacak olan işçinin çalıştığı işyerinde minimum altı ay çalışıyor olması gerekmektedir. Altı aylık kıdem hesabında İş Kanunu'nun 66. maddesinde yer alan süreler de dikkate alınmaktadır. İş Kanunu'nun 66. Maddesi çalışılmış sayılan sürelerle ilişkindir. Bu süreler şunlardır; madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken sürelerdir (Şakar,2015:116).

“İş güvencesi” tanımı, temel geçimini emeği ile sağlayan çalışanları, geçerli bir sebep olmaksızın, işveren tarafından iş akdinin son verilmesi durumunda, işverenin fesih işlemini engelleyen böylelikle iş akdinin işçi açısından koruyucu yönü ağır basan düzenlemeler yer almaktadır. İş ilişkisinin haklı bir nedene dayanmaksızın fesihe işçi

açısından iki durum oluşmaktadır. İlki, çalışma şartlarını iş gören aleyhine değiştirmektedir. Diğeri ise; iş görenin gelirini kaybetmesi ile kendisinin ya da varsa ailesinin yaşamı tehlikeye düşürmektedir (Bakan ve Büyükmeşe, 2004:36).

İş güvencesizliği kavramı 1960'lı ve 1970'li yıllarda, çalışanı motive eden faktörlerden ve istenilen çalışma koşullarından uzak durması olarak görülmüştür. Keza o dönemde yapılan araştırmalarda iş güvencesizliği örgütsel davranışçılar ve psikologlar tarafından, çalışanın iş tatminsizliğini yansıtan unsur olarak ifade edilmiştir (Azaklı, 2011:13).

İş güvencesizliği toplumun büyük bir kesimini etkileyen başta ekonomik olmak üzere psikolojik, sosyal, biyolojik olarak geniş bir kesimi etkileyen olgudur. İş güvencesizliği, var olan işin devam etmesine engel teşkil eden her türlü unsurların neticesinde ortaya çıkan ve iş görende belirsizliğe neden olup işini kaybetme korkusuna kadar oluşan sürecin hepsini kapsamaktadır (Çakır, 2007).

İş güvencesizliği kavramının tanımlarından bazıları şunlardır:

- Tehdit oluşturan işin oluşumunda istenilen devamlılığı sürdürmede hissedilen güçsüzlük,
- Bireyin işinin gelecekte devam edip etmeyeceği konusundaki belirsizliğine dair öznel algısı ve işin aynı şekilde devam edeceğine dair şüpheleri,
- Kişinin tercih ettiği iş güvencesi boyutuyla sahip olduğu iş güvencesi boyutu arasındaki fark olarak açıklanmaktadır.

İş güvencesizliğinin değişen ekonomik koşullar nedeniyle birtakım olumsuz sonuçlara neden olmuştur. Yapılan çalışmalar neticesinde iş güvencesizliğinin çalışan sağlığı, stres, örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti, iş gücü devir oranı ve performans değerlendirme üzerindeki etkisi incelenmiş, iş güvencesizliği algısı ile bu kavramlar arasında doğru yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Seçer,2009:337).

2.2. İş Güvencesizliğini Ortaya Çıkaran Durumlar

2.2.1. Belirsizlik

İş güvencesizliğinin unsurlarına bakıldığında bunlar ilki belirsizliktir. Bir olayın gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinin belli olmamasından dolayı olaya verilecek tepkiler de belirsiz olacaktır. Belirsiz durumlar da kişinin kontrol duyguları azalır ve çaresizlik

duygusu artar. Sahip olunan işin ne kadar devam edeceğinin belirsiz olması, bireyin iş ve kişisel yaşamında geleceğe ilişkin vereceği kararların belirsizleşmesine neden olacaktır. İşten çıkıp çıkmayacağı neticesiz olan birey hayatta onu neyin beklediğini ve nasıl mücadele edeceğini bilemeyecektir (Çakır, 2007:121).

2.2.2. Algılanan Tehdit

İş güvencesizliğini oluşturan unsurlardan bir diğeri işi tehdit eden düzenlemelerin uygulamaya sokulmasıdır. Mesela çalışma saatleri, terfi gibi konularda işin devamını tehlikeye atan uygulamalar çalışanlarda iş güvencesizliğine neden olacaktır (Çakır, 2007:121).

Terfi, gelir düzeyinin yükselme imkanının bulunmaması, geleneksel ücret artışlarının azalması, var olan ücret artışlarının azalması, iş bitirebilme imkanının azalması kişi de iş güvencesizliği olgusu oluşturacaktır (Temiz, 2004: 59).

2.2.3. İşsizlik Kaygısı

Birey için tek geçim kaynağı olan işini kaybetmek ekonomik anlamda yaşam standardının düşmesine neden olacaktır. Bu durum bireyi psikolojik ve sosyolojik olarak etkileyecektir. Gerek fiziksel gerek ruhsal sağlığının bozulması ve topluma olan inancını yitirmesi gibi ümitsizlik içeren yargılarda bulunmaya başlayacaktır. Bütün bu olumsuzluklar şayet çalışıyor ama işsizlik kaygısı güdüyorsa var olan işini de etkileyecektir. Özellikle özel sektörde yaşanan bu kaygı, iş görenin performansını ve verimini olumsuz etkileyecektir (Aytaç, 2004:34).

2.3. İş Güvencesizliği Yaklaşımları

2.3.1. Nesnel-Öznel İş Güvencesi

Bir örgütte çalışanların çoğu iş güvencesizliği durumu ile karşı karşıya kalmaktadır. Aynı yerde çalışan kişilere göre çalışma ortamı farklı şekilde algılanmaktadır. Nesnel iş olarak bakan biri için geçici, kayıt dışı ve kısmi zamanlı çalışması iş güvencesizliğini yansıtırken öznel iş olarak bakan biri için de işini kaybetme korkusu ile işinin devam edip etmeyeceğini bilememe korkusu iş güvencesizliğine neden olmaktadır. Aslında bu güvencesizlik türleri birbiriyle iç içedir. Kısa süreli işlerde çalışanların çoğu işleriyle ve ileriye dönük kariyer geleceğine dair endişe duydukları görülmektedir (Çakır,2009:7).

Bazı açıklamalar, iş güvencesizliğinin bireysel yaşantılardan ve yorumlardan bağımsız bir olgu olarak meydana geldiği varsayımına dayanmaktadır (Sverke ve diğ.,2004:40).

Bu yüzden bütün örgütler iş güvencesizliğinden az ya da çok olsun etkilenmektedir. Öyle ki iş süresi kısa olanın iş süresi uzun olana göre daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı görülmüştür. Hatta işsizlik oranının yüksek olduğu bölgelerde de iş güvencesizliği kaygısının daha fazla yaşandığı söylenmektedir (Sverke ve diğ.,2006:111).

İşsizlik beklentisini ortaya çıkaran iş kaybı tehdidi, işin geçici ya da gerçekleşmesi muhtemel iflas korkusundan gelmektedir (Katharina vd.,2003:150).

Objektif iş güvencesizliği, kişinin işindeki dışsal tehditlerle ilgili iken, subjektif iş güvencesizliği, kişinin karşılaştığı tehdit unsurlarını değerlendirmesidir. Bu iki faktör birbirleriyle alakalıdır. Subjektif iş güvencesizliği, objektif iş güvencesizliği yoksa görülme ihtimali de yoktur ancak stres oluşturmaktadır. Taşeronla devretme, özelleştirme gibi durumlar ortaya çıktığında, dışsal tehditler ortaya çıkarak iş güvencesizliği nesnel bir özellik kazanacaktır (Çakır,2009:7).

Subjektif iş güvencesizliği, çalışanların işlerini kaybetme korkusu olarak ifade edilirken, objektif iş güvencesizliği ise daha çok geçici, kayıt dışı ve kısmi süreli çalışmayı ifade etmektedir. Yapılan bir araştırmada iki çelik fabrikasında çalışan işçileri objektif ve subjektif iş güvencesizliği olarak karşılaştırmışlardır. Fabrikada çalışanlardan biri ekonomik sıkıntı içinde (nesnel iş güvencesizliği) iken, diğer fabrikada çalışan ekonomik zorluk yaşamamaktadır. İşçiler sıkıntı içinde olan fabrikanın kapatılacağını düşünmektedir. Her iki fabrikada çalışanların iş güvencesizliği seviyelerini karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucunda, kapanma tehlikesiyle karşı karşıya olan işçiler, algılanan iş güvencesizliği daha fazla iken, diğer fabrikadaki işçilerinki daha düşüktür. Böylece öznel iş güvencesizliğinin nesnel koşullardan etkilendiği belirtilmektedir (Seçer,2007:173).

Kişisel farklılıklar iş güvencesizliği olgusunun öznel boyutunu oluşturmaktadır. Şöyle ki kişi de bulunan kontrol odağının etkin kullanıp kullanmaması iş güvencesizliğini etkilemektedir. Dolayısıyla kontrol odağına sahip olmakla iş güvencesizliği ters orantılıdır (Ashford ve diğ., 1989: 815).

Kişi açısından işin niteliği ne kadar önemli ise iş güvencesizliği o kişide daha fazla kaygı oluşturmaktadır. Bu durumda iş güvencesizliğinin kaygısı, kişinin işe ne kadar önem verdiğine, bu durumu kaybetme ihtimali konusundaki kaygısına aynı zamanda işin bağımlılığına bağlıdır. Örneğin ekonomik bağımlılığının fazla olduğu bir kişinin iş güvencesizliğinin fazla olduğu tespit edilecektir (Çakır, 2009:8).

2.3.2. Bütünsel-Çok Boyutlu

İş güvencesizliği kavramı birçok açıdan farklı tanımlanmıştır. Literatürde bakıldığında bunlardan biri bütünsel ve çok boyutlu olarak ele alınmasıdır.

Bütünsel yaklaşım işin geleceği ile ilgili kısmı kapsamaktadır. Bütünsel yaklaşım; politik değişim, birleşme ya da yeniden örgütlenme gibi krizler ya da değişimler anlamında kullanılmaktadır. İş güvencesizliği, işsizlikten önceki aşama olarak görülmektedir (Wyk ve Pienaar, 2008:53).

Çok boyutlu yaklaşım ise bütünsel yaklaşımdan daha büyük bir olgudur. Buna göre iş güvencesizliği, sadece iş kaybı korkusundan değil iş istikrarını, performans değerlendirmelerini ve terfi imkânları gibi boyutlarını da ifade etmektedir (Wyk ve Pienaar, 2008:53).

Yeni çalışma biçimleri zaman, mekân ve iş sözleşmesinin içeriğine bakıldığında sabit çalışma biçiminden farklılık göstermektedir. Yarı zamanlı çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi, tele çalışma ve bağımsız çalışmanın yeni biçimleri iş güvencesizliği bakımından bazı riskler taşımaktadır. Çalışanlar ve işverenler avantaj sağlasa da, işe giriş kadar işten çıkarılmanın da kolaylaşması iş güvencesinin olumsuz yönleri arasında yer almaktadır (Bielenski, 1999: 28).

2.3.3. Metodolojik Yaklaşım

İş güvencesizliğini oluşturan üç unsur;

1. Çevre ve örgüt boyutunu oluşturan faktörler (örgütsel değişim, iletişim v.b.),
2. Kişisel özellikler (yaş, eğitimi, cinsiyeti, sosyo-ekonomik durumu v.b.),
3. Kişilik nitelikleri (kontrol odağı, iyimserlik-kötümserlik).

Bireysel şartlar, aile durumu, bölgesel işgücü piyasası, sosyal güvenlik sisteminin varlığı ya da yokluğu ve benzeri faktörler iş güvencesizliği faktörünü etkileyen

faktörlerdir. Başka şekilde, örgütsel iklim, ekonomik döngü, hükümet politikaları da çevresel ve örgütsel değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca yaş, cinsiyet, etnik köken gibi kişisel özellikler işini kaybetme kaygısını arttırmaktadır (Çakır, 2009:10).

2.3.4. Bilişsel Ve Duygusal Yaklaşım

İş güvencesizliği algısı, geleceğin kavramsal olarak değerlendirilmesiyle başlamaktadır. Yani işin herhangi bir özelliğiyle mi yoksa potansiyel iş kaybıyla mı ilgili olduğunu göz önüne almaktır (Wyk ve Pienaar, 2008:53).

İş güvencesizliği kavramını kavramsal ve duygusal olmak üzere ikiye ayırmaktadır ve kavramsal olan iş güvencesizliğini “iş kaybı olasılığı” olarak, duygusal olan ise “iş kaybı korkusu” olarak ifade etmektedirler (Sverke ve diğ.,2002:30).

2.3.5. Niteliksel ve Niceliksel Yaklaşım

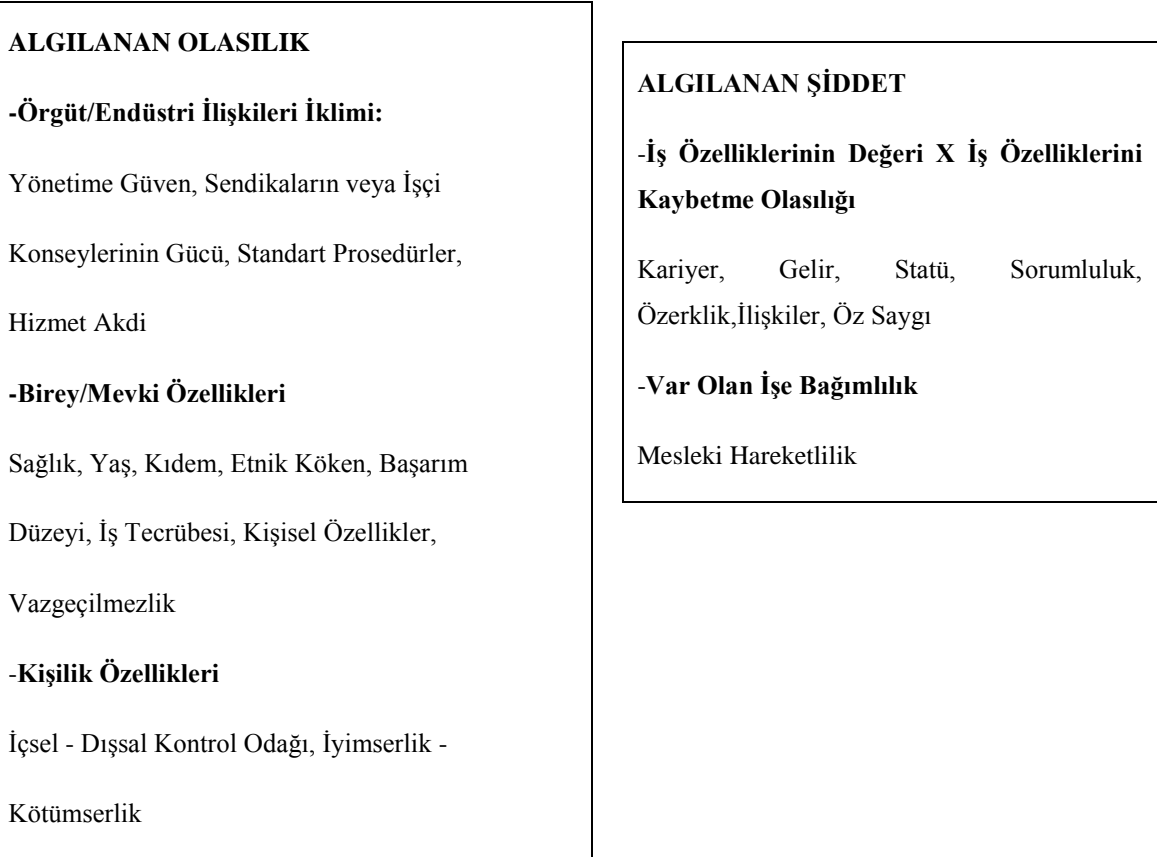
Niceliksel iş güvencesizliği, işin potansiyel kaybına yönelik tehlike olarak iken, niteliksel iş güvencesizliği terfi, maaş artışı ve kariyer olanakları gibi işin önemli özellikleri hakkında tehlike ya da belirsizlikle ilgilidir (Wyk ve Pienaar, 2008:54).

Niteliksel iş güvencesizliği işe yönelik tutumlar ile ilgili iken niceliksel iş güvencesizliği ise sağlık şikâyetlerinin farklı yönleriyle ilişkili olmaktadır. İşin önemli bir kısmının kaybı, iş güvencesizliğinin bir yönünü temsil ederken, bu tehdit muhtemelen az şiddetli olmaktadır. Çünkü işgörenler için bu durum kayıp olmayacaktır. Ama niceliksel iş güvencesizliği işin tümünün kaybı söz konusu olduğundan işgörenler bu durumdan daha fazla zarar ve kayıp görecektir (Sverke, Helgren, 2002:32-33).

2.4. İş Güvencesizliğin Nedenleri

Araştırmacılar iş güvencesizliği algısının belirleyicilerini genel olarak üç grupta toplamaktadır (Dığın ve Ünsar, 2010:8).

1. Belirli çevresel ve organizasyonel şartlar (örneğin organizasyonel değişimler ve iletişim).
2. Çalışanın bireysel ve pozisyonel özellikleri (örneğin yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik statü, iş akdi çeşidi).
3. Çalışanın kişilik özellikleri (örneğin benlik değeri, kontrol odağı).



Şekil 3 : İş Güvencesizliği

Kaynak: (Seçer ,2007:210).

İş güvencesizliğinin bazı belirleyicileri çalışanın işini kaybedeceğine inandıran etkenler ile iş kaybına katlanmasına yol açan etkenlerdir. İşini kaybetmenin ne kadar zor olduğunu bilen biri tehdide karşı kendini daha hassas hissedecek ve daha güvencesizlik yaşayacaktır. Bu durum bireylere göre farklılık göstermektedir. Yani iş kaybına hazır olan kişiler bu duruma daha az hassasiyet gösterecektir (Naswall ve Witte,2003:193). İş güvencesizliğinin belirleyici noktalarına bakacak olursak şu şekildedir:

2.4.1. Bireysel Nedenler

2.4.1.1. Cinsiyet Farklılıkları

İş güvencesizliğine yol açan kişisel faktörlerin birazı, kişinin özellikleri ve istihdam olanağı, diğeri kişilik özellikleridir (Çakır, 2009:10). Cinsiyet, kişinin hayatı boyunca yaşayacağı farklı olaylara, nasıl tepki verileceğinin saptanmasında önemli bir role sahiptir. İş güvencesizliği olgusunun cinsiyet üzerindeki etkilerine odaklanan bazı

araştırmalarda, erkeklerin kadınlardan daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşadıkları bulunmuştur (Sverke ve diğ.,2006:111).

Kadının aile içinde ev işleri, ocuk bakımı aileye yönelik sorumlulukları aynı zamanda erkeğin de geçimini sağlamak için dışarıda çalışması rol paylaşımına neden olmuştur. Bu yüzden erkeklerin ailelerin geçimini sağlamak görevi onlara düştüğü için işin önemi onlarda daha yüksek düzeydedir. Bu yüzden iş güvencesizliği konusunda erkekler kadınlara göre daha hassas olup iş güvencesizliği yaşama olasılığı daha çoktur (Naswall ve Witte,2003:206-207).

Yapılan bu araştırma neticesinde bu hipotezin doğruluğu savunulmuyor. Çünkü cinsiyet sadece Belçika'da, iş güvencesizliğinin bir belirleyicisi olarak tespit edilmiş, fakat kadın işçilerin erkek işçilerden daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı bulunmuştur. Eğer ailede gelir getiren sadece kadınsa iş güvencesizliği bu durumda kadında daha fazla görülecektir (Naswall ve Witte,2003:206-207).

2.4.1.2. Yaş Faktörü

Yaş, çalışanın potansiyel bir iş kaybı tehdidine yönelik ipuçları olarak değerlendirmesine yol açabilen önemli bir demografik değişkendir (Sverke ve diğ.,2006:119). Ailesini geçindirme ve çocuklarını yetiştirme sorumluluğuna sahip olma olasılığı daha yüksek olan 30 – 50 yaş arasındaki bireylerin, iş kaybı korkusunun kendinden daha geçen ya da bireylere oranla daha fazla olduğu tespit edilmiştir (De Witte, 2005:3).

Yaşın rgtteki çalışma süresi ile ilişkisi dikkate alındığında, o örgütte uzun zamandır çalışan yaş almış çalışanın sahip olduğu beceri ve potansiyel performans azalacağından iş kaybetme kaybı korkusu ile yaşayacaktır (Seçer, 2007:322).

2.4.1.3. Kişilik zellikleri

Kişilik zellikleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Herkes aynı olaya farklı tepkiler vermektedir. Bu durum psikolojide kişilik olarak adlandırılmasına karşın bu kavrama ilişkin görüş birliği hala yoktur. Kimisine göre kişilik farklılıkları kimisine göre de kişinin ruh haline dayanmaktadır (Seçer, 2007:322).

İş güvencesizliği algısı, öznel bir yaşantıdır. Emsal koşullarda çalışan iki çalışan, aynı durumu farklı algılayabileceğinden dolayı yaşadıkları iş güvencesizliği düzeyi farklı olmaktadır (Naswall ve De Witte,2003:193).

Genel olarak 3 kişisel özellikten bahsedilmektedir: Kontrol odağı, kişisel etkinlik ve etkilenmedir. Öncelikle çeşitli olayların arkasında yatan durumları anlayabilen ve yorumlayabilen çalışanlar gelecekteki olayları etkilemede daha iyi pozisyonda bulunmaktadır. Çalışanlar, olayları sahip oldukları öznel ya da nesnel değerlendirir. İçsel kontrol odağına sahip bireyler olayları kendi hayatlarındaki durumların nedenlerine bağlı olarak yorumlamaktadır. Dışsal kontrol odağına sahip olan bireyler ise olayları şans, kısmet, kader gibi faktörlere bağlı olarak yorumlamaktadırlar (Sverke, 2004:88-89).

Olumlu ve olumsuz duygu, iş güvencesizliği algısıyla ilişkilendirilen diğer bir kişilik özelliğidir. Olumsuz duygu gösteren bireyler, kendilerini ve çevrelerini olumsuz bir bakış açısıyla görürler. Olumsuz duygu bireylerin iş yaşamını etkileyebileceği gibi hatta daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olacakları öne sürülmektedir (De Wiite, 2005:2).

Kişilik özellikleri iş güvencesizliklerini açıklamak için önemli katkıda bulunmaktadır. Nitekim bazı araştırmalarda iş güvencesizliğinin önemli bir faktörü olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla kişilik özellikleri iş güvencesizliği için bir tehditten çok bir fırsat olarak görülmesi gerekir.

2.4.2. Örgütsel Nedenler

İş güvencesizliğini etkileyen bireysel etmenlerin yanında örgütsel etmenler de önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle teknolojinin gelişmesi, şirketlerin büyümesi ya da küçülmesi çalışanlarda bu algının tehdit oluşturmaya başlaması iş güvencesizliği korkusunu oluşturmaktadır.

Ülkemizde son dönemlerde yaşanan ekonomik krizler nedeniyle işletmeler varlığını sürdürmek için küçülme yolunu seçmektedirler. Bu durum, işgörenlerin moralini, örgüte bağlılığını ve üretkenliğini olumsuz etkilemektedir. Küçülme sonrasında, işten ayrılanlar kadar, işletmede kalanlarda da duygusal ve psikolojik yönden rahatsızlıklar gözlenmekte, iş performansları azalmaktadır (Şenturan, 2005:10).

Küçülmenin çalışmaya devam edebilenler üzerindeki etkileri “geride kalanların sendromu” olarak ifade edilmektedir. Bunların belirtileri korku, endişe, depresyon, suçluluk, üzüntü, kızgınlık, kariyer karmaşası olmaktadır. Kalanlar da kendi işlerine ek olarak gidenlerin işlerini de yapmak zorunda olma güdüsüyle sıkıntıya girmektedir (Şenturan, 2005:10).

İş sözleşmesinin özellikleri de işgörenin iş güvencesizliği algısını etkileyen faktörler arasındadır. Bu bağlamda yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışanlar ile belirli süreli ve belirsiz süreli çalışanların iş güvencesizliği algısı bakımından farklılık gösterecekleri öne sürülmektedir (Seçer, 2007:329).

Kısmi süreli çalışan grupların tam zamanlı çalışanlara göre daha az iş güvencesizlik hissettikleri ortaya çıkmış. Özellikle bu Amerika ve İngiltere de kötü çalışma koşulları yüzünden iş güvencesizlik duygusu çok fazla ama yapılan araştırma şaşırtıcı olduğundan şu kaniya varılmaktadır. Part time çalışma koşulları ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Bunu sadece Amerika ve İngiltere olarak sınırlandırılmamalıdır. Dolayısıyla part time çalışma koşullarından memnun olan kişi sayısının daha fazla olduğu görülmüştür (Erlinghagen, 2008:192).

Örgütsel değişimler de iş güvencesizliğine neden olmaktadır. Rol belirsizliği, yönetim değişimleri ya da mobing iş güvencesizliğin düzeyini arttıran etmenlerdir. Mobingge maruz kalan bir işçi de işsiz kalma tehlikesiyle karşı karşıya geldiği için de bu duruma ses çıkarmayıp devam etmek zorunda kalacaktır. Bu da ayrı bir sorundur (Seçer, 2007:330).

2.4.3. Ekonomik Nedenler

Ekonomik krizler, özelleştirme ve işsizlik, iş güvencesizliği yaratan etkenlerin ekonomik boyutunu oluşturmaktadır. Ülkemizde 1994-2002 yılları arasında yaşanan üç büyük ekonomik krizin (1994, Kasım 2000 ve Şubat 2001) ortak sonuçlarından biri işsizlik oranındaki artıştır. Buna göre 1994 krizinde işsizlik oranı %7,8'den %8.2'ye çıkmış, imalat sanayinde istihdam, özel sektörde %2.2, kamu kesiminde %7.4 azalmıştır (Çakır ,2009:11).

Yapılan araştırmalarda, işsizlik oranının yüksek olduğu bu dönemlerde, işsizlik riski algısında artış olduğu, buna bağlı olarak çalışanların işlerini kaybetme kaygı ve

korkularının arttığı, yeniden iş bulma umutlarının azaldığı saptanmıştır (Şenturan, 2005:10).

2.4.3.1. İşsizlik

Türkiye'nin en önemli sosyal ve ekonomik sorunlarından birisi işsizlik sorunudur. İşsizliğin insan yaşamı üzerinde psiko-sosyal sonuçlara yol açtığı bilinmektedir. Küreselleşme, ekonomideki yeniden yapılanma, siyasal reformlar ve özellikle son birkaç yılda yaşanan ekonomik krizler Türkiye'de işsizliğin boyutlarını önemsenecek bir düzeye yükseltmiştir (Çakır ,2009:13).

Ülkemizde kronik bir hal alan bir işsizlik sorunu yaşanmaktadır. Hatta son yıllarda ülkemizde bir "istihdam sorunu"na dönüştüğü ifade edilmektedir. Nitekim ülkemizde işsizlik sorunu; bir taraftan az gelişmiş bir emek piyasası, diğer taraftan kırsal kesimde geniş aile düzeni ve kentsel kesimde ise, kayıt-dışı istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasıyla; yani üretken olmayan istihdam biçimlerinin giderek artması nedeniyle; bir istihdam sorununa dönüşmüştür. Bu bakımdan, ülkemizde işsizlik sorunu yerini yoksulluğa terk etmekte ve nitelik değiştirerek istihdam sorunu haline gelmektedir (Işığık, 2002:12).

2.4.3.2. Ekonomik Krizler

Son yıllarda birçok ülkede ve Türkiye'de yaşanan ekonomik krizler ve belirsizlikler, küreselleşmeyle beraber çalışan-işveren ilişkilerinde köklü değişimlere yol açmış, bunun en önemli sonuçlarından birisi ise iş güvencesinin önemli ölçüde azalması olmuştur. İstikrarlı dönemlerde yasal düzenlemelerle korunan çalışanlar, artan belirsizlik nedeniyle şirketlerin koruyucu politikalarını terk etmeleri ve birçok ülkede yasal düzenlemelerin yeni işveren uygulamalarını destekleyici bir nitelik almasıyla birlikte korumasız kalmışlar ve bu durum çalışanların psikolojilerini derinden etkilemiştir (Poyraz ve Kama, 2004:144).

Yaşanan krizlerin ardından sayıları 1 milyona yaklaşan ve daha önce düzenli bir geliri olan, üretken bireyler işsiz kalmaktadır. Yapılan araştırmalar doğrultusunda da bu bireylerin nitelikleri incelediğinde; eğitim düzeyi yüksek, genç ve modern sektör çalışanları olduğu görülmüştür. Bu durum bir taraftan ülkemizde zaten uzun yıllardır süregelen mevcut işsizlik sorununu daha da içinden çıkılmaz hale getirirken, diğer

tarafından da üretken istihdamın azalmasına neden olarak, toplumumuzu üreten değil tüketen hale getiren ve giderek yoksullaşan bir yapıya dönüştürmektedir (Işığışık, 2002:12-13).

2.4.4. Hukuki Nedenler

4857 Sayılı İş Kanunu'nda iş güvencesi ile ilgili olarak getirilen düzenlemede “fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtme zorunluluğu”, yazılı olarak yapılacak bildirimde işin sona erdiriliş sebebinin “geçerli bir nedene dayanması” gerektiği belirtilmiştir (İş Kanunu, Md. 18/1, 19/1).

Bu düzenleme ile işverenin çalışanlarını keyfi olarak ve geliş güzel işten çıkarmasının engellenmesi amaçlanmıştır. Bu düzenlemeye göre işveren işyeri dışından ve işyeri içinden kaynaklanan bazı nedenlerle çalışanın işine son verebilmektedir. Buna göre, işyeri dışından kaynaklanan nedenler, sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı v.b. nedenlerdir. İşyeri içinde ise, yeni çalışma yöntemlerinin veya yapısal değişikliklerin uygulanması, işyerinin daraltılması (küçülme), yeni teknolojilerin uygulanması, bazı iş türlerinin kaldırılması veya başka bir işverene yaptırılması v.b. nedenlerle çalışanların işine son verilebilecektir. Esasen iş güvencesizliğini artıran ekonomik ve örgütsel nedenler yasal düzenlemelerde de yerini bulmaktadır (Çakır ,2009:12).

2.5. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Çalışanlar iş güvencesizliği karşısında olumsuz sonuçlarla karşılaştığından bunların çözümü için bu olumsuz sonuçlar belirlenmelidir. İş güvencesizliğin yarattığı olumsuzluk öncelikle stres unsurunu ortaya çıkarır. Bu olumsuzluk bireyin üreteceği stratejilerin önüne geçerek iş kaygısını arttırmaktadır. İş güvencesizliğinin sonuçları, bireylerin iş güvencesizliği karşısında verdikleri tepkilerdir. Bu tepkilerin ortaya çıkardığı sonuçlar, bireysel ve örgütsel sonuçlar şeklinde ele alınabileceği gibi, kısa dönemli ve uzun dönemli sonuçlar olarak da değerlendirilmektedir (Çakır, 2009:12).

Buna göre bazı sonuçlar kısa vadede ortaya çıkarken, bazı sonuçlar bir süre iş güvencesizliğine maruz kaldıktan sonra ortaya çıkmaktadır. Bazı durumlarda kısa vadeli sonuçlar, iş güvencesizliği ve uzun vadeli sonuçlar için aracılık ilişkisi göstermektedir.

Örneğin; kısa vadede iş doyumsuzluğu, iş güvencesizliği belli bir süre devam ettiği takdirde ruhsal sağlık sorunlarına ve işten ayrılma eğiliminin artmasına neden olacaktır (Işığışok, 2002:14).

Tepkimenin Odağı	İş Tutumları	Örgütsel Tutumlar
	İş doyumu ve işe bağlılık	Örgütsel bağlılık ve güven
Tepkimenin biçimi	Sağlık	İş ile İlgili Davranışlar
	Fiziksel ve ruhsal sağlık	Başarım ve işten ayrılma eğilimi

Şekil 4 : İş Güvencesizliği Sonuçları

Kaynak: Sverke, Hellgren, Naswall, 2002:244.

2.5.1. Tutumlar ile İlgili Sonuçlar

Daha önce yapılan birçok araştırma iş güvencesizliğinin sadece çalışanların sağlığı ve mutluluğu üzerinde negatif etkisi olmadığını aynı zamanda çalışanların iş ve örgütsel tutumları ile iş performanslarını da olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (Işığışok, 2002:15).

Özellikle geleneksel güvenli çalışma ortamından güvencesiz çalışma koşullarına doğru çalışma hayatının değişmesi çalışanların organizasyona yönelik tutumlarını da değiştirmektedir. Bu yüzden işgörenler iş güvencesizliğine tepki göstermekte ve onların tepkileri aynı zamanda örgütü etkilemektedir (Sverke ve Hellgren, 2002:31).

Yapılan bir araştırmada işsiz kalma kaygısının fazla olan çalışanların kaygısı olmayan çalışanlara göre daha fazla memnuniyetsizlik yaşadığı saptanmıştır. Organizasyonda gelecekteki rolü hakkında güvensizlik algısı, çalışanın örgütte kalma eğilimini azaltmaktadır. Özellikle nitelikli çalışanlar daha kolay iş bulabilecekleri için herhangi bir iş güvencesizliği yaşadıkları durumda işyerinden ayrılma yönünde bir eğilim göstermektedir (Ashford ve diğ., 1989: 820).

İş güvencesizliği algısı ile ilişkili olan örgütsel tutum ise örgütsel bağlılıktır. Çalıştığı iş yerinde işverenin çalışanlarına bağlılık göstermemesi durumunda çalışanın da bu örgütün hedef ve inançlarını benimsemesi ve işyeri yararına çok fazla emek sarf etmeye istekli olması oldukça zordur. Bulunduğu iş yerinde kendisine değer verilmediğini gören, işten çıkarılma endişesi taşıyan ve çalışma koşulları bakımından belirsizlik yaşayan bir çalışan için o örgütün bir çalışanı olmak anlamsız olacağından, çalışmaya da istek duymayacaktır (Çakır, 2009:132).

İş güvencesizliği işgörenin işe bağlılığını olumsuz yönde etkileyebilir. İşe bağlılık düzeyinin fazla olduğu çalışanlarda iş güvencesizliği algısı da azalacaktır. İş güvencesizliği ile işe bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında iş güvencesizliği ile işe bağlılığın ters yönlü ilişkili olduğuna dair bulgular elde edilmiştir (Seçer, 2009:333).

2.5.1.1. İş Stresi

Stres, kişinin fiziki ve psikolojik olarak baskıcı bir ortamda yer almasıyla ortaya çıkan ruhsal çöküntü sürecidir. Geniş anlamda stres, “tüm çevresel, örgütsel ve bireysel faktörlerin yer aldığı ve etkilediği, kişinin davranış şeklini yönlendiren bir olgu” olarak tanımlanabilmektedir (Akdemir, 2010: 128).

İş güvencesizliği iş stresini genellikle işin niteliği, çalışanın statüsü ve iş yükü stres düzeyinde farklı olmaktadır. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile belirli süreli ve geçici işlerde çalışanların iş yükü ve iş güvencesizliği algısı farklı olduğundan yaşanan stres düzeyi de farklı olmaktadır. Buna göre, belirli süreli veya geçici işlerde çalışanların iş güvencesizliği algısı daha fazla iken, iş yüklerinin diğerlerinden daha az olması stres düzeylerini düşüren bir etki oluşturmuştur (Çakır, 2009:14).

2.5.1.2. Sağlık Sorunları

İş güvencesizliğinin uzun vadede sağlık sorunlarına yol açtığına dair çok sayıda araştırma vardır. İş güvencesizliği sebebiyle sağlık sonuçlarından bir kısmı stres, kaygı, depresyon, öz-güven eksikliği, kendisinden ve çevresinden memnuniyetsizlik gibi psikolojik sonuçlardır. Çalışanların iş güvencesi kaygısı yaşaması geleceğine dair de endişe duymasına neden olmaktadır. Böyle bir durumda sağlıkları pek yeterli olmasa da işlerinden kısa bir süre için dahi uzak kalmalarına engel olmaktadır (Çiftçi, 2010: 162).

İş güvencesizliği algısı ile çalışanın psikolojik hali arasındaki ilişkinin incelendiğinde iş güvencesizliğin sadece ruhsal hali değil fiziksel ve biyolojik halini de etkilediği görülmüştür. İş güvencesizliğinin korku, potansiyel kayıp ve endişe içeren bir stres kaynağı olduğunu belirtmişlerdir. Böyle bir stresin, uykusuzluk, baş dönmesi, yüksek tansiyon ve iştahsızlık gibi bedensel şikâyetlere yol açan gerginlik durumu ile sonuçlanacağı belirtilmektedir (Ashford ve diğ., 1989: 807).

İşsizliğin psiko sosyal etkileri yalnızca iş bulamamış ya da işini kaybetmiş olanlar üzerinde değil, çalışanlar üzerinde de etkili olabilmektedir. Çalışan bir bireydeki iş güvencesizliği kaygısının işsiz bir bireyle aynı sağlık problemlerin olduğu saptanmıştır. İş güvencesizliği ya da iş kaybı tehdidi zihinsel ve fiziksel sağlığı olumsuz etkilemektedir. En yüksek stres düzeyinin belirsizlik döneminde olduğu gösterilmiştir (Özyaman, 2007: 7).

Araştırmacılar çalışanın pasif mücadele yöntemlerinden biri olan iş güvencesizliği kaygısıyla başa çıkabilmek için çalışanın işten ayrılma ile sonuçlanabileceğini öne sürmüşlerdir. Böylelikle çalışan ileride olması beklenen psikolojik etkiyi önceden hafifletmiş olur. Bir çalışanın içsel işten ayrılması örgüte bağlılık göstermemesini ifade eder. Bu yöntemi tercih eden çalışan bilinçli bir şekilde kendisini örgütsel ortamdan uzak tutar ve olabildiğince pasif kalır. İşi ile ilgili inisiyatif kullanmaz ve sadece görevini yerine getirerek düşük düzeyde performans gösterir (Dekker ve Schaufeli,1995:58).

2.5.2. Örgütsel Sonuçlar

2.5.2.1. Örgütsel Tutumlar

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı duyduğu sadakat ve bağlılıktır. Örgütsel bağlılık ile performans doğru yönde etkilediğine inanılmakta, bu yüzden örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı ileri sürülmektedir. Örgütsel bağlılık, örgütlerin hem temel hem de nihai amacı olan varlıklarını koruma uğraşdır. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler uyumlu, tatmin, üretken olmakta, yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Bayram, 2005:126).

Örgütsel bağlılığın, iş güvencesizliğinin örgütsel sonuçları açısından önemli bir yeri bulunmaktadır. Şöyle ki bulunduğu örgütün amaçlarını değerlerini benimsemiş bir çalışanın örgütsel bağlılığı fazla olduğundan iş güvencesizliği algısı da düşük olacaktır. Şüphesiz her örgüt istenilen amaçlara ulaşmak için kendini işe adanmış çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Yapılan araştırmalar iş güvencesizliği kaygısının daha düşük örgütsel bağlılığa neden olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Sverke ve diğ.,2004:99).

İş güvencesinin sağlanması, işe alımlarda seçici olma, kendini yöneten takımlar, karar vermede âdemi merkezîyetçi olma, statü farklılıklarını azaltma ve çalışanlarla bilgi paylaşımı gibi uygulamalar çalışanın örgüte katılımını, performansını ve bağlılığını arttırarak, örgüt için uzun vadede ekonomik getiri sağlamaktadır. Bu gibi uygulamaların taklit edilmesi teknoloji, maliyet uygulamalarına göre zor olduğundan insan – odaklı stratejilerin örgüt için rekabet avantajı sağladığı söylenmektedir (Pfeffer, 1998:394).

Örgüte bağlılığı az olan çalışanlar, bireysel de olsa takım da olsa bağlılık faktörünün oluşmasında fazla çaba göstermezler. O yüzden bu kişiler işyerinde “duygusuz iş görenler” şeklinde ifade edilmektedir (Bayram, 2005:135).

2.5.2.2. İş Davranışları

İşten ayrılma niyeti, iş güvencesizliği kaygısıyla çalışanlar üzerinde ortaya çıkan bir etkidir. Bir stres kaynağı olan iş güvencesizliğinden kaçınma tepkisi olarak, çalışan, işten ayrılma niyeti içine girmektedir (Sverke ve diğ.,2004:13).

İş güvencesizliği kaygısı işten ayrılma eğilimini yükseltmektedir. Güvencesiz kalan kişi, işsizlik endişesini yok etmek için ve işi ile birlikte kaybedeceği gelir, sosyal ve psikolojik etkileri aza indirmek için yeni iş arama davranışı sergilemektedir. Aynı çalışmada, iş güvencesizliği ile başarı arasında güçlü ilişki olmadığı tespit edilmiştir (Çakır, 2009:18).

İş güvencesizliği kaygısı bireyleri daha güvenceli iş olanakları aramaya sevk etmektedir. Öyle ki yüksek niteliğe ve performansa sahip işgörenler, güvencesizlik kaygısı yaratan duruma yeni iş arama davranışı ile ilk tepki veren gruptur (Ashford vd. ,1989: 807).

İş güvencesizliği ile iş arama davranışı arasında doğru yönlü ilişki vardır. Buna göre iş güvencesizliği kaygısı olan çalışanlar, iş arama davranışı içerisine girmektedirler. Aynı çalışmada iş güvencesizliğinin işe gecikme ve işe gelmeme gibi davranışları olduğu saptanmıştır (Lim, 1996:182).

İş güvencesizliğinin neden olduğu iş davranışları ile ilgili olumsuz sonuçların aile, arkadaş gibi çevrelerin desteği ile azaltılabildiği saptanmıştır (Lim, 1996:190).

2.5.3. Sosyal Sonuçlar

İş güvencesizliği kaygısı sadece işgöreni değil, çevresindeki kişileri de etkilemekte olup sosyal sonuçlara da neden olmaktadır. Örneğin anneleri ya da babaları iş güvencesizliği ile karşılaşan ailenin çocukları sosyal yaşamda (özellikle okul yaşamlarında) çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır (Barling, 1998:437).

Kişisel ve aile içi ilişkilere ilişkin bir araştırmada, iş güvencesizliği kaygısının aile içinde sorunları beraberinde getirdiği eşler arasındaki ilişkiyi olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. İş güvencesizliği kaygısı belirsizlik içerdiğinden aile yaşamının da etkilemektedir. Boşanma seviyesinin yükselmesi ve boşanma sebepleri neticesinde geçim sıkıntıları ve işsizlik büyük bir faktördür. İş güvencesizliği ve işsizlik suç işleme, intihar gibi pek çok sosyal sorunu da doğurabilmektedir. İş güvencesizliği kaygısı içinde çalışanların buldukları bölgeyi daha güvenceli işler için terk etmeleri ayrı bir sosyal sorun olarak ele alınmaktadır (Çakır, 2009:19).

İş güvencesizliğin olumsuz sonuçları çalışma hayatından aile hayatına kadar etkisini göstermektedir. Keza bu durum ailelerin tüketim harcamalarını etkileyerek ekonomik sonuçlara neden olmaktadır. Sosyal destek, örgütsel adalet, işe bağlılık, öz saygı, katılımcı karar verme, duygusal zeka, psikolojik ve kültürel değerler gibi bazı faktörlerin olumsuz sonuçları engellediği görülmüştür (Seçer ,2009:257).

BÖLÜM 3 : ÜCRET

3.1. Ücret Kavramı ve Önemi

3.1.1. Ücret Kavramı

Ücret en dar ifadesiyle emeğin ya da çalışmanın karşılığı olarak ifade edilmektedir. Emek sahibine sağlanan yararlar olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca ücretin iktisat, hukuk, yönetim vb. disiplinler ile toplum, hissedarlar, işletmeler ve iş görenler açısından farklı şekillerde tanımlandığı da gözlenmektedir (Acar, 2007:5).

Ücret; belirli bir hizmet için insan emeğine ödenen bedeldir. Çalışanların ortaya koyduğu fiziksel ve düşünsel emeğin bedeli olarak tanımlanmaktadır (Ergül, 2006:94).

Bu tanımlardan anlaşılacağı gibi, ücret insan emeğine ödenmektedir. Bir örgütte ürünü ortaya çıkartan emeğin karşılığı ödenmelidir. Anayasanın 55. maddesine göre "*ücret emeğin karşılığıdır.*" Bu ifadeye göre eğer bir iş görenin emeği ödenmediği takdirde bu iş gören zorla çalıştırılmış veya ona angarya yaptırılmış olmaktadır. Onun için Anayasanın 18. maddesine göre "*Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.*" ifadesine ters düşmektedir.

Türkiye'nin de onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 95 sayılı sözleşmesinin 1. maddesinde ise, ücret daha ayrıntılı olarak "*Yapılan veya yapılacak bir iş veya hizmet karşılığında yazılı veya sözlü iş sözleşmesi uyarınca, bir işveren tarafından bir işçiye her ad altında ve hangi hesaplama biçimiyle olursa olsun ödenmesi gereken ve parasal olarak değerlendirilebilen, karşılıklı anlaşma yahut ulusal yasalarla saptanan bedel ya da kazançtır*" şeklinde tanımlanmıştır.

Yapılan araştırmalar neticesinde, ücretin iş memnuniyetini direkt etkilediği görülmüştür. Ücretin iş tatmini oluşturması ilk aşamada gerçekleşmektedir. İş tatminini kalıcı hale getirmek için ücretin adil ve eşit olması gerekir. İş görenin kendisi ile aynı nitelikte olanlardan daha düşük ücret alması, hatta kendisinden daha az nitelikte olduğunu düşündüğü çalışanlara göre ücretinin az olması, iş tatminsizliğine neden olmaktadır (İmamoğlu ve diğ., 2004:169).

3.1.2. Ücretin Önemi

Ücret ülkenin ekonomik, sosyal ve politik gelişiminde önemli bir yere sahiptir. İş görenin fiziksel ve zihinsel emeğinin karşılığı olarak tanımlanan ücret hangi seviyede tutulması, nasıl hesaplanması gerektiği hep bir tartışma konusu olmuştur. Aslında bu tartışmanın sebebinin farklı kesimlerin kendi çıkar doğrultularında ücreti kendi amaçlarına uygun olarak belirlemelerinde bulmak gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2000:207-208).

Ücret, iş görenin gelirlerini ve yaşam kalitesini biçimlendirmektedir. Bu yüzden iş hayatında, iş görenlerin toplumdaki konumlarını ve işe dair motivasyonunu etkileyen en önemli unsurlardandır (Çakır,2006:12).

Ücret ekonomik yönüyle çok çeşitli anlamlar içermektedir. Yaşam kalitesi, geçim kaynağı, emeğin karşılığı, ülkenin gelişimi, milli geliri, fırsat eşitliği, adaleti ifade eden geniş anlamları bünyesinde barındırır (Zaim,1995:195).

Hızla gelişen küresel rekabet ücret konusunda birtakım farklılıklara neden olmuştur. Şöyle ki yarı zamanlı, esnek zamanlı, uzaktan çalışma gibi ek çalışma yöntemlerinin getirilmesi ücret konusunda da değişikliğe gidilmesine neden olmuştur. Maaş ve ücret ayrımı çıkmış olup bireysel yetkinlikler, performans değerlendirme gibi kriterler iş güvencesi sağlayan maaş anlayışını geri plana itmiştir. Bu durumda ücret maaştan daha geniş anlamı içermektedir (Benligiray,2007:5).

Ücreti geniş anlamda ele almaya çalışırsak hem iş gören hem de işveren açısından önemi bulunmaktadır. Bunlar şu şekildedir:

3.1.2.1. İş gören Açısından Ücretin Önemi

Ücret olgusunu hem iş gören hem de işveren farklı açılardan bakmaktadır. İş gören için ücret tek geçim kaynağı olduğu için önem arz etmektedir. Dolayısıyla ekonomik yönüyle ilgilenmektedirler. Önemli olmasının temel nedeni, işgörenlerin hemen hemen tek gelir kaynaklarının ücretleri olmasıdır. Bu nedenle ücretin iş göreni en çok ilgilendiren yanı, ekonomik yönüdür. Genel olarak bakacak olursak ücretin iş görenler açısından önemi şöyle sıralanmaktadır:

- Hayatını idame ettirebilme,
- Maddi ve psikolojik (statü, saygı, itibar..) tatmin,
- Ücret adil ve eşit olması,
- İş güvencesi sağlamadır.

İşgören, kendisinin hayat kalitesini arttırıcı ve güvence sağlaması nedeniyle ücrete son derece duyarlıdır. Bu yüzden işgören açısından ücret, kendisinin ve ailesinin günlük yaşamını devam ettirebilecek ve geleceğini güvence altına alabilecek, bedensel ve zihinsel emeğinin karşılığı olarak aldığı paradır. Bundan dolayı çalışanın en iyi ücret algılayışı onun yaşam kalitesini yükseltecek bir ücrettir (Sabuncuoğlu, 2000:208-209).

Tabii ücretin tatmin edici yönünün sadece ücret düzeyi olduğu düşünülmemelidir. Zira çalışan açısından aldığı ücret tek geçim kaynağı olduğu için alınan bu ücretin yaptıkları işe göre eşit ve adil olmasını istemesi de önem arz etmektedir (Acar, 2007:18).

Ücretin kişilerdeki algısı farklı olabilir. Şöyle ki kimisi için satın alma gücü iken kimisi için motive aracıdır. Bu durum zamanla da değişebilmektedir. Mesela işe yeni başlayanlar için satın alma gücü iken tecrübesinin artmasıyla beraber onun için daha fazla faaliyette bulunabilmesi motive aracı olarak görülmektedir (Yüksel,1997:197).

Yapılan araştırmalara göre bireyin motive etmesini sağlayacak öncelikli unsurun birinci sırada ücret olmadığını göstermiştir. Çalışanın daha çok motive olmasını sağlayacak unsurların başında onu tanıma, iş ile çalışan arasında uyum sağlama, sağlıklı bir iş ortamı oluşturma, ödül ceza sistemlerinin eşit ve adil olması, iş güvencesi sağlaması, iş kararlara katılmayı sağlama vb. gelmektedir. Bu durumda ücret artışı bireye çabalarının karşılığı olarak geldiğinden sembolik motive aracı olarak görülmektedir (Benligiray,2007:9).

Öyle ki, Türkiye’de aile işletmeleri üzerinde yapılan bir araştırmada “adil olarak ödüllendirilmediklerini ve karar süreçlerinin adil olmadığını” düşünen aile dışı yöneticilerin iş tatmini azalmaya başlamış ve işten ayrılma düşüncelerinin arttığı görülmüştür (Acar, 2007:18).

3.1.2.2. İşveren Açısından Ücretin Önemi

İşveren maliyetleri düşürürken üretim ve verimliliği arttırmak istemektedir. Bu nedenle de ucuz ve kaliteli işgücü istihdam etmeye çalışmaktadır. Öncelikle işveren açısından ücretin önemi genel itibariyle aşağıdaki gibidir:

- Maliyetleri en aza indirmek için girdi ve çıktıları kontrol altında tutmak,
- Performans değerlemesiyle verimi artırarak kâr payını arttırmak,
- Örgüt bağımlılığı ve ücret tatminine ilişkin ücret politikaları oluşturmak,
- Ücret düzeyini yasalara ters gelmeyen adil ve eşit biçimde oluşturmaktır.

Ücret, örgüt açısından bir maliyet unsuru olarak gördüğünden işverenler ücret seviyesini maliyetleri minimum düzeyine indirgemektedir. Halbuki ücret maliyetleri arttıran etken olarak görülse de verimliliği de arttıran etkisi bulunmaktadır. Dolayısıyla kural olarak ücret arttıkça verimlilik yükselir ya da çalışanın performansı arttıkça aldığı ücret de yükselmelidir (Sabuncuoğlu,2000:208).

Bu yüzden ücret, iş gören açısından olduğu kadar, ulusal ve küresel rekabette işgücü maliyetlerini düşürme açısından avantaj olarak görülmektedir. Hatta iş görenlerin performansını ve verimini arttırmak isteyip esnek ücret politikalarına yönelen işveren açısından önemli olmuştur (Çakır,2006:12).

Maliyetler ve ücretler arasındaki karışıklık olmasının sebebi ücretin yöneticiler açısından etki yaratmada en kolay hedef olarak görülmesidir. Ücretler nettir ve bunu rakip firmalarla kıyaslamak çok kolaydır. Ücrete maliyet açısından bakıldığı için firmada yapılacak herhangi bir iyileşme ya da yenilik girişimi maliyetleri arttırdığından yöneticiler kolayına geldiği için bunun maliyetini ücretlere yansıtmaktadır (Benligiray,2007:10).

Örgüt açısından ücret, vasıflı kişileri firmaya bağlılığını arttıracak nitelikte olmalıdır. Bunun içinde iyi bir ücret politikasının belirlenmesi gerekmektedir. Hatta adil bir ücret sistemi çalışanların motivasyonunda, performansında ve verimliliğinde de artış olmasını sağlamaktadır. Bu durum işletme açısından da olumlu gelişmelere sebebiyet verip maliyetlerini düşürüp rekabet avantajı bile oluşturmaktadır (Acar, 2007:16).

İşletmenin ücret sistemi, adil ve eşit davranma ilkesine ve bu konuya ilişkin yasal mevzuatlara uygun olmalıdır. Ücretleme, nitel olarak ölçmek zor olsa da, çalışanların işletmeye faydası için ödül sistemi oluşturulmalıdır. Bunun dışında işletme kendi ücret politikasını şartlarına ve ihtiyaçlarına göre ayarlamalı ve uygulamalıdır (Acar, 2007:17).

3.1.2.3. Ülkemiz Açısından Önemi

Ücret sosyal yönü etkilediği gibi ekonomik yönü de etkileyen önemli bir unsurdur. İstihdam, ekonomik büyüme, gelir dağılımı, enflasyon gibi faktörleri de doğrudan etkilemesiyle devlet açısından büyük önem taşımaktadır (Işığışok, 2002:33).

Hükümet açısından ücretin önemini ele alacak olursak öncelikle önemli bir vergi kaynağı oluşturmaktadır. Özellikle ücretli kesimden alınan vergiler büyük bir paya sahiptir. İktisadi ve sosyal politika açısından ücretler gelirler ve gider kalemi olarak önem arz etmektedir. Asgari ücret, sosyal sigortalar, işsizlik sigortaları, özel çalışan grupları ve ailelerin desteklenmesi, teşvikler vb. politikalar da “ücretler” her zaman dikkate alınması gereken önemli bir etmendir (Acar, 2007:19).

Çoğu ülkelerde nüfusun yarısından fazlası ücretli olarak çalışmaktadır. İktisadi bakımdan gelişmiş ve sanayileşmiş ülkelerde gelişmekte olan ülkelere nazaran nüfusun içinde ücretli çalışanların daha fazla olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla burada kişi başına düşen gelir dağılımında adaletli olmak ön plana çıkıyor. Adil bir kişisel gelir dağılımı aşağıdaki yararları beraberinde getirir:

- Sosyal barışın sağlanması
- Toplumsal refahın artırılması
- Fırsat eşitliğinin sağlanması
- Ekonomik istikrarın sağlanması

Bir ekonomik sistemde gelir dağılımı sosyal barışı, toplumsal refahı sağlayıp, herkese fırsat eşitli oluşturuyorsa gelir dağılımındaki eşitsizlikler tepki almıyorsa o ekonomide ki gelir dağılımı adil kabul edilmektedir. Gelir dağılımını değiştirmek anayasaya tarafından devlete verilmiştir. Bu değişiklik ortada bir eşitsizlik varsa bunu gidermeye yönelik olmalıdır (Benligiray, 2007:12).

Ülke çapında ücret yapısı işlerin gerektirdiği yükümlülükler ve yeteneklere göre değil, siyasal süreç içerisinde sahip olunan güç ve baskıya göre oluşmaktadır. Özellikle kamu sektöründe durum bu yöndedir. Örneğin, aynı sektörde bulunan kamu ve özel kuruluşlardaki ücretler karşılaştırıldığında, kamu kesiminde daha yüksek ücret zamları sağlanabilmektedir. Özellikle ülkemizde kamu sektörü özel sektörden daha yüksek düzeyde ücret almaktadır. Öyle ki kamu da dahi sendikalı ve sendikasız arasında ücret konusunda önemli derece fark bulunmaktadır (Akyıldız, 2001:78-79).

Günümüzde ücret kavramı, hükümet açısından iktisadi kalkınmanın yanında sosyal politikaları uygulayabilmek için bir araçtır. Bu yüzden hükümetler, işveren karşısında çalışan haklarını koruyan iş kanunları yaparak hatta yasal olarak asgari ücret tespit ederek sosyal devlet fonksiyonlarını yerine getirmeye çalışmaktadır (Topalhan, 2012:12).

Anayasanın 49. Maddesine göre “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” (Erişim Tarihi: 30.01.2017 ,www.anayasa.gov.tr).

Çalışma hakkı, sosyal devleti gerçekleştirmeye yönelik sosyal bir haktır. Sosyal devlet, devletin sosyal barışı, adaleti sağlamak amacıyla, sosyal ve ekonomik hayata aktif şekilde müdahale edilmesi gerektiğini öngören bir devlet anlayışı olarak tanımlanmaktadır (Özbudun, 1995:22).

Anayasamızın 55. maddesine göre de; ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri almaktadır (Erişim Tarihi:30.01.2017, www.anayasa.gov.tr).

Genel olarak ücretler gelir dağılımını ve üretim hacmini doğrudan etkilemekte, düşük ya da yüksek ücretler de istihdam hacminde daralmaya neden olmaktadır. Dolayısıyla çalışan nüfusun geliri ücretlerden oluştuğu için ücret, ülke ekonomisi açısından önemli olmaktadır (Topalhan, 2012:15).

Kısacası, ücretin ve ücretlilerin toplum ve ekonomide ki payının büyüklüğü ve ilgili diğer nedenlere bağlı olarak ücretler, hem mikro hem de makro düzeyde önemli bir olgudur (Işığışok, 2002:35).

3.1.2.4. Sendikalar Açısından Önemi

Sendikalaşma sayısının artması ile ücret arasında doğru orantı vardır. Bu sebeple sendikaya üye olanla olmayan arasındaki ücret farklılığı oluşmaktadır. Öyle ki toplu pazarlık sürecine katılan işçi sendikaları ile işveren ya da işveren sendikalarının karşılıklı pazarlık güçleri ve sahip oldukları ideolojik eğilimleri ile işgücünün mesleki eğilim ve kültürel yapıları her işyerinde farklı ücret yapısının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla her işletmede işin niteliği dikkate alınarak ücretleme yapılmamaktadır (Akyıldız, 2001:78).

Sendikaların ücrete bakış açıları:

- İdeolojik eğilimler,
- Sektör farklılığı
- Sendikalaşma oranı,
- Toplu pazarlık düzeyi

Ekonomik olarak sendikaları ücretler şu şekilde etkilemektedir. İlki, sendikaya girmeleri ile birlikte çalışanların pazarlık gücü artmakta dolayısıyla sendikalı olanlar sendikasız olanlara nazaran daha yüksek ücret almaktadır. Diğer bir ekonomide sendikaların olup olmamasına yönelik ücret dağılımlarında değişkenliğin görülmesidir. İlk seçenekte söylediğimiz kendi üyelerinin ücretlerini yükseltmesi gibidir (San, 2011:21).

Sendikaların başarıları, toplu pazarlıkta elde ettiği ücret zammıyla ölçülmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sendikaların amacı, üyelerin refah seviyelerini artırmak yönünde çaba göstermektir (Bingöl, 2003:315).

İşçi sendikaları, bazen eşitlikçi zam politikalarına başvurarak, ücret farklılıklarını azaltmak ister. Özellikle nitelik olarak pek fark bulunmayan çalışanlar arasında bunu yapmaktadır. Bu sayede eşitlikçi zam politikası uygulamasıyla işin niteliği ile ücret arasındaki fark azalarak yapılan işlerin önemi ve zorluğu yansıtılmamış olmaktadır (Akyıldız, 2001:80).

Son zamanlarda sendikalı kamu çalışanı sendikasız kamu çalışanından daha fazla aldığına dair birtakım varsayımlar ortaya atılmıştır. Emek konusunda ikame imkanlarının kısıtlı olması nedeniyle sendikalı ve sendikasız arasında ücret konusunda fark vardır. Yapılan araştırmalar sendikanın ücretleri %39 yükselttiğini göstermektedir (Turan, 2000:12).

Aynı zamanda sendikanın sağladığı ücret artışları çalışanların sendikalaşma arzusunu arttırması sendikalaşmayı olumlu etkileyecektir. İşverenlerin bu durumdan hoşnutsuz olması da sendikalı olmayı önleyici faaliyetlerde bulunması çalışanların aleyhinde olumsuz etki oluşturabilecektir (Turan, 2000:15).

3.2. Ücretlemenin Amacı

Ücret, işletmede üretkenlik ve verimi arttıran bir araç rolü oynadığı gibi, aynı zamanda iş göreni işletmeye bağlayan ekonomik tatmin sağlayan bir araçtır. Bir bakıma ücret, iş görenin işletmeye giriş nedeni olduğu gibi aynı zamanda onun işletmede sürekli çalışma nedenini de oluşturur.

Ücret yönetiminin temel amacı, çalışanın emeğinin karşılığını alması ve ihtiyacının karşılanması olarak görülmektedir. Geniş anlamda ücret yönetimi, çalışana verilen ücretin yeterli ve adil olmasını sağlamaktır. Yönetim olgusundan bakıldığında birtakım amaçları bulunmaktadır. Aslında ücret yönetiminin iş yeri açısından bakıldığında istenilen bir hizmeti kısa ve uzun sürede mümkün olduğunca daha az maliyete satın almak ve işlemektir (Sabuncuoğlu, 2000:210).

Ücret yönetiminin başlıca amaçları şu şekilde sıralanmaktadır:

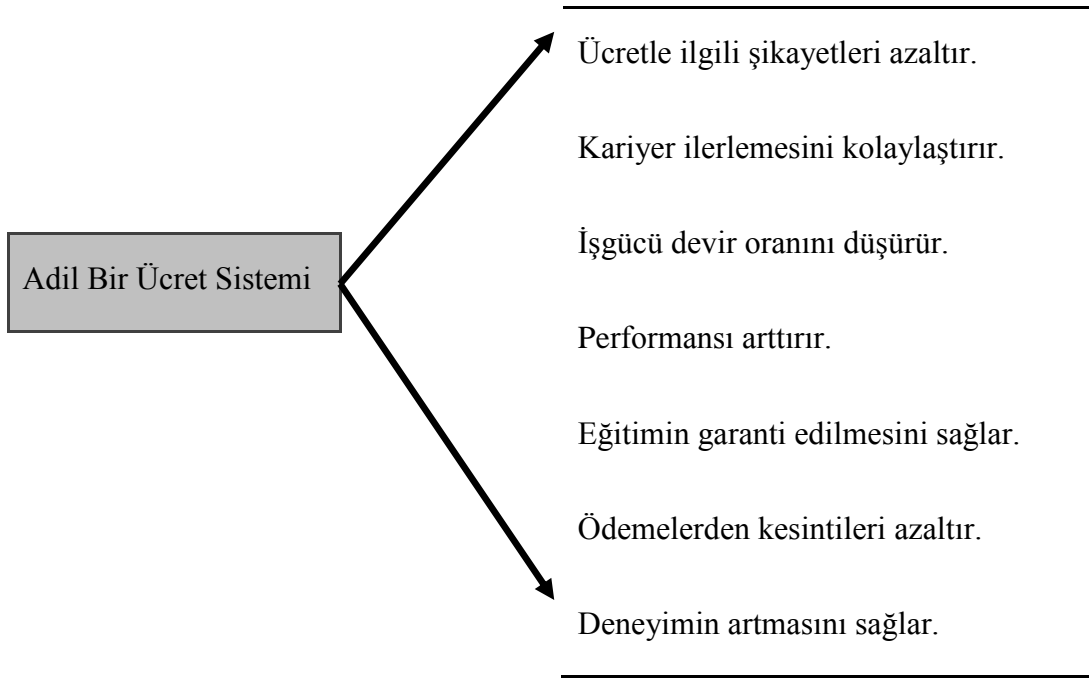
- Uygun nitelikteki iş görenleri işletmeye çekmek ve elde tutmak,
- Ücretlendirmede iç ve dış eşitlik sağlayarak adil bir ücretlendirme gerçekleştirmek, böylece iş gören tatminini sağlamak ve bağlılıklarını arttırmak,
- Ücret ödemesi konusunda yasal yükümlülükleri yerine getirmek,
- Maliyet açısından rekabet avantajı yaratmak,
- İşletmenin stratejik ve kısa vadeli hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak,
- Tarafların çıkarlarına ters düşmeden işletme için en uygun ücret düzeyini saptamak,

- Üst düzey performansı ödüllendirmek ve teşvik etmek,
- İşgören motivasyonu ve verimliliğini artırarak, firma performansını arttırmak,
- Örgütsel değişimi desteklemektir.

Öncelikle çalışanın gereksinimine göre tatmin ve motive edecek ücretleme sistemi oluşturulmalıdır. Buna karşılık ücretten tatmin olmayan bir grup da olacaktır. Bu tatminsizliği onların performansını yetersiz bulan işveren de görmektedir. Ancak adil bir ücretleme sistemi için performans ve niteliğe, dönemin sosyal yapısına bakılarak ücretleme oluşturulması çok önemlidir (Benligiray, 2007:16).

Ücretlemenin amacı, iş görenler ve işverenler arasında adil bir ücretleme sistemi oluşturarak çalışanın motivasyonunu arttırmaktır. Bu durum çalışanları iş yapmaya sevk edecektir. Bu doğrultuda; ücretlemeyle ulaşılmak istenen stratejik amaç ve hedefler şunlardır (Acar, 2007:41):

- **Yasalara uygunluk:** Ücret sistemi ve uygulamaları yasal gereklere uygun olmalıdır.
- **Yeterlilik:** ücretler, nitelikli elemanları cezbedecek ve işletmede tutacak düzeyde ve yeterli olmalıdır.
- **Güdüleyicilik:** Ücretler, iş görenlerin etkili ve verimli çalışmasını, iyi performans göstermesini özendirici olmalıdır.
- **Eşitlikçilik-Adalet:** Ücretleme, iç ve dış eşitliği ve adaleti sağlar olmalı; herkes, bilgi, beceri, yetenek ve performansına göre adil bir biçimde ücret almalıdır.
- **Güvence:** İş görenler her ay ne kadar ücret alacaklarını bilmeli ve ücretlerinden emin olmalıdırlar. Kısacası, iş görenlere belirli bir ücret güvencesi de sağlanmalıdır.
- **Maliyet etkinliği:** Ücretler işletmenin finansal kaynaklarıyla uyumlu; iş görenlerin sağladıkları katkı ile ilişkili olmalıdır.
- **Dengelik:** Toplam ücret paketi içinde temel ücret, ek yararlar ve diğer ödüller, dengeli bir dağılım göstermelidir.
- **Kabul edilebilirlik:** Ücret sistem ve uygulamaları, işgörenlerce anlaşılır ve kabul edilebilir özellikte olmalıdır.



Şekil 5: Adil Ücret Yapısının Bazı Sonuçları

Kaynak: (Byars ve Rue, 2003:465).

3.3. Ücret Politikası

Ücret politikası, adil bir ücret sistemini oluşturmak, iktisadi kalkınmayı sürdürebilmek istihdam seviyesini yükseltmek amacıyla iktisadi ve sosyal politikanın bir unsuru olarak ücretlere ilişkin bulguları içeren bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Topalhan, 2012:234).

Bir ücret planını oluşturmak için diğer faktörleri de göz önüne alıp değerlendirilmelidir. Bu faktörlerin kapsamına giren program, prosedür, politika, amaç, strateji vs. bunları personel ihtiyacını giderecek şekilde kullanmak gerekmektedir. Dolayısıyla sağlıklı bir ücret sistemi için şunlar gerekmektedir (Benligiray, 2007:16):

- Genel işletme politikasının geliştirilmesi ve belgelendirilmesi,
- Farklı gruplar için spesifik politikaların geliştirilmesi ve belgelenmesi,
- Parasal teşviklerin yanı sıra dolaylı parasal teşvikler gibi diğer ücret ödemeleri için bir strateji geliştirilmesi ve belgelenmesi,

- Politikaları uygulamaya koymak için prosedürlerin geliştirilmesi ve belgelenmesi (Örneğin, performansa dayalı ücret sistemi uygulanacaksa performans değerlendirme formlarının, performans primi artış takvimlerinin),
- Son değerlendirmenin yapılması, gerekli düzenlemelerin bitirilmesi ve onaya sunulmasıdır.

Ücret uygulamaları ve insan kaynakları arasında da anlamlı bir ilişki vardır. Şöyle ki bir personelin işe alınmasında başlangıç ücret düzeyi personel sayısını arttırmakta ya da azaltmaktadır. Ücret düzeyi yüksek tutulursa birçok aday başvuru yapar bu durum aynı zamanda aday havuzunu attırır. Böylece vasıflı adayları bulabilirler. Bu durum eğitim maliyetini de düşürmüş olacaktır.

Ücret sisteminin temel politikaları;

- İç eşitlik ve uyum
- Dış rekabetçilik
- İş gören katkıları,
- Sistemin yönetimine ilişkin politikalar olarak sıralanmaktadır.

Bunlar, ücret yapısını, piyasaya göre ücret düzeylerini ve ücret-performans ilişkisinin nasıl olacağına ilişkin stratejik tercihleri ifade etmektedir (Acar, 2007:45).

Ücret politikasının, yukarıda söylenenlere ilave olarak birtakım etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler (Topalhan, 2012:234):

- Ekonomi politikasının bir aracı olarak yatırımları hızlandırma,
- İç piyasayı düzenleme,
- İşçi verimliliğini ve esnekliğini artırma,
- Küresel piyasalara uyumu hızlandırma, yabancı sermayenin içe akımını sağlama,
- Çalışma barajına katkıda bulunma,
- Sosyal adaleti gerçekleştirme,
- Sosyal güvenlik sistemlerine yardımcı olma,
- Ücretliler toplumu olarak sınıflandırılan ülkelerde emeği ile geçinen kesimleri ekonomik sorunlara karşı korumadır.

Ücret politikası, düzenli olarak istihdam edilenlere ödenen ücretlerin farklı gelir gruplarıyla karşılaştırıldığında çalışanlar tarafından olumlu algılanıp algılanmadığıyla ilgilenir. Bu bağlamda ücret politikasının gelir dağılımında adaletin sağlanmasıyla yakından ilgili olduğu söylenmektedir (Topalhan, 2012:235).

3.4. Ücret Tatmini

Ücret çalışanın emeğine karşılık hak edişi ya da ödüdür. Dolayısıyla verilen ücret çalışanın performansını, verimini ve üretimini arttırarak tatmin sağlamaktadır. Bu tatmin ilişkisi hem örgütün yararına hem de çalışanın yararına olacaktır. Ücret tatmininin oluşması işverenin ücret konusunda eşit ve adil olmasına bağlıdır. Ücret, çalışanlar için motive edici bir unsurdur. Kimisine göre ücret birinci motivasyon kaynağı iken kimisine göre değildir. Eğer çalışanlar ücretlerinden memnun değilse ücret tatmini oluşturulmalıdır (Sabuncuoğlu, 2000:218).

Ödüller, tatmin edici ya da tatminsizliğe neden olmaz. Sadece tatmin etme yönünde bir araçtır. Başarı ile ücreti arasında ilişkiye bakıldığında, ücret başarı için motivasyon aracı olmaktadır. Tatmin ve iş gören davranışları incelendiğinde, işgücü devrinin büyük ölçüde işten duyulan tatmine, tatminin de alınan ücrete bağlı olduğu sonucuna varılmıştır (Yüksel, 1997:198).

Ücretin, iş tatmini oluşturması ile birlikte temel ücretin üzerinde ücret almak ve bunun adil dağılımını yapmakta tatmin üzerindeki etkisi çok büyüktür. Kişinin kendisiyle benzer işleri yapan ve özellikle kendisinden nitelik olarak daha düşük seviyede olan bir başka kişiye göre daha az ücret alması iş tatminsizliği yaratacaktır (Erdoğan, 1999: 239).

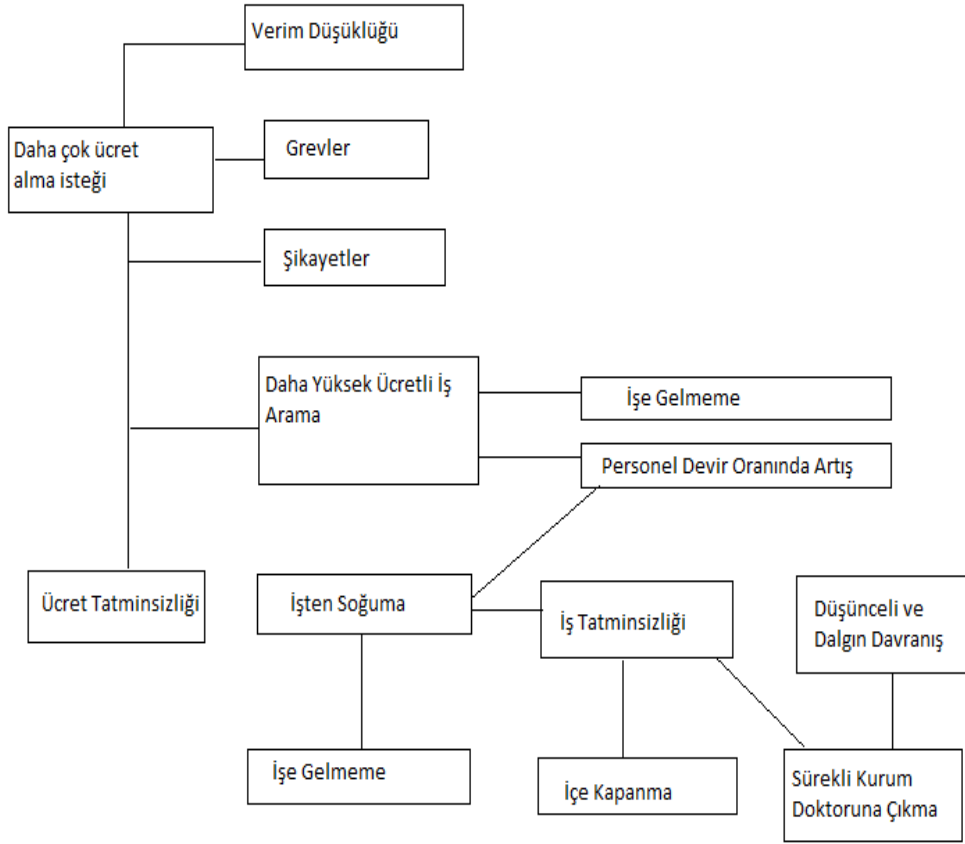
Bu bakımdan ücretin miktarı adil dağılımı da tatmin veya tatminsizlik nedeni olabilecektir. Yapılan bir araştırmaya göre ücret tatminsizliğin temel nedeninin % 49 oranında adaletsiz ücret algısından, %21 oranında yetersiz ücret algısından kaynaklandığı ortaya konulmuştur . Netice itibariyle, çalışanlara sunulan ücret yeterli ve eşit ise bir tatmin yaratacak aksi halde, tatminsizlik, verim düşüklüğü ve nihayetinde örgütün özelliğine ve dışarıdaki iş fırsatlarına bağlı olarak işten ayrılmalara sebebiyet verebilecektir (Gürbüz, 2007:242).

Tatmini belirleyen faktörlerin başında ücret olsa da bazen bu durum bile tatmin için yeterli olmamaktadır. Şöyle ki aldığı ücret yüksek de olsa çalıştığı işi sevmiyor ama başka bir işe girip de düşük ücret alma kaygısından dolayı da işten çıkmıyorsa çalışan için tatminsizlik başlamaktadır. Eğer düşük ücret lamayı tercih ediyorsa iş tatminine verdiği önemi açıklamış olacaktır. Bunun dışında ücret işin niteliği, bireysel yetenek vs.gibi unsurlar dikkate alınarak adil bir şekilde hesaplanırsa ve çalışan bunu sürekli alacağına inanırsa iş tatminini artırmış olacaktır (Baştürk, 2009:21).

3.5. Ücret Tatminsizliği

Bireyin birtakım faktörler karşısında yaşadığı eşitsizlik tatminsizliğe bu durumda belli olumsuz etkilere yol açmaktadır. Ücret tatmini, bireylerin iş tatminini de etkilemektedir. Bireyin ücret tatmini duyması, iş tatminsizliğini ortadan kaldırmamakta, fakat ücretinden tatminsizlik duyması, iş tatminsizliğine de neden olmakta bu durumda çalışanların kurum içi anlaşmazlıklara, grevlere, işe geç gelmelere ve iş ile ilgili psikolojik tatminsizliğe yol açarak, çalışanların iş verimlerinin düşmesine veya işten ayrılmalarına sebep olabilecektir (Işığışok, 2002:61).

Şekil 6’da görüldüğü gibi daha yüksek ücret alma isteği çalışanlarda ücret tatminsizliği doğurmakta, verimlerini düşürmekte ve daha yüksek ücret düzeyine sahip bir iş aramalarına neden olmaktadır. Çalışanların ücret tatminsizliği nedeniyle işi bırakma istekleri herkeste aynı olmayacaktır. Bu, bireylerin ücrete verdikleri öneme, işgücü piyasasındaki arz-talep ve işsizlik oranına göre değişim gösterebilmektedir (Baştürk, 2009:33).



Şekil 6 : Ücret Tatminsizliğinin Neden Olacağı Problemler

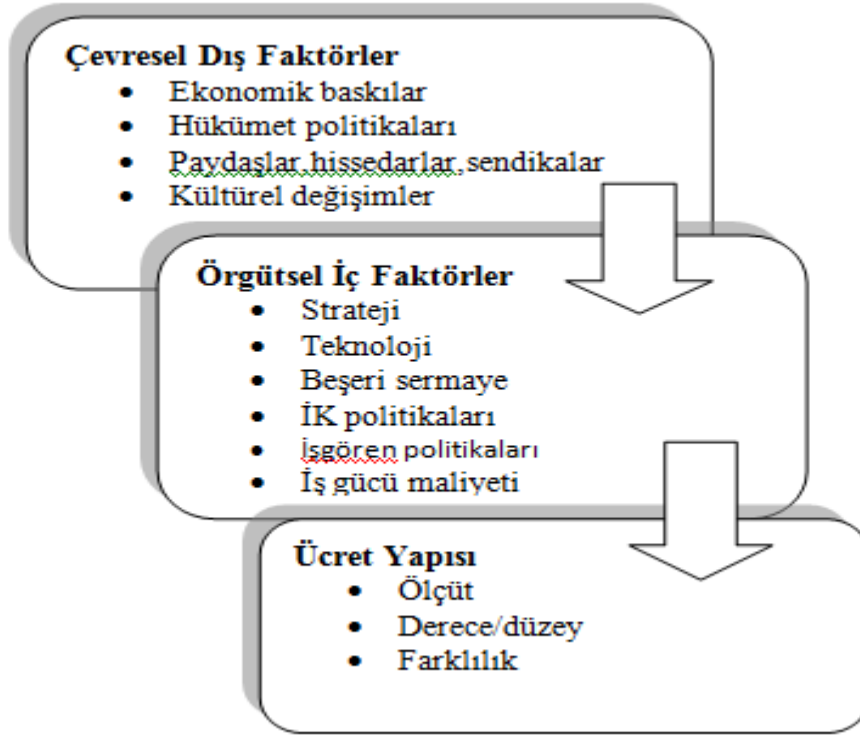
Kaynak: (Baştürk, 2009:35).

3.6. Ücreti Etkileyen Etmenler

Ücret, çok sayıda ve oldukça çeşitlilik arz eden faktörlerin etkisine göre şekillenmektedir. Ücreti etkileyen faktörleri genel olarak sınıflandırırsak;

- Çevresel faktörler,
- Örgütsel faktörler olarak ele alınmaktadır.

Şekil 7’de görüldüğü gibi, işletme ücret yapısı, çevresel (dış) faktörlerin etkilediği örgütsel (iç) faktörlerin etkisiyle şekillenmektedir.



Şekil 7: İşletme Ücret Yapısını Etkileyen Faktörler

Kaynak: (Acar, 2007:64).

Çevresel faktörler, işletmenin içinde faaliyet gösterdiği dış piyasa ve çevreyi ifade etmektedir.

Bu düzeyde başta “işgücü piyasası” ile ilgili “mal piyasaları” olmak üzere, birçok çevresel aktör ve faktör ücret yapılarını etkileyebilmektedir. Bunlar arasında (Acar, 2007:63);

- Piyasada geçerli ücret düzey ve yapıları,
- Emek arz ve talebinin niteliği,
- Yasak düzenlemeler ve hükümet politikaları,
- Enflasyon ve diğer ekonomik koşullar sayılmaktadır.

İşgücü arz-talep durumu ülkenin coğrafik demografik durumuna göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, gelişmekte olan ülkelerde nitelsiz işgücü arzı yüksek olduğundan düşük ücretler ödenmekte, öte yandan nitelikli işgücü içinse işletmeler

ücretleri yüksek tutarak işgücünü işletmeye çekmeye çalışmaktadır (Benligiray, 2007:19-20).

3.6.1. Devlet Müdahalesi

Devlet dolaylı veya dolaysız olarak ücretin belirlenmesinde etkili olabilmektedir. Devletin dolaylı etkisi sosyo-ekonomik politikalaradır. Devlet koyduğu yasalarla, yönetmeliklerle ve denetim gücüyle de ücret üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Asgari ücret, iş görenin sigorta, emeklilik gibi haklarının düzenlenmesi devletin ücret üzerindeki doğrudan etkisine örnektir (Alayoğlu, 2005:28-29).

Yasal düzenlemeler açısından bakacak olursak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 95 sayılı sözleşmenin 1. Maddesinde ücreti, “yapılan veya yapılacak bir iş karşılığında yazılı veya sözlü iş sözleşmesi uyarınca, bir işveren tarafından bir işçiye her ne ad altında ve hangi hesaplama biçimi ile olursa olsun ödenmesi gereken ve para ile değerlendirilebilen, karşılıklı anlaşma veya ulusal yasalarda saptanan bedel ya da kazanç” olarak tanımlamıştır. Birçok ülke, iş görenlerin korunması ve insanlık onuruna yaraşır ücret alabilmeleri ücret yapılarını düzenleyen farklı yasal standartlara sahiptir. (Ergüney, 2006:31).

3.6.2. Sendikalar ve Toplu Pazarlık

Ücretin sendika ve toplu pazarlıkla şekillendiği işletmelerde toplu pazarlık öncesi ücret farklılıklarının korunması eğilimi kendini göstermektedir. Sendika üyelerinin çoğunun düşük ücretli işlerde çalışması ücret aralığını daraltıcı bir etki göstermektedir. Genelde sendikaların ücret eşitliğine önem verilmektedir. Sendikaların izlediği iki tür ücret politikası, aynı iş grubuna giren kişilere tek bir ücretin verilmesini öngören “basamak tipi ücretleme” politikası ile “otomatik ilerleme” politikasıdır. İlkinde, aynı iş grubuna giren tüm iş görenlere tek bir ücret verilir. İkincindeyse, bir iş grubuna ait taban ve tavan ücretler arasındaki ücret kademelerinde iş görenlerin kıdeme dayalı olarak yükselmesi söz konusudur (Acar, 2007:65-66).

Toplu pazarlıkta amaç iş ve işveren kuruluşların bir araya gelerek ücret gibi belli konularda anlaşmaya varmalarıdır. Temel hedefi ekonomik hedefler olmakla birlikte ücret düzeyinin belirlenmesi önemli hassasiyet içeren bir konudur. Sendikalar belirlenen ücretten daha fazla ücret talep edebilmektedir. Bazen bu talep işverene grevden daha az

maliyetli geldiği için bu talebi sendikanın baskısı sonucu kabul etmektedir (Ergüney, 2006:32).

Toplu pazarlığın ücret yapısını belirlemesi sendikaların bu durumdan memnuniyetsiz olmasına ve bunun iş değerlemesinde etkili olduğu ileri sürülmektedir. Toplu pazarlık yapan işletmeler toplam ücret maliyetine, sendikalar ise bunun dağıtımına karar vermektedir. Sendika ücret konusunda yetersiz olduğundan çalışanları memnun etmede sıkıntı oluşturur çünkü bir grup ücretin arttırılması bir grup ücretin düşürülmesini talep ettiği için bununla başa iş değerlemesi kavramıyla başa çıkılabilmektedir (Acar, 2007:66).

3.6.3. Piyasa Ücret Düzeyi

Piyasa ücret düzeyine bacak olursak, işletmeler piyasa da geçerli olan ücret düzeyine göre ücret belirleyeceği için piyasa ücret araştırması yaparak yeni bir ücret düzeyi belirler.

Piyasa ücret araştırmasında bütün işlere ödenen ücreti incelemek yerine kilit işlere ödenen ücret düzeyi saptanmaktadır. Karşılaştırma yapılırken yalnızca ücreti değil, primler ve sosyal yardımların da göz önüne alınmalıdır. Ayrıca toplu sözleşme sürecinde gerçekçi ücret önerileri sunmak isteyen işçi sendikaları da piyasa ücret araştırması yaptırabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2000:215).

Piyasaya duyarlı ve iş piyasasına iş gören temin eden kariyeri oturmamış, iş analizlerini piyasa bakarak belirleyen işletmeler ücret sistemini iş gücü piyasasına göre tayin etmektedir. Keza iş analizi yapmadan bile ücret düzeyini piyasaya göre belirlemektedir. Ücret düzeyine ilişkin olarak, işletme piyasaya göre ücret araştırmasının sonucunu incelemektedir ve;

- Yüksek ücret,
- Eşit ücret,
- Düşük ücret olarak birinde karar kılmaktadır (Acar, 2007:72).

3.7. Ücret Oluşumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgüt düzeyinde, ücret oluşumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında iş değerlendirme, performans değerlendirme, işletmenin ekonomik gücü, faaliyet gösterdiği endüstri ve

coğrafi konumu olarak sayılmaktadır. Bunlar adil bir ücret yapısını etkileyen temel faktörlerdir (Sabuncuoğlu, 2000:216).

Örgütün büyüklüğü, iş ve örgüt yapısı, teknolojisi, örgüt ve insan kaynakları amaç ve stratejileri, örgüt kültürü, mevcut ücret yapısı, işçi-işveren ilişkilerin niteliği, ücret uygulama ve alışkanlıkları gibi birçok faktör üzerinde etkili olduğu gibi ücret yapısı üzerinde de etkisi vardır (Acar, 2007:63).

Örgütsel ücret yapısının kararlarını etkileyen faktörler;

- Üst yönetimin kararı ile,
- Sendikayla yapılan toplu pazarlık ile,
- İş değerlemesi ile,
- Beceri ve yetkinliktir.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerde, ücret yapısı üst yönetimin kararıyla belirlendiği gibi üst yönetim diğer departmanların fikirlerini de alarak belirleyebilir. Bu şekilde belirlenen ücrette birey performansına göre daha yüksek alabilmektedir. Tabii bu durum belirlenen ücrette ücret dengesizlikleri ve memnuniyetsizlik daha fazladır. Şikayetlere bağlı olarak yapı sık sık değiştirilmekte ve ancak tatminsizlik devam etmektedir ve yapı yamalı bohçaya dönmektedir (Sabuncuoğlu, 2000:217).

3.7.1. İş Değerleme

İş değerlemesi, işletmede ücret oluşumunda temel öge olan “işin değeri”nin belirlenmesi amacıyla yapılacak çalışmaların ilk aşamasıdır.

İş değerlemenin amacı ücretle ilgili yönetsel sorunların çözümlenebilmesidir. İş değerlendirme ile ücretin adil dağılımı yapılarak ücret adaletsizliğini ortadan kaldırmak amaçlanmıştır. Adil olarak uygulanan ücret sistemi çalışanların motivasyonunu ve performansını arttırmaktadır. İş değerlemesi ile çalışanın işini yapış tarzı dikkate alınmaktadır. Kısaca özetlersek iş değerlendirme, işlerin değerini saptayarak dengeli ve adil bir ücret yapısını temel alan değerlendirme sistemi olarak tanımlanmaktadır (Yalçın, 1994:102-103).

İş değerlendirme süreci, iş analizi tanımının yapılması ile başlamaktadır. Bununla beraber iş analizleri yapılırken elde edilen bilgiler, işletmede işlerin daha iyi bir şekilde organize

edilmesine yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla elde edilen iş tanımları, elemanların seçim ve işe alınmalarında da temel teşkil etmektedir (Yüksel, 1997:191).

3.7.2. Performans Değerleme

Değerleme yöntemlerinden bir diğeri de performans değerlemedir. Aslında daha adil bir sisteme dayanmaktadır. Performansa dayalı olarak bir ücretleme sistemi oluşturulduğunda ücreti hak edebilmek için çalışanı daha çok performansa sevk eden etkili bir faktör olarak görülmektedir (Yüksel, 1997:192).

Performans değerlendirme, çalışanın vasıflarının işin niteliğine göre ne kadar uyduğunu ve çalışanın işte ki performansını belirlemeye çalışan objektif analizler olarak tanımlanabilmektedir (Sabuncuoğlu, 1997:164).

Çalışanların başarı durumlarına ve performanslarına yönelik faaliyetlerin olarak tanımlanan performans değerlendirme iş görenin başarı durumuna göre işten çıkarma, ödüllendirme ya da terfi gibi yöntemlerle kullanılmaktadır (Uyargil, 2000:206).

Performans değerlemede önemli amaç, ücretlerin çalışanlar arasında adil dağıtılmasıdır. Objektif kriterlere göre değerlendirilen bir performans değerlendirme, çalışanların belli bir dönemde gösterdikleri performansını başarıya ve hedeflere ne ölçüde ulaştıklarına göre ödüllendirmeyi sağlayan bir yöntemdir (Sabuncuoğlu, 2000:213).

3.7.3. İşletmenin Ekonomik Gücü

İşletmeler varlıklarını, giderlerini belirli bir düzeyde tutmak istediğinden ücreti de belirli bir düzeyde tutmaktadır. Rasyonel çalışmak zorunda olduğundan ücret düzeyi de belli bir seviyeye kadardır. Ancak bu ücret düzeyi ile ilgili sendika arasında bir takım sıkıntılar yaşanması olası bir durumdur (Sabuncuoğlu, 1997:219).

Ücret politikasını doğru belirlemek, işletmenin adil ücret ödemesini sağlar ve istenilen nitelikte kalifiyeli iş gören çalıştırmak işletmeyi endüstri pazarında da güçlü konuma getirmiş olacaktır (Yüksel, 1997:192).

3.7.4. İşletmenin Faaliyet Gösterdiği İşkolu

İş kolları arasında farklılaşmaya giden mesleklerde ücret farklılaşması ortaya çıkmıştır. Bu işkolları ücret konusunda bazı kurallara sahiptir. Mesela, şirketin bulunduğu

sektörde rekabet alanı ve teknolojik gelişmeler o şirketin ücretini belirlemede doğru orantılıdır. Bazı durumlarda ise iş gücü talep arzının az olması ücretlere ilişkin artışa neden olacak ücret düzeyi normal değerlerin üzerinde seyredecektir (Lordoğlu vd.,1999:164).

3.7.5. Piyasa Ücret Araştırması

Belirli bir piyasadaki örgütlerin ücret politika, sistem ve uygulamaları ile anahtar işlere ait ücret düzeylerine ilişkin sistemli bir inceleme ve veri toplama süreci olarak tanımlanabilmektedir. Bu süreç diğer sistemli araçlar gibi, araştırmanın planlanma, veri toplama, analiz ve raporlama aşamalarını içermektedir (Yüksel, 1997:193).

Ücret araştırmalarında, genellikle tüm işler yerine anahtar işlerin ücretleriyle ilgili veriler toplanmaktadır. Burada sadece, temel ücret düzeyleri değil, diğer ücret bileşenlerinin düzeyleriyle ilgili veriler de toplanmalıdır. Ücret aşamalarında toplanan veriler;

- İşletmelerle ilgili veriler
- Toplam ücret sistemiyle ilgili veriler
- İşlerle ilgili spesifik ücret verileri olarak sınıflandırılabilir.

Piyasa ücret araştırmaları, örgütlerin piyasadaki durumunun farkında olmasını, daha isabetli ücretleme kararları vermesini ve böylece gereksiz giderlerden kaçınmasını mümkün kılacaktır (Acar, 2007:212).

BÖLÜM 4: TÜRKİYE’DEKİ BANKACILIK SİSTEMİ VE SAKARYA’DA BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

4.1. Türkiye’de Bankacılık Sistemi

4.1.1. Banka ve Şube Sayısı

Ekonomik büyümede görülen yavaşlamanın etkisiyle bankacılık sektörünün aktif büyümesindeki yavaşlama, şube ve personel sayısındaki düşüşte etkili olurken, bankaların operasyonel maliyetleri düşürme çabaları da bu süreci etkilemiştir. Mevcut koşullarda sektör açısından önemli bir maliyet unsuru olan ve şube bazında her yıl uygulanan harç uygulaması bankalara şube açma yoluyla istihdam konusunda caydırıcı rol oynayabilmektedir. Mevduat, kalkınma ve yatırım bankalarında Aralık 2016 itibariyle son bir yıllık dönemde şube sayısı 412 adet ve personel sayısı 4.505 kişi azalmıştır. Personel sayısında azalma 2016 yılının son çeyreğinde 1.020 kişi olmuştur (Erişim Tarihi: <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/4>, 25 Mayıs 2017).

Bankacılık sisteminde Ekim-Aralık 2016 döneminde faaliyet gösteren banka sayısı 52’dir. Mevduat bankaları sayısı 34, kalkınma ve yatırım bankaları sayısı 13, katılım bankaları sayısı 5’dir. Mevduat bankalarından 3 tanesi kamu sermayeli, 9 tanesi özel sermayeli ve 21 tanesi yabancı sermayeli bankadır. Kalkınma ve yatırım bankalarının 3 tanesi ile katılım bankalarının 2 tanesi kamu sermayeli bankalardır (Erişim Tarihi: <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/4>, 25 Mayıs 2017).

Tablo 1
Bankacılık Sisteminde Banka Sayısı

	Aralık 2015	Eylül 2016	Aralık 2016
Mevduat bankaları	34	34	34
Kamu sermayeli bankalar	3	3	3
Özel sermayeli bankalar	9	9	9
Fondaki bankalar*	1	1	1
Yabancı sermayeli bankalar	21	21	21
Kalkınma ve yatırım bankaları	13	13	13
Katılım bankaları	5	5	5
Toplam	52	52	52

* Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna Devredilen Bankalar.

4.1.2. Şube Sayısı

Aralık 2016 itibariyle mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarının toplam şube sayısı 10.781'dir. Bu rakam Temmuz-Eylül 2016 dönemine göre 204 adet, 2016 yılsonuna göre göre 412 adet azalmıştır (Erişim Tarihi: <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/4>, 25 Mayıs 2017).

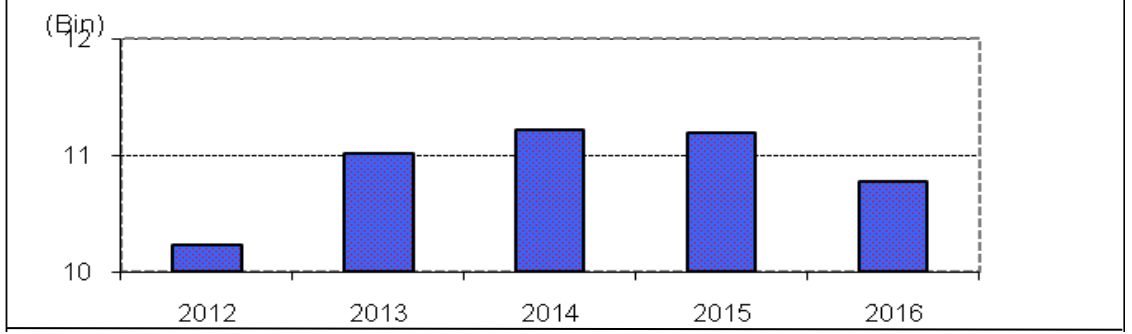
Tablo 2
Şube Sayısı

	Aralık 2015	Eylül 2016	Aralık 2016
Mevduat bankaları	11.151	10.943	10.740
Kamu sermayeli bankalar	3.681	3.699	3.702
Özel sermayeli bankalar	4.299	4.225	4.132
Fondaki bankalar**	1	1	1
Yabancı sermayeli bankalar	3.170	3.018	2.905
Kalkınma ve yatırım bankaları	42	42	41
Toplam	11.193	10.985	10.781

* K.K.T.C ve yabancı ülkelerdeki şubeler dahil.

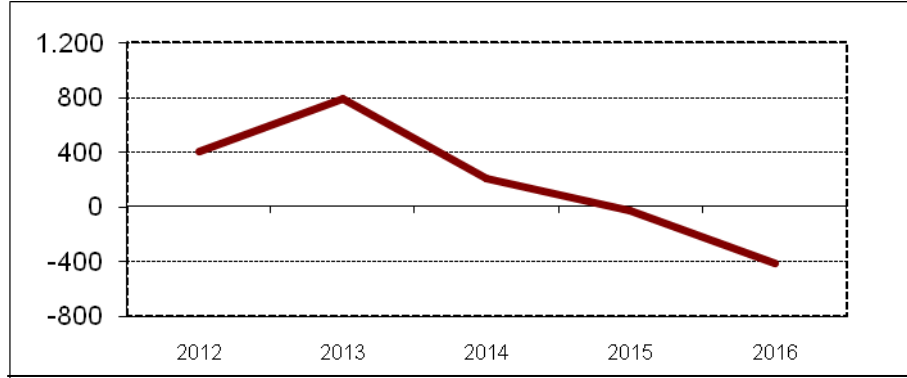
** Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna Devredilen Bankalar.

2016 yıl sonu itibariyle mevduat bankalarında banka başına ortalama şube sayısı 316 olmuştur. Bu rakam kamusal sermayeli mevduat bankalarında 1.234, özel sermayeli mevduat bankalarında 459, yabancı sermayeli bankalarda ise 138'dir (Erişim Tarihi: <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/4>, 25 Mayıs 2017).



Grafik 1 : Şube Sayısı

Ekim-Aralık 2016 döneminde şube sayısı, 2015 yılsonuna göre kamusal sermayeli mevduat bankalarında 21 adet artarken, özel sermayeli mevduat bankalarında 167 adet, yabancı sermayeli mevduat bankalarında 265 adet, kalkınma ve yatırım bankalarında 1 adet azalmıştır (Erişim Tarihi: <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/4>, 25 Mayıs 2017).



Grafik 2 : Şube Sayısında Yıllık Değişme

4.1.3. İstihdam

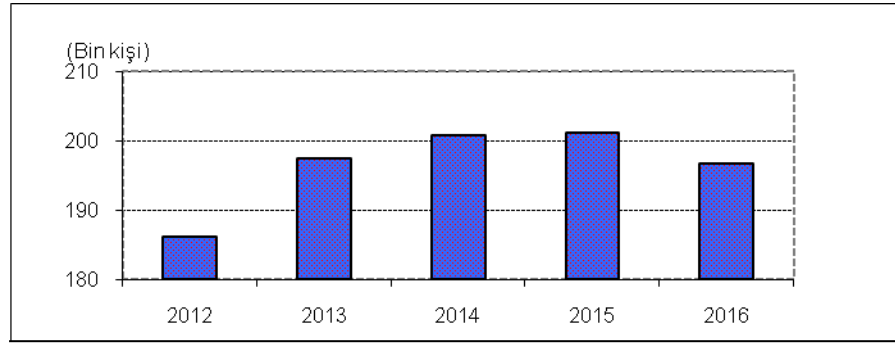
Aralık 2016 itibariyle mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarında toplam çalışan sayısı 196.699 kişi olmuştur. Bu rakam Temmuz-Eylül 2016 dönemine göre 1.020 kişi (yüzde 0,5 oranında), 2015 yıl sonuna göre ise 4.505 kişi (yüzde 2,2

oranında) azalmıştır (Erişim Tarihi: <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/4>, 25 Mayıs 2017).

Tablo 3
Çalışan Sayısı

	Aralık 2015	Eylül 2016	Aralık 2016
Mevduat bankaları	195.838	192.410	191.363
Kamu sermayeli bankalar	58.211	57.509	57.586
Özel sermayeli bankalar	74.756	74.097	73.742
Fondaki bankalar	225	221	231
Yabancı sermayeli bankalar	62.646	60.583	59.804
Kalkınma ve yatırım bankaları	5.366	5.309	5.336
Toplam	201.204	197.719	196.699

Aralık 2016 dönemi itibariyle, banka çalışanlarının yüzde 29'u kamusal sermayeli mevduat bankaları, yüzde 37'si özel sermayeli mevduat bankaları, yüzde 31'i yabancı sermayeli mevduat bankaları ve yüzde 3'ü ise kalkınma ve yatırım bankaları tarafından istihdam edilmiştir (Erişim Tarihi: <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/4>, 25 Mayıs 2017).



Grafik 2: Çalışan Sayısı Yıllık Değişme

2015 yıl sonu rakamları ile karşılaştırıldığında çalışan sayısı, kamusal sermayeli mevduat bankalarında 625 kişi, özel sermayeli mevduat bankalarında 1.014 kişi, yabancı sermayeli mevduat bankalarında 2.842 kişi, kalkınma ve yatırım bankalarında 30 kişi azalırken, Fon bankasında 6 kişi artmıştır. Mevduat bankalarında banka başına çalışan sayısı 5.628'dir. Bu rakam kamu sermayeli bankalarda 19.195, özel sermayeli bankalarda 8.194, yabancı sermayeli bankalarda 2.848 ve kalkınma ve yatırım bankalarında 410 kişidir. Şube başına düşen ortalama çalışan sayısı mevduat

bankalarında 18, kalkınma ve yatırım bankalarında 130 kişidir. Bu rakam kamu sermayeli bankalarda 16, özel sermayeli bankalarda 18 ve yabancı sermayeli bankalarda 21'dir (Erişim Tarihi: <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/4>, 25 Mayıs 2017).

4.1.4. Eğitim Durumuna Göre Çalışan Sayısı

Aralık 2016 dönemi itibariyle, bankacılık sektöründe çalışanların yüzde 78'i yükseköğretim kurumları mezunu, yüzde 7'si ise yüksek lisans ve doktora yapmış olanlardan oluşmaktadır. Bu oran ilköğretim için yüzde 1, orta öğretim için yüzde 14'tür (Erişim Tarihi: <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/4>, 25 Mayıs 2017).

Tablo 4
Eğitim Durumuna Göre Çalışan Sayısı

	İlkokul	Orta Öğretim	Yüksek Öğretim	Yüksek Lisans ve Doktora	Toplam
Mevduat bankaları	902	27.708	150.386	12.367	191.363
Kamu sermayeli bankalar	219	7.262	45.744	4.361	57.586
Özel sermayeli bankalar	218	9.158	60.166	4.200	73.742
Fondaki bankalar	17	102	103	9	231
Yabancı sermayeli bankalar	448	11.186	44.373	3.797	59.804
Kalkınma ve yatırım bankaları	254	584	3.319	1.179	5.336
Toplam	1.156	28.292	153.75	13.546	196.699

Kamusal sermayeli mevduat bankaları ile özel sermayeli mevduat bankalarında çalışanların yüzde 87'sini yükseköğretim kurumlarını bitirmiş ve lisansüstü eğitim yapmış personel oluşturmaktadır. Bu oran yabancı sermayeli mevduat bankalarında yüzde 81, kalkınma ve yatırım bankalarında ise yüzde 84 şeklindedir (Erişim Tarihi: <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/4>, 25 Mayıs 2017).

4.1.5. Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı

Bankacılık sektöründe kadın çalışan oranı yüzde 51'dir. Bu oran kamusal sermayeli mevduat bankalarında yüzde 44, özel sermayeli mevduat bankalarında ve yabancı sermayeli mevduat bankalarında yüzde 55, Fon bankasında ve kalkınma ve yatırım bankalarında ise yüzde 35'tir (Erişim Tarihi: <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/4>, 25 Mayıs 2017).

Tablo 5
Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı

	Aralık 2016		
	Erkek	Kadın	Toplam
Mevduat bankaları	92.724	98.639	191.363
Kamu sermayeli bankalar	32.273	25.313	57.586
Özel sermayeli bankalar	33.442	40.300	73.742
Fondaki bankalar	150	81	231
Yabancı sermayeli bankalar	26.859	32.945	59.804
Kalkınma ve yatırım bankaları	3.489	1.847	5.336
Toplam	96.213	100.486	196.699

4.1.6. Nüfus Başına Çalışan ve Şube

Aralık 2016 sonu itibariyle, 2016 yılsonu nüfus bilgisine göre yüz bin kişiye düşen, şube sayısı 13, çalışan sayısı 246'dır.

Tablo 6
Kişi Başına Düşen Şube ve Çalışan Sayıları

	2012	2013	2014	2015	2016*
Yüz bin kişiye düşen çalışan	246	257	258	255	246
Yüz bin kişiye düşen şube	13	14	14	14	13

*2016 Aralık dönemi için 2016 yılsonu TÜİK nüfus verisi kullanılmıştır.

Kişi başına düşen çalışan sayısında 2014 yılından sonra düşüş olmuştur.

Tablo 7
Sakarya'nın Banka ve Şube Sayısı

Sakarya 2016 Yılı Verilerine Göre	
Banka Çalışan Sayısı	1.334
Banka Şube Sayısı	132
Banka Sayısı	21

Kaynak: <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73>, 25 Mayıs 2017 de erişildi.

4.2. Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmalar sonucunda çalışmanın teori kısmında açıklandığı gibi artan işsizlik, ekonomik krizler, taşeronlaşma, esnek çalışma saatleri vb. faktörler çalışanların iş arama konusundaki önceliğini değiştirmiştir. Kimileri için örgüt içi sadakat, bağlılık, güven ön planda iken kimleri için işini değiştirmeye kadar varacak ücret ön plandadır. Dolayısıyla çalışmanın amacı bankacılık sektöründe bankacıların örgütsel bağlılığını dikkate alarak iş yerindeki öncelikli tercihinin hangisi olduğunu saptamaktır.

4.3. Araştırmanın Kapsamı

Örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktör bulunmasına karşın örgütsel bağlılığı en çok etkileyebilecek iki değişkeni ele aldık. Bunlar iş güvencesi ve ücrettir. Dolayısıyla iş güvencesi ve ücretin örgütsel bağlılık açısından önemi ölçülecektir. Bu yüzden, Adapazarı'nı da yer alan bankalarda görev yapan bankacılar araştırma kapsamına alınmıştır.

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları başta zamanın kısıtlı olmasıdır. Örnekleme yer alan bankacıların yoğun bir tempo ile çalışması, ankete karşı olumsuz tavır takınmaları, anket sorularını uzun bulmaları diğer sınırlılıkları oluşturmaktadır. Tek şehir ve tek sektörde yapılması araştırmanın yöntemsel sınırlılığını oluşturmaktadır.

4.5. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın metodolojisi aşağıda belirtilen başlıklar dahilinde detaylı bir biçimde anlatılmıştır.

4.6. Araştırmanın Örnekleme Yöntemi

Bu araştırmanın ana kütesini Sakarya ilinde (Erenler, Adapazarı, Serdivan ilçelerinde) faaliyet gösteren 47 banka şubesinde yer alan bankacılar oluşturmaktadır. Örneklem ise; kolayda örneklem yöntemi ile bu kişiler arasından seçilmiştir. 202 kişiye anket dağıtılmış ve eksiksiz toplanmıştır. Araştırmada ana kütleli oluşturan birimlerin kesin sayısı ilgili kurumlardan tam olarak elde edilemediği için bankacı sayısı belirlenememiştir.

4.7. Araştırmanın Süreci

Araştırma 8-19 Mayıs 2017 tarihleri arasında yapılmış olup, çalışanların yoğun temposundan, zamanın kısıtlı olmasından ve çalışma ortamında anket yapılmasına olanak tanınmadığından anketler bırakılıp bazıları mesai saatleri bitimine yakın, bazıları öğle tatilinde yapılmak suretiyle anketlerin doldurulması istenmiştir. Araştırmada kullanılan anket formlarının geçerliliğinin test edilmesi için Sakarya da yer alan 2 banka şubesinde 33 bankacıyla anket yöntemi kullanılarak pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışmayla ankette yer alan soruların anlaşılabilirliği ve cevaplama süresini test etmek amaçlıdır. Yapılan pilot çalışmayla ankette birtakım düzeltmeler yapılmıştır. Anket Sakarya'da yaklaşık 47 banka şubesinde 202 bankacıya anket uygulanmış olup, 6 anketin geçerli olmadığına karar verilip 196 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bankacıların demografik ve çalışma bilgilerini saptamaya yönelik 10 soru, ikinci bölümde örgütsel bağlılığı saptamaya yarayan 15 soru, üçüncü bölümde bankacıların iş güvencesi durumunu saptamaya yönelik 12 soru, dördüncü bölümde ücrete ilişkin temel bulgulara yönelik 14 soru yer almaktadır. Son aşamada ise katılımcılara araştırmanın amacını belirler nitelikte iki genel değerlendirme sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların soruları anlamını kolaylaştırmak için bölüm başlıklarına tanım açıklaması yapılmıştır. Ankette yer alan sorular örgütsel bağlılıkla ilgili akademik çalışmalarda kullanılan ölçeklerden yararlanılarak oluşturulmuştur. Anketteki durumlara araştırmalarda yaygın olarak kullanılan 5'li likert ölçme aracı (Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Fikrim Yok, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum) kullanılmıştır. Anket sonuçları SPSS 24 programı kullanılarak frekans dağılımlarına bakılmış demografik, çalışma hayatıyla ilgili veriler, örgütsel bağlılık, iş güvencesi ve ücretin aralarında ilişki olup olmamasının tespiti açısından frekans analizi, bağımsız T- testi, anova testi ve korelasyon uygulanmıştır.

4.8. Anketin Hazırlanması ve Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak birincil veri toplama yöntemlerinden olan anket tekniği kullanılmıştır. Anket; anket sorularının hazırlanması, soruların güvenilirliğinin test edilmesi, katılımcıların belirlenmesi, anketlerin katılımcılara ulaştırılması, anketlerin toplanması, toplanan anketlerden geçerli olmayanların elenmesi ve geçerli

olan anketlerin sonuçlarının verilere dönüştürülmesi ve yorumlanması aşamalarından oluşmaktadır. Anket katılımcısına isim açıklama zorunluluğu getirilmemiş ve anketleri kendilerini baskı altında hissetmeden içten bir şekilde cevaplamaları sağlanmıştır.

4.9. Anketin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Güvenilirlik, ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ne kadar doğruyu yansıttığını ölçmektedir. Bu araştırmada, ölçeklerin güvenilirliğinin saptanmasında Cronbach'ın α değeri kullanılmıştır. α değerinin 0,7 den büyük olması gerekmektedir. Bu değerden düşük α değeri anketin zayıf güvenilirliği olduğunu göstermektedir.

Tablo 8
Örgütsel Bağlılık Sorularının Güvenilirliği

Cronbach's Alpha	N of İtems
0,723	15

Tablo 8 e bakıldığında $\alpha = 0,7 < 0,723$ den büyük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ile ilgili durumların yüksek güvenilirliği olduğu görülmüştür.

Tablo 9
İş Güvencesi Sorularının Güvenirliliği

Cronbach's Alpha	N of İtems
0,875	12

Tablo 9 a bakıldığında $\alpha = 0,7 < 0,875$ den büyük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş güvencesine ilişkin durumların yüksek güvenilirliği olduğu görülmektedir.

Tablo 10
Ücrete İlişkin Soruların Güvenilirliği

Cronbach's Alpha	N of İtems
0,858	14

Tablo 10 a bakıldığında $\alpha = 0,7 < 0,858$ den büyük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ücrete ilişkin durumların yüksek güvenilirliği olduğu görülmektedir.

4.10. Araştırma Bulguları

4.10.1. Demografik Bilgiler

Tablo 11

Araştırmaya Katılan Bankacıların Cinsiyete Göre Dağılımı

CİNSİYET		Frekans	Oran %
	Kadın	82	41,8
	Erkek	114	52,2
	Toplam	196	100%

Tablo 11'e göre ankete katılan bankacıların %41,8 i (82 kişi) kadın, %52,2 si (114 kişi) erkektir. Yapılan çalışmada araştırmaya katılan bankacılardan kadın bankacı sayısının erkek bankacı sayısından daha az olması nedeniyle çoğunluğu erkek bankacılar oluşturmaktadır.

Tablo 12

Araştırmaya Katılan Bankacıların Yaşa Göre Dağılımı

YAŞ		Frekans	Oran %
	20-30	47	24
	31-40	101	54,6
	41-50	41	20,9
	51+	1	5
	Toplam	196	100

Tablo 12'ye göre ankete katılan bankacıların yaşları incelendiğinde %24 ünü (47 kişi) 20-30 yaş arasını oluştururken, %54,6 sını (101 kişi) 31-40 yaş aralığı, %20,9 unu (41 kişi) 41-50 yaş aralığını, %5 ini (1 kişi) 51 ve üstü yaş oluşturmaktadır. Bu sonuçlara göre ankete katılan bankacıların çoğu 31-40 yaş aralığında yer aldığı görülmüştür.

Tablo 13

Araştırmaya Katılan Bankacıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

MEDENİ DURUM		Frekans	Oran %
	Evli	57	29,1
	Bekar	139	70,9
	Toplam	196	100

Tablo 13'te medeni duruma bakıldığında ankete katılan bankacıların %29,1 (57 kişi) evli iken %70,9 u (139 kişi) bekarıdır. Bu sonuçlara göre ankete katılan bankacıların çoğunun bekar olduğu görülmüştür.

Tablo 14
Araştırmaya Katılan Bankacıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

ÇOCUK		Frekans	Oran %
	Yok	84	42,9
1	53	27	
2	45	23	
3	11	5,6	
4+	3	1,5	
Toplam	196	100	

Tablo 14'te çocuk sayıları incelendiğinde ankete katılan bankacıların %42,9 u (84 kişi) çocuk sahibi değilken, %27 si (53 kişi) bir çocuk, %23 ü (45 kişi) iki çocuk , %5,6 s (11 kişi) üç çocuk, %1,5 i (3 kişi) dört ve üzeri çocuğa sahiptir. Bu sonuçlara göre ankete katılan bankacıların çoğu çocuk sahibi değildir.

Tablo 15
Araştırmaya Katılan Bankacıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

EĞİTİM		Frekans	Oran %
	Lise	11	5,6
Ön Lisans	10	5,1	
Lisans	156	79,6	
Yüksek Lisans	18	9,2	
Doktora	1	5	
Toplam	196	100	

Tablo 15'te eğitim durumuna bakıldığında ankete katılan bankacıların %5,6 s (11 kişi) lise mezunu , %5,1 i (10 kişi) ön lisans mezunu, %79,6 s (156 kişi) lisans mezunu, %9,2 si (18 kişi) yüksek lisans mezunu, %5 i (1 kişi) doktora mezunudur. Bu sonuçlara göre ankete katılan bankacıların çoğu lisans mezunudur.

Tablo 16
Araştırmaya Katılan Bankacıların Statü Durumuna Göre Dağılımı

STATÜ		Frekans	Oran %
	Kamu Bankası	19	9,7
	Özel Banka	177	90,3
	Toplam	196	100

Tablo 16’da statü durumuna bakıldığında ankete katılan bankacıların %9,7 isi (19 kişi) kamu bankasında, %90,3 si (177 kişi) özel bankada çalışmaktadır. Bu sonuçlara göre ankete katılan bankacıların çoğu özel bankada çalışmaktadır.

Tablo 17
Araştırmaya Katılan Bankacıların Halen Çalışmakta Olduğu Bankadaki Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

	Frekans	Oran %
1 den az	6	3,1
1 yıl - 5 yıl	51	26
6 yıl- 10 yıl	59	30,1
11 yıl- 15 yıl	44	22,4
16+	36	18,4
Toplam	196	100

Tablo 17’ye bakıldığında araştırmaya katılan bankacıların %3,1 i (6 kişi) 1 yıldan az süredir çalışmaktadır. % 26 lık kısım (51 kişi) 1 yıl ile 5 yıl arasında çalışma süresi kapsamında, %30,1 lik kısım (59 kişi) 6 yıl ile 10 yıl arasında çalışma süresi, %22,4 ü (44 kişi) 11 yıl ile 15 yıl arasında iken %18,4 lük kısım (26 kişi) ise 16 yıl ve daha fazla çalışma süresini kapsamaktadır. Görüldüğü üzere ankete katılan bankacılar arasında en fazla çalışma süresi 6 yıl - 10 yıl arasındadır.

Tablo 18

Araştırmaya Katılan Çalışanların Şimdiye Kadar İş Hayatında Geçirdiği Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

	Frekans	Oran %
1 den az	2	1
1 yıl - 5 yıl	37	18,9
6 yıl- 10 yıl	73	37,2
11 yıl- 15 yıl	40	20,4
16+	44	22,4
Toplam	196	100

Tablo 18'e göre araştırmaya katılan bankacıların şimdiye kadar iş hayatında geçirdiği toplam çalışma süresine bakıldığında %1 i (2 kişi) 1 yıldan az süredir çalışmaktadır. % 18,9 luk kısım (37 kişi) 1 yıl ile 5 yıl arasında çalışma süresi kapsamında, %37,2 lik kısım (73 kişi) 6 yıl ile 10 yıl arasında çalışma süresi, %20,4 ü (40 kişi) 11 yıl ile 15 yıl arasında iken %22,4 lük kısım (44 kişi) ise 16 yıl ve daha fazla çalışma süresini kapsamaktadır. Görüldüğü üzere ankete katılan bankacılar arasında en fazla çalışma süresi 6 yıl - 10 yıl arasındadır.

Tablo 19

Araştırmaya Katılan Bankacıların Mesleğe Başladığından Bu Yana Çalıştığı Servis Sayısı Dağılımı

	Frekans	Oran %
1	38	19,4
2	62	31,6
3	60	30,6
4	19	9,7
5	17	8,7
Toplam	196	100

Tablo 19'a bakıldığında araştırmaya katılan bankacıların %19,4 ü (38 kişi) 1 serviste , %31,6 (62 kişi) 2 serviste, %30,6 sı (60 kişi) 3 serviste, %9,7 si (19 kişi) 4 serviste, %8,7 si (17 kişi) 5 serviste çalışmıştır. Bu verilere göre ankete katılan bankacıların mesleğe başladığından bu yana çalıştığı servis sayısı en çok 2 dir.

Tablo 20
Araştırmaya Katılan Bankacıların Çalışmakta Oldukları Servis İsmine Göre Dağılımı

	Frekans	Oran %
Kobi Bankacılığı	8	4,1
Gişe	44	22,4
İpotek Servisi	3	1,5
Satış Birim	9	4,6
Ticari Birim	9	4,6
Şube Müdürü	1	0,5
Pazarlama	3	1,5
Operasyon	45	23
Kredi Tahsis	7	3,6
Takip Memuru	1	0,5
İç Kontrol	1	0,5
Perakende	1	0,5
Tahsilat Birimi	1	0,5
İşlem Yetkilisi	1	0,5
Müşteri Hizmetleri	16	8,2
Bireysel Bankacılık	44	22,4
Uzaman ve Uzman Yardımcısı	2	1
Toplam	196	100

Tablo 20’de araştırmaya katılan bankacıların buldukları servis dağılımına bakıldığında %4,1 i (8 kişi) kobi bankacılığı görevinde, %22,4 (44 kişi) ü gişede, %1,5 i (3 kişi) ipotek servisinde, %4,6 sı (9 kişi) satış biriminde, %4,6 sı (9 kişi) ticari birimde, % 0,5 i (1 kişi)şube müdürü, %1,5 i (3 kişi) pazarlamada, %23 ü (45 kişi) operasyonda, %3,6 sı (7 kişi) kredi tahsiste, %0,5 , (1 kişi) takip memuru, %0,5 i (1 kişi) iç kontrolde, %0,5 i (1 kişi) perakendede, %0,5 i (1 kişi) tahsilat biriminde, %0,5 i (1 kişi) işlem yetkilisi, %8,2 i (16 kişi) müşteri hizmetlerinde, %22,4 ü (44 kişi)bireysel bankacılıkta, %1 i (2 kişi) uzman ve uzman yardımcısı olarak görev yapmaktadır. Elde edilen verilere göre en çok operasyon bölümünde çalışılmaktadır.

4.10.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bulgular

Tablo 21

Kariyer Hayatımı Çalıştığım Bankada Geçirmekten Mutluluk Duyuyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	71	36,2%
Katılıyorum	88	44,9%
Fikrim Yok	16	8,2%
Katılmıyorum	20	10,2%
Kesinlikle katılmıyorum	1	0,5%
Toplam	196	100%

Tablo 21'e göre ankete katılan katılımcıların %44,9 u (88 kişi) " Kariyer hayatımı çalıştığım bankada geçirmekten mutluluk duyuyorum " durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken %0,5 i (1 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Sonuca göre katılımcıların çoğunun bulunduğu bankadan mutlu oldukları görülmüştür.

Tablo 22

Yaş ile "Kariyer Hayatımı Çalıştığım Bankada Geçirmekten Mutluluk Duyuyorum" Durumu Arasındaki İlişki / Bağımsız T Testi

	Sayı	Ortalama	Sig.
20-30	47	1,7447	0,061
41-50	41	2,1463	

Tablo 22'ye göre 20-30 yaş arası 47 kişinin kariyer hayatında çalıştığı bankada mutluluk duyması ortalama 1,7447 iken , 41-50 yaş arasındaki 41 kişinin ise ortalama 2,1463 tür. Yaş ile "Kariyer hayatımı çalıştığım bankada geçirmekten mutluluk duyuyorum" durumu arasında sig = 0,05 < 0,061 ten büyük olduğu için anlamlı bir fark yoktur. Keza diğer demografik değişkenleri de ele aldığımızda anlamlı bir fark olmadığı görüldüğünden burada gösterilmemiştir. Yani bankacının yaş almasıyla çalıştığı bankada mutluluğun artması gibi bir durum olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 23

Çalıştığım Bankanın Sorunlarını Kendi Sorunlarım Gibi Hissediyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	57	29,1%
Katılıyorum	92	46,9%
Fikrim Yok	18	9,2%
Katılmıyorum	25	12,8%
Kesinlikle katılmıyorum	4	2,0%
Toplam	196	100%

Tablo 23'e göre ankete katılan katılımcıların %46,9 u (92 kişi) " çalıştığım bankanın sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %2 si (4 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Sonuca göre ankete katılan bankacıların çoğu tüm sorunları kendi sorunu gibi görüp çözmeye çalıştığı görülmektedir.

Tablo 24

Çalıştığım Bankada Kendimi Ailenin Bir Parçası Gibi Hissediyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	58	29,6%
Katılıyorum	93	47,4%
Fikrim Yok	19	9,7%
Katılmıyorum	23	11,7%
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,5%
Toplam	196	100%

Tablo 24'te ankete katılan bankacıların %47,4 ü (93 kişi)" Çalıştığım bankada kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %1,5 i (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. % 9,7 si (19 kişi) de fikrini beyan etmemiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğu çalıştıkları bankada kendisini ailenin bir parçası gibi hissettiği görülmektedir.

Tablo 25

Çalıştığım Bankaya Karşı Duygusal Bir Bağ Hissettiğim İçin Bu Bankada Çalışmaya Devam Ediyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	57	29,1%
Katılıyorum	71	36,2%
Fikrim Yok	34	17,3%
Katılmıyorum	27	13,8%
Kesinlikle katılmıyorum	7	3,6%
Toplam	196	100%

Tablo 25'te ankete katılan bankacıların %36,2 si (71 kişi) "Çalıştığım bankaya karşı duygusal bir bağ hissettiğim için bu bankada çalışmaya devam ediyorum" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %3,6 sı (7 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. % 17,3ü (27 kişi) de fikrini beyan etmemiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun duygusal bağ hissettikleri için bu bankada çalışmaya devam ettiği görülmüştür.

Tablo 26

Çalıştığım banka kişisel açıdan benim için büyük bir öneme sahiptir

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	59	30,1%
Katılıyorum	82	41,8%
Fikrim Yok	24	12,2%
Katılmıyorum	30	15,3%
Kesinlikle katılmıyorum	1	0,5%
Toplam	196	100%

Tablo 26'da ankete katılan bankacıların %41,8 i (82 kişi) "Çalıştığım banka kişisel açıdan benim için büyük bir öneme sahiptir" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %0,5 i (7 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. % 12,2 si (24 kişi) de fikrini beyan etmemiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun çalıştığı bankanın kendisi için önemli olduğu görülmüştür.

Tablo 27

Çalıştığım Bankaya Karşı Güçlü Bir Aidiyet Duygum Olduğunu Düşünmüyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	6	3,1%
Katılıyorum	36	18,4%
Fikrim Yok	33	16,8%
Katılmıyorum	69	35,2%
Kesinlikle katılmıyorum	52	26,5%
Toplam	196	100%

Tablo 27’de ankete katılan bankacıların %35,2 si (69 kişi) " Çalıştığım bankaya karşı güçlü bir aidiyet duygum olduğunu düşünmüyorum" durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %3,1 i (6 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %16,8 i (33 kişi) fikrim yok demiştir. Katılımcıların çoğunluğunun güçlü bir aidiyet duygusunun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 28

Şu Anda Bu Bankada Çalışmaya Devam Etmemin Sebebi, İstekten Ziyade Zorunluluktan Kaynaklanmaktadır

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	13	6,6%
Katılıyorum	57	29,1%
Fikrim Yok	15	7,7%
Katılmıyorum	61	31,1%
Kesinlikle katılmıyorum	50	25,5%
Toplam	196	100%

Tablo 28’de ankete katılan bankacıların %31,1 i (61 kişi) " Şu anda bu bankada çalışmaya devam etmemin sebebi, istekten ziyade zorunluluktan kaynaklanmaktadır " durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %29,1 i(57 kişi) katılıyorum, %6,6 sı (13 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %7,7 i (15 kişi) fikrim yok demiştir. Katılımcıların çoğunluğu bankada çalışma nedeninin zorunluluk olarak görmediği tespit edilmiştir.

Tablo 29

İstesem Bile Şuan Çalıştığım Bankadan Ayrılmak Benim İçin Çok Zor Olacaktır

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	44	22,4%
Katılıyorum	85	43,4%
Fikrim Yok	24	12,2%
Katılmıyorum	27	13,8%
Kesinlikle katılmıyorum	16	8,2%
Toplam	196	100%

Tablo 29’da göre ankete katılan bankacıların %43,4 ü (85 kişi) " İstesem bile şuan çalıştığım bankadan ayrılmak benim için çok zor olacaktır" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken , %8,2 si (16 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %12,2 si (24 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun çalıştığı bankadan ayrılmanın zor olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Tablo 30

Çalıştığım Bankadan Ayrılmaya Karar Vermem Halinde, Hayatımdaki Pek Çok Şey Bundan Olumsuz Etkilenecektir

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	38	19,4%
Katılıyorum	63	32,1%
Fikrim Yok	30	15,3%
Katılmıyorum	47	24,0%
Kesinlikle katılmıyorum	18	9,2%
Toplam	196	100%

Tablo 30’a göre ankete katılan bankacıların %32,1 i (63 kişi) " Çalıştığım bankadan ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %9,2 si (18 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %15,3 ü (30 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun bankadan ayrılması halinde hayatındaki pek çok şeyin olumsuz etkileneceği tespit edilmiştir.

Tablo 31

Çalıştığım Bankadan Ayrılmayı Düşünmeyecek Kadar Az Seçeneğim Olduğunu Düşünüyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	16	8,2%
Katılıyorum	55	28,1%
Fikrim Yok	45	23,0%
Katılmıyorum	47	24,0%
Kesinlikle katılmıyorum	32	16,3%
Toplam	195	100%

Tablo 31'e göre ankete katılan bankacıların %28,1 i (55 kişi) " Çalıştığım bankadan ayrılmayı düşünmeyecek kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken , %8,2 si (16 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %23 ü (45 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun bankadan ayrılması sonucunda az seçeneği olacağını düşündüğü görülmektedir.

Tablo 32

Yaş ile "Çalıştığım Bankadan Ayrılmayı Düşünmeyecek Kadar Az Seçeneğim Olduğunu Düşünüyorum" Durumu Arasındaki İlişki / Bağımsız T Testi

	Sayı	Ortalama	Sig.
20-30	47	3,0242	0,024
41-50	40	2,425	

Tablo 32'ye bakıldığında 20-30 yaş arasındaki 47 kişi bankadan ayrılmayı düşünemeyecek kadar az seçeneğinin olduğunu düşünüyor bu yüzden ortalamaları 3,0242 iken 41- 50 yaş arasındaki 40 kişinin ortalamaları 2,425 tir. sig. =0,005> 0,024 ten küçük olduğu için yaş ile çalıştığım bankadan ayrılmayı düşünmeyecek kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum durumu arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Yani genç yaştaki bankacıların orta yaş grubundaki bankacılara oranla bankadan ayrılması halinde daha az seçenekle baş başa kalacağını düşünmektedir.

Tablo 33

Eğer Çalıştığım Bankaya Bu Kadar Emek Vermemiş Olsaydım, Başka Bir Bankada Çalışmayı Düşünebilirdim

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	13	6,6%
Katılıyorum	46	23,5%
Fikrim Yok	44	22,4%
Katılmıyorum	52	26,5%
Kesinlikle katılmıyorum	41	20,9%
Toplam	196	100%

Tablo 33'e göre ankete katılan bankacıların %26,5 i (52 kişi) " Eğer çalıştığım bankaya bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir bankada çalışmayı düşünebilirdim." durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %6,6 sı (13 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %22,4 ü (44 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğu çalıştığı bankaya çok emek vermiş olsa bile başka bir bankada da çalışmayı düşünebileceğini ifade etmiştir.

Tablo 34

Benim İçin Bu Bankadan Ayrılmanın Olumsuz Sonuçlarından Biri De, Başka Bir Bankanın Burada Sahip Olduğum Olanakları Sağlayamama İhtimalidir

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	23	11,7%
Katılıyorum	71	36,2%
Fikrim Yok	43	21,9%
Katılmıyorum	36	18,4%
Kesinlikle katılmıyorum	23	11,7%
Toplam	196	100%

Tablo 34'e göre ankete katılan bankacıların %36,2 si (71 kişi) " Benim için bu bankadan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir bankanın burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir. " durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %11,7 si (23 kişi) hem kesinlikle katılıyorum hem de kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %21,9 u (43 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun diğer bankalarda sahip olamayacağı olanakların çalıştığı bankada sahip olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Tablo 35
Bu Bankada Çalışmaya Devam Etmem Konusunda Bir Zorunluluk
Hissetmiyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	12	6,1%
Katılıyorum	57	29,1%
Fikrim Yok	41	20,9%
Katılmıyorum	56	28,6%
Kesinlikle katılmıyorum	30	15,3%
Toplam	196	100%

Tablo 35'e göre ankete katılan bankacıların %29,1 i (57 kişi) " Bu bankada çalışmaya devam etmem konusunda bir zorunluluk hissetmiyorum " durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken , %6,1 i (12 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %20,9 u (41 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çalıştığı bankada çalışma zorunluluğu hissedenlerin çalışma zorunluluğu hissetmeyenlere oranla çok az bir fark olduğu görülmüştür.

Tablo 36
Benim İçin Avantajlı Sonuçları Olsa Bile, İşten Ayrılmamın Çalıştığım Bankaya
Karşı Uygun Bir Davranış Olacağını Düşünmüyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	18	9,2%
Katılıyorum	54	27,6%
Fikrim Yok	45	23,0%
Katılmıyorum	57	29,1%
Kesinlikle katılmıyorum	22	11,2%
Toplam	196	100%

Tablo 36'ya göre ankete katılan bankacıların %29,1 i (57 kişi) " Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, işten ayrılmamın çalıştığım bankaya karşı uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum " durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken , %9,2 si (18 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %23 ü (45 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğu avantajlı sonuçları olduğu takdirde çalıştığı bankadan ayrılmasının bankaya karşı uygunsuz bir durum olmadığını düşünmektedir.

Tablo 37

Çalıştığım Bankaya Karşı Çok Şey Borçlu Olduğumu Düşünüyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	21	10,7%
Katılıyorum	78	39,8%
Fikrim Yok	39	19,9%
Katılmıyorum	46	23,5%
Kesinlikle katılmıyorum	12	6,1%
Toplam	196	100%

Tablo 37'ye göre ankete katılan bankacıların %39,8 i (78 kişi) " Çalıştığım bankaya karşı çok şey borçlu olduğumu düşünüyorum" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken , %6,1 i (12 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %23 ü (45 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğu çalıştığı bankaya karşı çok şey borçlu olduğunu düşünmektedir.

4.10.3 .İş Güvencesine İlişkin Bulgular

Tablo 38

Çalıştığım Bankada Kalıcı Olacağıma Eminim

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	43	21,9%
Katılıyorum	81	41,3%
Fikrim Yok	45	23,0%
Katılmıyorum	24	12,2%
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,5%
Toplam	196	100%

Tablo 38'e göre ankete katılan bankacıların %41,3 ü (81 kişi) " Çalıştığım bankada kalıcı olacağıma eminim" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken , %1,5 i (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %23 ü (45 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun çalıştığı bankada kalıcı olacağından emin olduğu görülmüştür.

Tablo 39

İş Güvencem Olduğu İçin Çalıştığım Bankada Kendimi Güvende Hissediyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	53	27,0%
Katılıyorum	112	57,1%
Fikrim Yok	15	7,7%
Katılmıyorum	13	6,6%
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,5%
Toplam	196	100%

Tablo 39'a göre ankete katılan bankacıların %57,1 i (112 kişi) "İş güvencem olduğu için çalıştığım bankada kendimi güvende hissediyorum" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken , %1,5 i (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %7,7 si (15 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun iş güvencesi olduğu için kendini güvende hissettiği görülmüştür.

Tablo 40

Bu Bankada Çalışmaya Devam Etmemin Temel Nedeni Ömür Boyu İstihdam Güvencesi Sağlamasıdır

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	42	21,4%
Katılıyorum	79	40,3%
Fikrim Yok	33	16,8%
Katılmıyorum	37	18,9%
Kesinlikle katılmıyorum	5	2,6%
Toplam	196	100%

Tablo 40'a göre ankete katılan bankacıların %40,3 ü (79 kişi) " Bu bankada çalışmaya devam etmemin temel nedeni ömür boyu istihdam güvencesi sağlamasıdır" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken , %2,6 sı (5 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %16,8 i (33 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun çalıştığı bankanın ömür boyu istihdam sağladığı düşüncesine sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 41

Bu Bankada Çalışmaya Devam Ettiğim Sürece, Bu Bankanın Benim İçin Sürekli ve Sabit Bir Yer Olduğuna Eminim

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	34	17,3%
Katılıyorum	95	48,5%
Fikrim Yok	37	18,9%
Katılmıyorum	24	12,2%
Kesinlikle katılmıyorum	6	3,1%
Toplam	196	100%

Tablo 41'e göre ankete katılan bankacıların %48,5 i (95 kişi) "Bu bankada çalışmaya devam ettiğim sürece, bu bankanın benim için sürekli ve sabit bir yer olduğuna eminim." durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %3,1 i (6 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %18,9 u (37 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun çalıştıkları bankanın kendileri için sürekli ve sabit bir yer olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Tablo 42

Görev Yaptığım Serviste Başarısız Olursam Aynı Pozisyonda Farklı Serviste Göreve Getirilebileceğimi Düşünüyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	16	8,2%
Katılıyorum	76	38,8%
Fikrim Yok	63	32,1%
Katılmıyorum	32	16,3%
Kesinlikle katılmıyorum	9	4,6%
Toplam	196	100%

Tablo 42'ye göre ankete katılan bankacıların %38,8 i (76 kişi) " Görev yaptığım serviste başarısız olursam aynı pozisyonda farklı serviste göreve getirilebileceğimi düşünüyorum" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken, % 4,6 sı (9 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %32,1 i (63 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun görev yaptığı serviste başarısız olursa aynı pozisyonda farklı serviste göreve getirileceğini düşündüğü görülmüştür.

Tablo 43

Çalıştığım Bankada En Ufak Bir Hata Bende İşsizlik Kaygısı Oluşturuyor

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	7	3,6%
Katılıyorum	32	16,3%
Fikrim Yok	32	16,3%
Katılmıyorum	82	41,8%
Kesinlikle katılmıyorum	41	20,9%
Toplam	194	100%

Tablo 43'e göre ankete katılan bankacıların %41,8 i (82 kişi) " Çalıştığım bankada en ufak bir hata bende işsizlik kaygısı oluşturuyor " durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %3,6 sı (7 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %16,3 ü (32 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun çalıştığı bankada en ufak bir hata da kendisinde işsizlik kaygısı oluşturmadığı görülmüştür.

Tablo 44

Çalıştığım Bankada Yakın Gelecekte İşsiz Kalma Olasılığım Olduğunu Düşünüyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	3	1,5%
Katılıyorum	29	14,8%
Fikrim Yok	39	19,9%
Katılmıyorum	72	36,7%
Kesinlikle katılmıyorum	53	27,0%
Toplam	196	100%

Tablo 44'e göre ankete katılan bankacıların %36,7 si (72 kişi) " Çalıştığım bankada yakın gelecekte işsiz kalma olasılığım olduğunu düşünüyorum " durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %1,5 i (3 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %19,9 u (39 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun çalıştığı bankada yakın zamanda işsiz kalacağını düşünmediği görülmüştür.

Tablo 45

Bu Bankada Sahip Olduğum İşin Ne Kadar Sürede Devam Edeceğini Bilmediğim İçin İş ve Özel Hayatımda Geleceğe Dair Planlarım Belirsizleşiyor

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	2	1,0%
Katılıyorum	32	16,3%
Fikrim Yok	38	19,4%
Katılmıyorum	77	39,3%
Kesinlikle katılmıyorum	47	24,0%
Toplam	196	100%

Tablo 45'e göre ankete katılan bankacıların %39,3 ü (77 kişi) " Bu bankada sahip olduğum işin ne kadar sürede devam edeceğini bilmediğim için iş ve özel hayatımda geleceğe dair planlarım belirsizleşiyor" durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %1 i (2 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %19,4 ü (38 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun bankada sahip olduğu işin iş ve özel hayatına dair planlarını belirsizleştirmedeğinin görüşünde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 46

Bu Bankada Kadınların Erkeklerden Daha Fazla İş Kaybetme Korkusu Olduğunu Düşünüyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	6	3,1%
Katılıyorum	15	7,7%
Fikrim Yok	37	18,9%
Katılmıyorum	70	35,7%
Kesinlikle katılmıyorum	68	34,7%
Toplam	196	100%

Tablo 46'ya göre ankete katılan bankacıların %35,7 si (70 kişi) " Bu bankada kadınların erkeklerden daha fazla iş kaybetme korkusu olduğunu düşünüyorum " durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %3,1 i (6 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %18,9 u (37 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak bankada kadınların erkeklerden daha fazla iş kaybetme olasılığı olmadığı görülmüştür.

Tablo 47

**Bu Bankada Erkeklerin Kadınlardan Daha Fazla İş Kaybetme Korkusu
Olduğunu Düşünüyorum**

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	5	2,6%
Katılıyorum	15	7,7%
Fikrim Yok	39	19,9%
Katılmıyorum	80	40,8%
Kesinlikle katılmıyorum	57	29,1%
Toplam	196	100%

Tablo 47'ye göre ankete katılan bankacıların %40,8 i (80 kişi) " Bu bankada erkeklerin kadınlardan daha fazla iş kaybetme korkusu olduğunu düşünüyorum" durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %2,6 sı (5 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %19,9 u (39 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak bankada erkeklerin kadınlardan daha fazla iş kaybetme olasılığı olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla iş kaybetme korkusunun cinsiyet ayrımına dayanmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 48

Çalıştığım Bankada İşimi Kaybetmekten Çok Korkuyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	6	3,1%
Katılıyorum	17	8,7%
Fikrim Yok	17	8,7%
Katılmıyorum	88	44,9%
Kesinlikle katılmıyorum	68	34,7%
Toplam	196	100%

Tablo 48'e göre ankete katılan bankacıların %44,9 u (88 kişi) " Çalıştığım bankada işimi kaybetmekten çok korkuyorum" durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %3,1 i (6 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %8,7 si (17 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun çalıştığı bankada işini kaybetmekten korkmadığı görülmüştür.

Tablo 49
Çalıştığım Bankada Yüz Kızartıcı Bir Suç İşlemediğim Sürece İşsiz Kalacağımı Düşünmüyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	87	44,4%
Katılıyorum	74	37,8%
Fikrim Yok	16	8,2%
Katılmıyorum	14	7,1%
Kesinlikle katılmıyorum	5	2,6%
Toplam	196	100%

Tablo 49'a göre ankete katılan bankacıların %44,4 ü (87 kişi) " Çalıştığım bankada yüz kızartıcı bir suç işlemediğim sürece işsiz kalacağımı düşünmüyorum" durumuna kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %2,6 sı (5 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %8,2 si (16 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun çalıştığı bankada yüz kızartıcı bir suç işlemediği sürece işsiz kalacağını düşünmediği görülmüştür.

4.10.4. Ücrete İlişkin Bulgular

Tablo 50
Eğitim Düzeyini Dikkate Aldığımda Bana Ödenen Ücreti Yeterli Buluyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	10	5,1%
Katılıyorum	57	29,1%
Fikrim Yok	19	9,7%
Katılmıyorum	83	42,3%
Kesinlikle katılmıyorum	27	13,8%
Toplam	196	100%

Tablo 50'ye göre ankete katılan bankacıların %42,3 ü (83 kişi) " Eğitim düzeyini dikkate aldığımda bana ödenen ücreti yeterli buluyorum" durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %5,1 i (10 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %9,7 si (19 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun eğitim düzeyi ile orantılı ücret almadığını ve ücretini yeterli bulmadığını düşündüğü görülmektedir.

Tablo 51

Yaş ile "Eğitim Düzeyini Dikkate Aldığımda Bana Ödenen Ücreti Yeterli Buluyorum" Durumu Arasındaki İlişki / Bağımsız T Testi

	Sayı	Ortalama	Sig.
20-30	47	3,6809	0,001
41-50	40	2,8537	

Tablo 51'e göre 20 - 30 yaş arasındaki 47 kişinin eğitimini dikkate aldığında ödenen ücreti yeterli bulduğunu söylemiştir. 20-30 yaş grubundaki 47 kişinin ortalaması 3,6809 iken 41-50 yaş arasında ki 40 kişinin ortalaması 2,8537 dir. Sig. = 0,005 > 0,001 olduğundan anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Yani 20-30 yaş grubundaki bankacılar eğitim seviyesiyle aldığı ücreti orta yaş grubundakilere göre daha az bulmaktadırlar. Eğitim seviyesi yükseldikçe ücrette artışın olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 52

Ülkenin Ekonomik Koşullarını Göz Önüne Aldığımda Bankamın Ücret Seviyesini Yeterli Buluyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	8	4,1%
Katılıyorum	53	27,0%
Fikrim Yok	34	17,3%
Katılmıyorum	76	38,8%
Kesinlikle katılmıyorum	25	12,8%
Toplam	196	100%

Tablo 52'ye göre ankete katılan bankacıların %38,8 i (76 kişi) " Ülkenin ekonomik koşullarını göz önüne aldığımda bankamın ücret seviyesini yeterli buluyorum" durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %4,1 i (8 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %17,3 ü (34 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun ülkenin ekonomik koşullarına baktığında aldığı ücreti yeterli bulmadığı görülmüştür.

Tablo 53

Yaş ile " Ülkenin Ekonomik Koşullarını Göz Önüne Aldığımda Bankamın Ücret Seviyesini Yeterli Buluyorum" Durumu Arasındaki İlişki / Bağımsız T Testi

	Sayı	Ortalama	Sig.
20-30	47	3,383	0,024
41-50	40	2,8293	

Tablo 53'e göre 20-30 yaş arasındaki 47 kişinin yaş ile " ülkenin ekonomik koşullarını göz önüne aldığımda bankamın ücret seviyesini yeterli buluyorum" durumu arasındaki ortalaması 3,383 iken, 41-50 yaş arasındaki 40 kişinin ortalaması 2,8293tür. Sig.= 0,005 >0,024 ten küçük olduğu için anlamlı bir fark vardır. Yani genç yaş grubundaki bankacıların orta yaş grubundaki bankacılara oranla ülkenin ekonomik koşullarını dikkate aldığımda aldığı ücreti daha yetersiz bulmaktadır.

Tablo 54

Ücretimde Yapılan En Son Artışı Tatmin Edici Buluyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	5	2,6%
Katılıyorum	38	19,4%
Fikrim Yok	23	11,7%
Katılmıyorum	97	49,5%
Kesinlikle katılmıyorum	32	16,3%
Toplam	195	100%

Tablo 54'e göre ankete katılan bankacıların %49,5 i (97 kişi) " Ücretimde yapılan en son artışı tatmin edici buluyorum" durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %2,6 sı (5 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %11,7 si (23 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun ücretinde yapılan en son artışı tatmin edici bulmadığı görülmüştür.

Tablo 55

Çalıştığım Banka Tarafından Verilen Yemek Ücretini Yeterli Buluyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	11	5,6%
Katılıyorum	97	49,5%
Fikrim Yok	20	10,2%
Katılmıyorum	49	25,0%
Kesinlikle katılmıyorum	19	9,7%
Toplam	196	100%

Tablo 55'e göre ankete katılan bankacıların %49,5 i (97 kişi) " Çalıştığım banka tarafından verilen yemek ücretini yeterli buluyorum " durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %5,6 sı (11 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %10,2 si (20 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun yemek ücretini yeterli bulduğu görülmüştür.

Tablo 56

Çalıştığım Bankada Sağlık İmkanları İçin Verilen Ücreti Yeterli Buluyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	54	27,6%
Katılıyorum	106	54,1%
Fikrim Yok	13	6,6%
Katılmıyorum	14	7,1%
Kesinlikle katılmıyorum	9	4,6%
Toplam	196	100%

Tablo 56'ya göre ankete katılan bankacıların %54,1 i (106 kişi) " Çalıştığım bankada sağlık imkanları için verilen ücreti yeterli buluyorum" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %4,6 sı (11 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %6,6 sı (13 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun sağlık imkanları için verilen ücreti yeterli bulduğu görülmüştür.

Tablo 57
Kesintilerden Sonra Elime Geçen Net Ücretimin Tatmin Edici Olduğunu
Düşünmüyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	44	22,4%
Katılıyorum	83	42,3%
Fikrim Yok	19	9,7%
Katılmıyorum	32	16,3%
Kesinlikle katılmıyorum	18	9,2%
Toplam	196	100%

Tablo 57'ye göre ankete katılan bankacıların %42,3 ü (83 kişi) " Kesintilerden sonra elime geçen net ücretimin tatmin edici olduğunu düşünmüyorum" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %9,2 si (18 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %9,7 si (19 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun kesintilerden sonra eline geçen ücreti tatmin edici bulmadığı görülmüştür.

Tablo 58
Gösterdiğim Çabayı Dikkate Aldığımda Bana Ödenen Ücreti Yeterli Bulmuyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	43	21,9%
Katılıyorum	72	36,7%
Fikrim Yok	22	11,2%
Katılmıyorum	41	20,9%
Kesinlikle katılmıyorum	18	9,2%
Toplam	196	100%

Tablo 58'e göre ankete katılan bankacıların %36,7 si (72 kişi) " Gösterdiğim çabayı dikkate aldığımda bana ödenen ücreti yeterli bulmuyorum" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %9,2 si (18 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %11,2 si (22 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun gösterdiği çabayla aldığı ücretin doğru orantılı olmadığını düşündüğü görülmüştür.

Tablo 59

Yaş ile " Gösterdiğim Çabayı Dikkate Aldığımda Bana Ödenen Ücreti Yeterli Bulmuyorum" Durumu Arasındaki İlişki/ Bağımsız T Testi

	Sayı	Ortalama	Sig.
20-30	47	3,766	0,00
41-50	40	2,7805	

Tablo 59'a göre 20-30 yaş arasındaki 47 kişi yaş ile " Gösterdiğim çabayı dikkate aldığımda bana ödenen ücreti yeterli bulmuyorum" durumu ortalama 3,766 iken, 41-50 yaş arası 2,7805 dir. Sig.= 0,00 é 0,05 ten küçük olduğu için aralarında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak orta yaş grubundaki banka çalışanlarına nazaran genç yaş grubundaki banka çalışanlarının gösterdiği çabayla aldığı ücreti yeterli bulmadıkları görülmüştür.

Tablo 60

Çalıştığım Bankadaki Ücretimin Artması Çalışma Performansımı Olumlu Etkileyecektir

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	70	35,7%
Katılıyorum	89	45,4%
Fikrim Yok	21	10,7%
Katılmıyorum	13	6,6%
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,5%
Toplam	196	100%

Tablo 60'a göre ankete katılan bankacıların %45,4 ü (89 kişi) " Çalıştığım bankadaki ücretimin artması çalışma performansımı olumlu etkileyecektir" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %1,5 i (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %10,7 si (21 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun ücretinin artmasının performansını da arttıracığı yönünde olduğu görülmüştür.

Tablo 61

Çalıştığım Bankada Diğer Servislere Ödenen Ücretleri Karşılaştırdığımda Ücret Sisteminin Adil Olduğunu Düşünüyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	18	9,2%
Katılıyorum	56	28,6%
Fikrim Yok	52	26,5%
Katılmıyorum	54	27,6%
Kesinlikle katılmıyorum	16	8,2%
Toplam	196	100%

Tablo 61'e göre ankete katılan bankacıların %28,6 sı (56 kişi) " Çalıştığım bankada diğer servislere ödenen ücretleri karşılaştırdığımda ücret sisteminin adil olduğunu düşünüyorum " durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %8,2 si (16 kişi) kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %26,5 i (52 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun diğer servislerle ücretini kıyasladığında ücret sisteminin adil olduğu düşünüldüğü görülmüştür.

Tablo 62

Çalıştığım Bankada Adil Bir Performans Değerleme Sisteminin Uygulandığını Düşünüyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	13	6,6%
Katılıyorum	48	24,5%
Fikrim Yok	40	20,4%
Katılmıyorum	66	33,7%
Kesinlikle katılmıyorum	29	14,8%
Toplam	196	100%

Tablo 62'ye göre ankete katılan bankacıların %33,7 si (66 kişi) " Çalıştığım bankada adil bir performans değerlendirme sisteminin uygulandığını düşünüyorum" durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %6,6 sı (13 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %20,4 ü (40 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun çalıştığı bankada adil bir performans sisteminin uygulanmadığını düşündüğü görülmüştür.

Tablo 63
Çalıştığım Bankada Uygulanan Prim Sisteminin (Ek Ödemelerin)
Adil Olduğunu Düşünüyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	14	7,1%
Katılıyorum	45	23,0%
Fikrim Yok	40	20,4%
Katılmıyorum	60	30,6%
Kesinlikle katılmıyorum	37	18,9%
Toplam	196	100%

Tablo 63'e göre ankete katılan bankacıların %30,6 sı (60 kişi) " Çalıştığım bankada uygulanan prim sisteminin (ek ödemelerin) adil olduğunu düşünüyorum " durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %7,1 i (14 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %20,4 ü (40 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun bankada uygulanan prim sisteminin adil olmadığını düşündüğü görülmektedir.

Tablo 64
Yaş ile " Çalıştığım Bankada Uygulanan Prim Sisteminin (Ek Ödemelerin) Adil
Olduğunu Düşünüyorum" Durumu Arasındaki İlişki / Bağımsız T Testi

	Sayı	Ortalama	Sig.
20-30	47	3,5745	0,087
41-50	40	3,0976	

Tablo 64'e göre 20-30 yaş arasındaki 47 kişinin yaş ile " Çalıştığım bankada uygulanan prim sisteminin (ek ödemelerin) adil olduğunu düşünüyorum" durumuna ortalaması 3,5745 iken 41-50 yaş arası 40 kişinin 3,0976 dır. Sig. = 0,0087 < 0,05 ten küçük olduğu için anlamlı bir fark vardır. Sonuç olarak genç yaş grubundaki bankacıların uygulanan prim sisteminin adil olmadığı yönündeki düşünceleri orta yaş grubundaki bankacılara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 65

Çalıştığım Bankada Adil Bir Terfi Programın Uygulandığını Düşünüyorum

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	18	9,2%
Katılıyorum	52	26,5%
Fikrim Yok	36	18,4%
Katılmıyorum	62	31,6%
Kesinlikle katılmıyorum	28	14,3%
Toplam	196	100%

Tablo 65'e göre ankete katılan bankacıların %31,6 sı (62 kişi) " Çalıştığım bankada adil bir terfi programının uygulandığını düşünüyorum" durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %9,2 si (14 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %18,4 ü (36 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun çalıştığı bankada uygun bir terfi programının uygulanmadığını düşündüğü görülmüştür.

Tablo 66

Çalıştığım Bankada Uygulanan Prim Sistemi Motivasyonumu Arttırmaktadır

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	19	9,7%
Katılıyorum	77	39,3%
Fikrim Yok	35	17,9%
Katılmıyorum	45	23,0%
Kesinlikle katılmıyorum	20	10,2%
Toplam	196	100%

Tablo 66'ya göre ankete katılan bankacıların %39,3 ü (77 kişi) " Çalıştığım bankada uygulanan prim sistemi motivasyonumu arttırmaktadır" durumuna katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %9,7 si (10 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %17,9 u (35 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun uygulanan prim sisteminin motivasyonunu arttırdığını düşündüğü görülmüştür.

Tablo 67
Daha Fazla Ücret Kazanmak İçin Çalıştığım Bankayı Değiştirmeyi Göze Alabilirim

İfadeler	Frekans	Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	18	9,2%
Katılıyorum	39	19,9%
Fikrim Yok	51	26,0%
Katılmıyorum	58	29,6%
Kesinlikle katılmıyorum	30	15,3%
Toplam	196	100%

Tablo 67'e göre ankete katılan bankacıların %29,6 sı (58 kişi) " Daha fazla ücret kazanmak için çalıştığım bankayı değiştirmeyi göze alabilirim" durumuna katılmıyorum seçeneğini işaretlerken, %9,2 si (18 kişi) kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiş olup %26 sı (51 kişi) fikrim yok demiştir. Sonuç olarak katılımcıların çoğu daha fazla ücret için çalıştığı bankayı değiştirmeyeceğini düşündüğü görülmüştür.

4.10.5. Genel Değerlendirme Soruları Bulguları

Genel değerlendirme soruları kapsamında iki soru sorulmuştur:"Bu iki faktörü dikkate aldığımızda sizce çalışma hayatınızda öncelikli olarak olmazsa olmazınız nedir?" ve "Bu bankada çalışmaya devam ediyor olmanızın öncelikli nedeni nedir?". Aşağıda bu sorulardan elde edilen bulgular açıklanmıştır.

Tablo 68
Bu İki Faktörü Dikkate Aldığımızda Sizce Çalışma Hayatınızda Öncelikli Olarak Olmazsa Olmazınız Nedir?

	İş Güvencesi	Ücret	Diğer	Her ikisi
Frekans	111	74	1	10
Oran %	56,6%	37,8%	0,5%	5,1%

Tablo 68'e göre ankete katılan bankacıların " Bu iki faktörü dikkate aldığımızda sizce çalışma hayatınızda öncelikli olarak olmazsa olmazınız nedir?" sorusuna verdikleri cevaplara göre %56,6 sı (111 kişi) iş güvencesi , %37,8 i (74 kişi) ücret, %5,1 (10 kişi) her ikisi olduğunu söylerken bunların dışında diğer faktörü seçip sadakat olduğunu söyleyen %1 i (1 kişi) dir. Sonuca bakıldığında 4 unsurdan en çok kısmı iş güvencesi

oluşturmaktadır. Yani bankacıların çoğunun işe girişteki önceliğinin iş güvencesi olduğu saptanmıştır.

Tablo 69

Bu Bankada Çalışmaya Devam Ediyor Olmanızın Öncelikli Nedeni Nedir?

	İş Güvencesi	Ücret	Diğer	Her ikisi
Frekans	126	49	13	7
Oran %	64,6%	25,1%	6,7%	3,6%

Tablo 69'a göre ankete katılan bankacıların " Bu bankada çalışmaya devam ediyor olmanızın öncelikli nedeni nedir?" sorusuna verdikleri cevaplara göre %64,6 sı (126 kişi) iş güvencesi , %25,1 i (49 kişi) ücret, %3,6 sı (7 kişi) her ikisi olduğunu söylerken bunların dışında diğer faktörü seçen %6,7 ilik (13 kişi) bir gruptur. Diğer seçeneklerinde yer alan unsurlar ise; başka seçenek olmaması, faizsiz olması, mecburiyet, aidiyet, işimi seviyorum, kurum kültürü, sağlık ve emeklilik imkanı, marka ve hiç biridir. Sonuca bakıldığında 4 unsurdan en çok kısmı yine iş güvencesi oluşturmaktadır. Yani ne kadar bir kısım banka çalışanı diğer unsurlardan bahsetse de bankacıların çoğunun bu bankada çalışmaya devam etmesinin nedenini iş güvencesi oluşturduğu saptanmıştır.

Tablo 70

Örgütsel Bağlılık İle İş Güvencesi Arasındaki İlişki Korelasyon Testi

		ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ORTALAMA	İŞ GÜVENCESİ ORTALAMA
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ORTALAMA	Pearson Korelasyon	1	,408**
	Sig.		0,000
İŞ GÜVENCESİ ORTALAMA	Pearson Korelasyon	,408**	1
	Sig.	0,000	

Tablo 70'te örgütsel bağlılığın ortalaması ile iş güvencesi ortalaması arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre sig değeri $p= 0,05 > 0,000$ ten küçük olduğu korelasyon katsayı derecesi de $r=0,408$ olduğu tespit edilmiştir. Yani örgütsel bağlılık ile iş güvencesi arasında pozitif yönlü, anlamlı bir

korelasyon vardır. Öyle ki iş güvencesinin örgütsel bağlılığı artırıcı bir niteliği vardır. İş güvencesinin önemi arttıkça örgütsel bağlılıkta artmaktadır

Tablo 71
Örgütsel Bağlılık İle Ücret Arasındaki İlişki Korelasyon Testi

		ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ORTALAMA	ÜCRET ORTALAMA
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ORTALAMA	Pearson Korelasyon	1	,471**
	Sig.		0,000
ÜCRET ORTALAMA	Pearson Korelasyon	,471**	1
	Sig.	0,003	

Tablo 71’de örgütsel bağlılığın ortalaması ile ücret ortalaması arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon testine bakıldığında yapılan analiz sonucuna göre sig değeri $p= 0,01 < 0,000$ ten küçük olduğu korelasyon katsayı derecesi de $r=0,471$ olduğu tespit edilmiştir. Yani örgütsel bağlılık ile ücret arasında pozitif yönlü, anlamlı bir korelasyon vardır. Öyle ki ücrete verilen önemin örgütsel bağlılığı artırıcı bir niteliği olduğu görülmüştür. Bankacılarda ücretin önemi arttıkça örgütsel bağlılıkta artmaktadır.

Tablo 72
Bankadaki Çalışma Süresi İle Ücret Arasındaki İlişki / Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Sig.
Gruplar arasında	6,121	4	0,016
Gupsuz	93,865	191	
Toplam	99,986	195	

Tablo 72’de göre bankacıların halen çalışmakta olduğu banka süresi ile ücret arasında anova testinden yararlanılarak ilişkilendirilmiştir. Sig. = 0,005 > 0,016 dan küçük olduğu için çalışma süresi ile ücret ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır. Yani çalışma süresi arttıkça ücrete olan önemin arttığı görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ve iş güvencesine yönelik değerleri diğer değişkenlerle kıyasladığımızda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu yüzden gösterilmemiştir.

4.10.6. Araştırma Bulgularının Genel Değerlendirmesi

Araştırma bulgularının genel değerlendirmesi *demografik ve çalışma yaşamına ilişkin sonuçlar, örgütsel bağlılığa ilişkin sonuçlar, iş güvencesine ilişkin sonuçlar ve ücrete ilişkin sonuçlar* olmak üzere dört başlık altında aşağıda maddeler halinde yer almaktadır;

Demografik ve Çalışma Yaşamına İlişkin Elde Edilen Sonuçlar

1. Sonuçlara göre ankete katılan bankacıların % 52,2 si (114 kişi) erkektir.
2. Ankete katılan bankacıların% 54,6 sı (101 kişi) 31-40 yaş arası orta kuşak oluşturmaktadır.
3. Ankete katılan bankacıların % 70,9 u (139 kişi) bekarıdır.
4. Eğitim durumlarına bakıldığında ankete katılan bankacıların % 79,6 sı (156 kişi) lisans mezunudur.
5. Ankete katılan bankacıların %42,9 unun (84 kişi) çocuğu yoktur.
6. Ankete katılan bankacıların % 90,3 ü (117 kişi) özel bankalarda, %9,7'si (19 kişi) ise kamu bankalarında çalışmaktadır.
7. Ankete katılan bankacıların %30,1 inin (59 kişi) halen çalışmakta olduğu bankadaki toplam çalışma süresi 6-10 yıl arasındadır.
8. Ankete katılan bankacıların % 37,2'si(73 kişi) şimdiye kadar ki iş hayatında geçirdiği toplam süre 6 – 10 yıl arasındadır.
9. Ankete katılan bankacıların % 22,4 ü (44 kişi) gişe, %23 ü (45 kişi) operasyonda, %22,4 ü (44 kişi) bireyselde çalışmaktadır.

Örgütsel Bağlılığa İlişkin Elde Edilen Sonuçlar

Ankete katılan bankacıların çoğu;

1. Kariyer hayatını çalıştığı bankada geçirmekten mutluluk duymaktadır.
2. Çalıştıkları bankanın sorunlarını kendi sorunları gibi hissetmektedir.
3. Çalıştığı bankada kendini ailenin bir parçası gibi hissetmektedir.
4. Çalıştığı bankaya karşı duygusal bir bağ hissettiği için bu bankada çalışmaya devam etmektedir.
5. Çalıştığı banka kişisel açıdan bankacı için büyük bir öneme sahiptir.
6. Çalıştığı bankaya karşı güçlü bir aidiyet duygusu olduğunu düşünmektedir.

7. Şu an bankacının bankada çalışması zorunluluktan kaynaklanmamaktadır.
8. İstese bile Şu an çalıştığı bankadan ayrılması çok zor olacaktır.
9. Bankadan ayrılmaya karar vermesi halinde hayatında pek çok Şey bundan olumsuz etkilenecektir.
10. Çalıřtıđı bankadan ayrılmayı dűřünemeyecek kadar az seçeneđi olduđunu dűřünmektedir.
11. Genç yaştaki bankacıların orta yař grubundaki bankacılara oranla bankadan ayrılması halinde daha az seçenekle bař bařa kalacağını dűřünmektedir.
12. Çalıştığı bankaya çok emek vermiş olsa bile başka bir bankada da çalışmayı dűřünmektedir.
13. Diđer bankalarda sahip olamayacağı olanakların çalıştığı bankada sahip olduğunu dűřünmektedir.
14. Bankacının çalıştığı bankada devam etme zorunluluğu hissetmemektedir.
15. Avantajlı sonuçları olduğu takdirde bankacının çalıştığı bankadan ayrılmasının bankaya karşı uygunsuz bir durum olmadığını dűřünmektedir.
16. Çalıřtıđı bankaya karřı çok Őey borçlu olduđunu dűřünmektedir.

İř Gűvencesine İliřkin Elde Edilen Sonuçlar

Ankete katılan bankacıların çoğu;

1. Çalıştığı bankada kalıcı olacağına emindir.
2. İř gűvencesi olduđu için çalıřtıđı bankada kendini gűvende hissetmektedir.
3. Bu bankada çalıřmaya devam etmelerinin nedeni műr boyu istihdam sađlamasıdır.
4. Bu bankada çalıřmaya devam ettiđi sűrece, bu banka bankacı için sűrekli ve sabit bir yerdir.
5. Görev yaptığı serviste başarısız olursa aynı pozisyonda farklı serviste göreve getirilebileceğini dűřünmektedir.
6. Çalıştığı bankada en ufak bir hata bankacıda işsizlik kaygısı oluşturmamaktadır.
7. Çalıştığı bankada yakın gelecekte işsiz kalacağını dűřünmemektedir.
8. Bankada sahip olduđu iřin iř ve özel hayatına dair planlarını belirsizleřtirmediđini dűřünmektedir.

9. Bankada çalışan kadınların bankada çalışan erkeklerden daha fazla iş kaybetme olasılığı yoktur.
10. Bankada çalışan erkeklerin bankada çalışan kadınlardan daha fazla iş kaybetme korkusu yoktur.
11. Bankada çalışanların işini kaybetmekten korkmadıkları görülmüştür.
12. Çalıştığı bankada yüz kızartıcı bir suç işlemediği sürece işsiz kalacağını düşünmemektedir.

Ücrete İlişkin Elde Edilen Sonuçlar

Ankete katılan bankacıların çoğu;

1. Eğitim düzeyini dikkate aldığında kendisine ödenen ücreti yeterli bulmamaktadır.
2. 20-30 yaş grubundaki bankacılar eğitim seviyesiyle aldığı ücreti orta yaş grubundakilere göre daha az bulmaktadırlar.
3. Ülkenin ekonomik koşullarına bakıldığında bankacı aldığı ücreti yeterli bulmamaktadır.
4. Genç yaş grubundaki bankacıların orta yaş grubundaki bankacılara oranla ülkenin ekonomik koşullarını dikkate aldığında aldığı ücreti daha yetersiz bulmaktadır.
5. Ücretinde yapılan en son artışı tatmin edici bulmamaktadır.
6. Yemek ücretini yeterli bulmaktadır.
7. Sağlık imkânları için verilen ücreti yeterli bulmaktadır.
8. Kesintilerden sonra eline geçen ücreti tatmin edici bulmamaktadır.
9. Gösterdiği çabayla aldığı ücreti yeterli bulmamaktadır.
10. Orta yaş grubundaki banka çalışanlarına nazaran genç yaş grubundaki banka çalışanlarının gösterdiği çabayla aldığı ücreti yeterli bulmamaktadır.
11. Bankacının çalıştığı bankada ücretinin artması çalışma performansını olumlu etkileyecektir.
12. Çalıştığı bankada diğer servislere ödenen ücretleri karşılaştığında ücret sisteminin adil olduğunu düşünmektedir.
13. Çalıştığı bankada adil bir performans değerlendirme sisteminin uygulanmadığını düşünmektedir.

14. Bankada uygulanan prim sisteminin adil olmadığını düşünmektedir.
15. Genç yaş grubundaki bankacıların uygulanan prim sisteminin adil olmadığı yönündeki düşünceleri orta yaş grubundaki bankacılara oranla daha yüksektir.
16. Çalıştığı bankada uygun bir terfi programının uygulanmadığını düşünmektedir.
17. Bankada uygulanan prim sistemi motivasyonu arttırmaktadır.
18. Daha fazla ücret için çalıştığı bankayı değiştirmeyeceğini düşünmektedir.

SONUÇ

Örgütsel değişkenler iş güvencesi ve ücret dışında başka faktörlerden de etkilenmektedir. Ancak, bunlar arasında iş güvencesi ve ücretin diğer değişkenlerden öncelikli olduğu ve söz konusu değişkenlerin işgörenlerin etkinlik ve verimlilikleri üzerinde önemli olduğu araştırma bulgularında tespit edilmiştir. İş güvencesi ve ücret konusundaki araştırmalardan elde edilen bulgular çerçevesinde iş güvencesine ve ücrete verilen önemin artırılması işgören devir oranının azalmasına, işgören performansının doğrudan etkilenmesine yönelik etki ettiği görülmüştür.

İnsan toplumsal yaşam sürecinde kendisini belli bir topluluğa belli bir gruba iat hissetme ihtiyacı içersindedir. Sosyal birer varlık olan insan psikolojik bir unsur olan tek başına yaşayamama olgusu nedeniyle kişide aidiyetlik hissi oluşturma evresine girmeye başlamaktadır. Örgütsel bağlılığı bu duruma benzetecek olursak çalışanın, bulunduğu örgüte karşı ait olma duygusu, psikolojik bağlılıkla ilişkilendirilir. Kişi bu aidiyet duygusunu hissettiği zaman örgüt için daha verimli olacaktır.

Bilgi ve ekonomi çağında yaşadığımız hızlı değişiklikler işgörenleri iş güvencesi konusunda endişe unsuru oluşturmaktadır. Bundan dolayı iş güvencesi olgusunun yöneticiler açısından örgütsel bağlılık üzerindeki ilişkinin iyi anlaşılması gerekmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık iş güvencesinin dışında başka faktörlerle de ilişkilidir. Bunlardan biri de ücrettir. Ücretin adilliğinin çalışana göre algısı, örgütsel bağlılık açısından ücret miktarından daha önemli bir belirleyicisi olabileceğine yönelik araştırmalar söz konusudur. Bunlara göre çalışan ücret sisteminde adil olmayan bir durum hissederse örgüte olan güvenin kaybolacağı ve örgüte olan bağlılığının giderek zayıflayacağı ileri sürülmektedir. Araştırma bulguları neticesinde işverenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin bu faktörleri göz önüne alıp değerlendirmesi ve önem vermesi işgörenler ve örgüt açısından olumlu sonuçlar sağlayacaktır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak birincil veri toplama yöntemlerinden olan anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bankacıların demografik ve çalışma bilgilerini saptamaya yönelik 10 soru, ikinci bölümde örgütsel bağlılığı saptamaya yarayan 15 soru, üçüncü bölümde bankacıların iş güvencesi durumunu saptamaya yönelik 12 soru, dördüncü bölümde

ücrete ilişkin temel bulgulara yönelik 14 soru yer almaktadır. Son aşamada ise katılımcılara araştırmanın amacını belirler nitelikte iki genel değerlendirme sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların soruları anlamını kolaylaştırmak için bölüm başlıklarına tanım açıklaması yapılmıştır. Ankette yer alan sorular örgütsel bağlılıkla ilgili akademik çalışmalarda kullanılan ölçeklerden yararlanılarak oluşturulmuştur. Anketteki durumlara araştırmalarda yaygın olarak kullanılan 5'li likert ölçme aracı (Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Fikrim Yok, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum) kullanılmıştır. Anket sonuçları SPSS 24 programı kullanılarak frekans dağılımlarına bakılmış demografik, çalışma hayatıyla ilgili veriler, örgütsel bağlılık, iş güvencesi ve ücretin aralarında ilişki olup olmamasının tespiti açısından frekans analizi, bağımsız T- testi ve korelasyon uygulanmıştır.

Bu çalışmada Sakarya ilinde görev yapan bankacıların iş güvencesi ve ücret memnuniyet düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre elde ettiğimiz demografik ve çalışma yaşamına ilişkin veriler doğrultusunda katılımcıların çoğunun erkek ve 31-40 yaşları arasında orta kuşakta olduğu görülmüştür. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında çoğunun bekar, eğitim düzeylerinin ise lisans olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca teftiş günlerine denk geldiğinden kamu bankasındaki bankacılara ulaşamayıp sadece çok az kişiye anket yapılmıştır. Bulduğu bankada çalışma süresi dağılımına bakıldığında en çok 6-10 yıl arası çalışılmıştır. Mesleğe başlanıldığından bu yana en fazla 2 serviste çalışıldığı servis değişikliğine pek gidilmediği sabit kalındığı görülmüştür. En çok çalışılan servis ise gişe, operasyon ve bireysel bankacılık olduğu saptanmıştır.

Örgütsel bağlılığı ölçen durumların dağılımlarına bakıldığında, kariyer hayatını çalıştığı bankada geçirmekten mutlu oldukları, bankanın sorunlarını kendi sorunları ve çalıştığı bankada kendini ailenin bir parçası gibi hissettikleri, bu durum bankacılara duygusal bir bağ oluşturduğu için bu bankada çalışmaya devam ettikleri, bankanın onlar için kişisel bir önemi olduğu, mecburi olduğundan değil mutlu oldukları için o bankada çalıştıkları, eğer çalıştıkları bankadan ayrılmak zorunda kalırlarsa hayatındaki birçok şey bundan etkileneceği, emek verdikleri için bu bankada kalmayı seçtikleri keza başka bir bankanın aynı koşulları ve olanakları sağlayamayacağını düşündükleri, avantajlı durumlarla karşılaşsalar bile çalıştığı bankadan ayrılmayı uygun görmedikleri ve

çalıştığı bankaya karşı çok şey borçlu olduklarını belirterek çalıştıkları bankaya olan örgütsel bağlılıklarını göstermişlerdir.

İş güvencesini ölçen durumların dağılımında, çalıştıkları bankada kalıcı olduklarına emin olduklarına, kendilerini güvende hissettiklerine, bankanın ömür boyu istihdam sağlaması nedeniyle çalıştıklarına, çalıştıkları bankanın sürekli ve sabit bir yer olduğuna, görev yaptığı serviste başarısız bile olsa aynı bankada farklı pozisyonda göreve gelebileceğine, çalıştıkları bankanın onlar için işsizlik kaygısı oluşturmadığına böylelikle geleceğe dair planlarının net olduğuna, cinsiyete bağlı işsizlik korkusunun oluşturmadığını, işini kaybetmekten korkmadıklarını, yüz kızartıcı bir suç işlemedikleri sürece işsiz kalacağı korkusu bulunmadıkları görülmüştür.

Ücreti ölçen durumların dağılımında, eğitim düzeyi ile ödenen ücreti yeterli bulduklarını, ülkenin ekonomik koşullarını göz önüne alındığında bankanın ücret seviyesini tatmin edici buldukları, ücrete yapılan son artışı,yemek ücretini, sağlık imkanlarını yeterli buldukları, kesintilerden sonra bankacının eline geçen net ücretin tatmin edici olduğu, performans ile ücretin doğru oranda işlediği, ücret sisteminin adilliği konusunda eşit oranda zıt görüşlerin olduğu, adil bir performans sisteminin uygulanmadığı, prim sisteminin adil olmadığını, bankada adil bir terfi programının uygulanmadığı, prim sistemi ile motivasyonun pozitif yönlü bir ilişki olduğu, daha fazla ücret için bankayı değiştirmeyi göze almadıkları saptanmıştır.

Değerlendirme soruları dikkate alındığında bankacıların çalışma hayatında öncelikli olarak olmazsa olmazının iş güvencesi olduğu ortaya çıkmıştır. Yalnız ücretle arasında çok büyük bir fark olmadığı, ücretin de en az iş güvencesi kadar önemli olduğu görülmüştür. Bankacıların çalıştıkları bankada çalışmaya devam ediyor olmalarının temel nedeni olarak iş güvencesi faktörü ortaya çıkmış olsa da, ücret, örgüt kültürü, aidiyet, bankanın sağladığı imkanların etkisi de göz ardı edilmemelidir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Acar, Ahmet Cevat (2007), “*İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama*”, Birinci Basım, Ağustos.
- Ağer, İlker (2006), “*Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi*”, Adalet Yayınevi, Ankara.
- Akyıldız, Hüseyin (2001), “*Ücret Yapısının Oluşumu*”, 1.Baskı, SDÜ Basımevi.
- Albayrak, E.G. (2007), “*Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*”, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altan, Ö. Z. (2001), “*İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi ve Hukuk Bilimi İçindeki Yeri*”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Eskişehir: Anadolu Ün. Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, No: 26, Ünite:1.
- Ashford S.J., Lee C. ve Bobko P. (1989), “*Content, Causes, Andconsequences Offjobinsecurity: A Theory-Basedmeasureandstantive Test*”, Academy of Management Journal, Vol.32, No.4.
- Balay, Refik, (2000), “*Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*”, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Barling, Julian, DUPRE, K, HEPBURN, C. Gail (1999), “*Effects Of Parents' JobInsecurity On Children's Work Beliefs And Attitudes*”, Journal of Applied Psychology.
- Benligiray Serap (2007), “*Ücret Yönetimi*”, Beta Yayınları, İstanbul.
- Bingöl Dursun (2003), “*İnsan Kaynakları Yönetimi*”, Beta Yayınları, 5.Baskı,İstanbul.
- Davis, Keith ve Newstorm, John (1989), “*Human Behavior at Work, Organizational Behavior*”, Eighth Edition. McGraw Hill Book Company, New York.
- Erdoğan, İlhan (1999), “*İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*”, İşletme Fakültesi Yayını, No.5, İstanbul.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005), “*Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*”, İleri Giden Ofset, Ankara.
- Koç, Yıldırım (1999), “*İş Güvencesi*”, Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları, No:58, Demircioğlu Matbacılık.
- Koray, Meryem ve Topçuoğlu, Alper, (1995), “*Sosyal Politika*”, Ezgi Kitabevi Yayınları, Gözden Geçirilmiş ve Yenileştirilmiş 3. Baskı, Bursa.

- Lordoğlu, Kuvvet, Özkaplan, Nurcan, Törüner, Mete (1999), “*Çalışma İktisadı*”, BetaBasım Yayım, İstanbul.
- Luthans, Fred (1995), “*Organizational Behavior*”, Seventh Edition, New York, McGraw-Hill.
- Ölçüm Çetin, M. (2004), “*Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*”, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1.Basım, Ağustos.
- Özbudun Ergün (1995), “*Türk Anayasa Hukuku*”, B.4,Ankara.
- Robbins, Stephen (1998), “*Organizational Behaviour*”, (Eight Edition). Prentice Hall International Inc. New Jersey.
- Sabuncuoğlu Zeyyat (2000), “*İnsan Kaynakları Yönetimi*”, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Sabuncuoğlu Zeyyat (1997), “*Personel Yönetimi- Politika ve Yönetimsel Teknikler*”, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Schermerhorn, John. R., Hunt, James. G. ve Osborn, Richard. N. (1994), “*Managing Organization Behavior*”, Fifth Edition, John Willey&Sons, Inc: New York.
- Sverke, M; Hellgren, J; Naswall, K , Chirumbolo, A., De Witte, H; Goslinga, S (2004), “*JobInsecurity And Union Membership : EuropeanUnions in The Wake Of*”P.I.E.- PeterLang S.A.,Brussels.
- Sverke, Magnus, Hellgren, Johnny, Näswall, Katharina (2006), “*Employee Participation in OrganizationalChange: Investigatingthe Effects of Proactive vs. Reactive Implementation of Downsizing in Swedish Hospitals*”, Zeitschriftfür Personalforschung.
- Şakar, Müjdat (2015), “*İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*”, Beta yayınları, 8.baskı, Kasım, İstanbul.
- Topalhan, Türker (2012), “*Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları*”, Gazi Kitabevi, Mart.
- Turan, Güngör (2000), “*Sendikaların Ücretler ve İstihdam Üzerindeki Etkileri*”, ÇEİS.
- Uyargil, Cavide (2000), “*Performans Değerlendirme*”, İnsan Kaynakları Yönetimi, Ed. Tuğray Kaynak vd., 2. bs., İşletme Fakültesi Yayın No:7, İstanbul.
- Wiener, Yoash. (1982), “*Commitment in Organizations: A normative View*”, Academy
- Yalçın, Selçuk (1994), “*Personel Yönetimi*”, 5. Basım, İstanbul.
- Yüksel, Öznur (1997), “*İnsan Kaynakları Yönetimi*”, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Zaim Sabahaddin (1997), “*Çalışma Ekonomisi*”, 10. Bas.,Filiz Kitabevi, İstanbul.

Sürelİ Yayınlar

- Akdemir, Bünyamin (2010), “Kriz Sürecinde İşten Çıkarılan Ve Çalışan İş görenlerin Stres Faktörlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,39(1).
- Aytaç, Serpil, Keser Aşkın (2004), “İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı”, İş-Güç,Endüstri İlişkileri Ve Kaynakları Dergisi, Cilt:6, Sayı: 2.
- Bakan, İ. Ve Büyükbeşe, T.(2004), “Çalışanların İş Güvencesi Ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması” Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,(23).
- Bayram, Levent (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık” Sayıştay Dergisi, Sayı:59.
- Becker, Thomas, Billings, R. S., Eveleth, O. M. Ve Gilbert, N. L. (1996), “Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance”, Academy of Management Journal. No 39.
- Bielenski Harald (1999), “New patterns of employment in Europe”, Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge For Social Welfare and Health Promotion”, Editörler: Jane E. Ferrie, Michael G. Marmot, John Griffiths ve Erio Ziglio, Who Regional Publications, European Series, No.81, Denmark, s.11-30.
- Boylu Yasin, Peyit Elbeyi, Güçer Evren, (2007), "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Cilt: 44 Sayı:511.
- Bulut, N. (2003), “Küreselleşme: Sosyal Devletin Sonu mu?”, Ankara Üniv. Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 52, Sayı 2, s. 173-197
- Cohen, Aaron. (1992), “ Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis”, Journal of Organizational Behavior.
- Çakır, Özlem (2006), “Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri”, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara.
- Çakır, Özlem (2007), “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, Çalışma ve Toplum, 2007/1.
- Çetin, Halis. (2002), “Liberalizmin Tarihsel Kökenleri”, Cumhuriyet Üniv. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, 79-96.
- Çiftçi, Birgül (2010), “İşte Var Ol(Ama)ma Sorunu Ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 24.
- De Witte, Hans(2005), “JobInsecurity: Review Of TheInternational Literature On Defintions, Prevalence ,Antecedents And Consequences” SA Journal of Industrial Psychology.

- Dekker, Sidney W. A., WILMAR B. Schaufeli (1995) “*The Effects of Job Insecurity on Psychological Health and Withdrawal: A Longitudinal Study*”, Australian Psychologist. v. 30. n.1.
- Demirel, Y. (2009), “*Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım*”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi No:8.
- Dığın Özen, Ünsar Sinan (2010), “*Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*”, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 26, Nisan.
- Dick, Gavin. Metcalfe, Barley (2001), “*Managerial Factors and Organisational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff*”, The International Journal of Public Sector Management, Vol 14, No 2.
- Ergül, Hüseyin Fazlı (2006), “*Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri Ve Ücret- Başarı İlişkisi*”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi www.e-sosder.com ISSN:1304-0278 Güz -C.5.
- Erlinghagen, Marcel (2008), “*Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi Level Analysis of 17 European Countries*”, In: European Sociological Review.
- Gündoğan, Tamer, (2009), “*Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*”, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü Ankara, Eylül.
- Gürbüz, Sait (2007), “*Kamu Personelinin Ücret Tatmin Seviyelerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C:6.
- Işığışık, Özlem (2002), “*Türkiye’de Yaşanan Son Ekonomik Krizlerin Sosyo-Ekonomik Sonuçları: Kriz İşsizliği Ve Beyin Göçü*” İş Güç Endüstri ilişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:4, Sayı:2.
- İmamoğlu Salih Zeki, KESKİN Halit, ERAT Serhat (2004), “*Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*”, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:11 Say :1 Celal Bayar Üniversitesi İİBF.
- Kaya, Pir Ali (2005), “*4857 Sayılı İş Yasası'nın Türk İş Hukuku'nda Meydana Getirdiği Yenilikler*”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 7, Sayı 1.
- Keser, Aşkın (2005), “*Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler*”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Turan Yazgan’a Armağan, s. 361-377
- Lım, Vivlen (1996), “*Job Insecurity And Its Outcomes: Moderating Effects Of Work-Based And Non-Work-Based Social Support*”, Human Relations, Vol.49, No.2.

- Mammadova, İlah. (2013), “*İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Odabaş, İpek, (2014), “*Yapısal Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Çalışma*”, T.C İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Temmuz.
- Özdemir, S. (2005), “*Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları*”, İktisat Fakültesi Mecmuası (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı), İstanbul, İ. Ü. İktisat Fakültesi Yayını, Cilt: 55, Sayı: 1
- Poyraz Kemal, Kama Bülent (2008), “*Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi*” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi, Y., C.13, Sayı:2.
- Pfeffer, Jeffrey (1998) , “*The Human Equation: Building Profits by Putting People First, (Boston: Harvard Business School Press, 1998)*” den aktaran Richard T. Mowday, “*Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment*”, Human Resource Management Review, v. 8, n. 4.
- Rousseau, Denise M., Sitkin Sim B., Ronald S.Burt, Camerer, Colin (1998), “*Not So Different After All: A Cross-Dicipline View Of Trust*”, Academy Ofmanagement Review, Vol:23.
- Savery, Lawson, Syme, Paul. (1996), “*Organizational Commitment and Hospital Pharmacists*”, Journal of Management Development, Vol 15, No 1.
- Seçer, Barış (2009), “*İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları*”, Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar, ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Sverke Magnus, Helgren, Johnny (2002), “*The Nature Of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty On The Brink Of A New Millennium*” Applied Psychology: An International Review.
- Sverke, Magnus, Hellgren, Johnny, Näswall (2002), “*No Security: A Meta Analysis Ad Review Of Job Insecurity And Its Consequences,*” Journal Of Occupational Healty Psychology, Vol 7, No:3.
- Şenol, Fazıl (2011), “*The Effect of Job Security on the Perception of External Motivational Tools: A Study in Hotel Businesses*”, Journal of Economic and Social Studies, number 2 ,july.
- Şenturan, Şermin (2005), “*İşletmelerde Küçülme Politikalarının İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerindeki Etkileri*”, Kamu-is; C:8, S: 3.
- Temiz Hasan Ejder (2004), “*Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması*”, Çalışma ve Toplum, No 2.

- Wyk, M. Van, Pienaar, J (2008), “*Towards A Research Agenda For Job Insecurity in South Africa*”, Southern African Business Review, Volume 12, Number 2. of Management Review.
- Yüceler, Aydın, (2009), “*Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi no:22
- Zeytinoğlu, E. (2006), “*İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Çeşitli Yansımaları*”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Güz 2006/2, Yıl:5, Sayı:10, s. 191-202.

Diğer Yayınlar

- Alayoğlu, Nihat (2005), “*Stratejik Ücret Yönetimi ve Üst Düzey Yöneticilerin Ücretlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma*”, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Alpagut, G. (2002), “*Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması*”, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması-Sempozyum”, 1. Gün, 2. Oturum, İstanbul Barosu Yayınları.
- Baştürk Feride (2009), “*Ücret Tatmini İle Ücret Yönetiminde Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Çakır, Abdullah, (2007), “*İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelebi, Muhammed Ali, (2009), “*Örgütsel Bağlılığın Sağlanılmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme*”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- Çelik, Aziz (2008), “*İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa*”. http://paribus.tr.googlepages.com/a_celik.doc
- Dikmen, B. (2012), “*Liderlik Kuramları Ve Dönüştürücü Liderlik Kuramı’nın Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerindeki Etkisine Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ergüney, Özlem (2006), “*Ücret Tatmininin İşgören Tatmini İle İlişkisi Ve Bir Uygulama*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi
- Gürkan, Güney Çetin, (2006), “*Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*”, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Kurt, R. Ve Koç M. (2007), “1475 Sayılı İş Kanunu’nda İş Güvencesi”, archive. ismmmo.org.tr/docs/malicozum/54MaliCozum/15%20-doc (Erişim Tarihi:23.09.2016).

Naswall, Katharina; DE WITTE, Hans (2003), “*Objective Vs Subjective JobInsecurity: Consequences Of Temporary Work For Job Satisfactional And Organizational Commitment in FourEuropeanCountries*” Economic And Industrial Democracy , London.

Özyaman, Fatma Boya (2007), “*Hemşirelerde İş Güvencesi Algısı Ve Anksiyete Ve Depresyon Düzeylerine Etkisi*”,Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir.

San Sayın (2011), “*Türkiye’de Ücret Farklılıkları ve ücret Ayırışması*”, Yıldız Teknik Üniversitesi,Doktora Tezi, İstanbul.

Seçer, Barış (2007), “*Kariyer Sermayesi Ve istihdam Edilebilirliğin iş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir.

Seyhan, Merve, (2014), “*İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*”, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Dönem Projesi, Edirne.

Taş, Muhammed Ahmed, (2004), “*İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri*”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, YL tezi, Temmuz.

Tosun, Selami (2004), “*İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Etkileri ve Konu İle İlgili Bir Araştırma*”, İstanbul: İstanbul Ün. Sosyal Bilimler Enst. İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13590> Erişim Tarihi: 15.09.2016

<http://www.anayasa.gov.tr/Mevzuat/Anayasa1982/> Erişim Tarihi: 25.09.2016

<https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73>

EKLER

EK 1

Sayın Katılımcı,

Elinizdeki anket formu Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında hazırlanan "İş Güvencesi ve Ücretin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması" konulu yüksek lisans tezinin verilerini derlemek için hazırlanmıştır. Anket sonuçları başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Anketimize zaman ayırıp, içten bir şekilde cevapladığınız için teşekkür ederiz.

Yrd. Doç. Dr. Cihan Selek Öz
YL Öğrencisi Nazan Budak

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgiler bölümünü doldurunuz.

1. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2. Yaşınız

20-30 31-40 41-50 51 ve üzeri

3. Medeni Haliniz

Bekar Evli

4. Çocuk Sayınız

Yok 1 2 3 4 ve üzeri

5. Eğitim Durumunuz

Lise Ön lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

6. Çalışmakta olduğunuz bankanın statüsü

Kamu Bankası Özel Banka

7. Halen çalışmakta olduğunuz bankadaki toplam çalışma süreniz

1 yıldan az 1 -5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16 yıl ve üzeri

8. Şimdiye kadar iş hayatında geçirdiğiniz toplam çalışma süreniz

1 yıldan az 1 -5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16 yıl ve üzeri

9. Mesleğe başladığınızdan bu yana çalıştığınız servis sayısı

1 2 3 4 5

10. Şu an çalıştığınız servisin ismi

.....

Aşağıdaki soruları cevaplayınız.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK Örgütün amaç ve isteklerini karşılayacak şekilde davranılmasını sağlayan ve kişinin benimsediği normatif güçler bütünüdür.	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	FİKRİM YOK	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1. Kariyer hayatımı çalıştığım bankada geçirmekten mutluluk duyuyorum.					
2. Çalıştığım bankanın sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.					
3. Çalıştığım bankada kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.					
4. Çalıştığım bankaya karşı duygusal bir bağ hissettiğim için bu bankada çalışmaya devam ediyorum.					
5. Çalıştığım banka kişisel açıdan benim için büyük bir öneme sahiptir.					
6. Çalıştığım bankaya karşı güçlü aidiyet duygum olduğunu düşünüyorum.					
7. Şu an bu bankada çalışmaya devam etmemim sebebi, istekten ziyade zorunluluktan kaynaklanmaktadır.					
8. İstesem bile şu anda çalıştığım bankadan ayrılmak benim için çok zor olacaktır.					
9. Çalıştığım bankadan ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir.					
10. Çalıştığım bankadan ayrılmayı düşünemeyecek kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					
11. Eğer çalıştığım bankaya bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir bankada çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Benim için bu bankadan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir bankanın burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					
13. Bu bankaya çalışmaya devam etmem konusunda bir zorunluluk hissetmiyorum.					
14. Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, işten ayrılmanın çalıştığım bankaya karşı uygun bir davranış olacağını düşünüyorum.					
15. Çalıştığım bankaya çok şey borçlu olduğumu düşünüyorum.					

İŞ GÜVENCESİ Kişinin görev yaptığı işyerinde bulunduğu pozisyon açısından kendisini güvende hissetmesi ve gelecek kaygısı taşımama durumudur.	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	FIKRİM YOK	<u>KATILMIYORUM</u>	<u>KESİNLİKLE KATILMIYORUM</u>
1. Çalıştığım bankada kalıcı olacağıma eminim.					
2. İş güvencem olduğu için çalıştığım bankada kendimi güvende hissediyorum.					
3. Bu bankada çalışmaya devam etmemin temel nedeni ömür boyu istihdam güvencesi sağlamasıdır.					
4. Bu bankada çalışmaya devam ettiğim sürece, bu bankanın benim için sürekli ve sabit bir yer olduğuna eminim.					
5. Görev yaptığım serviste başarısız olursam aynı pozisyonda farklı serviste göreve getirilebileceğimi düşünüyorum.					
6. Çalıştığım bankada en ufak bir hata bende işsizlik kaygısı oluşturuyor.					
7. Çalıştığım bankada yakın gelecekte işsiz kalma olasılığım olduğunu düşünüyorum.					
8. Bu bankada sahip olduğum işin ne kadar süre devam edeceğini bilmediğim için iş ve özel hayatımda geleceğe dair planlarım belirsizleşiyor.					
9. Bu bankada kadınların erkeklerden daha fazla iş kaybetme korkusu olduğunu düşünüyorum.					
10. Bu bankada erkeklerin kadınlardan daha fazla iş kaybetme korkusu olduğunu düşünüyorum.					
11. Çalıştığım bankada işimi kaybetmekten çok korkuyorum.					
12. Çalıştığım bankada yüz kızartıcı bir suç işlemediğim sürece işsiz kalacağımı düşünmüyorum.					

ÜCRET Çalışanların ortaya koyduğu fiziksel ve düşünsel emeğin bedelidir.	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	FİKRİM YOK	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1. Eğitim düzeyimi dikkate aldığımda bana ödenen ücreti yeterli buluyorum.					
2. Ülkenin ekonomik koşullarını göz önüne aldığımda bankamın ücret seviyesini yeterli buluyorum.					
3. Ücretimde yapılan en son artışı tatmin edici buluyorum.					
4. Çalıştığım banka tarafından verilen yemek ücretini yeterli buluyorum.					
5. Çalıştığım banka tarafından sağlık imkanları için verilen ücreti yeterli buluyorum.					
6. Kesintilerden sonra elime geçen net ücretimin tatmin edici olduğunu düşünmüyorum.					
7. Gösterdiğim çabayı dikkate aldığımda bana ödenen ücreti yeterli bulmuyorum.					
8. Çalıştığım bankadaki ücretimin artması çalışma performansımı olumlu etkileyecektir.					
9. Çalıştığım bankada diğer servislere ödenen ücretleri karşılaştırdığımda ücret sisteminin adil olduğunu düşünüyorum.					
10. Çalıştığım bankada adil bir performans değerlendirme sisteminin uygulandığını düşünüyorum.					
11. Çalıştığım bankada uygulanan prim sisteminin (ek ödemelerin) adil olduğunu düşünüyorum.					
12. Çalıştığım bankada adil bir terfi programının uygulandığını düşünüyorum.					
13. Çalıştığım bankada uygulanan prim sistemi motivasyonumu arttırmaktadır.					
14. Daha fazla ücret kazanmak için çalıştığım bankayı değiştirmeyi göze alabilirim.					

İŞ GÜVENCESİ DEĞERLENDİRME	İş Güvencesi	Ücret	Diğer (belirtiniz)
Bu iki faktörü dikkate aldığımızda sizce çalışma hayatınızda <u>öncelikli</u> olarak olmazsa olmazınız nedir?		
Bu bankada çalışmaya devam ediyor olmanızın <u>öncelikli</u> nedeni nedir?		

ÖZGEÇMİŞ

Nazan BUDAK, 1990 yılında Adapazarı'n da doğmuştur. 2004 yılında Mehmet Nuri İlköğretim Okulu'ndan mezun olmuştur. 2008 yılında Yunus Emre Çok Programlı Lisesini bitirmiştir. 2012 yılında Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden mezun olmuştur. Aynı yıl, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim Dalı' nda yüksek lisansa başlamıştır. 24- 25 Nisan 2013 tarihli Sakarya Üniversitesi Kriz ve Kritik Konferansları IV 'de " İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Sakarya Üniversitesi'ne Bağlı Meslek Yüksek Okulları'ndaki Öğretim Görevlileri Üzerine Bir Alan Araştırması " konulu bildiri sunmuştur.