

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

**ENDÜSTRİ ALANINDA ÇALIŞAN BİREYLERİN İŞ
DOYUMU DÜZEYLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİ
ALGILARI AÇISINDAN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma ATAY

**Enstitü Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı : Eğitimde Psikolojik Hizmetler**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ramazan ABACI

Mayıs - 2006

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ENDÜSTRİ ALANINDA ÇALIŞAN BİREYLERİN İŞ
DOYUMU DÜZEYLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİ
ALGILARI AÇISINDAN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma ATAY

Enstitü Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı : Eğitimde Psikolojik Hizmetler

Bu tez 05/06/2006 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ramazan ABACI

Jüri Başkanı

Yrd. Doç. Dr. Bayram ÇETİN

Jüri Üyesi

Yrd. Doç. Dr. Bünyamin KOCAOĞLU

Jüri Üyesi

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Fatma ATAY

.../ 05 / 2006

ÖNSÖZ

Sanayi devrimi sonrasında iş kazaları buna bağlı ölümler ve sakatlık oranları büyük ölçüde çoğalmış ve iş güvenliği konusu gündeme gelmiştir. İlk kez bu dönemde tarih sahnesine çıkmış olan "İş Güvenliği" kavramı önemli bir sorun olarak, günümüzde de önemini ve etkisini sürdürmektedir. Bu sürecin devamında bireyselleşmenin daha yoğun olarak hissedilmeye başlanmasıyla iş ve işyeri bireylerin yaşamının çok önemli bir parçası haline gelmekte ve işyeri hem bireye sağladığı olanaklar hem de bireyin zamanının çoğunu geçirdiği bir ortam olması açısından bireyin yaşamında etkin bir rol oynamaktadır. Buradan hareketle bu araştırmada basit olarak çalışanların işlerini sevmeye derecesi şeklinde tanımlanabilecek iş doyumunu ile iş güvenliği algıları arasındaki ilişki ele alınmaya çalışılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlanmasında birçok kişinin emeği geçmiştir.

Bu araştırmanın ortaya çıkış sürecinde ve öncesinde, candan yardımını, güç katan desteğini ve akılcı önerilerini daima yanı başımda hissettiğim, vizyonuyla bende farklı ufuklar açan değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Ramazan Abacı'ya en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Zengin deneyimleri ile alternatifler çözümlerini benden esirgemeyen, motive edici varlığını her daim hissettiğim Sayın Yrd. Doç. Dr. Murat İskender'e teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırmayla ilgili istatistiksel işlemlerde yardımlarını esirgemeyen Sayın Yard. Doç. Dr. Bayram Çetin'e ve değerli arkadaşım İlker Gök'e teşekkür ederim.

Çalışmamın her adımında beni sabırla dinleyip, yardım ve paylaşımlarını esirgemeyen, önerileriyle çalışmamı renk katan ve tanıştığımız andan bu yana bilimsel ve manevi destekleriyle hep yanımda hissettiğim değerli arkadaşlarım Ahmet Akın ve Ümran Öveç'e kalpten teşekkürlerimi sunarım.

ve en büyük teşekkürler hayat arkadaşım, sevgili eşim M. Erkut Atay'a ve doğduğum andan bugüne değin her zaman ve her durumda yanımda olan aileme. Ablalarım Şerife ve Emine ve biricik annem Meryem Garip'e, en çok da koşulsuz desteğiyle yanımda olan, her zaman güvenini yanımda hissettiğim babam İdris Garip'e minnettarlığımı sunarım.

Fatma ATAY

.../ 05/2006

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
KISALTMALAR	vi
TABLO LİSTESİ	vii
ŞEKİL LİSTESİ	viii
ÖZET	ix
SUMMARY	x
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	11
1.1. İş Güvenliğinin Teorik Açıdan Ele Alınması.	12
1.1.1. İş Güvenliği Modeli	13
1.1.2. Güvenli İş Davranışları Sosyo – Teknik Modeli	14
1.1.3. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	15
1.1.4. İş Güvenliği Açısından Atıf Teorisi Ve Süreci.	15
1.1.5. İntegratif (İç içe geçmiş, bağlantılı) Modeller	16
1.2. İş Güvenliği Faktörleri	17
1.2.1. İş Güvenliğinde İnsan Faktörü	17
1.2.2. İş Güvenliğinde Sistem Faktörü.....	18
1.2.3. İş Güvenliğinde Sistem- İnsan Faktörü.....	18
1.3. İş Güvenliği Kavramının Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	19
1.3.1. İş Güvenliği Açısından Motivasyon.....	19

1.3.2. İş Güvenliği Açısından Performans	21
1.4. İş Güvenliği Önlemleri.....	21
1.5. İş Güvenliği ve Teknik Elemanlar	22
1.6. İş Yeri Güvenliğinde Nedensel Analizler	25
1.7. Güvenlik İklimi	26
1.7.1. Güvenlik İklimi Faktörleri	26
1.7.2. Güvenlik İklimi ve Güvenli Davranış Arasındaki İlişki	27
1.7.3. İş Beklentilerin Güvenlik İklimi Üzerindeki Baskısı.....	29
1.7.4. Güvenlik İklimindeki Değerlendirmeci Tutumlar	29
1.7.5. Güvenlik İkliminde Geçerlilik	29
1.8. İşyeri İklimi	30
1.8.1. Güvenlik ikliminin Trasferi Bakımından İşyeri iklimi	31
1.8.2. Güvenlik Bilgisi – Güvenli Performansı İlişkisini Düzenleyen İşyeri İklimi.....	32
1.9. İş Doyumu İle İlgili Kuramlar.....	35
1.9.1. Klasik Yaklaşımlar.....	35
1.9.1.1. Gereksinim Kuramları.....	35
1.9.1.2 . Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı	35
1.9.1.3. Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı	37
1.9.1.4. Güdüleyici Koruyucu Kuram.....	38
1.9.2. Modern Yaklaşımlar	40
1.10. İş Doyumunun Boyutları.....	49
1.10.1. Çevresel Faktörler	49
1.10.1.1. İşin Kendisi	51

1.10.1.2 Ücret	52
1.10.1.3 Yükselme Olanağı	53
1.10.1.4. Yetki, Sorumluluk ve Kontrol	54
1.10.1.5. Denetim (Amirle İlişkiler) ve Çalışma Arkadaşları	55
1.10.1.6. İletişim	56
1.10.1.7. Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları	57
1.10.1.8. Kararlara Katılma	57
1.10.1.9.. Ekonomik Güvenlik	58
1.10.1.10. Eğitim	58
1.10.1.11. Statü.	59
1.10.1.12. Maddi ve Manevi Ödüller	59
1.10.1.13. Sosyal Uğraşlar	60
1.10.1.14. Yönetici Tutumları	60
1.10.2. Bireysel Faktörler	60
1.10.2.1. İhtiyaçlar	62
1.10.2.2. Beklentiler	63
1.10.2.3. Tecrübe	63
1.10.2.4. Kişilik	63
1.11. Demografik Değişkenler ve İş Doyumu İlişkisi	64
1.11.1. Yaş.	64
1.11.2. Kıdem	66
1.11.3. Ünvan	67
1.11.4. Cinsiyet ve Medeni Durum	69

1.11.5. Öğrenim Durumu	70
1.11.6. Zeka	71
1.12. İş Doyumu Kavramının Benzer Kavramlarla İlişkisi	71
1.12.1. Moral ve İş Tatmini	71
1.12.2. Motivasyon ve İş Doyumu	72
1.12.3. Performans ve İş Doyumu	72
1.13. İş Tatminsizliği Nedenleri Ve Sonuçları	74
1.13.1. İş Tatminsizliğinin Nedenleri	74
1.13.1.1. İşten Kaynaklanan Nedenler	74
1.13.1.2. Bireyden Kaynaklanan Nedenler	74
1.13.1.3. Organizasyondan Kaynaklanan Nedenler	75
1.13.2. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	76
1.13.2.1. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları	76
1.13.2.2. İş Tatminsizliğinin Psikolojik Sonuçları	79
1.13.2.3. İş Tatminsizliğinin Fiziksel Sonuçları	80
BÖLÜM 2: YÖNTEM	81
2.1. Araştırma Modeli	81
2.2 .Evren ve Örneklem	81
2.3. Veri Toplama Araçları	82
2.3.1. Bilgi Formu	82
2.3.2. İş Güvenliği Ölçeği	82
2.3.2.1. İş Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması	83
2.3.2.2. İş Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması	86

2.3.3. İş Doyumu Ölçeği	89
2.3.3.1. İş Doyumu Ölçeği'nin Uygulanması ve Puanlanması	89
2.3.3.2. İş Doyumu Ölçeği'nin Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları ...	90
2.3.3.3. İş Doyumu Ölçeği'nin Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları ...	90
2.4. Araştırmanın İşlem Yolu	90
2.5. Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Teknikleri.....	90
BÖLÜM 3 : BULGULAR.....	91
BÖLÜM 4: TARTIŞMA VE YORUM.....	96
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	98
KAYNAKLAR	100
EKLER.....	110
ÖZGEÇMİŞ.....	117

KISALTMALAR

İGÖ : İş Güvenliği Ölçeği

İDÖ : İş Doyumu Ölçeği

WHO : Dünya Sağlık Örgütü

TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Araştırmanın Örneklemini Oluşturan Bireylerin Mesleki Kademelerine Göre Dağılımı	58
Tablo 2. İGÖ Faktör Analizi Bilgileri	77
Tablo 3. İGÖ Madde Toplam Korelasyonu	77
Tablo 4. İş Güvenliği ve İş Doyumuna İlişkin Korelasyon Tablosu	83
Tablo 5. Endüstri Çalışanlarının Sosyo-Ekonomik Düzeylerine Göre İş Güvenliği Düzeyleri Puanlarının Betimsel İstatistikleri	84
Tablo 6. Endüstri Çalışanlarının Sosyo-Ekonomik Düzeylerine Göre İş Güvenliği Düzeyleri Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu	84
Tablo 7. Endüstri Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre İş Güvenliği Düzeyleri Puanlarının Betimsel İstatistikleri.....	84
Tablo 8. Endüstri Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre İş Güvenliği Düzeyleri Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu	83

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1. Endüstri Çalışanlarının Sosyo-ekonomik Düzeyleri Yükseldikçe İş Güvenliği Algı Düzeyleri.....	58
Şekil 2. Endüstri Çalışanlarının Eğitim Düzeyleri Yükseldikçe İş Güvenliği Algı Düzeyleri.....	77

Tezin Başlığı: Endüstri Çalışanlarının İş Doyum Düzeylerinin İş Güvenliği Algı Düzeyleri Açısından İncelenmesi

Tezin Yazarı: Fatma ATAY **Danışman:** Prof. Dr. Ramazan ABACI

Kabul Tarihi: 31 Haziran 2006 **Sayfa Sayısı:** ..(ön kısım)+.. (tez)+ ...(ekler)

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri **Bilim Dalı:** Eğitimde Psikolojik Hizmetler

Bu araştırma; Endüstri alanında çalışan bireylerin iş doyum düzeyleri ile iş güvenliği algıları arasında bir ilişki olup olmadığını inceleyerek, çalışanlarda iş doyum ve iş güvenliği algısını yükseltmek amacıyla yapılmış bir çalışmadır.

Bu amaçla araştırma Yalova'daki elyaf ve iplik alanındaki endüstri kuruluşlarının çeşitli kademelerinde çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilmiş ve çalışanlar tesadüfî yöntemle araştırma kapsamına alınmıştır.

Bu çalışmada veriler üç ölçme aracı ile toplanmıştır. Çalışanların iş güvenliği algı düzeylerini belirlemek amacıyla Williamson ve arkadaşları tarafından (1997) tarafından geliştirilen ve araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan "İGÖ İş Güvenliği Ölçeği" kullanılmıştır. İş doyumları ise G. İncir (1990) tarafından geliştirilmiş olan "İDÖ İş Doyumu Ölçeği" ile belirlenmiştir. Demografik değişkenleri belirlemek amacıyla da araştırmacı tarafından hazırlanan Bilgi Formu kullanılmıştır.

Endüstri alanında çalışan bireylerin iş doyum düzeyleri ile iş güvenliği algıları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla toplanan veriler One Way Anova Tekniği ile çözümlenmiştir. Sosyo-ekonomik düzey, Öğrenim Düzeyi ve çalışma kademeleri boyutları ile iş güvenliği algısı arasındaki ilişkiler ise f testi ile analiz edilmiştir.

Araştırmalar sonucunda, endüstri alanında çalışan bireylerin iş doyum düzeyleri ile iş güvenliği algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Buna göre iş doyum düzeyi arttıkça iş güvenliğini algılama düzeyinin de arttığı, iş güvenliğini algılama düzeyinin arttıkça iş doyumunun da arttığı görülmüştür. İş güvenliği algısının sosyo ekonomik düzey ve eğitim düzeyleri açısından farklılaştığı bulunmuştur. Sosyo ekonomik düzey ve eğitim düzeyi arttıkça çalışanların iş güvenliği algılarının da arttığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği Algısı, İş Doyumu, Endüstri Çalışanları.

Title of the Thesis: The Investigation of industrial workers' work satisfaction levels from the point of view of workers' organizational safety.

This research, having studied whether there is any relation between the levels of work satisfaction and organizational safety perceptions of the industrial workers.

Having such an aim, the researches have been carried out among 650 industrial workers from various departments of industrial organizations on the field of fibers and filament production in Yalova, and the workers were chosen coincidentally.

In this study, the data are collected by means of three different measuring tool; 'OSS Organizational Safety Scale' which was developed by Williamson et al. in 19.., and adapted for Turkish by the researcher herself is used in order to detect organizational safety perceptions of the workers, their work satisfaction levels are defined by 'Work Satisfaction Scale' which was developed by İncir (1990). In order to define the demographical variables, the Information Forms, which were prepared by the researcher herself, are used.

The data, collected to define whether there was a relation between the levels of work satisfaction and organizational safety perceptions of the industrial workers, were analyzed by using One Way ANOVA technique. The relation between the socio-economic level, education level, workplace position dimensions are organizational safety perceptions were tested by using f-test.

According to the researches, it is found that there is a meaningful relation between the levels of work satisfaction and organizational safety perceptions of the industrial workers. According to this it is seen that while the level of work satisfaction increases also organizational safety perception level increases, while organizational safety perception level increases also the level of work satisfaction increases. It is found out that organizational safety perception level differentiate from the point of view of worker's socio-economic level and education level. It is seen that as socio-economic level and education level increases also organizational safety perception level increases.

Keywords: organizational safety perceptions, work satisfaction, industrial workers.

GİRİŞ

İnsan,yaşamı için temel gereksinmeler olan yiyecek, içecek, konut vb. koşulları çalışmakla sağlayabilmiş ve tarih boyunca doğayı kendi yararı doğrultusunda dönüştürme uğraşı içinde olmuştur, insanlar üretim sürecinde değişik aşamalardan geçerek, işbirliği yaparak, ilişki ve bağlantılar içine girerek yaşanan için gerekli olan maddi servetleri yaratabilmişlerdir. İnsanın yaratıcı gücü olan çalışma, bedensel ya da düşünsel nitelikte olabildiği gibi her ikisinin bilinçli birleşiminden de oluşmuştur. Çalışma, binlerce yıldan beri dünyamızda var olagelmiş, toprağı ekip biçmek, iplik eğirmek ve dokumak, madenleri çıkarıp eritmek ve işlemek insanlık tarihinin uzunca bir dönemi boyunca çok büyük değişimlere uğramamıştır, insan emeğine ve çalışma koşullarına ilişkin büyük ve köklü değişmeler "Sanayi Devrimi" denilen ve çağın ekonomik ve toplumsal düzenini derin bir biçimde etkileyip yeniden yoğuran teknik olaylarla başlamıştır. Sanayi Devrimi'nden sonra hızla gelişen bilim ve teknik sonucu üretim araçları büyük değişimlere uğrayarak, çeşitlenmiş ve karmaşıklaşmıştır. Küçük zanaat, tezgah ve atölye üretiminin yerine, yeni teknik buluş ve makinelerle donatılmış fabrika üretiminin geçmesi ile çalışma koşulları da büyük değişmelere uğramıştır.

Üretim araçlarının gelişmesi sonucu çoğalan ve çeşitlenen karmaşık yapılardaki makinelerin çalışma yaşamına girmesi ile iş kazaları büyük ölçüde çoğalmış ve iş güvenliği konusu gündeme gelmiştir, işyerlerinde işin yapılması sırasında fiziki çevre koşulları nedeniyle çalışanların karşılaştıkları sağlık sorunları ve mesleki tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması biçiminde tanımlayabileceğimiz "İş Güvenliği" kavramı önemli bir sorun olarak ilk kez bu dönemde tarih sahnesine çıkmış olup, günümüzde de önemini ve etkisini sürdürmektedir. Sanayi devriminin yarattığı çalışma koşullarında iş kazalarının olağanüstü artışı, teknik yetersizliklerden ve çalışanın dikkatini kaçınılmaz bir biçimde azaltan çok uzun iş sürelerinden kaynaklanmıştır. Bütün bu olumsuz çalışma koşulları sonucunda, iş kazaları nedeniyle ölüm ve sakatlık oranı çok büyük boyutlara ulaşmış, o güne değin bilinmeyen meslek hastalıklarının ortaya çıkmıştır. Sanayi devriminin yarattığı çalışma koşullarını düzeltmek ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla getirilen ilk yasalarla başlayan bu süreç değişen ve gelişen bir iş güvenliği mevzuatının oluşmasına yol açmıştır. Sanayi devriminden sonra, çalışanların sağlık ve güvenliği için doktor ve teknik elemanların endüstride görev alması

kaçınılmaz olmuştur. Birçok ülkede bu eksiklik bir gereksinme durumuna geldiğinden, konu bir bilim dalı olarak kabul edilmiştir.

Sanayi devrimi işyerini mekan olarak evden ayıran ve insanları işçileştiren bir süreç olarak tanımlanabilir. Sanayi devriminin geç safhasında örneğin, 1871'de ABD nüfusunun %70'i kendi işyerinde çalışırken, bu oranın 1970'te %5'e düştüğü bilinmektedir (Sennett, 1993; s. 57). Dolayısıyla bu süreçte işçileşen, çalışmaya başladığı işyerine yabancılaşan ve işyeri üzerinde denetimini yitiren önemli bir insan nüfusu oluşmuştur. Bu nüfus için zanaatkarlıktan/köylülükten işçiliğe geçiş, 18. yy. da, diğer birçok kurum gibi fabrikaların da disiplin temelinde örgütlenmesi ve işlerin herkesin hemen öğrenebileceği biçimde yeniden tanımlanmasıyla mümkün olmuş ve çalışanların önemli bir oranının yaptığı işin üzerinde niteliklere sahip olmasıyla sonuçlanmıştır.

Buna karşıt olarak, kişinin toplumda sahip olduğu yetenekler ölçüsünde bir yer edinmesi ve toplumun bireylerin yeteneklerini ölçerek onları bireyselleştirmesi fikri gelişmektedir. 18. yüzyılda bireyler, bu amaç doğrultusunda nüfuz yerine beceriyi, geleneksel bağlar yerine edinilmiş bir kültürü öne çıkarmaya başlamışlar; böylece kendi sosyal kökenlerinin ötesine geçebilen ve bireyselliğini ve topluma karşı özerkliğini ilan edebilen bir insan imgesi oluşmaya başlamıştır.

Bireyin toplumdaki yerini becerileri ile elde edip bireyselleşmesi ve emeğinin ve hayatının denetimini başkalarına devrederek, istemediği, kazanamadığı, kendini geliştiremediği bir işte çalıştırılıyor olması arasındaki karşıtlık, özellikle refah dönemlerinde ortaya çıkan yabancılaşma, dışsallaşma, vb. olumsuz ruh hallerine yol açmıştır.

Bireylerin bir yandan geliştirdikleri beceriler yoluyla kendilerini kanıtlama gerekliliğinin doğması, diğer yandan işyerlerine kapatılarak yeteneklerinin çok altında işlerde çalıştırılıyor olmaları yaptığı işten hoşnut olamayan, başka bir deyişle iş konusunda hayal kırıklığına uğrayan insan topluluklarını ortaya çıkarmıştır.

Ancak iş doyumu kavramının ortaya çıkışı, emeğin örgütlendiği ve disiplinler toplumlarda artık yönetilebilir olmaktan çıktığı dönemlere uzanmaktadır. Örneğin ABD'de 1897 ile 1904 arasındaki yıllarda sendikaların üye sayısı beş kat artmış ve

sendikal mücadele ivme kazanmıştır (Bendix, 1956; s. 265). Taylor'un önerdiği "bilimsel yönetim" kuramı, çalışan ve işverenler arasındaki bu türden ihtilaf ve çatışmaları ortadan kaldırmak üzere tasarlanmıştır. Verimlilik sağlayacak bilimsel yöntemler geliştirilebilir ve hem çalışanlar hem de işverenler bu yöntemlere tabi kılınır ve çalışanlara yeterli teşvik/prim verilirse, üretim miktarı ve karlılık kendiliğinden artacak ve sendikalara gerek kalmayacaktır. Bu kuramın en önemli unsurlarından biri, çalışanların kişisel becerilerinin saptanması ve iş dağıtımının buna göre yapılması ilkesiydi. Böylece işler, soyut ve genel disiplin kurallarının yanısıra ilk kez çalışanların kişisel özelliklerinden de yola çıkılarak örgütlenmiş olacak ve verimlilik/üretim miktarı, çalışanlar mükafatlandırıldığı ve kazanımlarından hoşnut oldukları sürece artacaktır. Buna karşın, bu yöntemlerin uygulamadaki sonuçlarından biri, standardize edilen işlerin, çağın fabrikalarının başlıca düzeneği olan üretim bandına uygun tekdüze bir çalışma ritmini mümkün kılmasıdır.

İş doyumu kavramı, çalışanların kişisel özelliklerinin (duygu, beceri, vs.) ve işyerinde oluşturdukları grupların, emeğin üretim bandının ritmiyle uyumlu hale getirilmesi ve çalışan/işveren ihtilafının ortadan kaldırılması, kısaca emeğin yeniden yönetilebilir kılınması amacıyla dikkate alınmak zorunda olduğu tarihsel koşullarda, psikolog, sosyolog ve örgüt bilimciler gibi birçok disiplinden araştırmacı tarafından ortaya atılmış ve inceleme konusu yapılmıştır.

Bu kavramın tanımı, önemi ve incelenme nedenleri günümüz koşulları değerlendirildiğinde bireyselleşmenin daha yoğun olarak hissedilmeye başladığı, bu bireyselliğin sadece beceri ve yetenekler üzerinden değil, giderek daha hissedilir biçimde gelir düzeyi, sosyal statü ve belirli bir yaşam standardı gibi "yeni değerler" üzerinden biçimlendirildiği görülebilir. Böyle olunca, insanların bir işe ve işyerine olan gereksinimleri, güvenli bir iş bulduklarında orada çalışmayı sürdürme zorunlulukları ve bu nedenle işin ve işyerinin bireylerin yaşamının çok önemli bir parçası haline geldiği yadsınamaz. İşyeri hem bireye sağladığı olanaklar hem de bireyin zamanının çoğunu geçirdiği bir ortam olması açısından bireyin yaşamında etkin bir rol oynar. Buradan hareketle, çok boyutlu bir kavram olmakla birlikte, basit olarak çalışanların işlerini sevme derecesi şeklinde tanımlanabilecek iş doyumu üzerinde birçok bilim dalının neden çalıştığı anlaşılabilir.

İş doyumsuzluğunun yol açtığı gerginlik ve buna bağlı psikosomatik rahatsızlıklar, alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi tepkiler, işyerinin, bireylerin iş dışında kalan yaşamlarını, yani yaşam doyumlarını etkileyeceğini açıkça göstermektedir. Bunun tersine, genel yaşam doyumu da iş doyumunu etkileyebilmektedir. Bu iki alandaki doyumun birbirini nasıl etkilediği konusunda üç hipotez geliştirilmiştir. İlk hipoteze göre, yaşamın bir bölümündeki duygular diğer bölümündekileri de etkiler. Bu hipotez, iş doyumu ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişkiye işaret eder. İkinci hipotez ise bir alanda hayal kırıklığına uğrayan bireylerin bunu başka bir alanda gelişme sağlayarak telafi edeceklerinden söz eder. Bu durumda, iş doyumu–yaşam doyumu ilişkisi negatif olmaktadır. Üçüncü hipoteze göre, bireyler yaşamlarını iş ve iş dışında kalanlar olmak üzere ikiye ayırmışlardır ve bu iki alan birbirinden bağımsızdır. Bu hipotezle ilgili olarak yapılan araştırmalar ilk hipotezi desteklemektedir (Spector, 1997; s.70).

Bireylerin işlerinden doyum sağlayamamaları sadece bireyleri değil, örgütleri de etkiler. İşyerlerinde hayal kırıklığı yaşayan bireylerin işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler geliştirdikleri bilinmektedir. İşten ayrılma ve devamsızlık bu tepkilerin en bilinenlerindedir. İşlerinden hoşnut olmayan bireyler, ülkelerindeki işsizlik oranı, iş piyasası koşulları ile bağlantılı olarak başka iş olanaklarını araştırıp, bunların mevcut işleri ile karşılaştırmalı bir değerlendirmesini yapar veya işlerini bırakmaya ya da aynı işyerinde çalışmayı sürdürmeye karar verirler (Hulin ve diğerleri, 1985). Bireylerin işlerini bırakmaya karar verememeleri durumunda devamsızlık davranışı ortaya çıkar. Devamsızlık, bireyin geçerli bir mazereti olmadan işe geç gidip erken ayrılması olarak tanımlanabilir. İş doyumu-devamsızlık ilişkisi arasında bulunan korelasyon düşük olmakla birlikte Brief (1998) ve Spector (1997), bu ilişkinin düşük olmasının birkaç nedeni olabileceğini belirtmektedirler. Bunlardan birisi, devamsızlığın karmaşık bir değişken olduğu ve çok sayıda nedeninin olabileceğidir. Kaza geçirmek, hastalanmak ve bir aile bireyinin hastalığı gibi devamsızlık nedenlerinin doyumla ilişkisinin olmaması beklenir. Diğerleri, işyerinin uyguladığı devamsızlık politikası olabilir. Doyum-devamsızlık ilişkisinin, devamsızlık politikasının çalışanlara açıkça belirtildiği, devamsızlığa tolerans gösterilmeyen ve yaptırım uygulanan bir işyerinde devamsızlık politikasının net olmadığı, devamsızlığın ara sıra takip edildiği ve çalışanlara nadiren yaptırım uygulanan bir işyerine oranla daha düşük olması beklenir. Bu nedenle, devamsızlığın işten doyum sağlanamamasına bir tepki olması düşük bir olasılık

olacaktır. Benzer şekilde, Johns ve Nicholson (1982); Martocchio (1994); Nicholson ve Johns (1985), doyum-devamsızlık ilişkisinin zayıf olmasının olası bir başka nedeninin 'devamsızlık kültürü' olduğunu belirtmişlerdir (akt. Brief, 1998; s.37). Bu ilişkinin, bireylerden işe gitmelerinin imkansız olduğu durumlar haricinde işe devam etmelerinin beklendiği, katı toplumsal kuralların geçerli olduğu bir kültürde zayıf olması muhtemeldir.

İşlerinden doyum sağlayamayan bireyler, işyerinde geçirdikleri zamanı katlanılır kılmak için devamsızlığın yanısıra başka tepkiler de geliştirirler. Bunlar arasında, işyerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmaksızın meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek, öç almak, misilleme yapmak sayılabilir. Bireylerin bu tepkilerin birini ya da birkaçını seçmelerinde kişisel geçmişleri, grup normları, bireysel özellikleri, işyeri politikaları ve bu politikaların doğuracağı olumlu ve olumsuz sonuçlar etkilidir. Ostroff'un araştırması, çalışanlarının doyum düzeyi yüksek olan örgütlerin daha iyi performans gösterdiğini kanıtlar niteliktedir. George ve Brief de (1992), işyerindeki olumlu ruh halinin (positive mood) bağlamsal performansı teşvik ettiğini belirtmişlerdir.

Problem Cümlesi

Endüstri alanında çalışan bireylerin iş güvenliği ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt problemler

1. Endüstri alanında çalışan bireylerin sosyo-ekonomik düzeylerine göre iş güvenliği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Endüstri alanında çalışan bireylerin eğitim düzeylerine göre iş güvenliği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Denenceler

Araştırmanın problem ve alt problemlerine göre aşağıdaki denenceler geliştirilmiştir.

1. Endüstri alanında çalışan bireylerin iş güvenliği ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2. Endüstri alanında çalışan bireylerin sosyo-ekonomik düzeylerine göre iş güvenliği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
3. Endüstri alanında çalışan bireylerin eğitim düzeylerine göre iş güvenliği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın Önemi

İş tatmininin ana boyutu kişisel ihtiyaçlardır denilebilir. Bu ihtiyaçların tatmin derecesine göre de iş tatmini farklı şekillerde olacaktır. Bir bütünlük açısından bakıldığında farklı boyutlar arasında iş seçimi, işin kendisi, yeri, türü, fiziksel koşulları, gerektirdiği bilgi düzeyi, amacı, ücreti, çalışanlar arası ilişkiler ve güvenlik gibi etmenler sayılabilir (Aksu, 1998).

Bireylerin işlerinden aldıkları tatmin, geniş ölçüde, iş ve onunla ilgili her şeyin, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır. Bir bireyin motivasyonunun önemli bir kısmının bilinçsiz olmasından dolayı, birey ihtiyaçlarının tümünün farkında değildir. Bu nedenle bir bireyin ihtiyaçları konusunda tam bir değerlemeye gitmek oldukça güçtür. Diğer yandan istekler, bir bireyin tatmin sağlayacağını hissettiği şeylere ve koşullara karşı bilinçli arzularıdır. İş ile ilgili meseleler üzerindeki tutum ve görüşleri araştırmak suretiyle yönetim düzeltici eylemlerde bulunabilir ve umut verici bir biçimde iş gören tatmini iyileştirilebilir (Bingöl, 1997).

İnsanlar, öncelikle kişisel ihtiyaçlarını ortaya koymak ve geliştirmek istemektedirler. İş tatmini, kişilerin psikolojik olgunluğa erişmesini sağlarken, bunu elde etmemek hayal kırıklığına uğratar. İş, insanın yaşamında odak noktasıdır ve işsiz kalan kişi umutsuzdur. Bu nedenle insanlar zorunlu olmadıkları zaman bile çalışmak isterler. Bir işe sahip olmayanların psikolojik sağlığı düşük düzeyde olabilir. İş olmayanlar fazla boş zaman geçirirler. Çünkü iş ve zaman birbiri ile orantılıdır (Eren, 2000).

İş tatmini çok dinamik bir tutumdur. Yükselmesi ya da düşmesi farklı değişkenlere bağlı olarak çok hızlı olabilir. Bu durumda çalışanların yaşı, örgütteki pozisyonları, eğitim

seviyeleri, meslekteki çalışma süreleri gibi birçok değişken göz önünde bulundurulmalıdır (Erol, 1998).

İş tatmini konusunda akılda bulundurulması gereken diğer bir gerçek, bir kişiyi tatmin eden bir iş özelliğinin diğer bir kişi için sıkıcı olabileceğidir. Ayrıca çalışanları tatmin eden bir iş özelliği ile ilgili algılar zamanla değişebilir ve aynı özellik tatmin etmemeye başlayabilir. Bunun dışında işe yeni başlayan birisi için tekdüze bir iş tatminsizlik yaratmazken, tecrübeli bir çalışan için bu tür bir iş tatminsizlik kaynağı olabilir. Bunlardan başka kişinin işe girerken işten beklentilerinin iş tarafından ne ölçüde karşılandığının da iş tatminini etkilediği bilinmektedir (Erol, 1998).

Çalışanların iş doyumunu öğrenmek ve geliştirmek birçok örgütsel yarar da sağlamaktadır. İş tatmini araştırmaları, çalışan problemlerinin tespiti, iş hakkındaki genel tutumun geliştirilmesi, örgüt içi iletişimin düzenlenmesi, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, değişimin planlanması ve yönetimi gibi konulara ışık tutması açısından büyük örgütsel yararlar sağlamaktadır (Erol, 1998).

Sonuç olarak, iş tatminine verilen önem, rekabet ortamı içinde güvenilebilecek önemli bir kaynak olan insan kaynağının gelişimi ve mutluluğuna katkıda bulunması açısından araştırmaya değer bir tutum olarak değerlendirilebilir. Özellikle günümüzün ezeli rekabet ortamında görevler değişmekte, organizasyonlar küçülmekte ve daha dinamik bir yapıya doğru zorlanmaktadır. Bu şartlarda yöneticilerin değişimleri başarı ile tamamlayabilmeleri için akılcıca düşünmeleri gerekmektedir. Organizasyonların yaşayabilmeleri için bünyelerindeki bireyleri düşünmeleri kritik bir nokta olmaktadır. Günümüzde ve gelecekte uyumlu, beraber çalışabilen, değişimi kabul etmeğe arzulu ve beraberce verimli çalışabilecek iş görenlere ihtiyaç olacaktır (Duman, 1997).

Günümüzde iş kazalarının neden olduğu maddi ve manevi sorunlar önemli boyutlara ulaşmıştır. Uluslararası Çalışma örgütü (İLO)'nün raporuna göre, Dünya'da iş kazaları sonucu sakat kalanların sayısı 450 milyonu aşmıştır. Günümüzde Dünya'da her gün ortalama 160 bin, her yıl ise 110 milyon çalışan, iş kazası geçirmekte ve meslek hastalığına yakalanmakta ve bunun sonucu 180 bin çalışan yaşamını yitirmekte ve 2 milyon çalışan sakat kalmakta, 60 milyon ise yaralanmaktadır. Dünyada her 3 dakikada 1 işçi, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHC) raporuna göre ülkemiz, iş kalan çokluğu bakımından Avrupa'da birinci, Dünya'da ise ikinci sırada yer almaktadır. İş kazaları sonuçlarından en dikkat çeken, tartışmasız çalışanın bedensel ve ruhsal açıdan sağlığının kaybı, daha kötüsü yaşamının son bulmasıdır, iş kazaları nedeniyle yaşamını yitiren bir çalışanın geride bıraktığı ailesi, kaybettiklerinin acısını çekerken, diğer yandan ise ailenin geçim sorunları da gelirin azalması veya tümünden bitmesi nedeniyle katlanarak artmaktadır, iş kazasına uğrayan işçi eğer sigortasız ise (ki ülkemizde çalışanların ancak üçte birinin sigortalı olduğu sanılıyor) bu durumda SSK ödeneklerinden de yoksun kalınmaktadır.

İş kazası nedeni ile çalışamayacak durumda sakat kalan veya çalışma gücü düşen işçiyi bu kez bir başka önemli sorun olan işsizlik beklemektedir. İş kazası sonucu çalışanlar, yaşamını yitirmekte, sakat kalmakta veya yaralanmaktadır, bu ise, çalışanın kendisine, ailesine ve topluma büyük kayıplara ve acılara neden olmakta, oluşan maddi zararlar, iş gücü ve iş günü kayıptan ise ülke ekonomisine büyük yükler getirmektedir. İş kazalarının nedeniyle kaybolan işgünü sayısını, kamuoyunda her zaman tartışmalara neden olan grevlerle kaybolan işgücü sayısı ile karşılaştırmak çarpıcı sonuçlar vermektedir. Grevlerin yoğun olduğu 1975-1979 yılları arasında, SSK istatistiklerine göre, iş kazalarının neden olduğu kayıp 17 milyon işgünü iken, grevlerin neden olduğu kayıp 12,5 milyon işgünüdür. 1963-1979 döneminde oluşan iş kazaları sonucu kaybolan işgünleri, grevlerde kaybolan iş gününün 2,5 katından fazladır.

Her iş kazası kişinin kendisine, ailesine ve topluma büyük yükler getirmektedir. İş kazalarının maliyetleri dolaylı ve dolaysız olarak gruplandırıldığı gibi, sigortalı veya sigortasız olarak da ele alınmaktadır, iş kazalarının net olarak maliyeti yalnızca SSK verilerinde görülmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre SSK giderleri ile dolaylı ve dolaysız maliyetler toplamı, 1 trilyon 742 milyar 130 milyon TL olarak saptanmıştır. DİE 1985 yılı ve İSO raporlarına dayanarak varılan bu sonucun, ulusal ekonomideki 2 trilyon TL'ye yaklaşan büyüklükteki bir rakam olması dikkat çekicidir, iş kazasına uğrayan işçinin işten ayrılmasının veya çalışmasına ara vermesinin, üretimi ve kaliteyi doğrudan olumsuz yönde etkilediği açıktır. Çünkü işçinin işe gelmemesi olağan bir tatil olmayıp, beklenmeyen bir gelişmedir. Gelmeyen işçinin yeri hemen doldurulamayacağı gibi, gelişen teknolojinin işçileri uzmanlaşmaya yönelttiği ve üretimde zincirleme fonksiyonunun da arttığı unutulmamalıdır, iş kazaları nedeni ile kaybolan iş gününün

oldukça yüksek olması da ayrıca konunun önemini belirtmektedir. Meslek hastalıkları ve iş kazalarının ulusal ekonomimizdeki kaybına ayrıca çalışan, SSK ve işyeri açısından da bulunan kayıp rakamları eklenmelidir. Yalnızca üretimdeki kayıp olan 1,7 trilyon lira, 1984 yılında devlet bütçesinin önemli bir kısmını oluşturmaktadır.

Böylece iş kazalarının ülke ekonomisine getirdiği yükün büyüklüğü ve neden olduğu insan, işgücü ve işgünü kayıplarının ulaştığı boyutlar açıkça görülmektedir. Yukarıda verilen sayısal bilgilerin yalnızca Sosyal Sigortalar Kurumuna kayıtlı işçilere ilişkin olduğu ve ülkemiz çalışanlarının ancak üçte birinin sigortalı olduğu dikkate alınmalıdır. Zira bazı işyerlerinde geriye yönelik yapılan araştırmalarda, iş kazalarının önemli bir kısmının kayıtlara bile geçmediği ortaya çıkmıştır.

Tüm bu değerlendirmeler sonucunda iş güvenliğinin ülke ekonomisini geliştirilmesinde, çalışanların iş veriminin artırılmasında, insana verilen değer vurgulanmasında ve dolayısı ile toplumsal refah ve mutluluğunun artırılmasında çok büyük öneme sahip olduğunu söyleyebiliriz.

İş güvenliğini ve bunun ilişkili olduğu çeşitli değişkenleri inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Aynı şekilde iş doyumunu ve ilgili çeşitli değişkenleri inceleyen pek çok araştırma ve kaynak da mevcuttur. Ancak iş güvenliğini etkileyen en önemli değişkenlerden biri olan iş doyumunu ve bu iki kavramın birbiriyle olan ilişkisinden doğan boyutları inceleyen araştırma literatürde sınırlı sayıda mevcuttur ülkemizde ise yok denecek kadar azdır.

Sağlık nasıl genel fiziksel koşulları yansıtmaya nedeniyse, aynı şekilde, iş tatmini de genel insan koşullarını yansıtmaya açıktır. İş tatmini, tıpkı sağlık gibi, dikkat, teşhis ve tedavi gerektirir. İş tatmini iki nedenden dolayı önemli bir

tutumdur. Birincisi; çalışanların işleri hakkında ne düşündükleri ve hissettikleri yani, tatmin edici ya da hayal kırıcı, sıkıcı ya da anlamlı bulmaları hem kendileri hem de işleri için önemlidir. İkincisi; yöneticiler için insanların işlerine karşı tutumlarının performans üzerindeki etkisi açısından önemlidir. Çünkü; iş tatmininin direkt neden olduğu davranışlar, işten ayrılma, devamsızlık, ruhsal ve fiziksel sağlıktır (Feldman ve Arnold, 1983).

Ülkemizde iş güvenliği ve iş doyumunu ayrı ayrı ele alan pek çok araştırma olmakla birlikte iş güvenliğini etkileyen en önemli değişkenlerden biri olan iş doyumunu ile olan ilişkisini ve bu ilişkiyi etkileyen boyutları inceleyen sayıda araştırma bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda yalnızca iş doyumunun sosyo-ekonomik düzey ve öğretim düzeyi gibi değişkenler açısından ele alındığı, iş güvenliği kavramının ise bu yönde bir araştırmaya tabi tutulmadığı görülmektedir. Bu açıdan bu araştırma iş doyumunu ve iş güvenliğinin birbirleriyle olan ilişkiyi incelemesi ve aynı zamanda sosyo-ekonomik düzey ve öğretim düzeyi gibi değişkenlerin bu ilişkiyi nasıl etkilediği daha ayrıntılı incelenmesini sağlayan bir çalışma olması nedeniyle önem taşımaktadır. Araştırma sürecinde araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlanan iş güvenliği algısını ölçen İş Güvenliği Ölçeği de Türk toplumunda kullanılabilir düzeye getirilmiştir. Böylece bu konuda çalışma yapmak isteyen diğer araştırmacılara da bu ölçme aracının katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmayla endüstri alanında çalışan bireylerin iş güvenliği ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Bu araştırmanın diğer bir amacı ise endüstri alanında çalışan bireylerin sosyo-ekonomik düzeylerine göre iş güvenliği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını ölçülmesidir.

Ayrıca bu araştırmayla endüstri alanında çalışan bireylerin eğitim düzeylerine göre iş güvenliği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır.

Sınırlılıklar

1. Araştırmada endüstri alanında çalışan bireylerin iş güvenliği algı düzeyleri Türkçe'ye uyarlanması yapılan İGÖ İş Güvenliği Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır
2. Araştırmada incelenen iş doyum düzeyleri İDÖ İş Doyumu Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

3. Araştırma Yalova'daki elyaf ve iplik üretimi endüstrisi alanında çalışan bireylerin üzerinde yapılmıştır ve elde edilen sonuçlar benzer koşullara sahip endüstri çalışanlarına genellenebilir.

Sayıtlılar

Araştırma kapsamındaki endüstri çalışanlarının kullanılan veri toplama araçlarını doğru ve samimi bir şekilde cevapladıkları kabul edilmektedir.

Tanımlar

İş güvenliği: İş yerlerinde işin yapılması sırasında fiziki çevre koşulları nedeniyle çalışanların karşılaştıkları sağlık sorunları ve mesleki tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması.

İş doyumunu: Kişinin işe karşı tüm duygu, mantık ve davranış eğilimleri neticesinde işe karşı geliştirmiş olduğu olumlu veya olumsuz tutum ve iş durumundan toplam memnuniyet.

Endüstri çalışanları: Endüstri kuruluşlarında görev yapan tüm bireyler.

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, iş güvenliği ve iş doyumunu kavramları tanımlanmış ve bunların kuramsal çerçevesi ve benzer kavramlarla ilişkileri, iş yeri güvenliğinde nedensel analizler, güvenlik iklimi, işyeri iklimi, iş doyumunda klasik ve modern yaklaşımlar, iş güvenliği ve iş doyumunun boyutları ve çeşitli değişkenlerle ilişkilerine yer verilmiştir. Ayrıca iş güvenliği ve iş doyumunu ile ilgili olarak yurt içi ve yurtdışında yapılmış yayın ve araştırmalar da bu bölüm içeriğinde incelenmiştir.

1.1. İş Güvenliğinin Teorik Açıdan Ele Alınması

Güvenlik iklimini geliştirme önerileri İngiltere’de Sağlık ve Güvenlik yönetimi (HSE) gibi düzenleyici bilimler şirket ve iş yerlerini başarılı bir sağlık ve güvenlik yönetimi sağlayabilmeleri hususunda “pozitif güvenlik kültürü” geliştirmeleri yönünde destekledi, (HSE, (1991), Harrison (1972) iş kültürünü iş yerlerinin değerleri ve ihtiyaçları açısından tanımladı, çalışanların uymaları gereken bir çalışma yöntemi reçetesi “güvenlik kültürü” inanın ve değerlerin özellikle sağlık ve güvenlik alanların yöneldiği “işyeri kültürü”nün bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Schein (1992) üst grup yöneticilerin direktif verme, ödüllendirme, baskı altında tepkilerini kontrol edebilme tarzlarının “işyeri kültürü”nü şekillendirmede aktif rol alacağını belirtiyor. Bundan dolayı üst grup yöneticilerin güvenlik davranışlarının temelini ve dolayısıyla da şirketin, firmanın güvenlik performansını şekillendirecektir. İşyeri kazalarının azaltılması ile ilgili bir güvenlik kültürü yaklaşımı, işyerinde rol alan sosyal güçlerin önemini vurguluyor; bir bütün olarak iş yeri özelliklerini oluşturan bu sosyal güçler ,iş yerindeki sağlık ve güvenlik konusunda çalışmaların bilinç altı oluşumlarını anlayışlarını ve davranışlarını da etkileyecektir.

Araştırma iş yeri kültürünün boyutlarının belirlenmesi üzerine odaklanmıştır. Lör Zohor 1980; Brown and Hulmes, 1986; Dedebbeleer ve Beland, (1991). İki temel boyut üretebilmek üzere Zohar’ın (1980) oluşturduğu 40 – maddelik ölçeğin faktör analizi çalışması: güvenliğin mesleki davranışlarla ve yönetici tutumlarının güvenlikle olan ilişkisi Araştırmalar ilk baştan etkisini destekliyor, ör:iş kazalarının oluşturduğu bireysel korkunun güvenlik programlarına katılımdaki çalışmaların gönüllülüğü ve istekliğini

etkilediği görülmüştür(Goldberg, Dar-El ve Rubin, (1991). Yinede kişisel risk anlayışının güvenlik davranışının temelini oluşturmasına rağmen, zohar davranışın daha çok güvenlik konusundaki yöneticilerin tutum ve anlayışlarıyla ilişkili olduğunu savunmaktadır (s.101). Daha yakın zamanda yapılan araştırmada ör; Cospes ve Phillips (1994), güvenlik kültürünü direkt ve dolaylı etkilerin boyutları arasında saymaktadır. Bu çalışmaya etkiye sahipken, güvenlikten sorumlu çalışanın statüsü güvenlik eğitimi ve güvenli çalışma şeklinin ödüllendirmesi de dolaylı etkiler arasında sınırlanmaktadır.

Güvenlik kültürü boyutlarının çalışanların davranışlarına doğrudan olan etkisini gösterecek pek az somut kanıt olmasına rağmen (Melia,Tomass Oliver ve Islah, 1992: Oliver, Thomes ve Melia 1993) pozitif yöntem tutumları ve hareketlerinin iş yerinin güvenlik performansı üzerinde olumlu etki olduğunu gösteren en azından korelasyon kanıtları da vardır, ör: Clarke (1996) yönetimin güvenlikle ilgili tutumu personelin yerlerine bırakılarak tahmin edebileceğini, güvenlik konusunda duyarlı olmayan bir yönetimin çalışmalarının da verileri doldurmada istekli olmadığını belirtiyor.

Araştırmaların sonuçları pozitif bir güvenlik kültürü geliştirilmesinin güven performansını arttırdığını göstermesine rağmen, iş yerinin kültür değişikliği yaparak böyle gelişmeleri nasıl sağlayacaklarını gösteren çok az rehber bulunmaktadır. Weick'a (1987) göre yüksek performans “ yaratıcılığı, gelişimi ve bireysel fikirleri “destekleyen bir iş yeri kültürünün geliştirilmesiyle mümkün olunur (s.124). Böyle bir kültürün oluşması için çalışanlar ve yöneticiler arasında karşılıklı, güvenliğin önemi konusunda hem fikir olma ve çeşitli önlem ve tedbirlerin alınmasından doğan güven “güvenlik kültürü” tanımlanmasında yer almaktadır. Bu yüzden, pozitif bir güvenlik kültürünün geliştirilmesi pek çok faktöre bağlıdır: personel yönetim iletişimin kalitesi tüm hiyerarşik kadroda güvenliğin önemi hususundaki görüş birliği, güvenlik önleminin gerekli ölçüde alınmasından doğan güven.

1.1.1. İş Güvenliği Modeli

Güvenlik iklimi yapısını oluşturan alt birimleri ve bunların güvenlik aktivitesindeki kişilerin bildirdiği raporlarla olan ilişkileri ortaya konmaya çalışırken bir yapısal denklem modeli (YDM) kullanıldı. Güvenlik aktiviteleri fiziksel iş belgesi ve iş yerindeki tehlikelerin kişisel değerlendirmelerini (Brown, Willis, Prossia,2000: Cheyne ve diğerleri, 1998), çalışanların güvenlik uyumları hakkındaki yönetici

değerlendirmeleri ve güvenlik elemanlarını (Neal ve diğerleri, 1989) içermektedir. Faktör yapılarında rapor edilen farklılıklar gibi bu aşamada ortaya çıkan teorik maddelerde de çok büyük farklılıklar bulundu. Asıl önemlisi tüm bu çalışmalarda, güvenlik iklimi ve bireylerin rapor ettiği güvenlik aktiviteleri en makul yolu bulmaya çalışan yapılandırmalar arasındaki değerlendirme derecelerini göstermektedir. Bu iki kabul edilebilir yapı arasındaki reaksiyonların yükseltmeye çalıştığını göz önünde bulundurursak, bu modelin sonuçlarının mevcut ilişkilerden çok daha yüksek çıkma olasılığını görebiliriz (Miller Monge, 1986) yine de bunlar transformasyonel liderlik, iş içeriği (Hofmann Stetzer, 1996) ve üretim baskıları gibi çeşitli baskıları gibi çeşitli alanlarda uzlaşma içinde olan güvenlik davranışı üzerinde güvenlik iklimi dolaylı bir etki sağlayacağından SEM'in kullanılmasının hoş bir olay olacağını savunmaktadırlar SEM modellerinin hepsi bireysel rapor enstrümanlarına dayandıkları ve herhangi bir ilişkiyi doğrulamak için hiç biri bağımsız ölçek kullanmadıklarından dolayı çeşitli SEM modellerini kanıtlamak oldukça zordur. Ancak güvenlik iklimi ve güvenlik aktivesi arasındaki ilişkiyi gösteren tüm SEM çalışmaları diğer ölçümler tarafından desteklenmektedir.

1.1.2. Güvenli İş Davranışları Sosyo – Teknik Modeli

Bu çalışmanın amacı doğrultusunda güvenliği bozan tehlikeler, çalışma ortamında olası yaralanma veya kazalara sebep olabilecek risklere mahal verebilecek somut faktörler olarak tanımlanmıştır (ör; taşınması gereken ağır malzemeler, kimyasallara maruz kalma, hareket eden objeler). Bizim tanımımıza göre tehlikeler her zaman kaza veya yaralanmalarla sonuçlanmaz ama onlar çalışma ortamında doğru kombinasyonların bir araya gelmesini beklerler. Örneğin, yağ dökülmüş bir zemini düşünün. Bu tehlike, koşan bir çalışan, kaygan ayakkabılar, yetersiz ışıklandırma ve/veya yağmur suyunun oluşturduğu su tabakası gibi diğer faktörler bir araya gelmedikçe bir kazaya sebep olmaz.

İş yeri tehlikeleri pek çok kuruluşta bulunabilir ancak bunlar daha çok ormaniye işleri, madencilik, taşımacılık ve ağır sanayi gibi daha yüksek risk içeren endüstrilerde bulunur (ulusal güvenlik konseyi,1999). Bir kaç araştırmacı çalışma ortamındaki tehlikelerle ilgili çalışanların olaylarını araştırdı (örn; Ritchie ve McEven, 1994;

Saveryve Wooden, 1993), ama bunlar sınırlı sayıda tehlike değişkenliklerini incelemektedir.

1.1.3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

İş sağlığı motivasyonu kendiliğinden mi yoksa güvenlik güdüleri sonucunda mı oluşur? Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine göre güvenlik ihtiyacı biyolojik ihtiyaçlarından sonra gelen ilk güdüdür (Maslow,1982).Bunun fonksiyonu davranışı organize etmek ve organizma bütünlüğü sağlamaktır. Maslow'a göre biyolojik ihtiyacı alt düzey ihtiyacıdır.

Bu kapsama göre organizma bir bütün olarak güvenlik arayışı ile yönetilen bir mekanizma olarak kabul edilebilir.güvenlik ihtiyacı aşığıdaki hedeflerle açıklana bilir:

- Bir bireyin tüm ihtiyaçları, özellikle temel ihtiyaçları karşılanmalıdır.
- Çalışanın bir toplumdaki pozisyonu ve saygınlığı korunmalıdır ve ona tüm haklara sahip bir birey olarak davranılmalıdır.
- Çalışan psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamalıdır (estetik ihtiyaçlar, bilgi ihtiyacı, vs).

Her ne kadar bu ihtiyaçların kaynağı bir çocuğun sevgi ihtiyacında yer almaktaysa yada yetinenlerin yaşamlarında büyük bir öneme sahiptir. Pek çok insan, sosyal düzen ihtiyacını ,kurallara normlara uyma eğimliliğinin kaynağının bireyin varlığını,sosyal ve psikolojik güvenliliğini koruma ihtiyacında yaptığını düşünmektedir.

1.1.4. İş Güvenliği Açısından Atıf Teorisi ve Süreci

Son yirmi yıl boyunca ,atıf süreci hakkında özelliklede sosyal psikoloji alanında pek çok araştırma yapılmıştır. Kelley ve Michela (1980) 1970 ve 1980 arasında yaklaşık 900 kadar aktif – bağlantılı ,referans belirlenmiştir. Harvey ve Weary (1984) 1978 ve 1982 arasında 400 ila 500 arası makale tespit edilmiştir. Atıf teorisi ve araştırmaları ile ilgili ayrıca pek çok monograflar ve yayımlanmış ve dergiler üretilmiştir (ör: Toylar 1991; Hervey Weary, 1985; Weary, Stanley, Harvey, 1989; Weiner, 1986). Bu işleyiş bütünlüğünde, sistematik duyarlılık insanların nedensel çıkarsamalar yapmak için kullandıkları ve motive unsurlarının atıfsal düşünmeyi nasıl desteklediği veya ketlediği

konusunda içgörü de kazanılmıştır. Atıfların içeriğinin anlaşılması– özelliklede insanların olayları açıklamak için,kullandıkları nedensel boyutlarla ilgili önemli aşamaları katedilmiştir. Çeşitli türlerdeki atıfların davranış duygu ve belirtileri nasıl etkilediğiyle ilgili hipotezler üretilmiş ve test edilmiştir.

Atıf araştırmalarının büyük bir çoğunluğu iş ve güvenlik durumların dışındaki konular üzerinde odaklanmışsa da bu konularla ilgili atıf teorisi yönetici – çalışan ilişkilerini zayıf grup performansı reaksiyonlarını ,ve iflasla başa çıkmak için alınan kararların sonuçlarını açıklamak için kullanılır.Bu teori aynı zamanda işyeri güvenliğine de uygulanmaktadır. (Gren Mitchell, 1979; Brown, 1984; Ford, 1985). Dejay (1985) atıfsal araştırmaları mesleki güvenliğin üç yönü ile inceledi (a) çalışan risk anlayışı, (b) güvenlik olaylarına karşı yöneticinin tutumu, (c)genel güvenlik iklimi.Atıfsal süreçler aynı zamanda Hale ve Glendon’ın (1991 iş yeri kazaları üzerine olan ergonomik perspektifinde tartışılmıştır.

Atıf teorisi, olayların nedenselliğini etkilemede insanların nasıl bir süreçten geçtiği ile ilgilidir. Atıf teorisinin temeli Heiderin (1958) “durgun ve naif” psikolojisine ve Jones ve Devis (1965), Kelley (1967, 1973)’in ilgili çalışmalarına dayanmaktadır. Atıf teorisinin temel dayanağı,insanların dünyalarını anlamlı kılmaya ihtiyaç duymaları ve spontane olarak atıfsal aktiviteleri birbirlerine bağlamalarıdır. Bu teorik perspektifle insanlar “naif” veya hisleriyle hareket eden bilimciler yani çevrelerindeki olayları anlama ve tahminde bulunma yönlerini geliştirmek için sürekli olasılıkları ve bağlantıları araştıran kimseler olarak iki kategoriye ayrılmaktadırlar. Aktif rast gele oluşan verilerdir ve bu veriler veya tesadüfi oluşumlar pek çok geniş olgu veya etkileyen faktörlerin kategorileri tarafından etkilenmektedirler. Birincisi,insanlar sebeplerden yola çıkarak olaylar ve olayların etkileşimleri hakkında elde ettikleri bilgileri kullanırlar. İkincisi, insanlar bu aktif yaklaşımı nedenler ve etkileriyle ilgili özel inançlarla kullanılmaktalar ve üçüncü olarak, insanlar nedensel çıkarımlar yapmak için bir veya birden fazla nedenden motive oluyorlar. Sonuç olarak,atıf teorisi bir bireyin nedensellik anlayışının sonraki davranışlarını belirleyen önemli bir etken olarak kabul eder.Ancak,atıf yalnızca davranışı etkilemekle kalmaz aynı zamanda duygusal veya tepkisel sonuçlar da üretirler ve bireyin kendisi veya diğerleri ile ilgili beklentilerini biçimlendirir.

1.1.5. İntegratif (İç içe geçmiş, bağlantılı) Modeller

Bizim bakış açımıza göre sosyal sistemler, teknik sistemler ve operatör bilişleri arasındaki interaktif etkileri fark eden üçüncü perspektif en güçlü tartışmayı yürütmektedir. Bu düşüncenin savunucuları belli başlı kazaları inceleyen ve bizim tesadüf fenomeni anlayışımızı değiştiren yüksek kalitede araştırmalar yaptılar. Yine de sistem – insan faktörlü hipotezleri destekleyecek veya bunlara karşı çıkacak çok az sayıda araştırma veya deneysel data vardır. Şimdi çok az sayıda araştırmacı tesadüfi modelleri savunmasına rağmen (ör; Slappendel (1993); Dojoy, (1996) iki deneysel teste rastladık (Savery ve Wooden, 1994, Thompson, 1998). Thompson (1998) teknik çalışma ortamı veya çalışanların tutum ve davranışları ile ilgili faktörleri göz ardı ederek sadece makro aşamadaki iş yeri değişikliklerini inceledi. Savery ve Wooden (1994) insan ve iş yeri odaklı değişkenlerin bir karışımını içeren konuları geniş çaplı olarak ele aldı. Ancak bunlar bileşik iç içe geçmiş modeller veya bağımsız modellerin değişkenleri arasındaki ilişkiyi ve bağlantıyı araştırmadı. Bu sınırlılıklara dayanarak biz hem sistem hem de insan faktörlerini içeren, bunların ayrı veya birlikte olarak etkilerinin kıyaslanmasına fırsat tanıyan bir model ihtiyacı gördük.

1.2. İş Güvenliği Faktörleri

İş yerinde meydana gelen kaza ve yaralanmalar ve temel iş güvenliği unsurları pek çok araştırmacı tarafından değişik faktörler şeklinde ele alınmış ve bu nedensellik unsurlarının değerlendirilmesi hususunda farklılıklar ortaya çıkmıştır.

1.2.1. İş Güvenliğinde İnsan Faktörü

İnsanların neden olduğu kazalar konusundaki araştırmalar özellikle Bigos (Bigos, 1992), ve Kamaki (1978, 1980) tarafından yapılmıştır. Bu görüşü savunanlar arasında en bilinen örnek: Du Pont'tur (Burk ve Smith, 1990; Motel, 1995). Du Pont güvenlik programlarını, pek çok işyeri kazasının temel nedeni olarak görülen güvenliği bozan hareketler üzerine odaklanan kâr merkezleri, satış eğitim programları ve danışmanlık servislerine yöneltmiştir.

İnsan kaynaklı kazaları araştıran araştırmacılara göre güvenliği bozan davranışlar, kazalar, yaralanmalar ve tazminat ödemeleri gibi diğer sonuçlara sebep olan en önemli etken çalışan tutumları ve davranışlarıdır. Bu hipotezi destekleyen başka bir çalışmaya

göre (Bigo,1992). Kişisel eğilim ,bir önceki yaralanma ve çalışanların en son performans değerlendirmeleri daha sonraki yaralanmalarda tazminat taleplerini etkilemektedir.Her ne kadar bu araştırmalar kanıt göstermemişse de bu onların genel kanısı gibi görülmektedir; en kötü tutumlara sahip çalışanlar kaza geçirmeye en yakın olanlardır. Buradaki genel kanı ise çalışan odaklı yaklaşımların güvenlik problemlerini çözeceğine yöneliktir.Bu araştırmalar organizasyon sisteminin farkında olmalarına rağmen insan odaklı çözümlerin temelini,kazalarda öncelikli rolü çalışanların oynadığı varsayımına dayanmaktadır.

1.2.2. İş Güvenliğinde Sistem Faktörü

Sistem tasarımının güvenliği bazen davranış ve kazalara da sebep olduğu nosyonunun destekleyicileri Deming (1986), Norma (1988) ve Sedgwick (1993). Bu araştırmalar makine hatası nedeniyle oluşan kazaların genel sebebinin sistem tasarımı olduğunu savunmaktalar. Örneğin Deming kalite hatalarında büyük felaketslere varan olayların nedenlerinin sistem tasarımı ve süreç yöntemi olarak gösterilebileceğini söylemektedir.Bu içgörü tarzında olan kitabında “Gündelik Şeyler Tasarımı”nda Norman (1988) insanların bilinç haritalarını incelemiştir. Norman’ın çalışmasında Sedgwick (1993) şöyle demektedir:

Bir yer altı maden ocağı iki kabine sahip olarak tasarlanmıştı birisi maden ocağına inmek için diğeri ise maden ocağından çıkmak için iki kabinde birbirinin aynıydı ,bir istisna dışında; tasarımdan ve üretim masraflarından kaçınmak için şirket firen ve gaz pedalını iki kabinin karşısına yerleştirmişti.Buna göre bir kabinde fren soldayken diğerkabinde sağda kalmaktadır. Her ne kadar makine probleme “dokunacak” en son etken olmasına rağmen,asıl sebep bir tasarım hatasıdır.

Bu örnekte görüldüğü gibi,sistemden kaynaklanan kazalar anlayışı işyeri kazalarının temelinde teknik sistemin olduğunu vurgulamaktadır.

1.2.3. İş Güvenliğinde Sistem- İnsan Faktörü

Bu görüşün savunucuları bir sistemin teknik ve sosyal unsurlarının sonuçlarını etkilemek için insanla bağlantılı şekilde görülmektedir. Bu görüşün merkezinde sistem faktörlerinin insan yoluyla güvenlik çıktılarını etkilemesi nosyonu yer almaktadır. Sistem–insan faktörlü perspektifi sistem tasarımı yaklaşımından üç yola ayrılmaktadır.

İlk olarak, bu perspektif sosyal ve teknik sistemlerini bir araya getirir. İkinci olarak, kişisel kusur ve eğilimleri de göz önünde bulundurur. Üçüncü olarak bu yaklaşım hem sosyal hem teknik olan sistem faktörlerinin bireysel kusurları ve hatalı eğilimleri ayrı ayrı etkileyeceğini kabul etmesidir. Bu faktörlerin bazıları sistem faktörü kategorisinde de yer almaktadır ama tümü değil. Bu yaklaşımı destekleyenler Perrow (1984), Dejoy (1986, 1994, 1996), Hofmanın ve Stetzer (1996), ve Voughan (1996). Bu araştırmacılar insan davranışını etkilemede sistem teknik tutumları kadar (ör; hasarlarla), iş yeri ikliminin rolünü de (sosyal bir sistem değişkenleri) vurgulamaktadırlar. Örneğin Hofmanın ve Stetzer (1996)'e göre iş yerleriyle bağlantılı mesajlar, semboller ve değerler çalışanların pratik güvenlik önlemleri almalarını da sağlar. Ayrıca bu yaklaşım iş makinesi kullanıcısı ile çalışana çevresinin arasına bir düzüne pinpon benzeri dengeleyici etki yerleştirerek makine kullanıcısının teknik sistemi harekete geçirmede oynadığı rolü vurgulamaktadır. Vaughan'ın (1996) analizine göre bir kaza veya hasar riski meydana geldiğinde ve ihmal edildiğinde ciddi bir felaket oluşmazsa iş makineleri operatörleri rehavete kapılabilir ve böyle bir ciddi kaza geçirme olasılığı artar. Bu, Perrow'un (1984) "normal kazalar" tanımlamasıyla uyusmaktadır.

1.3. İş Güvenliği Kavramının Benzer Kavramlarla İlişkisi

1.3.1. İş Güvenliği Açısından Motivasyon

İş başarısını artırmak ve üretime dolaylı iş elemanlarının tümünü korumak için değişik motivasyonlar sistemini kullanıyoruz.

Çalışmanın temel motive öğelerini analiz eden Tomosevski bu süreçle beş tane motive edici öge bulunduğu sonucuna vardı.

Kâr güdüsü; çalışma sonuçlarına bağlı ödül almayı içerir. Kâr nosyonu maddi ödül (maaş, prim) ve sosyal ödül (kişisel güven, birinin gerçek kişiliğinin fark edilmesi, prestij) olabilir. Gerçek çalışma sonuçları ve bunun getirileri arasındaki bağlantıların açıkça elde edilmesi kâr elde etme motivasyonunun gücünü arttırmıştır. Ayrıca çalışanları yaptıkları işin sonuçları konusunda zamanında bilgilendirmek kadar sistematik olarak bilgilendirmekte de önemlidir.

Güvenlik güdüsü; çalışma sürecinde tehlikelerden uzak durmayı içerir. "Tehlike" sözcüğüyle yalnızca çalışmaların sağlığı veya hayatlarını riske edecek fiziksel yaralama

olasılığını değil, ayrıca maddi hasar (makinelerin bozulmasıyla meydana gelebilecek prim ve pozisyon bitirme ve değerinin düşmesi) ve sosyal anlamlılığın bozulmasını da (yönetim tarafından cezalandırılma saygı ve otorite kaybı vs.) kastediyoruz.Araştırmacı “tehlike” kelimesinin “kâr elde etmek” gibi değerlendirilemeyeceğini söylüyor. Pozitif motivasyonun psikolojik ve fizyolojik mekanizmaların arasındaki prensip farklılığını vurguluyor - bir şeylere ulaşma eğilimi (örneğin bir ödül alma) ve bir şeylerden kaçınma eğilimi (örneğin bir ödülü kaybetme). Psikolojik araştırmalar bir güdünün çalışma sonuçları üzerindeki değişik etkilerini göstermektedir.

Konfor güdüsü; bir işi daha az enerji ve daha az fiziksel efor sarf ederek daha kolay bir yolla yapmayı seçmeyi içerir. Ancak, en kolay iş objektif olarak en kolay yolla yapılan değil, yapan kişinin vasıfları uymayan ve ona gereksiz görünendir. Bundan dolayı, çalışana göre gereksiz olan bir konuma geleceğini kullanmak zor gelebilir.

Memnuniyet güdüsü; çalışma sürecinin sonunda çalışanın doyumunu içermektedir.Böyle bir memnuniyet başarılı bir sonucunun ardından veya dolaylı yoldan onun uzak bir hedefi olumlu yönde etkilemesinin ardından dolaylı yoldan onun uzak bir hedefi olumlu yönde etkilemesinin ardından oluşur.Şu bir gerçektir ki ; memnuniyet güdüsü çalışanın değerlendirilmesine ve ilgisine göre değişir. Böylesi bir güdü özellikle yapılan işin çalışanın eğitimine uygun olduğu zaman güçlüdür çünkü prestijini artırır.

Kabul Görme güdüsü; çalışma grubu tarafından beklenen şekilde hareket etmeli ve diğerlerinden daha kötü olmama amacını içerir. Bu güdü sosyal işe yaramazlık güdüsü ve sosyal eleştiriden kaçınma güdüsünden prensip olarak farklı değildir: bu durumda ne ödül ne de cezalandırma beklenir. Toplum görüşlerini kabul etme güdüsü sadece insan oğlunda bulunan genel düşünme tarzından yer almak, çevrenin kendisinden bir şeyler beklediği bilgisiyle hareket etmek eğiliminden kaynaklanmakta ve kolektif çalışmanın bir ürünü olarak ortaya çıdamaktadır .

Bu güdüler her çalışanda az veya çok bulunur.Ancak bu güdülerin toplam çalışma motivasyonundaki rolleri ve ağırlıkları her çalışanda aynı değildir. Her bir çalışanın ,kendi kişilik dinamiklerini ifade eden ve onu belirli işleri yönlendiren bireysel güdü hiyerarşisi vardır.

Çalışma sürecindeki insan davranışlarını analiz ederken temel güdü ve onun etkilerini ortaya çıkarmak kadar çalışanı işe teşvik eden değer ilişkili güçleri de belirlemek gerekmektedir.Çalışma sürecinde neden bir güdünün en yüksek güce sahip olduğunu anlamak için kişilik değerlendirme kriterlerini analiz etmemiz ve hangi objektif durumlarda bu motivasyonun ortaya çıktığını belirlememiz gerekir.

1.3.2 İş Güvenliği Açısından Performans

Kaza oranları ölçümleri ve tazminatlar proaktif olmaktan ve çözüm olmaktan ziyade reaktif (olaydan sonra) olduğu ve bir etkisi olmadığı için güvenlik performansı etkisi olmadığı için güvenlik performansı ölçümleri aslında problematiktir. Güvenlik sonuçları üzerindeki bu odaklanma genellikle güvenliğin başarısının sistemin aksaklıklarından daha düşük bir seviyede olduğu anlamına gelmektedir. Pek çok modelin yaklaşım sistemin aksaklıklarından ziyade sistemin başarısını arttırmayı amaçlayan mevcut güvenlik aktiviteleri üzerinde odaklanan, proaktif ölçümlerin kullanımını (örnek; güvenlik iklimi, zarar tanımlaması ve veya güvenlik davranışı desteklemektedir.)

Her iki yaklaşımın birleşimi iş yerlerine güvenlik programlarının etkisini arttırmada yardımcı olabilir.

Davranışsal güvenlikten yola çıkarak ,gözlemlenmiş güvenlik skoru yüzdesi mevcut güvenlik performansının en yararlı elemanlarından biri olarak görünmektedir. Reber ,Wallin R., Duhan (1989) yapılan gözlemlerin suçları güvenlik skoru yüzünden belirlemek için pek çok şekilde kullanılır (örn; gelişim hedefi) böylece çalışanlarının yeniden gözden geçirilmesi kazalardaki çalışmalara ödenen tazminatlar ve sigorta karşılamalarında çalışanlara ödenen tazminat ve sigorta karşılamalarındaki azalma gibi güvenlik performansında ciddi artışlar sağlamıştır (Grindle Dickinsan ve Baettcher, Roda; McAfe ve Winn, 1989 Sulzer, Azaraff, Haris, ve Blake–McCam (1994) şimdiye kadar hiçbir yayımlanmış çalışma güvenlik iklimi ve güvenlik davranışı arasındaki belirtilen ilişki daha çok çeşitli kişisel bildirimli enstrümanlar üzerine odaklanan yapısal denklik modelleri tarafından ortaya konan gerekçedir.

1.4. İş Güvenliği Önlemleri

Dünya Sağlık örgütü (WHO) tarafından, “önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre

durmasına yol açan bir olaydır” şeklinde tanımlanan “iş kazası” çeşitli etkenlere bağlı olarak oluşmaktadır. İş kazasının oluşmasında, sosyolojik, psikolojik, fizyolojik vb. birçok etkenler olabilir. Ancak bunların hepsini iki temel etkene indirgemek olasıdır. Bunlar tehlikeli durum ve tehlikeli davranıştır. Bütün iş kazaları incelendiğinde kazanın ortaya çıkmasında bu iki etkenin de rol oynamış olduğu görülür, iş kazası, aynı yerde ve zamanda tehlikeli bir durumda tehlikeli davranışın bir arada olmasından ortaya çıkmaktadır denilebilir.

Gelişmekte olan ülkelere alınan yeni makinelerin iş güvenliğini sağlamaya yönelik koruyucuları, fiyat artırıcı unsur olarak görüldüğünden genellikle alınmamakta ve iş kazaları riskini de artırmaktadır. Yine bir başka olumsuzluk da eski model veya kullanılmış makinelerin gelişmekte olan ülkelere alınmasıdır. Bunlar da koruyuculuk açısından son derece yetersizdir.

Gelişmiş ülkelerde iş güvenliği sorunu gelişmekte olan ülkelere göre daha azdır. Çünkü endüstrileşmiş ülkelerde otomasyon, kontrollü teknoloji, etkin güvenlik sistemi bulunmakta, kapsamlı denetim ve bu denetimlerin belli periyodlarla sürdürülmesi söz konusudur. Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda ise, işçi sağlığını koruma araç ve teknikleri daha da geri düzeydedir, işçilerin eğitimi ise gelişmekte olan ülkelerde daha bir yetersiz olmaktadır. İş güvenliği çalışmalarında, çalışma koşulları, sürekli olarak denetim altında tutulmalı, düzeltme iyileştirme ve geliştirme yönünde çabalar gösterilmelidir.

Aslında denetim ne denli güçlü olsa bile sorun teknoloji seçiminden kaynaklanmaktadır. Geri ve eski teknolojiye bağlı işyeri kurulmakta, başından var olan kötü sağlık koşullarının sonradan çözülmeye çalışılması masraflı olmakta ve sonuç olarak işyeri bir kez sağlığa aykırı koşullarda işe başlayınca genellikle durum böyle devam ettiği ve daha sonradan bunun düzeltilmesi yoluna gidilmediği görülmektedir.

Ülkemizde ise küçük ve orta işletme sayısının yaygın olması önemli bir özelliktir, imalat sanayinde 10 ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinin oranı %98 civarındadır. Küçük işletmeleri denetlemenin ve uyarmanın zorluğu yanında küçük sermayeli bir işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından koruyucu önlemlerin alınması zor olmaktadır. Bu açıdan geri ve küçük teknoloji transferlerinin işçi sağlığını ters yönde etkilediği açıkça ortadadır.

İş kazalarının işyeri büyüklüklerine göre dağılımı incelenince dağılımın küçük işyerlerinde yığıldığı ortaya çıkmaktadır.

İş güvenliğinin sağlanmasında ileri teknoloji kullanılması, otomasyona geçilmesi ve makinelerin standartlara uygun olmasının yanında mutlaka koruyucularının da bulunması gereklidir. Yapılan işe uygun kişisel koruyucular kullanılmalıdır.

İş güvenliği önlemleri insanın doğasının doğurduğu hatalara değil, nesnel ve teknik nedenlere yönelik olmalıdır. Çalışanların en dikkatsiz halinde bile kaza yapmasına olanak bırakmayacak koşullar sağlanmalıdır. İş güvenliğinde, önce güvenlik ve sağlık, sonra ürün ve makine düşünülmeli, çalışanların yaşamı ve sağlığı ana amaç olmalıdır.

İş güvenliği üzerine yapılan araştırmalar ve bunların sonuçları üretim ve ülke gelişmesi açısından önemli ekonomik gerçekleri ortaya koymuştur. Her türlü güvenlik ve sağlık önlemleri alınmış, işyerlerinde çalışan sağlıklı kişilerin iş verimi ile bu nitelikte olmayan işyerlerinde çalışanların iş verimi bir değildir. Bu gerçekler göz önüne alınarak, yıllık iş verimi yitirilmesi ülkeleri düşündürmüş ciddi olarak bu konulara eğilmelerini zorunlu kılmıştır. Başlangıçta işçi sağlığı ile ekonomik etkilenmeler ve işyeri koşulları üzerinde çok durulmamıştır. Sonraları günden güne artan gereksinme ve zorlamalarla kapsamı genişleyerek, yalnızca iş sağlığı olarak değil, endüstriyel alanda çalışan herkes için giderek çevre olarak genelleme zorunluluğu doğmuştur. İş güvenliğinin sağlandığı, ergonomi kurallarına uyulduğu, fiziksel ve kimyasal etkenlerin iyileştirildiği, sağlığa uygun işyerlerinde verimliliğin önemli ölçüde arttığı artık bilimsel çalışmalarla saptanmıştır. Kısaca önlemek, ödemekten daha kolay ve insancıdır. İş güvenliğini sağlayarak güvenli, çağdaş, insancıl çalışma koşulları yaratılarak, daha verimli ve üretken işyerleri oluşturulabilir.

İş güvenliği önlemleri kurulacak işyerlerinin proje döneminde ele alınmalı, işyerinin konumu, üretim süreci, kullanılan hammaddeler ve makinelerin seçimi sırasında en uygun koşullar tercih edilmelidir. Bu çalışmalar teknik bilgi ve birikim gerektirmekte bu nedenle, teknik elemanlara gereksinim duyulmaktadır.

1.5. İş Güvenliği ve Teknik Elemanlar

Günümüzde bilim ve teknolojiadaki gelişmeler, hemen üretim sürecine yansımakta ve çalışanların, bilim ve teknolojik yenilikleri kullanabilecek düzeyde eğitim görmüş

olmaları zorunlu hale gelmekte ve üretim süreci içinde teknik elemanlara gereksinim daha da artmaktadır. Teknik elemanlara gereksinim yalnızca üretim aşamasında görülmemekte, üretim ile ilgili çalışanlara yönelik hizmet alanında da belli nitelikte eğitimden geçmiş elemanlara gereksinim duyulmaktadır. Teknik elemanların genel konumları incelendiğinde, iş güvenliğinin diğer çalışanları olduğu gibi teknik elemanları da doğrudan ilgilendirdiği görülecektir. İşyerlerinin kuruluşunda ve tezgahların yerleştirilmesinde iş güvenliği ve ergonomi kurallarına uyulmasına yönelik çalışmalar tümüyle mühendislik hizmetleri olduğu gibi, makine ve tezgahların iş kazalarına olanak vermeyecek biçimde dizayn edilmesi, tasarlanması ve ilgili standartların hazırlanması teknolojik gelişmeyi öngördüğünden teknik elemanlar doğrudan ilgilendirmektedir, özellikle üretimde kullanılan çeşitli maddelerle, üretim sırasında ortaya çıkan zararlı etkenlere ve iş kazalarına neden olabilen teknik faktörlere karşı korunmayı amaçlayan iş güvenliği önlemlerinin alınmasında teknik elemanların önemli katkıları olmaktadır.

Günümüzde çalışma yaşamında kullanılan sayısız kimyasal maddeler, gürültü, ışık, sıcaklık, radyasyon, zararlı fiziksel etkenler, insan-makina uyumsuzluğu gibi ergonometik etkenler ve güvenliksiz çalışma ortamı oluşturan çeşitli teknik faktörler, iş güvenliği hizmetleri ile uğraşan ekiplerde (iş güvenliği uzmanı, iş hijyenisti, iş sağlığı teknisyeni, ergonomist, iş güvenliği müfettişi, vb.) teknik elemanların görev almasını gerekli kılmıştır. Bu durum, zararlı etkenlere ve güvenliksiz çalışma yöntemlerine karşı koruma önlemleri alınırken, teknik önlemlerin önerilmesi sırasında daha da önem kazanmaktadır.

Bilim ve teknolojiadaki gelişmelerin insan yararına, üretimin toplum yararına kullanılmasında, çalışan insanın makinenin bir karşıtı olarak değerlendirilmesi yerine makinenin insana göre tasarlanması, sağlıklı ve güvenli bir ortam içinde çalışılan işyerlerinin kurulmasında çeşitli kademelerde değişik görevler üstlenen teknik elemanlara önemli sorumluluklar düşmektedir.

Görüldüğü üzere teknik elemanlar çalışma ortamı içinde buldukları için, her türlü iş kazası ve meslek hastalığı ile karşı karşıya oldukları gibi, üretimin değişik aşamalarında aldıkları görevler gereği iş güvenliğini sağlayıcı önlemlerinin alınmasında da sorumluluk üstlenmektedirler. İstanbul'da patlayan kazan sonucunda imalatçı bir

makine mühendisi, bir kuruluşun inşaatı sırasında meydana gelen iş kazası sonucu şantiye şefi bir inşaat mühendisi tutuklanmış, Ankara’da bir tünelin yapımı sırasında bir elektrik mühendisi iş kazası sonucunda yaşamını yitirmiştir. Bu ve buna benzer bir çok örneği sıralayabiliriz, ancak asıl önemlisi bu örneklerin bundan sonra çoğalmamasıdır.

Teknik elemanların ülkemiz sanayisinin yapısı içerisinde yeni teknolojilerle yeterince karşılaşamamaları, araştırma ve geliştirme çalışmalarını sürdürememeleri, buradan elde etmiş oldukları bilgileri yaratıcı bir şekilde iş güvenliğinin sağlanmasına yöneltmelerine engel olmaktadır.

İmalat sanayiinde mühendislerin çalışanlara oranları Almanya’da %53, İngiltere’de %45, Fransa’da %42, Portekiz’de %19 olduğu halde ülkemizde %14 civarındadır. Ülkemiz sanayisinin yapısında teknik elemanlar yeterince yerlerini alamadıkları gibi iş güvenliği konusunda da etkin olarak gerekli önlemleri alacak yetkilerle donatılmamışlardır. İş güvenliği konusunda bunca önemli görev ve sorumlulukları bulunan teknik elemanların öğreniminde de ne yazık ki iş güvenliği gereken önemde yer almamaktadır. İş güvenliği sorununu sadece teknik elemanların çözemeyeceği, daha kapsamlı ele alınması gerektiği açık olmakla birlikte, iş güvenliğinin sağlanmasında teknik elemanların önemli katkıları olacaktır ve olmalıdır.

1.6. İş Yeri Güvenliğinde Nedensel Analizler

İşyeri güvenliğinde tehlike nedenleri genellikle yaralanma olasılığını arttıran “şeyler”dir. Fakat bu nedenlerin var olduğu her an kaza olma oranı çok düşüktür. (Woodcock,1991). Türlerine göre kategorize edilmiş üç temel boyut: nedensellik bağı,denge ve kontrol edebilirlik. Şeklin doğru yönünden bakıldığında kategorize edilen nedenlerin arzu edilen düzeltici hareketlerin türlerinde önemli rolü olduğu görülebilir. Ancak toplam süreç çok daha karmaşık olabilir çünkü nedensel veriler bazen karmaşıktır ve yetersiz kalmaktadır.

Bu trendin istisnası Glenden ve Litherland’ın (2000) hem güvenlik iklimi unsurlarını hem de mevcut güvenlik davranışlarını kesişen bir yolda ölçmeye çalışma çabasıdır.Beklentilerin aksine ancak yapısal denklik modellerinin doğrultusunda,bu çalışma belirtilen bu iki unsur arasındaki direkt bir ilişkiyi ortaya koymayı başaramamıştır. Araştırmacılara göre ölçümler ve iki formülden elde edilen bilgiler o

kadar bağımsız ki güvenlik iklimi ve güvenlik davranışı süper düzenlenmiş bir kavramdır.

1.7. Güvenlik İklimi

Zohar (1980) çalışanların iş yerlerindeki güvenlik alguları ve inanışları ilgili bir değerlendirmesinde güvenlik iklimini işyeri iklimini etkileyen etmenlerde biri olarak savunmuştur. Güvenlik iklimi çalışanların getirdiği algılar bütünü ve buna dayalı beklentiler ve bunların yönlendirildikleri davranışların bir çerçevesi olarak yer almıştır. (Zohar, 1980, s.96). Özetle güvenlik iklimi çalışanların güvenlikle ilgili ihtiyaçlarını değerlendirilen ve çalışanların bu doğrulukta gösterecekleri davranışları tahmin etmeye çalışan organizasyon ve iş yerindeki güvenlik eğitimini tanımlayan bir özet konseptidir. Bu konseptte pek çok alanda ihtiyaç bulunmaktadır; iş yerindeki güvenli davranışların altında yatan faktörleri tanımlamak, iş yerindeki güvenli davranışların altında yatan faktörleri tanımlamak, bir iş yerindeki güvenlik “tadı”nı tanımlamak ve iş yerinde değişimi şekillendirecek faktörlerden biri olarak değerlendirmek.

1.7.1. Güvenlik İklimi Faktörleri

Faktör analizi, temel “yapı taşlarını” (ör: güvenlik konusunda yönetimin tutumu) karakterize eden biriyle bağlantılı az sayıdaki ölçülemez faktörü tanımlamada kullanılan istatistiksel bir tekniktir. Güvenlik iklimi araştırmasında bu “faktörler “güvenlik hakkındaki birbiriyle ilişkili pek çok soru serileri arasındaki ilişki ortaya çıkarmak için kullanılır. Bu tanımlanmış “faktörler” bu ilişkilerin anlatımını mümkün olduğu kadar az karmaşık hale indirgeyerek basitleştirir. Güvenlik iklimi konseptinin altında yatan faktörlerinin anahtarı hakkında ortak bir konsensüse henüz varılamamıştır. Kişilik literatürü analogunda bir 5 büyük güvenlik iklimi yapısı vardır (Flin, Mearns, O’Conmor, Bryden, 2000). Mükemmel bir düzenleme (Guldenmund, 2000) güvenlik ikliminin karmaşıklığını psikolojik bir yapı olarak ele alır ve 5 büyük konsepti daha basit bir şekilde sunar. Pek çok araştırmacı Zohar’ın (1980) çalışmasındaki faktör yapısıyla Brown ve Holmes (1986) ve Dedobbeleer ve Belend (1991)’in çalışmalarındaki faktör yapıları arasındaki farka dikkat çekmektedirler; onlar faktör yapılarını diğer çalışmalarla neden farklılık gösterdiğini görmek için aynı çalışmayı farklı ülkelerdeki ve farklı endüstrilerdeki değişik popülasyonlar üzerinde uygulamışlardır. Ancak faktör yapılarını oluşturan yapı taşarında ortaya çıkan bu

farklılıklar yalnızca ölçeğin uygulandığı popülasyondaki metodolojik farklılıklardan (ör:örneklem grubu egzersizleri ,literatür düzenlemeleri), endüstriler arası örneklem popülasyonlarından veya araştırmayı teorik modelin etiketlemelerinden kaynaklanıyor olabilirler (Guldenmund 2000). Güvenlik iklimini ölçmedeki amaç genellikle bilgi elde ederek değişim sağlamak (Carroll, 1998) ve böylelikle ölçülen organizasyondaki güvenlik performansını geliştirmektir. Bu da gösteriyor ki güvenlik iklimi araştırmalarının varoluş amaçları endüstriyel kuruluşlardır. Yani, güvenlik iklimi faktörü iş yerlerinde var olan veya ileride olacak olan güvenlik performansının bir anahtarı olarak görülmelidir.

Aynı veya farklı örnekler popülasyonları üzerinde 3 çalışma faktör yapılarına onaylamak için çaba saffetti (Rummel 1970,Glendon Stanton 2000,Thompson ve diğerleri 1998). Böyle sonuçlar şunu gösteriyor; elde edilen güvenlik iklimi faktör yapıları belirli endüstrilere ve / veya örneklem gruplarına özgü (Mc Donald Ryan 1992) veya farklı çalışmalar birbirinden çok farklı güvenlik iklimi konseptlerini ölçmekte (Glendon R. Litherland, 2000).

1.7.2. Güvenlik İklimi ve Güvenli Davranış Arasındaki İlişki

Güvenlik iklimi yaklaşık olarak 25 yıldır araştırmaktadır bu konsepti ölçecek çeşitli yöntemler geliştirmek için pek çok çalışma yapılmıştır. Literatürü tümü tanımlandıktan ve yüksek kaza arasına sahip şirketlerle düşük orana sahip şirketleri birbirlerinden farklı kılan özellikleri belirlendikten sonra Zohar (1980) ilk ölçümü geliştirdi.Faktör analizlerinden sonra şu noktaları içeren bir İbranice örneğe dayanmaktadır: Güvenlik eğitiminin önemi güvenlik kavramına ilişkin yöneticilerin tutumları, tutumun kademe artışıdaki etkisi iş yerindeki risk seviyesi iş hızının güvenliğe olan etkisi,güvenli çalışmak ortamında sorumlu olan kişinin statüsü güvenli davranışta bulunmanın sosyal statüde ve güvenli çalışmadan sorumlu komitenin statüsüne olan etkisi. Destekleyici faktörler analizimler kullanılarak bu yazıyı tekrarlamak için yapılan bir çalışma ve ABD’de çalışanlar üzerinde yapılan bir ölçüm de bu boyutları desteklemektedir. Onların analizleri; başından bir kez kaza geçmiş olan ve böyle bir deneyim yaşamış olan çalışanların güvenlik algılarının arasındaki farklılık göstermesi bakımında büyük önem taşıyan üç faktörlü bir yapıyı ortaya çıkarmıştır. Bu analizlerde ortaya çıkan üç faktör; yönetimin çalışanların güvenliği konusunda gösterdiği hassasiyetin çalışanlar

tarafından algılanması ve yönetimin çalışanların güvenlikleri ve fiziksel risk konusundaki problemleri ele alış tarzları. Dedobbeleer ve Beland (1991) çalışmaları gözlemleyerek bu üç faktörlü modeli test etti ve bunun desteklediğini gördü ama bu konudaki iki faktörün sonucu ve çalışmaları daha ön plandadır. Bu iki faktör; güvenlik konusunda yönetime olan inanç ve çalışmaları bu konudaki birikimleri çalışmayı güvenlik iklimi konseptini modelleyen pek çok çalışma izledi, örneğin; Seppala'nın çalışması üç faktörü bir güvenli iklimi modeli üretti;güvenlik için iş yerinin gösterdiği sorumluk çalışanların ve güvenlik konusundaki algıları ve çalışanların güvenliğe olan ilgisizlikleri (Seppala, 1992) Donald ve diğerlerinin çalışmalarında da (1991) yine üç faktör var ; güvenlik iklimi oluşturan insanlar veya organize roller (örn:Yönetici idare çalışma arkadaşları),bir bireyin güvenli davranış veya güvenli davranış turu (pasif ör:güvenlik kıyafeti giymek: aktif ör:güvenlik toplantılarına katılmak) Cox ve Cox (1991) tarafından endüstriyel gazlar üreten bir iş yerindeki iş veren tutumları üzerinde yapılan bir çalışma 5 faktör içerir; kişisel şüphecilik,bireysel sorumluluk, iş ortamının güvenliği sağlama yönündeki etkililik,ve kişisel savunma .yol yapım işçilerini araştıran Niskollen (1994) tarafından yapılan ve bir,çalışma işçiler ve yöneticiler için dört faktörlü iki farklı çözüm bulundu.her ikisi de iş yerindeki güvenlik tutumlarını,üretimin bir parçası olarak güvenlik ve talep değişikliklerini içermektedir. Her iki grubun yapısında işçilerin ve yöneticilerin işi tanımlama tarzlarını tarif eden benzer bir faktörü içeriyor.

Bir güvenlik iklimi modeli yönünde birleşmesi gereken bu çalışmaların boyutları arasında aslında çok az uyum vardı. Tüm çalışmalar arasında iki alan tutarlı gözükmemektedir: güvenlik konusunda yönetim tutumları ile ilgili görüşler ve çalışmaların görüşleri veya güvenlik tutumları. Ancak bu iki faktörün içerikleri çok geniştir ve oldukça farklı soru tipleri yoluyla oluşturulmuştur; örneğin Zohar'ın (1980) orijinal çalışması ve Brown ve Holmes'ın (1986) çalışmaları çalışanların kendi işyerlerindeki güvenlik durumları ile ilgili algıları konusunda sorular kullandı.Ayrıca Dedobbeleer ve Beland (1991) çalışanlara iş yerlerini nasıl gördüklerine değir “şirketinizin yönetimi için çalışanların güvenlik kavramına ne kadar önemsediyini düşünüyorsunuz gibi sorular sordular. Diğer yönden Niskenen (1994) ve Cox Cox (1991)'ın çalışmaları daha çok genel güvenlik tutumları ile ilgili “kazalar şansa bağlıdır” ve “eğer güvenlik için endişelenirsem işimi tam olarak yapamam” gibi sorular içermekteydiler. Öte yandan

elde edilen datalarla güvenlik iklimi konseptini geliştirmeye yardım etmek için yapılan önceki çalışmalar arasında çok az uyum ve çok az teorik içerik vardır (Niskenen, 1994). Bundan dolayıdır ki güvenlik iklimi konsepti ve onun boyutları arasında çok az uyuma olması şaşırtıcı değildir. Açıkçası, güvenlik iklimi konseptini daha iyi anlayabilmek ve bu konsepte uygun ölçümler geliştirebilmek için daha fazla çalışmaya ihtiyaç var.

1.7.3. İş Beklentilerin Güvenlik İklimi Üzerindeki Baskısı

Pek çok endüstriyel kuruluşta, çalışanlar kendilerini güvenlik kurallarının uygulanması ve üretim miktarının artırılması arasında sıkışmış olarak bulur. (Ray1993; Brown, 1996). Örneğin; ulusal bir radyoya göre, Amerika'nın Appalechian bölgesindeki kömür madeni işçileri ekonomik nedenlerle madenin kapatılmasını önlemek için bazen havalandırma monitörlerini kapatmaktalar. Sonuç olarak bu çalışmanın amacı doğrultusunda "baskıyı" şöyle tanımladık; üretim taleplerinin karşılanması, gelen iş akışının takip edilmesi, önemli durumlarda işin istenilen tarihte yetiştirilmesi veya talep olgusunun devam etmesi amacıyla iş yerinin güvenlik prosedürleri çevresinde çalışandan beklentileri konusunda çalışanın algısı.

1.7.4. Güvenlik İklimindeki Değerlendirmeci Tutumlar

Pek çok çalışma (ör; Mac Crimmon ve Wehrung, 1992; March ve Shapire, 1992) bireylerin risk alma konusundaki istekliliğine göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. İş güvenliği konsepti içerisinde "değerlendirmeci tutumu" çalışanın neyin neye deyiş deymeyeceğini ölçebilecek, risk oryantasyonunu kurabilecek, risk alma davranışını rasyonalize etmede eğilimli özellikleri için kullanıyoruz. Diğere bir deyişle "değerlendirmeci tutum" kişinin kaza veya yaralanmayı göze alarak güvenlik prosedürlerini göz ardı edebileceği genişliği tanımlamaktadır.

1.7.5. Güvenlik İkliminde Geçerlilik

Geçerlilik, belirli kriterler (ör; güvenlik performansı) hakkında referanslar elde etmek veya öngörülerde bulunabilmek için gerekli olan güvenlik iklimi ve diğere psikometrik ölçümlerin doğruluk ve doğruluğunu ölçen bir kalite standardıdır. Pek çok çalışma sadece "artıca geçerliliğe " (ör ; yaş gibi demografik verilere ölçek sonuçlarındaki istatistiksel farklılıklar) dayanır ve çalışmaların var olan durumunu değerlendirmesini, öngöründe

bulunmasını veya kaza oranı güvenlik, performansının diğer ölçümleri gibi bağımsız veriler ve tanımlanmış faktörler ortaya koymasını beklemez (Brown R. Holmes, 1986).

Yukarıda bahsedilen ayrıca geçerliliğin evrenselliği hakkında yayımlanan tüm çalışmalar, aynı iş yerindeki ayrı grupların farklılıklarının olası olduğunu savunurlar bu güvenlik iklimi ölçümlerinin amacıyla örtüşür; böyle farklılıkları tanımlamak ve açıklamak için var olan dış müdahaleleri ortadan kaldırmak gerekir (Budwath,1997). Psikometrik kaynaklar(güvenlik iklimi genellikle insanlar üzerinde farklı mekansal boyutlarda uygulamak için tasarlanmıştır. (Cook, Hepworth, Wall R. Warr, 1993). Bu yüzden, farklı gruplar arasındaki farklılıklar,ölçümünün kendi içindeki oluşum amaçlarına ulaşma derecesi hakkında bilgi verirler. Bunlar, ölçümlerin güvenlik performansını değerlendirme ve öngöründe bulunma yeterliliğini göstermezler. Ayrıca, toplanan güvenlik ölçümlerinden elde edilen ilişkili demokratik detaylarda geçerlilikle uyuşmayabilir (Bausell, 1986, s.216).

Bazı araştırmalar kaza oranları, uzman puanlamaları, insanı hata analizleri, davranışsal uyum oranları ve mevcut güvenlik davranışları ile ölçek veya faktör sonuçlarını karşılaştırarak onaylayıcı geçerliliğini (mevcut güvenlik performansı) veya öngörü geçerliliğini (gelecekteki güvenlik performansı tahmini) değerlendirmeye çalıştı (ör; Lee R. Harrison). Ölçeğin dağıtılmasından beş ay sonra “mikro – kazalar” ile ilgili öngörü bağlantıları bulan Zohar (2000) dışında,mevcut güvenlik davranışını tahmin eden veya güvenlik performansını derecelerini öngören henüz hiçbir güvenlik enstrümanı bulunmadı.

1.8. İşyeri İklimi

Şimdiye kadar uygulamacı psikologlar ve Yöntem araştırmacıları, bireysel farklılıklar arasındaki ilişkileri araştırmak üzere bir sosyal perspektif geliştirdiler (ör: bilgi ve mesleki performans). Genel bir sosyal iletişimcinin hipotezine göre iki birey arasındaki fark ilişkisi varsayılan üçüncü aşamasında düzenlenmektedir :iş yeri iklimi boyutları.İş yeri iklimi boyutları. İş yeri iklimi boyutları belirli davranışların ortaya çıkarılmasını kolaylaştıran veya zorlaştıran işyeri özellikleridir (James, Demare, Mulaik, Ladd, 1992; Schnerder, 1975; Schneider, Smith, Sipe, 2000). İş yeri ikliminin arkasındaki mekanizma ile ilgili iki tartışma şu hipotezlere kaynak oluşturmaktadır ;iklimin limiti

tartışması (James ve diğerleri)ve Russell ve Gilliland (1995) ve stratejik odaklı iklim tartışması.

1.8.1. Güvenlik ikliminin Trasferi bakımından İşyeri iklimi

Bu çalışma işyeri iklimi konsepti dahilinde çalışanların güvenlik bilgisi ve güvenlik performanslarına odaklandığından işyeri güvenlik ikliminin araştırılması için uygundur. Güvenlik iklimi bireysel ölçümler şeklinde pek çok perspektiften ölçülmüştür. Yönetimin çalışanların sağlığıyla ilgilenmesi (Brown Holmes, 1986) güvenlik konusunda yönetimin tutumları (Dedobbeleer Beland, 1991; Niskanen, 1994; Zohar, 2000), çalışanların üretim ve güvenlik birimleri hakkındaki görüşleri (Hofmann Stetzer, 1996), çeşitli iş yeri özelliklerinin güvenliği nasıl etkilendiğiyle ilgili çalışmaların algıları (Clarke, 1999), ayrıca çalışanların güvenlik iklimi konusundaki algıların faktör analizleri farklı sayı ve türlerde faktörlerin ortaya çıkmasını sağladı(Flin,Mearns, O Coner, Bryden, 200; Lee Harrison, 2000).

Güvenlik ikliminin boyutlarının değerlendirilmesi ve güvenlik eğitimi transferine odaklanma konusundaki (ör; güvenlik bilgisi – güvenlik performansı ilişkileri) eksiklik ortaya çıktığında eğitim transferi yoluyla oluşan organizasyon özellikleri ve güvenliğin önemi ön plana çıktı.

İş yeri iklimini Tracey (1995)tarafından “eğitim verilmesi açısından iklim” ve Zohar (1980) tarafından “güvenlik iklimi” konusunda yapılan iklim faktörlerini bir araya getirerek konseptleştirdik.

Tracey (1995) ve Zoharın (1980) çalışmalarında yer alan boyutlar ve bunları tanımları şöyledir; ilk boyut sosyal ve amaç örtüsü, bireyin mesleki eğitim sürecinde öğrendiklerini kullanması ve bu bilgilerini kullanmak konusunda özel hedefler geliştirmek konusunda yönetici ve danışmanların güdülemesi olarak tanımlanmaktadır. Görev örüntüleri boyutu bir çalışanın mesleki deneyimlerinden elde ettiği eğitimin aktarılmasını teşvik etmek olarak tanımlanmıştır.

Teşviksiz (güdüleme olmayan)sonuçlar boyutu çalışanların eğitim alması konusunda yöneticilerin kayıtsız olması olarak, cezalandırma sonuçları boyutu ise eğitim transferinin ketlenmesi olarak tanımlanmaktadır. Teşvikli sonuçlar boyutu ise eğitim sürecinde öğrenilen davranışların çalışma esnasında uygulanıp uygulanmadığına

bakılarak maddi ödüller (ör; maaş zammı) ve manevi ödüller (ör; takdir edilmesi) verilmesi olarak tanımlanmıştır. Güvenlik ikliminin öneminin kabulü boyutu çalışmaların kendi güvenlik eğitimleri organizasyonlar tarafından ne kadar önemsendiğini düşündükleri olarak tanımlanmıştır iklim içerik olarak bu boyutlara göre tanımlanmış olmasına rağmen bu çalışmanın odağı güvenlik eğitiminin aktarımı konusunda organizasyon A'nın iklimi organizasyon B'den ne ölçüde farklı olduğu üzerinedir. Güvenlik yapısı zamanda bir günde beş dakikalık periyotlar şeklindeki çalışmalarla elde edilen gözlemler bu tür ölçümler için öneriler sunmuştur (Tarrant, 1980). Bu, iki tane rakip açıklamayı önermektedir (a) güvenlik iklimi ve güvenlik davranışı arasında direkt bir bağ yoktur veya (b) eğer davranışçı ölçümler uzun periyotlar halinde zamana yayılırsa güvenlik iklimi iskala ölçümler arasında bir ilişki bulunacaktır.

1.8.2. Güvenlik Bilgisi-Güvenli Performansı İlişisini Düzenleyen İşyeri İklimi

James ve diğerleri (1992)ve Russel ve Gilliland (1995) iş yeri ikliminin-iş yeri ortamının bireysel karar verme ve mesleki performanstaki bireysel farklılıkların sınırlarını belirleme derecesi olarak tanımladıkları "iklim limiti" açısından bazı bireysel farklılıklar arasındaki ilişkileri etkilediğini belirtiyorlar. Her iki araştırmacıda "iklim limitinin" yordayıcı – mesleki performans ilişkisini iyice geliştirdiğini ve işyeri ikliminin mesleki performans ölçüm varyasyonlarının azaldığını savunuyorlar. Böylelikle, mesleki performans ölçüm varyasyonlarının sınırlarını eskiden olduğundan farklı bir şekilde belirlediği öne sürülmüştür. Kriter varyasyonlarının yeniden belirleyerek yordayıcı kriter ilişkilerini de değiştirecektir (ör: bilgi performans ilişkileri). İşyeri iklimi daha sınırlayıcı sınırlayıcı oldukça, bireysel farklılık varyasyonları arasındaki korelasyonların genişliği daralacaktır (bilgi ve performans gibi).

Kriter varyans sınırlamaları düzenleme konusundaki görüşlerini daha iyi vurgulamak için, James ve diğerleri (1992) iklimin sınırlandırılmasının meslek- beceri performans ilişkisi üzerindeki etkisini örnek olarak göstermektedir. Araştırmacılar, bireylerin farklı iklimlerde aynı performansı gösterdiği aynı performans kriterlerine göre değerlendikleri ve aynı test sonuçları dağılımı aynıydı; bundan dolayı ,bu iklim koşulları altında

sınırlandırılmış kriter varyansı nedeniyle, beceri – performans ilişkisi sınırlandırılmıştır. Yani beceri, performans ilişkisi daha az sınırlı ortamlarda çok daha güçlü çıkmaktadır.

Başka çalışmalarda işyeri ortamının, ortam odaklı işyerlerinin stratejik olarak ilerlediği kapsamına dayanarak bireylerin farklılıkları arasındaki ilişkileri düzenlediğini savunmaktalar (işyeri amaçlarıyla uyumlu ortamlar). Bu araştırma, insanoğlunun bulunduğu çevreyle tutarlı olma eğiliminde olması varsayımına dayanmaktadır bir örnek vermek gerekirse, bir işyeri güvenlik ortamını destekleyici bir yapıya sahipse çalışanlarında mesleki eğitimin süreçlerinde öğrendikleri bilgi ve becerileri aktararak üretici elemanlar çabasında olmaları beklenir. Çünkü çalışanlar güvenlik bilgisi ve güvenlik bilgisi ve becerilerini geliştirme konusunda isteksiz olacaklardır.

Aynı şekilde Schneider (1975) çalışanların çalışma ortamlarına uygun olarak hareket ettiğini savunmaktadır; bu yüzden eğer işyeri stratejik olarak güvenlik odaklıysa, çalışanlarda daha fazla buna uygun davranışlar göstereceklerdir. Ayrıca Burke, Boricki, Hurley (1992) iş yerinin genel hedefleri açık ve net olduğunda ve iş yeri politikası ve uygulamaları da bu hedeflerle doğrudan ilişkili olduğundan, çalışanların uyumlu bir ortam sağlamada başarılı olduklarını öne sürmektedirler. İş yerinin hedef oluşturma ve stratejik hedeflerle uyumlu uygulamalar geliştirme çabasında olmaları gerçeği göz önüne alırsa sınırlayıcı işyerilerindeki bireysel farklılıklar arasındaki ilişkinin bir birden farklı olması beklenir. Bu tartışmalara göre önlem amaçlı kriter varyasyonlarını sınırlamak, çalışanların farklı varyasyonları arasındaki ilişkileri düzenlemek için iş yeri ortamının ihtiyaç duyduğu bir şey değildir.

İş yeri ortamının çalışmalarının farklı varyasyonları arasındaki ilişkiyi dengelediği hipotezi bir çok çalışma (Brown, 1981; Rowiller, Goldstein, 1993; Trecey, Tannenbaum, 1995) tarafından test edilmiştir. Brown tarafından yapılan mete anelitik bir geniş çaplı ölçekte, iş yeri ortamı sigorta satış personelinin seçilmesi aşamasının sonuçları ile çalışanların işlerindeki ilk yıllarında yaptıkları satışlar arasındaki ilişkiyi ele aldı.

Günümüzde ise, işyeri ortamı, bireysel farklılıklardan doğan beceri donanımları ile ilgili ilişkileri düzenleyici bir potansiyel olarak ele alınmaktadır (Contor, 1992); çünkü işi güvenli şekilde yapmak için gereken bu donanımlar yüksek seviyede bilgi ve beceri gerektirmektedir. Çernobil ve Takaimura'da (uluslararası atom enerjisi birimi, 1996, 1999) meydana gelen etkisiz organizasyon güvenliği ortamları ve nükleer silah

felaketleri göz önüne alındığında bu durumun özellikle nükleer silah etkisinde önemli olduğu görülmektedir

Bu yüzden işçileri bekleyen tehlikelerden ziyade mesleki güvenlik eğitimine yönlendirecek organizasyon özelliklerini daha iyi anlamaya çalışmak oldukça yararlı olacaktır.

Bilgiyi kullanma kapasitesine ulaşıldığında tabiki sleki performansı yükseltmek için yapılan işe aktarılmalıdır. Baldwn ve Ford (1988) eğitimin transferini öğrenmiş materyalin mesleki içeriğe genellenmesi ve bu materyalin zamana göre uyarlanması olarak tanımlamaktadır.Ancak bilgi ve becerinin işlenmesi ve eğitimin işe transfer edilmesi,çalışmaların öğrendikleri bilgi ve becerileri geliştirmeleriyle mümkün olacaktır (Ford, Yuinones, Sego, Sorra, 1992).

Pek çok araştırma (ör; Griffin R. Neal, 2000; Burke, 2002)güvenlik eğitimi, güvenlik bilgisi ve güvenlik performansında çalışan ve yöneticilerin oranları arasında pozitif ilişkiler bulmuştur. Örneğin Burke güvenlik performansına has boyutlar açısından (ör;kişisel koruyucu malzeme kullanmak, riski azaltmak için iş deneyimlerinden yararlanmak, Sağlık ve Güvenlik Bilgilerinden yararlanmak) güvenlik içerisinde olduğunu belirtti.

Burke (2002) aynı olan içinde konulmamış iki nükleer endüstrisinin (Amerikan Enerji Kaynağı Bölümü) verilerini karşılaştırarak analiz etti. Bu analizler daha çok bu kuruluşların onaylanmış güvenlik performansı boyutlarına odaklanarak güvenlik bilgisi – performansı ilişkisini araştırdı.Her iki organizasyondaki çalışma iklimi benzer olduğu bilgisi göz önüne alındığında yukarıdaki laterite göre Burke tarafından gözlemlenen güvenlik bilgisi–güvenlik performansı ilişkisinin de her iki organizasyon da benzer olması beklenir. Alan araştırmalarının aktardığı anekdotlara göre, Burke tarafından araştırılan bu iki organizasyonda güvenlik eğitiminin işe transferi bakımından çalışma ikliminde farklılık görülmüştür. Organizasyonlardan biri buradan itibaren organizasyon A olarak adlandırılacaktır. Bu çalışmada bu iki organizasyonun iklimi güvenlik eğitiminin transferi bakımından organizasyonun iklimi güvenlik eğitimini transferi bakımından organizasyonun iklimi güvenlik eğitiminin transferi bakımından organizasyonel iklim konseptlerine göre aşağıda belirtilen şekilde detaylı olarak incelenmiştir.

1.9. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar

1.9.1. Klasik Yaklaşımlar

İş doyumu ile ilgili olarak bu başlık altında incelenebilecek olan belli başlı kuramlara gereksinim kuramları ve değer (beklenti) kuramları olmak üzere bundan sonraki iki alt başlıkta yer verilecektir.

1.9.1.1. Gereksinim Kuramları

Bireyin değerlerini esas alan modellerde, ayrıntıları ‘Giriş’ bölümünde verilen Rokeach’ın belirlediği değerler haricinde, değerler için belirli bir tanımlayıcı çerçeve yoktur. Buna karşın, bireyin gereksinimlerinden yola çıkılarak oluşturulan iş doyumu modelleri Gereksinim Kuramlarına dayanmaktadır (Brief, 1998, s.20). Bu noktada üç temel gereksinim kuramından söz edilebilir. Bunlar Maslow’un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı (Need Hierarchy Theory), Alderfer’in Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı (ERG-Existence, Relatedness and Growth Theory) ile Herzberg’in Güdüleyici Koruyucu Kuramıdır (Motivator-Hygiene Theory).

1.9.1.2. Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, bireylerin temel gereksinimlerini beş ana başlık altında toplamıştır. Bunlar, fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir. Maslow’a göre bu gereksinimlerin bir hiyerarşik sıralaması vardır. Örneğin, ancak ait olma gereksinimi doyurulduktan sonra bir üst sırada yer alan saygınlık gereksinimi ortaya çıkar.

Maslow (1968), fizyolojik gereksinimleri sağlıklı bir büyüme/gelişim için ilk olarak karşılanması gereken yiyecek, giyecek, barınak, uyku, seks vb. olarak tanımlar. Hiyerarşik sıralamada ikinci olan korunma ve güvenlik gereksinimidir. Birey, gereken güvenli ortamın sürekliliğinin sağlanmaması durumunda üst düzey gereksinimlerinden vazgeçerek, yeniden güvenli bir ortam arayışına girecek ve gelişimi engellenmiş olacaktır. Maslow’un üçüncü sırada belirlediği ait olma gereksinimi bir aileye, topluluğa ait olma ve arkadaşlık ve sevgi gibi gereksinimleri içermektedir. Saygınlık gereksinimi, toplumun bireyi kabulü, değer vermesi ve ona duyduğu saygının yanı sıra bireyin özsaygısını da içermektedir. Bireyin kişiliğinin kendisi ve toplum tarafından

kabul ve saygı görmemesi, takdir edilmemesi durumunda psikolojik sağlığını koruması mümkün olmayacaktır (Maslow, 1968). Maslow, gereksinimlerin hiyerarşik sıralamasında bireyin yetenek ve kapasitesini tam olarak geliştirme özgürlüğü olarak tanımladığı kendini gerçekleştirmenin tam bir insan olmak, insan türünün veya bireyin ulaşabileceği en üst noktaya ulaşmak anlamına geldiğini belirtmektedir. Maslow'a göre kendini gerçekleştiren bireyler hem bağımsız hem de çevreyle özdeşleşebilen bireylerdir. Maslow, kendini gerçekleştirmenin sürekli bir durum olmadığını, yaşla ilişkili olduğunu ve çok az bireyin bunu başarabildiğini de belirtmektedir (Maslow, 1968).

Maslow'un gereksinim hiyerarşisi bireylerin neden çeşitli özverilerde bulunarak başka bireylerin düşünce ve emirleri doğrultusunda örgütlerde çalışmayı kabul ettikleri konusuna açıklık getirmek üzere değerlendirildiğinde bireylerin;

- fizyolojik gereksinimlerini karşılamak üzere bir işe gereksinim duydukları,
- herhangi bir nedenle işsiz kaldıkları ya da haksızlığa uğradıkları durumlar için sigortalı, sendikalı olmak, gelecek için tasarrufta bulunmak gibi birtakım önlemleri güvenlik gereksinimlerini karşılamak üzere aldıkları,
- sosyal varlıklar oldukları için ve ait olma gereksinimleri nedeniyle anlaşabilecekleri iş grupları içinde çalışıp, kulüp, sendika ve dernekler kurdukları,
- saygınlık gereksinimlerini karşılamak üzere diğer insanlara hizmet vererek onların takdirini kazandıkları, bu şekilde kendilerine güvenlerinin geliştii ve topluluk içinde bir mevki sahibi oldukları; saygınlık gereksiniminin topluma yansıyan en belirgin niteliğinin terfi etme, daha fazla görev ve sorumluluk yüklenme ve sosyal statüyü artırma durumları olduğu,
- kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin ise çalıştıkları işlerde yaratıcılıklarını kullanıp kendilerini göstermeleri olarak tanımlanabileceği söylenebilir (Eren, 1993; s.28-29).

Maslow'un kuramı, daha sonra yapılan araştırmalar sonucunda genel olarak kabul görmüş olmakla birlikte bazı eleştirilere hedef olmuştur. Örneğin, Urban (1982; s.71), Maslow'un insan doğasının gizlerini açıklama çabalarının kültürel bağlamdan uzak

olduğunu aktarırken; gereksinim hiyerarşisinin yaşamın iş ve boş zaman, aile ve iş yaşamı, özel ve kamusal olarak bölümlenmiş olduğu modern sanayi toplumunda bir inanılabilirlik taşıyabileceğini ancak, bu hiyerarşinin tarih boyunca her kültüre uygulanmasının yanlış olduğunu belirtmektedir.

1.9.1.3.Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı

Bu kuram, birey davranışlarının oluşup, kalıcılık kazanmasının bireyin çevresinde oluşan hangi durumlara bağlı olduğunu açıklamaktadır. Alderfer'e (1972) göre, doyum ve istek kavramları bireye ait öznel durumlardır. Doyum, bireyin çevresiyle olan ilişkisi sonucunda elde ettiklerinin bireyde yarattığı içsel bir durumdur. İstekler ise, doyum gibi mutlaka dışsal bir durumla ilgili olmaları gerekmediğinden daha öznel dirler. Gereksinim ise hem istek hem doyum ya da bunun zıttı olan hayal kırıklığını içeren bir kavramdır.

Alderfer, Varoluş, İlgililik ve Büyüme (ERG) Kuramını bu kavramlar üzerine temellendirirken temel gereksinimleri kuramının adını oluşturan üç sınıfta toplamış ve Maslow'un Gereksinim Kuramının bir alternatifini geliştirmiştir.

Varoluş gereksinimleri, maddesel ve fizyolojik isteklerin tüm farklı biçimlerini (yiyecek, su, giyecek, barınma ve güvenli bir çevre) içerir. Örgütsel bağlamda düşünüldüğünde ücret ve çalışma koşulları varoluş gereksinimleri arasındadır. İlgililik gereksinimleri, bireyin diğer bireylerle olan karşılıklı bir duygu ve düşünce paylaşımı sürecine dayanan iletişim gereksinimleridir. Kabul, onay, anlayış ve etki ilgililik sürecinin unsurlarıdır. Alderfer'e göre bireylerin gereksinim düzeyleri kendilerinin ve ilişkide oldukları bireylerin doyum düzeyini etkilemektedir. Kendini geliştirme, yaratıcı ve verimli olma büyüme gereksinimleri arasındadır. Bu gereksinimlerden doyum sağlanması bireyin becerilerini kullanabilmesine ve yeni beceriler geliştirebilmesine bağlıdır. Bazı ortamlar buna olanak sağlayacak şekilde kişiyi zorlayıcı ve teşvik edici olurken bazı ortamlar engelleyici olmaktadır. Ortamın engelleyici olması durumunda bireyin büyüme isteği bir anlam taşımaz ve büyüme doyumundan söz edilemez.

ERG Kuramı, Maslow'un kuramındaki beş temel gereksinime karşılık gelen üç gereksinimi içermektedir. Her iki kuram da bir alt gereksinimin karşılanması durumunda üst düzey bir isteğin doğacağını kabul etmesine karşın bazı farklı yönleri

vardır. ERG Kuramına göre gereksinimler karşılanmadığında bir alt düzey gereksinim belirir. Buna hayal kırıklığı-çekilme adı verilmiştir; nedeni bireyin daha somut amaçlara yönelme eğilimidir; ancak bu bireyin alternatif uyarıcı kaynakları araması anlamına geldiğinden asıl isteğin bu şekilde karşılanması mümkün değildir (Alderfer, 1972). Alderfer'in kuramı da bir hiyerarşi içermekle birlikte Maslow'un hiyerarşisi kadar katı değildir. Alderfer gereksinim düzeylerini somuttan soyuta doğru sıralamıştır. Ayrıca birden fazla gereksinimin aynı anda doğabileceğini belirtmektedir. Örneğin, karnı aç bir insanın bir gruba ait olup olmadığını hissetmesinin mümkün olduğunu ve bir aktiviteyle uğraşmak konusunda yeteneklerini kullanıp kullanamayacağını farkında olabileceğini söylemektedir (Alderfer, 1972).

1.9.1.4. GÜDÜLEYİCİ KORUYUCU KURAM

Herzberg, Mausner ve Snyderman yaptıkları araştırmanın sonucunda GÜDÜLEYİCİ-KORUYUCU Kuramı geliştirmişlerdir. Herzberg ve diğerlerinin (1959), yanıt aradıkları temel soru, özellikleri gereği çeşitli faktörlerin iş doyumunu ya da doyumсуuzluğu yaratma konusunda nasıl bir etkilerinin olduğudur. Araştırmacılar, bu faktörleri doğrudan işin yapılması ile ilgili olanlar ve işin yapılması sırasında karşılaşılan durumlar olarak iki ayrı grupta toplamışlar; işin kendisi ile ilgili olan faktörlere doyum sağlayıcılar ya da güdüleyiciler, işin yapılması sırasında karşılaşılan durumlara ise doyumсуuzluk yaratan ya da koruyucu faktörler adını vermişlerdir. Araştırmacılar bu gruplamayı yaparken, faktörleri yüksek sekanslı ve düşük sekanslı durumlar şeklinde sınıflamışlardır. Yüksek sekanslılar (high-sequence events) bireylerin iyi olarak tanımladıkları, düşük sekanslılar (low-sequence events) ise kötü olarak nitelendirdikleri yaşantılarla ilgili duygulardır. Yüksek sekanslı duygular bireyin işine karşı olumlu tutum geliştirmesini sağlarken düşük sekanslı duygular onun işinden doyum sağlamasını engellemektedir. Başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme (doyum sağlayıcılar) doğrudan işin yapılması ile ilgili; şirket politikaları ve yönetim, denetim, ücret ve çalışma koşulları (koruyucu faktörler) ise işle ilgili genel durumun parçasıdır. Bireyin işine karşı olumlu tutum geliştirmesini ilk beş faktör sağlamakta; yani birey bir işi başarıyla tamamladığı, çalışma arkadaşları, üstleri ve altları tarafından fark edildiğini hissettiği, işini ilginç bulduğu, işini yapması için gereken sorumluluğun kendisine verildiği ve işinde ilerlediği sürece işinden doyum sağlamaktadır. Herzberg ve diğerlerinin yaptığı

çalışmanın sonuçlarına göre bu beş faktör düşük sekanslı duygulara oranla yüksek sekanslı duyguların oluşumunda çok daha sıklıkla yer almakta ve önemli bir rol oynamaktadır; bu faktörlerin düşük sekanslı duygulara neden olduğu durumların sıklığı gözardı edilebilecek kadar azdır. Bu da, söz konusu faktörlere doyum sağlayıcılar ya da güdüleyiciler adı verilmesinin ve bunların yokluğunda bireyin işinden doyum sağlayamamasının nedenini açıklamaktadır. Bireyin işine karşı olumsuz tutum geliştirmesine neden olan faktörler ise şirket politikaları ve yönetim, denetim, ücret ve çalışma koşullarıdır. Bireyin çalıştığı işyerinde yapılan işin planlamasının ve görev tanımının etkili biçimde yapılıp yapılmayışı, yönetimin yeterli veya yetersiz oluşu, uygulanan personel politikalarının adil olup olmayışı, işin ilk denetiminden sorumlu üstün yeteneği ya da yeteneksizliği, ilgili ya da ilgisiz oluşu, bireyin ücretindeki bir artış beklentisinin karşılanıp karşılanmayışı ile havalandırma, ışıklandırma, araç-gereç ve mekanın uygun olup olmaması işten sağlanan doyum düzeyine etki eder. Herzberg ve diğer araştırmacıların ulaştıkları sonuç, bu faktörlerin daha çok düşük seanslı duyguların oluşumunda önemli olduğu ve sıklıkla rol oynadığı ve tek başlarına iş doyumunu sağlama konusundaki etkilerinin gözardı edilecek kadar az olduğudur. Söz konusu faktörlere bu nedenle güdüleyici faktörler arasında yer verilmemiştir. Bunlara koruyucu (hijyen) faktörler adı verilmesinin nedeni tıbbi hijyen ilkelerine benzer biçimde işlev görüyor olmalarıdır; hijyenin sağlık için tehlikeli olan durumları ortadan kaldırma işlevini işyerinde koruyucu faktörler görmektedir. Bu faktörlerin de hijyen gibi tedavi edici özellikleri yoktur; ancak mevcut olmamaları durumunda daha fazla rahatsızlık yaşanması kaçınılmazdır (Herzberg, 1959).

Sonuç olarak, iş doyumunda bu iki farklı etkenin rolünü düşünürsek iş doyumunun zıttı iş doyumsuzluğudur denemez. İş doyumunun olabilmesi için güdüleyici faktörlere ihtiyaç vardır. Bunların olmaması durumunda işten doyum sağlanamadığı söylenebilir; iş doyumsuzluğundan ise ancak koruyucu faktörlerin bireyin kabul edilebilir gördüğü düzeyin altına düşmesi durumunda söz edilebilir.

Bu kuramın güdüleyici faktörler üzerinde yoğunlaşılmasına ve çalışanların güdülenmesindeki etkileri ve bunların en üst düzeye çıkarılması şeklinde tanımlanan iş zenginleştirme çalışmalarına ışık tuttuğu belirtilmektedir. Diğer taraftan, Herzberg'in kuramı, koruyucu faktörler olarak belirlenmiş olan faktörlerden bazılarının aynı

zamanda güdüleyici faktörler de olabileceği şeklinde eleştirilmiştir (Paknadel, 1995, s.25).

Buraya kadar ayrıntılanan gereksinim kuramları, iş doyumu araştırmalarının temeli olmuş ve bu kuramlardan çok sonra gerçekleştirilen iş doyumu ölçümleri bile işin bireyin gereksinimlerini ne ölçüde karşıladığından hareketle yapılmıştır. Bundan sonraki alt bölümde yer verilecek olan kuramları gereksinim kuramlarından keskin biçimde ayırmak mümkün değildir. Bununla birlikte, bireylerin yaptıkları işlerin özellikleri ve bu işler karşılığında alabilecekleri ödüllerle ilgili beklentileri ile bu beklentilerinin oluşumunda etkili olan değer yargılarını konu almaları nedeniyle söz konusu kuramları değer (beklenti) kuramları başlığı altında sınıflamak daha isabetli olacaktır.

1.9.1.5. Değer (Beklenti) Kuramları

Değer (beklenti) kuramları arasında ilk olarak anlatılabilecek kuram, Cornell Doyum Çalışmaları olarak bilinen, Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen Cornell Modelidir. Smith ve diğerlerine göre, iş doyumu bireyin işi ile ilgili duyguları, ya da iş durumunun farklı boyutlarına karşı geliştirdiği duyuşsal tepkileridir. Araştırmacılara göre, bu duygular, bireyin verili bir durumda mevcut olan alternatiflerle bağlantılı olarak makul ve adil bir karşılık bulma beklentisi ile yaşantıladıkları arasında farklılık algılamasından kaynaklanmaktadır.

Smith ve diğerleri Cornell çalışmalarının temelini oluşturan referans çerçevesi (frame of reference) kavramını ilk olarak ortaya çıkaran araştırmacılarıdır. Referans çerçevesi, bireyin bir değerlendirme yaparken kullandığı iç standartlardır. Bu standart bireyin önceki yaşantıları, beklentileri ve verili bir uyarıcı karşısındaki değişim eşiği ile ilgilidir. Referans çerçevesi kavramı iki yönlüdür. İlki, bireyin yaşantıları arasındaki tüm uyarıcılar ve durumların ağırlıklı ortalamasını temsil eden Genel Adaptasyon Düzeyi, ikincisi ise bireyin öznel alternatifler dizisindeki amaç noktaları ya da alternatiflerdir. Bireyin yaşamında genel adaptasyon düzeyi kadar ulaşabileceği alternatifler de önemlidir. Örneğin sahip olabileceği en iyi ve en kötü işler duygularının ve davranışlarının temelini oluşturur. Mevcut işi hayal edebileceği en iyi işe, yani pozitif öznel amaç noktasına yakınsa işinden doyum sağlayacaktır (Smith, Kendall, Hulin, 1969).

Referans çerçevesi kavramının kısa süreli ve uzun süreli olmak üzere zaman perspektifi, mutlak-görelî ve tanımlayıcı-değerlendirici olmak üzere üç boyutu vardır. Birey işini yaşamı boyunca elde edebileceği bütün işler çerçevesine değerlendirebilir. Bu referans çerçevesi (uzun süreli) bireye yapmak istediği iş sorulduğunda veya bireyin işini değiştirmek istemesi durumunda ortaya çıkacaktır. Bireyin işine gitmek üzereyken yapacağı işleri, bu işler için harcayacağı sürenin makul olup olmaması ve amirinin o günkü sabırsızlığı, alınganlığı gibi şeyleri düşünmesi ise kısa süreli referans çerçevesine örnektir. Birey, değerlendirmelerini bir referans noktası belirleyerek, yani bir standarda göre yapar. Bu standart bazen içsel, verili bir bağlamdan bağımsız olması nedeniyle mutlak; bazen de dışsal, yani verili bir bağlama özgü olması nedeniyle görelî olabilir. Bireyin işyerine yaptığı katkılar ile bunların sonucundaki ücret, sosyal olanaklar, kendini gerçekleştirme, ödüller gibi kazanımları ile kendisinininkine benzer bir işi yapan bireylerin katkı ve kazanımlarını karşılaştırması görelî değerlendirmedir. Mutlak yargılar görelî yargılara kıyasla genel adaptasyon düzeyi ile daha yakından bağlantılıdır. Referans çerçevesinin tanımlayıcı boyutu sıcaklık, kirlilik, mesai saatleri gibi tamamen işe özgü, yoruma açık olmayan konularla ilgilidir. Değerlendirici boyut ise amirin yeterliliği, işin ne kadar iyi olduğu, yönetimin ne kadar adil davrandığı gibi tamamen öznel konularla ilgilidir.

Smith ve diğerleri referans çerçevesi kavramından yola çıkarak iş doyumunun ölçülmesinde en önemli olduğunu düşündükleri işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim ve çalışma arkadaşları boyutunu dahil ettikleri İş Tanımlama Ölçeğini (Job Descriptive Index) geliştirmişlerdir.

Bu alt bölümde aktarılabilecek olan ikinci kuram, Hackman ve Oldham'ın (1975) iş doyumunun nedenlerini açıklayan İşin Özellikleri Kuramıdır. Bu kuram, araştırmacıların işin beş temel özelliği olarak nitelendirdikleri beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerine kurulmuştur. Kurama göre, söz konusu özellikler bireylerde üç psikolojik duruma yol açmakta, bu durumlar ise bireylerin iş doyumunu ve güdülenmesinde önemli sonuçlar yaratmaktadır. İşin beceri çeşitliliği gerektirdiği, görevlerin bir bütünlük içerdiği ve önemli olduğu oranda bireyde işinin anlamlı olduğu duygusu oluşmakta, işin bireye özerklik tanınması bireyde sorumluluk duygusu yaratmakta, geri bildirim ise bireyin işin sonucu hakkında

bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır (Şekil 1). Şekil 1. Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramı (Spector,1997; s.32) bu kurama göre işin ne derece güdüleyici olabileceğini bu beş temel özellik belirlemektedir. Bu ise Güdüleme Potansiyeli Puanının (GPP) aşağıdaki formülle hesaplanmasıyla bulunabilmektedir:

$$GPP = (B.Ç + G.B. + G.Ö.) / 3 \times \text{Özerklik} \times \text{Geri Bil.} \quad (\text{Hackman ve Oldham, 1975})$$

(B.Ç.= Beceri Çeşitliliği; G.B.= Görev Bütünlüğü; G.Ö.= Görevin Önemi)

Formüldeki çarpım, bir işin güdüleyici olabilmesi için üç psikolojik durumu da yaratabilmesi gerekliliğini ima etmektedir. GPP puanı ne kadar yüksek ise iş o kadar güdüleyici ve tatmin edici olacaktır. Hackman ve Oldham 1976 yılında kuramlarına bir kişilik değişkeni olan Büyüme Gereksinimi Gücünü (BGG) de eklemişlerdir. BGG değişkeni bireyin özerklik ve kişisel büyüme gibi üst düzey gereksinimlerinin gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu değişken eklendiğinde kuram, işin özelliklerinin büyüme gereksinimi gücü geri bildirim, sorumluluk duygusu , özerklik işin anlamlı olduğu duygusu, güdülenme, görev performansı, iş doyumunu, katılım, psikolojik durumlar, temel özellikler, sonuçlar ancak büyüme gereksinimi gücü yüksek olan bireyler için güdüleyici olabileceğini Bu kuram, özetle, ilginç ve zor işleri tercih eden bireyleri karmaşık işlerin daha çok mutlu edip, güdüleyeceğini söylemektedir. Bu bireyler çok kolay işlerden doyum sağlayamayacak olmaları nedeniyle bu gibi işlerden kaçınmak isteyeceklerdir. BGG değişkeninin iş doyumundaki etkisi hipotezini denemek üzere Loher, Noe, Moeller ve Fitzgerald, (1985) tarafından yapılan meta-analiz çalışmaları da BGG düzeyi yüksek olan bireyler için işin özellikleri ve iş doyumundaki korelasyonun BGG düzeyi düşük olanlara oranla daha yüksek olduğunu desteklemektedir (akt. Spector, 1997; s.34). Hackman ve Oldham (1975) kuramlarındaki tüm değişkenleri ölçmek için İş Teşhisi Anketini (Job Diagnostic Survey) geliştirmişlerdir.

Porter ve Lawler (1968) tarafından geliştirilen kurama göre, iş doyumunu performans ve adil olarak verilen ödüllerle ilişkilidir. Bireyin kendisine verilen işte gösterdiği performans ödüllendirilir ve ödüller doyumuna yol açar. Bu ödül doyum ilişkisi bireyin adalet algısı tarafından düzenlenir; yani performansı karşılığında aldığı ödülün adil olup olmadığı konusunda bireyin hissettikleri önemlidir. Birey kendi çabaları sonucunda aldığı ödülü diğer bireylerin çaba ve ödülleri ile kıyasladığında kendisine adil

davranılmadığını düşünüyorsa iş doyumunu olumsuz etkilenecektir. Porter ve Lawler, ayrıca, örgütlerde bireylerin güdülenme, çaba ve başarısını olumsuz biçimde etkileyen rol çatışmalarının bulunduğunu belirtmişlerdir. Rol çatışmaları, örgütlerde görev tanımlarının iyi yapılmadığı, yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Öyleyse, rol çatışmalarının minimize edildiği örgütlerde güdülenme kolaylaşacaktır (Şekil 2) (Eren, 1993; s.357). Şekil 2. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı (Eren, 1993; s.357)

Brief (1998, s.27-28), Porter ve Lawler'in geliştirdiği bu kuramın sadece görev performansı ve dağıtılan adalete (distributive justice) dikkat çektiğini; iş doyumunun adil yordamlar kullanılarak (yordamsal adalet –procedural justice) ödüllendirilen bağlamsal performansın sonucu olarak da düşünülebileceğini belirtmektedir.

Yukarıda ayrıntılanan üç değer (beklenti) kuramı, Gereksinim Kuramlarından başlanarak açıklanmakta olan ve Klasik Yaklaşımlar olarak sınıflandırılan iş doyumunu kuramlarının bütünü değil, bu konudaki yazılı kaynak taraması sonucunda bütünü en iyi temsil ettiği düşünülen kuramlardır. Bundan sonra açıklanacak olan kuramlar, 70'li yıllardan 2000'lere kadar iş doyumunu araştırmalarında katedilen yolu göstermeleri; bireyi daha çok vurgulamaları ve çalışma ortamı-birey ilişkisini daha kapsamlı biçimde ele almaları nedeniyle Modern Yaklaşımlar başlığı altında anlatılacaktır.

1.9.2. Modern Yaklaşımlar

Salancik ve Pfeffer'in (1978) sosyal bilgi işleme yaklaşımı (Social Information Processing Approach), iş tutumlarını gereksinim ve beklenti kuramlarıyla karşılaştırmalı olarak açıklar. Araştırmacılar, gereksinim, başarı, örgüt yapısı ve görevlerin belirginliği, çaba, algılanan ödül adaleti, yetenekler, pratik zeka ve rol algılama, güdüleme, geçmiş yılların deneyimleri, dışsal ödüller, içsel ödüller, doyum kuramlarının doğrudan bireyle ilgili gereklilikler üzerine kurulmuş olduğu ve bireyin çalıştığı sosyal bağlamın dikkate alınmadığını belirtirler. Salancik ve Pfeffer, işin sosyal bağlamını ve bu bağlamın bireyin tutum ve eylemlerinde etkili olduğunu savunurlar. Sosyal bilgi işleme yaklaşımı, çevrenin ve dışsal gerçekliğin verili bir durum olmadığını, bireye bu gerçekliği kurmak üzere kullanacağı birtakım ipuçları sunduğunu öne süren ve kökeni açısından beşeri bilimlere dayanan bir kuramdır. Bu anlamda dışsal gerçekliğin oluşturulması bilişsel ve etken bir süreçtir ve kurulan gerçeklik her zaman toplumsal bir çevreyi gerektirir.

Bu kuram gereksinim kuramlarından farklı olarak bireyin kendi sosyal çevresini ve geçmiş yaşantı ve tutumlarını seçici bir biçimde algılamak ve yorumlamak suretiyle kendi iş doyumunu etken bir şekilde oluşturma yeteneğine sahip olduğunu belirtir. Örneğin, bu sosyal çevrenin bireyden işlerini yeniden tanımlamalarını isteyen idarecilerin ve uzmanların olduğu düşünülürse, fikirleri sorulan bireyler, kendi konumlarını ve işlerini bu görevlilerin kullandığı kavramlardan hareketle anlamaya ve değerlendirmeye çalışacaktır. Bireyden bu şekilde elde edilen bilgi, gereksinim kuramcılarının iddia ettiğinin tersine, bireylerin mevcut gereksinimlerini yansıtmayacak; sadece kendi durumlarını örgütün ve idarecilerin dayattığı dışsal ölçütler üzerinden yorumlamalarından ibaret olacaktır. Bireyden işyeri ile ilgili alınan yanıtların sorularını yöneticilerden farklı bir grubun, örneğin anketörlerin sordukları düşünülürse, bireyin sosyal çevresi anketörler olarak kabul edilebilir; bu kez birey farklı bir sosyal çevreden farklı biçimde etkilenecek, işine karşı olan tutum ve işyerine karşı olan davranışlarını açıklayıcı ve rasyonalize edici bir dizi gerekçe ve tutum geliştirecektir. Her iki durumda da birey kendisini ve işyerindeki konumunu kendisine sosyal çevresinden yöneltilen sorular ve ölçütler üzerinden deforme ederek yorumlayacaktır. Bu da bir çalışma alanı olarak işin yeniden tasarlanmasını ve bir yöntem olarak iş doyumunu anketlerini sorunsallaştırmaktadır. Bu nedenle, Salancik ve Pfeffer'e (1978) göre, Hackman ve Oldham'ın (1975) geliştirdiği, işin özelliklerinin bir soru cevap niteliğinde anketle ortaya çıkarıldığı İş Teşhisi Anketi inandırıcılığı ve kesinliği açısından şüphe uyandırmaktadır. Salancik ve Pfeffer'e göre tutumlar, davranışların, sosyal bilginin etkisinin ve durumsal özelliklerin değerlendirilmesinin bir sonucudur. Dolayısıyla, sosyal problemler sadece iş tutumu ölçülerek tespit edilemez.

İşten ayrılmanın ayrılma isteği, bireyin işten ayrılmanın kolay olacağına dair algısı ve iş olanakları arasındaki ilişkiyi inceleyen modellerden yola çıkarak, Hulin, Roznowsky ve Hachiya (1985) bütünsel bir iş doyumunu modeli geliştirmişlerdir. Hulin ve diğerleri, bireyin, bir taraftan örgüt dışındaki iş olanaklarını diğer taraftan, mevcut işinin fırsat açısından kendisine maliyeti ve getirilerini mukayeseli biçimde değerlendirerek, iş doyumunu ya da doyumsuzluğu yaşayabileceğini ve başka bir iş arayışına geçebileceğini söylemişlerdir. Bireyin piyasadaki iş olanakları ile ilgili algısı ekonominin o dönemdeki canlanma veya daralma eğilimlerine bağlı görünmektedir (örneğin, ekonominin büyüdüğü ve işsizlik oranının azaldığı dönemlerde bireyin alternatif iş olanaklarının

arttığını algıladığı ve bunun sonucunda, mevcut işinin maliyet ve getirisini düşünerek işine katkısının çoğaldığını, buna karşılık işyerinin kendisine olan katkısının azaldığını hissettiği gözlenmiştir). Bu modelin iş doyumunu çalışmaları açısından önemi ve bütünsel olarak adlandırılmasının nedeni, fırsat maliyeti ve işin getirisinin daha önce Cornell modelinin referans çerçevesi yaklaşımını ve işten ayrılma modellerini aynı bağlam içerisinde oturtabilmesidir. Bu model bu alandaki birçok kuramcının (örn. Salancik ve Pfeffer; 1987), iş doyumunun kişinin etken olarak geliştirdiği bir algı ve tutum olduğu yönündeki savıyla koşuttur. Her iki kuramda da birey, bir dizi değişkeni, örneğin, (Hachiya, 1985) piyasadaki iş olanakları ile mevcut işinin maliyetini ve getirisini karşılaştırmalı olarak değerlendirebilmekte ve buradan yola çıkarak bir tutum olarak iş doyumunu geliştirebilmektedir. Bu yaklaşım bireyin dışsal faktörler (iş ortamı) ve içsel faktörler karşısında edilgen bir konumda yer alması ve iş doyumunu bu faktörlerin yarattığı bir his olarak algılamasından farklıdır.

Bu bölümde yer verilecek olan en yeni ve bilişsel ağırlıklı yaklaşım Motowidlo'nun iş doyumunda bireysel farklılıklar kuramıdır. Bu kurama göre iş doyumunu, iş ortamının bireyi hoşnut etme derecesi konusundaki bireyin oluşturduğu yargıdır. Birey, bu yargıyı oluştururken bilgisi, becerisi ve yetenekleri gibi bireysel özelliklerini kullanarak iş ortamında gelişen bir dizi olay ve koşulu hafızasında saklar; işiyle ilgili bir yargıda bulunacağı zamanlarda depoladığı bu bilgiyi çağırır (Brief, 1998; s.31).

Motowidlo'nun kuramı ağırlıklı olarak bilişsel olmasına ve bu kurama modern yaklaşımlar arasında yer verilmesine rağmen, klasik yaklaşımlardan olan Cornell modelindeki referans çerçevesi fikrinin tamamlayıcısıdır.

80'li yılların sonlarına doğru ve 90'larda geleneksel kuramları karşısına alarak gelişen ve bireysel özellikleri dikkate alan bazı kuramlardan söz edilebilir: İş zenginleştirme görüşünü destekleyen kuramlar (örn.; Maslow, Herzberg, Hackman ve Oldham ve Lawler'in kuramları) ile sosyal bilgi işleme kuramları arasındaki tartışma, Staw, Bell ve Clausen'in (1986) iş tutumlarını etkileyen bir faktör olarak bireysel eğilimler kavramını yeniden gündeme getirmelerine yol açmıştır. Staw ve diğerleri, doyumun bireysel boyutunun gözden çıkarıldığı düşüncesinden hareketle, yaptıkları boylamsal (longitudinal) araştırma sonucunda, bireysel eğilimlerin iş tutumlarını etkileyeceğini savunmuşlardır. Staw ve diğerleri, sosyal bilgi işleme kuramcıları gibi, işlerin karmaşık

uyarıcılar olduğu ve bilişsel bir manipölasyona tabi olduklarını kabul etmekle birlikte bireylerin olumlu ve olumsuz duyuş eğilimlerini iş ortamına taşıdıklarını, iş ortamlarındaki bilgiyi bu eğilimleri doğrultusunda işlediklerini ve sonuçta iş doyumunu ya da doyumsuzluğu yaşadıklarını söylemişlerdir. Buradan bireylerin duyuşsal eğilimlerinin yaşamdaki uyarıcıları olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirmelerini sağlayan genel bir yönelim olduğu anlaşılmaktadır. Staw ve diğerleri, çok olumsuz bir iş ortamında duyuşsal eğilimin bireyin algısını, işin çok güzel olduğunu savunacağı kadar etkileyebilecek güçte olduğu görüşünü değil, iş tutumlarının önemli bir belirleyicisi olduğunu belirtmektedirler. Bu kuram, duyuşun sabit olup olmadığı, kaynağının genetik ya da sosyal oluşu konularında net değildir; ancak kaynağı önceki toplumsal yaşantılar da genetik özellikler de olsa bireyin gelecekteki iş doyum düzeyini etkilediğini ileri sürmektedir. Bu kuramın, iş doyumunu ve örgütsel gelişim konusunda belirttiği önemli bir ayrımı ise işin yeniden tasarlanması durumunda bireysel farklılıkların dikkate alınması gerekliliğidir. Kuram, işin yeniden tasarlanmasının, kronik olarak mutlu ya da mutsuz olan bireylerden çok duyuşsal eğilimleri zamanla ve farklı durumlar karşısında değişebilen bireyler için daha uygun olacağını belirtmektedir.

1980'li yılların ikinci yarısında işle ilgili duygulanımın öncülleri ve sonuçlarının kapsamı genişletilerek, öncüller yani duygulanımı yaratan faktörler arasında Staw ve diğerlerinin de (1986) üzerinde durduğu gibi kişilik özellikleri ve eğilimlerin rolü ayrımsanmaya başlanmıştır. İşle ilgili duygulanımın öncüllerinin yanısıra sonuçlarına da Örgütteşlik Davranışı (OCB-Organizational Citizenship Behaviour) ya da sosyal yönelimli örgütsel davranışlar gibi yeni kavramlar eklenmiştir. Bu araştırmalarda kişilik ile duygulanım ve duygulanım ile davranış arasındaki ilişkiler bireysel analiz düzeyinde incelenmiştir. George (1990), bu ilişkilerin bireysel analiz düzeyinde incelenebileceği gibi işyeri grupları düzeyinde de çalışılabileceğini savlamaktadır. George'nin savının kuramsal temeli Schneider'in 1987 yılında yayımlanan Çekicilik-Seçim-Biçimlendirme (ASA) Kuramı ve grup sosyalizasyonu literatürüdür. ASA Kuramına göre, örgütün işe yeni alınan bireyin çalıştırılacağı yeri belirlemede örtük olarak da olsa kişilik özellikleri rol oynayacak; birey, kişilik özelliklerine uygun bir gruba dahil edilecektir. Bu süreçte birey de kendi kişilik özelliklerine yakın özellikler barındıran bireylerin bulunduğu grupları çekici bulacak ve bu gruplarla çalışmayı sürdürmeye güdülenmiş olacaktır. Böylece, ASA süreçleri gruplar içinde kişilik benzerlikleri oluşturmaktadırlar.

George (1990), kişilik özellikleri olarak olumlu ve olumsuz duygulanımdan söz eder. Olumlu duygulanım, bireyin genel anlamda sağlıklı olduğuna, dış dünya ile zevk veren ve etkili bir iletişimi olduğu gibi pozitif duygu durumlarını yaşantılama eğilimine; olumsuz duygulanım ise bireyin gerginlik, kaygı ve üzüntü gibi negatif duygu durumlarını yaşantılama eğilimine işaret eder. George, bu kişilik özelliklerinin bireylerden oluşan grupların duygulanım atmosferini, yani grup içindeki tutarlı ve homojen tepkileri oluşturacağını, bu tepkilerin tutarlı olmaması durumunda grup duygulanım atmosferinden söz edilemeyeceğini söyler.

George (1990), kişilik özelliklerinin örgütsel davranışın öncüllerinden olduğunu ASA süreçlerinden yola çıkarak açıkladıktan sonra işle ilgili duygulanımın sonuçları olan örgütteşlik davranışı ve devamsızlığın bu öncüller doğrultusunda nasıl oluştuğuna açıklık getirir. George'ye göre, örgüt içindeki grupların olumsuz duygulanım atmosferi düzeyi yüksekse devamsızlık, olumlu duygulanım atmosferi düzeyi yüksekse örgütteşlik davranışı ortaya çıkmaktadır.

George ve Brief'in (1992) ortaklaşa yazdıkları bir makale de George'nin yukarıda söz edilen örgütsel davranışın öncülleri ve sonuçları üzerine yaptığı araştırmanın genişletilmiş bir versiyonu olarak örgütsel gönüllülük modelinin bir incelemesidir. Bu makalede de duygulanım anahtar kavramdır ve grup duygulanım atmosferinin ruh halini etkilediği belirtilmektedir. Burada iş doyumunun duyuşsal ve bilişsel içeriğinden söz edilmekte, ruh halinin iş doyumunun duyuşsal içeriğini kabaca yansıtabilen bir şey olduğu ve böylece duygulanım alanının şimdilik ruh hali üzerinden değerlendirilip iş doyumunun ölçülebileceği savlanmaktadır. Duygulanımla iş hakkındaki duyuş kastedilirken, ruh hali işyerindeki duyuşu anlatmaktadır. Bu noktada öncelikle örgütsel gönüllülüğün biçimlerini tanımlayıp, ruh halinin etkilerine daha sonra yeniden dönmek uygun olacaktır. George ve Brief'in (1992) örgütsel gönüllülük olarak tanımladıkları kavram, çalışma arkadaşlarına yardım, örgütü korumak, yapıcı önerilerde bulunmak, kendini geliştirmek ve iyi niyet yaymak şeklinde formüle edilmiştir ki, bunlar örgüt tarafından belirlenen rollerden değildir, gerçekleştirmeleri durumunda formel ödüller verilmez ve bu nedenle örgütsel rollerden bağımsız olarak ruh halinden etkilenmektedirler. Yazarlara göre, ruh hali kavramı duygulanım yerine kullanılabileceğinden, olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanım yerine olumlu ve

olumsuz ruh hallerinden söz edilebilmektedir. George ve Brief'e (1992) göre, işyerindeki ruh hali örgütsel gönüllülüğün yapı taşıdır; bir anlamda düşünce süreçleri ve örgütte gönüllü davranışlar üzerinde en önemli etkiye sahiptir. Olumlu ve olumsuz ruh hallerinin her ikisinin de pozitif ve negatif etkileri olabilir. Olumlu ruh hali bir yandan gönüllü davranışlara neden olurken diğer yandan bu ruh halinin bozulmasına yönelik bir tehdit olarak algılanan değişimin reddedilmesine yol açar. Olumsuz ruh hali bireylerde saldırganlık eğilimi doğurmakla birlikte, örneğin örgütte politika oluşturma sürecinde önerilen bir alternatifin olası sorunlarının ve dezavantajlarının önceden fark edilmesini sağlayabilir. Brief, 1990'lara kadar gelişen iş doyumu kuramlarında, Locke'nin iş doyumu tanımının esas alındığını iddia eder. Buna göre, iş doyumu, "bireylerin işlerinin ve iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan haz verici veya olumlu bir duygu durumudur" (Brief, 1998; s.86).

Bu kuramlar, John Locke'nin insan zihninin dış dünyadan gelen duyu verileri tarafından belirlendiği, yani dış dünyayı yaşantılamasına bağlı olarak oluştuğu ve geliştiği yönündeki kuramına sadık kalır. Brief, iş doyumu çalışmalarında dışsal koşulların (işyeri koşulları, ücret, vs) belirleyici birer unsur olarak görülme nedenini de bu kuramın etkisi olarak görür.

Brief (1998; s.88), bu yaklaşımın karşısına, 1990'lardan sonra ortaya çıkan ve kendi iddiasına göre, Immanuel Kant'ın insan zihninin "a priori" kategoriler sayesinde çevresinin bilgisini oluşturabildiği yönündeki savını esas alan kuramları çıkartır. Bu kuramlar, bireyi çevresindekileri içsel niteliklerinden (kişilik özellikleri, vs.) hareketle yorumlayan ve onlara anlam yükleyen bir özne olarak görür.

Brief (1998; s.90), bu iki yaklaşımın aynı potada eritilerek bazı önemli kazanımlar sağlanabileceğini iddia eder. Buna göre, dışsal koşullar her defasında bireyin kişisel süzgecinden geçirilerek yorumlanır. Örneğin nesnel bir değişken olarak ücret yerine, tatminkarlığı ve hakkaniyeti birey tarafından, kendi kişiliğinden hareketle ve çevresindekilere kıyasla biçilen bir ücretten söz etmek daha anlamlıdır; ancak burada dışsal koşullar boyutu da dikkate alınmaktadır. Bu doğrultuda, Brief, iş doyumunun bireylerin işlerini nasıl yorumladıklarına bağlı olarak etkilendiğini ve bu yorumların kendi kişilikleri ile işlerinin nesnel koşullarının bileşiminden oluştuğunu söylemektedir. Bunun sonucunda, bireyin kişisel özelliklerinden hareketle oluşturduğu algısı içinde yer

alan bir dizi değişkeni dikkate almak mümkün olabilecektir. Brief, bu değişkenleri bilişsel ve duygulanımsal olarak ayırmanın gerekli ve yararlı olduğunu iddia eder.

Brief'in tümleşik modeli, bireyi ve bireyin hem içinde rol alıp hem de etkilenebileceği durumları hesaba katması açısından iş doyumunu modelleri arasında şu ana kadar önerilen en akla yatkın yaklaşımın bireyin duyuş, tutum ve davranışlarını bireysel ve grup analizi düzeyinde inceleyecek tümleşik modeller olabileceğini düşündürmektedir. Bununla birlikte, bu modelde tutumların hem bilişsel hem de duygulanımsal değerlendirmeler olduklarının belirtilmesine rağmen, bireylerin bir değerlendirme yaptıkları zaman bunun ne kadarının biliş ne kadarının duyuş düzeyinde olduğunu anlamının zor olacağı açıktır.

1.10. İş Doyumunun Boyutları

Yukarıda anlatılan kuramlar, modeller ve yapılan diğer araştırmalar doğrultusunda iş doyumunu yaratan faktörler, başka bir deyişle, iş doyumunun boyutlarını iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi, iş ortamı ve işle bağlantılı faktörlerdir. Burada bireye nasıl davranıldığı, kendisine verilen görevlerin özellikleri, iş ortamındaki diğer bireylerle ilişkileri ve ödüllerden söz edilebilir. İkincisi, bireylerin kişilik özellikleri ve önceki yaşantıdır. İki grupta toplanılan bu değişkenler birbirleri ile etkileşerek iş doyumunu etkilerler (Spector, 1997). Spector'un (1997), iki grup altında topladığı bu değişkenleri çevresel ve bireysel faktörler olarak adlandırmak ve onun sınıflandırmasını esas alarak aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

1.10.1. Çevresel Faktörler

Spector'un sınıflandırmasına geçmeden önce iş doyumunu yaratan çevresel faktörler arasında işle ilgili özelliklerin olduğundan hareketle ilk olarak akla gelen kuramın Hackman ve Oldham'ın (1975) İşin Özellikleri Kuramı olduğu söylenebilir. İkinci bölümde ayrıntılanan bu kurama göre işin, beceri çeşitliliği gerektirdiği, bütünlük taşıdığı, özerkliğe olanak sağladığı, önemli olduğu ve geri besleme sağladığı oranda çalışanların güdülenmeleri ve iş doyumları yüksek olmaktadır.

Genellikle iş görenlerin hoşlandığı çalışma koşullarının örgüte ya da işe karşı olumlu tutumlarla bağlantılı olduğu görülmektedir. Örneğin, işyerinde müzik yayını yapılması, işyerinin temiz olması, nem, havalandırma, ışık, gürültü koşullarının iyi olması,

soyunma yerlerinin temiz ve düzenli olması gibi çalışma koşullarının gerek verim, gerekse iş görenin manevi durumu üzerinde önemli etkilerinin olduğu gözlenmiştir.

Çalışma saatleri uzun olduğunda, personelin ailesiyle, arkadaşları ile geçireceği iş dışındaki yaşamı için az zamanı kalır. Çalışma saatlerinde bazı esneklikler olduğunda veya çalışması gereken süreler sıkıştırıldığında, personelin iş dışındaki yaşamı daha tatmin edici olabilir. Bu konuda personele, alternatif çalışma programları olarak anılan esnek çalışma saatleri programı veya sıkıştırılmış çalışma saatleri programı uygulanabilir. Esnek çalışma saatleri uygulaması, personelin çalışma saatlerini belirli bir süreyi doldurmak kaydıyla belirleyebilmesini ifade etmektedir. Bu programa göre, günlük çalışma süresi temel ve esnek zaman olmak üzere iki bölüme ayrılmıştır. Temel zaman, personelin mutlaka işinde olması gereken zamanı, esnek zaman ise personelin çalışma saatlerini dilediği gibi düzenlediği bölümü ifade eder.

Esnek çalışma saatleri uygulaması, işe devam, düşük personel devir oranı, iş tatmini ve verimlilik artışında olumlu sonuçların oluşmasını sağlamaktadır. Ancak bu programın uygulanması iç ve dış haberleşmede aksaklıklara neden olabilmekte ve personelin bu programı kötüye kullanmasına neden olabilmektedir.

Sıkıştırılmış çalışma saatleri ise haftalık çalışma saatlerinin belirli iş günlerine yani 3 veya 4 iş gününe sıkıştırılmasıdır. Programın başarı ile kullanılması durumunda esnek çalışma saatleri uygulamasında olduğu gibi işe geç gelme, devamsızlık ve mazeret izinlerinin azalması ve iş tatmin düzeyinin yükselmesi gibi olumlu sonuçları saptanmıştır.

Ancak sıkıştırılmış çalışma saatleri programı, belirli iş günlerinde aşırı yorgunluğa neden olduğundan, işin yapımında hataların ve iş kazalarının artması, işin kalitesinin azalması gibi bir takım olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir.

Modern çağın gereği ve endüstrileşme, gece çalışmalarını zorunlu kılmıştır. Bu durum çalışanlarda pek çok fiziksel, ruhsal ve toplumsal problemlerin doğmasına yol açmıştır. Gece çalışması, gündüz çalışmasına göre daha güç çalışma koşullarında yürütülür.

Gerçekten bir taraftan gündüz dönemindeki gün aydınlığının yerini gece suni aydınlatma alırken, diğer taraftan gündüzleri toplumsal yaşamda mevcut olan canlılık ve hareketlilik de yerini derin bir sessizliğe bırakır. Bu koşullardaki çalışmanın hem gece

çalışmayı yapan işçiyi, hem de onu çalıştıran işletmeyi etkileyerek bir takım kaçınılmaz sorunlarla karşı karşıya bırakacağı bir gerçektir.

Bazı endüstri dallarında tehlike unsuru mevcut değildir yada asgari düzeydedir. Bazı endüstri dallarında ise iş kazası olma ihtimali yüksektir. Örneğin madencilik, enerji ve nükleer santraller. Tehlike durumlarının söz konusu olduğu işlerde çalışan kişiler, devamlı korku ve gerilim içinde oldukları için bütün ilgi ve dikkatlerini işe yöneltmek zorundadırlar. Çalışan insanların, iş yaparken başka şeyler düşünüp hayal etmeden, her an aşırı dikkatli olmaları ise işte bıkkınlık ve yorgunluk yaratır.

Bazı işler çalışanları zaman baskısı ve işi yetiştirme telaşı ile karşı karşıya bırakmaktadır. İş yetiştirme baskısının çalışanlarda büyük ölçüde bir gerilim kaynağı yarattığı bir gerçektir (Özkalp ve Kirel, 1998).

1.10.1.1 İşin Kendisi

İnsanlar, hem ihtiyaçlarını karşılamak hem de yaşam seviyelerini yükseltmek için ya kendileri ya da başkalarının hesabına ekonomik faaliyet içersine girerler. İşte girişilen bu ekonomik faaliyet iştir.

İş, iş görenin toplumdaki yerini belirler ve ona saygınlık sağlar. İş gören çalışarak hem kendini tatmin eder hem de toplumda saygınlık kazanır. Bu açıdan bakıldığında, iş psikolojik anlamdadır. İş, iş görene saygınlık ve doyum sağlayan bir olgudur.

Değişik anlamlara rağmen iş, insanın ihtiyaçlarını karşılama aracı, toplumdaki yerini belirleme vasıtası, en önemlisi de tatmin aracıdır. Tatmin olan iş gören verimli çalışacaktır.

Toplum tarafından yeteri kadar kabul görmeyen ve kendisini iş hayatına hazırlarken birey tarafından hayal edilmeyen işlerin yapılması iş tatminini azaltır. Genel olarak işin yapısal özelliği de iş tatminini etkileyen değişkenlerdendir. İşin ileme olması kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi tatmin nedeni sayılabilir. İşin zorluk derecesi de iş tatminini genellikle olumlu yönde etkileyen değişkenlerdir. İnsanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır.

Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, işlerinden tatmin olurlar. Kişinin özellik ve niteliklerine göre

basit olan işler sıkıntı yaratır, bireysel yeteneklere uyumlu olan az da olsa meydan okuyucu işler tatmin sağlarken, işin kişiyi çok zorlaması da hayal kırıklığı yaratır, iş tatminsizliği doğurur (Aksu, 1998).

İş görenlerin yaptıkları işler monoton ise tatmin olma olasılığı da düşer. Çünkü, işin benzersizliği arttıkça, işin yapımındaki tekrarlar azaldıkça genellikle iş tatmin düzeyi artar. İşte çok az benzersizliğin olması işin angarya olarak adlandırılmasına neden olurken, çok farklı olması da iş göreni stres altında bırakabilir (Eren, 1991).

Çoğu insan yapılmaya değer bir işe sahip olduğu zaman daha çok çalışır. Yaptığı hizmetlerin değerini, başkalarını memnun olmuş görerek anlayan çoğu iş gören çektiği zahmetlerin boşa gitmediğini düşünerek iş tatminini yüksek tutar. Böylece kişi, örgüt amaçlarını sosyal yönden gerçekleştirmenin kendisi içinde bir zevk olduğuna inanır. (Eren, 1991)

1.10.1.2. Ücret

Ücret ve iş doyumu arasındaki korelasyon oldukça düşüktür. Spector (1997), farklı iş gruplarından seçtiği üç örnekleme yaptığı çalışma sonucunda bu korelasyonun -0.17 olduğunu bulmuştur (Spector, 1997; s.42). İşyerindeki adalet kavramını ilk araştıranlardan olan Jacques (1956), ücret düzeyinin adil olandan sapmasının, farklılığın nedeni önemli olmaksızın bireyde bir çeşit dengesizlik durumu yaratacağı sonucuna varmıştır (Akt. Brief, 1998; s.23).

Ücret, bireylerin türlü ihtiyaçlarını karşılamakta bir araç olduğu için iş tatmini sağlamada önemli bir role sahiptir. Ayrıca ücret, toplumda saygınlık kazanma, toplum tarafından kabul edilme, başarı, tanınma gibi sosyal gereksinmelere aracılık etmektedir. Paraya duyulan gereksinme genellikle başarıya duyulan gereksinmeden kaynaklanmaktadır. İnsanlar daha çok kazandıklarında daha başarılı olduklarını hissetmektedirler (Kırankabeş, 1998).

Bunun yanında yapılan bazı araştırmalarda da, bir çok faktörün etkisi altında olan iş doyumunda ücretin önem sıralamasında genellikle düşünüldüğü gibi en ön sırada olmadığı saptanmıştır. Yine de bu değerlendirme ekonomik olarak gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde kendini göstermektedir. Ücretin yeterliliğini veya yüksekliğini düşünerek tatmin olan personel ise aslında başarısının ve yeteneklerinin

tanındığını, kendisinin işletmece benimsendiğini, işinde terfi edebileceğini düşünmekte ve bundan dolayı bir tatmin duymaktadır. Ücretin iş tatminini sağlamada etkili olması için hem ücret araştırmalarının gereksinimleri karşılayacak düzeyde olması, hem de eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanması gerekmektedir.

Genellikle işletme yönetimi ücret yetersizliği üzerinde durmakta, ücret adaletsizliğinin bir sorun yaratabileceğini göz ardı etmektedir. Yapılan bir araştırmada, ücret adaletsizliğinin ücret düşüklüğünden daha çok huzursuzluk kaynağı olduğu belirtilmiştir.

Yetersiz veya adaletsiz ücret aldığı algılayan iş gören, örgüte verdiği hizmetin olması gereken şekilde değerlendirilmediği duygusuna kapılabilir. Bu durumda söz konusu personel işten ayrılma eğiliminde olabilir veya çalışma performansını düşürebilir (İncir, 1990).

1.10.1.3. Yükselme Olanığı

Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de "İş doyumunu açısından yükselme olanığı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumunu artıracaktır. ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir" (Erdoğan, 1996; s.240).

Buradan anlaşılacağı üzere, ücretin adil dağılımının önem taşıması gibi, ilerleme olanığı konusunda da birey kendi başarı durumunu çevresindeki bireylerin performansları ile kıyaslayacak (Smith, Kendall ve Hulin, 1969) ve ilerleme olanıklarının adillığı doğrultusunda doyum düzeyi artacak ya da azalacaktır.

İşin yürütümünü iyice öğrenip, deneyim kazanan personele bir süre sonra iş monoton gelebilir ve görevinin getirdiği yetki ve sorumluluklar yetersiz kalabilir. Bunun sonucunda personel daha yüksek yetki ve sorumluluklar alma beklentisine girebilir. Yükselme, personelin bulunduğu kademedeki daha yüksek yetki ve sorumluluk taşıyan bir kademeye geçmesidir. Böylece, hem personel monotonluktan kurtulur hem de yöneticiler artan sorumluluk ve denetim yükünü hafifletebilirler.

Yükselme maddi ve manevi ödülleri birlikte içeren bir belirleyici niteliğindedir. Yükselme her şeyden önce, personelin gösterdiği başarının ödülüdür. Yükseldikçe kendini geliştirme olanağı elde eden personelin kendine olan güveni de artmaktadır. Ayrıca yükselme hem kuvvetli bir prestij, hem de kendilerini ilgilendiren konularda daha çok söz sahibi olmak isteyen iş görene bu olanağı sağladığından psikolojik bir ödül niteliği taşımaktadır. Daha önemli bir iş, daha çok sorumluluk ve daha yüksek sosyal saygınlık anlamına gelen yükselme, personelin iş tatmin düzeyini de arttırmaktadır. Aynı zamanda, ücret artışlarını da içermesi, yükselmeye maddi bir ödül niteliği kazandırmaktadır.

Yükselme yoluyla iş görenin bu tip gereksinmelerinin tatmin edilmesi aynı zamanda işletme içinde birçok yararlı sonuçları beraberinde getirebilmektedir. Örneğin; personeli isteklendirme ve böylece personeli işletme amaçları doğrultusunda harekete geçirme, personel devir oranını düşürme, kilit noktalar için personel sağlamak gibi.

Kıdem, aile veya dost ilişkileri, siyasal tercihler gibi etkenler de yükselmede önemli rol oynamaktadır. Ancak; yükselme doğrudan iş başarımına bağlı olduğunda, iş tatmini üzerinde daha etkili olmaktadır. Bunun nedeni, yükselmenin gösterilen başarının bir ödülü olarak algılanmasıdır. Ayrıca yükselmeyi iş başarısına bağlı kılan bir örgüt, genellikle yükselmeyi; kıdem, vb, etkenlere bağlı kılan bir örgütten daha üretken olabilecektir (Kırankabeş, 1998).

1.10.1.4. Yetki, Sorumluluk ve Kontrol

Yöneticiler, her konuda tek başlarına karar verme ve tüm çalışanları denetleme yeteneğine sahip olamazlar. Bu durumda yetkilerinin bir bölümünü daha alt basamak yöneticilerine, onlar da gerektiğinde diğer basamaklara devrederler (Aksu, 1998).

İşletmeler zamanla merkezden uzaklaşmış merkezci olmayan yönetim modeline dönüşebilirler. Bu örgütlerde, çalışanlara kendi yetki alanları içinde bağımsız karar alma özgürlüğü tanınır. Yetkisini kullanan çalışana güven duyulur, onların en iyi biçimde yetişmesine olanak tanınır. Çalışan için en iyi eğitim yolu, ona sorumluluk yüklemektir. Zaman içinde sorumluluk yüklenen kişiye aynı ölçüde yetki verildiği kabul edilirse, birey karar çevresinin genişlemesi ve bağımsızlaşması oranında kişiliğine kavuşur ve moral düzeyi yükselir. Böylece kararların alınması hızlanacak, esneklik ve uygunluk

sağlanacak ve hepsinden önemlisi kararların etkinliği artacaktır. Böyle bir modelde şüphesiz çalışanlardan beklenen verim ve iş tatmini çok daha kolaylıkla sağlanacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1985).

Kontrol, bireylerin işleri ile ilgili karar alabilmeleri özgürlüğüdür. Bireylerin özerklikleri de kendi yaptıkları işleri ne kadar kontrol edebildikleri ile sınırlıdır. Ancak örgütsel bağlamda kontrolün bireylerle çok az ilgili olan boyutları da vardır. Bireylerin örgütteki genel politikaların oluşturulmasında söz sahibi olmalarına izin verilmesi şeklinde bir kontrol duygusu geliştirmelerinin iş doyumunu üzerinde olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir. Bazı işlerde işin hızı birey yerine makineler tarafından belirlenir. Bu türden bir kontrol ile ilgili olarak Frankenhaeuser ve Johansson (1986) tarafından yapılan bir araştırma, işi makinelerin hızının belirlemesinin yıkıcı etkileri olabileceğine dair ipucu vermektedir (Akt. Spector 1997; s.44). Benzer şekilde, Smith, Hurrell ve Murphy, (1981) iş hızları makineler tarafından belirlenen postane çalışanları ile benzer işlerde makinelere bağımlı olmadan çalışanların iş doyum düzeylerini karşılaştırmışlar ve makinelerle çalışanlarda iş doyumunun daha az olduğunu bulmuşlardır (Akt. Spector, 1997; s.44).

1.10.1.5. Denetim (Amirle İlişkiler) ve Çalışma Arkadaşları

Birey bir örgütte kendisine verilen işleri yapmaya başlayınca örgüt içinde geçerli olan ilişkiler sistemine de dahil olur. Üstlendiği göreve göre denkleleriyle birlikte çalışır, üstlendiği role göre amirleri ya da astları vardır. Amirler işin planlamasını yapar ve planlanan şekilde yürümesi için astlarını denetler. Bu denetim çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorlaştırıyorsa iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Bireyin dahil olduğu çalışma grubu da iş doyumunu benzer biçimde etkilemektedir. Birey başarılı sayılan bir grup içinde yer alıp, hayat görüşü kendisinininkine benzer insanlarla birlikte çalıştığı oranda iş doyumunu artacaktır (Erdoğan, 1996; s.241-242).

Çalışma grubu, bireyin iş tatmini için temel kaynaklardan birisidir. Grup üyelerinin birbirleri ile ilişkisi buna olanak sağlar. Tek başına çalışanlar, kendilerini sosyal yalnızlığa ittiği için işlerini sevmemeleri çok doğaldır (Erol, 1998).

Birlikte çalışan insanlar arasındaki ilişkilerin belli bir uyuma dayanmaması, yardımlaşmanın olmaması, sorunları işbirliği ile çözememeleri ve iletişimin azalması oranında iş görenlerin tatminsizliği de artar.

İş arkadaşları ile problem yaşayan iş gören ister istemez huzursuzluğunu işine yansıtacaktır. Bunun sonucunda iş kazaları artacak ve işin kalitesi düşecektir (Tepe, 2001).

Çalışma grubu, iş görene sosyal savunma sistemi olarak da hizmet etmektedir. Çalışma grubu arasındaki olumlu etkileşim kötü çalışma koşulları veya işin monotonluğu gibi işin özelliklerinin yarattığı eksikliklerin ortadan kaldırılmasında yardımcı olabilir (Kırankabeş, 1998).

1.10.1.6. İletişim

Yönetim bilimi açısından iletişim bireylerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır. Yapılan araştırmalar iletişimsizliğin doyumsuzluk yarattığını ancak iyi iletişimin her zaman iş doyumu yaratmaya yetmediğini ortaya çıkarmıştır (Erdoğan, 1996; s.242).

İşletme büyüdükçe çalışma ortamına uyumun olumsuz yönde etkilenmesinin nedenlerinden biri, büyük bir işletmede iletişimin güçleşmesidir. İş görenlerin işlerinden hoşlanma düzeyi iletişim yapısının etkinliği ile de ilgilidir.

Diğer çalışanlarla etkili iletişim, işin devam ettirilmesi için önemli bir parçadır. 'İşi devam ettirmek' diyoruz çünkü; bir çok insan çalışanlarla sıcak bir ilişki kuramadıkları için işlerini kaybederler. Çalışanlarla sıcak bir ilişkiye geçemedeki başarısızlığın sık sık görülen nedeni ise kötü iletişimidir (Williams and Eggland, 1994).

İyi bir iletişim sürecinin işlevi yalnızca iş görenlere işleri ile ilgili bilgiler vermek değildir. İletilen bir bilgi, alıcı bireyi olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Olumlu etki, iş görenin işe ya da işyerine bağlılığını artırır, olumsuz etki ise moralini bozabilir.

İletişim güçlükleri, yanlış anlamalara, örgütün işleyişinde düzensizliğe, yöneticilerin isteklerinin yani iş değerlendirilmesine yol açarak, işletmede hoşnutsuzluk ya da uyumsuzluk kaynağı olabilir. Çeşitli araştırmalar iletişim sorunlarının çalışma ortamına

uyum ile yakından bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Örgütün iletişim yapısı bireye yaptığı işin sonuçları konusunda bilgi verecek bir biçimde düzenlendiğinde, iş görenlerin işlerinden daha çok tatmin duydukları gözlenmiştir.

Genel olarak, iletişimin kısıtlanmadığı, bireylerin etkili bir biçimde katılımına olanak veren iletişim yapılarının, en doyurucu, en hoşlanılan yapılar olduğu belirtilmektedir (Kırankabeş, 1998).

İşletme içinde kurulan iyi bir iletişim sistemi, çalışanların üstleri ile serbestçe tartışabilmesi, onlara çeşitli öneriler iletebilmesi, işletme ile ilgili konularda bilgi sahibi olma imkanının sağlanması ve çalışana değer verildiği izlenimini yaratması bakımından oldukça önemlidir (Sapancalı, 1993).

1.10.1.7. Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları

Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar. İşyerindeki çalışma koşulları da doyum ya da doyumsuzluk kaynağı olabilmektedir. İşin birey için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk ya da sıcak olması iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapmak açısından önemlidir. Birçok çalışan evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç ve gerecin bulunduğu işyerlerinde çalışmak istemektedir (Erdoğan, 1996; s.243-245).

1.10.1.8. Kararlara Katılma

Her işletmede, yöneticinin bir yönetim uygulama biçimi, yönetim çabalarını gerçekleştirme tarzı vardır. Kararların üst yönetim tarafından alındığı işletmelerde, profesyonel yöneticinin sınırlı ölçüde kararın alınmasına katıldığı aile işletmelerinde, karara katılma derecesi azalmakta, bu; sonuçta, kişinin işine karşı tutumunu olumsuz yönde etkilemekte ve iş tatminini azalmaktadır.

Çalışanlar, kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilmektedirler. Katılmanın temelinde, kişilerin kararlara katıldıklarında verilen kararı benimseyecekleri ve destekleyecekleri gerçeği yatmaktadır. Karara katılanlar sorunun temelinde yatan

gerçekleri daha iyi ve ayrıntılı olarak bileceklerinden kararın niteliği artmış olacaktır (CanveTecer, 1992).

Çalışanlar bu olanak verildiği zaman, kendi görüş ve fikirlerine önem verildiğini düşünerek gerçek bir tatmin elde edebilirler. Çalışanların fikirlerini almak, üstlere yapacakları işlerin icrası için kolaylık sağlayacaktır. Çünkü işin planlanmasına az çok katılan çalışan, işinin gereğini severek yapacaktır. Yönetime katılmadan dolayı çalışan yöneticilerin sorunlarından daha çok haberdar olacak, yönetsel sorumluluğun elde edilmesinde ve karar verme alışkanlıklarının edinilmesinde yararlı bilgiler sağlayıp onların gelecekte yönetici olarak yetişmelerine de yararlı olacaktır (Aksu, 1998).

1.10.1.9. Ekonomik Güvenlik

Ekonomik güvenlik kişisel çabalar yönünden oldukça önemlidir. Emeklilik kaza, hastalık, yaşlılık gibi iş görenin sürekli gelirini, hayatı boyunca ekonomik koruma biçimleri günümüzde oldukça geliştirilmiştir. Fakat işletme politikaları ile bunlar daha yararlı biçime sokulabilir ve geliştirilebilir. Böylece alınacak önlemlerle, iş gören işinden daha memnun olacak ve tatminsizlik hissi azalacaktır (Eren, 1991).

Sağlanacak güvenlik önlemleri ile iş gören, yöneticilerin kendisine daha çok değer verdiğini düşünecek, işini yapmak için gerekli yetenekleri üzerinde barındırdığını bilecek, işine dört elle sarılacak ve işinden zevk alacaktır. Gerçekte iş güvenliğinin varlığı iş görenin iş tatminini arttırdığı gibi yönetimini de kolaylaştırır. İş gören iş güvenliğinden yoksun bir ortamda çalışıyorsa ve işinden ayrıldığında sosyal ve ekonomik olarak çok şey kaybediyorsa yönetimi zorlaşır (Erdoğan, 1996). Güvensizlik ortamında çalışan iş görenin, emeğini sunma arzusu azalır. Tersine, güvenlik duygusu altında çalışan kimseler daha enerjik ve gayretli olurlar (Eren, 1991).

1.10.1.10. Eğitim

Çağımız bilgi ve teknoloji çağıdır. Bu nedenle günümüzde işletmeler sürekli yeni teknolojiler kullanmakta ve uygulamaktadırlar. İşletmede iş gören şayet kendini geliştirme imkanına sahip değilse, teknolojinin gerisinde kalabilmekte ve bir anda işletmede niteliksiz personel durumuna düşebilmektedir. Bu da, iş görenler açısından maddi ve manevi kayıplara neden olabilmektedir. İşletmelerin uygulayacağı hizmet içi ve hizmet dışı eğitim programları ile çalışanlar yeni bilgilere sahip olabilecekler ve yeni

teknolojilere yabancılaşmamış olacaklardır. Eğitim, iş görenlerin başka işler yapma kabiliyetini geliştirir. İş eğitim programları, işin bir plan dahilinde ve kaliteli bir şekilde yapılması için, personelin bilgi sahibi olmasını sağlar. Eğitimle birlikte iş gören devri azalacaktır: İş başından uzaklaşmalar ve sık sık iş değiştirmeler, genellikle iş görenin işinden tatmin olmamasından ya da işine adapte olamamasından, işiyle ilgili konularda yetersiz kalmasından ileri gelir (Kılıç, 1991).

İş görenler eğitildikçe yaptıkları işin detaylarını kavrayacaklar, işlerine daha çok hakim olacaklar, buna bağlı olarak işlerini daha zevkli bulacaklar ve iş tatminleri de artacaktır (Tepe, 2001).

1.10.1.11. Statü

Statünün, kişiler arası ilişkilerde önemli olduğu saptanmıştır. Genellikle iş yaptırmanın yollarından biri, iş görene yüksek statü tanımaktır. Bu statü hiyerarşik değil, fonksiyonel statü bazında yani insana yaptığı işin o işletme için ne kadar önemli olduğu fikrini aşlamaktır (Selek, 1997).

Mevki ne olursa olsun yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir elemen olarak kabul edilme hemen her çalışan için derin bir tatmin duygusu yaratır. Bazı çalışanlar kendi katkıları olmadığı zaman grup çalışmalarının aksayacağını ve verimin düşeceğini düşünerek kendilerinin örgüt içi statülerini yüksek görür ve bundan tatmin duyarlar (Eren, 1991).

Üst yönetimin, iş göreni onure etmesi ve onu takdir ettiğini departmanında veya grup toplantısında belirtmesi, iş görenin sosyal statüsünü arttıracak ve bu da iş tatmini sağlayacaktır (Eren, 2000).

1.10.1.12. Maddi ve Manevi Ödüller

Çalışanları işe özendirmek ve işletmeye daha çok bağlamak amacıyla başarı gösterenler ödüllendirilir. Ödül ise, karşılık olarak verilen yararların ve nazların tümünü anlatan bir kavramdır. Bunlar, ekonomik değeri olan maddi ödüller olabileceği gibi, takdir edilme, küçük bir teşekkür, terfi gibi manevi yönü olan ödüllerde olabilir (Sapancalı, 1993).

İş görenler, adil sistem doğrultusunda ödüllendirilmelidir. İşi iyi yapan her zaman bir ödül beklemez. Eğer işletmede gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi varsa, ödülü hak

edip alanların, iş tatmini olumlu yönde artar. Eğer başarı değerlendirme sistemi iyi işlemezse, ödüllendirilmede yapılacak bir hata, diğer çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir (Tepe, 2001).

Yeterli ücret artışı, kişinin terfi etmesi geleneksel ödüllerden sayılır. Bunun dışında geleneksel ödüllerde bulunmaktadır. Hasta olan iş görenin hastane masraflarının işletme tarafından karşılanması, iş görenlerin çocuklarından okul hayatında başarılı olanların eğitim masraflarının karşılanması gibi. Bu tür ödüllerin iyi kullanılmasının iş tatminini arttıracaklarıdır (Erdoğan, 1996).

1.10.1.13. Sosyal Uğraşlar

Sportif uğraşlar, geziler, imkanlar dahilinde ise kütüphane kurma ve yararlandırma, özel günler ve eğlenceler bu gruba girer. Amaç, iş görenin boş zamanını değerlendirmesi, hem iş arkadaşları ile hem de yöneticilerle kaynaşmasının sağlanmasıdır (Selek, 1997).

1.10.1.14. Yönetici Tutumları

Yöneticiler iş göreni katılımdan uzak tutuyor, alınan kararlar hakkında iş gören fikir bildiremiyorsa genellikle ortaya iş tatminsizliği çıkmaktadır. Her yaptığı denetlenen, kendi başına karar veremeyen, davranışlarında serbesti olmayan astlar, zamanla iş tatmininden uzaklaşır. İlk amirlerin, özellikle yeni işe giren kişilerin başlangıçta duydukları iş tatminsizliğinde büyük etkisi vardır. Bazen ilk yöneticiler yeni gelen elemanlarına çok basit işler vermekte, kişilerin kendilerini beceriksiz, yetersiz hissetmelerine yol açmaktadır. (Erdoğan, 1996).

1.10.2. Bireysel Faktörler

İş doyumunu yaratan bireysel faktörleri gözden geçirirken yine ilk olarak Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramında yer alan Büyüme

Gereksinimi Gücü (BGG) değişkeninden hareket edilebilir. BGG değişkeni bireyin özerklik ve kişisel gelişim gibi üst düzey gereksinimleri karşılama ihtiyacını gösterir. Kuram, işin özelliklerinin güdüleyici etkisinin sadece Büyüme Gereksinimi Gücü yüksek olan bireylerde ortaya çıkacağını belirtir. Başka bir deyişle, İşin Özellikleri Kuramı, zor ve ilginç işleri tercih eden bireylerin kendilerine karmaşık işler verildiğinde

daha çok güdülenip daha mutlu olacaklarını, basit işlerden kaçınacaklarını belirtmektedir.

İş doyumunu yaratan bireysel faktörlere gösterilen ilgi 1980'li yılların ortalarına doğru yoğunlaşmaya başlamış; yapılan çalışmalar kişiliğin iş doyumunu yaratan unsurlardan olduğunu kanıtlamıştır.

Yapılan boylamsal araştırmalarda bireylerin iş doyum düzeyleri zaman içinde tekrar tekrar ölçülmüş ve sonuçlar dikkate değer biçimde sabit kalmıştır. Bu durum, iş doyumunun sadece işle değil kişilikle de bağlantılı olduğu kuramlarının önem kazanmasına neden olmuştur (Spector, 1997). Staw ve Ross (1985) da bu doyum tutarlılığı düşüncesinden yola çıkarak işverenini ve/veya yaptıkları işi değiştiren bireylerin doyum düzeylerini ölçmüş, bu bireylerde doyum düzeyinin sabit kaldığını bulmuşlardır; yani bir işi seven insanlar başka bir işi de sevebilirler. Staw ve Ross iş doyumunun kısmen kişilikle ilişkili olduğu sonucuna varmışlar; bazı insanlar işi sevmeye yatkın olurken diğerlerinin olmayabileceğini söylemişlerdir. İş doyumunun tutarlılığının genetik kaynaklı olabileceğini destekleyen bir araştırma ise Arvey ve diğerleri (1991) tarafından birbirlerinden farklı ortamlarda büyütülen tek yumurta ikizlerinden oluşan bir grup üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucu ise iş doyumunun varyansının %30 oranında genetik faktörlerin açıklıyor olabileceğidir.

İki kişilik özelliği ile ilgili kapsamlı çalışmalar yapılmıştır. Bunlar; denetim odağı (locus of control) ve olumsuz duygulanımdır (negative affectivity).

Spector'a (1997) göre, denetim odağı bilişsel bir değişken olup, bireyin yaşamındaki olumlu ve olumsuz olaylar üzerindeki denetim gücünü göstermektedir. 'içsel' olarak tanımlanan bireyler olayları/süreçleri etkileyebilme güçlerinin olduğuna inanırlarken, 'dışsal' olarak adlandırılan bireyler denetimin kendilerinin dışındaki güçler ve bireyler tarafından sağlandığına inanırlar. Bu iki kişilik özelliği bireylerin işe olan tavırlarını etkilemektedir. Spector (1997), denetim odağı ve iş doyumunu ilişkisinin iş performansı tarafından yönlendiriliyor olabileceğini ve içsel denetim odaklı bireylerin işlerini daha iyi yapmaya dışsallardan daha yatkın olduklarını belirtir. Bu durumda, Porter ve Lawler'in (1968) kuramlarında belirttikleri gibi, performans işyerinde alınan ödüllerle ilgiliyse işlerini daha iyi yapan bireyler ödüllendirilecek ve böylece işten doyum sağlayacaklardır.

İş doyumunu ile ilişkisi açısından üzerinde çalışılan diğer kişilik özelliği olan olumsuz duygulanım konusunda Staw, Bell ve Clausen (1986) ile George'nin (1990) ayrıntıları daha önceki bölümde verilen çalışmalarına göre, olumsuz duygulanım düzeyi yüksek olan bireyler iş doyumsuzluğu da dahil olmak üzere işyerindeki her türlü olumsuzluğu daha şiddetli olarak yaşantılayabileceklerdir.

1.10.2.1. İhtiyaçlar

İhtiyaçlar, yaşayan organizmanın şartlı olarak ortaya çıkan gerçekleridir ve belli bir hedefe yöneliktirler. İhtiyaçlar hayatın devamı için gerekli olan şartlara dayanır ve organizmanın sağlıklı yaşaması için olması gerekli dürtülerin enerji kaynağını oluştururlar. İnsan bilinçli olarak arzu etse de etmese de onlar mevcuttur.

Her insanın kendine özgü ihtiyaçları vardır. Bunlar çeşit ve derece bakımından farklılıklar gösterirler. Fakat değişik düzeyde olmalarının yanı sıra, temel unsurları aynı olabilir (Kırankabeş, 1998).

Bu ihtiyaçlar; fizyolojik ihtiyaçlar (susuzluk , açlık), güven ihtiyacı (emniyet, güvence), sevgi ihtiyacı (aile ve arkadaş olmak üzere), takdir ihtiyacı (kişinin kendisine saygısı, çevreden kabul görme), kendini gerçekleştirme ihtiyacı olmak üzere beş kademeli bir hiyerarşik sıralama gösterirler.

Fizyolojik ihtiyaçlar insanı hareket ettirici temel ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar tatmin olduktan sonra bundan sonra gelen ihtiyaç kademesi insanı motive eden faktörlerdir.

Fizyolojik ihtiyaçlar açılardan sonra gelen ihtiyaç, güvenlik ihtiyacıdır. Güvenlik ihtiyacı, iş açısından iş görenin istihdam güvencesinin olması, yani işini kaybetme endişesinin olmaması, sosyal haklarının var olması (emeklilik vs.), vb. durumları içerir.

Üçüncü seviyedeki ihtiyaç, sevgi ihtiyacıdır. Tatmin için, kişinin aile ve arkadaşlarıyla yakın kişisel ilişki kurmasını gerektirir. İş görenin gruba uyumu bu ihtiyacın karşılanması için oldukça önemlidir. Eğer sevgi ihtiyacı yeteri kadar karşılanmış olursa, bundan sonra gelen bir üst ihtiyaç olarak görülen takdir ihtiyacı sıraya girer. İnsanın yaptığı işte takdir edilmesi ve böylece kendine olan itibarını kazanmaya ihtiyacı vardır.

Hiyerarşinin en üst noktasında insanın kendisini gerçekleştirme ihtiyacı yer alır. Bu ihtiyaç, insanın potansiyelini en üst seviyede kullanmasını, yaratıcılığının sınırlarını zorlamasıyla tatmin edilir (Eroglu, 1996).

1.10.2.2. Beklentiler

Bazı araştırmacılar, iş tatmini ve tatminsizliğinin, bireyin işinden ne beklediği ile çevresinin kendisine ne imkan verdiği veya o çevreden ne elde ettiği arasındaki farkın derecesi tarafından belirlendiğini ileri sürerler (Kırankabeş, 1998).

Herhangi bir konumda beklenen bir ödül veya ücret artışı beklenen konum da değil de gecikmeli olarak bir üst makama terfi edildiğinde verilirse her ne kadar beklenti karşılanmış olsa da, derece olarak tatmin sağlama düzeyi düşük olacaktır. Çünkü beklenti bu ödül veya ücret artışının bir önceki konumda olması gerektiği yönündedir.

Yapılan araştırmalar iş tatmini duygusunun iş görenin beklentileri ile, onların gerçekleşme düzeyinin sonucundan etkilendiğini ve bu durumun kişinin işine ve iş ortamına uyum sağlamada önemli etkisinin olduğunu ortaya çıkarmıştır (Şimşek, 1995).

1.10.2.3. Tecrübe

Bireylerin işe başlamalarından hemen sonra tatmin düzeyleri düşük olmaktadır. Ama çalışma süresinin artmasıyla kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi mevkilere gelebilme imkanları da artmaktadır, bu da işten daha çok tatmin olmalarını sağlamaktadır. Genel olarak iş tatmini ve tecrübe ilişkisi, yaş ilişkisiyle paralellik göstermektedir (Duman, 1997).

1.10.2.4. Kişilik

Kişilik değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkileri incelendiğinde, daha esnek, daha kararlı olan, üst sosyo-ekonomik düzeyden gelen, ya da düşük sosyo-ekonomik düzey engellerini yenen kimselerin daha çok tatmin aldıkları söylenebilir. Genelde işlerinden en az tatmin olanlar, insan ilişkileri zayıf olan, fazla sinirli belirtiler gösteren ve kişisel konumundan hoşnut olmayan kişiler olarak tasvir edilmektedir. Fakat işinden tatmin olmayan kişilerin bu tepkileri verdiği düşünmek doğru bir yaklaşım değildir (Balci, 1998).

1.11. Demografik Değişkenler İş Doyumu İlişkisi İle İlgili Olarak Yapılan Araştırmalar

Bireysel faktörlerin iş doyumu üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir. Bireylerin doğdukları zaman, mekan ve içinde yaşadıkları toplulukların sosyal yapısına bağlı olarak sahip oldukları görece sabit olan yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu vb. özellikleri olarak tanımlanabilecek olan demografik özellikler de bireysel faktörler arasında sayılabilir. Bu araştırmada kapsanan demografik özellikler iş doyumu ilişkisi ile ilgili olarak yazılı kaynaklarda yer alan bulgular aşağıda verilmektedir.

1.11.1. Yaş

Lee ve Wilbur'un (1985) üç yaş grubundan (30 altı, 30-49 arası ve 50 ve üzeri) kamu çalışanları ile yaptıkları; eğitim, mesleki kıdem ve maaşın ara değişken olarak kullanıldığı araştırmalarının sonucuna göre, bu ara değişkenlerden bağımsız olarak yaş ilerledikçe iş doyumu artmakta; 30 yaşın altındaki grup işlerinin içsel özelliklerinden diğer yaş gruplarına kıyasla daha az doyum sağlamakta ve 30-49 yaş arası ile 50 ve üzeri yaş grubundan olan çalışanlarda bu anlamda önemli bir farklılık gözlenmemektedir. Aynı araştırmanın 50 yaş ve üzeri grup konusundaki bulgusu ise, bu grubun işin dışsal özellikleri, yani terfi, tazmin ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha fazla doyum sağladığı; bu durumda yine iş doyumu ile yaşın pozitif korelasyonu olduğudur.

Hunt ve Saul (1975), araştırmalarında yaş, kıdem ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi açıklığa kavuşturmayı ve bu bağlamda cinsiyete bağlı farklılıklar konusunda öne sürülen önceki sonuçları test etmeyi hedeflemişlerdir. Hunt ve Saul'un araştırma bulgularına göre, "beyaz yakalı" çalışanların genel iş doyumları ile hem yaş hem de işyerindeki kıdemleri arasında pozitif ve çizgisel bir ilişki vardır.

Glenn, Taylor ve Weaver (1977), yaşın hem kadın hem de erkeklerin iş doyumunu doğrudan etkilediğini bulmuşlar; bunun açıklamasının ise diğer araştırmacıların birçoğunun yaptığı gibi yaşlanma üzerinden değil aynı yaş grubundan olan çalışanların aynı demografik özellikleri gösterebilecek olmaları üzerinden yapılabileceğini savlamışlar ancak kesin bir sonuç elde edememişlerdir. Glenn, Taylor ve Weaver, erkek

deneklerde görülen yaşla gelen işin dışsal özelliklerinden sağlanan tipik doyum artışının yaşın doyum üzerindeki doğrudan etkisini kanıtlar nitelikte olduğunu belirtmişlerdir.

Brush, Moch ve Pooyan (1987), bireysel demografik değişkenler ve iş doyumunu ilişkisini incelemek üzere, 21 farklı çalışmayı kullanarak yaptıkları meta analizler sonucunda, bu ilişkiyi düzenlemede örgüt yapısının (kamu/özel sektör ve hizmet/üretim sektörü) rolü olduğunu belirtirler. Araştırmacılar, yaş değişkeninin iş doyumunu ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlar; yaşın sadece hizmet sektöründe iş doyumunu ile çok önemli bir bağlantısının olmadığını söylemişlerdir.

Oswald ve Warr (1996), çalışmaları sonucunda yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin, bireysel özellikler ve bireylerin işe ait değerlerinin de bulunduğu birçok değişkenden bağımsız olarak, “u biçimli” olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, “u biçimli” ilişkinin her iki cinsiyet için de geçerli olduğunu ve iş doyum düzeyinin en düşük olduğu yaşların erkek ve kadınlarda birbirine yakın olduğunu da söylemişlerdir.

Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği çalışmasında, yaş değişkeniyle ilgili genelde belirtilenlerden farklı olarak, yaşın Türk çalışanların genel iş doyum düzeyleri ile ilişkili olmadığını belirtmektedir.

Wagner, ve Rush (2000), yaptıkları araştırmanın sonucunda, yaşın durumsal ve eğilimsel değişkenlerle ilgili olarak örgütteşlik davranışının oluşumunda düzenleyici rol oynadığını bulmuşlardır. Wagner ve Rush, iş doyumunu, örgüte bağlılık, yönetime güven gibi bağlamsal değişkenlerin araştırma konusu davranışın oluşumu açısından örneklemelerindeki genç katılımcılar için önemli olduğunu, ahlaki yargı olarak tanımladıkları tek bir eğilimsel değişkenin ise katılımcıların görece yaşlı olanlarının örgütteşlik davranışının belirleyicisi olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmalar genellikle yaş ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. İş hayatına yeni başlayan bir iş görenin, hiçbir iş tecrübesi ve daha önceden karşılaştırabileceği ve referans alabileceği bir işi yoktur. Bu durumda tek karşılaştırabileceği yer kendi okul yaşamıdır. Okul yaşamı bir çok fırsatlar, çeşitlilikler, önemli olaylar (ehliyet alınması, okul takımına, girme şampiyon olma vs.) ve ilklerle dolu renkli bir yaşamdır. Hiçbir iş bu kadar çeşitliliği ve renkli ortamı sağlayamamaktadır. Bu ortamdan büyük beklentiler içinde iş hayatına başlayan gençler,

bu gerçekçi olmayan beklentilerini iş hayatında bulamadıklarında büyük hayal kırıklığına uğramakta ve iş tatmin düzeylerinde büyük düşüş görülmektedir. Belirli bir süre içerisinde beklenti düzeyleri düşmektedir. görülmeğe başlanmaktadır. Yaşlandıkça yeni iş bulma olanakları azaldığı için işten ayrılma ve bırakma oranları da azalmaktadır. Genç iş görenler ise daha kolaylıkla iş bulabildikleri ve tatmin olabilecekleri iş için arayış içinde olmaktadırlar (Çetinkanat, 2000).

Yaş ve tecrübe ile uyum ve kendine güven artmakta, sahip olunan yüksek sorumluluk düzeyleri ile kişinin başarıma ihtiyacı karşılanmaktadır. Yaşlı iş görenler sahip oldukları tecrübe ile işletmede kendilerini gösterebilme fırsatlarına sahip olabilmektedirler (Duman, 1997).

1.11.2. Kıdem

Pond ve Geyer'in (1987), bireylerin algıladığı farklı iş alternatifleri ile iş doyumunu arasındaki ilişki konusunda yaptıkları araştırmada, örgütteki kıdemin bu iki değişkenin her ikisiyle de korelasyonunun düşük olduğu bulunmuştur.

Brush, Moch ve Pooyan'ın (1987), meta analiz çalışmalarında örgütün kamu, özel veya hizmet, üretim sektörünün bir parçası olmasından bağımsız olarak kıdemin, iş doyumunu ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Duffy, Ganster ve Shaw (1998), çalışanların olumsuz davranışlarını açıklamak için olumlu duygulanım, kıdem ve iş doyumunun üçlü etkisini araştırmışlardır. Araştırmacılar, olumsuz sonuçlar/davranışlar arasında yeni bir iş arama davranışı, fiziksel sağlık sorunları ve işe karşı geliştirilen tepkileri ele alarak, iş doyumunu ve olumsuz sonuç ve davranışlar arasındaki ilişkinin olumlu duygulanım düzeyleri ve kıdemleri yüksek olan bireyler için daha kuvvetli olduğunu belirtmişler; özellikle de bu ilişkinin, duygulanım düzeyleri ve kıdemleri yüksek olan bireyler için anlamlı derecede negatif olduğunu vurgulamışlardır.

Bilgiç (1998), kıdemin dışsal iş doyumunu ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bilgiç, aynı işte uzun sürelerle çalışan bireylerin, çalıştıkları yıllar boyunca aldıkları ödüllerin yetersiz olduğunu fark etmelerinin bu bulgunun bir nedeni olabileceğini söyler.

Ronen (1978), genel iş doyumunu ve mesleki kıdem arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında yaş ve kıdem ile iş doyumunu arasında olduğu varsayılan u-biçimli ilişkinin (Herzberg, 1957) aslında mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında olduğunu belirtir. Ronen, kıdem, örgütte kıdem ve herhangi bir işte ya da meslekte sahip olunan kıdem olarak ayrılmasının gerektiğini söyler. Çünkü, çalışanların örgütlerinde kıdem kazandıkça terfi olasılıklarının arttığını, dolayısıyla çalışanların iş doyumunu örgütteki kıdem veya yaştan çok unvanın etkiliyor olabileceğini savunur. Ancak mesleki kıdem farklı örgütlerde aynı meslek icra edilerek kazanılabileceğinden, bu değişkenin unvandan etkilenmeksizin iş doyumunu artırabileceğini belirtir. Aynı çalışmada, bireyler işe ilk başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklentilerden kaynaklanan görece doyumun aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başladığı; aynı meslekte 6 yıl ve üzeri süreden sonra ise doyumun yeniden artmaya başlayacağı da bulunmuştur. Söz konusu çalışmada, bireylerin iş doyum düzeylerindeki bu dalgalanma ve artışın işten ayrılmalar sonucunda meslek grubunda meydana gelen değişiklikler ya da bireylerin ödül beklentilerinde daha gerçekçi olmaya başlamalarından kaynaklanıyor olabileceği savunulmaktadır. Ronen'in bulgularına göre işsel faktörler (işin kendisi) en önemli faktörlerdir ve bu durum mesleki kıdemi yüksek olan bireylerin iş doyum düzeyinin artmasını açıklamaktadır.

Brush, Moch ve Pooyan'ın (1987) çalışmalarının bulgusu mesleki kıdem, örgüt yapısı ile ilişkili olarak iş doyumunu artırıcı ya da sınırlayıcı bir etkisinin olduğudur.

1.11.3. Unvan

Ebeling ve King (1981), Amerikan Ulusal Görüş Araştırma Merkezinin 1972 ve 1978 yılları arasında yapılan anketler aracılığıyla toplanan verileri esas alarak, bireyin hiyerarşik konumunun iş doyumundaki etkisini araştırmışlar ve yalnızca 1974 yılının verilerini kullanarak elde ettikleri sonuç, prestij, yaş ve gelir düzeyi kontrol edildiğinde, bu etkinin iş doyum düzeyi ölçümünde %4,8'lik bir varyansı karşılayabildiği olmuştur. Diğer yılların verileriyle yapılan istatistiksel çalışmalarda bu oranın sadece %2 olması, unvanın iş doyumuyla ilgili bir değişken olarak kabul edilebilmesinin kuraldan çok bir istisna olduğunu vurgulamalarına yol açmıştır.

Oshagbemi (1997), unvanın örgüt çalışanlarının iş doyumundaki etkisini araştırdığı ve İngiliz akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmasının sonucunda, unvanın

iş doyumunu ile pozitif ilişkili olduğunu belirtir. Oshagbemi'ye göre genel iş doyum düzeyi alınan unvanlarla birlikte artmaktadır. Söz konusu araştırmanın sonucuna göre, kadın akademisyenlerin iş doyum düzeyleri kendileriyle eşdeğer unvanlara sahip erkek akademisyenlerin doyum düzeylerine oranla daha yüksek olup, cinsiyet doyum üzerinde tek başına etkili değildir; hem genel iş doyumunu hem de ücret, terfi olanakları ve çalışma koşullarından sağlanan doyum üzerinde unvan ve cinsiyet etkileşimli olarak rol oynamaktadır.

Robie ve diğerlerinin (1998) gerçekleştirdiği iki araştırmanın sonucunda unvanın iş doyumunun önemli belirleyicilerinden biri olduğu vurgulanmaktadır; yani unvan arttıkça iş doyum düzeyinde de bir artış görülmektedir. Bununla birlikte, aynı çalışmada unvan iş doyumunu ilişkisinin iki ara değişken tarafından düzenleniyor olabileceği de savlanmaktadır. Bunlardan biri kültürdür. Robie ve diğerleri, kültürü “iktidar mesafesi” kavramıyla somutlaştırmışlardır. Araştırmacılara göre, iktidar mesafesi düzeyi yüksek olan; yani bireyleri arasında sosyal konum, prestij, zenginlik ve haklar açısından büyük eşitsizlikler olan kültürlerde unvanın iş doyumunu etkisi üzerindeki etkisi daha fazla olacaktır. Örgütün amacı iş doyumunu yükseltmek olduğunda, bu ara değişkenin etkisi dikkate alınır, kültürdeki yüksek iktidar mesafesi düzeylerini azaltmak gerekeceği söylenilebilir. Unvan ve iş doyumunu ilişkisini düzenleyen ikinci ara değişken ise unvana yüklenen işlevdir. Unvan İşin Özellikleri Kuramında açıklanan işin karmaşıklığı (beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri besleme) üzerinden tanımlandığında iş doyumunu ile arasındaki ilişki daha kuvvetli olacak ve iş doyumunu arttırmada manipüle edilebilecek bir şey olacaktır; ancak, ücret ve statü gibi kolayca değiştirilemeyecek unsurlar üzerinden tanımlandığında iş doyumunu arttırmada kullanılması pek mümkün olmayacaktır. Bilgiç (1998), Türk çalışanlarla yaptığı araştırmasında maaş ve iş doyumunun pozitif ilişkili olduğunu bulmuş, ancak maaşın doğrudan bir belirleyici olmadığını söylemiştir. Bilgiç'e göre yüksek maaş, üst düzey unvanlara eşlik ettiği için daha iyi çalışma koşullarının habercisi olmaktadır. Başka bir deyişle, unvanlı ve iyi maaş alan çalışanlar unvansız ve görece düşük unvanlı gruba göre işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar.

1.11.4. Cinsiyet ve Medeni Durum

Brush, Moch ve Pooyan (1987), cinsiyetin örgüt yapısı ile etkileşerek iş doyumunun artmasına ya da azalmasına neden olduğunu söylerler. Erkeklerin kadınlara göre, özel sektörde kamusal sektörde sağladıklarından daha fazla doyum sağladıklarını belirtirler.

Loscocco (1990), “mavi yakalı” çalışanlarla yaptığı, bireylerin işlerine tepkilerini incelediği araştırmada cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkilerini iki tutum modeline göre inceler. Bunlar iş modeli ve cinsiyet modelidir. İş modeline göre, kadın olsun erkek olsun bireylerin işe karşı tutumlarını asıl belirleyen işin koşullarıdır. Loscocco, cinsiyet modelini ise geleneksel ve feminist yaklaşımla açıklar. Geleneksel yaklaşım, kadınların aile içi rollerini kimliklerini oluşturan asıl kaynak olarak algılamaları nedeniyle iş ortamında erkeklerden farklı olarak işe daha az önem verdiklerini; feminist yaklaşım ise gerek “mavi yakalı” gerekse “beyaz yakalı” kadınların erkeklere göre işlerinin kalitesinden daha az etkilendiklerini reddederek, aile içindeki işleri kadar, ücret karşılığında yaptıkları işlere de ilgi gösterdiklerini ve işlerinden etkilendiklerini savunur. İş modeli ve cinsiyet modelinin feminist yaklaşımının ortak noktaları kadınların iş piyasasının gerçekliklerinden haberdar olmaları ve bunun sonucunda beklentilerini düşük tutmaları olurken, iş modelinin asıl olarak ima ettiği benzer koşullar altında işlerine karşı erkeklerin de kadınlar gibi tepki vereceği; cinsiyet modelinin ise kadınların çalışma koşullarını cinsiyet ayrımcılığının (stratification) göstergelerinden biri olarak değerlendirmesidir. Loscocco'nun araştırma sonuçları iş modeli ve cinsiyet modelinin feminist yaklaşımını destekler niteliktedir. Loscocco, mavi yakalı kadınların görev çeşitliliği ve özerklik içeren, uğraştırıcı işler ve işyerlerine daha olumlu tepki verdiklerini, maddi ödüllerle güdüldüklerini ve erkek meslektaşları gibi işle ilgili istekleri olduğunu söyler. Loscocco, araştırma makalesinde ayrıca, cinsiyetin Mannheim'in (1993) savunduğu gibi yaş ile, Miller'in (1980) öne sürdüğü gibi eğitimle etkileşerek iş doyum düzeyini etkilediği görüşüne de yer vermiştir.

Oshagbemi (1997), unvanın iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemek üzere yaptığı araştırmasında cinsiyetin iş doyumunu üzerinde tek başına etkili olmadığını belirtmiştir.

Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği, Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarla yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumunu düzeyinde farklılığa yol açmadığını

belirtir. Bilgiç, ayrıca medeni durumun da genel iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını belirtmektedir. Kadının iş hayatındaki yeri ve önemi gün geçtikçe artmaktadır. Bu nedenle iş tatmin düzeylerini ve bunu etkileyen değişkenleri belirlemek işletmeler için önemli bir husustur.

Yapılan araştırmalarda cinsiyet farkları ile iş tatmini arasında belirgin bir fark bulunamamış. Bazı çalışmalarda kadın iş görenlerde daha yüksek iş tatmini görülmüştür, fakat bazı çalışmalarda bunun tam zıttı bulunmuştur (Duman, 1997).

Araştırmacılar, cinsiyetin iş tatmini ile ilişkisinin olmadığını belirtmesine rağmen, cinsiyet ile bazı faktörlerin değişiklik gösterdiğini belirtmişlerdir. Örneğin; aynı işte çalışan erkeklerden daha az ücret almakta, gelişme, terfi fırsatları daha az olmaktadır. Kadın yöneticiler, erkek yöneticilerle aynı statüye sahip olabilmek için daha çok çalıştıklarına inanmaktadırlar (Çetinkanat, 2000).

1.11.5. Öğrenim Durumu

Burris (1983), öğrenim düzeyi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi alınan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceriler arasındaki uyum üzerinden incelemiştir. Burris'e göre, öğrenim düzeyi bireyin işinin gerektirdiğinden çok yüksekse bu durum iş doyumsuzluğu yaratmakta; öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksek olması halinde bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu görülmektedir. Burris, bu durumun, işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahip olmanın tutumlar üzerinde yarattığı etkinin büyüklüğünün bu iki değişken arasındaki nesnel uyumsuzluktan çok, bireylerin işlerine göre daha kalifiye oldukları yönündeki öznel algılarına bağlı olmasından kaynaklanıyor olabileceğini söyler.

Brush, Moch ve Pooyan (1987), öğrenim durumunun kendi araştırmalarında ölçülmeyen bir değişkenle etkileşerek iş doyumunu azalttığını ya da artırdığını belirtirler.

Bilgiç (1998)'in araştırma sonucuna göre öğrenim düzeyinin Türk çalışanlarının iş doyumuna önemli bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak, öğrenim düzeyi görece yüksek olan çalışanlar verimlilik ile daha yakından ilgilidirler ve işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirmişlerdir; başka bir deyişle bu çalışanlar işle ilgili unsurlar konusunda fazla şikayetçi olmazken, iş performanslarının kalitesi ile daha çok ilgilidirler.

Bir insanın tutum, deęer yada dūřuncelerine biçim veren en önemli sūreçlerden biri de eęitimidir. Daha fazla ve daha iyi eęitim gōrmüş gençler işlerinin anlamlı ve cazip olmasını istemektedirler.

Genel olarak, birçok örgütün koşullarının, yüksek eğitim düzeyindeki bireylerin beklentilerini karşılamaktan uzak olduğu bu nedenle, eğitim düzeyi arttıkça örgüte ya da işe karşı tutumların daha olumsuz bir nitelik alacağı, ancak bireylerin işlerinden beklediği yararlar uyumlu olacağı söylenebilir (Kırankabeş, 1998).

1.11.6. Zeka

Zeka ile, yapılan iş arasındaki ilişki ise iş tatmininde etken olmaktadır. Pek çok iş ve görev için belirli düzeyde zeka gerekmektedir. İş ile zeka düzeyi arasındaki ilişkide görülen sapmalar, iş tatminini etkilemektedir. Eğer kişinin işinin gerektirdiği zeka düzeyi ile IQ 'su uyum içinde değilse iş kişi için sıkıcı olacak ve tatmin düzeyinde düşüş görülecektir. Parlak bir üniversite mezununun rutin bir işte çalışması, o kişiyi yetersizliğe ve sıkıntıya sokacak ve iş tatmininin düşmesine neden olacaktır. Yüksek zeka gerektiren işin bu zeka düzeyine sahip olmayan bir kişiye verilmesi kişiyi başarısızlığa götürecektir.

İřletmelerde iş ve zeka düzeyi uyumu arasındaki problemler etkin personel seçme yerleřtirme sūreçleri ile çōzūme ulařtırabilmektedir (Duman, 1997).

1.12. İş Doyumu Kavramının Benzer Kavramlarla İlişkisi

1.12.1. Moral ve İş Tatmini

Moralin tanımını yapmak oldukça güçtür. Tek birey için kullanıldığı gibi, çoğunlukla kollektif açıdan ele alınmaktadır. şu halde, bir insana veya insan topluluğuna hakim olan iklim veya atmosfere moral diyebiliriz. Bu tanım çerçevesinde, insanın veya gubun morali gerçek atmosfer olayları gibi oldukça dinamik bir kavramdır.Yani, sürekli değişiklikler gösterir. Bazen yükselir, bazen alçalır, bazen iyidir, bazen bozuktur.

Moral, bir insanı veya topluluğu saran hava, iyi veya kötü ruh hali olduğuna göre, oldukça heyecansal bir kavramdır. Bu yüzden moralin belli bir mantığı yoktur. Moral, her insan da kişilik özelliklerine göre farklılıklar gösteren, çok çeşitli faktörlerin sonucunda belirlenir.

İş tatmini ile moral kavramı arasında büyük bir benzerliğin olduğu açıktır. Ancak, moral, iş tatmininden bir derece daha fazla psiko-sosyal ve daha öznel bir kavramdır. Tatmin kavramında, beklentilerin elde edilmesi veya aşılması gibi kesin olmasa da belli bir ölçü vardır. Fakat, moralin, hesaba kitaba gelen hiç bir ölçüsü yoktur. Ancak dolaylı gözlem yoluyla tespit edilebilir.

Kollektif açıdan, bir sosyal örgüte ait olmaktan dolayı bireyin ulaştığı tatmin düzeyi, işyerinde moralinin yüksek olmasına neden olacaktır. Bu anlamda, örgütte takım ruhunun geliştirilmesi ve çalışanlar arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesi, moral bakımından oldukça yararlı olacaktır (Eroğlu, 1969).

1.12.2. Motivasyon ve İş Doyumu

Motivasyon ile tatmin kavramları zihinsel olmaktan çok hissi kavramlardır. Tatmin terimi, bir başka kişi tarafından doğrudan gözlenemeyen ve yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek tasvir edilebilen zevki veya iç huzuru anlatmak için kullanılır. Bireyin işten beklediği ödüller ile elde ettikleri ödüllerinin karşılaştırılması, iş doyumunu ortaya koyabilir.

Motivasyon kavramı ile tatmin arasındaki ilişki, şartlara ve durumlara bağlıdır. Kimi zaman olumlu, kimi zaman nötr ve bazen de olumsuz olabilmektedir. Doyum bireyin iş huzuru ve rahatlığı ile ifade edilmektedir. Fakat, bireyin dışsal davranışını değiştirme anlamına gelmez. Motivasyondan ayrıldığı nokta da burasıdır. Motivasyon, bireyin davranışlarını etkileyerek, onu harekete geçirmektir. Oysa tatmin duygusu, öznel bir iç zevki ve huzuru ifade etmektedir.

Motivasyon ile tatmin arasındaki ilişki, gerçekte karşılıklı etkileşim biçimindedir. Tatmin olmuş kişinin, motive olabilmesi için gerekli ortam hazırlanmış demektir. Çünkü, tatmin olan birey, davranışını değiştirmeye ve güdülemeye oldukça uygun bir durumdadır. Aynı şekilde, güdülenmiş bir birey de, tüm çaba ve faaliyetlerinin sonucunda iç huzuru ve zevki tadabilir. Başka bir deyişle, motivasyon tatmin yaratır (Eroğlu, 1996).

1.12.3. Performans ve İş Doyumu

Kişi, grup ya da örgütün ürettiği işin niteliği ve niceliği performans olarak

tanımlanmaktadır. İş tatmini ve performans arasındaki ilişkiyi incelediğimizde, iş hakkında olumlu duygulara sahip insanların daha yüksek kalitede iş üretme çabasında olmaları doğal görülmektedir. Ancak, bu konuda yapılan bir çok araştırma, iş tatmini ve performans arasında direkt bir etkileşim olduğunu ispatlayamamıştır.(Feldman and Arnold, 1983). Çünkü iş tatminine ulaşılmasına rağmen, yüksek performansta çalışmayan personel de bulunmaktadır. İş tatmininin mi performansı arttırdığı yoksa yüksek performansın mı iş tatminine ulaştırdığı sorusu da konunun başka bir yönünü oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalarda yüksek veya düşük performansın, yüksek veya düşük iş tatminiyle ilişkilendirilebileceği bulgusuna rağmen aradaki nedensellik bağı kurulamamaktadır. Nitekim, yüksek performans gösteren personelin daima tatminli olduğunu söyleyemeyiz. İş tatmini ve performans arasındaki bu belirsiz ilişkinin nedeni ödüllerin varlığı olabilir.

Personel, emek ve çabaları karşılığında işletmeden maddi ve manevi nitelikte ödüller elde etmektedir. Ücret gibi maddi nitelik taşıyan ödüller dışsal ödül, işin kendisi gibi manevi nitelik taşıyan ödüller de içsel ödül olarak tanımlanmaktadır. Yüksek performans gösteren personel hem içsel hem de dışsal ödülleri elde edebilecektir. Bu ödüller ise, personelin iş tatminini arttırmaktadır. Performansı düşük olan ve üstleri tarafından yeterli bulunmayan personel ise, daha az ücret ve sınırlı yükselme olanaklarına razı olacaktır. Bu görüş göre, genellikle düşük performans gösterenler işlerinden daha az tatmin duyabilecektir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, yüksek performans gösterdiği için ödüllendirilen personelin ödüllendirmedeki eşitliği algılamasıdır. Şöyle ki, personel girdi ve çıktılarını benzer işlerde çalışan personelin girdi ve çıktıları ile karşılaştırmaktadır. Personel aynı performansı göstermesine karşılık aldığı ödüllerin karşılaştırma yaptığı personelin ödülllerinden az olduğunu algıladığında iş tatminsizliği artabilecektir. Oysa karşılaştırma sonucunda eşitliğin olduğunu algıladığında, iş tatmini gerçekleşebilecektir.Çünkü personel performansı oranında ödüllendirildiğini düşünecektir (Kırankabeş, 1998).

Sonuç olarak, tatmin ve performans birbirlerinden ayrı ama yakından ilişkili iki kavramdır. İş tatmini ise tek başına performans için tek bir gösterge değildir ama uygun bir ödüllendirme, hem iş tatminine hem de yüksek performansa yol açmaktadır (Erol, 1998).

1.13. İş Tatminsizliği Nedenleri ve Sonuçları

1.13.1. İş Tatminsizliğinin Nedenleri

1.13.1.1. İşten Kaynaklanan Nedenler

İş görenlerden yapmaları istenen işin fazla monoton olması, iş görenin birbirine benzeyen hareketler yapmasını gerekli kılar. İş gören bu gibi işlerde sadece dikkatini kullanır ve zihinsel bir çabaya ihtiyaç duymaz. Bu da zekanın verdiği yaratıcılık ve yeteneklerin kullanılmasını engeller. Bu ihtiyaçlar giderilmediği takdirde, işin monotonluğu iş tatminsizliğine yol açar. Basit işler kolayca otomatikleşmeyi sağladığından iş bölümüne imkan vermediğinden, iş görene basit ve sıkıcı gelir (Ulusoy, 1993).

İş görene istenen işle ilgili yöntemleri benimsetmek, alışlagelmiş yöntemleri bırakırmak zordur. Yeni teknikleri öğrenmek zor olacağından şikayetlere neden olur (Tepe, 2001).

İş gören tarafından daha önce öğrenilerek alışkanlık haline gelmiş bir işin kendisine verilmemesi, onun bilgileri dışında kalan bir işi yapmaya zorlanması, öğrenilen şey ile icra edilen şey arasında da türlü farklılıklar olması, yapmak isteyip de yapamamanın verdiği bir tatminsizliği ortaya çıkarmaktadır.

Bazı hallerde tatminsizlik, personelin ve işin uyumsuzluğundan da kaynaklanabilir. Böyle durumlarda layık olduğu mevki bulamayan üstün yetenekli kimseler verilen işten şikayet edecektir (Eren, 2000).

Yapılan işten elde edilen başarının üstler tarafından önemsenmemesi, iş görenin işten ortaya çıkardığı eserin maddi ve manevi yönden takdir görmemesi de haklı olarak işe kayıtsız kalmaya ve şikayete, dolayısı ile de tatminsizliğe yol açar (Tepe, 2001).

1.13.1.2. Bireyden Kaynaklanan Nedenler

Bazı bireyler doğuştan kaynaklanan özellikleri ile doyumsuzdur. Günümüz yaşam koşullarında, birey ne kadar yaratıcı olursa olsun, bir takım ihtiyaçlarını karşılamak için çalışma zorunluluğu duyuyorsa, yapmış olduğu iş, yapmak isteyeceği işi karşılayamadığından her durumda iş tatminsizliği ortaya çıkacaktır. Bu tip bireyler işe

sadece belirli bir ücret karşılığında katlanması gereken şey gözüyle bakacaklardır (Ulusal, 1996).

Kişi, eğitimine, toplumsal katmanlar arasındaki sosyal yerine, kurduğu ilişkilere göre iş arayacak ve yapacağı işin gelecekteki şeklini de yine bu tür bireysel özelliklerine göre belirleyecektir. Çalışanın işine ilişkin beklentileri kişiliği ile ilgili olduğuna göre iş doyumunu sağlayan faktörlerin bir tanesi de kişiliktir (Erdoğan, 1996).

Çalışma hayatına yeni başlayan iş tecrübesi az olan kişilerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri vardır. Bir işletmeye arzu ettiği işi yapmak için başvuran ve kabul edilen kişi hızla yükseleceğini, çalışma koşullarının üst düzeyde olacağını hayal eder. Bu beklentilerin etkisi altında işe başlayan kişi, zamanla işin katı gerçeklerini kavrar. Bu gerçeklerde tatminsizlik yaratır. Bunun nedeni, iş görenin iş ile ilgili, hayal ettiği gerçekçi olmayan beklentileridir (Tepe, 2001).

Çalışanın sosyal yaşamının da iş tatmini üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Aile bağı zayıf olan, bireysel standartların altında yaşayan, durağan yapılı olan, iş alışkanlığı olmayan kişilerin iş tatmininin düşük olduğu yönünde bulgular vardır (Erdoğan, 1996).

1.13.1.3. Organizasyondan Kaynaklanan Nedenler

İşletmelerin organizasyon yapıları da iş tatminine etki eden bir faktördür. Olumsuz çalışma koşullarının var olduğu, ücret-terfi ve performans sisteminin kötü olduğu, eğitim ve gelişme ihtiyaçlarına önem verilmediği bir işletmede çalışanların duydukları tatmin düzeyi birbirinden farklı olacaktır (Ulusal, 1996).

Bir kuruluşun ortak amaçlarının neler olduğunun saptanması, kişisel ve kolektif amaçların, uzlaştırılması zorunlu bir çaba olmalıdır. İş yapabilmek için, iş görene yetki verilmemesi, kuruluştaki sosyal dayanışmanın olmaması, gerekli çalışma ortamının sağlanmaması, iş görenin çalıştığı ortamdan memnun olmamasına neden olur. Bu yüzden, çalışan yaptığı işten zevk alamaz. Bu da çalışanlar üzerinde huzursuzluğa neden olur. Örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkiler (Tortop, 1994).

Örgüt içinde, çalışanların örgütten beklentilerinin neler olduğunun saptanamaması, onları işe başlayacak ve işten tatmin olmalarını sağlayacak unsurların keşfedilmemesi büyük bir sorun teşkil eder.

Örgüt içinde çalışan personelin beklentileri vardır. İş gören yönünden örgüt, iş görenin isteklerinin gerçekleştirilmesinde bir araçtır. İş gören ile örgüt arasında anlaşmazlığın çıktığı nokta ise, örgüt ile çalışanların gereksinimlerinin denk olmamasından kaynaklanmaktadır (Tortop, 1994).

Çalışana işini daha iyi yapabilmek için örgüt tarafından eğitim verilmezse ve terfi yolları yeterli açıklıkta değilse, kendine değer verilmediğini ve örgüt içinde önemsiz olduğunu düşünür. Bu da örgüt açısından sonuçlan telafi edilmeyecek sorunları doğurur. İş gören ya işinden ayrılır ya da yüksek oranda devamsızlık yapar (Tepe, 2001).

1.13.2. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İş görenlerin işletmelerde çalıştıkları ortamdan rahatsızlık duymaya başlamaları ve örgütsel ortamın bozulduğuna dair en iyi delil, genellikle iş tatmin düzeyinin düşük olmasıdır. Zira, iş tatminsizliği işletmelerin belirli maliyetlere katlanmasına neden olmaktadır.

İş tatmininin özelliklerinden biri de, dinamik bir yapıya sahip olmasıdır. İş tatmini ve çalışma ortamındaki uyum sağlandıktan sonra unutulup, üzerinde durulmazsa çok kolay ve hızlı şekilde yok olabilir. Bu nedenle iş tatminin belli sürelerle izlenmesi gerekmektedir. Ancak iş görenlerin çalıştıkları ortama uyumunu ve iş tatmin düzeylerini devamlı yükseltecek mucizevi bir formül yoktur. Çünkü, hiçbir insan tam anlamı ile tatmine ulaşamaz. Her zaman için istekler ve gereksinimler devam etmektedir. Bu ise insan gereksinimlerinin sonsuz olmasından kaynaklanmaktadır (İncir, 1990).

Çalışma ortamında duyulan rahatsızlık ve iş tatminsizliği sonucunda; işe devamsızlık, işten ayrılma, iş kazaları, işin nitelik ve niceliğinin düşmesi, işçi ve işveren ilişkilerinde Kutuplaşma, saldırganlık gibi daha birçok olumsuz sonuçlarla karşılaşılabilir.

1.13.2.1. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları

1.13.2.1.1. Devamsızlık

İş tatminsizliğinin tipik olumsuz reaksiyonlarından biri işe devamsızlık sorunudur. Bu sorun özellikle de örgüte ve endüstriye maliyetleri göz önüne alındığında kendisini daha çok hissettirmektedir (Kolosa, 1988).

İş tatmini düşük çalışanların psikolojik rahatsızlık bahanesiyle istirahat almaları, hastalık ya da kişisel nedenlerle sürekli izin almaları ya da işe geç gelmeleri sık karşılaşılan bir durumdur. Tıbbi kayıtların kontrolü ile sağlık nedenleri ile yapılan devamsızlıklar takip edilebilir ancak devamsızlığın işe karşı geliştirilen negatif bir tutum olduğu düşünülürse, devamsızlık veya geç gelme durumlarına gereken önemin gösterilmesi büyük yararlar sağlayabilir. Aksi takdirde işten ayrılma gibi bir insan kaynağı kaybı ortaya çıkabilir (Erol, 1998).

İş tatminsizliği ile önemli ölçüde ilişkisi olan devamsızlığın işletme açısından maliyeti de oldukça önemli bir husustur. Her ne kadar yasal açıdan devamsızlık müddeti zarfında çalışana bir ücret ödenmemesi, ortada bir sorun yokmuş hissini uyandırır da devamsız kişilerin işlerin yürütülmesinde aksaklıklara neden olarak üretim kaybı yaratmaları oldukça önemli bir sorundur. Öte yandan, devamsız bir bireyin işinin aksamaması için bir başkasının yapacağı fazla mesainin maliyeti ve siparişlerin aksaması gibi sorunlar da cabasıdır. Keza, işletmelerde sık görülen, devamsız bireyin görevinin iş yükü hafif olan birine verilmesi uygulaması da çoğu kez yetersiz kalmaktadır. Özellikle de, devamsızlık yapan bireyin görevinin belirli bir eğitim ve deneyime gereksinim duyulduğu durumlarda, geçici olarak bu işi üstlenen bireylerin, devamsız bireyin ulaştığı normal çalışma performansının altında kalması söz konusudur (Saruhan, 1985).

İşe gelmeme ya da geç gelme ile baş edebilmenin en iyi yollarından bir tanesi, çalışanların beklentilerine uygun, tatmin edici bir çevre yaratmaktır. İşe yeni giren kişilerin gerçekçi olmayan beklentiler geliştirmelerine neden olmamak bir çözüm olabilir (Erol, 1998).

1.13.2.1.2. İş Kazaları

İş kazaları pek çok teknik faktörden kaynaklanabileceği gibi, personelin dikkatsizliği, hatalı davranışları gibi faktörlerden de ortaya çıkabilmektedir. İş tatminsizliği sonucu bir savunma mekanizması olarak işe ilgisiz kalma ve işten soğumuş uyumsuz iş görenlerin yapmış olduğu iş kazalarının, toplam iş kazaları arasında önemli bir yer tuttuğu saptanmıştır (Şenatar,1978). Bu durum genel olarak iş tatmini düşük olan bireyin beklentilerini karşılayamaması sonucu engellenmesi ve bunun sonucunda başvurduğu savunma mekanizmalarının dikkatini dağıtmasıyla açıklandığı gibi

tatminsizlik sonucu yaşanan gerilimin fiziksel ve psikolojik etkilerinin bir yansıması olarak da açıklanmaktadır (Dağ, 1993).

1.13.2.1.3. İşin Nitelik ve Niceliğinin Düşmesi

Yapılan işin niceliği kadar niteliği de önemlidir. Bazen tatminsizlik içindeki çalışan nicel olarak standart üretimini gerçekleştirse bile, içinde bulunduğu stresin fiziksel, psikolojik ve davranışsal etkileri nedeniyle üretiminin niteliğinde bir düşme görülebilir.

Bu durum çalışanın performansında tatminsizliğin doğrudan etkilerinin görüldüğü önemli bir boyuttur. Örgütlerin verimsizliğinde bu nitelik ve nicelik dengesizliğinin çok önemli bir etkisi vardır (Aksu, 1998).

1.13.2.1.4. Sendikal Faaliyetler

İş tatminsizliğine karşı gösterilen tipik reaksiyonlardan birisi bir sendikaya üye olma ya da sendikaya karşı olumlu bir tavır geliştirme olarak ortaya çıkmaktadır (Korman, 1978). Sendikalaşmaya yönelik bu ilginin, iş tatminsizliğinden kaynaklanan hayal kırıklığına karşı sendikanın gücünün kullanılması eğilimi olduğu söylenebilir.

Özellikle ücret düşüklüğü, iş güvencesinin eksikliği, keyfi ve sıkı disiplin anlayışı, elverişsiz çalışma koşulları gibi tatminsizlik yaratacak faktör ve koşulların çokluğu ve işletme yönetiminin, çalışanların bu yönlerdeki şikayet ve taleplerini karşılamada yetersiz kalması durumunda işçi-işveren ilişkileri olumsuzlaşacak ve tek başına pazarlık gücünü yetersiz gören birey, işveren karşısında gücünü arttırabilmek için sendikalaşma yoluna gidecektir (Dağ, 1993).

Sendikaların, işverenlere karşı tutumu çeşitli ülkelerde ve sektörlerde nispeten farklı ilaşabilmekle beraber, temelde bu iki çıkar grubunun birbirine zıt menfaatlere sahip olmaları, sendikaların işletme sahiplerine yönelik eylemlere sık sık başvurması sonucunu doğurmaktadır. Bu eylemler arasında en yaygın olanlar; grevler, işin yavaşlatılması, işletme malına zarar verilmesi şeklinde sıralanabilir (Dereli, 1976).

Sendikalaşma eğilimi dışında, tatminsizliğin işçi-işveren ilişkilerini olumsuzlaştıran diğer bir sonucu hırsızlık, kötü niyetli dedikodular ve hatta sabotaja kadar uzanabilir. Bu tür eylemler hayal kırıklığına karşı geliştirilen, savunma mekanizmalarını aşan,

saldırganlık tepkileri olarak düşünülebilir ve oldukça önemli tahribatlara neden olabilirler. (Kolosa, 1988).

1.13.2.1.5. İşten Ayrılma

İşten duyulan tatminsizliğin işten ayrılma davranışını etkilemesi çok doğaldır. Çünkü, işini sevmeyen insanın işinden uzak kalmak istemesi ya da istifa etmesi kaçınılmazdır.

İşten ayrılma işveren için bir ilgi alanıdır. Çünkü normal çalışmaları aksatabilir, kalanların moralini bozar ve yeniden bir eleman bulunması ve eğitilmesi gibi maliyet problemleri yaratır (Feldman and Arnold, 1983).

İş tatminsizliği işten ayrılmanın önemli bir nedeni ise de, başka işlerin mevcut olması da bunu etkiler. İş olanakları kısıtlı, becerileri yetersiz olan çalışanların iş tatmini çok düşük olması halinde bile işten ayrılma eğilimi içinde olamayacağı beklenmelidir (Erol, 1998).

1.13.2.2. İş Tatminsizliğinin Psikolojik Sonuçları

1.13.2.2.1. Saldırgan Davranışlar

Saldırganlık, kendisine yönelik bir tehlikeden kaçmaya çalışan bireyin, kasıtlı bir zarar verme eylemi şeklinde tanımlanabilir.

Saldırganlık davranışı her ne kadar birey açısından olumsuz bir sonuç olarak görülse de, örgüt açısından da pek çok olumsuzluklara neden olabilmektedir. İş tatminsizliği sonucu engellenen bireylerin en çok başvurdukları saldırganlık davranışları arasında; yönetimin tutumundan şikayet etme, iş arkadaşları ile geçimsizlik, iş devamsızlığı, grevler, alet, makine ve malzemelerin tahribi sayılabilir (Tevruz, 1989).

1.13.2.2.2. İşi Oluruna Bırakma

Psikolojik tatminsizliğe uğrayan çalışanlarda rastlanan bir belirti de işi oluruna bırakma halidir. Cesareti kırılan ve ümitsizlik içine düşen çalışanlar, mücadelecilik yerine kendilerini yaşamın akışına bırakabilirler. Bu tip çalışanlar düşük moral seviyesine sahip oldukları gibi başkalarının moralieri üzerinde de olumsuz etkiler bırakabilirler (Aksu, 1998).

1.13.2.2.3. Gerilim

İş tatminsizliğinin yarattığı hayal kırıklığı saldırganlık davranışı ile boşaltılamayıp, içe atılıyorsa tatminsizlik yaşayan birey açısından strese neden olup, bireyin çeşitli gerilim tepkileri göstermesine yol açabilecektir (Kolosa, 1988),

Aşırı bir tatminsizlik sonucu gerilim yaşayan birey, fizyolojik ve psikolojik tepkiler göstermektedir. **Fizyolojik tepkiler**, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, tansiyonun ve kan basıncının artması, ağız kuruması, hazımsızlık, uzuvlarda uyuşma ve karıncalanma, solunum güçlükleri, kriz nöbetleri, bozuk cümle kurma, kaza yapma eğilimi şeklinde ortaya çıkarken, **psikolojik tepkiler**, aşırı kaygılanma, vurdumduymazlık, asabiyet, depresyon, çabuk öfkelenme, huysuzluk, karar verme ve konsantre olma yetersizliği, aşırı eleştiricilik, önemsiz detaylarla ayrıntılı olarak ilgilenme, kesinliğe önem verme, durumları ve olayları uç noktalara çekme, grup baskılarına ve örgütsel söylentilere aşırı duyarlı olma gibi yollarla kendini göstermektedir (Dağ, 1993).

1.13.2.3. İş Tatminsizliğinin Fiziksel Sonuçları

İş tatminsizliğinden etkilenme düzeyi kişiden kişiye göre değiştiği gibi, aynı kişide bile zaman zaman farklılıklar gösterebilmektedir.

Bu grupta yer alan belirtiler daha çok fiziksel nitelik taşıyan tansiyon, sindirim bozukluğu, terleme, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk, alerji, mide bulantısı ve cilt hastalıklarıdır.

Bu hastalıkların en yoğun görülenleri kalp, yüksek tansiyon, mide ülseri, migren ve kanserdir. Aşırı salgılanan stres hormonu adrenalin, kalbin dakikada vuruş sayısını artırır, kalbi daha fazla çalışmaya zorlar, kalbin kasılma gücü artar, kalp krizi geçirme olasılığı artar.

Tatminsizliğin davranışlar üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler, sigara içme, alkol, uyuşturucu kullanma, fazla veya az yeme şeklinde belirti verebilir (Aksu, 1998).

BÖLÜM 2: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, kullanılan veri toplama araçları verilerin toplanması elde edilen verilerin istatistiksel analizi üzerinde durulmuştur.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, “karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli”ne uygun olarak düzenlenmiştir. Araştırmada, iş doyumu yüksek ve düşük bireylerin iş güvenlik adlıları incelenmiş, farklılıklar ayrıca örneklemin demografik özellikleri (sosyo-ekonomik düzey ve eğitim düzeyi) açısından da değerlendirilmiştir. İki veya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma desenlerinin tümü “ilişkisel tarama modelleri” olarak tanımlanır. Bu modellerden biri olan “karşılıklı ilişkisel tarama”, gerçek bir neden-sonuç ilişkisi vermeyen, ancak o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde diğerinin kestirilebilmesinde yararlı sonuçlar sağlayan bir araştırma düzenidir. Modelde, en olası çözümden başlayarak ilişkilerin sınanması yani karşılaştırma yolu ile belli bir sonucun oluşma nedenleri “tek”e indirgenmeye çalışılır (Karasar, 2005: 81-85).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2004–2005 yılında Yalova’daki elyaf ve iplik üretimi endüstrisi alanında çalışan yaklaşık 2000 birey oluşturmaktadır. Araştırmaya aynı yıl bu kuruluşlarda çalışmakta olan ve random olarak seçilen 650 çalışan alınmıştır. Örneklemin endüstri alanındaki tüm birimleri amacıyla işçiler, teknisyenler, süpervizörler, uzmanlar, yöneticiler gibi çeşitli kademelerden seçilmesine özen gösterilmiştir. Araştırmaya kapsamında yer alan çalışanların programlara göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir.

TABLO 1. Araştırmanın Örneklemine Oluşturan Bireylerin Mesleki Kademelerine Göre Dağılımı

Endüstri Alanında Yer Alan Çeşitli Kademeler											
İŞÇİ		TEKNİSYEN		SÜPERVİZÖR		UZMAN		YÖNETİCİ		Toplam	
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
351	62	96	16.9	63	11.1	42	7.4	15	2.6	567	100

Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların %62’si işçiler, % 16.9’unu teknisyenler, % 11.1’ini süpervizörler, % 7.4’ünü uzmanlar, % 2.6’sını yöneticiler oluşturmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında, çalışanların demografik özelliklerini kaydetmek üzere “Bilgi Formu (BF)”, İş Güvenliği algılarını belirlemek için “İGÖ İş Güvenliği Ölçeği” ve çalışanların iş doyumu düzeylerini belirlemek üzere “İDÖ İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır.

2.3.1. Bilgi Formu

Bu form, araştırma örneğinde yer alan çalışanlar açısından önem taşıyan demografik özelliklerini saptayabilmek amacıyla araştırmacının kendisi tarafından yapılandırılmıştır. Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların farklı demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla çoktan seçmeli maddelerden oluşan bu formda çalışanın kademesi, sosyo-ekonomik düzeyi ve öğrenim düzeyini ölçmeye yönelik toplam üç soru bulunmaktadır.

2.3.2. İş güvenliği Ölçeği

Araştırmaya katılan endüstri çalışanlarının iş güvenliği düzeylerini belirlemek amacıyla Williamson ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen ve araştırmacı tarafından Türkçe

uyarlaması yapılan İş Güvenliği Ölçeği (İGÖ) kullanılmıştır (Ek 2). Bu envanter (1) hiç katılmıyorum (2) katılmıyorum (3) kararsızım (4) katılıyorum ve (5) tamamen katılıyorum şeklinde 5'li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. İGÖ'nün orijinal formu 32 maddeden oluşmakta ve bireylerin iş güvenliği düzeylerini tek faktörde değerlendirmektedir.

Williamson ve diğerleri (1997) ölçeği geliştirme çalışmalarında öncelikle 62 maddelik bir havuz oluşturmuş ve pilot çalışma sonucunda madde sayısı 32'ye indirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda örneklem varyansının %47.5'nin açıklandığı görülmüştür. Envanterde yer alan 32 maddenin faktör yükleri 41. ile 83. arasında sıralanmaktadır. İç tutarlılık Cronbach α güvenilirlik katsayısı ölçeğin tümü için .75 olarak bulunmuştur.

Araştırmacı İGÖ'nün Türkçe formunun geçerlik çalışmaları olarak yapı geçerliği, kapsam geçerliği ve ayırt etme geçerliğini araştırmıştır. Ayrıca ölçeğin madde ayırt ediciliği için madde-test korelasyonu ve güvenilirlik çalışmaları olarak test-tekrar test, iki yarı ve iç tutarlılık Cronbach α güvenilirlik katsayıları belirlenmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

2.3.2.1. Yapı Geçerliği

İGÖ'nün yapı geçerliğini incelemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Bu çalışmada yapılan ilk faktör analizinde faktörlenebilirlik değişik yöntemlerle incelenmiştir. Öncelikle bütün maddeler arasında korelasyon matrisi incelenerek önemli oranda manidar korelasyonların olup olmadığına bakılmış ve faktör analizinin yapılabilmesine uygunluk gösterir nitelikte manidar ilişkilerin olduğu görülmüştür. Daha sonra örneklem uygunluğu (sampling adequacy) ve Sphericity testleri gerçekleştirilmiştir. KMO Örneklem Uygunluk katsayısı .92 olarak bulunmuştur. Barlett Sphericity testi χ^2 değeri 4347.934 ($p < .001$) bulunmuştur.

Yapılan ilk faktör analizinde, döngüsüz metod (unrotated) kullanılarak faktör çözümlenmesiyle maksimum faktör sayısı incelenmiş ve envanterin tek faktörlü olduğu belirlenmiştir. Bu işlem sonucunda toplam varyansın yaklaşık % 32'sini açıklayan tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Faktör sonuçları faktör yüklemeleri ile birlikte Tablo 2'de verilmiştir.

TABLO 2. İGÖ Faktör Analizi Bilgileri

Mad no	Madde	Faktör yükü
M1	Yöneticimin güvenli davranışım için beni ödüllendirmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.64
M2	Güvenlik prosedürlerinin daha gerçekçi olması daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.58
M3	Yönetimin tavsiyelerimi dinlemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.66
M4	Sık güvenlik eğitimi almamız daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.38
M5	Gerekli ekipmanın daha sık temin edilmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.58
M6	Yönetimin daha çok işyeri güvenlik kontrolleri yapması daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.49
M7	İş arkadaşlarımdan güvenli davranışı desteklemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.76
M8	Güvenli davranışım için ödüllendirilmem (fazla ücret) daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.60
M9	Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.	.65
M10	Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	.60
M11	İş yerimde hatasız olduğumdan emin olmak için ekipmanları kontrol ederim.	.58
M12	İş yerimdeki yönetim, kârla ilgilendiği kadar çalışanların güvenliğiyle de ilgilenmeli.	.55
M13	İş yerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	.71
M14	İş yerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	.60
M15	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.	.54

M16	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	.63
M17	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir.	.61
M18	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu doğru ekipman temin edilmediği veya ekipman çalışmıyor olduğu içindir.	.61
M19	Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.	.52
M20	Eğer sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.	.56
M21	İşimde risk almaktan kaçamam	.57
M22	Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.	.52
M23	İş yerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamam.	.59
M24	Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşük.	.60
M25	Tüm kazalar önlenemez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar.	.62
M26	Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır.	.63
M27	İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.	.59
M28	Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.	.67
M29	Gerek önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar.	.52
M30	Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum.	.67
M31	Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden emin olurum.	.58
M32	Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yapmadığımızda farkeder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda bunu farketmez.	.60

2.3.2.2. Diğer Geçerlik Çalışmaları

İGÖ'nün kapsam geçerliğini (content validity) incelemek için uzman görüşüne başvurulmuştur. Bu bağlamda Türkçe form eğitim bilimleri alanında uzman olan 3 öğretim üyesine inceletilmiş ve uzman öğretim üyelerinin görüşleri doğrultusunda gerekli değişiklikler yapılmıştır. Bu işlemler yapılırken ifadelerin olumlu ve olumsuz ağırlıklarının eşit olmasına ve her maddenin cevaplayıcı tarafından aynı şekilde anlaşılmasına dikkat edilmiştir.

Ayırt etme geçerlik (divergent validity) düzeyini saptamak amacıyla ise uyarlanan ölçek, 180'i iş güvenliği yüksek, 180'i ise iş güvenliği açısından riskli olan görevlerde çalışan toplam 360 endüstri çalışanına uygulanmıştır. Ayırt etme geçerliği olarak yapılan çalışmada bu iki grup arasındaki fark t testi ile incelenmiş ve elde edilen sonuç ayırt etme geçerliği olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmadan elde edilen sonuç iki grup arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğunu kanıtlamıştır ($t_{0.05; 360} = -.26$). Bu farklılık iş güvenliği yüksek olan çalışanların iş güvenliği puan ortalamalarının ($\bar{X} = 126.90$, $Ss = 11,35$), iş güvenliği düşük olan çalışanların puan ortalamalarından ($\bar{X} = 96,08$, $Ss = 11,35$) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre İGÖ'nün iş güvenliği yüksek ve düşük olan bireyleri anlamlı biçimde ayırt ettiği kanıtlanmış ve bu açıdan geçerli olduğu görülmüştür.

3.3.3.3. Madde analizi ve Güvenirlik Çalışmaları

İGÖ için yapılan madde analizi sonucunda madde-toplam test korelasyonlarının, 30 ile .65 arasında değiştiği görülmüştür. Her bir madde ve elde edilen istatistiksel sonuçlar tablo 2'de verilmiştir.

TABLO 3. İGÖ Madde Toplam Korelasyonu

Mad. no	Madde	Madde toplam (r)
1	Yöneticimin güvenli davranışım için beni ödüllendirmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.57
2	Güvenlik prosedürlerinin daha gerçekçi olması daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.47
3	Yönetimin tavsiyelerimi dinlemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.41
4	Sık güvenlik eğitimi almamız daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.50
5	Gerekli ekipmanın daha sık temin edilmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.35
6	Yönetimin daha çok işyeri güvenlik kontrolleri yapması daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.52
7	İş arkadaşlarımla güvenli davranışı desteklemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.51
8	Güvenli davranışım için ödüllendirilmem (fazla ücret) daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	.53
9	Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.	.45
10	Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	.42
11	İş yerimde hatasız olduğumdan emin olmak için ekipmanları kontrol ederim.	.46
12	İş yerimdeki yönetim, kârla ilgilendiği kadar çalışanların güvenliğiyle de ilgilenmeli.	.62
13	İş yerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	.59
14	İş yerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	.55
15	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.	.59

16	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	.51
17	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir.	.48
18	Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu doğru ekipman temin edilmediği veya ekipman çalışmıyor olduğu içindir.	.51
19	Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.	.49
20	Eğer sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.	.57
21	İşimde risk almaktan kaçamam	.58
22	Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.	.53
23	İş yerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamam.	.63
24	Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşük.	.54
25	Tüm kazalar önlenemez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar.	.48
26	Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır.	.60
27	İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.	.63
28	Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.	.65
29	Gerek önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar.	.57
30	Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum.	.60
31	Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden emin olurum.	.58
32	Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yapmadığımızda farkedebilir, ama güvenli şekilde çalıştığımızda bunu farketmez.	.54

İGÖ'nün Cronbach Alpha (α), iç tutarlılık katsayısı .93, olarak bulunmuştur. İGÖ'nün test-tekrar test güvenilirlik çalışması, Yalova'da elyaf ve iplik sanayi alanında üretim yapan çeşitli endüstri kuruluşlarında çalışan 157 birey üzerinde yürütülmüştür. Bu bireylere Türkçe form 21 gün arayla iki kez uygulanmıştır. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik düzeyini belirlemek için her iki uygulamadan elde edilen veriler arasındaki korelasyon hesaplanmıştır ve sonucun .96 olduğu görülmüştür. Son olarak iki yarı güvenilirlik düzeyini belirlemek için yapılan analiz sonucunda ölçeğin iki yarı güvenilirlik puanının .88 olduğu saptanmıştır. Envanterin madde-test korelasyonlarının ve güvenilirliklerinin kestirilmesinde SPSS 11.5 programı kullanılmıştır.

İGÖ'nün geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarından elde edilen bulgular bu ölçeğin Türkçeye başarılı biçimde uyarlanarak kullanıma hazır ve bireylerin iş güvenliği düzeylerini tespit etmede geçerli ve güvenilir bir araç olduğu söylenebilir.

2.3.3. İş Doyumu Ölçeği

Araştırmaya katılan endüstri çalışanlarının iş doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla İncir (1990) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği (İGÖ) kullanılmıştır (Ek 3). Bu ölçek (1) hiç katılmıyorum (2) katılmıyorum (3) kararsızım (4) katılıyorum ve (5) tamamen katılıyorum şeklinde 5'li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. İDÖ'nün orijinal formu 35 maddeden oluşmakta ve bireylerin iş doyumu düzeylerini tek faktörde değerlendirmektedir.

İncir (1990) yaptığı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 35 maddenin faktör yüklerinin 33. ile 74. arasında sıralandığını bulmuştur. İç tutarlılık Cronbach α güvenilirlik katsayısı ölçeğin tümü için .85 olarak bulunmuştur. Araştırmacı 15 gün arayla yaptığı test-tekrar test çalışmasında ölçeğin güvenilirlik katsayısının .77 olduğunu görmüştür.

2.3.3.1. Araştırmanın İşlem Yolu

İş Güvenliği Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ile Kişisel Bilgi Formu Yalova elyaf ve iplik endüstrilerinde çeşitli kademelerde çalışmakta olan ve random olarak belirlenen 650 civarında çalışana uygulanmıştır. Yapılacak çalışmalar ve ölçeklerin uygulanmasına ilişkin ilgili endüstri kuruluşlarından gerekli izinler alınmıştır. Ölçeklerin uygulanması sürecinde gerekli açıklamalar yapılmış ve uygulamalar grup halinde sınıflarda

yapılmıştır. Uygulamalar sonucunda boş bırakıldığı veya ciddi biçimde doldurulmadığı tespit edilen ölçekler analizlere sokulmamıştır. Bu nedenle istatistiksel analizlerin yapıldığı araştırma örneklemini 567 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmanın uygulama boyutu yaklaşık 1,5 ay sürmüştür.

2.3.3.2. Veri Analizler Teknikleri

Kullanılan ölçme araçlarıyla elde edilen veriler, amaçlarda verilen durumlara uygun istatistiksel tekniklerle analiz edilmiştir. Katılımcıların iş güvenliği ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılarak incelenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin sosyo-ekonomik düzeylerine göre iş güvenliği açısından nasıl farklılaştıklarını belirlemek amacıyla F testi kullanılmıştır. Yine araştırmaya katılan bireylerin eğitim düzeylerine göre iş güvenliği açısından nasıl farklılaştıklarını belirlemek amacıyla F testi kullanılmıştır.

BÖLÜM 3: BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde endüstri çalışanlarının iş güvenliği ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye dair bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca farklı sosyo-ekonomik ve eğitim düzeylerine sahip çalışanların iş güvenliği açısından farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgularda bu bölümde yer almaktadır.

3.1. Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Güvenliği ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

İş güvenliği ile iş doyum arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu tekniğinden yararlanılmıştır.

TABLO 4. İş Güvenliği ve İş Doyumuna İlişkin Korelasyon Tablosu

Faktör	İş güvenliği	İş doyum
İş güvenliği	1,00	
İş doyum	.88**	1,00

Tabloya göre endüstri çalışanlarının iş güvenliği ile iş doyum arasında yüksek düzeyde ve pozitif ilişki olduğu görülmektedir ($r=.88$; $p<.001$). Buna göre iş güvenliğini yüksek algılayan endüstri çalışanlarının iş doyumlarının da yüksek olduğu söylenebilir.

3.2. Endüstri Çalışanlarının Sosyo-ekonomik Düzeylerine Göre İş Güvenliği Düzeyleri Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Endüstri çalışanlarının sosyo-ekonomik düzeylerine göre iş güvenliği düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla ANOVA kullanılmıştır. Endüstri çalışanlarının sosyo-ekonomik düzeyleri düşük, orta yüksek ve çok yüksek şeklinde sınıflandırılmıştır. Endüstri çalışanlarının sosyo-ekonomik düzeylerine göre iş güvenliği düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 4 ve tablo 5’de gösterilmektedir.

TABLO 5. Endüstri Çalışanlarının Sosyo-Ekonomik Düzeylerine Göre İş Güvenliği Düzeyleri Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Sosyo-ekonomik Düzey	N	Ortalama	Std. Sapma
Düşük	22	102,72	18,03
Orta	42	123,30	20,53
Yüksek	322	123,96	18,78
Çok Yüksek	181	131,98	20,49
Toplam	567	125,65	20,28

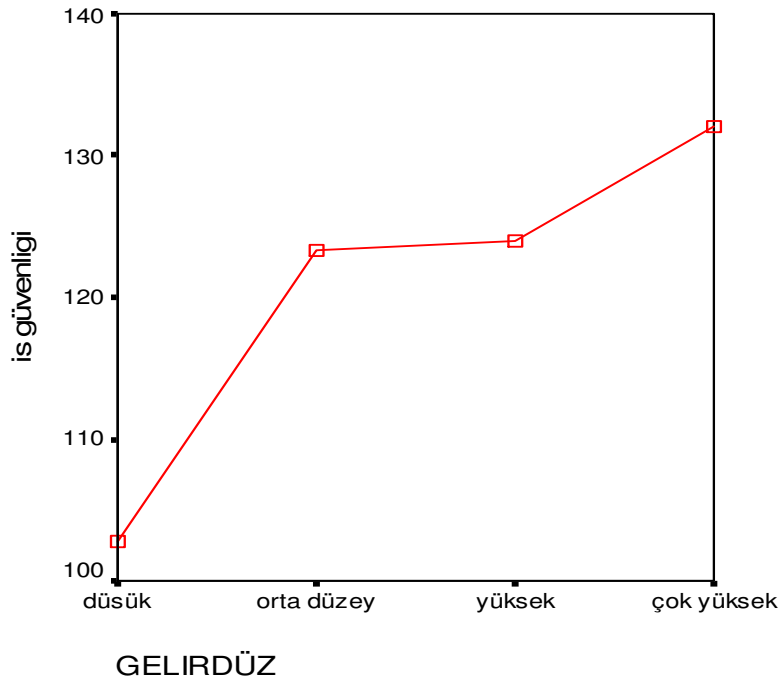
TABLO 6. Endüstri Çalışanlarının Sosyo-Ekonomik Düzeylerine Göre İş Güvenliği Düzeyleri Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	19972,929	3	6657,643		
Grup içi	212953,007	563	378,247	17,601	.000
Toplam	232925,937	566			

Tablo 5’de düşük, orta, yüksek ve çok yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip endüstri çalışanlarının N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, Tablo 6’da ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Farklı sosyo-ekonomik düzeye sahip endüstri çalışanlarının iş güvenliği düzeyleri puanları ortalamaları

arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda endüstri çalışanlarının iş güvenliği düzeyleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{005:3-563}=17,601$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi sosyo-ekonomik düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda farklılığın tüm gruplar arasında anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0.01$). Buna göre endüstri çalışanlarının sosyo-ekonomik düzeyleri yükseldikçe iş güvenliği algıları da anlamlı biçimde yükselmektedir. Aşağıda verilen grafik bu sonucu daha net betimlemektedir.

Şekil 1. Endüstri çalışanlarının sosyo-ekonomik düzeyleri yükseldikçe iş güvenliği algı düzeyleri



3.3. Endüstri Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre İş Güvenliği Düzeyleri Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Endüstri çalışanlarının eğitim düzeylerine göre iş güvenliği düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla ANOVA kullanılmıştır. Endüstri çalışanlarının eğitim düzeyleri ilköğretim, ortaöğretim, üniversite ve üstü şeklinde 3'lü biçimde sınıflandırılmıştır. Endüstri çalışanlarının eğitim düzeylerine göre iş güvenliği

düzeyleleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 7 ve tablo 8’de gösterilmektedir.

TABLO 7. Endüstri Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre İş Güvenliği Düzeyleri Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Sosyo-ekonomik Düzey	N	Ortalama	Std. Sapma
Üniversite	155	133,4839	20,35668
Lise	377	124,2891	19,03241
İlköğretim	35	105,7143	16,07807
Total	567	125,6561	20,28620

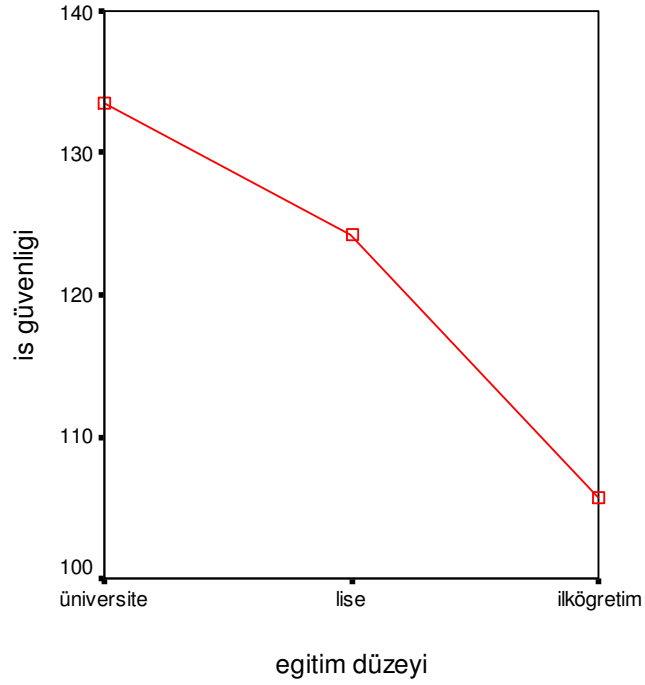
TABLO 8. Endüstri Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre İş Güvenliği Düzeyleri Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	24120,599	2	12060,299		
Grup içi	208805,338	564	370,222	32,576	.000
Toplam	232925,937	566			

Tablo 7’de ilköğretim, orta öğretim, üniversite ve üstü eğitim düzeyine sahip endüstri çalışanlarının N sayıları, ortalamaları, standart sapmaları, Tablo 8’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Farklı eğitim düzeylerine sahip endüstri çalışanlarının iş güvenliği düzeyleri puanları ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda endüstri çalışanlarının iş

güvenliği düzeyleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{005;2-564}=32,576$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi eğitim düzeyleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonucunda farklılığın tüm gruplar arasında anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre endüstri çalışanlarının eğitim düzeyleri yükseldikçe iş güvenliği algıları da anlamlı biçimde yükselmektedir. Aşağıda verilen grafik bu sonucu daha net betimlemektedir.

Şekil 2. Endüstri Çalışanlarının Eğitim Düzeyleri Yükseldikçe İş Güvenliği Algı Düzeyleri



BÖLÜM 4: TARTIŞMA VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde endüstri çalışanlarının iş doyumları ve iş güvenliğini algılama biçimleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılan istatistiksel işlemlerden elde edilen araştırma bulguları tartışılıp yorumlanmıştır. Ayrıca endüstri alanında çalışan bireylerin sosyo-ekonomik durumları ve eğitim düzeylerine göre iş güvenliği algısı açısından farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin elde edilen bulgular da bu bölümde tartışılacaktır.

1. Endüstri alanında çalışan bireylerin iş güvenliği ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye ilişkin elde edilen bulguların yorumlanması.

Denece 1’de endüstri alanında çalışan bireylerin iş güvenliği algısı ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiği zaman bireylerin iş güvenliği algısı ile iş doyumları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre endüstri alanında çalışan bireylerin iş güvenliği algıları arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığını söyleyebiliriz. Bu bulgular denenceyi desteklemektedir.

2. Endüstri alanında çalışan bireylerin sosyo-ekonomik düzeylerine göre iş güvenliği algı düzeyleri arasındaki ilişkiye ilişkin elde edilen bulguların yorumlanması.

Denece 2’de endüstri alanında çalışan bireylerin sosyo-ekonomik düzeylerine göre iş güvenliği algı düzeylerinin farklılaştığı öne sürülmüştü. Elde edilen bulgular incelendiği düşük, orta, yüksek ve çok yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip endüstri çalışanlarının iş güvenliği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Çoklu karşılaştırma testi sonucunda farklılığın tüm gruplar arasında anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre endüstri çalışanlarının sosyo-ekonomik düzeyleri yükseldikçe iş güvenliği algıları da anlamlı biçimde yükselmektedir diyebiliriz. Bu bulgular denenceyi desteklemektedir.

3. Endüstri alanında çalışan bireylerin eğitim düzeylerine göre iş güvenliği algı düzeyleri arasındaki ilişkiye ilişkin elde edilen bulguların yorumlanması.

Denece 3’de endüstri alanında çalışan bireylerin eğitim düzeylerine göre iş güvenliği algı düzeylerinin farklılaştığı öne sürülmüştü. Elde edilen bulgular incelendiği zaman

ilköğretim, lise ve üniversite eğitimi alan endüstri çalışanlarının iş güvenliğini algılama düzeyleri arasında farklılaşma olduğu bulunmuştur. Bu farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak amacıyla yapılan işlemler sonucunda farklılığın tüm gruplar arasında anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre endüstri çalışanlarının eğitim düzeyleri yükseldikçe iş güvenliği algıları da anlamlı biçimde yükselmektedir diyebiliriz. Bu bulgular denenceyi desteklemektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın temel amacı iş güvenliği ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyerek, iş güvenliğinin sosyo-ekonomik düzey ve eğitim düzeyleri gibi değişkenler açısından nasıl farklılaştığını incelemektir.

Bu amaç doğrultusunda endüstri çalışanlarının iş doyumları ve iş güvenliğini algılama düzeyleri incelenmiş, iş güvenliği algısının sosyo-ekonomik düzey ve eğitim düzeyleri açısından nasıl farklılaştığı ortaya koyulmuştur. Bu bölümde elde edilen bulgulara dayalı olarak varılan sonuçlara ve bu sonuçlar doğrultusundaki önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

İş doyumunu ile iş güvenliği arasında anlamlı ve pozitif düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu 1. denenceyi destekler niteliktedir. Buna göre çalışanların iş güvenliğini algılama düzeyleri arttıkça iş doyumlarının da arttığı, iş doyumlarının arttıkça iş güvenliğini algılama düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

Ayrıca endüstri çalışanlarının iş güvenliğini algılama biçimlerinin sosyo-ekonomik düzey açısından farklılaştığı görülmektedir. Buna göre sosyo ekonomik düzey arttıkça çalışanların iş güvenliğini algılama düzeyi de yükselmektedir. Bu bulgu da 2. denenceyi destekler niteliktedir.

Eğitim düzeyleri açısından bakıldığında, eğitim düzeylerine göre iş güvenliğini algılama biçiminin farklılaştığı görülmektedir. Buna göre eğitim düzeyi arttıkça, iş güvenliği algısının da arttığı söylenebilir. Elde edilen bu son bulgu da 3. denenceyi doğrular niteliktedir.

Öneriler

Genel olarak araştırmanın sonuçları incelendiğinde endüstri alanında çalışan bireylerin iş doyumunu düzeyleri arttıkça yaptıkları işi daha güvenli olarak algıladıkları görülmektedir. Bireylerin iş güvenliği ihtiyaçlarını karşıladığımız düzeyde, işten sağlanan doyumun da miktarı artacaktır. İş doyumunun bireyi üretime yönelik olarak motive eden en önemli faktör olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda, iş doyumunu artan bireylerin daha verimli iş üretebileceğini söyleyebiliriz. Bu durumun iş verenlere daha fazla kar sağlayacağı açıktır.

Çalıştığımız işletmelerde çeşitli anketlerle ihtiyaç analizleri yaparak, bireylerin işi daha güvenli olarak nasıl algılayacaklarına ilişkin bir takım bilgiler elde edebiliriz. Bu bilgiler doğrultusunda çeşitli değişiklikler yaparak çalışanların iş güvenliği düzeylerini artırabiliriz. Dolayısıyla bu durum çalışanların iş doyumlarını artıracaktır.

Elde edilen bulgulara bakıldığında çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça iş güvenliği algılarını da arttığı görülmüştür. Genel olarak tüm ülkedeki bireylerin eğitim düzeyleri artırıldığında daha nitelikli eleman sağlanacağı açıktır. Şu anda endüstri sektöründe çalışan bireylere ihtiyaç duyulan alanlarda, seminerler verilerek ve hizmet içi eğitim çalışmaları yapılarak kendilerini ve çalıştıkları ortamı daha güvenli bir yer olarak algılamaları sağlanabilir.

Ayrıca çalışanların sosyo-ekonomik düzeyleri yükseldikçe iş güvenliği algılarının da arttığını göz önünde bulundurulursa, iş verenlerin çalışanlara yönelik yapacakları maddi, manevi desteğin çalışanların iş güvenliği algılarını yükselteceği düşünülmektedir. Bununla ilgili olarak maddi anlamda ücretlere yapılacak zamlar, maddi ödüller, avanslar, ikramiye vb. uygulamalar bireylerin iş güvenliği algılarını yükseltecek, dolayısıyla onların iş doyumunu artıracaktır. Bununla birlikte çalışanlara yönelik sosyo-kültürel aktiviteler düzenlenerek, geziler, toplu yemekler organize edilerek çalışanların iş ortamlarını daha güvenli olarak algılamaları sağlanabilir. Çalışanların ekonomik güvenliklerinin sağlanmasının yanı sıra, onlara ilişkin olarak verilen manevi ödüller de (taktir, onaylama, teşekkür, kararlara katılmada söz hakkı...) çalışanların işlerini daha güvenli olarak algılamalarını sağlayabilir.

Bu araştırmada iş güvenliği ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiş, iş güvenliğinin sosyo ekonomik düzey ve eğitim düzeylerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Bu araştırmanın ülkemizde iş doyumunu ya da iş güvenliği alanında yapılacak olan gelecek araştırmalara katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- AIKEN, Lewis, R. "Rating Scales and Checklists: Evaluating Behaviour, Personality, and Attitudes". New York, John Wiley & Sons, Inc., 1996.
- ALDERFER, C.P. "Human Needs In Organizational Settings". New York: Free Press, 1972.
- ANTOR, J.A.(1992). "Evaluation of Human performance in critical-skills occupations: criteria and issues". Performance Improvement Quarterly, 5,3-15
- ARVEY, R.D., G.D. Carterand D.K. Buerkley. "Job Satisfaction: Dispositional and Situational Influences", In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), International Review of Industrial and Organizational Psychology, NY: John Wiley, 1991, Vol.6, s. 359-383.
- BAŞARAN, İ.E. (1991). "Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü", Ankara: Gül Yayınevi.
- BALDWIN, T.T., & Ford, J.K (1988). "Transfer of training: a review and directions for future research". Personnel Psychology, 41-63-105.
- BARLING, J.,Loughlin ,C.,&Kelloway ,E.K.(2002).Development and Test of a Model Linking Safety –SpecificTransformational Leadership and Occupational Safety.Journal of Applied Psychology.87,488-496.
- BARRİCK,M., &Mount ,M.(1991). "The big 5 personality dimensions and job performance" .A Meta analysis .Personnel Psychology 44.1-25.
- BURKE, M.J &Dunlap, W. P.(2002). "Estimating interrater agreement with the Averega Deviation Index: a user's guide". Organizational REsearch Methods, 5,159-172.
- BURKE, M.J., Sarpy, S. A., Tesluk, P.E.,& Smith-Crowe, K.(2002). "General safety performance: a test of a grounded theoretical model". Personnel Psychology, 55,429-457

- BURKE, M.J., Borucki, C.C., & Hurley, A.E (1992) "Reconceptualizing psychological climate in a retail service environment: s multiple-stakeholder perspective". Journal of Applied Psychology, 77-717-729.
- BROWN, S.H. (1981)."Validity generalization and situational moderation in the insurance industry". Journal of Applied Psychology, 66,664-670.
- BROWN, R.L., & Holmes, H. (1986). "The use of a factor-analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model". Accident Analysis and Prevention, 18-455-470.
- BURSALIOĞLU, Z. (1994). "Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış", Ankara: Pegem Yayıncılık.
- BROWN ,K.A., Willis P.G.,&G.E.(2000) "Predicting safe employee,behavior in the steel industry :Development and test of a sociotechnical model" ,Journal of Operations Managemant ,18,445-465.
- BENDIX, Reinhard. "Work&Authority in Industry". Berkeley: University of California Press, 1974.
- BİLGİÇ, Reyhan. "The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Caharacteristics of Turkish Workers", Journal of Psychology, 132/5, (September, 1998), s.549-558.
- BRIEF, A.P. "Attitudes In and Around Organizations". California: SAGE Publications, 1998.
- BRUSH, D.H., M.K. Moch and A.Pooyan. "Individual Demographic Differences and Job Satisfaction", Journal of Occupational Behaviour, 8-2 (April, 1987), s. 139-155. <http://www.jstor.org/journals/jwiley.html>. (18.01.2002).
- BURRIS, Val. "The Social and Political Consequences of Overeducation", American Sociological Review, 48-4, (August, 1983), s. 454-467.
- CLARKE, S. (1996). "The effecet of habit as a behavioural response in risk reduction Programmes" , Safety science, 22 (1 – 3) , 163 – 175.

- COOK, J.D. Hepworth, S.J. Wall. T.D., & Warr, P.B. (1993). "The Experience of Work: Compendium and Review of 249 Measures and Their Use". London. Academic Pres.
- COOPER, M. D., & Phillips, R.A(1994) "Validation of a Safety Climate Measure". The British Psychological Society. Annual Occupational Psychology Conferce. Brimingham Metropole, Jam 3-5.
- COX, S., &COX T. (1991). "The structure of employee atitudes to saffety : a European Example". Work and Stress, 5, 93 – 106.
- CROZIER, Michel. "The Bureaucratic Phenomenon". Chicago: The University of Chicago, 1964.
- DUFFY, M.K., D.C. Gansterand J.D. Shaw, "Positive Affectivity and Negative Outcomes: The Role of Tenure and Job Satisfaction", Journal of Applied Psychology, 83-6, (1998) s.950-959.
- DEDOBEELER, N., & Beland, R. (1991). "A safety climate measure for construction sites".Journal of Safety Research, 22, 97 – 103.
- DEJOY, D.M (1990). Spontaneous attributional thinking following near-miss and loss-producing traffic acidents. Journal of Safety Research, 21,115-124.
- EBELING, J.S. and M. King, "Hierarchical Position in the Work Organization and Job Satisfaction: A Failure to Replicate", Human Relations, 34-7, (1981), s. 567-572.
- EREN, E. (2000). "Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi", İstanbul: Beta Basım Yayım.
- ERTÜRK, M. (1995). "İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon", İstanbul: Beta Basım Yayım.
- ERDOĞAN, İlhan. "Örgütsel Davranış". İstanbul, 1996. EREN, Erol. Yönetim Psikolojisi. İstanbul, 1993.

- FRANKENHAEUSER, M. and G. Johansson. "Stress At Work: Psychobiological And Psychosocial Aspects", *International Review of Applied Psychology*, 35, (1986), s. 287-299.
- FORD, J.K., Quinones, M.A., Sego, d., & Sora, J.(1992). "Factors affecting the opportunity to perform trained tasks on the job". *Personel Psychology*, 45, 511 – 527.
- FLIN, R., Means, K., O'Connor, P.,& Bryden, R.(2000). "Measuring safety climate: identifying the common features". *Safety Science*, 34, 177-193.
- GEORGE, J.M. "Personality, Affect And Behaviour In Groups", *Journal of Applied Psychology*, 75, (1990), s.107-116.
- GEORGE, J.M. and A.P. Brief., "Feeling Good, Doing Good: A Conceptual Analysis Of The Mood At Work-Organizational Spontaneity Relationship", *Psychological Bulletin*, 112-2, (1992), s. 310-329.
- GLENN, N.D, P.A. Taylor and C.N. Weaver. "Age and Job Satisfaction Among Males and Females: A Multivariate, Multisurvey Study", *Journal of Applied Psychology*, 62, (1977), s. 189-193.
- GLENDON, A.I.,& Litherland. D. (2000). "Safety climate factors, group differences and safety behavior in road construction". *Safety Science*, 39. 157-188.
- GLENDON, A.I& Stanton, N. (2000) "Perspectives on safety culture". *Safety Science*, 34,193-14
- GULDENMUND, F.(2000). "The nature of safety culture a review of Theory and research". *Safety Science*, 34-215-257.
- GREN. S., & Mitchell, T.R (1979) "Attributional processes of leaders in leader-member Interactions". *Organizational Behavior and Human Performance*, 23. 429-458.

- GOLDBERG, A.I., Dar – El, E. M . and Rubin, A.E. (1991) “ Threat perception and the readiness to participate in safety programs”, *Journal of Organizational Behavior*, 12 (2), 109 – 122.
- HACKMAN, Richard, and Greg R.Oldham, “Development of the Job Diagnostic Survey”, *Journal of Applied Psychology*, 60/2, (1975) s.159-170.
- HALE, A.R.,& GLENDON, A.I. (1987). “Individual behavior in the control of danger”. Amsterdam: Elsevier.
- HARVEY, J.H. & WEARY, G. (1984) “Current issues in attribution theory and research”. *Annual Review of Psychology*. 35,427-459.
- HERZBERG, F., B. Mausnerand, H. Snyderman. “The Motivation To Work”. NY: John Wiley, 1959.
- HOPPER, J.R. (1966). “Yönetimde Beşeri İlişkiler”, Çev. Ö. Özkaya, Ankara:Türkiye Hizmetiçi Eğitim Der.
- HOFMANN, D.A., & Stetzer, A. (1996). “A cross level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents”. *Personnel Psychology*, 49(2) , 307.
- HULIN, C.L., M.Roznowski and D. Hachiya,. “Alternative Opportunities And Withdrawal Decisions: Empirical And Theoretical Discrepancies & An Integration”, *Psychological Bulletin*, 97, (1985) s.233-250.
- HUNT, J.W. and P.N. Saul. “The Relationship of Age, Tenure, and Job Satisfaction in Males and Females”, *The Academy of Management Journal*, 18-4 (December, 1975), s. 690-702. <http://jstor.org/journals/aom.html>. (18.01.2002).
- JACOBS, R. and T. Solomon. “Strategies for Enhancing the Prediction of Job Performance from Job Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.62, (1977), s. 417-421.
- JACQUES, E. “Measurement of Responsibility”. London: Tavistock, 1956.

- JOHNS, G. and N. Nicholson. "The Meaning of Absence: New Strategies for Theory and Research", In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behaviour*, Greenwich, CT: JAI, 1982, Vol.4, s. 127-172.
- KELLEY, H. & MICHELA.J. (1980), "Attribution Theory and research". *Annual Review of Psychology*. 31,457-501.
- LEE, R. and E.R. Wilbur. "Age, Education, Job, Tenure,Salary, Job Characteristics, and Job Satisfdaction: A Multivariate Analysis", *Human Relations*, 38-8, (1985), s. 781-791.
- JONES, A.P., & James J. (1979). "Psychological climate : Dimensions and Relationships of individual and aggregated work environment perceptions". *Organizational Beahvior and human Performance* , 23, 201 – 250.
- LOCKE, E.A. "The Nature And Causes of Job Satisfaction", In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Orginazational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1976, s. 1297-1349.
- LOHER, B.T., R.A.Noë and N.L. Moeller. "A Meta-Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 70, (1985), s. 280-289.
- LOSCOCCO, Karyn A. "Reactions to Blue-Collar Work", *Work and Occupations*, 17-2, (May, 1990), s. 152-178.
- MCDONALD, N., & Ryan, F. (1992). "Constraints on the development of safety culture: A prelimiminary analysis". *Irish Journal of Psychology*. 13, 273-281.
- MILLER, K.I., & Monge, P.R (1986) "Participation, satisfaction, and productivity ;A meta- analytic review". *Academy of Management Journal*. 29, 727-753.
- MELIA, J. L., Tomas J.M., Oliver, A. And Islas, M.E. (1992), November. "Organizational, and psychological variables as antecedents of work safety: A causal model". Paper presented at the Safety and Well – Being at Work conferencr , Loughborough, U.K.

- MANNHEIM, Bilha. "Gender and the Effects of Demographics Status and Work Values on Work Centrality", *Work and Occupations*, 20-1, (February, 1993), s. 3-23.
- MARTOCCHIO, J.J. "The Effects of Absence Culture on Individual Absence", *Human Relations*, 47, (1994), s. 243-262.
- MASLOW, A.H. "Toward A Psychology of Being". 2nd ed. NY:Van Nostrand,1968.
- MASLOW, A.H. "The Farther Reaches of Human Nature". NY: Penguin Books, 1976.
- MOTOWIDLO, S.J. "Orientation Toward The Job And Organization", In K.R. Murphy (Ed.), *Individual Differences and Behaviour in Organizations*, San Francisco: Jossey-Bass, 1996, s. 175-208.
- NICHOLSON, N. and G. Johns. "The Absence Culture and the Psychological Contract: Who is in Control of Absence?", *Academy of Management Review*, Vol.10, (1985), s. 397-407.
- NISKANEN, T.(1994). "Assessing the safety environmet in work organization of road maintenance jobs". *Accident Analysis & Prevention*, 26-27-39.
- OSHAGBEMI, Titus. "The Influence of Rank on the Job Satisfaction of Organizatonal Members", *Journal of Managerial Psychology*, 12-7/8, (1997), s. 511-520.
- OSTROFF, Cheri. "The Relationship Between Satisfaction, Attitudes And Performance: An Organizational Level Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 77, (1992), s.963-974.
- OSWALD, A. and P. Warr, "Is Job Satisfaction U-Shaped in Age?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69-1, (March, 1996), s. 57-82.
- PAKNADEL, A. Canan. "AİBÜ ve ODTÜ'nün Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doyumu". Bolu, Nisan, 1995.

- POND, S.B. and P.D. Geyer. "Employee Age as a Moderator of the Relation Between Perceived Work Alternatives and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 72-4, (1987), s. 532-557.
- PORTER, L.W. and E.E. Lawler, *Managerial Attitudes And Performance*. Homewood, IL: Dorsey, 1968. RAND, A. "The Objectivist Ethics", In A. Rand (Ed.), *The Virtue Of Selfishness*, New York: Signette, 1964, s. 13-35.
- RUMMEL R.J.(1970) ."Applied Factor Analysis".Evanston,II.Northwestern Universty Pres.
- RUSSELL, C.J.,Gilliland, S.W (1999). "Why meta analysis doesn't tell us what the data really mean, ; distinguishing between moderator effects and moderator processes". *Journal of Management*, 21, 813 – 831.
- ROBIE, Chet, Ann Marie Ryan, Robert A. Schmieder, Luis Fernando Parra and Patricia Smith. "The Relation Between Job Level and Job Satisfaction", *Group and Organization Management*, (December, 1998), s. 470-495. [http://proquest.umi.com/pqdweb?TS\(01.04.2002\)](http://proquest.umi.com/pqdweb?TS(01.04.2002)).
- ROKEACH, M. *Beliefs, "Attitudes And Values"*. San Francisco: Jossey-Bass, 1968.
- ROKEACH, M. "The Nature Of Human Values". New York: Free Press, 1973.
- RONEN, Simcha. "Job Satisfaction and the Neglected Variable of Job Seniority", *Human Relations*, 31-4, (1978), s. 297-308.
- SMITH, & E.F. Stone (Eds). "Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance".
- SALANCIK, G.R., & Pfeffer, J. "A Social Information Processing Approach To Job Attitudes And Task Design", *Administrative Science Quarterly*, 23, (June, 1978), s.224-253.
- SCHEIN, E.(1992). "Organizational culture and Leadership", Jossey Bass, San Francisco.
- SCHNEIDER, B. (1975). "Organizational climates: an assey". *Personel Psychology*, 28, 447 – 479.

- SCHNEIDER, B. "The People Make the Place", *Personnel Psychology*, 40, (1987), s.437-453.
- SENNETT, Richard. "The Hidden Injuries Of Class". London, Boston: Faber & Faber, 1993.
- SMITH, P.C., L.M. Kendall and C.L. Hulin. "The Measurement Of Satisfaction In Work And Retirement: A Strategy For The Study Of Attitudes". Chicago: Rand Mc Nally, 1969.
- SMITH, M.J., J.J. Hurrell and R.K. Murphy. "Stress and Health Effects in Paced and Unpaced Work", In G. Salvendy & M.J. Smith (Eds.), *Machine Pacing and Occupational Stress*, London: Taylor& Francis, 1981.
- SPECTOR, P.E. "Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences". California: SAGE Publications, 1997.
- STAW, Barry M., Nancy E. Bell, and John A. Clausen. "The Dispositional Approach To Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal Test", *Administrative Science Quarterly*, 31, (1986), s. 56-77.
- STAW, Barry.M. and J. Ross. "Stability In The Midst of Change: A Dispositional Approach To Job Attitudes", *Journal of Applied Psychology*, 70, (1985), s. 469-480.
- URBAN, Michael E. "The Ideology of Administration: American and Soviet Cases". State University of New York Press, Albany, 1982.
- TARRANTS ,W.E.(1980). "The Measurement of Safety Performance".New york Garland STPM.
- THOMPSON ,R.C.Hilton ,T.F.,&Witt,L.A.(1998) . "Where the safety rubber meets the Shopfloor".A.confirmatory model of management influence on workplace safety .*Journal of Safety Reserch* .29,15-24.
- TAYLOR ,D.H.(1981) ."The hermeneutics of accidents and safety .*Ergonomics*", 24,487-495. Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi*, Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.

WILLAMSON ,A.M,Feyer .A,M,Caims ,D.,&Biancotti,D.(1997).”The development of a mesure of safety climate”.The role of safety perceptions and attitudes. Safety Science ,25,15-27.

WAGNER, S.L. and M.C. Rush, “Altruistic Organizational Citizenship Behaviour: Context, Disposition, and Age”, Journal of Social Psychology, 140-3, (June, 2000), s. 379-392.

WEICK, K.E. (1987) . “Organizational culture as a source of high reability”, California Management Review, 29 (2), 112 – 127.

ZOHAR, D. (1980). “Safety climhate in industrial organizations: theoretical and applied Implications”. Journal of Applied Psychology, 65, 96 – 102 .

EKLER

EK I: BİLGİ FORMU

Bilimsel bir araştırmada kullanılmak üzere hazırlanan bu formda çeşitli sorular bulunmaktadır. Ad, soyad ve numara gibi kimliğinizi tanıtıcı bilgiler vermeden formda yer alan tüm soruları doğru ve samimi bir şekilde cevaplamamız rica olunur.

Katkılarınız için teşekkürler.

Fatma ATAY

Cinsiyetiniz	Kadın ()	Erkek ()		
Sosyo-ekonomik Düzeyiniz	Düşük() Yüksek ()	Orta ()	Yüksek ()	Çok
Öğrenim Düzeyiniz	İlköğretim () Üniversite ve üstü ()	Ortaöğretim ()	Lise ()	
Kademeniz	İşçi () Uzman()	Teknisyen() Yönetici ()	Süpervizör()	

EK II

İŞ GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİ

YÖNERGE: Aşağıdaki maddeler insanların kendilerine, performanslarına ve diğer insanlara karşı tutumlarını ölçmek için hazırlanmıştır. Doğru ya da yanlış cevap diye bir şey yoktur. Lütfen tüm maddeleri yanıtlayınız. Maddeler üzerinde çok fazla zaman kaybetmeden, aklınıza ilk gelen ve sizin için doğru cevabı veriniz. Her maddeyle ilgili düşüncelerinizi ve her maddeye ne oranda katıldığınızı yandaki ifadelerden yararlanarak rakamların bulunduğu ilgili bölüme işaretleyiniz. Lütfen her madde için tek seçenek kullanınız.					
TEŞEKKÜRLER	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Eğer süpervizörüm güvenli davranışım için beni ödüllendirirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
2. Eğer güvenlik prosedürleri daha gerçekçi olursa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
3. Eğer yönetim tavsiyelerimi dinlerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
4. Eğer sık güvenlik eğitimi alırsak bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
5. Eğer gerekli ekipman daha sık temin edilirse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
6. Eğer yönetim daha çok işyeri güvenlik kontrollerini yaparsa bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5

7. Eğer iş arkadaşlarım güvenli davranışı desteklerse bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
8. Eğer güvenli davranışım için ödüllendirilirim (fazla ücret) bu daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
9. Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.	1	2	3	4	5
10. Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	1	2	3	4	5
11. İş yerimde hatasız olduğumdan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	1	2	3	4	5
12. İş yerimdeki yönetim çalışanların güvenliğiyle kârla ilgilendiği kadar ilgilenmeli.	1	2	3	4	5
13. İş yerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	1	2	3	4	5
14. İş yerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor.	1	2	3	4	5
15. Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.	1	2	3	4	5
16. Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	1	2	3	4	5
17. Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir.	1	2	3	4	5
18. Ben güvenli olmayan bir şekilde çalıştıysam bu doğru ekipman temin edilmediği veya çalışmıyor olduğu içindir.	1	2	3	4	5
19. Güvenlik biz meşkul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.	1	2	3	4	5
20. Eğer sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.	1	2	3	4	5

21. İşimde risk almaktan kaçamam	1	2	3	4	5
22. Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.	1	2	3	4	5
23. İş yerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbirşey yapamamam.	1	2	3	4	5
24. Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşük.	1	2	3	4	5
25. Tüm kazalar önlenmez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar.	1	2	3	4	5
26. Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır.	1	2	3	4	5
27. İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.	1	2	3	4	5
28. Herkez kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.	1	2	3	4	5
29. Gerekli önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar.	1	2	3	4	5
30. Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum.	1	2	3	4	5
31. Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden emin olurum.	1	2	3	4	5
32. Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yaptığımızda farkeder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda değil.	1	2	3	4	5

EK III

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

<p>YÖNERGE: Aşağıdaki maddeler insanların kendilerine, performanslarına ve diğer insanlara karşı tutumlarını ölçmek için hazırlanmıştır. Doğru ya da yanlış cevap diye bir şey yoktur. Lütfen tüm maddeleri yanıtlayınız. Maddeler üzerinde çok fazla zaman kaybetmeden, aklınıza ilk gelen ve sizin için doğru cevabı veriniz.</p> <p>Her maddeyle ilgili düşüncelerinizi ve her maddeye ne oranda katıldığınızı yandaki ifadelerden yararlanarak rakamların bulunduğu ilgili bölüme işaretleyiniz. Lütfen her madde için tek seçenek kullanınız.</p> <p>TEŞEKKÜRLER</p>	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Astarların, kararların alınmasında söz sahibi olmaları üstlerin otoritesini yıpratmakta ve kararların zamanında alınmasını engellemektedir.	1	2	3	4	5
2. Genellikle astlar, üstlerince denetlenmedikleri sürece işlerini ihmal ederler ve kötü yaparlar.	1	2	3	4	5
3. Çalışanlar parasal ödüllere, manevi ödüllerden daha çok önem verirler.	1	2	3	4	5
4. Kişiler, bir işi tek başlarına yapmayı, başkalarıyla birlikte yapmaya tercih ederler ve yalnız başlarına çalışırken daha mutlu olurlar.	1	2	3	4	5
5. Üstleri vermek isteseler bile, astlar genellikle sorumluluk almaktan kaçınırlar.	1	2	3	4	5
6. Yükselme olanaklarının, yönetimin kolladığı kişilere açık olması diğer görevlilerin çalışma hevesini kırmaz.	1	2	3	4	5
7. Yapılan işin takdir edilmesi, çalışanlarda derin bir tatmin duygusu yaratır.	1	2	3	4	5

8. Görevliler, üstlere gerek kalmadan, kendi kendilerini denetleyebilir.	1	2	3	4	5
9. Ancak tecrübesiz yöneticiler, herhangi bir karar alırken başkalarına danışma ihtiyacı duyarlar.	1	2	3	4	5
10. Kişilerin tek tek ödüllendirilmesi çalışanlar arasında huzursuzluk yaratır. Bu nedenle grupların ödüllendirilmesi tercih edilmelidir.	1	2	3	4	5
11. Birlikte çalışan insanlar, tek başına çalışan insanlardan daha üretken daha yaratıcı olurlar.	1	2	3	4	5
12. Yöneticiler, astların sorumluluk alabilmeleri için onlara, yaptıkları işleri kontrol edebilmelerine yarayacak bilgiler vererek, yardımcı olmalıdırlar.	1	2	3	4	5
13. Ödüllendirme kişilere yönelik olarak yapılmalıdır. Böylece kişiler arası yarışma durumu ortaya çıkacak. Çalışma temposu artacaktır.	1	2	3	4	5
14. Bir kurumda, ücret düşüklüğünden çok ücret adaletsizliği çalışanlar arasında huzursuzluk yaratır.	1	2	3	4	5
15. Görevlilerin görüş ve önerilerinin, üstlerince önemsenmesi onların çalışma hevesini kamçılar.	1	2	3	4	5
16. Bir kurumda kararlar, konuyla ilgili kişilerin katılımı ile alınmalıdır.	1	2	3	4	5
17. Bir kurumda bir üst göreve yükselmenin, görevde gösterilen başarıya bağlı olması, işgörenlerin daha başarılı olmasını sağlar.	1	2	3	4	5
18. Çalışanlar manevi özendiricilere (övlme, kişiliğe saygı v.b.), parasal özendiriciler kadar önem verirler.	1	2	3	4	5
19. Kurumlarda üstlerle, astlar ve aynı seviyedeki çalışanlar arasında bilgi akışı olmalıdır.	1	2	3	4	5
20. Kurumlarda işinde başarılı olanlar takdir edilmelidir.	1	2	3	4	5
21. Kurumlarda işinde başarılı olanlara yükselme olanakları açık olmalıdır.	1	2	3	4	5
22. Kurumlarda çalışanlar yaptıkları işlerin bir değeri olduğuna inandırılmalıdır.	1	2	3	4	5

23. Kurumlarda yeterli ve adil bir ücret dağılımı olmalıdır.	1	2	3	4	5
24. Tüm çalışanların yönetime ve alınan kararlara katılabilmeleri sağlanmalıdır.	1	2	3	4	5
25. Kişinin saygınlığına değerine ve gelişmesine önem verilmelidir.	1	2	3	4	5
26. Astarlar üstleriyle her konuda rahatça konuşabilmelidirler.	1	2	3	4	5
27. Çalışanlar arasında iyi arkadaşlık ilişkileri olmalıdır.	1	2	3	4	5
28. Kurumlarda adil disiplin düzeni olmalıdır.	1	2	3	4	5
29. Kurumlarda kamp, lokal, konut, ulaşım olanakları gibi cazip imkanlar olmalıdır.	1	2	3	4	5
30. Kurumlarda zorlama, kaçamak, taviz yerine, açıklığa, tartışmaya ve anlaşmaya dayalı yönetim olmalıdır.	1	2	3	4	5
31. İş yaşamına yeni başlıyorsa, yine bu kurumda çalışmaktan mutluluk duyardım.	1	2	3	4	5
32. Çalışabileceğim en iyi kurumun yine bu kurum olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
33. Bu kurum veya bir başkası benim için farketmez.	1	2	3	4	5
34. İş yaşamıma yeni başlıyorsa, yine bu kurumda çalışmak isteyeceğimi pek düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
35. Başka bir kurumda iş bulsam şu anki işimi bırakırım.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

1981 yılında Bulgaristan'da doğan Fatma ATAY ilköğretimine Bulgaristan'ın Burgaz ilinde başladı ve ilköğretimini Yalova ili Taşköprü Beldesi'ndeki Taşköprü İlköğretim Okulu'nda, ortaöğretimini ise Yalova Yabancı Dil Ağırlıklı Lisesi'nde tamamladı. 2004 yılında Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği Programından mezun oldu. Aynı yıl Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrenimine başladı.

Halen Hendek Kız Meslek Lisesi'nde İngilizce Öğretmeni olarak çalışmaktadır.