T.C.
İSTİNYE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OPTİSYENLERİN MESLEKİ DOYUMLARI İLE MESLEKİ BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ

ENGİN ÖZDEMİR

İSTANBUL

2021

T.C.
İSTİNYE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OPTİSYENLERİN MESLEKİ DOYUMLARI İLE MESLEKİ BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ENGİN ÖZDEMİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ
SAĞLIK YÖNETİMİ

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ GÜLHAN KALMUK

Bu Tez, İstinye Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans derecesi için sunulmuştur.

İSTANBUL
202

ÖZET

OPTİSYENLERİN MESLEKİ DOYUMLARI İLE MESLEKİ BAĞLILIKLARIARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Engin ÖZDEMİR

Sağlık Yönetimi

Dr. Öğr. Üyesi Gülhan KALMUK

2021

Mesleki doyum ve mesleki bağlılık kavramları uzun zamandır farklı meslek dallarında incelenmiştir. Ülkemizde ise optisyenler ile ilgili bu konuda yeterli veri bulunmamaktadır. Çalışmamızda bu amaçla İstanbul'da yer alan 600 optisyenlik çalışanına mesleki doyum ve mesleki bağlılık anketleri elektronik posta yoluyla ulaştırılmış ve sonuçlar incelenmiştir. Mesleki doyum ölçeğine bağlı duygusal mesleki bağlılık, mesleki devam bağlılığı; mesleki bağlılık ölçeğine bağlı olarak niteliklere uygunluk, mesleki memnuniyet ve gelişme isteği faktörleri oluşturulmuştur. Korelasyon analizi sonucunda niteliklere uygunluk faktörü ile mesleki bağlılık faktörü arasında yüksek derecede, duygusal bağlılık skoru arasında ise orta derecede pozitif yönde ilişki saptanmıştır. Faktörler ile yapılan regresyon analizi sonucunda niteliklere uygunluk ve gelişme isteği skorlarının duygusal bağlılık üzerinde ve yine niteliklere uygunluk skorunun devam bağlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı derecede etkisi olduğu görülmüştür. Sonuç olarak bu çalışmada daha önce diğer meslek gruplarında belirtildiğine benzer bir şekilde, optisyenlerde de iş doyumu ve mesleki bağlılık skorlarının birbirleri ile pozitif yönde ilişkide olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Optisyen, mesleki doyum, mesleki bağlılık, duygusal bağlılık, mesleki memnuniyet

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN OCCUPATIONAL SATISFACTIONAND OCCUPATIONALCOMMITMENTOF OPTICIANS

Engin ÖZDEMİR

HEALTHCARE MANAGEMENT

Asst. Prof. Dr. Gülhan KALMUK

2021

The concepts of professional satisfaction and professional commitment have been studied in different professions for a long time. In our country, there is not enough data on opticians on this field. For this purpose, in our study, professional satisfaction and professional commitment questionnaires were sent to 600 opticians in Istanbul via e-mail and the results were examined. Emotional professional commitment and professional continuance commitment factors were formed based on professional satisfaction scale. Depending on the scale of professional commitment, the factors of conformity to qualifications, Professional satisfaction and desire for improvement were formed. As a result of the correlation analysis, a high degree of positive correlation was found between the factor of conformity to qualifications and the factor of professional commitment, and a moderate degree of positive relationship between the emotional commitment score. As a result of the regression analysismade with the factors, it was seen that the scores of conformity to qualifications and desire for improvement had a statistically significant effect on emotional commitment, and the score of conformity to qualifications had a statistically significant effect on continuance commitment.As a result, in this study, it was determined that job satisfaction and professional commitment scores were positively related to each other in opticians, similar to what was previously stated in other occupational groups.

Keywords: Optician, professional satisfaction, professional commitment, emotional commitment,professional satisfaction.

TEŞEKKÜR

Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans eğitimim esnasında; bilgi, birikim ve desteklerinden dolayı başta Sayın Dr. Öğr. Üyesi Gülhan KALMUK hocama,

Bu süreçte desteklerini ve güçlerini sürekli yanımda hissettiğim Sayın Dr. Öğr.Üyesi Deniz EKŞİ, Sayın Dr. Öğr.Üyesi Sevtap AÇIKGÖZ, Sayın Öğr.Gör. Fulya ÖZSOY, Sayın Öğr.Gör.Sevcan KARATAŞ hocalarıma,

Yıllardır yanımda olan ve desteğini hiç esirgemeyen öğretmen arkadaşım Hasan DAYANKAÇ'a, değerli arkadaş ve kardeşlerim Gökhan KURTTEPE, Ayça ÖZDEMİR, Muhammet ASAN, Dr. Furkan ASAN' a,

Sağlık Yönetim Yüksek Lisans Eğitimi sürecinde yanımda olup desteğini hep hissettiğim öğrencim, arkadaşım İlkay ALTUNSOY' a ve üzerimde emeği geçen herkese sonsuz teşekkür ederim.

Engin ÖZDEMİR

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYANI.....**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
ÖZET.....iii
ABSTRACT.....iv
TEŞEKKÜR.....v
İÇİNDEKİLER.....vi
TABLOLAR LİSTESİ.....x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....xii
GİRİŞ.....1
LİTERATÜR TARAMA.....2
1. MESLEKİ DOYUM.....2
1.1 Meslek ve Doyum Tanımı.....2
1.2 Mesleki Doyum Kavramı.....3
1.2.1.1 Mesleki Doyum İle İlgili Kuramlar.....5
1.2.1.2 Kapsam(İçerik) Kuramları.....5
1.2.1.2.1 Gereksinim Kuramları.....5
1.2.1.2.2 İki Etken Kuramı.....7
1.2.1.2.3 X ve Y Kuramı.....8
1.2.1.2.4 Başarıya Güdülenme Kuramı.....8
1.2.1.3 Süreç Kuramları.....9
1.2.1.3.1 Amaç Kuramı.....9
1.2.1.3.2 Beklenti Kuramı.....9
1.2.1.3.3 Tutarsızlık Kuramı.....10
1.2.1.3.4 Eşitlik Kuramı.....10
1.2.1.3.5 Varlık İlişkisi Gelişme (V-İ-G) Kuramı.....11
1.2.1.3.6 Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı.....11
1.2.2 Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler.....11
1.2.2.1 Bireysel Faktörler.....12
1.2.2.1.1 Yaş.....12
1.2.2.1.2 Cinsiyet.....13
1.2.2.1.3 Kişilik.....13
1.2.2.1.4 Kıdem.....15

1.2.2.2 Çevresel Faktörler ... 15
1.2.2.2.1 İşin Kendisi ... 15
1.2.2.2.2 Ücret ... 16
1.2.2.2.3 Çalışma Koşulları ... 17
1.2.2.2.4 Övülme ... 19
1.2.2.2.5 Yönetim ... 19
1.3 Mesleki Doyumsuzluğun Sonuçları ... 20
1.3.1 Mesleki Doyumsuzluğun Bireysel Sonuçları ... 20
1.3.1.1 Stres ... 20
1.3.1.2 Kişilik Bozulmaları ... 21
1.3.1.3 Psikolojik Tatminsizlik ... 21
1.3.1.4 Yaşam Tatminsizliği ... 22
1.3.2 Mesleki Doyumsuzluğun Örgütsel Sonuçları ... 22
1.3.2.1 İş Kazaları ... 22
1.3.2.2 İşe Karşı İlgisizlik ... 23
1.3.2.3 Devamsızlık ... 23
2 MESLEKİ BAĞLILIK ... 25
2.1 Mesleki Bağlılık Kavramı ... 25
2.1.1 Mesleki Bağlılıkta Odaklar ... 26
2.1.2 Örgüte Bağlılık Kavramı ... 26
2.1.3 İşe Bağlılık Kavramı ... 27
2.1.4 Özdeşleşme ... 28
2.2 Mesleki Bağlılığın Bileşenleri ... 29
2.2.1 Duygusal Bağlılık Bileşeni ... 30
2.2.2 Devam Bağlılığı Bileşeni ... 31
2.2.3 Normatif Bağlılık Bileşeni ... 32
2.3 Mesleki Bağlılığın Etmenleri ... 32
2.3.1 Bireysel Özellikler ... 33
2.3.2 İşin Temel Özellikleri ... 33
2.3.3 Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler ... 34
2.4 Mesleki Bağlılıkta Örgütsel Yaklaşımlar ... 37
2.4.1 Ailen ve Meyer'in Yaklaşımı ... 37
2.4.2 Kanter'in Yaklaşımı ... 38
2.4.3 O'reilly ve Chatman'nın Yaklaşımı ... 38

2.4.4 Etzioni'nin Yaklaşımı 38
2.4.5 Penley ve Gould'un Yaklaşımı 39
2.4.6 Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı 39
2.4.7 Mowday'in Yaklaşımı 40
2.5 Mesleki Bağlılığın Sonuçları 40
2.5.1 Düşük Mesleki Bağlılık 40
2.5.2 Ilımlı Mesleki Bağlılık 41
2.5.3 Yüksek Mesleki Bağlılık 41
2.6 Mesleki Bağlılık Kavramının Yönetilmesi 42
3 GÖZLÜKÇÜ, OPTİSYEN VE OPTİSYENLİK KAVRAMI 43
3.1 Dünyada ve Türkiye'de Optik Sektörü 44
3.2 Optisyen ve Gözlükçülerin Görev Tanımları 45
3.3 Optisyen Ve Gözlükçülüğün Önemi 46
3.4 Mesleki Doyum ve Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki 47
4 YÖNTEM 49
4.1 Araştırmanın Amacı 49
4.2 Araştırmanın Önemi 49
4.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 50
4.4 Veri Toplama Araçları 50
4.5 Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler 50
4.6 Araştırmanın Hipotezleri 51
5 BULGULAR 52
5.1 Demografik Özellikler İle İlgili Bulgular 52
5.2 Normallik Analizi 53
5.3 Faktör Analizi 54
5.3.1 Mesleki Doyum Ölçeğinin Faktör Analizi 54
5.3.2 Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi 55
5.4 Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri İle Mesleki Doyum ve Mesleki Bağlılık Arasındaki Fark Testleri 56
5.5 Korelâsyon Analizi 67
5.6 Regresyon Analizi 70
5.6.1 Mesleki Doyum Alt Boyutlarının Mesleki Bağlılık Boyutlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi 70
6 TARTIŞMA VE SONUÇ 72

KAYNAKLAR 76
EKLER 84
EK. A ANKET FORMU 84
EK. B ETİK KURUL ONAY FORMU .....**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 Katılımcıların Demografik Özellikleri 53
Tablo 2 Araştırma Ölçeklerinin Faktör Analiz Sonuçları 56
Tablo 3 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Cinsiyet Arasındaki Bağımsız Gruplar t Testi 56
Tablo 4 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Cinsiyet Arasındaki Bağımsız Gruplar t Testi 57
Tablo 5 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Medeni Durum Arasındaki Bağımsız Gruplar t Testi 57
Tablo 6 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Medeni Durum Arasındaki Bağımsız Gruplar t Testi 58
Tablo 7 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Meslek Gruplarına Bağımsız Gruplar t Testi 58
Tablo 8 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Meslek Grupları Bağımsız Gruplar t Testi 59
Tablo 9 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ve Görev Alanı Arasındaki Anova Testi 59
Tablo 10 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Görev Alanı Arasındaki Anova Testi .. 60
Tablo 11 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Yaş Grupları Arasındaki Anova Testi 60
Tablo 12 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Yaş Grupları Arasındaki Anova Testi . 61
Tablo 13 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Eğitim Düzeyleri Arasındaki Anova Testi 62
Tablo 14 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Eğitim Düzeyleri Arasındaki Anova Testi 63
Tablo 15 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile İş Hayatı Tecrübe Süresi Arasındaki Anova Testi 64
Tablo 16 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile İş Hayatı Tecrübe Süresi Arasındaki Anova Testi 64
Tablo 17 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Çalışma Süresi Arasındaki Anova Testi 65
Tablo 18 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Çalışma Süresi Arasındaki Anova Testi 65
Tablo 19 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları Gelir Durumu Arasındaki Anova Testi 66
Tablo 20 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Gelir Durumu Arasındaki Anova Testi 67
Tablo 21 Mesleki Doyum Ölçeği ile Mesleki Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişki 68

Tablo 22 Mesleki Doyum Boyutlarından Duygusal Bağlılığı Etkileyen Değişkenler.... 70
Tablo 23 Mesleki Doyum Boyutlarından Devam Bağlılığını Etkileyen Değişkenler 71

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi 6
Şekil 2. Frederick Herzberg'in Çift Etmen Kuramı 8
Şekil 3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmasının ve Alt Boyutları 29

GİRİŞ

İnsanoğlu var olduğu günden bugüne tarihsel süreç boyunca daima hayatını idame ettirme gayreti içerisinde olmuştur. İnsanın yaşamını idame ettirmesinin en temel yolu bir mesleğe sahip olması ve bu sayede geçimini sağlayacak maddi geliri elde etmesidir. Zira maddi gelir olmadan bireyin herhangi bir şekilde hayatını idame ettirmesi söz konusu olamayacaktır. Bu tarih öncesi devirlerde takas ve sair diğer yollar ile vuku bulmuş ve paranın ortaya çıkması ile de maddi kazanç tamamen parayla ölçülür olmuştur.

Zamanla bireyin uzman olduğu meslek kolu tekleşmeye başlamış ve bir süre sonra birey yalnızca bir mesleği icra etmeye başlamıştır. Bu aşamadan sonra birey açısından mesleki doyum ve mesleki bağlılık daha da önem kazanmıştır. Zira eski zamanlarda bireyler birden fazla meslekle iştigal etmekte ve kendilerini bir mesleğe ait olarak hissetmemekteydiler. Zamanla her mesleğin kendi içerisinde daha özel ilgi alanları ve eğitimleri gerektirmesi sebebiyle bireyler istisnalar hariç olmak üzere genel olarak hayatlarını tek bir mesleği icra ederek idame ettirmeye başlamışlardır.

Bireyin tek bir meslekle bütün hayatını geçirmeye başlamasıyla birlikte mesleki doyum ve mesleki bağlılık kavramları çalışan bireyler için daha fazla önem teşkil etmeye başlamıştır. Zira birey ortalama olarak otuz-kırk yıl bu mesleği icra edecektir. Bu kadar uzun süre tek bir mesleğe bağlı kalmak ve bu meslekle doyuma ulaşmak bireyin yaşamına büyük etki edecektir. Bu nedenlerden ötürü mesleki bağlılık ve mesleki doyum kavramları araştırılması gerekli kavramlar haline gelmiştir.

Mesleki doyum temel olarak çalışan bireyin çalışmakta olduğu meslekte kendini bu mesleğe ait hissetmesini ve bununla beraber söz konusu mesleğe kendini uygun görmesini ifade eder. Mesleki doyum sayesinde birey çalışırken mutlu olmakta ve kendini tatmin etmektedir. Yine mesleki doyumla beraber çalışan birey icra ettiği mesleği zorunluluk halinden çıkararak severek yapılan bir meslek haline sokmaktadır.

Mesleki doyum varlığı ile beraber onu etkileyen faktörler de ortaya çıkmıştır. Bu faktörler doğal olarak mesleki doyumu olumlu ve olumsuz yönde etkilemektedir. Bu faktörleri bireyin kendisinden kaynaklanan ve çevresinden kaynaklanan faktörler olarak ayırmak mümkündür. Örneğin cinsiyet ve yaş kişinin kendisinden kaynaklanan faktörler, çalışma koşulları ve yönetim ise çevresel faktörler olarak değerlendirilebilir.

Mesleki doyumla birlikte mesleki bağlılık da büyük önem arz etmektedir. Mesleki bağlılık ise çalışan bireyin icra ettiği mesleğe aidiyet hissetmesi ve meslekle kendisi arasında ayrılmaz bir bağ kurmasını ifade eder. Bu bağlılık sayesinde mesleki doyumda olduğu gibi çalışan birey meslekten kopmaktan korkmakta ve mesleğini icra ederken haz duymaktadır. Çalışan birey kendisini başka herhangi bir meslekte düşünememekte ve kendisini tamamen icra ettiği mesleğe adamaktadır.

Mesleki bağlılık temel olarak üç bileşene sahiptir. Bunlar duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığıdır. Duygusal bağlılıkta çalışan birey mesleğine karşı üst düzeyde duygular hissetmektedir. Devam bağlılığında ise birey duygusal hareket etmekten ziyade faydacı hareket etmekte ve mesleğin kendisine getirdiği ve kendisinden götürdüğü şeyleri tartmakta ve ona göre hareket etmektedir. Son olarak normatif bağlılıkta ise çalışan birey meslekteki faaliyetini zorunluluk olarak tanımlamakta ve başka imkânı olmadığı için söz konusu mesleği icra etmektedir.

Kısaca açıklanan bu kavramlarla beraber bu çalışmanın ilk bölümünde mesleki doyumun tanımı, literatürdeki farklı yaklaşımlarıyla beraber mesleki doyumu etkileyen faktörler ve mesleki doyumun sonuçları ayrıntılı şekilde ele alınacaktır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise mesleki bağlılığın tanımı, literatürdeki ayrım ve yaklaşımlarla beraber mesleki bağlılığın sonuçları ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Çalışmanın son bölümünden önce de mesleki bağlılık ve mesleki doyum kavramlarının çalışma konusu optisyenlik mesleği ile bağlantısı ele alınacaktır.

LİTERATÜR TARAMA

1. MESLEKİ DOYUM

1.1 Meslek ve Doyum Tanımı

Meslek;“belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan,

kuralları belirlenmiş iş" olarak Türk Dil Kurumu'nun sözlüğünde tanımlanmaktadır (TDK,2021). İş ise; "bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma" olarak tanımlanmaktadır (TDK,2021).

Meslek, insan hayatının uzun süreçlerine etki eden, eğitim yoluyla elde edilen ve aynı zamanda sıklıkla değiştirilmesine pek rastlanmayan bir kavramdır (Fırat, 2018). Aynı meslek grubunda çalışan kişilere meslektaş denmektedir. Her meslek kendi içerisinde yazılı ve yazısız kurallar barındırmaktadır. Bu kurallar her meslektaş için mesleğini doğru şekilde ifa etmesini sağlamaktadır. Farklı meslek grupları mesleklerini bu kuralların devamlılığını sağlamak için birliktelikler oluşturmaktadır. Bu birlikteliklere meslek odaları denmektedir.

İş, mesleğe nazaran daha kısa süreler içinde yer almaktadır. İş daha kolay değiştirilebilme özelliğine sahiptir. Bireyler hayatları boyunca genellikle tek bir meslek icra ederken, farklı farklı iş kollarında çalışmalarda bulunabilmektedirler. Dolayısıyla bu tanımlar neticesinde iş ve meslek kavramları sıklıkla karıştırılmaktadır. Şeklen benzemekle beraber özleri açısından farklılıklar barındırmaktadırlar. İş kısa süreli ve değiştirilebilme özellikleri nedeniyle meslek kavramının içerisinde yer almaktadır. Bu sebeple meslek ve iş kavramı birbirini tamamlayan, beraber değerlendirilmesi gereken alanlardır.

Doyum: "Eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat" olarak Türk Dil Kurumu'nda tanımlanmaktadır (TDK,2021).Bireyler yaşamları boyunca meslek, iş, aile gibi kurumlar ile kuracağı bağlarda doyum hissine ulaşmak istemekte ve bu doyum hissi bireyi ve çevresini mutluluğa sevk etmektedir.

1.2 Mesleki Doyum Kavramı

Mesleki doyum kavramı, ilk kez 1920 yıllarında konuşulmuştur. İş doyumu; kişilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını direkt olarak etkilemekte olup, iş hayatında kişinin üretkenliği ile direkt ilişkili olmamaktadır. Fakat iş doyumsuzluğunun oluşturduğu gerilim ve çeşitli uyum sorunları gibi bazı dolaylı etkenler, konunun ne kadar önemli olduğunu gözler önüne sermektedir. Meslek doyumu kavramı, çalışan kişilerin işlerine olan tutumlarını, düşüncelerini ve hislerini ifade eder. Bu kavram, çalışan kişilerin işleri ve iş yerleriyle alakalı olarak edindikleri bazı tutumları içeren bir kavramdır (Ergül, 2015).

Mesleki doyum kavramı son zamanlarda birçok meslek dalı için önemli bir çalışma ve araştırma konusu olmuştur. Meslek doyumu ile ilgili araştırma yapanlar, kavram ile ilgili farklı tanımlar ve açıklamalar oluşturmuş olsalar da var olan ve herkes tarafından kabul edilen ulusal bir 'Mesleki Doyum' tanımı maalesef mevcut değildir (Karataş,2015).

Mevcut olan araştırmalardan bir tanım yapacak olursak; iş doyumu, kişinin yaşamının büyük bölümünü kapsayan, çalışmakta olduğu işle alakalı ekonomik, sosyal, psikolojik ve kültürel olarak kazanç ve başarı elde eden bir çalışan olabilmek gibi hedeflere ulaşabilmek, ihtiyaçtan kaynaklanan gerginlik halinin sonlanması, memnuniyet duygusunun oluşması olarak tanımlanabilir (Mersin, 2007). Daha özet şekli ile çalışan insanların çalıştıkları işlerden aldığı zevk ve bağlılık olduğu söylenebilir.

Meslek doyumu kavramı üzerine yapılan esas çalışmaların, 1930 yıllarında başlandığı söylenebilir. 1935 yılında, Hoppock tarafından yapılan araştırmanın sonucu, işten doyumun sağlanması için kişinin çevresel, fizyolojik ve psikolojik şartlarının uyum sağlaması gerektiğini göstermiştir (Orhan,2013). İnsan gücünün verimli olarak kullanılması, günümüzde ilk sırada gelen sorunlarından biridir. Etkili bir şekilde kullanılan iş gücünün, başarı açısından önemi aşikârdır. Genel amaca hizmet eden çalışanlara, 'İş gören' denilmekte ve iş gören adı ile anılanların da birey olduğu göz önüne alınınca; o bireylerin mutluluğunun toplum tarafından önemi açığa çıkmaktadır. Bu nedenle genel olarak çalışanların işlerinde mutlu olması sağlanmalıdır. İnsanlık sürekli bir iş yapma halindedir. Bir teoriye göre; yapılan iş, işi yapan kişinin istediği veya beklediği sonucu verirse, kişi bu işten büyük bir doyum alır ve fazlasıyla mutlu olur. Aksi halde bir doyum veya tatminden söz edilemez. Ayrıca doyumunun üç boyutu olduğunu düşünen teori, bu boyutları şu şekilde açıklamıştır: 'İş doyumu, bir işin durumuna olan duygusal bir yanıttır. Bu nedenle görülemez, yalnız ifade edilir.' 'İş doyumu, genelde kazançların ölçüsüyle veya beklentilerin derecesiyle karşılanır' 'İş doyumu, birbiriyle ilişki içerisinde olan farklı tutumları temsil eder' (Çetinkanat, 2000).

İş gören kişilerin; mutlu, başarılı ve üretken olabilmeleri için gerekli olan iş ve mesleki doyumu, ilgili işin, kişilere sağladığı hoşnutluk duygusudur denilebilir (Yelboğa, 2008).

Başka bir teori göre, mesleki doyum kavramı iş gören kişinin işini ya da yaşamını değerlendirmesi ile oluşan haz veya hissedilen olumlu duygulardır. İş doyumu, iş gören kişideki gereksinim duyulan değerlere ulaştığı sırada duyabileceği hazdır. Yani daha kısa tanımıyla, iş hayatıyla ilgili olumlu veya olumsuz duyguların hepsini kapsar (Başaran, 2000).

1.2.1.1 Mesleki Doyum İle İlgili Kuramlar

Meslek doyumu kavramının anlaşılabilmesi için birkaç kuram geliştirilmiştir. Bunlar; kapsam(içerik) ve süreç kuramlarıdır. İçlerinde Maslow, Edwin Locke ve Frederick Herzberg gibi kişilerin çalışmalarının da yer aldığı bu kuramlara aşağıda ayrıntılı olarak değinilecektir.

1.2.1.2 Kapsam(İçerik) Kuramları

Kişiyi işten doyuma götürebilecek olan gereksinmeleri göstermeyi amaçlamaktadır (Başaran, 2000). Kapsam kuramlarında iş doyumunun içeriği tanıtılır (Balcı, 1985: 34).

Bu kuramlarda işin temel niteliği, işi gören kişinin çalışmakta olduğu işi beğenmesi ve o işten tat alması iş doyumunun en baş etkeni olmaktadır. Kişinin çalışmakta olduğu işi beğenmesi ise şu şartlara bağlıdır: Çalışanın yeteneklerini etkili olarak kullanabilmesi, değişen ve gelişen durumlara açık olması, çalışanın üretmeye açık olması, mesuliyet duygusunun gelişmiş olması, işin çözüm odaklı olmasıdır (Başaran, 2000).

İçerik kuramları adı altında bahsedilecek olan kuramlar; Gereksinimler Kuramı, İki Etken Kuramı, X ve Y Kuramı ve Başarıya Güdülenme Kuramı'dır.

1.2.1.2.1 Gereksinim Kuramları

İlk teori olarak Maslow' un gereksinimler hiyerarşisinden bahsedilmelidir. Abraham H. Maslow' un bu teorisi, en yaygın motivasyon teorilerinden biridir. Maslow'un Gereksinimler Kuram hiyerarşisi, beş ana başlıktan oluşmaktadır. Bunlar sırasız olarak; güvenlik, saygınlık, fizyolojik, ait olma ve kendini gerçekleştirmedir. Maslow, sayılmış olan bu gereksinimlerin hiyerarşik olarak sıralaması olduğunu söylemiştir. Bu ihtiyaçlar karşılandıkça, kişiler doyum elde etmektedir. Başlıklar sıralandığı takdirde kişiler sonraki adıma ulaşmaya çalışırlar (Sun, 2002: 22).

Mesela, aidiyet ihtiyacı giderildikten sonra, sıradaki kademede yer almış olan saygınlık gereksinimi direkt olarak ortaya çıkarmaktadır.



Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi

Kaynak: Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50,370-396

Fizyolojik doyum, Maslow' un bahsedilen piramidinde başlangıç olarak kabul edilmektedir. Fizyolojik doyum; insanda barınma, yeme, içme, cinsellik gibi fizyolojik ihtiyaçlar sonucu doğan dürtüleri içermektedir. Güvenlik ihtiyacı ise fizyolojik ihtiyaçlar karşılanıp doyurulmanın ardından ortaya çıkmaktadır. Mümkün olabilecek tehlikelerden, yoksulluktan ve tehditlerden korunma vb. gereksinimleri kapsamaktadır. Güvenlik gereksinimleri doyurulmuş olan kişiler, sağlıklı ve mutlu kişilerdir denilebilir. Ait olma ve sevgi ihtiyaçları, üst basamakta olan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları doyurulduktan hemen sonra direkt olarak ortaya çıkmaya başlar. Sevgi, arkadaşlık, aitlik hissi ve kabul görülme gereksinimleri içerisindedir (Birol, 2007).

Saygı ihtiyaçları ise kendine saygı, başkalarına saygı, güven ve başkalarından saygı görmeyi içermektedir. Birey, içsel ve dışsal olarak bu ihtiyaçlarda yoğunlaşabilir.

İçsel ihtiyaçlar; başarı, yeterlik, saygınlık, değer, özgürlük ve güçlülük vb. ihtiyaçları barındırmaktadır.

Dışsal ihtiyaçlarsa; şan, şeref, dikkat çekme, statü, üstün olma, başka kişilerce tanınma ve takdir edilme isteğidir. 'Benlik' gereksinimlerinin doyurulması, bireyde

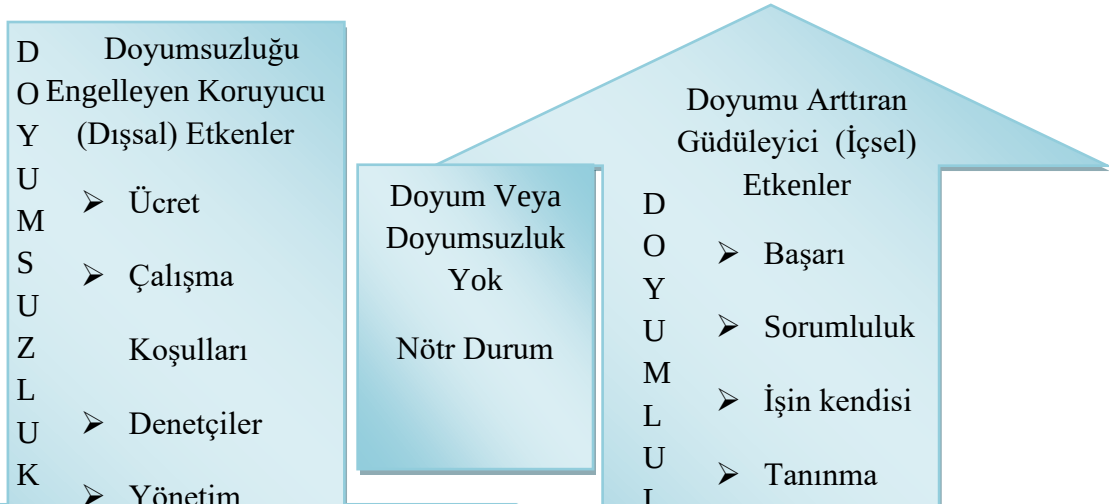
güven, güçlü olma ve gereklilik duygularını ortaya çıkarmaktadır. Bahsedilen ihtiyaçların doyurulmaması veya engellenmesi, kişinin kendini küçük ve zayıf görmesine, çaresiz hissetmesine yol açmaktadır (Mersin, 2007).

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, piramidin en tepesinde yer almaktadır. Bu ihtiyaç, yeteneklerini gösterebilme ve geliştirme sürecidir. Bu ihtiyaç, kişinin kendi yaratıcılığını, potansiyelini, kabiliyetlerini gerçekleştirmeye çalışması ile ilgilidir. Kendini gerçekleştirmiş kişiler daima tanınmış kişiler olmak zorunda değildir. Hayatını son derece anlamlı bulan her insan esasen bu aşamayı gerçekleştirmiştir (Cüceloğlu, 2016).En üst basamağa kadar ulaşmış olan kişi, kendini hedefe ulaşmış birey olarak kabul etmektedir. Bu ihtiyaç bireyin, ulaşabileceği son noktaya ulaşması anlamına gelmektedir. Fakat bu ihtiyaçta tamamen doyuma ulaşma söz konusu olmayacaktır. (Çetinkanat, 2000).

1.2.1.2.2 İki Etken Kuramı

Frederick Herzberg yaptığı araştırmalarda "Herzberg Modeli" diye adlandırılan "Çift Faktör Kuramı'nı" geliştirmiştir. Herzberg, yaptığı araştırma sonucu, doyum veya doyumsuzluğa sebep olan bazı sebepleri ortaya koyarak bu kuramı geliştirmiştir. Başka bir teorideki iki etken kuramı; mevcut olan işin içsel özelliklerinin sebep olduğu güdeleyici etkenler; tanınma, başarı, iş, ilerleme ve sorumluluktur. Dışsal özelliklerden oluşan koruyucu bazı etkenler sayılacak olunursa; gözetim, yönetim politikası, ücret, iş ortamındaki insanlarla oluşan ilişkiler ve çalışma şartlarıdır (Yıldırım, 2008).

Herzberg teorilerinden devam edilirse; sayılan etkenlerden sadece birinin oluşması güdülemeyi sağlamaktadır. Bahsedilen güdeleyici etkenlerin uygulanmaya konulması için öncelikle koruyucu etkenlerin oluşturulması gerekmektedir. Bu koruyucu etkenlerin noksanlığı doyumsuzluk kavramını aktifleştirirken, var oluşu doyum düzeyinde nötr durum oluşturmaktadır.



Şekil 2. Frederick Herzberg'in Çift Etmen Kuramı

Kaynak: Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu.* Ankara : Anı yayıncılık.

1.2.1.2.3 X ve Y Kuramı

McGregor tarafından geliştirilmiş olan X ve Y kuramı; esasen insan doğasıyla ilgili iki ters varsayımı birleştirmeyi temel almaktadır. İlk varsayım "X", ikincisi ise "Y" kuramı olarak bilinmektedir. İlk bahsedilen "X" kuramı, iş gören kişinin dış etkenlerle sınırda güdülenebileceğini söylerken; "Y" kuramı, daha büyük ölçüde iş gören kişilerin içsel güdülenmeleriyle alakalıdır (Balcı, 1985).

Bir başka teoride "X" kuramının temel ilkesi denetleme ve yetki kullanarak yönetmedir. Kaynaşma ve bütünleşme ise "Y" kuramının temel ilkeleridir. Bu iki ilke gereksinimlerin tanınmasını öngörürken;"X" kuramının bazı kuramları tek yönlüdür (Yıldırım, 2008).

1.2.1.2.4 Başarıya Güdülenme Kuramı

İçerik kuramları başlığı altında olan başarıya Güdülenme Kuramı, McClelland'ın başarı güdüsü kuramı ile incelenecek olursa, işte başarı edinebilme ihtiyacı üzerinde durulmuştur. İş gören kişi yaptığı işin sonucunda amacına ulaşmak ve başarılı olmak ister. Başarılı olduğu takdirde işten doyum sağlamaktadır. Her insanın güdüsel rutini bir diğerinden farklı olmakta ve bağlanma, başarma, erk ve yarışma olmak üzere dört gruptan oluşmaktadır. Temel güdüler olan bu gruplardan biri daha ağır basarken, diğerleri daha geri planda olabilmektedir. Bu nedenle hangi temel güdü ağır basarsa, ona göre davranış yönlenir (Başaran, 1991).

1.2.1.3 Süreç Kuramları

Süreç kuramları daha çok iş doyumun hangi parametrelerle ortaya çıktığını belirten kuramdır. Ayrıca bunların ne şekilde etkileşip iş doyumu oluşturduğuna da açıklık getirmek temel amacıdır (Balcı, 1985).

Bu kuramda iş gören kişinin, işten doyum almasının nedenleri ve bu doyumun nasıl oluştuğu araştırılmaktadır. İşten doyum esnasında oluşan gereksinimler, umutlar, değerler ve algılar gibi değişkenleri sınıflandırmaktır (Başaran, 2000).

Ayrıca süreç kuramları temel olarak; Varlık ilişkisi Gelişme Kuramı, beklenti kuramı, tutarsızlık kuramı, denklik kuramı ve çok değişkenli güdülenme kuramı olarak ayrılabilir.

1.2.1.3.1 Amaç Kuramı

Amaç teorisi Edwin Locke'a aittir. Locke'ın bu amaç teorisinde birey kendisine bir hedef belirler ve bu hedefe ulaşabilmesi amaçlanır. Yani bu teoride amaç aslında bireyin hedefidir. Birey amacına ulaştığı takdirde doyum yaşamış olacaktır. Ancak belirlediği amaca ulaşamayan birey doyumsuzluk yaşamış olacaktır (Ergül, 2015).

Yapılan bir araştırmaya göre varılması zor amaçlar edinen kişiler varılması kolay amaçlar edinen kişilere nazaran daha başarılı olmakta ve daha çok doyum yaşamaktadır. Yine kuramın sahibi olan Locke'ın 1970 yılında öğrenciler arasında yapmış olduğu bir araştırmada beklediği notu alan veya beklediği nottan yüksek alan öğrencilerin daha fazla doyuma ulaştığı ancak beklediği nottan daha az not alan öğrencinin ise doyuma ulaşamadığını gözlemlemiştir (Samadov, 2006).

Locke'ın kuramına göre bireylerin beklentilerine ulaşıp ulaşmamalarına göre örgüte karşı faaliyetleri değişmektedir. Örgüt içerisinde beklentilerine erişen çalışan amacına ulaşmış olacak ve bunun neticesinde doyuma erişeceğinden örgüt faaliyetlerinde olumlu sonuçlar doğuracaktır. Ancak beklentilerine ulaşamayan çalışan ise doyum yaşayamayacak ve örgüt için olumsuz sonuçlar ortaya çıkacaktır.

1.2.1.3.2 Beklenti Kuramı

Bu kuramın oluşturucusu ise Victor Vroom'dur. Vroom'a göre kişi yapacağı bir davranışın sonucunda hangi tercihte bulunacağını ve bu hedefe varmak için çeşitli performans seviyelerinde dikkate alması gereken önemli noktaları bilmektedir (Yıldırım,2008: 31). Bu kurama bakılırsa, kişiler kendileriyle ilgili beklenti

oluşturabilirler. Bunun sebebi ise yüksek performansın, kendilerini terfi ettirebileceğinin bilincinde olmak ve başarı için belirli düzeyde, yüksek güdülemeyle çalışmaktadır.

Aktarıma göre; kuram üç temel düşünceye dayanmaktadır. Bu düşünce sistemleri: Araçsallık, beklenti ve değerdir.

Araçsallık: Bireyin bir çaba sonucu yeterli düzeyde performansa ulaşabilmesini ve bu performansın yeterli biçimde ödüllendirilebilmesidir.

Beklenti: İş gören bireyin belirli çaba veya çabalar sonucu başarılı performansa ulaşacağı inancıdır.

Değer: İş gören bireyin belirli çaba harcayarak elde edebileceği ödüle olan isteğinin derecesidir.

1.2.1.3.3 Tutarsızlık Kuramı

Locke tarafında geliştirilmiş olan bu kuram, kişinin hedefleri için bilinç dâhilinde farklı eylemlerde bulunabileceği esasına dayanmaktadır (Yıldırım, 2008: 22). Yani iş gören kişinin; kendi içinde çeşitli amaçlar koyup, bu amaçlara ulaşabilmek hedefiyle çabalaması ve hedefine ulaşması sonucunda doyum elde etmesini ifade etmektedir. Bu doyum ise iş gören kişinin hedeflediği amacı gerçekleştirmeye yöneltecektir. İş gören hedeflerine ulaştıkça ödüllendirilmesinin yanında önderlik yapılması ile hedef koyup amacına ulaşma çabaları daha da pekiştirilmiş olacaktır (Başaran, 1991: 161). Sunulan bir teoride, iş gören kişiye ulaşabileceği hedefler konulup, bu hedeflere ulaştığı takdirde ödüllendirilmesi ile iş gören kişinin işinden doyum sağladığı tespit edilmiştir (Çetinkanat, 2000).

1.2.1.3.4 Eşitlik Kuramı

Stacy Adams tarafından geliştirilmiş olan bir kuramdır. Bu kuramda, kişinin başka kişilerle ilgilenmesinin psikolojik olduğu söylenmektedir (Yıldırım, 2008). İş gören kişilerin birçoğu aynı seviyede olan diğer bir iş görenle eşit bilgi ve birikime sahip olduğunu düşünmekte ve kendilerini devamlı olarak diğer kişilerle mukayese edebilmektedir (Çetinkanat, 2000: 27). Daha genel anlamıyla bahsedilen kuramda; iş gören kişi, yaptığı iş sonucu aldığı ödülü, çalıştığı iş arkadaşının veya arkadaşlarının yaptığı iş ile almış olduğu ödülle kıyaslar.

1.2.1.3.5 Varlık İlişkisi Gelişme (V-İ-G) Kuramı

Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiş olan V-İ-G kuramı ise Maslow'un kuramı ile önemli ölçüde ilişkili bir kuramdır (Yıldırım, 2008: 24). Bu kuram, Maslow'un bahsettiği beş gereksinim yerine; "Varlık", "İlişki", "Gelişme" olan üç temel gereksinimden bahsetmektedir (Çetinkanat, 2000).

Varlık: Varlık gereksinimleri, en alt seviyededir. Yani fiziksel bir şekilde hayatın devam ettirilmesi için gereken (yiyecek, içecek, su, korunma, güvenlik vb.) gereksinimlerdir.

İlişki: İlişki gereksinimleri, diğer kişilerle olan ilişkileri kapsamaktadır. Duygusal destek, tanınma, saygı, aitlik doyumlarıdır. İş yerlerinde, toplumsal ilişkilerde, iş dışındaki ilişkilerde ve aile ilişkilerinde oluşan doyumluluktur.

Gelişme: Gelişme gereksinimi, iş yapan kişinin çevresiyle verimli olarak yeni ve yaratıcı yönlerini geliştirebilecek biçimde etkileşimleri içermektedir. İş gören kişi üzerinde yoğunlaşan bu gereksinimler, sahip olduğu maksimum sınıra tam olarak ulaşabilmesi için olgunlaşması, güdülenmesi ve gelişmesini hedeflemektedir (Yıldırım, 2002).

1.2.1.3.6 Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı

Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı'na göre; kurama yapılan katkılardan ilki, iş gören kişinin başarısını değerlendirirken oluşan doyumu etkileyen ödüllendirme adaletiyle alakalıdır. O zaman; iş gören kişi aldığı ödülü, başkaları ile kıyaslamakta ve göstermiş olduğu başarıya uygun olmayan değerlendirme ile karşı karşıya olduğunu algıladığında, doyumu yüksek derecede olumsuz etkilenmektedir (Yıldırım,2008). Bir diğer katkı ise iş gören kişiden beklenen davranışın gücünü azaltan çatışmaların varlığı ve bunun sonucunda da başarılarının ve çabalarının olumsuz etkilediğidir (Eren, 2001). Yüksek bir başarının hak edildiği doyumluluğu verebilmesi için, iş gören kişinin hedefleri ile kazanılacak ödül arasında dengenin kurulması ve oluşan tüm başarılara verilecek tüm ödüllerin adaletli bir biçimde dağıtılması gerekmektedir (Eren, 2001).

1.2.2 Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

Bireylerin mesleklerini icra ettikleri esnada veya bu sürecin devamı boyunca mesleki doyumlarını etkileyen birçok faktör mevcuttur. Bu faktörlerin ayrımında literatürde

farklı uzmanlar farklı yollar seyretmiştir. Örneğin Mullins'e (Özpehlivan, 2018) göre bu faktörler bireysel, sosyal, kültürel ve örgütsel faktörler olarak ayrılmaktadır. Ancak çalışmamızda genel olarak kabul görmüş olan içsel ve dışsal faktörler ayrımının bir benzeri olan bireysel ve çevresel faktörler ayrımına gidilecektir.

Bireysel faktörler olarak bahsedilen bireyin doğrudan kendisini ilgilendiren ve insani durumundan kaynaklanan faktörlerdir. Bunlar yaş, cinsiyet, kişilik ve kıdem olarak sayılabilir. Çevresel faktörler ise bireyin zaman zaman hem kendinden kaynaklanan zaman zaman da etrafında olan olayların etkisi olarak tanımlanabilir. Bu çalışmamızda çevresel faktörlerden işin kendisi, ücret, övülme, çalışma koşulları, bireysel ilişkiler ve yönetim başlıkları ele alınacaktır.

1.2.2.1 Bireysel Faktörler

1.2.2.1.1 Yaş

Yaş, mesleki doyumu etkileyen nedenlerden biridir. Andres ve Grayson'un çalışmaları neticesinde yaşı ilerlemiş çalışanın yaşı genç olana nazaran daha fazla meslek doyumuna ulaştığını göstermektedir. Bunun en büyük etkeni olarak ise yaşı ilerlemiş kişilerin iş seçimi ve devamlılığı konusunda kendilerini daha fazla düşünmeleri ve ona göre hayatlarını devam ettirmek istemeleri olduğu düşünülmektedir. Genç bireyler meslek seçiminde ilk safhada bulunmaları nedeniyle kendilerini fazla düşünmemekte ve bu sebeple mutlu olamayacağı işlere adım atabilmektedirler.

Yapılan bir başka araştırma neticesinde yukarıdaki yargıyı destekler nitelikte olan birkaç sonuca daha ulaşılmıştır (Eğinli, 2009). Yaşın ilerlemesi ile beraber çalışan kişinin tecrübesi artmakta ve bununla beraber doyum seviyesi de artmaktadır. Aynı şekilde genç çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça meslekten beklentileri artmakta ve bu da doyum seviyesini düşürmektedir.

Yapılan bir başka araştırmada ise tam tersi bir yargıya varılmıştır (Eğinli, 2009). Bu araştırmada ilerleyen teknoloji sebebiyle yaşı ilerlemiş kişilerin hızla değişen bu teknoloji sahasına kolay uyum sağlayamadığı ve hali hazırda var olan iş düzenlerinin değişmesinden çoğunlukla rahatsız olduklarından -bu açıdan bakılırsa- doyum seviyelerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir (Eğinli,2009).

1.2.2.1.2 Cinsiyet

Cinsiyet faktörü kesin olarak her meslekte doyumu etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmemektedir. Yani bazı mesleklerde cinsiyet farklılığının mesleki doyuma etki ettiği görülse de bazı mesleklerde de herhangi bir belirgin farkın gözlemlenmediği görülmektedir. Dolayısıyla cinsiyet faktörünü durumsal anlamda değerlendirmek gerekmektedir. Bir başka deyişle her meslekte veya koşulda farklı değerlendirmelere tabi tutulması gerekmektedir.

Chiu'nun (1998) yapmış olduğu araştırmada mesleki doyumun meslekte var olunan konuma bağlı olduğunu, üst konumlarda bulunan kadın çalışanların daha üst konumlara çıkma olanaklarının düşük olması sebebiyle erkek çalışanlara nazaran daha az mesleki doyuma sahip oldukları gözlemlenmiştir (Özpehlivan, 2018).

Hemşirelik mesleğinde cinsiyetin doyum üzerindeki etkisiyle ilgili yapılan bir araştırmada, erkek hemşirelerin duygularını kadın hemşirelere göre daha rahat kontrol edebilmeleri nedeniyle daha sağlıklı karar verebildikleri ve bu nedenle mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sağlıklı kararlar neticesinde çalışan birey mesleğini doğru yaptığını hissetmekte ve bunun neticesinde doyum seviyesini arttırmaktadır. Bu çalışmada duygusal kontrolün erkekler açısından daha kolay olmasının nedenlerinden birinin erkeklerden henüz küçük yaşta ağlamamaları gerektiği gibi baskılar neticesinde duygularını saklamaları ve kontrol etmelerinin istenmesine bağlamaktadır (Cottingham, 2015).

Türkiye'deki akademik çalışanlar üzerinde yapılan birçok yabancı araştırmalarda da cinsiyet değişikliğinin mesleki doyum bakımında etkili olduğu saptanmıştır. Bu çalışmaların sonucuna göre Türkiye'deki akademik çalışanlarda kadın çalışanlar erkek çalışanlara nazaran daha fazla mesleki doyuma ulaşmaktadır (Toker, 2011).

1.2.2.1.3 Kişilik

Kişilik kavramı en genel anlamıyla bireyin yaşama biçimi olarak tanımlanabilir. Bu yaşama biçimi içerisinde farklı statüde bulunan birçok etken barındırmaktadır. Bu etkenlere örnek vermek gerekirse arkadaşlık kurma, zekâ, eğitim, ahlak anlayışı, duygu geçişleri sayılabilir. Kişilik üzerine araştırmalar yapan araştırmacılar kişilik tanımı ve kavramının içeriği konusunda birçok tanım ortaya koymuşlardır. Bunlardan en açıklayıcı olanı ise beş faktör kişilik modelidir. Bu modelin yaratıcısı diyebileceğimiz kişi ise Goldberg'tir (Sudak & Zehir, 2013).

Bu beş faktör kişilik modeli şunlardan oluşmaktadır: Dışa dönüklük, uyumluluk, özdenetim, duygusal denge ve deneyime açıklık. Bu kavramlara tek tek bakalım. Dışa dönüklük, bireyin kendisi dışındaki var olan dünyaya bakış açısını ve onunla etkileşimini ifade eder. Burada dışa dönük olan kişiler sosyal bağlarda daha kuvvetli, girişken ve konuşkan kişiler olmaktadırlar. Uyumluluk ise bireyin içerisinde bulunduğu koşullara ayak uydurması olarak tanımlanabilir. Birey bulunduğu ortama ne kadar kolay uyum sağlarsa o kadar fazla doyum seviyesine ulaşacaktır. Zira uyum sağladığı zaman yaptığı iş bireyin kendisine mutluluk verecektir. Aynı zamanda uyumluluk özelliğini kendinde barındıran birey diğer bireylerle daha az çatışma yaşayacak ve yaptığı mesleğe daha fazla odaklanacaktır (Özpehlivan, 2018).

Özdenetim kavramı sorumluluk kavramı ile bu noktada aynı anlamda kullanılmaktadır. Birey yapmış olduğu işlerde kendi faaliyetlerini eleştirmek ve objektif değerlendirmek zorundadır. Aksi takdirde kendi yaptığı işi en iyi olarak görecektir ve bu durum yanlış bir yorumlamaya yol açacaktır. Bununla beraber sorumluluk kavramı da birey yapacağı işlerde sorumluluğu üzerine alabilmeli, bu sorumluluktan kaçmamalıdır. Dolayısıyla her iki kavramı da bünyesinde barındıran birey daha planlı ve organizasyonlu şekilde mesleğini icra edecektir. Bu da mesleki doyum seviyesini arttıracaktır.

Duygusal denge kavramı ise bireyin duygu geçişlerini kontrol altında tutması ve doğru zamanlarda doğru hareket etmesini ifade eder. Dolayısıyla sert duygu geçişlerine sahip olan bireyin işini icra ettiği esnada daha fazla sorunla karşılaşacağı kesindir. Aynı zamanda bu durum bireyde kaygılı ve stresli bir meslek hayatına sebep olacaktır. Bunun sonucunda da mesleki doyum seviyesi düşecektir. Ancak burada duygusal dengenin duygusal zekâ ile karıştırılmaması gerekmektedir. Duygusal zeka Gardner'e göre bireyin duygu ve kabiliyetlerin farkında olması ve bunları hayatına yön vermekte kullanmasıdır. Dolayısıyla duygusal zekânın varlığı mesleki doyumu arttırırken duygusal dengenin yokluğu mesleki doyumu azaltmaktadır.

Deneyime açıklık boyutu araştırmacılar arasında tam birliğin söz konusu olmadığı bir kavramdır. Goldberg gibi araştırmacılar bu faktörü zekâ olarak adlandırırken, Norman kültür, Costa gelişime açıklık olarak isimlendirmektedir (Sudak & Zehir, 2013). Araştırmacılar her ne kadar bir birlikteliğe varamamış olsalar da açık olan konu şudur ki deneyime açık olan yani öğrenmeye ve bu öğrendiklerini uygulamaya

istekli ve azimli olan kişilerin mesleki doyum seviyeleri diğer bireylere göre daha yüksek seviyede seyredecektir.

1.2.2.1.4 Kıdem

Kıdem bir meslekte çalışma süresi olarak tanımlanabilir. Burada bireysel faktörlerin birinci başlığında değindiğimiz yaş ile bir bağlantı kurulmaktadır. Zira bireylerin çoğunluğunun hayatları boyunca tek bir meslek icra ettiklerini düşünürsek yaşın artması kıdemin de artması anlamını taşıyacaktır. Ancak artan her kıdem bireyin mesleğinde gereken deneyimi elde ettiği anlamını taşımamaktadır. Dolayısıyla kıdemde büyük önem arz eden nokta tecrübe edinilmesidir.

Cano ve Miller'e göre iş tecrübesi olan bireylerin henüz tecrübesi yeteri kadar olmayan bireylere nazaran yapmış oldukları işten neler beklediklerini ve işin icra edilmesi için işin kendilerinden neler beklediğini daha iyi bilmekte ve kavramaktadırlar (Özpehlivan, 2018). Dolayısıyla belirli bir meslekte kıdem ve tecrübe edinen bireylerin mesleki doyum seviyeleri yüksek olmaktadır.

Diğer taraftan kişiler bir mesleği yalnızca tek bir örgüt altında icra etmemekte, zaman zaman iş değiştirmektedir. Bu noktada bireylerin daha önce çalıştıkları örgütlerde bu meslekleri icra ederken karşılaştıkları olumlu ya da olumsuz durumlar bireyin mesleğe bakış açısını etkilemektedir. Bu durum ise dolaylı yoldan bireyin mesleki doyumunu da olumlu ya da olumsuz düzeyde etkilemektedir.

1.2.2.2 Çevresel Faktörler

1.2.2.2.1 İşin Kendisi

Bireyler doğal olarak yaşamları boyunca kendilerine yakın hissettikleri meslekleri icra etmek için çabalamakta ve bu meslekleri seçmektedir. İşin kendisi olarak bahsedilen bu kavramda işin gerek sosyo-ekonomik gerekse fiziksel koşullarının bireyin kendisine uygun olması durumu mesleki doyumu olumlu yönde etkilemektedir.

Bireyler kendi yeteneklerini ve belli alanlardaki özel yeteneklerini o meslekte icra ettiklerinde mesleğe daha fazla adapte olmakta ve bu durum karşısında mesleki doyumları da artmaktadır. Buna paralel olarak yeteneklerini kullanarak yaptıkları işlerin iş arkadaşları ve yanındakiler tarafından değerli olarak görülmesinin bireyde doyum seviyesini arttırdığı belirtilmektedir (Özpehlivan, 2018).

Bir başka nokta ise bireyin bir meslekte geçirdiği süre boyunca işin kendisinin hiç değişmesinin veya bir monotonluk halinde sürdürülmesinin bireyde mesleki doyumu olumsuz etkileyeceği yönündeki tutumdur. Ancak bu demek değildir ki daima olumsuz etkileyecektir. Kimi bireylerde bu durum mesleğin belli bir alanında tecrübe kazanılması olarak değerlendirilmekte ve bu da mesleki doyumu olumlu etkilemektedir. Fakat çoğunluğa bakıldığında bizzat işin kendisi monotonluktan uzak olmalı ve bireye daima yeni bir şeyler katmalıdır.

1.2.2.2.2 Ücret

Ücret bireyin ruhsal ve fiziksel olarak yapmış olduğu işin karşılığı olarak bireye verilen maddi değerdir. Yapılan araştırmalar alınan ücret ile yapılan işe odaklanma arasında pozitif bir etkinin var olduğunu göstermektedir. Bu da demek oluyor ki birey icra ettiği işin yani vermiş olduğu emeğin karşılığını almak zorundadır. Aksi takdirde birey mesleği icra ederken doyum seviyesini kaybedecek ve dolayısıyla da işi gereği gibi yapmayacaktır. Görüldüğü gibi ücret hem birey açısında hem de örgüt açısından büyük önem arz etmektedir (Özpehlivan, 2018).

Mesleki doyum açısından büyük önem arz eden konulardan biri de ücret tatminsizliğidir. Yapılan işin fazla olması veya ücretin işe göre düşük tutulması bireyde tatminsizliğe yol açabilir. Bu durum karşısında birey yaptığı işten uzaklaşabilir. Yapılan bir araştırmaya göre ücret tatminsizliği çalışan bireyde etik dışı davranışlara sebebiyet vermektedir. Örneğin ücret bakımından tatmin olunmayan birey örgütte kaynak istismarı veya örgütü aldatma gibi etik dışı davranışlara yönelebilmektedir (Gürlek, 2020).

Ücret çalışan birey için aynı zamanda bir teşvik aracıdır. Uygulamalarda sıklıkla rastlandığı üzere yapılan iş neticesinde ikramiye veya prim usulü göze çarpmaktadır. Bu gibi kavramların uygulanması çalışan bireyde işe özeni arttırmakta ve bununla beraber mesleki doyumu da arttırmaktadır.

Bireysel ve Sosyal İlişkiler

Bireysel ilişkiler bir bakıma kişilik ile ilişkilidir. Zira bireyin kişilik özellikleri diğer bireylerle etkileşimini belirlemektedir. Bireyin diğer bireylerle kurmuş olduğu iletişim de sosyal ilişkiyi oluşturmaktadır. Görüldüğü gibi kişilik ile bireysel ve sosyal ilişkiler arasında tam bir bağlantı söz konusudur.

Bireysel ilişkinin kurulması sosyal ilişkinin temelini oluşturmaktadır. Ancak her bireysel ilişki daima bir sosyal ilişki anlamına gelmemektedir. Sosyal ilişkiler daha çok iki ve daha fazla kişi ile kurulan iletişimin adlandırılmasıdır. Dolayısıyla birey diğer bir bireyle onu anlayarak ve karşısındakiyle doğru iletişim kurarak mesleğini icra etmelidir. Bu durumun varlığı mesleki doyumunu arttırmaktadır. Ancak bireysel ilişkilerde doğru iletişimin kullanılmaması ve örneğin karşı tarafı aşağılama gibi bir eğilimin varlığı mesleki doyumu olumsuz etkilemektedir.

Sosyal ilişkiler bakımından ise birey çalıştığı ortamda bulunan her bir kişi ile iyi geçindiği takdirde çalışma ortamı huzurlu olacaktır. Bu huzurlu ortam ise gerek bireyin kendisinin gerekse diğer çalışma arkadaşlarının mesleki doyumunu arttıracaktır. Sosyal ilişkilerde önemli bir nokta ise bireyin aile ile kurmuş olduğu iletişimdir. Yapılan bir araştırmaya göre aile ve iş arasındaki bir çatışmanın varlığı bireyin doyum seviyesini olumsuz etkilemektedir (Fırat, 2018). Sonuç olarak bireysel ve sosyal ilişkilerin birbirleri ile bağlantılı şekilde yürütülmediği durumlarda mesleki doyum seviyesi düşmektedir.

1.2.2.2.3 Çalışma Koşulları

Çalışan bireyin işini gördüğü ortamın gerek fiziksel gerekse sosyal açıdan çalışma ortamı kavramına uygun olması mesleki doyum açısından olumlu etkiye sahiptir. Uygun çalışma ortamının varlığı bireyin işe daha kolay adapte olmasını ve onun işe yoğunlaşmasını sağlamaktadır. Bu durum da mesleki doyumun artmasını sağlamaktadır. Bununla paralel olarak çalışan bireylerin bulundukları grupların hayata bakış açıları kendileriyle ne kadar uyumlu olursa doyum derecesinin de o kadar fazla olduğu saptanmıştır (Özpehlivan, 2018).

Aşırı iş yükünün varlığı da çalışma koşulları arasında sayılmaktadır. Bireyden olağandan fazla iş yapılmasının istenmesi bireyi meslekten soğutmakta ve doyumu olumsuz etkilemektedir (Gürlek, 2020). Diğer taraftan iş stresi de çalışma koşulları arasındadır. Her ortamda olduğu gibi bireyin çalıştığı ortamda da stres kaçınılmaz bir durumdur. Ancak bu stres düzeyi çalışanın işini olumsuz etkileyecek duruma kadar yükselmesi halinde doyum seviyesi düşecektir. Zira stres, bireyde baskı ve gerilmeye sebebiyet verecek ve sonuç olarak bireyi bu işten ve iş ortamında uzaklaştıracaktır (Fırat, 2018).

Günümüzde sıkça duyulan bir kavram olan mobbing de çalışma koşulları arasındadır. Mobbing ile birlikte psikolojik şiddeti de değerlendirmek gerekmektedir. Mobbing

olarak adlandırılan kavram bireyinin bir işi veya faaliyeti -kuralsız olarak- yapmaya mecbur bırakılması olarak tanımlanır. Psikolojik şiddet de buna benzer bir tanım ile kötü bir anlam taşıyan davranış, söz veya eylem olarak tanımlanır. Ancak bu tanıma uyan her hareket psikolojik şiddet olarak esas alınmaz. Leymann'a göre bu tür hareketlerin en az altı ay boyunca devam etmesi gerekmektedir (Karcıoğlu&Akbaş, 2010). Dolayısıyla bir defaya mahsus veya çok az sayıda yapılmış olan mobbing eylemi psikolojik şiddet olarak sınıflandırılamaz. Sonuç olarak mobbing ve psikolojik şiddetin varlığı bireyin doyumunu olumsuz etkilemektedir.

Sosyal desteğin varlığı da çalışma koşulları arasındadır. Çalışan bireyin işini ifa ettiği esnada kaçınılmaz olarak bazı psikolojik sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunların atlatılabilmesi için uzman yardımı gerekmektedir. İşte bu yardım da örgüt bünyesinde sosyal destek ağı ile yapılmaktadır. Bir işyerinde var olan sosyal destek ağı çalışan bireye güven vermekte ve psikolojik sorunla karşılaşacağında yardım alacağını bilmesi onun mesleki doyumunu arttırmaktadır (Kurt, 2010).

Örgütsel adalet olarak bahsedilen ve bir işyerindeki eylemlerin ne kadar adilane olduğunu değerlendirmeye yarayan bu kavram da çalışma koşulları arasındadır. Çalışan birey işyeri içerisinde ödül veya cezaların adil bir şekilde dağıtılması konusunda şüpheye düşmesi veya adil olmadığına kanaat getirmesi halinde örgüte karşı tutumu değişecek ve doyum seviyesi de düşecektir. Diğer yandan kendilerine ve iş arkadaşlarına adilane davranıldığına hükmettiklerinde doyum seviyeleri artacaktır (Altaş&Çekmecelioğlu, 2013).

Çalışma koşulu olarak değerlendirilen bir başka etken ise aynı yerde çalışan kişi sayısıdır. Bir yerde olağandan fazla kişinin çalışması halinde yönetim çalışan bireylerin isteklerine erişememekte ya da erişse dahi yerine getirememektedir. Az çalışanın bulunduğu yerde ise çalışan bireyler kendi aralarında daha iyi iletişim kurmakta ve yönetim de onların isteklerine kolayca erişebilmektedir. Dolayısıyla çok çalışanın var olduğu işyerinde mesleki doyum seviyesi düşük kalmaktadır(Eğinli, 2009). Buna paralel olarak çalışanların gruplar halinde olması ve bu grupların üyelerinin kendi aralarında uyumlu olması doyumu arttıran bir etkendir. Bireysel çalışmanın varlığı doyumu olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla arkadaşlık ortamının kurulması ve korunması mesleki doyumu arttıracaktır (Keskin, 2004).

Çalışma koşullarının daima iyi şekilde olması durumunda çalışan bireyin meslekte kalma isteği artacaktır. Çin'deki hemşireler üzerinde meslekte kalma üzerine yapılan

bir araştırmada çalışma koşullarının çalışan birey açısından olumlu karşılandığı takdirde birey mesleğine daha fazla önem vermekte ve bunun neticesinde mesleki doyum yaşamaktadır (Wang, 2012).

1.2.2.2.4 Övülme

Takdir edilme duygusu bireyin yaptığı işten karşı tarafın memnun kaldığını görmesidir. Bu memnuniyeti görmesi bireyin kendisinde bir özgüven oluşturacak ve gelecekte kendisi sorumluluk alabilecektir. Aynı zamanda övülmek veya takdir edilmek ikramiye gibi teşvik aracı olarak görülebilmektedir. Takdir edilen birey daha fazla iş yapmak isteyecek ve bunun sonucu olarak da mesleki doyum seviyesi artacaktır. Ancak burada doğru yerde ve doğru zamanda takdir edilmenin önemi büyüktür. Yersiz bir şekilde yapılan takdir edilme çalışanda yanlış intiba uyandıracak ve daha sonraki işlerde takdir edilmemesi gerektiğini görünce doyum seviyesi olumsuz etkilenebilecektir (Keskin, 2004).

Övülme bir bakıma ödüllendirme olarak da değerlendirilmektedir. Zira ödüllendirme olarak yalnızca maddi bir olgu verilmemekte, aynı zamanda söz veya sosyal aktivite olarak da ödüllendirme yapılabilmektedir. Diğer taraftan kişi çevresindeki bireylerden gerektiği kadar ilgi ve özeni görmediği takdirde yaptığı işin yeterli kalmadığını düşünmekte bu sebeple de mesleki doyum düzeyi düşmektedir. Tekstil sektöründe yapılan bir araştırmaya göre yaptığı işten dolayı takdir edilen çalışanın doyum seviyesi daha da artmaktadır (Özpehlivan, 2018).

1.2.2.2.5 Yönetim

Yönetim faktöründe ele alınan ilk temel konu ast-üst ilişkisidir. Ast-üst ilişkisinin kuvvetli olması durumunda her iki taraf bakımından da mesleki doyum artmaktadır. Yönetici kadro ile çalışan kadro arasındaki sürekli ilişkinin varlığı yine doyumu arttırır niteliktedir. Bunu destekleyen bir araştırmada üstleri ile daha fazla ilişki kuran astların daha çok sorumluluk aldığı ve işlerine daha fazla odaklandığı gözlemlenmiştir. Bu durumda doyumu olumlu etkilemektedir (Özpehlivan, 2018).

Yönetim açısından önemli bir nokta da çalışanın işyerindeki rolünün belirlenmesidir. Çalışan bireyin rolünün açık ve net bir şekilde kendisine ifade edilmemesi sonucu doğacak olan rol belirsizliği veya diğer çalışan bireylerin rolleri ile çatışması halinde birey yapması gereken işi gereği gibi yapamamaktadır. Bu durumun varlığı bireyin doyum seviyesini olumsuz yönde etkilemektedir (Kurt, 2010).

Yönetim tarzı da mesleki doyumu etkileyen önemli unsurlardan biridir. Bu noktada iki aşama vardır. Bunlar kararlara katılma ve çalışan odaklı olmadır. Kararlara katılma konusunda çalışan bireylerin yöneticiler ile beraber karar verme aşamasında fikirlerini beyan etmesi ve düşüncelerini yöneticilere anlatmasını ifade eder. Bu durumun varlığı çalışan bireyi önemsedikleri ve dinledikleri izlenimi uyandıracağından mesleki doyumu olumlu etkileyecektir. İkinci unsur olan çalışan odaklı yönetim ise yöneticilerin kararlarını verirken yalnızca örgütün değil çalışanların da nasıl etkileneceğini ve onlarla destekleyici faaliyetlerde bulunmasını ifade eder. Bu iki durumun varlığı çalışan bireyde örgüte karşı güven oluşturacak ve mesleki doyumu olumlu yönde etkileyecektir (Keskin, 2004).

1.3 Mesleki Doyumsuzluğun Sonuçları

Mesleki doyumsuzluk olarak bahsedilen bu kavram aslında basitçe mesleki doyumun olmaması veya yeteri kadar olmamasını ifade etmektedir. Bu doyumsuzluk neticesinde gerek birey açısından gerekse örgüt yani işyeri açısından belli olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Literatürde bu ayrımlar kabul edilmektedir (Ergül, 2015). Mesleki doyumsuzluğun bireysel sonuçları arasında stres, kişilik bozuklukları, yaşam tatminsizliği ve psikolojik tatminsizlik gibi unsurlar yer alıyorken, örgütsel sonuçları arasında işe devamsızlık, iş kazalarının yaşanması ve işe ilgisizlik gibi unsurların yer aldığı söylenebilir. Aşağıda bunlara kısaca değinilecektir.

1.3.1 Mesleki Doyumsuzluğun Bireysel Sonuçları

1.3.1.1 Stres

İşyerinde yaşanan veya bireyin mesleğini icra ederken bulunduğu yerde ortaya çıkan olaylar çalışan bireyin davranışlarına ve duygularına yansımaktadır. Meydana gelen bir olay neticesinde hareketsiz kalmak veya bu olayın etkisinin olmayacağını düşünmek olanaksızdır. Dolayısıyla işyerinde çalışan bireyi ruhsal veya fiziksel açıdan rahatsız edecek bir olgu neticesinde çalışan birey strese girecektir. Stres yaşayan bireyin işini gerektiği gibi yapamaması neticesinde mesleki doyumu olumsuz etkilenebilecektir (Ergül, 2015). Ancak stresi yalnızca tek bir birey açısından düşünmemek gerekmektedir. Zira örgüt içinde genel anlamıyla stresin varlığı artık sadece bireyi değil örgütü de etkileyecek duruma gelebilecektir.

Strese karşı bireyler farklı tepkiler gösterebilmektedir. Bu tepkileri fiziksel ve psikolojik olarak ayırmak mümkündür. Fiziksel olarak verilen tepkiye bakıldığında

bireyler arasında pek fark görülmemektedir. Yani bireyler ortaya çıkan olaya fiziksel olarak benzer tepkiler vermektedir. Ancak psikolojik tepkide her insanın psikolojik yapısı birbirinden çok farklı olduğundan ortaya farklı tepkiler çıkmaktadır. İşte ortaya çıkan bu farklı psikolojik tepkiler stres kavramını oluşturmaktadır. Bu stres ortamının ortaya çıkması için yöneticilerin stresi oluşturacak olan ortamları engellemeleri ve stres oluşması durumunda gecikmeden sosyal destek sağlanarak bireyin tekrar normal yaşamına ve iş hayatına dönmesi sağlanmalıdır. Aksi takdirde bu durum bireyin mesleki doyumunu olumsuz etkileyebilecektir (Samadov, 2006).

1.3.1.2 Kişilik Bozulmaları

Meslek doyumunun yeteri kadar olmadığı veya hiç olmadığı durumlar neticesinde kişi kendini güçsüz ve yetersiz hisseder. Bu his sonucunda yaşamış olduğu psikolojik durumdan kendi imkân ve savunmaları ile çıkamıyorsa bu durumda ilk evrede nevroz sonraki evrede ise psikoz ile karşı karşıya kalmaktadır. Kısa bir karşılaştırmayla bakıldığında nevrozlu kişi yapmış olduğu fiilin anlamsızlığını bilmesine rağmen bunu yapmaktan kendini alıkoyamaz. Psikozlu kişi ise yapmış olduğu fiilin anlamını tamamen bilmeden o eylemi ifa etmektedir (Ergül, 2015).

Korku, devamlı endişe, heyecan gibi duygular nevrozlu kişilerde rastlanan duygulardır. Bu duygular karşısında normal insanlar spor yapmak veya dinlenmek, sakin kalmak gibi fiiller ile tepki göstererek bu durumlardan kurtulmaktadır. Ancak nevrozlu kişiler bunu yapamamakta ve daha fazla korku sahibi olmaktadırlar. Bu korku hali onları huzursuzluğa itmekte ve sonuç olarak huzursuzluk onların mesleklerini icra etmelerini engellemektedir.

Psikozlu kişiler ise nevrozdan farklı olarak bir nevi hayaletler görmeye başlarlar. Yapmış oldukları davranışların çoğunluğu kötü sonuçlar ortaya çıkarır. Dolayısıyla psikozlu kişiler gecikmeden tıbbi tedavi görmektedirler. Her iki bozuklukta da görüldüğü gibi bu durumların varlığı hem bireyi hem örgütü etkilemekte ve birey açısından doyumu da olumsuz etkilemektedir (Samadov, 2006).

1.3.1.3 Psikolojik Tatminsizlik

İnsan doğal olarak varmak istediği ve bunun için çabaladığı noktaya varamaması durumunda psikolojik olarak bir çöküş yaşamaktadır. Bu çöküşün nedeni kişisel olabileceği gibi örgütsel veya toplumsal bir neden de olabilmektedir. Ancak sebep her ne olursa olsun birey bu hissiyat sonucunda davranış olarak da farklı

davranmaktadır (Ergül, 2015). İşte bu farklı davranış bireyin psikolojik tatminsizliğinin bir sonucunu teşkil eder.

Davranışsal farklılığın boyutları birden çok olmakla birlikte önemli olan ikisi saldırgan davranışlar sergileme ve oluruna bırakma boyutlarıdır. Psikolojik olarak tatmin olmayan birey karşısına çıkan engelleri normal yollarla açamayacağını düşünür ve bunun neticesinde zor kullanma yolunu seçer. İşte bu seçim davranışsal farklılığın boyutunu oluşturur. Buradaki zor kullanma yani şiddet yalnızca işe karşı değil bireylere karşı da uygulanabilmektedir. Oluruna bırakma boyutu ise sıkça kullanılan tevekkül kavramının tam karşılığıdır. Birey karşılaştığı zorluk karşısında hareketsiz kalmakta, onu ortadan kaldırmaya çalışmamakta ne olacaksa o olur gibi düşünerek hareket etmektedir. Bu durum yine gerek kendisini gerekse örgütü etkileyen bir durum olmaktadır (Samadov, 2006).

1.3.1.4 Yaşam Tatminsizliği

Yaşam tatmini olarak bahsedilen kavram mutluluk ile beraber düşünülmelidir. Zira birey yaşamdan zevk aldığında kendisinde oluşacak ilk belirti doğal olarak mutluluktur. Yaşamdan zevk almıyorsa bu durumda da mutsuzluk göze çarpacaktır.

Birey işini ifa ederken yeterli doyuma ulaşmaz ise kendisi hem işini hem de yaşamını sorgulamaya başlayacaktır. Buradaki sorgulamadan kast edilen şey bu işi neden yapıyorum, hayatımı neden bu mesleğe veriyorum olarak değerlendirilmelidir. Birey bu sorgulamaya başladıktan sonra artık tatminsizlik söz konusu olmuş demektir (Ergül, 2015).

Tatminsizliğin bir boyutu olarak nitelendirilecek kavram tükenmişliktir. Aslında tükenmişlik tatminsizliğin üst noktasıdır. Birey yaşamsal olarak tatminsizlik hissettikten sonra yaptığı işin anlamını kaybettiğini, sıkıcı olmaya başladığını da hissetmektedir. Bu durumun varlığı bireyi tükenmişliğe itmekte ve sonuç olarakta bu tükenmişlik işine de yansımakta ve bireyin işle bütünleşmesini engellemektedir (Gündüz ve Ark., 2013).

1.3.2 Mesleki Doyumsuzluğun Örgütsel Sonuçları

1.3.2.1 İş Kazaları

Mesleki doyuma ulaşmayan yani tatmin olmayan birey işe odaklanmakta güçlük çekmektedir. İşe odaklanmaması halinde işin gerektirdiği dikkati de işe

vermemektedir. Her işin kendi bünyesinde birtakım riskleri barındırdığını düşünürsek bu dikkatsizlik ve odaklanmama durumunun iş kazalarına neden olabileceği söylenebilir. Tabi ki sadece tatminsizlik doğrudan iş kazasına neden olmamaktadır. Fakat örneğin uykusuzluk ile birleştiğinde bu durum iş kazasına sebebiyet verebilecektir (Ergül, 2015).

İş kazalarına örnek vermek bakımından tezimizin konusunu teşkil eden optisyenlik mesleğine bakalım. Optisyenlik mesleğinde işin icra edildiği yerlerde makineler kullanılmakta ve dolayısıyla elektrik akımı mevcuttur. Tatmin olmayan birey işine odaklanmayacağından elektrik akımına sebebiyet verebilir veya bu akıma kapılabilir. Bunun yanında kendisi akıma kapılmamakla beraber yanındaki iş arkadaşı akımı kapıldığında ona müdahale etmesi için gerekli önlemleri almayabilir ve dolayısıyla kendisi de bu durumda akıma kapılabilecektir. İşte tatmin düzeyi ne kadar yüksek olursa iş kazaları o derece azalacaktır.

1.3.2.2 İşe Karşı İlgisizlik

Tatminsizliğin varlığı yani doyumun yokluğu durumunda çalışan birey yaptığı işe karşı ilgisizleşmekte ve bir bakıma yabancılaşmaktadır (Samadov, 2006). Bu ilgisizlik durumu yalnızca bireyin kendisinden kaynaklanmamakta zaman zaman örgütün faaliyetlerinden de kaynaklanabilmektedir. Mesela aşırı iş yükü neticesinde ücret yetersizliği durumu ortaya çıkacaktır. Bu ücret yetersizliği bireyi işe karşı soğutacak ve yapması gereken işleri artık yapmak istemeyecektir (Gürlek, 2020).

Yeterli doyum seviyesine ulaşmayan çalışan işine konsantre olmakta güçlük çekecek ve bu durum gitgide artarak kendisinin işe karşı ilgisizleşmesine neden olabilecektir. Bu ilgisizlik neticesinde oluşacak olan yabancılaşma durumu ile çalışan artık kendisini örgütün bir üyesi olarak görmeyecek ve yaptığı işlerden kendisi de örgüt de memnun olmayabilecektir (Ergül, 2015).

1.3.2.3 Devamsızlık

İş tatminsizliğinin örgütsel açıdan bir sonucu da çalışan bireylerin iş saatleri içerisinde geç kalması veya işe hiç gelmemesidir. İş saatleri içerisindeki devamsızlık kısmi bir devamsızlıkken işe gelmeme sürekli bir devamsızlık teşkil eder. Burada devamsızlık olarak ele alınacak etmen çalışanın mazeretsiz gelmemesidir. Yani çalışan birey geçerli bir mazeret yüzünden işte devamsızlık yapıyorsa bu bizim aradığımız anlamda bir devamsızlık teşkil etmez (Ergül, 2015).

Devamsızlık; çalışan birey için tatminsizliğini işverene en kolay şekilde ifade ettiği kavramdır. Yukarıda da söylenene paralel olarak işini işverenin belirlediği işyerinde yapmak zorunda olmayan çalışanlar için de işe gelmeme tabiri devamsızlık olarak kullanılamamaktadır (Samadov, 2006). Burada özellikle günümüzdeki pandemi döneminde uzaktan çalışma örnek verilebilir. Zira bu pandemi döneminde bireyler işyerlerine gidememekte ve işlerini mümkün mertebe evlerden icra etmektedirler. Dolayısıyla bu dönemde devamsızlık olarak nitelendirilecek şey işyerine gelmeme değil işi icra etmeme olacaktır.

Devamsızlık neticesinde işyerinde olumsuz bir hava oluşmakta ve işveren ile çalışan birey arasında kopukluğa neden olmaktadır. Bu iki durumun varlığı örgüt içindeki diğer çalışanları da olumsuz etkileyerek örgütün bütününe olumsuz hava yayılmasına sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla her çalışan bireyin doyum seviyesinin üst düzeyde olması sağlanmalı ve bu sayede örgütün düzenli şekilde işlerini devam ettirmesine fırsat tanınmalıdır.

2 MESLEKİ BAĞLILIK

Bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmek için maddi kazanç sağlamaları şüphesiz herkes tarafından kabul gören bir durumdur. Bireyin bu maddi ihtiyacı karşılaması için yürüttüğü faaliyet meslek olarak nitelendirilecektir. Bu tanımla beraber bireyin mesleki alanda gayret gösterme isteği ve mesleğin ahlaki değerlerine sahip çıkma ve onlara bağlı kalma durumu mesleki bağlılık olarak nitelendirilecektir (Özer, 2015).

Mesleki bağlılık bir başka anlatımla bireyin ifa ettiği mesleğini, kendi hayatında nasıl bir konumda tuttuğunu ifade eder (Çetin & Tekmen, 2016). Birey mesleğini hayatının odak noktasında tutuyorsa bu durum mesleki bağlılığın üst seviyelerde olduğunu göstermektedir. Ancak mesleğini önemsemeyerek geri planda tutuyorsa o halde mesleki bağlılık daha düşük seviyede seyretmekte olacaktır.

Mesleki bağlılık kavramı genel olarak bu şekilde olmakla birlikte daha ayrıntılı olarak incelenmesi gerekmektedir. Aşağıda mesleki bağlılık kavramı gerek tanım gerekse içerik olarak daha ayrıntılı incelenecektir.

2.1 Mesleki Bağlılık Kavramı

Mesleki bağlılık kavramının tanım süreci incelendiğinde kavramın ilk olarak 1971 yılında Greenhaus tarafından tanımlandığı görülmektedir. Bu tanımlamadan itibaren mesleki bağlılık kavramı birçok farklı tanımla açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak mesleki bağlılığın bugün tartışıldığı anlamda ilk kez Morrow (1983) tarafından geliştirilmiş olan beş faktörlü bağlılık modeli halinde genel kabul görmektedir.

Birden çok tanımın olduğu mesleki bağlılık kavramını en yakın anlamı ile “mesleki kimliğin ön plana çıkarılması, içinde bulunulan meslek için gayret gösterilmesi,

mesleki hedef, mesleki değer, norm ve etik ilkelere bağlılık gösterilmesi" olarak tanımlamaktadır (Özer, 2015).

Mesleki bağlılık kavramı mesleki aidiyet, mesleki adanmışlık gibi birden çok kavramla karıştırılmaktadır. Mesleki aidiyette birey kendini mesleğine aşırı şekilde bağlı hissetmekte ve bir nevi kendisini mesleğinin yurttaşı olarak görmektedir. Mesleki adanmışlık da tıpkı mesleki aidiyet gibi bireyin içinde bulunda meslekte kendini tamamen bu alana vermesini ve mesleğini kimliğinin bir parçası haline getirmesini ifade eder (Sağsan & Fırtına, 2015).

Mesleki bağlılığın karıştırıldığı bir diğer kavram ise kariyer bağlılığıdır. Blau'nun (1985) tanımına göre kariyer bağlılığı bireylerin mesleğine veya işine karşı olan tutumu olarak değerlendirmektedir. Colarelli ve Bishop (1990) bu tanımı daha da ileri getirerek kariyer bağlılığını "kariyer amaçlarının geliştirilmesi ve bu amaçları gerçekleştirmek için ortaya çıkan bağlılık, kendini adama ve özdeşleşme" olarak ayrıntılı tanımlamaktadır (Conflict, 2007).

Mesleki bağlılık kavramı bu kavramların tamamından farklı olmakla birlikte asla bu kavramlardan ayrı ve bağımsız olarak değerlendirilemeyecektir. Ancak 2000'li yıllara gelindiğinde araştırmacılar hem kariyer bağlılığını hem de mesleki bağlılığı tekrardan değerlendirmeye almışlar ve sonuçta "kariyer" ve "mesleki" bağlılık kavramlarının birbirleriyle aynı kavramlar olduğu kanısına varmışlardır (Arslantürk, 2016).

2.1.1 Mesleki Bağlılıkta Odaklar

Geçmiş yıllardan bu yana insanlığın yaşamış olduğu ve atlattığı büyük gelişmeler ve dönüşümler sayesinde insanların gerek hayati gerekse mesleki ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yürütülen çalışmaların gerek nitelik gerekse nicelik olarak artmıştır (Duygulu ve Ark., 1993). Birden çok araştırma ve ayrım söz konusu olmasına karşın mesleki bağlılık kapsamında odaklanacağımız konular, örgüte bağlılık, işe bağlılık ve özdeşlik kurma konularıdır.

2.1.2 Örgüte Bağlılık Kavramı

Bağlılık; önemli ve güçlü bir duygusal durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Bozok, 2016). Örgütsel bağlılık kavramını giderek önem kazanması ve iş hayatında vazgeçilmez bir etken olarak kabul görmesi sonucunda örgütsel bağlılık ile ilgili olarak birden çok araştırma ve inceleme yapılmaya başlanmıştır. Çalışanları,

çalıştıkları iş ortamına ve iş arkadaşlarına nasıl bağımlı konuma getiririz sorusuna yanıt arayan yönetici ve araştırmacıların konu üzerine eğilmişlerdir. Bu durumun nedeni bağlılığı üst seviyede olan çalışanların bağlılığı daha az seviyede seyreden çalışanlara nazaran daha yüksek performans göstermeleri, işten ayrılma olasılıklarının daha az olması, çalıştıkları iş ortamı için daha fazla aidiyet davranışı göstermeleri gibi işyerine destek verecek faaliyetlerde bulunmalarıdır (Bozkurt & Yurt, 2013).

Örgütsel bağlılık; bir bireyin, içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerine etkin olarak bağlanması ifade etmektedir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık, bireyin, örgüt ile farklı açılardan özdeşleşme derecesini göstermektedir. Örgütsel bağlılığın ortaya çıkmasında ve bireyin mesleğe karşı tutumunda, iş ve göreve ilişkin, ortam ve çalışma şartlarına ilişkin, örgütsel yapıya ait etkenlerle beraber demografik etkenler de etkili konumundadır. Demografik etkenler, özellikle ifa edilen işin niteliği, alınan görevin niteliğine ve bireyin konumunun derecesine göre örgütsel bağlılığın ortaya çıkmasında daha da etkili konumda bulunmaktadır. Örgüte bağlılık hisseden bir birey, örgütün amaç ve değerlerine içten ve etkili bir biçimde inanmakta, istenilen şeylere ve beklentilere gönülden uymaktadır.

Örgütsel bağlılık; çalışanların örgütteki verimlilikleri ile işyerinden ayrılma nedenlerini açıklamaya çalışması sebebiyle 1960'lı yıllardan beri örgütsel bağlılık araştırmaları için değerli bir konu haline gelmiştir. Örgütsel bağlılığa ilişkin olarak ilk tanımlamalardan birini Gursky 1966'da yapmıştır. Gursky örgütsel bağlılığı; çalışanın örgüte karşı var olan bağının gücü olarak tanımlamıştır. Bütün bunların sonucu olarak örgütler sonuçlarını; personellerin gösterdikleri çaba ile bilgi ve becerilerini yaptıkları işe entegre ederek elde etmektedirler. Ancak sadece örgütsel bağlılığın varlığı yeterli olmamakta mesleki bağlılık ve işe bağlılığında varlığı gerekmektedir. Zira mal veya hizmet olarak ortaya çıkan ürünlerin sektör standartlarının altında kalması örgütün çalışanların kabiliyeti ile bağdaşıyor görünse de mesleklerine ve yaptıkları işe de bağlılıklarının da varlığı aranmaktadır (Bozok, 2016).

2.1.3 İşe Bağlılık Kavramı

İşe bağlılık, bireyin ifa ettiği iş ile özdeşleşmesi, işine kendini vermesi ve işiyle kendini birleştirme derecesi olarak tanımlanabilmektedir. İşe bağlılık, çalışanın işe karşı bağlılığını, işe yönelik eğilimleri ifade etmektedir. İşe bağlılık bireyin kendisini

tamamen işine adaması, işine karşı duyduğu heyecanı ifade eden olumlu psikolojik bir durumdur. Bağlılık seviyesi üst düzeyde seyreden bireylerin hem varlıksal hem de duygusal olarak ifa ettikleri işlerine bununla bağlantılı olarak da ilgili işi kendilerine temin eden örgütlerine bağlı olmaktadırlar. İşe bağlılık ile ilgili konulara bakıldığında, bu kavram ve bununla ilgili olan özellikler şu şekilde sıralanmaktadır (Kaya, 2012).

İşe bağlılığın, mesleki bağlılık kavramı ile karıştırılmaması gerekmektedir. Zira işe bağlılık bireyin kendi düşünceleri içerisinde ifa ettiği işin doğruluğu ve yaptığı işin kıymetini benimsemesi neticesinde ortaya çıkan bir kavramdır. Dolayısıyla mesleki bağlılık aslında işe bağlılığı da kapsamaktadır. Yukarıda da belirttiğimiz üzere mesleki bağlılık ve işe bağlılık farklı kavramlar olmakla birlikte birbirlerinden bağımsız olarak düşünülemeyecek kavramlardır. İşe bağlılıkta da bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim seviyesi vb. faktörler işe bağlılık düzeyini etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.1.4 Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşmenin temelinde sosyal kimlik teorisi bulunmaktadır. Temelde kategorizasyon, özdeşleşme ve karşılaştırma olmak üzere üç bileşeni olan sosyal kimlik teorisinde öncelikle bireyler diğerlerini farklı kriterlere göre sınıflandırma eğilimi içerisine girmektedirler. Diğerleri hakkında ayrıntılı bilgiler toplayan birey, "biz" ve "onlar" olarak tasnif ettiği gruplardan kendisinin de içinde bulunduğu grupla kendisini özdeş hissetmekte ve bir nevi sosyal kimlik kazanmaktadır. Sosyal kimlik, bireyin kendi benlik algısının bir parçasıdır. Bu algı bir sosyal gruba üyelikle ilgili farkındalıktan, bu üyeliğe yüklenen değerden ve duygusal anlamlılıktan kaynaklanmaktadır. Yani, bireylerin kendilerini, özellikle bir organizasyonun bir parçası olmalarına göre tanımlama şeklini oluşturan kimlik türüdür (Çelik, 2018).

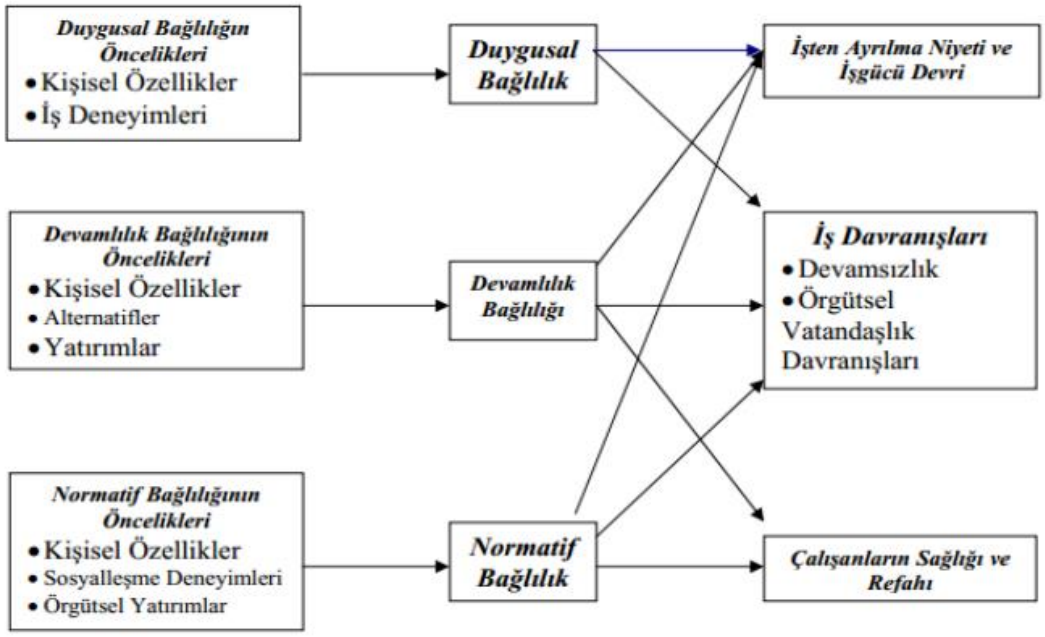
Özdeşleşmenin çalışanın üzerinde birtakım etkileri vardır. Bunlar; iş görenin kendi amaçlarıyla örgütün amaçları arasındaki benzerliği algılamalarını sağlamak, örgütün amaçlarını ve etkinliklerini belirleme imkânını bulmak, örgütün amaç ve hedeflerini kabul edip belirsizliği azaltmak. Kendini örgütüyle özdeşleştiren çalışan, iş yaşamının dışındaki hayatında diğer insanlarla olan iletişiminde kendini örgütünün bir temsilcisi gibi hisseder, önemli karar alma durumlarında örgütünün lehine kararlar alma eğiliminde olurlar, çalıştığı örgütün aleyhinde tutum sergileyenlerden kendilerini ayrı tutarlar.

Herkes tarafından kabul gören bir örgütsel özdeşleşme tanımı bulunmamaktadır. Bunun sebebini ise, örgütlerin değişen çevre koşullarını, bunların etkilerini ciddiye alarak ve sürekli takip ederek örgüt üyelerine en iyi imkânları sağlamak gayreti olarak açıklamak mümkün olabilir. Örgütsel Özdeşleşme ile ilgili çalışmaları sosyal psikologlar yapar. Sosyal psikologlar, çalışanların kendilerini örgütleriyle kuvvetli bir ilişki kurmak istediği zaman bu kuvvetli ilişkiyi tanımlarken hissettiği mutluğun ortaya çıkmasıyla örgütsel özdeşleşmenin belireceğini ifade etmişlerdir. Bunun yanında özdeşleşmeyi, çalışanın örgütüyle olan ilişkisini tanımlama süreci olarak görebiliriz (Alcan, 2018).

2.2 Mesleki Bağlılığın Bileşenleri

Mesleki bağlılık kavramı üç ana başlık halinde ele alınmaktadır. Bunlar mesleğe duygusal olarak bağlanmayı temel alan mesleğe duygusal bağlılık bileşeni, süreç içerisinde gelişen mesleğe devam bağlılığı bileşeni ve norm açısından konuyu ele alan normatif bağlılık bileşenidir.

Meyer ve Allen'in yapmış olduğu çalışmalar örgütsel bağlılığın farklı bileşenlere sahip olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre mesleki bağlılık "duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı" olmak üzere üç alt boyuta ayrılmıştır (Demirkol, 2014).Bu üç bağlılık türü, çalışanın organizasyondan ayrılma ihtimalini azaltan ve ya artıran nedensel ilişkiden bahsetmektedir (Uysal, 2015).



Şekil 3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmasının ve Alt Boyutları

Kaynak: Meyer, J. P.&Stanley, D. J.&Herscovitch, L.&Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization : A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior, 61(1), 20-52.

Duygusal bağlılık, örgüt amaç ve değerlerini benimseme, içinde bulunulan kurumda kariyerini sürdürmeye istekli olma ve örgüt için çaba sarf etmeye gönüllü olma anlamına gelmektedir (Uysal, 2015).

2.2.1 Duygusal Bağlılık Bileşeni

Meslek, bireylerin maddi olarak yaşamlarını sürdürmelerini sağlamakla beraber bireylere sosyal bir konum da sağlamaktadır. Ortaya çıkan bu sosyal konum aslında örgütün içerisindeki çalışma ortamından kaynaklanmaktadır. Bu sosyal ortamın korunabilesi için bireylerin gerek kendi aralarında gerekse örgütle aralarında duygusal bir bağın varlığı gerekmektedir. İşte bu noktada karşımıza duygusal bağlılık çıkmaktadır. Duygusal bağlılık çalışan bireyin mesleğine karşı hissettiği sevgi ve istek olarak nitelendirilebilir (Özer, 2015). Bireyin mesleğe karşı duyduğu bu duygusal bağlılık aynı zamanda kontrol edilmesi gereken bir mesleki bağlılık bileşendir. Zira çalışan birey duygu yükünü doğru zamanda kullanmalı ve bu kullanım sonucunda gerek kendisine gerekse tabi örgüte faydalı olabilmelidir. Dolayısıyla birey mesleğini ifa ederken hangi davranışları hangi şartlarda göstermesi gerektiğinin bilinci içinde olmalıdır. Zira mesleğe ilişkin bu zorunluluklar bireyin mesleğine olan bağlılığı ve tutumuna yön verecektir (Naktiyok& Ağırman, 2016).

Yukarıda da belirtildiği üzere bireyin duygusal durumunu kontrol etmesi gerekliliği kuralına riayet etmemesi halinde hem bireyin kendisine hem de mesleğine karşı olan tutumunun değişmesine neden olabilir. Ancak birey duygusal durumunu kontrol altında tutar ve mesleğine ne kadar bağlı kalırsa meslekten o derece memnuniyet duyar ve bu durum mesleki bağlılığını o derece üst seviyelerde tutacaktır. Aynı zamanda duygusal bağlılığa sahip olan birey mesleğine ilişkin eğitici faaliyetlere katılacak ve kendini geliştireceğinden yine memnuniyeti artacaktır (Sağsan & Fırtına, 2015).

Duygusal bağlılık çalışan birey için mesleğini devam ettirme açısından bireyin kendi istek ve arzularını yansıttığından diğer iki bileşen olan devam ve normatif bağlılıkla

sıkı bir etkileşim içerindedir. Bu etkileşim ile birlikte birey duygusal bağlılığını arttırdığı sürece mesleki bağlılık bileşenlerinin tamamını da arttıracak ve sonuç olarak mesleki bağlılığı artacaktır. Bu duygusal bağlılığı arttırmak için bireyin gerek mesleğini ifa ettiği örgüt içerisinde gerekse örgüt dışarısında mesleki olarak pozitif deneyimler yaşaması gerekmektedir (Özogul, 2018).

2.2.2 Devam Bağlılığı Bileşeni

Rasyonel bağlılık olarak da adlandırılan devam bağlılığı, bireyin çalıştığı örgütten ayrılmasının kendisine getireceği maliyetlerinin farkında olması anlamına gelmektedir. Çalışan bireylerin içinde bulundukları duruma duygusal olarak yaklaşmaktan ziyade doğrucu ve faydacı bir bakış açısıyla yaklaşıp çalıştıkları örgütten ayrıldıktan sonra karşılarına çıkacak olan yüksek maliyeti öngörmeleri sonucu örgütte kalmaları durumudur. Diğer bir anlatımla çalışanın örgütten ayrıldığında kıdem tazminatı alamamak, sonrasında işsiz kalmak, yeni işyerlerine alışamamak, yeni bir eve taşınmak gibi karşılaşacağı maliyetli işler ve zorluklar sebebiyle ayrılamaması durumudur. Ancak bu durum daima bireyin devam bağlılığına sadık kalacağı anlamına gelmemektedir. Zira birey daha iyi fırsatlarla karşılaşabilir ve maddi anlamda daha iyi bir duruma kavuşabileceğinden bu durumda devam bağlılığından söz etmek artık mümkün olmayacaktır (Özogul, 2018).

Bu bağlılığın oluşarak devamlılığını sürdürmesi için örgütün çalışan bireye diğer işyerlerinde kolaylıkla bulabileceği fırsat ve imkânlardan daha fazlasını vermesi gerekmektedir. Bu hal ise örgüt açısından çalışan bireylerin nitelik, nicelik ve performanslarını tek tek değerlendirmesini zorunlu kılmaktadır. Düşük konumda alışan bir birey için yeter derecede görülen bir zam oranı yüksek konumda çalışan bir birey için yeter görülmeyecek ve bu durum yüksek konumdaki bireyin devam bağlılığını yitirmesi sonucunu doğuracaktır (Demirkol, 2014).

Devam bağlılığı daha çok ekonomik olarak kötü durumda olan ülkelerde veya ekonomik olarak iyi olmakla beraber belli başlı meslek kollarında kötü olan ülkelerde o meslek kollarında çalışan bireylerde görülmektedir. Zira bireyler bu zor koşullarda var olan mesleklerini ve işlerini kaybetme korkusu altında oldukları için devam bağlılığını korumaktadırlar.

2.2.3 Normatif Bağlılık Bileşeni

Zorunlu bağlılık olarak da adlandırılan normatif bağlılık, çalışan bireyin örgütte kalmaya devam etmeyi bir zorunluluk olarak hissetmesidir. Normatif bağlılığın varlığı durumlarında çalışan birey, örgütte çalışmayı kendisi açısından görev olarak görür ve bu bağlılık duygusunun kendisi açısından doğru olduğunu düşünür. Normatif bağlılıkta devamlılık bağlılığında görüldüğü gibi bireyin işten ayrılması sonucunda kendisi üzerinde oluşacak olan maliyet yükü önemlidir (Yenihan, 2014).

Normatif bağlılıkta yukarıda açıklandığı üzere mali yük etkili olsa da asıl etki doğuracak olan ise maddi anlamdaki zorunluluktan ziyade aile, iş ortamı ve meslektaşlarla ilişki gibi dış etkenlerdir. İşte bu etkenler neticesinde normatif bağlılık devam bağlılığından ayrılmaktadır. Yine normatif bağlılık bireyin mesleki hedeflerine ve içsel isteklere yönelik olmadığından, daha çok dış etkenlere dayalı olması sebebiyle diğer iki bağlılık olan duygusal ve devam bağlılığından ayrılmaktadır (Özogul, 2018).

Normatif bağlılıkta birey daha çok dış etkenlerde kalmakta ve bu etkenler aile, iş ortamı olabilmektedir. Örneğin aile tarafından yapılan bir baskı ile mutlaka belli bir mesleği yapma gerekliliğinin bireye dayatılması veya bireyin başka bir mesleği yapma isteği karşısında o mesleği hoş görmeme bu bağlılık açısından değerlendirilebilecektir. Bu yönüyle diğer bağlılık türlerinden farklıdır. Aile baskısı açısından bakıldığında bireyin ailenin isteklerini karşılaması ve ailenin birlikteliğini koruma gerekliliğini hissetmesi normatif bağlılığı ahlaki bağlılık olarak da adlandırabilmemize olanak sağlamaktadır (Karakaya, 2019).

2.3 Mesleki Bağlılığın Etmenleri

Mesleki bağlılık, kavram olarak ele alındığında birçok özelliği ve ayrımı kendi bünyesinde bulundurmaktadır. Bireyin mesleğine bağlılığı son derece büyük önem arz etmektedir. Çünkü mesleğe bağlılığın çalışılan örgütte başarıyı da beraberinde getirdiği aşikârdır.

Mesleğe bağlılık kavramını etkileyen birden çok etmen vardır. Ancak doğal olarak tamamının anlatımı söz konusu olamayacağından mesleğe bağlılık kavramının üç ana başlık halinde ele alınması mümkündür. Bu mesleğe bağlılık kavramına birey açısından bakan bireysel özellikler, iş açısından bakan ve işin özelliklerini başlıca

olarak ele alan işin temel özellikleri ve mesleğin yapısını öncelik veren mesleğin temel yapısına göre bakan yaklaşımdır.

2.3.1 Bireysel Özellikler

Bireysel özelliklere iki ayrı açıdan bakmak mümkündür: Bunlar demografik ayrımları barındıran yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim, kıdem gibi faktörler ve iş ve çalışma yaşamını barındıran başarı arzusu, katılımcı olma olarak ele alınır (Küçüközkan, 2015).

Mesleğe bağlılığı sağlayan etkenler arasında doğal olarak kişisel etkenler mevcuttur. Bireyin kendi iç yaşamıyla mesleğini bağdaştırması mesleki bağlılık açısından büyük önem arz etmektedir. Zira birey bu bağdaştırmayı gerçekleştiremez ve iç yaşamına uymayacak, kendini o mesleğe ait hissetmeyecek bir mesleği icra ederse mesleki bağlılıktan bahsetmek söz konusu olmayacaktır. Dolayısıyla bireylerin içyapıları ve ruhsal kimliklerini göz önünde bulundurarak mesleklerini seçmesi ve icra etmesi gerekmektedir.

Çalışan bireylerin mesleki hayatları ile aile yaşamını daima ayrı tutmaları söz konusu olamamaktadır. Bu ayrım gerçekleşmediğinde ve iş yoğunluğunun var olduğu dönemler dikkate alındığında birey ailesi ile vakit geçirememekte ve aile içi huzurun bozulması söz konusu olmaktadır. İşte bu aile içi huzursuzluk doğrudan bireyin iş hayatını etkilemekte ve mesleğine odaklanamamaktadır. Bütün bunların neticesinde mesleki bağlılık düzeyi düşmekte ve mesleğe karşı soğuma başlamaktadır.

2.3.2 İşin Temel Özellikleri

Temel iş özelliklerine bakıldığında her bir işin beş temel özelliğe sahip olduğu görülecektir. İnsan her bir özelliğe karşı psikolojik bir durum yaşar. Yaşadığı durum bireyin işe olan dikkatini toplamasını ve buna bağlı olarak işe olan katkısının artmasını sağlayacaktır.

Bu kavramları sırayla inceleyecek olursak ilk kavramın beceri çeşitliliği olarak karşımıza çıktığını görürüz. Bu kavram için personelin mesleği icra ederken yeteneklerinin ne kadarını kullandığıyla ilgilidir.

İkinci kavramı ele alacak olursak; “görev kimliği” kavramı karşımıza çıkacaktır. Bu kavram için işin doğru birey tarafından mı yapıldığı sorusunun yanıtına bakmak

gereklidir. İş ne kadar işin tanımlandığı birey tarafından yapılıp yapılmadığı, kavramın içeriğini bir o kadar dolduracaktır.

Üçüncü olarak görevin anlamlılığı kavramı ele alınmalıdır. Burada iş ve eylemlerin etkileri ele alınmaktadır. Yapılan eylemin etki zincirinin insanlar üzerine ne kadar sirayet edebildiğidir. Ne kadar çok kişi ne kadar yoğun etkilenirse kavram o kadar güçlü olarak geçekleşmiş sayılır.

Dördüncü kavramımız ise bireyin yaptığı işin yapılış şekliyle ilgili ne derece özgürlüğe sahip olduğuyla ilgilidir. Bir personelin görev tanımı içerisinde gerçekleştirmesi beklenen davranışları ne derece direktiflerden uzak ve kendi insiyatiflerini kullanarak yaptığıyla alakalıdır. Böylelikle personelin yaptığı işle ilgili sorumluluk hissinin yaşanması sağlanmış olur.

Temel iş özelliğinin son kavramı ise "geri besleme"dir. Bu kavram işi gerçekleştiren personelin yaptığı işin sonunda yaptıklarının nasıl olduğu, etkilerinin neler olduğu ile ilgili bilgilendirilmesini içerir. Eylemlerinin sonuçlarını bilen personel bir sonraki ürün ya da hizmeti ortaya koyarken bu defa ilk yaptığı eylem silsilesinden daha farklı yol izleyerek daha müspet sonuçlar elde etmeye gayret gösterir (Bilgiç, 2008).

2.3.3 Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler

Mesleğe bağlılığı belirleyen bir diğer unsur da yapısal faktördür. Bu yapısal faktörleri inceleyecek olursak; meslek imajının bu faktörlerin başında geldiğini söyleyebiliriz. Meslek imajı, Türk Dil Kurumu'na göre meslek insanların geçimlerini sağlamak için yaptıkları kuralları belirlenmiş iş olarak ifade edilmektedir (TDK, 2021).

Diğer bir faktör ise mesleki etik anlayışlarıdır. Mesleğin icrası sırasında uygulanması gereken, yazılı olmayan kuralları içerir. Etik, temelinde bir bilim dalıdır. Meslek etiği olarak ele alındığında ise mesleğe bağlı çalışan, meslek erbapları, meslektaşları, mesleği yerine getirirken hizmet verilen bireyleri içeren bir sorumluluk ağından meslek etiği kapsamında bahsedilmektedir.

Mesleğin yapısına ilişkin faktörlerden bahsedilirken, mesleğin yerine getirilirken, esnek çalışma saatleri uygulamasının ne derece yerine getirildiğinden de söz etmekte fayda vardır. Esnek çalışma saatleri geleneksel anlayıştan oldukça uzaktır. Bu nedenle personel tarafından menfi olarak karşılanmamakta, esnek çalışmaya karşı

direnç oluşmaktadır. Esnek çalışma anlayışı mesleklerin yapılışları gereği bazen zorunlu olarak ortaya çıkmaktadır (Doğan ve Ark., 2015).

Ücret yönetimi, personelin maaşının belirlenmesi ve ödenmesiyle ilgili plânlama, örgütleme, yürütme ve kontrol faaliyetlerini içeren bir süreçtir. Ücretin yönetimi de mesleğin yapısıyla ilgili önemli bir faktördür. Ücretin performansa göre mi belirleniyor olması ya da yeterliliğe göre mi belirleniyor olması gibi birçok ücret politikası yer almaktadır.

Kariyer imkânı kavramı da mesleğe bağlılığın belirleyicilerindendir. Günümüzde meslek seçimi ve mesleğin kariyer yapmaya uygun olup olmaması, bireylerin o mesleği seçmelerinde ve mesleklerine bağlılıklarında önemli faktörlerdendir. Personeller bir kurumda değil daha çok kurum içerisinde belirli bir süre kalıp ardından yeni kariyer fırsatlarını bulmaktadırlar (Aydın, 2007).

Mesleğe bağlılığı belirleyen karar verme sürecine katılım faktörü ise insanın günlük hayatında da sıklıkla uyguladığı bir süreci içerir. Basit anlamda insan, bir gün içerisinde bile çok sayıda karar verme durumunda kalabilmektedir. Ancak karar her zaman böylesine basit olmamakta, bazen riskler içermekte, bazense karmaşık süreçleri beraberinde getirmektedir. Kararın karmaşıklık ve iç içe girmişliği ne kadar yukarı seviyelerde ise o derece karar vericinin ve kararın önemi de artmaktadır. İşte bu kapsamda mesleğin karar verme süreçleri de belirleyici faktördür (Gılıç, 2019).

Mesleğin yapısını etkileyen faktörlerden biri de meslek içerisinde kararlara katılmadır. İşyeri içerisinde çalışan birey işyeri hakkında alınacak kararlara ne kadar etkide bulunursa ve bu kararların alınması esnasında ne kadar etkili olursa o derece özgüveni artacak ve dolaylı olarak da mesleki bağlılığı artacaktır (Karakas, 2015).

Bir diğer faktör ise hiyerarşi faktörüdür. İşyerinin içerisinde çalışan bireyler arasında bir hiyerarşinin var olması gereklidir. Bu hiyerarşinin varlığı halinde çalışan bireyler çalışacakları alanları ve sorumlulukları daha net kavramakta ve buna göre hareket etmektedir. Buradaki hiyerarşik ayrım katı bir ayrım olmaktan ziyade çalışan bireylerin bir bütün olarak birbirlerini anlamaları ve iş hayatında birbirlerine kolaylık sağlamaları şeklinde bir düzendir. Aksi takdirde kesin bir ayrımın varlığında bireyler arasında uyum olmayacak ve işyerinde karışıklıklar oluşacaktır. Dolayısıyla bu durum ifa edilen mesleğin yapısını da etki edecektir.

Diğer bir faktör de esneklik faktörüdür. Esneklik faktörü zaman, iş ve çalışma sürelerinde esneklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışılan işyerlerinde zaman da

esneklik uygulanması özellikle pandemi sürecinde sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Zira bu dönemde yoğunluğu azaltmak açısından aynı anda çok kişiyi çalıştırmaktansa belli saatlerde belli işçileri çalıştırma prosedürü uygulanmaktadır. İşte bu durumun varlığı bireyin mesleğine bağlılığını arttırmakta ve işyerinin kendisine değer verdiğini hissetmektedir. Bu uygulamanın mesleğin yapısına göre uygulanacak bir meslek olması da ayrıca bir önem arz etmektedir. İşte bu noktada mesleğin yapısına ilişkin faktör olarak değerlendirilmektedir (Parlak & Özdemir, 2011).

Diğer bir faktör de kurallara uyma faktörüdür. Burada konu edilen kurallar yalnızca işyerindeki uygulanması gerekli kurallar değil aynı zamanda toplumsal ahlak kuralları da konu edilmektedir. Bir işyerinde öncelikle toplumsal ahlak kurallarına uyulmalı ardından işyerinin kendi kuralları uygulanmalıdır. İşyerinin kendi kuralları uygulanmazsa işyerinde düzensizlik ve kargaşa hüküm sürmeye başlar. Bunun neticesinde bireyler için uygun çalışma ortamı oluşmayacağından mesleğin yapısı doğrudan etkilenecektir (Gür,2018: Taş&Bulut,2020).

Mesleğin kariyer açısından kazançları da mesleğin yapısı içerisinde değerlendirilmektedir. Kariyer kavramı genel kabule göre sınırsız ve dinamik kariyer olarak ayrılmaktadır. Sınırsız kariyer bireyin yalnızca bir meslekte faaliyette bulunmayıp aynı anda veya değiştirerek farklı meslek gruplarında faaliyette bulunmasını ifade eder. Dinamik kariyer ise aynı meslek kolunda olsa dahi sıklıkla kendini geliştirmeyi ve ilerlemeyi hedeflemek anlamına gelmektedir. Bu iki ayrımla beraber mesleki açıdan kariyerin bireyle bir bütün olarak düşünülmesi gerekmektedir. Bireyin mesleğini icra ederken aynı zamanda kariyerini de şekillendirdiğini unutmamak gerekir (Seymen, 2004).

Son olarak uzmanlaşma faktörü de mesleğin yapısı içerisinde yer alınmaktadır. Meslekte uzmanlaşma artık günümüzde daha fazla önem arz etmeye başlayan konulardan biri haline gelmiştir. Zira işverenler işyerinde deneyimli ve işinde ehil olan insanları çalıştırmakta artık daha istekli durumdadırlar. İşte bu noktada icra edilen meslek uzmanlaşmaya yatkın ise bireyler mesleklerinde daha kolay şekilde yükselebileceklerdir. Dolayısıyla mesleğin kolay öğrenilebilir ve icra edilebilir olması bireyin mesleki bağlılığını da etkileyecektir (Teachers, 2013).

2.4 Mesleki Bağlılıkta Örgütsel Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık hakkında literatürde uzun yıllardır devam ede gelen tanımlama farklılığı mevcuttur. 1950'li yıllardan bu yana birçok araştırmacı bu kavram hakkında farklı tanımlamaklarda bulunmuştur. Örneğin Meyer ve Allen'a göre çalışan bireyin örgüte karşı psikolojik yaklaşımını ifade etmekte iken Steers'a göre ise bireyin örgütle bütünleşmesini ve örgüte olan ilgisinin göreceli olarak büyüklülüğünü ifade etmektedir. Genel olarak bakıldığında ise bireyin örgüte ne kadar sadık kaldığını ve örgütle ne kadar özdeşleştiğini ifade etmektedir (Taş, 2012).

Örgütsel bağlılık tarihçe olarak 1950'li yıllardan bu yana birçok araştırmalara konu olmuş ve her bir araştırmada örgütsel bağlılığın farklı boyutlarla ilişkileri tespit edilerek incelenmiştir. Örneğin 1967'de Downs, çalıştığı örgüte bağlılığını üst seviyede tutanları fanatik olarak nitelendirdi ve bu kişilerin örgüte verdiği zararları açıkladı. 1975'te Dublin, bireylerin kişisel ilgilerinin örgüte karşı olan bağlılıklarını etkilediğini inceledi. 1981'de Morris ve Sherman, başarıya ulaşma ve başarma duygusunun örgütsel bağlılığın üzerindeki etkilerini inceledi.

Gerek örgütsel bağlılığın tanımlanmasında gerekse örgütsel bağlılığın farklı boyutlarla ilişkilerinin irdelenmesi örgütsel bağlılıkta birden fazla sınıflandırmaya sebebiyet vermiştir. Birçok farklı sınıflandırma mevcut olmasına rağmen başlıca olanları aşağıda ayrıntıları ile incelenmiştir.

2.4.1 Ailen ve Meyer'in Yaklaşımı

Allen ve Mayer'e göre örgütsel bağlılık üç temel unsur üzerine kurulmaktadır. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Görüldüğü üzere mesleki bağlılıkta var olan bileşenler Allen ve Mayer açısından örgütsel bağlılıkta da mevcuttur. Allen ve Mayer'in yaklaşımı günümüzde genel kabul gören yaklaşımlardan birisidir.

Bu yaklaşımda önemli nokta ise her bir temel unsuru etkileyen faktörlerin ayrıca ve açıkça belirtilmesi olmuştur. Örneğin duygusal bağlılığı etkileyen faktörler arasına işin cazibesini, örgüte karşı güveni, örgüt içerisindeki eşitliği ve örgüt içerisinde çalışan bireylerin birbirleri arasındaki uyumunu saymaktadırlar. Aynı şekilde devam bağlılığını etkileyen faktörler arasında da bireyin eğitim durumunu, bireyin şahsi yeteneklerini ve bireyin içerisinde bulunduğu toplumun özelliklerini saymaktadırlar (Taş, 2012).

Görüldüğü üzere Allen ve Mayer'in yaklaşımı daha çok temel etmenleri etkileyen faktörler üzerinden bir ayrıma giderek örgütsel bağlılığı değerlendiren yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.4.2 Kanter'in Yaklaşımı

Kanter'e göre örgütsel bağlılık bireyin ihtiyaç ve isteklerini karşılayacak örgütle kendi ilişkilerini özdeşleştirmesi ve o ilişkilerle bütünleşmesi olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma binaen de örgütsel bağlılığı devam, kenetlenme ve kontrol bağlılığı olarak sınıflandırmıştır (Taş, 2012).

Devam bağlılığı olarak adlandırılan sınıflandırmada birey çalıştığı örgütte çalışmayı ve örgütün içinde kalmayı ne kadar düşündüğü olarak açıklanabilir. Kenetlenme bağlılığı ise bireyin çalıştığı örgüte tabi olması ve kendini bu örgüte adaması olarak açıklanabilir. Son olarak kontrol bağlılığı da bireyin örgütün özelliklerini ve düşünce yapısını kendi düşünceleri ve akıl filtresinden geçirerek kendi düşünceleri ile bağdaştırması olarak açıklanabilir (Ergül, 2015).

2.4.3 O'reilly ve Chatman'nın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı bireyin psikolojik bağ ile örgüte bağlanması olarak tanımlamakta ve bu sınıflandırmayı uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme bağlılığı olarak ayırmaktadırlar (Ergül, 2015).

Uyum bağlılığında asıl amaç belli başlı temel dış ödüllere ulaşmaktır. Birey burada çalışması sonucu belli ödüllere ulaşmak isteyerek olumsuz olacak sonuçlardan kaçınmaya çalışmaktadır. Özdeşleşme bağlılığında birey gerek çalışma ortamındaki arkadaşlarıyla gerekse çalışma ortamı ile kendi benliğini harmanlamış ve bu durumu benimsemiştir. İçselleştirme bağlılığında özdeşlemenin sonraki adımı olarak karşımıza çıkar ve birey yapmış olduğu meslek ile kendini bir bütün olarak düşünmektedir (Taş, 2012).

2.4.4 Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni örgütün çalışan bireylere yönelik otorite ve güç kullanımını örgütsel bağlılığı temeli olarak görür. Bu temel bireyin örgüte yakınlığını etkilemektir. İşte bu yakınlıktan yola çıkarak örgütsel bağlılığı yabancılaştırıcı, hesapçı ve moral bağımlılık olarak üçe ayırmaktadır (Ergül, 2015).

Yabancılaştırıcı bağlılık diğer adıyla negatif bağlılıkta birey örgüte karşı olumsuz görüşe sahiptir. Bu olumsuz görüşe etki eden ise dış etkenlerdir. Yani birey içsel olarak kalmayı düşünmemekle beraber örgütte kalmayı zorunluluk olarak görmektedir. Hesapçı bağlılıkta birey örgütten ayrılıp ayrılmamanın zarar ve yararlarını maddi anlamda tartarak bir sonuca varırı ve örgütte kalmayı maddi anlamda bir zorunluluk olarak görmektedir. Son olarak moral bağlılıkta birey kendini örgütün bir parçası olarak görür ve örgütte kalmayı kendisi için mutluluk sebebi olarak görmektedir (Taş, 2012).

2.4.5 Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould örgütsel bağlılığı ahlaki bağlılık, çıkarcı ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak ayırmışlardır. Aslında bu ayrım bir nevi Etzioni'nin ayrımından esinlenerek yola çıkılmış bir ayrımdır. Dolayısıyla benzer özelliklere sahip bir sınıflandırmadır.

Ahlaki bağlılık bireyin çalıştığı örgütün faaliyetlerini ve işlerini kendi düşünce yapısı ile özdeşleştirmesi, bağlamlaştırmasıdır. Çıkarcı bağlılıkta ise çalışan birey ortaya koyduğu emek karşısında ödül almak ister ve bu ödülü almak için çabalamaktadır. Yabancılaştırıcı bağlılıkta ise birey içinde bulunduğu örgüte karşı yabancılık hissetmekle beraber bu örgütten ayrılması durumunda maddi anlamda sorunlar yaşayacağını düşündüğü için örgüt içerisinde kalmaya devam etmektedir. İşte bu noktada çıkarcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık ayrılmaktadır. Zira çıkarcı bağlılıkta birey istediği ödülü elde edemediğinde örgütten ayrılabilmekteyken yabancılaştırıcı bağlılıkta birey örgütten istese dahi ayrılamamaktadır (Samadov, 2006).

2.4.6 Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker yan bahis yaklaşımında bireyin çalıştığı işyerinde emekleri sonucu kazandığı maddi durumunu, iş deneyimini, pozisyonunu kaybedeceğini düşünmekte ve bu kaygı nedeniyle mevcut işyerinde kalmaya devam etmektedir. Becker bu yaklaşımı etkileyen dört kaynaktan söz eder: Toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller.

Birey toplumsal beklentilerde birey mevcut işyerinde kalarak dışarıdaki kişilere kendisinin güvenilir biri olduğunu kanıtlama ihtiyacı hissetmektedir. Yani birey sık sık bulunduğu örgütten ayrılırsa bu durumda dışarıya karşı güvensiz olduğu izlenimi uyanacaktır ve bu durumun önüne geçmek için örgütte kalmaktadır. Bürokratik

düzenlemelerde birey kanuni olarak var olan haklarını ve bilhassa maddi haklarını kaybetmemek için örgütte kalmaya devam etmektedir. Örneğin kıdem tazminatından mahrum kalmamak için istifa etmemesi örnek olarak gösterilebilir. Sosyal etkileşimlerde birey kendisi hakkındaki olumlu görüşleri korumak adına örgütte de aynı fiilleri devam ettirmektedir. Yine aynı şekilde sosyal rollerde de birey örgüt içerisinde kazandığı olumlu bir rolü kendi bünyesinde hazmetmekte ve gerek örgüt içerisinde gerekse örgüt dışında bu rol ile hareket etmektedir (Samadov, 2006).

2.4.7 Mowday'in Yaklaşımı

Mowday tutumsal ve davranışsal bağlılık ayrımına gitmiştir. Mowday bu ayrımda bireyin örgüt ile bütünleşmesi halinde tutumsal bağlılığa yönelmiş, örgüt içerindeki fiillerde bağlılık söz konusu olduğunda ise davranışsal bağlılığa yönelmiştir.

Tutumsal bağlılıkta bireyin örgütün içerisinde bulunduğu durum ile yani çalışma ortamı ile özdeşleşmesi ve bütünleşmesi söz konu olmaktadır. Davranışsal bağlılıkta ise birey örgütün kendisinden ziyade örgütün icra ettiği belli başlı bir fiile bağlılık duymaktadır. Yani birey yapılan işin niteliğine bağlılık duymaktadır (Taş, 2012).

2.5 Mesleki Bağlılığın Sonuçları

Mesleki bağlılık konusunda 3 ayrı sonuç elde edilir. Bu sonuçlar düşük mesleki bağlılık, ılımlı mesleki bağlılık ve yüksek mesleki bağlılıktır. Her birinin olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

2.5.1 Düşük Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık bireyin mesleğine bakış açısı ve mutluluğu için son derece önemli bir kavramdır. Dolayısıyla bu noktada öncelikle belirtmek gerekir ki düşük bir mesleki bağlılığın mevcudiyeti bireyde mutsuzluğa yol açmaktadır.Bu mutsuzluk sonucunda birey sadece kendini etkilememekte aynı zamanda ailesini, çevresini ve çalışmakta olduğu işyerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Birey mesleki olarak bir bağlılık hissetmezse artık mesleğini layıkıyla yapamayacağı ve zihinsel olarak mesleğine yoğunlaşamayacağından hem kendisi hem de çalıştığı işyeri açısından olumsuz sonuçlar doğuracağı açıktır.

Düşük mesleki bağlılığın örgütsel açısından olumsuz etkisine bakıldığında mesleki olarak hoşnut olamaması sonucunda söylenmeye ve alınan kararlara itiraz etmeye başlanacağından örgütün içyapısında ve çalışma ortamında huzursuzluğa sebebiyet

verecektir. Bu durumun örgütün dışına da yansıması kaçınılmaz olacaktır. Örgütün iş yaptığı ve ilişki kurduğu çevrelerin güveni kaybolacağından şirket maddi anlamda da olumsuz etkilenecektir. Aynı zaman örgüt yeni durumlara uyum sağlayamayacak ve gelir kayıpları ortaya çıkacaktır (Taş, 2012).

Düşük mesleki bağlılığın olumsuz etkileri olmakla birlikte aynı zamanda olumlu etkileri de bulunmaktadır. Bireyde ortaya çıkacak olan düşük mesleki bağlılık ile birlikte birey yeni fırsatları değerlendirecek ve kariyerinde yeni adımlar atabilecektir. Bununla birlikte örgüt açısından bakıldığında ise bireyin düşük mesleki bağlılığı ile örgütün içyapısına ve çalışma ortamına verdiği zarardan bireyin işten ayrılması ile kurtulacak ve örgütün normal işleyişinde devam etmesini sağlayacaktır (Bayram, 2005).

2.5.2 Ilımlı Mesleki Bağlılık

Birey deneyiminin yüksek olduğu, fakat örgütsel bütünleşmenin ve bağlılığın tam olarak oluşmadığı bağlılık düzeyidir. Bireyin bu bağlılıktaki tutumu kendi açısından bir sorun oluşturmamakta ancak örgütsel anlamda sorunlar oluşturmaktadır. Zira bireyin bağlılığı tamamen bitmiş olamamakla birlikte yüksek düzeyde de seyretmemektedir. Doğal olarak birey bu noktada öncelikle kendi gelişimini düşünmektedir. Ilımlı bağlılıkta birey mesleki olarak bir rahatsızlık duymamakta ve mesleğine bağlı kalmaktadır. Ancak örgütsel anlamda bakıldığında mesleğini icra ettiği örgüt içerisinde yeterli miktarda bütünleşmeyi ve özdeşleşmeyi gerçekleştiremediğinden bağlılığı orta düzeyde kalmaktadır (Bayram, 2005).

Bağlılığı ılımlı bağlılık düzeyinde seyreden çalışan bireyler, içinde bulundukları örgütlerin kendilerine ait özelliklerin değiştirilmesine müsaade etmemekte ve bu nedenle birey olarak var olan kimliklerinin değiştirilmemesi için çaba göstermektedirler. Bu düzeyde seyreden bağlılığa sahip bireyler tamamen mesleğinden soğumamakta mesleğinin belli başı gerekliliklerini yerine getirmekte ve örgüt içerisindeki durumlarını da tamamen yok etmemekte gayet göstermektedirler. Bu durumu korumak için de örgütle ve örgütteki çalışma ortamıyla bütünleşmeye ve özdeşleşmeye çalışmaktadırlar (Taş, 2012).

2.5.3 Yüksek Mesleki Bağlılık

Bu bağlılık düzeyindeki bireyler, mesleklerine karşı güçlü bir tutum ile beraber bağlılık göstermektedirler. Yüksek bağlılıkla beraber birey kendini mesleki olarak

yeterli düzeyde görmekte ve kendini geliştirmek için de gayret göstermektedir. Zira var olan mesleki yeterliliği ile örgüte yardımcı olduğunu görmekte ve daha da yardımcı olmak için gelişime açık olmaktadır. Aynı zamanda yüksek mesleki bağlılık bireye kariyer anlamında da gelişme yolu açmaktadır.

Yüksek mesleki bağlılık sadece bireyi olumlu yönde etkilememekte aynı zamanda örgütü de olumlu yönde etkilemektedir. Yüksek mesleki bağlılığı olan birey örgüt içerisinde kararlara katılma noktasında daha aktif olacak ve örgütün doğru kararlar almasına katkıda bulunabilecektir. Aynı zamanda yüksek mesleki bağılığa sahip bireyi işyeri yöneticileri görecek olup kendisine güven duyacağından bu noktada yetki devri ve karar verme yetkisini bu çalışana tanıyacaktır (Bayram, 2005).

Yüksek mesleki bağlılığın olumlu sonuçlarının varlığı çok olmasına rağmen olumsuz yanları da mevcuttur. Bunlar birey açısından bireyin aynı işyerinde sürekli çalışma durumunda kalması sonucu farklı çalışma ortamlarını ve çalışma stratejilerini görememesi olarak gösterilebilir. Örgüt açısından ise uzun süre aynı işyerinde çalışan bireyin karar aşamasında daima sözünün geçmesi yeni fikirlere açık olunamamasına sebebiyet verecektir. Bu durum da örgütün sürekli gelişmekte olan alanlarda ilerlemesini zorlaştıracaktır.

2.6 Mesleki Bağlılık Kavramının Yönetilmesi

Mesleki bağlılığın yönetilmesinden anlaşılması gereken çalışan bireylerin çalışmakta olduğu örgüt içerisindeki mesleki bağlılıklarının üst düzeyde seyretmesi için yöneticilerin veya işverenlerin ortaya koyduğu etkin çalışmalardır. Bu noktada yöneticiler altında çalışan kişiler ile onların mesleki bağlılıklarının üst düzeyde seyretmesi için ellerinden geleni yapmaktadırlar.

Yöneticiler mesleki bağlılığın yönetilmesi için örneğin çalışan bireylerle samimi ilişkiler kurarak onlarla beraber kariyere planlaması yapabilmektedir. Bu sayede çalışan birey hem yöneticinin tecrübesinden faydalanmakta hem de kendisini çalıştığı mesleğe ait hissederek gelecek planları yapmaktadır. Bunların yanında yöneticiler çalışanların performanslarını da objektif şekilde değerlendirmeli ve bu değerlendirme neticesinde ödüllendirme yoluna giderek çalışanların mesleki bağlılıklarını arttırma yoluna gitmelidirler (Kaya, 2012).

Açıklanan nedenlerle beraber yöneticiler bu politikaları yalnızca kendileri uygulamakla kalmamalı örgüt politikası haline getirmelidirler. Zira çalışan bireyler

gelip geçici olmasına rağmen örgüt kalıcı konumdadır. Dolayısıyla yöneticiler bu politikaları örgütsel politika haline getirerek yeni gelecek olan her çalışan bireyde mesleki bağlılığı aşılamaya devam edecek ve bu durum gerek çalışan bireyi gerekse örgütü olumlu etkileyecektir (Kaya, 2012).

3 GÖZLÜKÇÜ, OPTİSYEN VE OPTİSYENLİK KAVRAMI

Türk Dil Kurumu'na göre, gözlükçü gözlük yapan ya da onaran kişiler olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Optisyen ise; üniversitelerin iki yıllık ön lisans programlarında eğitim alarak mezun olan,optik mağazalarda mesul müdür, satış elemanı ve mağazanın atölyelerinde görev alan, göz hekimi tarafından kırma kusurları teşhisi konulmuş, hastaların reçete diyoptrilerine göre refraksiyon

kusurlarının giderilip uygulanması için kullanılan gözlükleri yapan, kontak lens gibi optik gereçleri uygulayan, satan, tamirini ve bakımını yapan kişiler olarak tanımlanmaktadır (TDK,2021).

Optisyenlik ise yüksek öğretim kurumlarında en az iki yıllık mesleki eğitim ve öğretim veren, optisyen yetiştiren programlara verilen isim olarak bilinmektedir. Bu programın amacı; optik müesseselerde mesul müdürlüğün yanında gözlük yapma, satış, tamir gibi mesleki tecrübelerin öğrenilmesini sağlamaktır.

Görüldüğü üzere gözlükçü ve optisyen aynı anlama gelmemekte olup gözlükçü daha çok usta çırak ilişkisine dayanırken optisyen temel eğitimi alarak bu mesleği icra eden kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla optisyenin bilgi ve birikimi daha fazla olmakta ve işinin ehli kişiler olmaktadır.

3.1 Dünyada ve Türkiye'de Optik Sektörü

Dünyadaki varlığımızın son yüzyılına baktığımızda teknoloji alanında aşırı hızlı ve öngörülemeyen bir gelişme hızı görmekteyiz. Bu yüzyılın son dönemlerine bakıldığında ise teknolojik gelişmelerin insanların sağlığında meydana getirdiği olumsuz etkiler göze çarpmaktadır. Aslında bakıldığında teknoloji bir yandan hayatımızı kolaylaştırırken ve sağlığımızı korumamızı sağlarken diğer taraftan sağlığımıza olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan araştırmalar da gösteriyor ki söz konusu teknolojik cihazlar bilhassa görme duyumuz üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır. Günümüzde cep telefonu ve bilgisayar kullanan sayısının artması göz kusurlarının çoğalmasına etki edecektir.

Dolayısıyla dünyadaki bu teknolojik gelişmeler dahilinde görme duyumuzdaki rahatsızlıkların çözümü optik sektörünün görev alanına girmektedir. Söz konusu rahatsızların çözümü özellikle son yüzyılın son çeyreğinde büyük bir önem kazanmıştır. Bu önem dahilinde optik sektörü dünyada her geçen yıl kendini daha da geliştirmekte ve beş temel duyumuzdan biri olan görme duyumuzun varlığını korumak için gelişmeye devam etmektedir.

Optik sektörünün gelişimini yalnızca görme duyusundaki rahatsızlıklara bağlamamak gerekir. Her ne kadar optiğin ilk çıkışı görme duyusundan kaynaklı olsa da gelişimi yalnız bu alanda olmamıştır. Zira optik sektörü aynı zamanda mercek alanıyla da ilgilenmekte ve mercek hayatımızın birçok noktasında var olduğundan optik sektörü bu anlamda da gelişme kat etmektedir. Örneğin, uzay araştırmalarının temelini teşkil

eden teleskopta birden fazla mercek kullanılmakta ve uzay macerası başladığı günden beri mercekler ve optik alanında gelişme devam etmektedir.

Türkiye'deki optik sektörüne baktığımızda ise optikçilerin kanunlarla beraber koruma altına alınması Cumhuriyetin ilk dönemlerinde olmuştur. ''1219 Sayılı Tababet ve Şuabat-ı Sanatları'nın Tarzı İcrasına Dair Kanun'' adı altında ilk kanuni düzenlemeler yapılmış ve optik sektörü güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Devam eden yıllarda zaman zaman durağan olan optik sektörü günümüzde artık ortalama düzeyde seyretmektedir. Ancak günümüzdeki mevcut sorun ise ithalata dayalı bir optik sektörünün söz konusu olmasıdır. Zira günümüzde yüksek miktarlara ulaşan ithalat sebebiyle optik sektöründeki iç pazarın payı azalma eğilimine doğru yol almaktadır (Başkan, 2021).

3.2 Optisyen ve Gözlükçülerin Görev Tanımları

Optisyenlik kurumunun faaliyetlerini ne şekilde yürüteceği, hangi yasaklara ve kurallara tabi oldukları ve yasal çerçevesi 5193 Sayılı Optisyenlik Hakkında Kanun ve aynı kanuna bağlı usul ve esaslarını düzenleyen yönetmelikler ile belirlenmiştir. Bu yasal düzenlemenin varlığı ile sektörün bir bütün halinde düzenli işlemesi ve işin ehli olmayan, halkı kandırmaya yönelik kaçak faaliyetlerin önüne geçerek sektörün varlığını devam ettirebilmesi sağlanmaktadır.

Söz konusu kanun kapsamında ilk olarak optisyenlik mesleğini icra edebilmek için öncelikle en az ön lisans seviyesinde meslekî eğitim ve öğretim veren yüksek okul mezunu olmak gerekir. Bu madde uyarınca da optisyenlik mesleğinin temel eğitime bağlandığı görülmektedir. Devamında ise göz hastalıkları uzmanlarının da optisyenlik yapabilecekler garanti altına alınmaktadır. Ancak uzman doktorların doktorluk mesleğini icra ederken aynı zamanda optisyenlik mesleğini icra edemeyecekleri de belirtilmektedir. Dolayısıyla kanun koyucu her iki mesleği birbirinden ayırmaktadır.

Kanuni düzenlemenin devamında optisyenlerin numarasız gözlükleri, güneş gözlüklerini ve aynı zamanda uzman doktorlar tarafından yazılan reçetelerdeki numaralı gözlükleri satmaya yetkili oldukları belirtilmiştir. Bununla beraber uzman doktorlar tarafından düzenlenmiş reçete olmadan herhangi bir şekilde numaralı gözlük satmaları yasaklanmıştır.

Bir diğer önemli nokta ise optisyenlerin müessesede göz ve görme muayene testleri yapmaları veya bunları yapmaya yarayan cihazları müesseselerde barındırmaları yasaklanmıştır. Bu yasak ile beraber yine tabiplik ile optisyenlik mesleği kesin bir şekilde ayrılmış ve optisyenlerin herhangi bir şekilde tıbbi tespit yapmalarının önüne geçerek tıbbi tespiti uzman olan doktorların alanında bırakmıştır. Bu da kanuni düzenlemenin esas amacının toplum sağlığının korunması olduğunun bir kanıtıdır.

Optisyenlik müessesi kuracak olanlar ise gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişiler de olabilir. Ancak her iki durumda da kurucu kişiler mutlaka optisyenlik müessesi ruhsatı almak zorundadırlar. Bu ruhsat ile beraber optisyenlik müessesi sahibi müessesede bir mesul müdür bulundurmak zorundadır. Bütün bunlarla beraber söz konusu optisyenlik müesseseleri mevcut idari teşkilat tarafında düzenli periyotlar halinde denetime tabi tutulmaktadır. Bu denetimler sonucunda kanuni düzenlemelere aykırı bir durumun varlığı halinde cezai yaptırım uygulanmaktadır.

3.3 Optisyen Ve Gözlükçülüğün Önemi

Optik sektörü yukarıda da açıklandığı üzere son çeyrekte hızla ilerleme kat etmiştir. Bu ilerlemeye sebebiyet veren ise ağırlıklı olarak teknolojik gelişmeler olmuştur. İnsanlığın varlığından bu yana daima göz ile ilgili rahatsızlıklar vuku bulmuştur. Ancak son dönemlerde teknolojik aletlerin vermiş olduğu zararlar ile görme duyusundaki rahatsızlıklar artan bir eğilim çizmiştir. İşte bu artan eğilim ile optisyenlik kurumu giderek hayatımızdaki önemini arttırmıştır.

Söz konusu teknolojik gelişmeler neticesinde gözlerimizde miyop, hipermetrop, astigmat adı verilen hastalıklar artmaya başlamıştır. Bu hastalıkların çözüm noktası ise gözlükler veya onların yerlerini tutan kontak lenslerdir. Bu araçlar sayesinde normal bir insanın görmesi gerektiği gibi görebilmekteyiz. Bir an olsun hiç görmediğimizi veya çok az gördüğümüzü düşündüğümüzde dahi kendimizi kötü hissettiğimiz açıktır. Bu kötü hissi tatmamak için optisyenlik kurumunun önemini doğru şekilde kavramamız gerekmektedir.

Günümüzde hastanelerde doğrudan gözlük temin edilmesi söz konusu olmadığı gibi doktorlar tarafından da bu faaliyet yerine getirilememektedir. Bu noktada karşımıza optisyenlik sektörü çıkmaktadır. Göz doktorları mevcut olan hastalığı tespit eder ve optik sektörü ile çözülebilecek bir rahatsızlık olması halinde reçete yazarak hastayı optik müesseseye sevk eder. Burada optisyen reçete dahilinde uygun gözlük veya

kontak lensi hasta olan kişiye temin eder. Görüldüğü üzere optik sektörü sağlık sektöründeki göz hastalıkları alanı ile birlikte çalışmaktadır. Bunun neticesinde de göz rahatsızlığı mevcut olan bireyin rahatsızlığı giderilmiş olmaktadır (Başkan, 2021).

Yakın zamana baktığımızda ise optisyenlik yalnızca göz rahatsızlıklarını gidermekle kalmayıp artık kişisel isteklere de cevap verme durumuna gelmiştir. Zira son dönemlerde gözlük takmak moda haline gelmiş konumdadır. Bunun neticesinde de kişiler numarasız gözlük olarak adlandırılan gözlükleri takmakta ve kendilerini bu şekilde daha güzel bulmaktadır. İşte bu moda akımı doğrultusunda optisyenler de müşterilerin yüz hatlarına uygun olacak şekilde gözlükler üretmekte veya mevcut gözlüklerden müşteriye temin etmektedir.

Diğer taraftan güneş gözlükleri de optisyenlik alanına girmektedir. Gözlük takmanın moda olmasından çok önce de var olan güneş gözlükleri optisyenlik sektörünün büyük bir payını oluşturduğu açıktır. Zira günümüzde güneş gözlüğü takmayan kişi sayısı oldukça azdır. Dolayısıyla güneş gözlüklerinin tasarlanması, satışa sunulması ve satış oranlarının artması da optisyenlik sektörünün alanına dâhildir. Bu noktada Türkiye açısından baktığımızda güneş gözlükleri genel itibariyle ithal durumdadır. Ancak güneş gözlüklerinin ithal olması optisyenlik sektörünün Türkiye bazında gelişmediği anlamına gelmemelidir. Söz konusu güneş gözlükleri optisyenliğin Türkiye içindeki pazarının da büyük bölümünü oluşturmaktadır.

3.4 Mesleki Doyum ve Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki

Yukarıda mesleki doyum ve mesleki bağlılık kavramları uzunca açıklanmış ve bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere mesleki doyum ile mesleki bağlılık arasında kuvvetli bir bağ mevcuttur. Mesleki doyum ile mesleki bağlılık arasındaki söz konusu bu bağ pozitif nitelikte olup aktif olarak daima varlığını devam ettirmektedir. Zira çalışan birey mesleğini icra ettiği sürece mesleki doyum ve mesleki bağlılık kavramları çalışan birey açısından uygulama alanı bulacaktır. Bunun neticesinde de mesleki doyum ve mesleki bağlılık birbirleriyle etkileşim halinde olacaktır.

Yukarıda da açıklandığı gibi çalışan bireyin mesleki bağlılığının yüksek olması halinde icra ettiği meslekte kendini mutlu hissetmekte ve bir nevi kendini bu mesleğe adamaktadır. İşte bu noktada mesleki doyum kavramı ile mesleki bağlılık kavramı etkileşim haline girmektedir. Zira mesleki doyumu üst seviyede seyreden çalışan

bireyde mesleki bağlılık da aynı şekilde yüksek olacaktır. Örneğin bir sağlık alanında çalışan bir bireyin mesleki olarak çalıştığı ortamda kendi mutlu hissetmesi ve insanların hayatlarını kurtardığını hissetmesi bu bireyde mesleki doyumu üst seviyelere çıkaracak ve mesleğini uzunca yıllar devam ettirmeyi kendisi açısından bir görev bilerek mesleğine aidiyet hissedeceğinden mesleki bağlılığı da o derecede artmış olacaktır.

Diğer yandan mesleki doyumun düşük olması durumunda çalışan birey açısından icra ettiği meslek kendisi için bir çileden farksız olacak ve mesleğini kendisine uygun bulmayacaktır. İcra ettiği mesleği kendisine uygun bulmayan birey açısından da mesleki bağlılık söz konusu olmayacaktır. Zira birey kendisini mutlu hissettiği meslekte ancak aidiyet ve bağlılık hissedebilecektir. Dolayısıyla mesleki doyumun düşük olması durumunda mesleki bağlılık da bu durumdan olumsuz etkilenecek ve mesleki bağlılık düzeyi de çalışan birey açısından düşük olacaktır (Yıldırım&Haziran,2008: Erdağı,2018).

Mesleki doyumun düşük olması halinde çalışan birey işten ayrılmayı düşünecek ve bu durum kendisinde strese sebebiyet verecektir. Bu stres hali bireyde icra ettiği mesleğin gerek maddi açıdan gerekse mesleki bilgi birikimi açısından kendisi için tatmin edici yeterlilikte olmadığını düşünecek ve daha iyi koşulların var olduğu bir mesleği icra etmeyi düşünecektir. İşte bu düşünce hali bireyin mesleğinden soğumasına ve mesleki bağlılığını yitirmesine yol açacaktır (Erdağı, 2018).

Yine aynı şekilde birey mesleğini icra ettiği çalışma ortamında kendini rahat hissetmezse ve daima kendini test ediliyor gibi hisseder ve bununla beraber sair diğer çalışma koşullarının çalışmak için uygun olmadığını görürse birey mesleğini gerektiği gibi icra edemediğini düşünecek ve moralini yüksek tutamayacağından mesleğinden soğuyacaktır. Mesleğinden soğuyan bir birey için de mesleki doyumdan bahsetmek mümkün olmayacağından birey başka mesleklere yönelecek ve mesleki bağlılığını kaybedecektir (Yıldırım& Haziran, 2008).

Mesleki doyumu düşük olan çalışan birey çalışmakta olduğu işyerine gelmek istemeyecek ve devamsızlık yapacaktır. Bunun neticesinde de işyeri sahibi kendisini işten çıkaracaktır. Devamsızlık yapmasına sebebiyet veren olgu ise yine yukarıda açıkladığımız üzere bireyin mesleğini icra ederken mutlu olmaması veya bu mesleği zorunluluk halinde icra ediyor olmasıdır. Dolayısıyla birey mutlu olmadığı ve

zorunlu olarak icra ettiği bir meslekte mesleki doyum yaşayamayacak ve en kısa sürede söz konuu meslekten ayrılmayı düşünecektir. İşte bu durum bireyin doyumu yaşayamamasıyla beraber mesleğe olan bağlılığını da kaybetmesine sebebiyet verecektir (Karataş, 2015: Baysal, 2010: Erdağı, 2018) .

Açıkça görüldüğü üzere mesleki doyum ile mesleki bağlılık arasında pozitif bir etkileşim vardır. Bireyin mesleki doyumu arttıkça mesleki bağlılığı da artmakta, mesleki doyumu azaldıkça mesleğe olan bağlılığı da azalmaktadır. Önemli bir diğer nokta ise öncelikle bireyde mesleki doyumun ortaya çıkması ve ardından mesleki bağlılığın oluşmasıdır. Zira birey öncelikle icra ettiği meslekte bir doyuma ulaşmalı ki ardından bu mesleğe bağlılık hissedebilsin. Bu sebeple çalışan bireyde öncelikle mesleki doyum sağlanmalı ve sonrasında bununla bağlantılı olarak zaten mesleki bağlılık ortaya çıkacaktır (Orhan, 2013).

4 YÖNTEM

4.1 Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile optisyen ve gözlükçülerde mesleki doyum ve mesleki bağlılığı belirleyen faktörleri araştırarak bu faktörlerin cinsiyet, yaş, kazanç, tecrübe gibi demografik özellikler ile ilişkisini saptamak amaçlanmaktadır. Elde edilecek sonuçlar doğrultusunda ise mesleki doyum ve mesleki bağlılık skorlarını arttırabilecek önerilerde bulunulması amaçlanmıştır.

4.2 Araştırmanın Önemi

Mesleki doyum ve bağlılık ölçekleri daha önce birçok farklı meslek grubunda kullanılmış olmakla birlikte optisyen ve gözlükçülerde şu ana kadar çalışılmamış ve sonuçları incelenmemiştir. Bu araştırmanın alanında ilk olması nedeniyle önemi büyüktür.

4.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde çalışan optisyen ve gözlükçü unvanına sahip çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi kolayda örnekleme yoluyla İstanbul ilinde çalışan 900 kişiye internet ortamında anket ulaştırılmıştır. Anketlerin online olarak doldurulması talep edilmiştir. 600 kişi ise anketi tamamlamıştır. Tamamlanan anketlerin tümü çalışmaya dahil edilmiştir.

4.4 Veri Toplama Araçları

Anket başlangıcında katılımcı ile ilgili demografik özellikleri sorgulayan dokuz adet soru bulunmaktadır. Bu soruların ardından Kuzgun,Sevim ve Hamamcı(2005)tarafından geliştirilen ve 1-5 arası puanlanan Likert tipi 20 sorudan oluşan Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır (Kuzgun ve Ark.,2005).Ölçekteki sorulara 1: Hiçbir zaman, 2: Nadiren, 3: Arasıra, 4: Sık sık, 5: Her zaman şeklindeki cevaplardan birinin verilmesi istenmiştir.

Ankete katılanlara daha sonra 18 sorudan oluşan Mesleki Bağlılık Ölçeği soruları yönlendirilmiştir. Mesleki Bağlılık Ölçeği hemşirelerin mesleki bağlılık düzeyini belirlemek amacıyla Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilen, Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve geçerlilik güvenirliği yapılan bir ölçektir (Bilçin ve Tak,2008). Ölçekte yer alan sorulara 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum şeklindeki cevaplardan birinin verilmesi istenmiştir.

4.5 Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Örneklem grubunda yer alan 600 kişinin cinsiyet, medeni durum, unvan, görev alanı, yaş grubu, eğitim durumu, mesleki tecrübesi, toplam çalışma süresi ve maddi kazancı olarak gruplandırılan demografik verileri derlenmiştir.

Mesleki Doyum Ölçeği ve Mesleki Bağlılık ölçeği için ayrı ayrı faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen faktörler için geçerlilik ve güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Elde edilen faktörlerin olası etkileşimini araştırmak amacıyla cinsiyet, medeni durum, unvan, görev alanı, yaş grubu, eğitim durumu, mesleki tecrübe, toplam çalışma süresi ve maddi kazanç ile ikili karşılaştırmalar için bağımsız gruplar t-testi, çoklu karşılaştırmalar için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Ölçeklerden elde edilen faktörler arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla Pearson korelasyon katsayısı kullanılarak korelâsyon analizi yapılmıştır. Son olarak mesleki doyumun, mesleki bağlılık üzerine etkisini değerlendirmek için Çoklu Lineer Regresyon Analizi uygulanmıştır.

Veri analizlerinin tümü sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS versiyon 21 istatistik programı kullanılarak yapılmıştır.

4.6 Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmanın ana sorusu şu şekilde oluşturulabilir: "Optisyen ve gözlükçülerde mesleki bağlılık skorlarının mesleki doyum üzerine etkisi var mıdır?"

Bu soru ile ilişkili olarak birtakım hipotezler oluşturulmuştur.

- H_1: Optisyen ve gözlükçülerde mesleki doyum ve mesleki bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.
- H_2: Optisyen ve gözlükçülerde mesleki doyum ve mesleki bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.
- H_3: Optisyen ve gözlükçülerde meslek grupları mesleki doyum ve mesleki bağlılık arasında anlamlı bir fark vardır.
- H_4: Optisyen ve gözlükçülerde görev alanı mesleki doyum ve mesleki bağlılık arasında anlamlı bir fark vardır.
- H_5: Optisyen ve gözlükçülerde yaş grupları mesleki doyum ve mesleki bağlılık arasında anlamlı bir fark vardır.
- H_6: Optisyen ve gözlükçülerde eğitim düzeyleri mesleki doyum ve mesleki bağlılık arasında anlamlı bir fark vardır.
- H_7: Optisyen ve gözlükçülerde iş hayatı tecrübe süresi mesleki doyum ve mesleki bağlılık arasında anlamlı bir fark vardır.
- H_8: Optisyen ve gözlükçülerde çalışma süresi mesleki doyum ve mesleki bağlılık arasında anlamlı bir fark vardır.
- H_9: Optisyen ve gözlükçülerde gelir düzeyi mesleki doyum ve mesleki bağlılık arasında anlamlı bir fark vardır.
- H_{10}: Optisyen ve gözlükçülerde mesleki doyum mesleki bağlılığı olumlu yönde açıklar.

5 BULGULAR

5.1 Demografik Özellikler İle İlgili Bulgular

Ankete katılan 600 katılımcının %53,5'i erkek, %46,5'i kadın; %61,5'i bekar, %38,5'i evli; %83,5'i optisyen, %16,5'i gözlükçü; %5'inin görev alanının atölye, %19,0'u görev alanının satış, %80,5'inin görev alanının ise satış-atölye olduğu; %19,8'inin 19-23 yaş aralığında, %46'sının 24-30 yaş aralığında, %22'sinin 31-40 yaş aralığında; %8,8'inin 41-52 yaş aralığında, %3,3'ünün 53 yaşının üzerinde olduğu; %13,5'inin lise mezunu, %70,7'sinin ön lisans mezunu, %13,3'ünün lisans mezunu, %2,5'inin lisansüstü mezunu olduğu; %6,5'inin 1 yıldan kısa süredir, %39'unun 1-5 yıl arasında, %21'inin 6-10 yıl arasında, %35,5'inin 10 yıldan uzun süredir aynı iş yerinde çalıştığı; %13'ünün 1 yıldan kısa, %40,5'inin 2-5 yıl arası, %18,7'sinin 6-9 yıl arası, %7,7'sinin 10-13 yıl arası, %20,2'sinin 14 yılın üzerinde toplam çalışma süresi olduğu; %6,3'ünün 2.324 TL'den daha az, %61,8'inin 2.325-3.500 TL arasında, %19'unun 3.501-5.000 TL arasında, %8,2'sinin 5.001-10.000 TL arasında, %4,7'sinin 10.001 TL üzerinde aylık kazancı olduğu saptanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

		n	%
Yaş	19-23	119	19,8
	24-30	276	46,0
	31-40	132	22,0
	41-52	53	8,8
	53 ve üzeri	20	3,3
Cinsiyet	Kadın	279	46,5
	Erkek	321	53,5
Medeni durum	Evli	231	38,5
	Bekar	369	61,5
Unvan	Optisyen	501	83,5
	Gözlükçü	99	16,5
Görev alanı	Atölye	3	0,5
	Satış	114	19,0
	Satış-Atölye	483	80,5
Eğitim düzeyi	Lise ve dengi	81	13,5
	Ön lisans	424	70,7
	Lisans	80	13,3
	Lisansüstü	15	2,5
İş hayatı tecrübesi	1 yıldan az	39	6,5
	1-5 yıl arası	234	39,0
	6-10 yıl arası	126	21,0
	10 yıldan daha fazla	201	33,5
Çalışma süresi	1 yıl ve daha az	78	13,0
	2-5 yıl	243	40,5
	6-9 yıl	112	18,7
	10-13 yıl	46	7,7
	14 yıl ve üzeri	121	20,2
Gelir düzeyi	2.324TL ve altı	38	6,3
	2.325-3.500TL	371	61,8
	3.501-5.000TL	114	19,0
	5.001-10000TL	49	8,2
	10.001 ve üstü	28	4,7

5.2 Normallik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinden önce, verilerin analize uygunluğunu test etmek amacıyla normal dağılım ölçüleri kontrol edilmiştir. Normal dağılım, verilerin ortalamadan ne kadar yayıldığını, uzaklaştığını gösterir. Normal dağılım varsayımını değerlendirmek için, istatistiksel test sonuçlarından Q-Q grafiklerine göre verilerin diyagonalde yer alan doğruya yakın seyrettiği gözlenmiştir. Bu da örneklemin normal dağıldığını ifade etmektedir (Kalmuk & Acar, 2018, s. 655-673).

5.3 Faktör Analizi

5.3.1 Mesleki Doyum Ölçeğinin Faktör Analizi

Mesleki doyumu ölçmek amacıyla 600 katılımcıya uygulanan Mesleki Doyum Ölçeği anketinin değişkenlerine anlam kazandırmak ve bu 20 değişkeni daha küçük boyutlara indirgeyebilmek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Analizde temel bileşenler yöntemi ve varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Mesleki doyum ölçeği için uygulanan faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,919 olarak bulunmuştur. Bu değere göre örnek genişliği faktör analizi yapmaya uygundur. Bartlett'in küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ve faktör analizi yapmaya uygun olduğu görülmüştür ($p<0,001$).Yapılan ilk analiz sonucunda öz değerleri birin (>1) üzerinde olan dört adet faktör bulunmuştur. Dördüncü faktörde yer alan değişkenin tek değişken(17) olması, üçüncü faktörde yer alan iki değişkenin(8,12) faktör yükünün negatif yönlü olması nedeniyle bu iki değişkenler çıkartılarak faktör analizi tekrar yapılmıştır. Yapılan nihai faktör analizi sonucunda 17 madde ile oluşturulan ölçekte öz değerleri birin (>1) üzerinde olan ve toplam varyansın %58,155'ini açıklayan üç faktör saptanmıştır. Mesleki doyum ölçeği için genel güvenilirlik katsayısı 0,838 olarak tespit edilmiştir.

Varimax rotasyonu ile yapılan döndürme işlemi sonrasında toplam varyansın %23,383'ünü açıklayan birinci faktör altı değişkenden(1, 2, 3, 5, 15, 18) oluşmaktadır. Faktöre katkı sağlayan değişkenler incelendiğinde ağırlıklı olarak kişinin mesleğinin kendi niteliklerine uygunluğunu sorgulayan sorular olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu faktöre "Niteliklere Uygunluk" ismi verilmiştir. Bu faktörde yer alan değişkenlerin iç tutarlılığının araştırılması amacıyla yapılan güvenilirlik analizinde standart alfa değeri 0,843 olarak saptanmıştır.

Varimax rotasyonu ile yapılan döndürme işlemi sonrasında toplam varyansın %20,344'ünü açıklayan birinci faktör yedi değişkenden(4, 6, 9, 10, 11, 14, 19) oluşmaktadır. Faktöre katkı sağlayan değişkenler incelendiğinde ağırlıklı olarak kişinin mesleğinden memnuniyetini sorgulayan sorular olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu faktöre "Mesleki Memnuniyet" ismi verilmiştir. Bu faktörde yer alan değişkenlerin iç tutarlılığının araştırılması amacıyla yapılan güvenilirlik analizinde standart alfa değeri 0,706 olarak saptanmıştır.

Varimax rotasyonu ile yapılan döndürme işlemi sonrasında toplam varyansın %14,428'ini açıklayan birinci faktör dört değişkenden (7, 13, 16, 20) oluşmaktadır. Faktöre katkı sağlayan değişkenler incelendiğinde ağırlıklı olarak meslekte gelişme isteği ile ilgili sorular olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu faktöre "Mesleki Gelişme İsteği" ismi verilmiştir. Bu faktörde yer alan değişkenlerin iç tutarlılığının araştırılması amacıyla yapılan güvenilirlik analizinde standart alfa değeri 0,694 olarak saptanmıştır.

5.3.2 Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi

Mesleki bağlılığı ölçmek amacıyla 600 katılımcıya Mesleki Bağlılık Ölçeği anketi uygulanmıştı. Mesleki bağlılık ölçeği için uygulanan faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,873 olarak bulunmuştur. Bu değere göre örnek genişliği faktör analizi yapmaya uygundur. Bartlett'in küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ve faktör analizi yapmaya uygun olduğu görülmüştür ($p<0,001$). Anketin tümüne yapılan güvenilirlik analizi sonucunda yedi değişkenin alfa değerinin standart değerin üzerinde kalması nedeniyle bu 7 değişken anketten çıkartılmıştır. Bu nedenle faktör analizi bu 11 değişken ile yapılmıştır. Mesleki bağlılık ölçeği için genel güvenirlik katsayısı 0,791 olarak tespit edilmiştir. Analizde temel bileşenler yöntemi ve varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Yapılan ilk analiz sonucunda özdeğerleri birin (>1) üzerinde olan ve toplam veryansın %66,37'sini açıklayan üç adet faktör saptanmıştır.

Varimax rotasyonu ile yapılan döndürme işlemi sonrasında toplam varyansın %30,335'ini açıklayan birinci faktör beş değişkenden (1, 2, 3, 4,12) oluşmaktadır. Faktöre katkı sağlayan değişkenler incelendiğinde ağırlıklı olarak mesleğe bağlılığın duygusal yönlerini sorgulayan sorular olduğu görülmektedir. Bu faktörde yer alan değişkenlerin iç tutarlılığının araştırılması amacıyla yapılan güvenilirlik analizinde standart alfa değeri 0,863 olarak saptanmıştır.

Varimax rotasyonu ile yapılan döndürme işlemi sonrasında toplam varyansın %26,370'ini açıklayan ikinci faktör dört değişkenden (5, 6, 7, 9) oluşmaktadır. Faktöre katkı sağlayan değişkenler incelendiğinde ağırlıklı olarak mesleğe bağlılığın devamlılık ile ilişkisini sorgulayan sorular olduğu görülmektedir. Bu faktörde yer alan değişkenlerin iç tutarlılığının araştırılması amacıyla yapılan güvenilirlik analizinde standart alfa değeri 0,837 olarak saptanmıştır.

Varimax rotasyonu ile yapılan döndürme işlemi sonrasında toplam varyansın %9,66'sını açıklayan üçüncü faktör iki değişkenden (11,18) oluşmaktadır. Faktöre katkı sağlayan değişkenlerin mesleğe bağlılığı normatif açıdan sorgulayan sorular olduğu görülmektedir.Bu faktörde yer alan değişkenlerin iç tutarlılığının araştırılması amacıyla yapılan güvenilirlik analizinde standart alfa değeri 0,101 olarak saptanmıştır. Bu sebepten ölçek puan karşılaştırmalarında hesaplamalara dâhil edilmemiştir.

Tablo 2 Araştırma Ölçeklerinin Faktör Analiz Sonuçları

	Faktör Ağırlıkları		***Cronbach's Alpha α***	***KMO***	***Açıklanan Toplam Varyans***
	Min	***Maks***			
Mesleki Bağlılık			0,791	0,873	66,371
Faktör 1 (Duygusal Bağlılık)	0,564	0,880	0,863		30,335
Faktör 2 (Devam Bağlılığı)	0,675	0,869	0,837		26,370
Mesleki Doyum			0,838	0,919	58,155
Faktör 1 (Niteliklere Uygunluk)	0,574	0,732	0,843		23,383
Faktör 2 (Mesleki Memnuniyet)	0,502	0,744	0,706		20,344
Faktör 3 (Gelişme İsteği)	0,537	0,782	0,694		14,428

5.4 Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri İle Mesleki Doyum ve Mesleki Bağlılık Arasındaki Fark Testleri

H_1: Optisyen ve gözlükçülerde mesleki doyum ve mesleki bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 3 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Cinsiyet Arasındaki Bağımsız Gruplar t Testi

	Kadın		Erkek			
	Ort±SS	Min-Maks	Ort±SS	Min-Maks	t	p
Niteliklere uygunluk	4,05±0,85	1-5	4,18±0,78	1-5	-1,992	**0,047**

Mesleki memnuniyet	2,96±0,83	1,43-5	2,91±0,8	1,57-5	0,821	0,412
Gelişme isteği	4,37±0,67	2-5	4,35±0,67	1-5	0,376	0,707

p:Student's t test

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından niteliklere uygunluk puan ortalaması erkeklerde kadınlara kıyasla daha yüksek gözlenmiştir (p<0,05). Mesleki memnuniyet, gelişme isteği ve mesleki doyum ortalama puanı ise cinsiyete göre farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Tablo 4 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Cinsiyet Arasındaki Bağımsız Gruplar t Testi

	Kadın		Erkek			
	Ort±SS	Min-Maks	Ort±SS	Min-Maks	t	p
Duygusal bağlılık	4,02±1	1-5	4,08±0,97	1-5	-0,841	0,401
Devam bağlılığı	3,58±1,21	1-5	3,63±1,14	1-5	-0,561	0,575

p:Student's t test

Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından niteliklere uygunluk puan ortalaması cinsiyete göre fark göstermektedir (p<0,05). Mesleki memnuniyet, gelişme isteği ve mesleki doyum ise cinsiyete göre farklılık göstermediğinden (p>0,05),duygusal bağlılık ve devam bağlılığı puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermediği için (p>0,05) ***H_1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.***

H_2: Optisyen ve gözlükçülerde mesleki doyum ve mesleki bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 5 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Medeni Durum Arasındaki Bağımsız Gruplar t Testi

	Bekar		Evli			
	Ort±SS	Min-Maks	Ort±SS	Min-Maks	t	p
Niteliklere uygunluk	4,17±0,73	1,33-5	4,09±0,86	1-5	-1,217	0,224

Mesleki memnuniyet	2,95±0,8	1,57-4,71	2,93±0,83	1,43-5	-0,344	0,731
Gelişme isteği	4,38±0,63	2-5	4,34±0,69	1-5	-0,764	0,445

p:Student's t test

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından niteliklere uygunluk, mesleki memnuniyet, gelişme isteği ve mesleki doyum ortalama puanı medeni duruma göre farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Tablo 6 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Medeni Durum Arasındaki Bağımsız Gruplar t Testi

	Bekar		Evli			
	Ort±SS	Min-Maks	Ort±SS	Min-Maks	t	p
Duygusal bağlılık	4,16±0,91	1-5	3,98±1,02	1-5	-2,283	**0,023**
Devam bağlılığı	3,8±1,14	1-5	3,49±1,18	1-5	-3,127	**0,002**

p:Student's t test

Mesleki bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığı puan ortalaması evlilerde bekârlara kıyasla daha yüksek gözlenmiştir (p<0,05).

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından niteliklere uygunluk, mesleki memnuniyet, gelişme isteği ve mesleki doyum toplam puanı medeni duruma göre farklılık göstermemiştir(p>0,05). Mesleki bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığı puan ortalaması, evlilerde bekârlara kıyasla daha yüksek gözlendiği (p<0,05) için ***H_2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.***

H_3: Optisyen ve gözlükçülerde meslek grupları mesleki doyum ve mesleki bağlılık arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 7 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Meslek Gruplarına Bağımsız Gruplar t Testi

	Optisyen		Gözlükçü			
	Ort±SS	Min-Maks	Ort±SS	Min-Maks	t	p
Niteliklere uygunluk	4,09±0,82	1-5	4,27±0,8	1,67-5	-2,004	**0,045**
Mesleki memnuniyet	2,96±0,81	1,43-5	2,8±0,85	1,57-5	1,768	0,078

Gelişme isteği	4,35±0,68	1-5	4,37±0,62	2-5	-0,271	0,787

p:Student's t test

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından niteliklere uygunluk puan ortalaması gözlükçülerde optisyenlere kıyasla daha yüksek gözlenmiştir (p<0,05). Mesleki memnuniyet, gelişme isteği ve mesleki doyum ortalama puanı ise unvana göre farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Tablo 8 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Meslek Grupları Bağımsız Gruplar t Testi

	Optisyen		Gözlükçü			
	Ort±SS	Min-Maks	Ort±SS	Min-Maks	t	p
Duygusal bağlılık	4,07±0,95	1-5	3,95±1,12	1-5	1,059	0,291
Devam bağlılığı	3,63±1,15	1-5	3,52±1,26	1-5	0,824	0,410

p:Student's t test

Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı puan ortalamaları unvana göre farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından niteliklere uygunluk puan ortalaması gözlükçülerde optisyenlere kıyasla daha yüksek fark gözlendiğinden (p<0,05)ve diğer değişkenlerde fark görülmediğinden ***H_3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.***

H_4: Optisyen ve gözlükçülerde mesleki doyum ve mesleki bağlılık ile görev alanı arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 9 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ve Görev Alanı Arasındaki Anova Testi

	Görev alanı	Ort±SS	Min-Maks	F	p
Niteliklere uygunluk	Atölye	4,44±0,59	3,83-5	1,602	0,202
	Satış	4,00±0,92	1,33-5		
	Satış-Atölye	4,14±0,79	1-5		
Mesleki memnuniyet	Atölye	2,86±0,76	2,29-3,71	1,191	0,305
	Satış	2,83±0,89	1,43-4,71		
	Satış-Atölye	2,96±0,80	1,57-5		
Gelişme isteği	Atölye	4,08±0,80	3,5-5	1,609	0,201
	Satış	4,26±0,71	2,25-5		

	Satış-Atölye	4,38±0,66	1-5		

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından niteliklere uygunluk, mesleki memnuniyet, gelişme isteği puan ortalamaları görev alanına göre farklılık göstermemektedir (p>0,05). Mesleki doyum ortalama puanı ise görev alanına göre farklılık göstermektedir (p<0,05). Buna göre; görevi satış olanların mesleki doyum puan ortalaması görevi satış-atölye olanlara kıyasla daha düşük gözlenmiştir (p<0,05).

Tablo 10 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Görev Alanı Arasındaki Anova Testi

	Görev alanı	Ort±SS	Min-Maks	F	p
Duygusal bağlılık	Atölye	4,27±0,64	3,8-5	**4,395**	**0,013**
	Satış	3,81±1,09	1,4-5		
	Satış-Atölye	4,11±0,95	1-5		
Devam bağlılığı	Atölye	4,08±0,38	3,75-4,5	2,810	0,061
	Satış	3,38±1,23	1-5		
	Satış-Atölye	3,66±1,15	1-5		

Mesleki bağlılık ölçeği boyutlarından devam bağlılığı puan ortalamaları görev alanına göre farklılık göstermemektedir (p>0,05). Duygusal bağlılık puanı ise görev alanına göre farklılık göstermektedir (p<0,05). Post Hoc testi sonucunda; görevi satış olanların duygusal bağlılık puan ortalaması görevi satış-atölye olanlara kıyasla daha düşük gözlenmiştir (p<0,05).

Mesleki doyum toplam puanı görev alanına göre farklılık gösterdiğinden (p<0,05) ve duygusal bağlılık puanıda görev alanına göre farklılık gösterdiğinden (p<0,05)ve diğer değişkenlerde fark görülmediğinden(p>0,05) ***H_4 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.***

H_5: Optisyen ve gözlükçülerde yaş grupları mesleki doyum ve mesleki bağlılık arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 11 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Yaş Grupları Arasındaki Anova Testi

	Yaş	Ort±SS	Min-Maks	F	p
Niteliklere uygunluk	19-23	4,31±0,7	1-5	**3,836**	**0,004**
	24-30	4,02±0,87	1-5		
	31-40	4,07±0,85	1,33-5		
	41-52	4,27±0,62	3-5		

	53 ve üzeri	4,34±0,66	2,67-5		
Mesleki memnuniyet	19-23	2,72±0,75	1,57-4,86		
	24-30	3,05±0,84	1,43-5		
	31-40	3,01±0,84	1,57-4,71	**5,024**	**0,001**
	41-52	2,75±0,7	1,57-3,86		
	53 ve üzeri	2,64±0,65	1,71-3,86		
Gelişme isteği	19-23	4,4±0,66	1-5		
	24-30	4,33±0,7	2-5		
	31-40	4,31±0,66	2-5	0,784	0,536
	41-52	4,42±0,59	2,75-5		
	53 ve üzeri	4,51±0,48	3,75-5		

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından gelişme isteği ve mesleki doyum puan ortalamaları yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir (p>0,05). Niteliklere uygunluk puan ortalaması yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir (p<0,05). Post Hoc testi sonucunda; 19-23 yaş aralığında olanların 24-30 yaş aralığında olanlara kıyasla niteliklere uygunluk puan ortalaması daha yüksek gözlenmiştir (p<0,05).

Mesleki memnuniyet puan ortalaması yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir (p<0,05). Post Hoc testi sonucunda; 19-23 yaş aralığında olanların 24-30 ve 31-40 yaş aralığında olanlara kıyasla mesleki memnuniyet puan ortalaması daha düşük gözlenmiştir (p<0,05).

Tablo 12 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Yaş Grupları Arasındaki Anova Testi

	Yaş	Ort±SS	Min-Maks	F	p
Duygusal bağlılık	19-23	4,30±0,77	1-5		
	24-30	3,94±1,05	1-5		
	31-40	3,94±1,04	1-5	**4,356**	**0,002**
	41-52	4,33±0,79	1,8-5		
	53 ve üzeri	4,10±0,86	1,8-5		
Devam bağlılığı	19-23	3,64±1,14	1-5		
	24-30	3,51±1,19	1-5		
	31-40	3,65±1,15	1-5	1,944	0,102
	41-52	3,98±1,15	1,5-5		
	53 ve üzeri	3,59±1,22	1-5		

Mesleki bağlılık boyutlarından devam bağlılığı puan ortalamaları yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Duygusal bağlılık puan ortalaması yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir (p<0,05). Post Hoc testi sonucunda; 19-23 yaş aralığında olanların 24-30 ve 31-40

yaş aralığında olanlara kıyasla duygusal bağlılık puan ortalaması daha yüksek gözlenmiştir (p<0,05).

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından niteliklere uygunluk boyutu ve mesleki memnuniyet boyutu ile yaş gruplarına göre farklılık gösterdiğinden (p<0,05), mesleki bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık puan ortalaması da yaş gruplarına göre farklılık gösterdiğinden (p<0,05) ve diğer değişkenlerde fark görülmediğinden (p>0,05) ***H_5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.***

H_6: Optisyen ve gözlükçülerde eğitim düzeyleri mesleki doyum ve mesleki bağlılık arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 13 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Eğitim Düzeyleri Arasındaki Anova Testi

	Eğitim düzeyi	Ort±SS	Min-Maks	F	p
Niteliklere uygunluk	Lise ve dengi	4,51±0,58	3-5	**11,581**	**0,001**
	Ön lisans	4,12±0,79	1-5		
	Lisans	3,81±0,96	1,33-5		
	Lisansüstü	3,74±0,91	2-5		
Mesleki memnuniyet	Lise ve dengi	2,63±0,83	1,57-5	**5,231**	**0,001**
	Ön lisans	2,96±0,79	1,43-5		
	Lisans	3,06±0,87	1,57-4,86		
	Lisansüstü	3,26±1,00	1,71-4,57		
Gelişme isteği	Lise ve dengi	4,42±0,55	2,5-5	0,274	0,844
	Ön lisans	4,34±0,68	1-5		
	Lisans	4,34±0,72	2,25-5		
	Lisansüstü	4,37±0,79	3-5		

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından gelişme isteği ve mesleki doyum puan ortalamaları eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Niteliklere uygunluk puan ortalaması eğitim düzeyi gruplarına göre farklılık göstermektedir (p<0,05). Post Hoc testi sonucunda; eğitim düzeyi lise ve dengi olanların ön lisans, lisans ve lisansüstü olanlara kıyasla, ön lisans olanların ise lisans olanlara kıyasla niteliklere uygunluk puan ortalaması daha yüksek gözlenmiştir (p<0,05).

Mesleki memnuniyet puan ortalaması eğitim düzeyi gruplarına göre farklılık göstermektedir (p<0,05). Post Hoc testi sonucunda; eğitim düzeyi lise ve dengi olanların ön lisans, lisans ve yüksek lisans olanlara kıyasla mesleki memnuniyet puan ortalaması daha düşük gözlenmiştir (p<0,05).

Tablo 14 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Eğitim Düzeyleri Arasındaki Anova Testi

	Eğitim düzeyi	Ort±SS	Min-Maks	F	p
Duygusal bağlılık	Lise ve dengi	4,20±0,95	1-5	**6,852**	**<0,001**
	Ön lisans	4,11±0,93	1-5		
	Lisans	3,64±1,13	1-5		
	Lisansüstü	3,67±1,21	2-5		
Devam bağlılığı	Lise ve dengi	3,74±1,16	1-5	1,830	0,141
	Ön lisans	3,64±1,13	1-5		
	Lisans	3,43±1,28	1-5		
	Lisansüstü	3,15±1,59	1-5		

Mesleki bağlılık ölçeği boyutlarından devam bağlılığı puan ortalamaları eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir (p>0,05). Duygusal bağlılık puanı ise eğitim düzeyi gruplarına göre farklılık göstermektedir (p<0,05). Post Hoc testi sonucunda; eğitim düzeyi lise ve dengi ile ön lisans olanların duygusal bağlılık puan ortalaması eğitim düzeyi lisans olanlara kıyasla daha yüksek gözlenmiştir (p<0,05).

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından niteliklere uygunluk ve mesleki memnuniyet puan ortalaması, eğitim düzeyi gruplarına göre farklılık gösterdiğinden (p<0,05) ve mesleki bağlılık ölçeği boyutlarından duygusal bağlılık puanı eğitim düzeyi gruplarına göre farklılık gösterdiğinden (p<0,05) ve diğer değişkenlerde fark görülmediğinden (p>0,05) ***H_6 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.***

H_7: Optisyen ve gözlükçülerde iş hayatı tecrübe süresi mesleki doyum ve mesleki bağlılık arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 15 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile İş Hayatı Tecrübe Süresi Arasındaki Anova Testi

	İş hayatı tecrübe süresi	Ort±SS	Min-Maks	F	p
Niteliklere uygunluk	1 yıldan az	4,29±0,65	2,33-5	1,266	0,285
	1-5 yıl arası	4,09±0,83	1-5		
	6-10 yıl arası	4,04±0,85	1-5		
	10 yıldan daha fazla	4,17±0,80	1,33-5		
Mesleki memnuniyet	1 yıldan az	2,79±0,84	1,57-4,43	0,958	0,412
	1-5 yıl arası	2,95±0,82	1,57-5		
	6-10 yıl arası	3,01±0,89	1,43-4,71		
	10 yıldan daha fazla	2,89±0,77	1,57-5		
Gelişme isteği	1 yıldan az	4,38±0,67	2,5-5	1,001	0,392
	1-5 yıl arası	4,31±0,73	1-5		
	6-10 yıl arası	4,43±0,63	2,25-5		
	10 yıldan daha fazla	4,35±0,62	2-5		

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından niteliklere uygunluk, mesleki memnuniyet, gelişme isteği ve mesleki doyum ortalama puanı iş hayatı tecrübe süresine göre farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Tablo 16 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile İş Hayatı Tecrübe Süresi Arasındaki Anova Testi

	İş hayatı tecrübe süresi	Ort±SS	Min-Maks	F	p
Duygusal bağlılık	1 yıldan az	4,36±0,74	2,2-5	1,491	0,216
	1-5 yıl arası	4±1,02	1-5		
	6-10 yıl arası	4,03±0,97	1-5		
	10 yıldan daha fazla	4,06±0,98	1-5		
Devam bağlılığı	1 yıldan az	3,76±1,22	1-5	1,169	0,321
	1-5 yıl arası	3,53±1,15	1-5		
	6-10 yıl arası	3,56±1,16	1-5		
	10 yıldan daha fazla	3,71±1,19	1-5		

Mesleki bağlılık ölçeği boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığı puanı iş hayatı tecrübe süresine göre farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Mesleki doyum ölçeği alt boyutları ve mesleki bağlılık ölçeği boyutları ile iş hayatı tecrübe süresi arasında anlamlı bir fark bulunmadığından (p>0,05)***H_7 hipotezi reddedilmiştir.***

H_8: Optisyen ve gözlükçülerde çalışma süresi mesleki doyum ve mesleki bağlılık arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 17 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Çalışma Süresi Arasındaki Anova Testi

	Çalışma süresi	Ort±SS	Min-Maks	F	p
Niteliklere uygunluk	1 yıl ve daha az	4,31±0,63	2,33-5		
	2-5 yıl[e]	4,03±0,89	1-5		
	6-9 yıl	4,07±0,84	1-5	**4,742**	**0,001**
	10-13 yıl[ae]	3,88±0,95	1,33-5		
	14 yıl ve üzeri	4,32±0,62	2,17-5		
Mesleki memnuniyet	1 yıl ve daha az	2,75±0,75	1,57-4,43		
	2-5 yıl	2,98±0,84	1,57-5		
	6-9 yıl	3,05±0,94	1,43-5	2,238	0,064
	10-13 yıl	3,02±0,75	1,57-4,57		
	14 yıl ve üzeri	2,83±0,69	1,57-4,14		
Gelişme isteği	1 yıl ve daha az	4,37±0,66	2,5-5		
	2-5 yıl	4,31±0,71	1-5		
	6-9 yıl	4,44±0,65	2,25-5	2,070	0,083
	10-13 yıl	4,17±0,66	2,75-5		
	14 yıl ve üzeri	4,43±0,59	2-5		

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından mesleki memnuniyet, gelişme isteği ve mesleki doyum puan ortalamaları çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Niteliklere uygunluk puan ortalaması çalışma süresine göre farklılık göstermektedir (p<0,05). Post Hoc testi sonucunda; çalışma süresi 10-13 yıl olanların niteliklere uygunluk puan ortalaması 1 yıl ve daha az ve 14 yıl ve üzeri olanlara kıyasla, 2-5 yıl olanların ise 14 yıl ve üzeri olanlara kıyasla daha düşük gözlenmiştir (p<0,05).

Tablo 18 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Çalışma Süresi Arasındaki Anova Testi

	Çalışma süresi	Ort±SS	Min-Maks	F	p
Duygusal bağlılık	1 yıl ve daha az	4,23±0,87	1,6-5		
	2-5 yıl	3,94±1,06	1-5		
	6-9 yıl	4,14±0,86	1-5	**3,232**	**0,012**
	10-13 yıl	3,76±1,22	1-5		
	14 yıl ve üzeri	4,18±0,85	1-5		

Devam bağlılığı	1 yıl ve daha az	3,68±1,05	1-5	1,564	0,182
	2-5 yıl	3,51±1,19	1-5		
	6-9 yıl	3,59±1,18	1-5		
	10-13 yıl	3,50±1,19	1-5		
	14 yıl ve üzeri	3,82±1,19	1-5		

Mesleki bağlılık ölçeği boyutlarından devam bağlılığı puan ortalamaları çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Duygusal bağlılık puan ortalamaları çalışma süresine göre farklılık göstermektedir (p<0,05). Post Hoc testi sonucunda; 1 yıl ve daha az olanların duygusal bağlılık puan ortalaması 2-5 yıl ve 10-13 yıl olanlara kıyasla, 14 yıl ve üzeri olanların 2-5 yıl olanlara kıyasla, 6-9 yıl olanların 10-13 yıl olanlara kıyasla daha yüksek gözlenmiştir (p<0,05).

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından niteliklere uygunluk puan ortalaması çalışma süresine göre farklılık gösterdiğinden (p<0,05), mesleki bağlılık ölçeği boyutlarından duygusal bağlılık puan ortalamaları çalışma süresine göre farklılık gösterdiğinden (p<0,05) ve diğer değişkenlerde fark görülmediğinden (p>0,05) ***H_8 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.***

H_9: Optisyen ve gözlükçülerde gelir düzeyi mesleki doyum ve mesleki bağlılık arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 19 Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları Gelir Durumu Arasındaki Anova Testi

	Gelir durumu	Ort±SS	Min-Maks	F	p
Niteliklere uygunluk	2.324TL ve altı	4,11±0,78	2,33-5	0,221	0,927
	2.325-3.500TL	4,10±0,83	1-5		
	3.501-5.000TL	4,15±0,80	1,5-5		
	5.001-10000TL	4,18±0,80	1,33-5		
	10.001 ve üstü	4,19±0,78	1,83-5		
Mesleki memnuniyet	2.324TL ve altı	2,89±0,85	1,57-4,43	1,558	0,184
	2.325-3.500TL	2,99±0,82	1,43-5		
	3.501-5.000TL	2,90±0,83	1,57-4,57		
	5.001-10000TL	2,78±0,82	1,57-4,57		
	10.001 ve üstü	2,69±0,65	1,57-3,86		
Gelişme isteği	2.324TL ve altı	4,18±0,72	2-5	**2,618**	**0,034**
	2.325-3.500TL	4,33±0,69	1-5		
	3.501-5.000TL	4,41±0,60	2-5		
	5.001-10000TL	4,32±0,66	2,5-5		
	10.001 ve üstü	4,68±0,49	3,25-5		

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından niteliklere uygunluk, mesleki memnuniyet ve mesleki doyum puan ortalamaları çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Gelişme isteği puan ortalamaları gelir durumuna göre farklılık göstermektedir (p<0,05). Post Hoc testi sonucunda; gelir durumu 2.324TL ve altı olanların gelişme isteği puan ortalaması, gelir durumu 10.001 ve üstü olanlara kıyasla daha düşük gözlenmiştir (p<0,05).

Tablo 20 Mesleki Bağlılık Ölçeği Boyutları ile Gelir Durumu Arasındaki Anova Testi

	Gelir durumu	Ort±SS	Min-Maks	F	p
Duygusal bağlılık	2.324TL ve altı	4,09±0,95	1,8-5	0,552	0,698
	2.325-3.500TL	4,01±1,01	1-5		
	3.501-5.000TL	4,15±0,91	1-5		
	5.001-10000TL	4,13±0,94	1,8-5		
	10.001 ve üstü	4,09±0,98	1,2-5		
Devam bağlılığı	2.324TL ve altı	3,55±1,24	1-5	2,064	0,084
	2.325-3.500TL	3,54±1,17	1-5		
	3.501-5.000TL	3,88±1,12	1-5		
	5.001-10000TL	3,52±1,03	1-5		
	10.001 ve üstü	3,69±1,43	1-5		

Mesleki bağlılık ölçeği boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığı puan ortalamaları gelir durumuna göre farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından gelişme isteği puan ortalamaları gelir durumuna göre farklılık göstermektedir (p<0,05)ve diğer değişkenlerde fark görülmediğinden (p>0,05) ***H_9 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.***

5.5 Korelâsyon Analizi

Bu araştırma optisyenlerin ve gözlükçülerin mesleki doyumlarının mesleki bağlılıkları üzerinde etkili olup olmadığını araştırmak üzere yapılmıştır. Bu amaçla öncelikle tanımlayıcı istatistiksel analizler ve ölçekler arası ilişkileri değerlendirmek için korelâsyon analizi yapılmıştır.

Hipotezlerin test edilmesinde regresyon analizinden yararlanılmıştır. Regresyon analizini uygulamadan önce kontrol edilmesi gereken bazı varsayımlar bulunmaktadır. Bu varsayımlardan bir tanesi bu tez hipotezi sırasında sunulan modelin değişkenleri arasında bulunan ilişki düzeyinin belirlenmesidir. Değişkenler

arasında yüksek korelâsyon olması durumunda (r>0,70) çoklu bağıntı sorununun ortaya çıkmasından şüphe edilmektedir. Bu nedenle regresyon analizi öncesinde değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi gerekmektedir. Tablo 21' de mesleki doyum ve mesleki bağlılık ölçeklerine ait boyutların betimsel istatistikleri ve aralarındaki korelâsyonlar gösterilmektedir.

Boyutlara ait Pearson korelâsyon katsayıları Tablo 21'de yer almaktadır. Korelâsyon katsayısı iki sürekli değişken arasındaki ilişkinin kuvveti ve yönü hakkında bilgi verdiği gibi, bu katsayı −1 ile +1 arasında değişmektedir. Korelâsyon katsayısı 0,00 ve 0,00'a yakın değerler alırsa iki değişken arasında ilişki olmadığını, -1'e yakın değerler ise iki değişken arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişkinin varlığını, +1'e yakın değerler ise iki değişken arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişkinin varlığını gösterir. Negatif değerler iki değişken arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğunu, yani bir değişkenin değeri artarken diğerinin azaldığını, pozitif değerler ise aynı yönlü ilişki olduğunu, bir değişkenin değeri artarken diğerini de arttığını ifade etmektedir. Korelâsyon analizi sonucu elde edilen katsayılar,30'dan küçük ise zayıf, ,30 ile70 arasında ise orta,70'ten büyük yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğunu, eğer 0.00 ise ilişkinin olmadığını, 1 ise tam ilişki olduğu, 0.00 ile -1 arasında yer alıyorsa negatif bir ilişki olduğunu söylenebilir (Büyüköztürk, 2009, s. 32).

Tablo 21 Mesleki Doyum Ölçeği ile Mesleki Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişki

	Ort.	**Std. Sap.**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Mesleki_doyum_toplam	3,687	0,354	1						
Niteliklere_uygunluk	4,119	0,816	,486**	1					
Mesleki_memnuniyet	2,935	0,817	,352**	-,587**	1				
Mesleki_gelişme_isteği	4,355	0,668	,606**	,517**	-,273**	1			
Mesleki_bağlılık_toplam	3,854	0,943	,376**	,685**	-,391**	,425**	1		
Duygusal_bağlılık	4,052	0,983	,416**	,784**	-,468**	,500**	,890**	1	
Devam_bağlılığı	3,609	1,172	,243**	,419**	-,218**	,246**	,878**	,562**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 21'de, araştırmaya katılan optisyenlerin mesleki bağlılık ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılmış olan Pearson Momentler Katsayıları Çözümleme Tekniği analizi sonuçları yer almaktadır. Çalışma modelindeki değişkenlere ait Pearson korelâsyon katsayıları, ortalama, standart sapma ve korelâsyon analizi sonucunda elde edilen ilişki katsayıları verilmiştir. Değişkenlere ait standart sapma değerleri 2,67 ile 6,02 arasında hesaplanmış olup, bu değerler arasındaki varyans (değişkenlik) miktarının, geçerli analiz yapılabilmesi için yeterli seviyede olduğunu göstermektedir.

Mesleki doyum ölçeği alt boyutu niteliklere uygunluk ile mesleki bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü, yüksek derecede, doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,784$; $p<0,001$). Mesleki doyum ölçeği alt boyutu niteliklere uygunluk ile mesleki bağlılık boyutlarından devam bağlılığı arasında pozitif yönlü, orta derecede, doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,419$; $p<0,001$).

Mesleki doyum ölçeği alt boyutu mesleki memnuniyet ile mesleki bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, orta derecede, doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,468$; $p<0,001$). Mesleki doyum ölçeği alt boyutu mesleki memnuniyet ile mesleki bağlılık boyutlarından devam bağlılığı arasında negatif yönlü, zayıf derecede, doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,217$; $p<0,001$).

Mesleki doyum ölçeği alt boyutu gelişme isteği ile mesleki bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü, orta derecede, doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,500$; $p<0,001$). Mesleki doyum ölçeği alt boyutu gelişme isteği ile mesleki bağlılık boyutlarından devam bağlılığı arasında pozitif yönlü, zayıf derecede, doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,246$; $p<0,001$).

Mesleki doyum ölçeği toplam puanı ile mesleki bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü, orta derecede, doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,416$; $p<0,001$). Mesleki doyum ölçeği toplam puanı ile mesleki bağlılık boyutlarından devam bağlılığı arasında pozitif yönlü, zayıf derecede, doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,244$; $p<0,001$).

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarının kendi içinde ilişkileri incelendiğinde mesleki memnuniyet puanı ile niteliklere uygunluk ve gelişme isteği arasında negatif yönlü ilişkilerin olduğu, niteliklere uygunluk ile gelişme isteği arasında ise pozitif yönlü doğrusal ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Bu ilişkiler yüksek derecede olmadığı için

çoklu bağlantı durumu olmadığı kabul edilip regresyon analizinde aynı anda modele alınmıştır. Mesleki bağlılık ölçeği alt boyutlarının kendi içinde ilişkileri incelendiğinde ise duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişkinin olduğu gözlenmektedir.

5.6 Regresyon Analizi

Bu çalışmada yer alan hipotezlerin incelenmesi ve test edilmesi için regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Hipotezlerin varsayımları için regresyon analizi yapılmıştır. Bu varsayımlar araştırma modelinin değişkenleri arasında ilişkilerin bulunmasıdır. Regresyon analizleri, bağımlı bir değişken ile onun üzerinde etkisi olduğu varsayılan bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin açıklanmasında matematiksel bir model olarak kullanılır (Hair ve Ark, 1998).Bu sebeple analiz edilmesi gereken değişkenler arasındaki ilişkilere bakılması önceliklidir. Bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu varsayılan bağımsız değişkenlerin, yine etki derecelerinin hangi düzeyde olup olmadığını ve hangi değişkenlerin ötekilere göre daha etkili olduğunu test etmek için çoklu regresyon analiz tekniği kullanılmıştır. Amaç; regresyon denkleminin parametrelerinin değerlerini çoklu regresyon analiz yöntemi ile saptamaktır.

5.6.1 Mesleki Doyum Alt Boyutlarının Mesleki Bağlılık Boyutlarını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

H_{10}: Optisyen ve gözlükçülerde mesleki doyum alt boyutları mesleki bağlılık alt boyutları ile olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ilişkilidir.

Tablo 22 Mesleki Doyum Boyutlarından Duygusal Bağlılığı Etkileyen Değişkenler

	Standardize olmayan		Standardize	t	p	%95Güven Aralığı	
	B	Std. hata	Beta			Alt	Üst
Sabit	-1,107	1,286		-0,860	0,390	-3,633	1,420
Niteliklere uygunluk	0,709	0,035	0,706	20,345	**<0,001**	0,640	0,777
Mesleki memnuniyet	-0,016	0,027	-0,018	-0,598	0,550	-0,068	0,036
Gelişme isteği	0,240	0,054	0,131	4,467	**<0,001**	0,134	0,345
Bağımlı değişken: Duygusal Bağlılık, R^2:0,626, F:335,131, p<0,001							

Tablo 22'de yer alan ilişkinin yordanmasına yönelik yapılan çoklu regresyon analiz sonuçlarına göre; duygusal bağlılık regresyon modeli için mesleki doyum boyutlarından"niteliklere uygunluk" ve "gelişme isteği" alt boyutlarının F istatistik değerinin 335,131 olması ve anlamlılık düzeyinin (p=0,001) p<0,05 olması nedeniyle regresyon modeli anlamlı bulunmuştur. Araştırma modelinin açıklama gücü olarak gösterilenR^2değeri. 0,626 olarak bulunmuştur (R^2=.626; p<0,05). Bulunan değer; duygusal bağlılık bağımlı değişkeninin % 62,6'sının modeldeki bağımsız değişkenler olan "niteliklere uygunluk" ve "gelişme isteği" tarafından açıklandığını göstermektedir. Buna göre "niteliklere uygunluk" ve "gelişme isteği" p<0,05 olduğundan duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 23 Mesleki Doyum Boyutlarından Devam Bağlılığını Etkileyen Değişkenler

	Standardize olmayan		Standardize	t	p	%95 Güven Aralığı	
	B	Std. hata	Beta			Alt	Üst
Sabit	0,647	0,456		1,420	0,156	-0,248	1,543
Niteliklere uygunluk	0,606	0,074	0,422	8,183	**<0,001**	0,461	0,751
Mesleki memnuniyet	0,058	0,066	0,040	0,878	0,380	-0,072	0,187
Gelişme isteği	0,068	0,076	0,039	0,891	0,373	-0,082	0,217
Bağımlı değişken: Devam Bağlılığı, R^2:0,178, F:42,808, p<0,001							

Tablo 23'de yer alan ilişkinin yordanmasına yönelik yapılan çoklu regresyon analiz sonuçlarına göre; devam bağlılığı regresyon modeli için mesleki bağlılık boyutlarından "niteliklere uygunluk" değişkeni F istatistik değerinin 42,808 olması ve anlamlılık düzeyinin (p=0,001; P=0,005) p<0,05 olması nedeniyle regresyon modeli anlamlı bulunmuştur.Araştırma modelinin açıklama gücü olarak gösterilen R^2 değeri 0,178 olarak bulunmuştur (R^2=.178; p<0,05). Bulunan değer; devam bağlılığı bağımlı değişkeninin %17,8'ini modeldeki bağımsız değişken olan "niteliklere uygunluk" tarafından açıklandığını göstermektedir. Buna göre "niteliklere uygunluk" p<0,05 olduğundan duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 22 ve Tablo 23'deki bulgulara göre ***H_{10} hipotezi kısmen kabul edilmiştir***.

6 TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmamızın katılımcı grubu incelendiğinde katılımcıların %87,8'inin 40 yaş ve altında olduğu dolayısıyla genç bir katılımcı grubu ile çalışmanın yürütüldüğü görülmektedir. Katılımcıların %53,5'inin erkek olması kadın/erkek oranının bire yakın olduğunu göstermektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu (%83,5) optisyenler ve hem satış hem atölye kısmında çalışanlar (%80,5) oluşturmuştur. Katılımcıların eğitim düzeyi incelendiğinde ise %86,5'inin en az ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %93,5'inin mesleki tecrübesinin en az bir yıl olduğu görülmüştür.

Mesleki doyum ve Mesleki bağlılık arasındaki ilişki konulu çalışmada da erkeklerin kadınlara nazaran daha yüksek duygusal bağlılığa sahip olduğu gözlemlenmiştir (Erdağı, 2018). Mesleki doyum ve bağlılık ölçeği alt skorlarının cinsiyete göre dağılımına bakıldığında niteliklere uygunluk skorlarının erkeklerde kadınlara göre kısmen daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun olası bir nedeni çalışmamızda yer alan katılımcıların çoğunluğunun hem satış hem atölye kısmında çalışıyor olması ve kadın katılımcılar için atölye kısmının öz niteliklerine daha az uygun olması olabilir. Nitekim diğer alt skorların cinsiyete göre dağılımında belirgin bir farklılık görülmemiştir.

Yapılan çalışmaların bir kısmında evli bireylerin bağlılık skorları daha yüksek olduğu görülmüştür (Erdağı, 2018). Çalışmamızda evli insanların mesleki bağlılık skorlarını bekarlara göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Bunun olası bir nedeni bu meslekte olmanın verdiği mutluluktan ziyade, evliliğin getirdiği sorumluluklardan dolayı bu katılımcılar için meslek değiştirmenin zorluğu olabilir. Nitekim mesleki doyum skorları medeni duruma göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Optisyenlerin niteliklere uygunluk skorları gözlükçülere kıyasla kısmen daha yüksek bulunmuştur. Optisyenlerin gözlükçülere göre daha fazla teknik içeren bilgilere sahip olması ve teknik aletler ile çalışması dolayısıyla kendi niteliklerine uygun olduğunu düşünen bireylerin bu alanda çalışması bu durumun açıklaması olabilir.

Hastane eczaneleri ve serbest eczaneler üzerinde 2009 yılında yapılan bir başka çalışmaya göre serbest eczanelerde çalışan bireylerin diğer eczanelerde çalışan bireylere nazaran en az mesleki doyuma sahip oldukları gözlemlenmiştir (Sencan ve

Ark., 2013). Katılımcıların çalışma alanına göre doyum ve bağlılık skorları incelendiğinde satış-atölye çalışanlarının satış çalışanlarına göre mesleki doyum ve duygusal bağlılık skorlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Satış-atölye kısmında çalışanların mesleğin mutfak diyebileceğimiz kısmında da çalışması ve meslekte olmaktan dolayı duydukları memnuniyetin daha fazla olması, diğer taraftan sadece satış kısmında çalışanların meslekte üretim kısmına hakim olmaması ve mesleği sadece pazarlama sektörü gibi görmesi bu durumun açıklaması olabilir. Optisyenlik sektöründe benzer bir çalışma bulunmamakla birlikte literatür incelendiğinde büro veya ofis ortamından ziyade teknik işlerde çalışan bireylerin doyum ve bağlılık skorlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Ergül,2015).

19-23 yaş aralığında olan katılımcıların mesleki memnuniyet puan ortalamasının 24-30 ve 31-40 yaş aralığına göre düşük olduğu görülmüştür. Mesleğinden memnun olanların çalışmaya devam etmesi daha ileri yaşlardaki memnuniyetin artmasının sebebi olabilir. Fakat diğer taraftan 19-23 yaş grubunun duygusal bağlılık puan ortalaması 24-30 ve 31-40 yaşlarının puan ortalamasına göre daha yüksek saptanmıştır. Yapılan bir araştırmada 21-30 yaş aralığındaki çalışan bireylerin 41-50 yaş arasındaki çalışan bireylere nazaran daha az duygusal bağlılığa sahip oldukları saptanmıştır (Erdağı, 2018). 19-23 yaş grubunun memnuniyet skorlarının daha düşük olması ile birlikte duygusal bağlılık skorlarının yüksek olması mesleği yerine getirirken sahip oldukları maddi ve fiziksel şartların zorluğu ile birlikte günümüz Türkiye'sinde işsizliğin ciddi bir sorun teşkil etmesine bağlı olarak iş sahibi olmanın verdiği duygusal bağlılık ile açıklanabilir. Diğer bir açıklama ise iş hayatına yeni başlayanların bağlılık skorlarının daha yüksek olması olabilir (Erdağı, 2018).

Lise ve dengi bölümlerden mezun olanların diğer katılımcılara göre niteliklere uygunluk skorlarının daha yüksek olduğu, mesleki memnuniyet skorlarının daha düşük olduğu ve duygusal bağlılık skorlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca paralel olarak Japonya'da eczacılar üzerinde yapılan bir çalışmada da akademik eğitimin artması halinde duygusal bağlılığın da arttığı gözlemlenmiştir (Sencan ve Ark., 2013). Amerika'da 2010 yılında yapılan bir başka araştırmada da yüksek lisans yapan bireylerin daha fazla duygusal bağlılığa sahip olduğu gözlemlenmiştir (Sencan ve Ark., 2013). Günümüz Türkiye'sinde üniversite mezunu bireylerin iş bulmakta zorlandığı düşünüldüğünde lise mezunu bireylerin duygusal bağlılık ve niteliklere uygunluk skorlarının yüksek olması normal kabul edilebilir.

Lise mezunu katılımcıların mesleki memnuniyet skorlarının düşük olması ise meslekte yaşadıkları maddi ve fiziksel zorluklar ile açıklanabilir.

Mesleki doyum ve Mesleki bağlılık alt boyutları skorları aylık kazanca göre karşılaştırılması incelendiğinde gelişme isteği skorları dışında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aylık geliri 10.001 ve üstü olan katılımcıların gelişme isteği 2.324 ve altı olan katılımcılara göre yüksek bulunmuştur. Aylık geliri yüksek olanların olasılıkla iş yeri sahibi olmaları, aylık ücrete tabii olmamaları nedeniyle fazladan elde edecekleri bilgi ve tecrübelerin karşılığında fazladan aylık kazanç sağlayacaklarını bilmeleri bu skorlarının yüksekliğinin sebebi olabilir. Daha önce yapılan çalışmaların bir kısmında aylık kazancı yüksek olan bireylerin bağlılık skorları da daha yüksek saptanmıştır. Nitekim iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konulu çalışmada çalışan bireyin ücretinin artması halinde bağlılık düzeyinin de arttığı gözlemlenmiştir (Erdağı, 2018). Yine 2009'da hekimler üzerinde yapılan bir başka çalışmaya göre de ücretin artması halinde mesleki doyumun da arttığı gözlemlenmiştir (Sencan ve Ark., 2013).Çalışmamızda bu bağlamda farklılık olmaması 10.001 TL ve üzeri kazancı olan katılımcı sayısının az olması ve bu nedenle istatistiksel farkın oluşmaması ile açıklanabilir.

Mesleki doyum ile mesleki bağlılık skorlarının korelâsyonu incelendiğinde mesleki doyum skorlarının duygusal bağlılık skorları üzerinde pozitif yönde ve orta derecede doğrusal bir ilişki saptanmıştır. Mesleki doyum alt skorları incelendiğinde ise en yüksek derecede doğrusal ilişkilerin niteliklere uygunluk ve gelişme isteği skorlarında olduğu görülmektedir. Buradan mesleği kendi niteliklerine uygun olarak gören ve meslekte gelişme isteği olan bireylerin mesleğe daha yüksek oranda duygusal bağlılık gösterdiği sonucuna varılabilir. Nitekim çoklu lineer regresyon analizi sonucunda da niteliklere uygunluk skorundaki bir birimlik artışın duygusal bağlılıkta 0,709 birim artışı, gelişme isteği skorundaki bir birimlik artışın duygusal bağlılık skorunda 0,240 birimlik artışı getirdiği görülmektedir.

Mesleki bağlılık alt skoru olan devam bağlılığı ile niteliklere uygunluk skorları arasında pozitif yönde ve orta derecede, gelişme isteği skorları arasında ise pozitif yönde ve zayıf derecede bir ilişki saptanmıştır. Devam bağlılığını etkileyen faktörleri saptamak amacıyla yapılan çoklu regresyon analizinde niteliklere uygunluk skorundaki bir birimlik artışın devam bağlılığında 0,606 birimlik artışı getirdiği

görülmüştür. Bu etkinin duygusal bağlılık skorlarındaki kadar büyük olmadığı görülmektedir.

Sonuç olarak iş doyumu ve mesleki bağlılık skorlarının birbirleri ile pozitif yönde ilişkide olduğu, diğer bir ifadeyle iş doyumu skorlarındaki artışın mesleki bağlılık skorlarında artışı veya mesleki bağlılık skorlarındaki artışın iş doyumu skorlarında artışı getirdiği söylenebilir. Daha önce yapılan çalışmalarda da benzer ilişkinin olduğu gösterilmiştir (Erdağı, 2018).

Öneriler;

1. Bu araştırma sadece İstanbul ilinde çalışan optisyen ve gözlükçüler ile yapılmıştır. Araştırmanın diğer illerde yapılması, optisyen ve gözlükçülerin mesleki doyumları ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemede daha genel sonuçlar ortaya çıkaracaktır.
2. Optik sektörü ve ülkemizde son yıllarda gelişen optisyenlik mesleği ilgili ülkemizde çok fazla akademik çalışma olmadığından bu alanda yapılacak araştırmalar optik sektörünün gelişmesine ışık tutacaktır.

3. Araştırmanın içinde yer alan motivasyon, çalışma koşulları gibi konularla ilgili ayrı ayrı araştırmaların yapılması optisyenlik mesleğine katkı sağlayabilir.

4. Optik sektöründe yeni örgütlenme olan optisyenlik odaları ile ilgili araştırmalar ve çalışmalar yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

Akça,İ. (2019). *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum:İzmit Örnegi*.Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Çorum: T.C. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe Ve Din Bilimleri Anabilim Dali.

Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul:T.C.İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı.

Altaş, Ç. (2013). Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Journal of Chemical Information and Modeling,* 53(9), 1689–1699.

Altaş,S.S. &Çekmecelioğlu,H.G.(2015)Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 29 Sayı: 3, 421

Arslantürk, Y. (2016). Mesleki Bağlılık: Turist Rehberleri Üzerine Bir İnceleme (Vocational Commitment: A Study into Tourist Guides). *Journal of Business Research - Turk, 8*(1), 186–186. https://doi.org/10.20491/isader.2016.140

Aydın, E. (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*.Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*.Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.

Başaran, E. (1991). Örgütsel Davranış. Ankara : Kadıoğlu Matbası.

Başaran, E. (2000). Örgütsel Davranış. Feryal Matbaası, Ankara.

Başkan,N. (2021). *Türkiye'deki Kurumsal Optisyenlik Müesseselerinin Rekabet Stratejilerinin Porter'ın Temel Stratejileri Bağlamında İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: T.C. Nişantaşı üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Anabilim Dalı.

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, *59*, 125–139.

Baysal,E. (2010). *Hemşirelerde Öz-Yeterlilik İnanacı Ve İş Doyumu İlişkisi:Bir Üniversite Hastanesinde Saha Çalışması.*Yüksek Lisans Tezi. İstanbulÜniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı.

Bilgiç, R. (2008). İş Özellikleri Kuramı : Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, *11*(22), 66–77.

Birol, G. (2007). *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu.* Konya: Literatür Yayınevi.

Bozkurt, Ö., & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, *11*(22), 121–139.

Bozok, E. (2016). *Profesyonelleşmenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Vakıf Üniversite Çalışanları Üzerine Araştırma.*Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Başkent ÜniversitesiSosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim DalıİşletmeYönetimi .

Çelik, M. (2018). *Hemşirelerde Mesleki Bağlılık , Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi : Occupational Commitment , Identification and Intention to Leave of Nurses : Public Sector and Private Sector Comparison*. *April*.

Çetin, A., & Tekmen, E. E. (2016). Mesleki Bağlılık ve Mesleki Öz - Yeterlik Algısının Bilgi Paylaşma Davranışına Etkisi.*Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*6, 25–51.

Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu.* Ankara : Anı yayıncılık.

Conflict, W. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *0*(28). https://doi.org/10.18070/euiibfd.33899

Cottingham, M. D. (2015). Examining Men's Status Shield and Status Bonus: How Gender Frames the Emotional Labor and Job Satisfaction of Nurses. *Sex Roles*, *72*(7–8), 377–389. https://doi.org/10.1007/s11199-014-0419-z

Cüceloğlu, D. (2016). *İnsan ve Davranışı.* İstanbul: Remzi Kitabevi.

Demirkol, A. Y. (2014). Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık : Meslek Yüksek Okulları Üzerine Bir Araştırma 1. *Journal of Education Sciences Research*, *4*(1), 1–15.

Doğan, A., Bozkurt, S., & Demir, R. (2015). Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Journal Of Economic And Administrative Studies*.

Duygulu, E., Çıraklar, N., Mohan, Y. (1993). Algılanan Örgütsel Destek, İşe Bağlılık ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi.*Sosyal Bilimler Dergisi* Yıl: 2008 Cilt : 6 Sayı :6 108–129.

Eğinli, T.A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *23*(3), 35–52.

Erdağı,K. (2018). *İş Doyumu İle Örgütsel Baglılık Arasındaki İlişki:Hizmet Sektöründe Bir Uygulama.*Yüksek Lisans Tezi.İstanbul:T.C.İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.

Eren, E. (2001). *Yönetim ve Örgüt.* İstanbul: Beta Yayınevi.

Ergül,O. (2015). Banka Çalişanlarinin İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştirmasi.Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: T.C.İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.

Fırat, Z. M. ve Cula, S. (2016). İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması Ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi.Başkent Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, 2016, s. 146-155.

Gılıç, F. (2019). Karar Verme Süreci. Mersin Üniversitesi Eğitim *Fakültesi Dergisi, 15*(2), 581–592. https://doi.org/10.17860/mersinefd.596817

Gündüz,B., Çapri,B., Gökçakan,Z. (2013). Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.*Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi – Journal of Educational Sciences Research,3(1).*

Gür, E. (2018). Muhasebe Meslek Etiği. *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(2), 413–449. Https://Doi.Org/10.31679/

Gürlek, M. (2020). Aşırı İş Yükü Etik Dışı Davranışları Nasıl Etkiler? Ücret Tatminsizliğinin Aracılık Rolü. *Turkish Journal of Business Ethics*, *13*(1), 1–26.

Kalmuk, G., & Acar, A. (2018). Özel Hastanelerde Yenilikçilik ve Performans İlişkisinde Girişimciliğin Ara Değişken Etkisi. 21(4), s. 655-673.

Karakas, A. (2015). İşletmelerde Personeli Güçlü Kılma Yollarindan Personel Güçlendı Rme Empowerment Ways in Businesses : Employee Empowerment Ways in Businesses : Employee. May 2015.

Karakaya, A., Temizkan Yavan, Ö., Dalakçı Çavuş, S. (2019).Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörlere Yönelik Bir Araştırma.*Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,23*.

Karataş,H. (2015). *Beyoğlu İlçesinde Çalışan Bireylerin Aylık Kazançları, Çalışma Süreleri ve Yıllık İzinlerinin Depresyon ve Mesleki Doyum Üzerine Etkisi.*Yüksek Lisans Tezi.İstanbul:T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal BilimlerEnstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.

Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İş Yerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.

Kaya,Ş.D. (2012). Psikolojik Sermaye ve Mesleki Bağlılık İlişksine Kariyer Planlamasının Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi.Doktora Tezi. Konya: T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.

Keskin, H. (2004). Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler : Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *1*(5), 17–26. Https://Doi.Org/10.31671/Dogus.2019.303

Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, *1*(1), 14–37. www.yonbildergi.com

Kurt, İ. (2010). Rol Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Amirin Algılanan Sosyal Desteğinin Etkisi.*Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi; Cilt: 2 Sayı: 1*, *2*(1), 79–87.

Kuzgun,Y.& Aydemir Sevim,S&Hamamcı,Z. (2005). Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi , 14-18.

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50,370-396

Mersin, Yunus (2007). Din Görevlilerinde Meslekî Doyum. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Meyer, J. P.&Stanley, D. J.&Herscovitch, L.&Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization : A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior, 61(1), 20-52.

Naktiyok, A., & Ağırman, H. Ü. (2016). İş Odaklı Duygusal Emek ve Duygusal Tükenme Arasındaki İlişkide Çalışan Odaklı Duygusal Emek ve Mesleki Bağlılığın Aracılık Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *30*(4), 789–809.

Orhan, N. (2013). *Aday Öğretmenlerin Mesleki TutumlarıVe İş doyumu Düzeyleri*.Yüksek Lisans Tezi. İzmir: T.C.Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitm Bilimleri Ana Bilim Dalı.

Özer, G. (2015). *Muhasebecilerin Etik Oryantasyonlarının Mesleki Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir İnceleme*. *January*.

Özoğul, G. (2018). Mesleki Bağlilik: Tanimi, Boyutlari VeturiSrehberliĞi Açisindanönemi. *The Journal Of Academic Social Sciences*, *66*(66), 366–384. Https://Doi.Org/10.16992/Asos.13452

Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve ÖrgütseEtkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *2*(2), 43–70. https://dergipark.org.tr/tr/pub/kusbder/issue/42811/474446

Parlak, Z. & Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, *60*(1), 1–60.

Sağsan, M.& Fırtına, B. (2015). The Committment and Dedication to Knowledge Occupation: Paradoxes of Platonic Relation and the Examination with Professionalism. *Bilgi Dünyasi*, *16*(1). https://doi.org/10.15612/bd.2015.485

Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir*

Uygulama.Yüksek Lisans Tezi. İzmir: T.C.Dokuz Eylül Üniversitesi Sosya Bilimler Enstitüsü İşleteme Ana Bilim Dalı.

Sencan,N. &Yegenoglu, S.&Aydıntan,B. (2013). Saglık Çalisanlari Ve Eczacılar Üzerinde Yapilan İs Doyumu ve Örgütsel Baglilik Arastirmalari. *Marmara Pharmaceutical Journal*, *17*(2), 104–112. https://doi.org/10.12991/201317378

Seymen, O. A. (2004). *Geleneksel Kariyerden , Sınırsız ve Dinamik / Değişken Kariyere Geçiş : Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Özet ABSTRACT A Literary Study On Reasons and Results of Transition From Traditional To Boundaryless and Protean Career*. 79–114.

Sudak, M. K.& Zehir, C. (2013). *Kişilik Tipleri , Duygusal Zeka , İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma*. 141–165.

Sun, H.Ö. (2002).*İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.* Uzmanlık Tezi, Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.

Tak, B. ve Çiftçioğlu, B. A. (2009). Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:10, Sayı:1,35-54.

Taş, C. & Bulut, K. (2020). *1994-2020 Yılları Arasında Eğitim-Öğretim Alanında Yapılan Etik Konulu Bilimsel Çalışmaların Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. 234–264.

Taş, Ö. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: T.C. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Teachers, D. (2013). Lisansüstü Programlarin ÖğretmenYönetici Ve Denetmenlerin MeslekGelişimine Katkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *12*(43), 200–218.

https://doi.org/10.17755/esosder.79662

Toker, B. (2011). Job Satisfaction Of Academic Staff: An Empirical Study On Turkey. *Toker*, *Boran*, *19*(2), 156–169. Https://Doi.Org/10.1108/09684881111125050

Uysal, T. (2015). *Stajyer Çalışanların Mesleki Bağlılık Gelişimine Örgüt İkliminin Etkisi Effect Of Organizational Climate To Professional Commitment*. *JANUARY 2013*.

Wang, L. (2012). Job Satisfaction, Occupational Commitment And İntent To Stay Among Chinese Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *Wang*, *68*(3), 539–549. Https://Doi.Org/10.1111/J.1365-2648.2011.05755.X

www.tdk.gov.tr

Yelboğa, A. (2008).*İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İşDoyumlarındaki Farlılıkların İncelenmesi.Yönetim Dergisi,61(19),125-142*

Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Karabuk University Journal of Institute of Social Sciences*, *4*(2), 69–69. https://doi.org/10.14230/joiss80

Yıldırım, F. (2002), *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, H. (2008). *Deniz Kuvvetleri Komutanlığı'nda Çalışan Eğitim Bilimleri Branşındaki Personelin İş Doyumu.*Yüksek Lisans Tezi. Ankara: T.C.Ankara ÜniversitesiEğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim BilimlerİAnabilim Dalı.

EKLER

EK. A ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu Engin Özdemir'in tarafından yürütülmekte olan **"Optisyenlerin ve Gözlükçülerin Mesleki Doyumları ile Mesleki Bağlılıkları arasındaki İlişkinin İncelenmesi"** tez çalışmasıyla ile ilgilidir. Vereceğiniz tüm bilgiler gizli tutulacak hiçbir kimse ve / veya kuruluşa verilmeyecektir. Soruları dikkatle okuyarak, objektif, samimi, gerçek duygu ve düşüncelerinizi yansıtmanız araştırmanın amacına ulaşması için önemlidir. Vereceğiniz bilgiler sadece araştırma için kullanılacak başkası tarafından görülmeyecektir. Ankete ayıracağınız zaman ve göstereceğiniz özenden dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Engin ÖZDEMİR **Dr.Öğr.Üyesi Gülhan KALMUK**

Yüksek Lisans Öğrencisi **Tez Danışmanı**

Bu bölüm demografik özelliklerinizi değerlendirmek amacıyla oluşturulmuştur. Lütfen size uygun seçeneğin yanındaki boşlukları işaretleyiniz. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için sorulara eksiksiz yanıt vermenizi rica ederiz.

Demografik Özellikler

Cinsiyetiniz	( ) Kadın ( ) Erkek
Medeni durumu	( )Evli ( ) Bekâr
Unvanı	( )Optisyen( ) Gözlükçü
Görev Alanı	( )Satış ( )Atölye ( ) Satış- Atölye
Yaş Grubunuz	( ) 19 – 23 ( ) 24 – 30 ( ) 31– 40 ( ) 41-52 ( )53 ve üzeri
Eğitim Düzeyiniz	( ) Lise ve Dengi ( ) Ön lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü
İş Hayatı Tecrübeniz	( ) 1 yıldan az ( ) 1-5 yıl arası () 6-10 yıl arası ( ) 10 yıldan daha fazla
Çalışma Süreniz	( ) 1 yıl ve daha az ( ) 2-5 yıl ( ) 6-9 yıl ( )10-13 yıl ( )14 yıl ve üzeri
Aldığınız/Kazandığınız ücret	( )2.324 TL ve altı ( )2.325-3500 TL ( )3.501-5.000 TL ( )5.001-10000 TL ( )10.001 TL ve üstü

Mesleki Bağlılık Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Optisyenlik kişisel imajım açısından önem taşımaktadır					
2. Optisyenliği heyecan verici bir meslek olarak görüyorum					
3. Optisyen olduğum için gurur duyuyorum.					
4. Bu mesleği şimdi değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok şey verdim.					
5. Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.					
6. Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatım büyük ölçüde altüst olur.					
7. Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar.					
8. Beni Optisyenlik mesleğini değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok.					
9. Şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakârlıklara katlanmam gerekir.					
10. Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum.					
11. Optisyenlik mesleğinde kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum.					
12. Optisyenlik mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum					
13. Bana avantaj sağlayacak olsa bile, Optisyenlik mesleğini bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum.					
14. Optisyenliği bırakırsam kendimi suçlu hissederim					
15. Optisyenlik mesleğine girdiğim için pişmanım.					
16.Optisyen olmaktan hoşlanmıyorum.					
17. Optisyenlik mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum.					
18. Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı Optisyenlik yapmaya devam ediyorum.					

Mesleki Doyum Ölçeği

		Hiçbir zaman	Nadiren	Araşıra	Sık sık	Her zaman
1	Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2	Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4	Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5	Mesleğinizin gelişiminize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6	İş yerinize hevesle gelir misiniz?					
7	İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışırmısınız?					
8	İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9	İşgününün sonunda kendinizi mutsuz ye bıkkın hisseder misiniz?					
10	Fırsatını bulduğunuz anda başka bir işe geçmeyi düşünürmüsünüz?					
11	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünürmüsünüz ?					
12	Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13	Mesleki bilginizi artırmak için seminere, kongrelere katılır mısınız?					
14	İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15	İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16	Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17	Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18	İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19	Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20	Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					