T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HAVACILIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HAVACILIK YÖNETİMİ BİLİM DALI

İŞ TATMİNİ İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ VE PİLOTLARIN İŞTEN VE MESLEKTEN AYRILMA NİYETİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERVE ŞENTÜRK

KOCAELİ,2020

T.C KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HAVACILIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HAVACILIK YÖNETİMİ BİLİM DALI

İŞ TATMİNİ İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ VE PİLOTLARIN İŞTEN VE MESLEKTEN AYRILMA NİYETİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

MERVE ŞENTÜRK

DOÇ. DR ALİ TALİP AKPINAR

Tezin Kabul Edildiği Yönetim Kurulu Karar ve No: 29.07.2020/18

KOCAELİ,2020

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER ..... İİİ
ÖNSÖZ ..... Vİ
ÖZET ..... Vİİ
ABSTRACT ..... Vİİİ
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... İX
TABLOLAR LİSTESİ X
GİRİŞ 1
1. İŞ TATMİNİ 2
1.1 İŞ TATMİNİ KAVRAMI 2
1.2 İŞ TATMİNİN ÖNEMİ 2
1.3 İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER 3
1.3.1 İşin Niteliği 4
1.3.2 Ücret 4
1.3.3 Yükselme Olanakları (Terfi Fırsatları) 5
1.3.4 Yöneticiler 6
1.3.5 İş Grupları veya İş Arkadaşları 6
1.3.6 Çalışanın Kişiliği 7
1.3.7 Motivasyon 8
1.3.8 Fiziksel Çalışma Koşulları 8
1.4 İŞ TATMİNİNE YÖNELİK TEORİLER 8
1.4.1 İçerik Teorileri 9
1.4.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi 9
1.4.1.2 Herzberg'in Çift Faktör Teorisi 10
1.4.1.3 Alferder'in Motivasyon Teorisi (ERG Teorisi) 11
1.4.1.4 Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi: 12
1.4.2 Süreç Teorileri 13
1.4.2.1 Vroom'un Beklenti (Ümit) Teorisi 13
1.4.2.2 Porter ve Lawler'ın Beklenti Teorisi 14
1.4.2.3 Adams'ın Hakkaniyet (Eşitlik) Teorisi 14
1.4.2.4 Locke'un Amaç Teorisi 15
1.5 İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI 15
1.6 İŞ TATMİNİNİ ARTIRMA YÖNTEMLERİ 16
1.6.1 İş Rotasyonu 17
1.6.2 İş Genişletme 17
1.6.3 İş Zenginleştirme 18
2. MESLEKİ BAĞLILIK 19
2.1 MESLEK VE BAĞLILIK KAVRAMLARI 19
2.2 MESLEKİ BAĞLILIK KAVRAMI 19
2.3 MESLEKİ BAĞLILIĞIN ÖNEMİ 20
2.4 MESLEKİ BAĞLILIĞIN BENZER KAVRAMLARLA KARŞILAŞTIRILMASI 21
2.4.1 Mesleki Bağlılık ile Örgüte Bağlılığın Karşılaştırılması 21
2.4.2 Mesleki Bağlılık ile İşe Bağlılığın Karşılaştırılması 22
2.4.3 Mesleki Bağlılık ile Kariyer Bağlılığın Karşılaştırılması 22
2.5 MESLEKİ BAĞLILIĞIN BOYUTLARI 22
2.5.1 Duygusal Bağlılık 22
2.5.2 Devam Bağlılığı 23

2.5.3 Normatif Bağlılık 24
2.6 MESLEKİ BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER 24
2.6.1 Bireysel Faktörler 25
2.6.2 Örgütsel Faktörler 26
2.7 MESLEKİ BAĞLILIĞIN SONUÇLARI 28
2.7.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı 28
2.7.2 İş Tatmini 28
2.7.3 Yaşam Tatmini 28
2.7.4 Tükenmişlik 29
2.7.5 Meslekte Kalma Niyeti 29
3. LİTERATÜRDE İŞ TATMİNİ İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR 31
4. İŞ TATMİNİ İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ VE PİLOTLARIN İŞTEN VE MESLEKTEN AYRILMA NİYETİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 34
4.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE MODELİ 34
4.1.1 Araştırmanın Amacı 34
4.1.2 Araştırmanın Modeli 34
4.2 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ 34
4.3 ARAŞTIRMA SORULARI VE HİPOTEZLERİ 35
4.3.1 Araştırmanın Soruları 35
4.3.2 Araştırmanın Hipotezleri 35
4.4 ARAŞTIRMA EVRENİ, KULLANILAN ANKET VE VERİLERİN TOPLANMASI 36
4.4.1 Araştırma Evreni 36
4.4.2 Kullanılan Anket 36
4.4.3 Verilerin Toplanması 37
4.5 VERİLERİN ANALİZİ 37
4.5.1 Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri 37
4.5.2 Araştırmaya Katılan Pilotların Demografik ve Çalışma ile İlgili İstatistikleri 38
4.5.3 İş Tatmini ile Mesleki Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi ve Bulgular 44
4.5.4 İş Tatmininin Alt Boyutlarının Mesleki Bağlılığın Alt Boyutlarına Etkisine İlişkin Bulgular 46
4.5.4.1 İç Tatminin Duygusal Bağlılığa Etkisi 46
4.5.4.2 İç Tatminin Devam Bağlılığına Etkisi 47
4.5.4.3 İç Tatminin Normatif Bağlılığa Etkisi 47
4.5.4.4 Dış Tatminin Duygusal Bağlılığa Etkisi 48
4.5.4.5 Dış Tatminin Devam Bağlılığına Etkisi 49
4.5.4.6 Dış Tatminin Normatif Bağlılığa Etkisi 50
4.5.5 Pilotların Demografik ve Çalışma ile İlgili Bilgilerine Göre İşten Ayrılma Niyeti 50
4.5.5.1 Pilotların İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler 57
4.5.6 Pilotların Demografik ve Çalışma ile İlgili Bilgilerine Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 58
4.5.6.1 Pilotların Meslekten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler 64
SONUÇ VE ÖNERİLER 65
KAYNAKÇA 67

EK 1 73

ÖNSÖZ

Hem lisans hem yüksek lisans eğitimim boyunca yanımda olan, tez çalışmamın her aşamasında bilgisi ve tecrübesi ile bana büyük destek veren sayın danışmanım, değerli tez hocam Doç. Dr. Ali Talip Akpınar'a, en zor anlarımı paylaştığım dostum, yol arkadaşım Pelinsu Kaban'a ve anket çalışmasının gerçekleştirilmesine sağladıkları katkılarından dolayı bu çalışmaya katılan, emek veren bütün pilotlara teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan, beni bugünlere getiren, desteğini benden esirgemeyen sevgili aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Merve ŞENTÜRK

ÖZET

İŞ TATMİNİ İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ VE PİLOTLARIN İŞTEN VE MESLEKTEN AYRILMA NİYETİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Pilotlar hem çalışan sayısı hem de personel maliyetleri açısından havayolu işletmeleri içerisinde büyük bir paya sahiptir. Bu nedenle pilotların iş tatmini ve mesleki bağlılık düzeylerinin arttırılması ve yüksek seviyelerde tutulması işletmeler için etkinlik ve verimlilik açısından oldukça önemlidir.

Bu çalışmada, pilotların iş tatmini ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmak amaçlanmıştır. Çalışmada öncelikle iş tatmini ve mesleki bağlılık kavramları açıklanmıştır. Daha sonra iş tatmini ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik alan yazındaki çalışmalara yer verilmiştir. Son olarak, pilotların iş tatmini ile mesleki bağlılık düzeyleri, iş tatmini ile mesleki bağlılık alt boyutları arasında ilişki olup olmadığı ve pilotların işten ve meslekten ayrılma niyetleri araştırılmıştır. Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlara göre; iç tatmin ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki (r= ,426), iç tatmin ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde bir ilişki (r= ,188) ve iç tatmin ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki (r= ,473) bulunmaktadır. Dış tatmin ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde bir ilişki (r= ,373), dış tatmin ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde bir ilişki (r= ,164) ve dış tatmin ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki (r= ,443) bulunmaktadır. Sözleşme sonunda ya da bir yıl içerisinde işten ayrılmayı düşünen pilotların işten ayrılma niyetini en çok iş yoğunluğu, ailevi nedenler, ücret ve yönetim tarzı etkilemektedir. Sözleşme sonunda ya da bir yıl içerisinde meslekten ayrılmayı düşünen pilotların meslekten ayrılma niyetini ise en çok kendine/ailesine daha fazla vakit ayırma isteği, iş yoğunluğu ve kişinin sağlığına verdiği önem etkilemektedir. Bununla birlikte araştırmadan elde edilen bulgulara göre pilotların iş tatmini ile mesleki bağlılık düzeylerini arttırabilecek bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Mesleki Bağlılık, İşten ve Meslekten Ayrılma Niyeti

Haziran 2020, Merve ŞENTÜRK

ABSTRACT

Pilots have a large share in airline companies in terms of both the number of employees and personnel costs. For this reason, increasing the job satisfaction and professional commitment levels of the pilots and keeping them at high levels is very important for businesses in terms of efficiency and productivity.

In this study, it is aimed to investigate the relationship between pilots' job satisfaction and professional commitment levels. Firstly, the concepts of job satisfaction and professional commitment were explained in the study. Then, studies in the literature on the relationship between job satisfaction and professional commitment are included. Finally, the relationship between the pilots 'job satisfaction and professional commitment levels, job satisfaction and professional commitment sub-dimensions, and the pilots' intention to leave the job and the profession were investigated According to the results obtained from the correlation analysis; A positive, moderate relationship between inner satisfaction and emotional commitment (r =, 426), a weak and positive correlation between inner satisfaction and continuance commitment (r =, 188) and a moderate positive correlation (r =, 473) between internal satisfaction and normative commitment. A positive and weak relationship between external satisfaction and emotional attachment (r =, 373), a weak positive correlation between external satisfaction and continued commitment (r =, 164) and a medium-level positive correlation (r =, 443) between external satisfaction and normative commitment. At the end of the contract or within a year, pilots who intend to leave their jobs are mostly affected by work intensity, family reasons, wages and management style. Pilots who intend to leave their profession at the end of the contract or within a year mostly affect their desire to allocate more time to themselves / their family, workload and the importance they attach to the health of the person. However, according to the findings obtained from the research, some suggestions were made that could increase the level of job satisfaction and professional commitment of pilots.

Keywords: Job Satisfaction, Professional commitment, Intention to Leave the Job and Profession

June 2020, Merve ŞENTÜRK

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi 9
Şekil 2. Vroom'un Beklenti Modeli 13
Şekil 3. İşteki Tatminsizliğine Karşı Gösterilen Tepkiler 16
Şekil 4. Araştırma Modeli 34

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: İş Tatmini Alt Boyutlarının Cronbach's Alpha Katsayıları 38
Tablo 2: Mesleki Bağlılık Alt Boyutlarının Cronbach's Alpha Katsayıları 38
Tablo 3: Katılımcıların Yaşlarına Göre Frekans ve Yüzdeleri 39
Tablo 4: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzdeleri 39
Tablo 5: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Frekans ve Yüzdeleri 39
Tablo 6: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup Olmamasına Göre Frekans ve Yüzdeleri 40
Tablo 7: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Frekans ve Yüzdeleri 40
Tablo 8: Katılımcıların Pilotaj Eğitimi Aldığı Okul/Kursa Göre Frekans ve Yüzdeleri 40
Tablo 9: Pilotaj Eğitimini Özel Kurumda Alan Katılımcıların Yurt içi/Yurt Dışı Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeleri 41
Tablo 10: Katılımcıların Pilot Olarak Fiili Çalışma Yılına Göre Dağılımları ... 41
Tablo 11: Katılımcıların Pozisyonlarına Göre Frekans ve Yüzdeleri 41
Tablo 12 Katılımcıların Sahip Olduğu Ticari Tip Sertifikalarına Göre Frekans ve Yüzdeleri 42
Tablo 13: Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Frekans ve Yüzdeleri 42
Tablo 14: Katılımcıların Bu Zamana Kadar Çalıştıkları Havayolu Sayısına Göre Frekans ve Yüzdeleri 42
Tablo 15: Katılımcıların Aylık Ortalama Uçuş Süresine Göre Frekans ve Yüzdeleri 43
Tablo 16: Katılımcıların Aylık Ortalama Görev Süresine Göre Frekans ve Yüzdeleri 43
Tablo 17: Katılımcıların Evden Ayrı Kalınan Gün/Gece Sayısına Göre Frekans ve Yüzdeleri 43
Tablo 18: Katılımcıların Aylık Ortalama Gelirine Göre Frekans ve Yüzdeleri 44
Tablo 19: İş Tatmini ile Mesleki Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar 45
Tablo 20: İç Tatminin Duygusal Bağlılığa Etkisi 46
Tablo 21: İç Tatminin Devam Bağlılığına Etkisi 47
Tablo 22: İç Tatminin Normatif Bağlılığa Etkisi 48
Tablo 23: Dış Tatminin Duygusal Bağlılığa Etkisi 48
Tablo 24: Dış Tatminin Devam Bağlılığına Etkisi 49
Tablo 25: Dış Tatminin Normatif Bağlılığa Etkisi 50
Tablo 26: Katılımcıların Yaşlarına Göre İşten Ayrılma Niyeti 51
Tablo 27: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İşten Ayrılma Niyeti 51
Tablo 28: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İşten Ayrılma Niyeti 51
Tablo 29: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup Olmamasına Göre İşten Ayrılma Niyeti 52
Tablo 30: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre İşten Ayrılma Niyeti 52
Tablo 31: Katılımcıların Pilotaj Eğimi Alınan Okul/Kursa Göre İşten Ayrılma Niyeti 52
Tablo 32: Pilotaj Eğitimini Özel Kurumda Alan Katılımcıların Yurt içi/Yurt Dışı Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti 53
Tablo 33: Katılımcıların Pilot Olarak Fiili Çalışma Yılına Göre İşten Ayrılma Niyeti 53
Tablo 34: Katılımcıların Pozisyonlarına Göre İşten Ayrılma Niyeti 54

Tablo 35: Katılımcıların Sahip Olduğu Ticari Tip Sertifikalarına Göre İşten Ayrılma Niyeti 54
Tablo 36: Katılımcıların Çalışma Şekline Göre İşten Ayrılma Niyeti 54
Tablo 37: Katılımcıların Bu Zamana Kadar Çalıştıkları Havayolu Sayısına Göre İşten Ayrılma Niyeti 55
Tablo 38: Katılımcıların Aylık Ortalama Uçuş Sürelerine Göre İşten Ayrılma Niyeti 55
Tablo 39: Katılımcıların Aylık Ortalama Görev Sürelerine Göre İşten Ayrılma Niyeti 56
Tablo 40: Katılımcıların Evden Ayrı Kalınan Gün/Gece Sayısına Göre İşten Ayrılma Niyeti 56
Tablo 41: Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre İşten Ayrılma Niyeti 56
Tablo 58: Sözleşme Sonunda Ya da 1 Yıl İçerisinde İşi Bırakmayı Düşünen Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti 57
Tablo 42: Katılımcıların Yaşlarına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 58
Tablo 43: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 58
Tablo 44: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 59
Tablo 45: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup Olmamasına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 59
Tablo 46: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Meslekten Ayrılma Niyeti. 59
Tablo 47: Katılımcıların Pilotaj Eğimi Alınan Okul/Kursa Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 60
Tablo 48: Pilotaj Eğitimini Özel Kurumda Alan Katılımcıların Yurt içi/Yurt Dışı Değişkenine Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 60
Tablo 49: Katılımcıların Pilot Olarak Fiili Çalışma Yılına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 60
Tablo 50: Katılımcıların Pozisyonlarına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 61
Tablo 51: Katılımcıların Sahip Olduğu Ticari Tip Sertifikalarına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 61
Tablo 52: Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 61
Tablo 53: Katılımcıların Bu Zamana Kadar Çalıştıkları Havayolu Sayısına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 62
Tablo 54: Katılımcıların Aylık Ortalama Uçuş Sürelerine Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 62
Tablo 55: Katılımcıların Aylık Ortalama Görev Sürelerine Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 63
Tablo 56: Katılımcıların Evden Ayrı Kalınan Gün/Gece Sayısına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 63
Tablo 57: Katılımcıların Gelirine Göre Meslekten Ayrılma Niyeti 63
Tablo 59: Sözleşme Sonunda Ya da 1 Yıl İçerisinde Pilotluğu Bırakmayı Düşünen Katılımcıların Meslekten Ayrılma Niyeti 64

GİRİŞ

Yaşam koşulları, çalışma şartları ve toplum yapısı sürekli bir değişim ve gelişim içerisindedir. Teknolojik yenilikler, artan rekabet bireyleri değişime ayak uydurmaya zorunlu hale getirmektedir. Bu süreçlere ayak uydurmaya çalışan bireyler stres altında kalmakta ve adaptasyon sorunları yaşamaktadır. Buna bağlı olarak tatminsizlik ve uyumsuzluk gibi sorunlar ortaya çıkmakta ve bireylerin mesleki bağlılıkları düşmektedir.

Havacılık sektöründe faaliyet gösteren havayolu işletmeleri de artan rekabet ortamına ve değişime ayak uydurmaya çalışmaktadır. Bu nedenle havayolu işletmeleri için büyük bir çalışan payına sahip olan pilotların iş tatmininin sağlanması ve mesleki bağlılık düzeylerinin artması oldukça önemlidir. Bu noktada havayolu işletmelerinin çalışanlarının iş tatmini ve mesleki bağlılık düzeylerini yükseltmeye yönelik çaba göstermesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın ana amacı, pilotların iş tatmini ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma dört bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde iş tatmini kavramına, iş tatmininin önemine, iş tatminini etkileyen faktörlere, iş tatminine yönelik teorilere, iş tatminsizliğinin sonuçlarına ve iş tatminini artırma yöntemlerine yer verilmiştir.

İkinci bölümde mesleki bağlılık kavramı, mesleki bağlılığın önemi, mesleki bağlılığın boyutları, mesleki bağlılığı etkileyen faktörler ve mesleki bağlılığın sonuçları açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde; iş tatmini ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik literatür çalışmasına yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde ise; araştırmanın amacı, modeli, araştırma soruları, hipotezler, araştırma evreni, kullanılan anket, verilerin toplanması, verilerin analizi ve bulgulara yer verilmiştir. Sonuç ve öneriler ile araştırma tamamlanmıştır.

Bu araştırmanın havayolu işletmelerinde çalışan pilotların iş tatmin ve mesleki bağlılık düzeylerine bağlı olarak önerilerde bulunması ve bu çerçevede araştırma bulgularının literatüre ve sonraki çalışmalara katkı sağlaması beklenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ TATMİNİ

Çalışmanın birinci bölümünde; iş tatmini kavramı, iş tatmininin önemi, iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatmine yönelik teorik yaklaşımlar, iş tatminsizliğinin sonuçları ve iş tatminini artırma yöntemleri açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1 İŞ TATMİNİ KAVRAMI

Literatürde birçok araştırmacı ve yazar tarafından faklı şekillerde tanımlanmakta olan ve genel olarak işten duyulan memnuniyetin bir göstergesi olarak ele alınan iş tatmini için yapılan tanımlardan bazıları şu şekildedir:

Locke (1976) iş tatminini, kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi sonucunda hissettiği pozitif durum olarak tanımlamaktadır.

Hackmann ve Oldham (1975)'a göre iş tatmini kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumudur. Benzer şekilde Davis (1984) de iş tatminini çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluklar olarak tanımlamaktadır.

Cranny, Smith ve Stone (1992) ise iş tatmini bir kişinin beklediği ya da arzu ettiği çıktılarla gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı hissettiği duygusal tepki olarak tanımlamaktadır (Kaya, 2004:1).

İş tatmini, çalışanın işine karşı gösterdiği genel tutum şeklinde de tanımlanmaktadır. Ancak kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre iş tatminini, kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali şeklinde tanımlamak, çalışanın işine karşı olumsuz tutumuna ise iş tatminsizliği demek daha doğru olacaktır (Erdoğan, 1996:231).

Özetlenecek olursa iş tatmini bireyin sahip olduğu işten ne beklediği ve o işten ne aldığı arasındaki ilişkinin örtüşmesi ile ortaya çıkmaktadır. İş tatmini, bireyin çalışma hayatını değerlendirmesi ve bu değerlendirme sonucunda ulaştığı duygusal durumdur.

1.2 İŞ TATMİNİN ÖNEMİ

İş tatmini bireysel ve örgütsel boyutları olan önemli bir konudur. Kişinin çalıştığı işi benimsemesi, sevmesi, işinin gereklerini yerine getirmesi hem kendi ruhsal

yaşantısı hem de bağlı bulunduğu örgütün başarısı ve istikrarlılık grafiği açısından önemli ve gereklidir. Kişinin tatmin derecesi arttıkça yapılan işin niteliği ve örgüte yansımaları da olumlu olmaktadır. İş hayatında, idealindeki işi yapan, temel insani ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, arzu ettiği imkânlara sahip olan bireyler maddi ve manevi tatmini sağladığı için, huzurlu ve mutlu olmaktadır. Oysa idealindeki işi yapamayan, ihtiyaçları karşılanmayan ya da göz ardı edilen bireyler olumsuz bir tutum içine girmekte ve tatmin düzeyi azalmaktadır (Karakuş, 2011: 47).

İş tatminindeki azalmalar, kişinin hayatındaki olumsuz yaşam olaylarıyla, gündelik sıkıntılarla ve kişilik özellikleriyle de birleşince, genellikle, huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk gibi subjektif duygulanımlar ve soğuk algınlıklarında artış, alerjik reaksiyonlar hastalıklar ve madde kullanımı gibi fizyolojik sorunlarla ilişkili görülmektedir (Batıgün ve Şahin, 2006:32-45). Bu sorunların yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Olayın örgütsel sonuçlarına baktığımızda çalışanlarda işe gitmede isteksizlik, işten ayrılma, verimde düşme, konsantrasyonda azalma, yetersizlik duygusu, iş birliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir (Ardıç ve Baş, 2001:3-4).

İş tatminsizliği nedeniyle işten ayrılan çalışanların yerine yeni çalışanların bulunması ve yeni çalışanların tecrübeli olsalar dahi, yeni örgütün iş sistemleri, örgütsel politikaları konusunda eğitilmesi zorunluluğu ve bu süreçte geçen zaman kaybı, örgüt işgücü başarımındaki düşüş, işletme masraflarındaki artışlar ve müşteri tatminsizliği göz önüne alındığında, çalışanın iş tatmininin sağlanmasının önemi ortaya çıkmaktadır (Akıncı: 2002:9). Bu nedenle örgütlerde çalışanların iş tatminlerinin ölçülüp takibinin yapılması gerekir. Çalışanın bulunması, seçilmesi, yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması, eğitimi, performansı ve değişen şartlara göre geliştirilmesi çalışanların iş tatmin düzeyleri için önemlidir.

1.3 İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş tatminini etkileyen faktörler literatürde temel olarak şu şekilde sınıflandırılmaktadır: İşin niteliği, ücret, yükselme olanakları (terfi fırsatları), yöneticiler, iş grupları veya iş arkadaşları, motivasyon ve fiziksel çalışma koşulları olarak sıralanabilir.

Çalışanın işine karşı tutumunu etkileyen bu faktörler birbirleri ile etkileşim içinde bulunmaktadır. Bir faktör çalışanın iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olsa da tek başına belirleyici konumda olamaz. Her bireyin işinden beklentisi farklıdır. Burada önemli olan nokta bireyin iş tatmininin kendince önemli olan ihtiyaçlarını işinin ne kadar karşıladığı ile ilgilidir.

1.3.1 İşin Niteliği

İşin niteliği çalışanın iş tatmini açısından büyük önem taşımaktadır. Bireyin çalışırken sahip olduğu serbestlik, kendi kendine karar verebilme, insiyatif hakkına sahip olma gibi faktörler çalışanın tatmin duygusunu olumlu yönde etkilemektedir. Yaptığı işin ilgi çekici olması, onu yaparken kendini iyi hissetmesi, işin tekrar eden sıkıcı bir yapıda bulunmaması ve bireye statü sağlaması da çalışanın tatmin duygusunu arttırır (Özkalp ve Kırel,2004:76).

Söz konusu bu etken, işin çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olması, yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması ve çalışanı yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi gibi unsurları kapsamaktadır. Nitekim bu unsurlar, çalışanın işini beğenmesinde de önemli ölçüde etkili olmaktadır. Yine yapılacak işin özellikleri, işi yapacak kişideki özelliklerle aynı paralellik göstermelidir. İnsanın başarılı olmasının temelinde yapacağı işin kendi yetenek, bilgi, beceri ve ilgisine uygun olmasında yatmaktadır denebilir (İnce, 2003:25, Pelit, 2014:62).

İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi de tatmin nedenleri arasında sayılabilir. Toplum tarafından yeteri kadar kabul görmeyen ve kendisini iş hayatına hazırlarken birey tarafından hayal edilmeyen işlerin yapılması ise iş tatminini azaltacaktır (Ardıç ve Baş, 2001).

1.3.2 Ücret

Çalışan yaşam düzeyini yükseltici ve güvence sağlayıcı rolü nedeniyle ücret konusuna karşı son derece duyarlıdır. Bu nedenle çalışan açısından ücret kendisinin ve varsa ailesinin günlük yaşamını ve geleceğini belirli ölçüde güvence altına alabilecek, fiziksel ve düşünsel emeğinin karşılığı olarak aldığı paradır. Bu gelir ile çalışan yeme, giyinme, barınma, sağlık ve eğlence gibi temel gereksinmeleri karşılamaya çalışır.

Dolayısıyla çalışanın yaşam düzeyini arttıran yüksek ve doyurucu ücret, kendisi için en iyi ücrettir (Sabuncuoğlu, 1996:125).

Çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir. Çalışanlar işyerinde uygulanan ücret sistemi adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir (Groot ve Brink,1999:344 Akt: Akşit Aşık,2010:41). Ücretin sisteminin adil ve çalışanların beklentilerine uygun olması iş tatminini arttıracak ve çalışanın işe bakış açısını olumlu yönde değiştirecektir. Çünkü kişi emeğini satmaktadır. Emeğinin karşılığını aldığına inanmayan kişi ise muhtemelen mutsuz olur, iş tatmini düşer, kuruma bağlılığı azalır. Bunların önlenmesi için ücret yönetimi dikkatli ve objektif biçimde yapılmalıdır (Fındıkçı, 2012:351). Ücret yönetimi, bu farklı çıkar gruplarının beklentilerini ortak bir noktada kesiştiren faaliyetlerin bir sentezi olarak tanımlanabilir. Bir bakıma, işletmenin ekonomik koşullarını pek zorlamadan, fakat çalışan tatmin ve motivasyonunu sağlayacak ve sonuçta verimlilik ve kaliteli üretimi gerçekleştirecek bir ortak noktayı yakalamak amaçlanır (Sabuncuoğlu, 2013:244).

1.3.3 Yükselme Olanakları (Terfi Fırsatları)

İnsanların her zaman daha iyiyi arama isteğinin ve gelişme ihtiyacının bir sonucu olarak, çalışanlar islerinde başarılı olmak, belli bir sure sonunda da sergiledikleri performans karşılığında bir üst göreve terfi etmek isterler. Çünkü işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça, iş sıradanlaşacak, bulundukları mevkideki yetkilerini ve sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır (Keser, 2006:169). Bu nedenle örgütün yükselme olanaklarının iş tatmini üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Çalışanın işletme içinde daha yüksek bir konumdaki göreve getirilmesi hem tatmin olma duygusu yaratacak hem de motivasyon artışı sağlayacaktır. (İşçan ve Timuroğlu, 126) Bu nedenle örgütlerdeki yükselme olanakları (terfi fırsatları) olanakları çalışanı çalışmaya teşvik eden önemli bir husustur. İlerleme ve ücret artışı ile ilgili olumsuz bir izlenim ortaya çıkarsa çalışanın çaba sarf etmesi mümkün olmayacak; dolayısıyla iş tatminsizliği meydana gelecektir (Oshagbemi, 2003: 1226).

Yükselme olanakları çalışanın maddi gelirinin artmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü arttırmakta ve olumlu bir yönde değişim sağlamaktadır. Her

düzeydeki her çalışan için yükselme olanağına sahip olunması, iş tatmininin sağlanması için oldukça önemlidir.

1.3.4 Yöneticiler

Çalışan tatmininde etkili bir diğer unsur, yöneticilerle çalışanın arasındaki ilişkidir. Özellikle içine kapanık bir çalışanlarla iletişimde, yöneticiye çok önemli roller düşeceği için, yöneticinin çalışanına ulaşabilmesi önemlidir. Çalışanı ile mesafeli diyalog kuran yönetici, çalışanın dünyasını anlamakta zorluk çekecek; çalışanın da gereken zamanlarda yöneticisine ulaşması zorlaşacaktır. Gerek otoriter yaklaşım gerekse mesafeli yaklaşım, çalışanı yöneticisinden uzaklaştıracaktır. Yöneticinin davranışlarının ve tavırlarının gündelik olarak değişmemesi gerekmektedir. Değişken bir yapıya sahip olan yöneticiyle çalışanlar iletişim kurmakta zorluk çekecektir (Keser, 2006:90).

Yönetici, bireyin işten tatmin sağlayıp sağlamamasında önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş tatminini artırıcı etkiye sahip olabilmektedir (Feldman ve Hugh, 1986: 196, akt, Erdil ve diğ, 2004).

Yöneticilerin, çalışanlarına yönelik yaklaşımlarında yakınlığın düzeyi çok iyi ayarlanmalı ne çok yakın ne de çok uzak olunmalıdır. Ayrıca yöneticiler, tüm çalışanlarına karşı eşit mesafeyi korumalı ve her çalışanına eşit düzeyde davranmalıdır. Gerek terfilerde gerekse diğer ödüllendirmelerde çalışanlar arasında hakkaniyete dikkat edilmeli ve çalışanda haksızlığa uğradığına yönelik algının oluşmasına izin verilmemelidir. Yönetici liderlik vasfını kullanarak, çalışanlarına amaca yönelik yol gösterebilmelidir. Bu davranış çalışanın işlerini kolaylaştıracak ve iş tatminine olumlu yönde yansıyacaktır (Keser, 2006:90). Çalışanın yöneticilere güvensiz olması durumunda, çalışma şartları ne olursa olsun, iş tatmini gerçekleşmeyebilir (Erdil vd., 2004:19).

1.3.5 İş Grupları veya İş Arkadaşları

Bireyin, birlikte olduğu grubun yapısı veya doğası da iş tatmininde önemli bir etkendir. Kişinin içinde bulunduğu grup iş tatminini etkilemektedir. Her işletmede

biçimsel olan ve biçimsel olmayan gruplar bulunmaktadır. Çalışanın başarılı sayılan bir grup içerisinde yer alması ve hayat görüşü kendisine uygun çalışanlarla birlikte olması, onun iş tatminini artıracaktır. Çalışanlar, yaptıkları işten sadece para veya somut başarı beklememektedirler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını işyerinde çalışarak geçiren kişi, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme içerisindedir. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş tatmini artmaktadır (Erdoğan, 1996: 242). Bireyin içinde bulunduğu grup çalışana bir destek, rahatlama, tavsiye ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa bu tür bir ortam iş tatminini olumlu yönde etkiler. Birey işini sevmese bile, arkadaşları nedeniyle işinden mutluluk duyar. İyi bir iş grubu, çalışma yaşamını daha zevk alınır bir hale getirebilir. Eğer çalışanlar böyle bir iş grubundan yoksun iseler bu durumda iş tatmini olumsuz yönde etkilenir (Özkalp ve Kırel, 2004:77).

1.3.6 Çalışanın Kişiliği

İş tatmini kişiden kişiye değişen bir özellik gösterir. Bu da kişinin değerlerine ve değerlerinin önem derecesine göre değişir. Örneğin bir kişi için yükselme olanakları birinci planda doyum sağlarken diğer bir kişi için ücret birinci planda olabilmektedir. İş yaşamında istediği işi yapan, ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, istediği olanak ve koşulları kısmen de olsa bulan, gereksinimlerinin çoğunu karşılayan bir çalışanın kuşkusuz maddi ve manevi doyumu yakaladığı için gerek iş gerekse iş dışı yaşamında huzurlu olacağı söylenebilmektedir. Oysa istediği bir işi yapmayan, isteklerinin sürekli göz ardı edildiği bir ortamda çalışan, gereksinimlerini karşılayamayan bir birey olumsuz tutumlar içerisine gireceğinden iş ve iş dışı yaşamı da bu durumdan olumsuz yönde etkilenecektir (Örücü v.d, 2006:40). Bu nedenle kişilik yapılarının işe uygunluğu da iş tatminini etkileyen bir başka faktör olarak ele alınmalıdır. İşle ilgili beceriler kazandırılabilir ve yetkinlikler geliştirilebilir. Ancak duygusal olgunluğu yeterli olmayan, kendisini geliştiremeyen çalışanlar, ne kadar eğitimli ve zeki olursa olsun, kuruma yarardan çok zarar getirir (Baltaş,2000:172). Olgun ve dengeli kişiliğe sahip olan bireyler, azimli ve sebatkâr oldukları için iş tatmini yüksektir (Akşit Aşık,2010:40).

1.3.7 Motivasyon

İş tatmini ile motivasyon arasında karşılıklı bir etkileşim bulunmaktadır. Tatmin olmuş bir bireyin motive edilmesi için gereken zemin hazırlanmış demektir. Yani, motivasyon tatmin yaratabilir. Sonuç olarak; işlerinden beklediklerini elde eden bireyler, elde ettikleri ölçüde tatmin olurlar. Bu da bireylerin motivasyonunu yükseltir (Üçüncü, 2016:5-6). Tam tersine işinden tatmin olmayan, ihtiyaçları karşılanmayan çalışanların motivasyonu sağlanamazsa iş tatminleri de sağlanmamış olur.

Yöneticiler astlarını motive etmek istiyorlarsa, onlarda tam tatmin sağlayan davranışlar geliştirmelidir. Bu davranışlar bir taraftan kişisel tatmin sağlarken, diğer taraftan da kurumun amaçlarını gerçekleştirmesine yardımcı olurlar (Güney, 2011: 363).

1.3.8 Fiziksel Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işin yapılması açısından çalışanlar için oldukça önemlidir. Çalışanlar daha fazla fiziksel rahatlık sağlayacak iş ortamı istemektedirler (Erdil vd., 2004:19). İş yerinin ısısı, nemi, havalandırması, ışık ve gürültü düzeyi, çalıma saatleri ve dinlenme molaları, işyerinin konumu, işyerinin temizliği ve kalitesi, iç teçhizatı gibi unsurlar çalışanı etkilemekte ve iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır (Bozkurt ve Turgut, 1999: 60). Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması çalışanın moral yapısını etkileyebileceği gibi çalışanın örgütle bütünleşmesini ve dolayısıyla iş tatminini de kolaylaştıracaktır. Bu nedenle fiziksel koşulların, çalışanların çalışma temposu ve isteğini arttıracak biçimde düzenlenmesine gidilmektedir. Dolayısıyla fiziksel koşulların iyileştirilmesi çalışanların iş tatminini arttırmaktadır (Ardıç ve Baş, 2002).

1.4 İŞ TATMİNİNE YÖNELİK TEORİLER

İş tatminine yönelik teoriler farklı boyutları ile birbirinden ayrılmaktadır. Bu teoriler çalışanların beklentileri ve bu beklentilerin karşılanma düzeylerini araştıran içerik teorileri ve çalışanların davranışlarının nasıl etkileneceğine yönelik süreç teorileri olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde iş tatminine yönelik teorik yaklaşımlar başlıklar halinde incelenerek açıklanmaya çalışılacaktır.

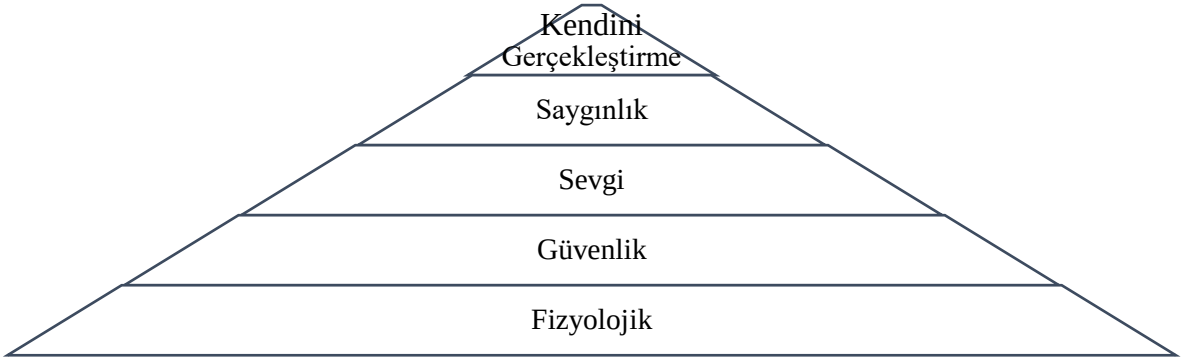
1.4.1 İçerik Teorileri

İçerik teorileri çalışanların ihtiyaç, beklenti ve isteklerinin nasıl karşılandığı ve karşılanma düzeyine bağlı olarak bireysel ve işyerine yönelik etkilerinin ne olduğu üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunun arkasındaki varsayım ise şudur: Eğer yönetici personeli, belirli şekillerde (yönlerde) davranmaya zorlayan bu faktörleri anlayabilir ve kavrayabilirse, bu faktörlere hitap etmek suretiyle personelini daha iyi yönetebilir. Yani onları örgüt amaçları doğrultusunda davranmaya sevk edebilir (Koçel, 1995:384).

İçerik teorileri; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi**,** Herzberg'in İki Faktör Teorisi**,** Alderfer'in ERG Teorisi**,** McClelland'ın Başarı Güdüsü Teorisi ve Fromm'un İhtiyaçlar Teorisi'nden oluşmaktadır. Aşağıda bu teorilere sırasıyla yer verilmiştir.

1.4.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Beş ayrı basamakla açıklanan Maslow (1943)'un ihtiyaçlar hiyerarşine göre, insanların hedeflerini gerçekleştirmek için birtakım istek, beklenti ve ihtiyaçlarının olduğu ve bunların farklı bir şekilde kategorize edilebileceği belirtilmektedir. İnsanların ihtiyaçları basamaklanmış ve bir üst seviyeye geçilmesinin ancak bir alt basamaktaki ihtiyaçların yeterli seviyede karşılanmasıyla olabileceği yani bireyin kendini gerçekleştirmesinin hiyerarşi içerisindeki seviyelerin tamamlanmasıyla sağlanacağı anlatılmaktadır (Kula ve Çakar, 2015:194).



Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Yukarıdaki hiyerarşi ele alındığında bu ihtiyaçlar sırasıyla fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak kategorize edilmiştir.

- Fizyolojik ihtiyaçlar: Hiyerarşinin en alt basamağında yer alan, genel olarak öğrenilmeyen ve içgüdülerden kaynaklanan ihtiyaçlardır (Yıldız, 2015:20). Yemek, içmek, dinlenmek, uyumak, yaşamını sürdürmek, neslini devam ettirmek gibi ihtiyaçlar bu grupta sayılmaktadır. İnsan, bu ihtiyaçlar giderilmedikçe başka şeyler düşünemez.
- Güvenlik ihtiyacı: Bireyin kendisini güvende hissetme ihtiyacıdır. Fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra ortaya çıkar
- Sevgi ihtiyacı: Birey fizyolojik ve güvenlik ihtiyacını karşıladıktan sonra ortaya çıkar. Bu basamakta bireyler çevresindeki kişileri sevmek ve onlar tarafından sevilmek ister. İyi ilişkiler kurmak, arkadaş olmak içindedirler.
- Saygınlık ihtiyacı: Birey yaşamı boyunca yapısı gereği takdir edilmek ve değer görmek ister. Çift yönlü bir ihtiyaç olan saygınlık, kişinin önce kendisine değer vermesi ve aynı şekilde karşısındaki bireyden bu değeri beklemesi üstüne kuruludur. Bu ihtiyaçlar bireyin yaşadığı toplumda bir statüye yerleşme gereksiniminden gelmektedir.
- Kendini gerçekleştirme ihtiyacı: Maslow'a göre bu son basamağa kadar gelebilen birey, yaratma ve başarma gücünü ortaya koyabilir. Birey gerçek özgürlüğüne bu aşamada kavuşur. Böylelikle bireyin gerçek kişiliği yaratıcı ve yapıcı gücü ortaya çıkar. Ekonomik ve sosyal güvencesini sağlamış, toplum içinde belirli bir statüye kavuşmuş, kişisel saygınlık kazanmış bir kişi, artık özünde var olan fakat bazı sınırlamalar nedeniyle ortaya çıkmakta geciken isteklerini ve yaratıcı gücünü kişisel bütünlük içinde yerine getirebilecektir. Kişisel ve düşünsel özgürlüğüne kavuşan birey, gizli kalmış yeteneklerini ortaya koyma güdüsüyle etkilenir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:52-53).

Bu hiyerarşi ile insan güdülerinin çeşitliliği ve karmaşıklığı bir ölçüde açıklığa kavuşur. Söz gelişi, bir insanın tutumunun diğerlerinden farklı olduğunu belirlemede kolaylık sağlar. Aynı zamanda her insanda var olan bazı ortak noktaları da ortaya koyar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:51).

1.4.1.2 Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Bu teori, Herzberg'in 'İşinizde kendinizi ne zaman en iyi ve ne zaman en kötü hissettiniz?' sorusuna cevap aradığı araştırmasının sonucunda ortaya çıkmıştır. Araştırma verilerine göre; iş ile doğrudan ilgili olan başarı ve sorumluluk kavramlarını

öne çıkaranların kendilerini en iyi hissettikleri, iş ile doğrudan ilgili olmayan ücret ve çalışma koşulları kavramlarını öne çıkaranların ise kendilerini en kötü hissettikleri görülmüştür. Bunun üzerine söz konusu kavramlar şöyle kategorize edilmiştir (Gümüş ve Sezgin, 2012:9-10):

İlk grup, motive edici faktörlerdir. Bunlar; işin kendisi, sorumluluk, statü ve terfi olarak sayılabilir. Varlıkları kişiyi işyerine daha çok bağlayan, kişiye başarı hissi veren faktörler oldukları için insanı motive ederler. Hiç olmamaları veya eksik olmaları kişinin motive edilememesi sonucunu doğurur.

İkinci grup, hijyen faktörleridir. Maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, iş ilişkileri, örgüt politikaları ve denetim gibi faktörlerdir. Bunlar kişiyi motive edemeseler de motive olabilmeleri için gerekli ortamın oluşmasına katkı sağlarlar. Tek başlarına motive edici özellikleri yoktur. Motivasyon ancak, motive edici faktörlerle beraber sağlanabilir.

Herzberg'e göre, kişiyi iş yerine bağlayan motive edici faktörler ile kişiyi kötümserliğe iten hijyenik faktörlerin birbirlerinden iyi ayrılmaları gerekir. Çünkü bunların bazıları varlıklarıyla tatmine katkı sağlarken, yokluklarıyla nötr ortam oluştuğu için tatminsizliğe sebep olmaktadırlar. Bazıları ise varlıkları ile motive ederken yoklukları ile moralsizlik yaratmaktadırlar (Eren, 2001:506).

1.4.1.3 Alferder'in Motivasyon Teorisi (ERG Teorisi)

Alderfer ERG teorisi Maslow'un İhtiyaçlar teorisini temel alan bir yaklaşımdır. Alderfer'e göre insan motivasyonu için üç temel ihtiyaç vardır:

- Var olma ihtiyacı (Existanse) Maslow'un teorisinde karşılık bulan boyutları ifade eder. Güvenlik ve fiziksel ihtiyaçlardır.
- İlişkili olma (Relatedness) Maslow'un teorisinde karşılık bulan boyut sevgidir.
- Gelişme-Büyüme (Growth) saygınlığı ve kişisel bütünlüğü artırma ihtiyacıdır. Maslow'un teorisinde karşılık bulan boyutlar saygı ve kendini gerçekleştirmedir.

Maslow'un teorisinde beş olan ihtiyaç sayısı burada üçe düşürülmüştür. Alderfer ihtiyaçlar arasındaki hiyerarşik sıranın üzerinde pek durmamış ve birden fazla ihtiyacın aynı anda karşılanmak istenebileceğini ileri sürmüştür. Alderfer'in teorisinde bir ihtiyacın karşılanması durumunda bir sonrakinin karşılanmasına yönelik motive

olunması konusunda bir kural yoktur. Bu teori Maslow'un teorisine göre daha pratik ve daha esnek bir yapıya sahiptir (Keser, 2006:28-30).

Alderfer'in teorisinde üç nokta mevcuttur (Güney,2011:325):

- Her basamaktaki ihtiyaç ne kadar az tatmin edilirse o kadar fazla motive edici olmaktadır.
- Alt basamaktaki ihtiyaçlar fazla tatmin edildiğinde, üst basamaktaki ihtiyaçlar daha fazla motive edici olmaya başlar.

Üst basamaktaki ihtiyaçlar ne kadar az tatmin edilirse, alt basamaktaki ihtiyaçlar daha fazla güdüleyici olur.

1.4.1.4 Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi:

Bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir (Robbins, 1991):

- İlişki kurma ihtiyacı: Gruba girme, sosyal ilişkiler şeklinde kendini ifade etmektir. Bu tip insanlar sevilmekten zevk alırlar. Bu amaçla sosyal gruba girmeyi ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi isterler.
- Güç kazanma ihtiyacı: Başkalarını etki altına alma arzularını taşımaktadır. Bu ihtiyacı taşıyan yöneticiler otorite sisteminde kişilerden çok kurumun önemine inanırlar. İş disiplinine çok önem verirler. Kurumun iyiliği için kendi isteklerinden feragat ederek, bunu tüm çalışanların anlayacağı bir şekilde yapmaya özen gösterirler.
- Başarma ihtiyacı: Hedefe ulaşmak için yetenek ve bilgi kullanma davranışıdır. Bu insanlar başarılı olmak için yoğun bir arzu duyarlar. Başarısız olmaktan da bir o kadar korku duyarlar.

Sonuç olarak, tüm bu kuramlara göre bireylerin motive olmalarında son derece etkili olan ihtiyaçlarının, beklentilerinin ve ilgilerinin belirlenmesi bunların karşılanması sonucunda bireyin işinden tatmin olma düzeyi artacaktır. İşletmelerin çalışanların ihtiyaçlarını doğru bir şekilde tespit etmeli ve işletmelerin karşılanması bilincini geliştirmesi gerekmektedir.

1.4.2 Süreç Teorileri

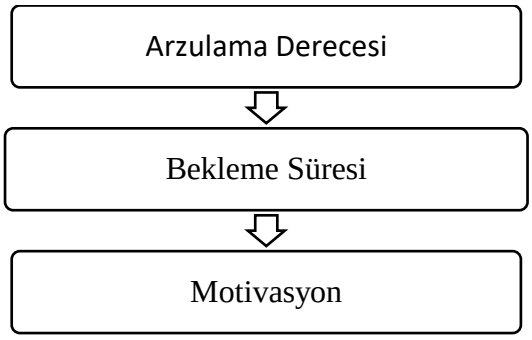
Süreç Teorileri, bireylerin nasıl davranışa geçeceği; kendini nasıl yönlendireceği ve davranış değişikliğine göre kendini nasıl kontrol edeceği üzerinde durur. Süreç teorilerinin merkezinde birey vardır. Süreç teorilerinin çıkış noktası çalışanların hangi amaçlarla ve nasıl motive edildikleridir. Diğer bir deyişle, belirli bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışı tekrarlaması veya tekrarlamaması nasıl sağlanabilir sorusunun cevaplanmaya çalışılmasıdır. Süreç teorilerine göre ihtiyaçlar, kişiyi davranışa sevk eden faktörlerden sadece birisidir. Bu içsel faktörlere ek olarak pek çok dışsal faktör de davranış ve motivasyon üzerinde rol oynamaktadır (Keser 2006:37).

İçerik teorilerinden farklı olarak süreç teorileri iş tatminine ilişkin beklentilerin nasıl yönetilebileceğini ve çalışanların iş tatminlerinin sonuçlarından çok süreçlerine odaklanması gerektiğini öne süren faktörleri içermektedir.

Süreç teorileri; Vroom'un beklenti (ümit) teorisi, Porter ve Lawler'ın beklenti teorisi, Adams'ın hakkaniyet (eşitlik) teorisi ve Locke'un amaç teorisinden oluşmaktadır. Aşağıda bu teorilere sırasıyla yer verilmiştir.

1.4.2.1 Vroom'un Beklenti (Ümit) Teorisi

Bu teoride motivasyon, herhangi bir şeyi arzulama derecesi ve bekleme süresi ile açıklanmaktadır. Dolayısıyla bireyin sonucunu tercih ettiği bir şey onun arzulama derecesi ile birleştiğinde motivasyona dönüşebilmektedir.



Şekil 2. Vroom'un Beklenti Modeli

Beklenti Teorisinde;

Motivasyon= Beklenti X Araçsallık X Çekiciliktir.

- Beklenti: Çabanın sonucunda iş başarısına ulaşma arzusu,

- Araçsallık: İş başarısının kişiye ödül getirmesi,
- Çekicilik: Ödülün kişinin gözündeki değeridir.

Beklenti teorisinin temel özellikleri şunlardır (Keser, 2006:38-39):

- Birey, bir sonuca ulaştığında ödül kazanacağına inanmalıdır,
- Aynı zamanda bu sonuca bağlı olarak elde edeceği ödülü istemelidir,
- Diğer yandan birey, kendisinden beklenen başarıya ulaşacağına inanmalıdır.

1.4.2.2 Porter ve Lawler'ın Beklenti Teorisi

Bu teoriden yararlanmak isteyenlerin şu noktalar üzerinde önemle durmaları gerekmektedir (Güney, 2011:360):

- Çalışanlar yapacakları işe göre eğitilmelidir.
- Rol tanımlamaları yapılarak rol çatışmaları en aza indirilmelidir.
- Verilen ödüllerin düzeyleri bütün çalışanlar dikkate alınarak belirlenmelidir.
- Çalışanların içsel ve dışsal ödüllere farklı önem verdikleri göz ardı edilmemelidir.
- Çalışanların performansı, aralarındaki ilişkiler ve aldıkları ödül konularındaki düşünce ve anlayışları devamlı izlenmeli ortaya çıkan yeni duruma göre düzenlemeler yapılmalıdır.

1.4.2.3 Adams'ın Hakkaniyet (Eşitlik) Teorisi

Çalışanların işinden tatmin olma derecesi algıladığı eşitlik düzeyi ile ilgilidir. Bu teoriye göre çalışanlar iş ilişkilerinde kendilerine eşit davranışlar gösterilmesini ister.

İnsan kendi oranını kendisi ile aynı düzeyde saydığı insanların oranlarıyla karşılaştırır. Algıladığı her eşitsiz durum, eşitsizliği giderecek davranışı göstermesi ile sonuçlanır. Burada vurgulanması gereken husus; eşitsizlik konusunda oranlar arasında gerçekten bir fark olup olmadığı değil, karşılaştırmayı yapan insanın algılayış biçimidir. Eşitsizliği giderecek davranışlar ise gayretin değiştirilmesi (etkinlik), sonucun değiştirilmesi (ödül), gayret ve sonuç tanımlarının değiştirilmesi, iş terk etme (devamsızlık, istifa…) başkalarının gayretlerini azaltmaya zorlama, karşılaştırma kriterlerini değiştirme olarak sayılabilir. Bu teoriyi kullanmak isteyen yöneticiler şu noktalara dikkat etmelidirler (Koçel,2001:525):

- Eşit gayret eşit şekilde ödüllendirilmelidir.

- Eşitlik ya da eşitsizlik personelin işletme içi ve işletme dışı yaptığı karşılaştırmaların sonucudur.
- Eşitsizliğe tepkiler bireyden bireye değişir.

1.4.2.4 Locke'un Amaç Teorisi

Locke'a göre bireylerin belirledikleri amaçlar onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Amaçların ulaşılabilir olma derecesi ile bireylerin motivasyonları arasında bir ilişki vardır.

Locke, çalışanların işteki başarılarının belirleyicisi olarak, onların kişisel amaçlarının büyük önem taşıdığına dikkati çekmektedir. Bu nedenle, iş yerinde örgütsel amaçları gerçekleştirmeye yönelik davranışlar ve tepkiler kişilerin burada amaçlarına uygun algılama ve yargılama süreçlerine bağlı olmaktadır. Locke'a göre, her şeyden önce bireyler çevresel gözlemlerde bulunarak buna ilişkin bazı algılama ve değerleme süreçlerine girerler. Çevresel değerlendirme bir sonuca varma; yani bir yargılama niteliğindedir. Yargılar bireysel tepkilere yol açacak birtakım davranışların biçim ve yönünü belirleyerek bireysel amaçlarını; bu amaçlara göre davranışları da çalışanın iş yerindeki başarılarını belirleyecektir. Amaçların, güdülemedeki rolleri şu şekilde sıralanmaktadır (Eren,2004:525-526):

- Birey tarafından belirlenen amacın açık ve seçik olması iş başarılarını artırır. Çünkü birey o zaman daha arzulu ve kararlı davranır.
- Birey tarafından belirlenen amaçların kolay başarılamayacak cinsten olması onun işyerinde daha arzulu ve hırslı çalışmasını gerektirerek bireyin başarısını artıracaktır.
- Bireysel amaçların örgütsel amaçlar, koşullar ve ortam ile çatışma derecesine etki eder. Aradaki çatışmanın artması bireysel davranışların işyerinde başarı sağlama şansını azaltacaktır.

1.5 İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN SONUÇLARI

Çalışanlar, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanamadığı algısına sahip olduğunda iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Kök, 2006:294). İş tatminsizliğinin yarattığı sonuçlar, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını etkilemesi bakımından oldukça önemlidir.



Şekil 3. İşteki Tatminsizliğine Karşı Gösterilen Tepkiler (Özkalp ve Kırel, 1996: 107)

Çalışanların işlerine yönelik tatminsizliğini ifade etme biçimleri iki boyutludur. Bu boyutlardan biri aktif/pasif boyutu iken diğeri yapıcı/yıkıcı boyutudur (Özkalp ve Kırel, 1996: 107).

Kaçış: Örgütten ayrılma şeklindeki davranıştır. İstifa etmek veya yeni bir iş arayışında olmak biçiminde olabilir.

Sesini Yükseltme: Var olan şartları iyileştirmeye yönelik aktif ve yapıcı olan davranış şeklidir. Amirlerle problemleri tartışma, bazı sendikal çalışmalarda bulunma ve işteki halihazırdaki durumu düzeltmeye yönelik tavsiyeler bu grup için örnek teşkil etmektedir.

Bağlılık: Pasif fakat iyimser bir tavırla koşulların düzeleceğini umarak beklemek biçimindeki davranışlardır. Yönetime güven duyma ve dışarıdan gelen tenkitlere karşı organizasyonu savunmak bu grup için örnek olabilir.

Kayıtsızlık: Pasif bir şekilde mevut şartların kötüleşmesine izin verme şeklindeki davranış biçimidir. Süreğen devamsızlıklar, yüksek hata oranları, düşük verim ve işe geç kalma şeklinde görülebilir.

1.6 İŞ TATMİNİNİ ARTIRMA YÖNTEMLERİ

İş tatminini artırma yöntemleri iş rotasyonu, iş genişletme ve iş zenginleştirme olarak sayılabilir. İşletmeler bu yöntemler ile çalışanların iş tatminini sağlamakla kalmayıp bu seviyelerin artmasında önemli rol oynamaktadır.

1.6.1 İş Rotasyonu

İş rotasyonu, kişinin daha önceden belirlenmiş bir programa ve bu programda öngörülen sürelere göre, o anda yaptığı iş ile ilgili diğer bazı faaliyet ya da görevlere geçişi ve bunları sırasıyla gerçekleştirmesi olarak tanımlanır. Bu yapıda kişi çalıştığı yeri, kullandığı alet ya da makineyi değiştirmektedir. Bu tür bir düzenleme, iş tekdüzeliğini ve doyumsuzluğunu ortadan kaldırmak, çalışanın işin tümünü görerek işinin üretim sürecindeki yerini ve önemini kavramasını sağlamak gibi değişik amaçlara yöneliktir. İş rotasyonunun daha gelişmiş örneklerinde, çalışanlara tercih ettikleri işi ya da birlikte çalışmayı arzuladığı grubu seçme olanağı da tanınır. Bu demokratik yaklaşım sonucunda yeteneklerinin sınırları içinde, kişi kendi seçtiği işte ya da grupta daha etkin bir biçimde faaliyet gösterecek ve ait olduğu çalışma grubunda daha uyumlu ilişkiler kurabilecektir (Demir, 2005:106).

İş rotasyonunun başarısı için kişinin farklı bölümde çalıştırılması yerine kendi bölümünde farklı işlerde çalıştırılması daha yararlı olacaktır. İş rotasyonun sağladığı yararlar şöyle özetlenebilir (Sabuncuoğlu,2013:151):

- Takım çalışmasında etkinlik artar.
- Farklı kişilerle çalışıldığı için sosyal bütünlük sağlanır.
- Kişilerin birbirlerini yedeklemesi sağlanır.
- Sürekli aynı işi yapmaktan kaynaklanan monotonluk duygusu kalkar.
- Kişinin gerçek anlamda başarılı olabileceği işler saptanmış olur.

1.6.2 İş Genişletme

İş genişletme, iş sayısını yatay düzlemde arttırarak çalışana yardımcı olur. Örgüt içinde bazı işler, rutin ve monoton işlerdir. Bu tür işlerin bireyin işyerinde sıkılmasına yol açtığı bir gerçektir. Bir diğer ifade ile bu yapı bireyin yoğun stres yaşamasına yol açmaktadır. Bireyin işinde pasif bir rol üstlenmesine yol açan bu işler ayrıca işten uzaklaşmaya da yol açabilmektedir. Bu tür işlerin birey üzerinde yarattığı tatminsizlik, sıkılma ve mutsuzluk gibi olumsuz sonuçları, çalışanların sorumluluk alanları genişletilmesini sağlayan, iş genişletme yöntemi ile çözmek mümkün olabilir (Szilagyi-Allace, 1980:155 Akt: Keser, 2013:133).

1.6.3 İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme işin çalışanlar açısından daha anlamlı hale getirilmesi için girişilen çabaların toplamıdır. Bu çabalar, yönetim kademelerinde gerçekleştirilen iş planlama ve karar verme gibi yetkilerin astlarla paylaşılmasını kapsar. İş zenginleştirme, çalışanın sorumluluklarını genişletmesine veya bulunduğu pozisyondan başka yetkileri elde etmesi için başka bir pozisyona veya bulunduğu pozisyondan ayrılmayarak yine organizasyon içinde değişik rol ve yetkiler edinmesine olanak verir. İş zenginleştirme, çalışanlara belirli sınırlar içerisinde kendi çalışma hızlarını belirleme, yaptıkları işlerin kalitesinden sorumlu olma, hataları düzeltme, çalışma yöntemlerini seçme gibi olanaklar vermektedir (Demir, 2005:106). Bu durumda işin akışı ve denetimi üzerinde çalışanlar daha çok söz sahibi olacak ve çalışma isteği artacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:90).

İş zenginleştirme, iş genişletmeden çok daha ayrıntılıdır. İş genişletmeye benzer yapıda birçok görevin işlere dahil edilerek onları yapısal açıdan daha büyük ve geniş hale getirme süreci olarak bakılmasına rağmen, iş zenginleştirmede işler çalışanın kişisel gelişimlerine imkan yaratacak fırsatlara dönük değişikliklere uğramaktadır. Çalışanlar çok daha fazla yetkiye ve sorumluluğa sahiptirler. Bu şekilde iş tatmini sağlanabilmektedir (Şimşek ve Öge, 2004: 97).

İKİNCİ BÖLÜM

2. MESLEKİ BAĞLILIK

Çalışmanın ikinci bölümünde; mesleki bağlılık kavramı, mesleki bağlılığın önemi, mesleki bağlılığın boyutları, mesleki bağlılığı etkileyen faktörler ve mesleki bağlılığın sonuçları açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1 MESLEK VE BAĞLILIK KAVRAMLARI

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' şeklinde tanımlamaktadır (www.tdk.org.tr). Bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve maddi kazanç sağlamak amacıyla bir işte belirli bir süre çalışmaları olarak da tanımlanabilir (Lee ve diğerleri, 2000).

Bağlılık ise, yönetim ve özellikle örgütsel davranış yazınında güncelliğini koruyan çok yönlü ve karmaşık bir olgudur (Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005:2). Ceylan ve Bayram (2006)'a göre bağlılık, işyerinde bireysel tutum ve davranışları oldukça fazla etkileyen bir fenomendir (Ceylan ve Bayram, 2006:106). Bir bireye, bir düşünceye, kuruma, ideolojiye veya bireyin kendisinden daha üstün gördüğü bir şeye karşı gösterdiği bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğu bir yükümlülüğü anlatmaktadır (Çöl, 2004).

Bir mesleğe bağlılığın oluşabilmesi için üç koşulun gerektiği (Marrow ve Wirth, 1989) belirtilmiştir. Bunlar:

- Mesleğin amaç ve değerlerine inanma ve onları benimseme,
- Mesleğin gerektirdiği çabayı gönüllü olarak gösterme arzusu,
- Meslekteki üyeliğin devamını istemektedir (Balay, 2000).

2.2 MESLEKİ BAĞLILIK KAVRAMI

Morrow (1983) mesleki bağlılığı, mesleki kimliğin ön plana çıkarılması, mensubu olunan meslek için çaba sarf edilmesi, mesleki hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağlılık geliştirilmesi olarak tanımlamaktadır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009:36).

Güney (2004: 167) ise mesleki bağlılığı çalışanın mesleği ile özdeşleşmesi olarak tanımlamıştır. Bunun yanı sıra mesleki bağlılık, bireylerin mesleklerini daha iyi

icra edebilmede kendilerini teknik açıdan geliştirebilmede harcadıkları zaman ve çaba olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2001:56 Akt: Karakaş, Saban ve Aslan, 2017:46).

Allen, Meyer ve Smith'e (1993) göre mesleki bağlılık, bireylerin mesleklerine karşı geliştirdikleri psikolojik ilişki ve mesleklerine yönelik duygusal tepkilerinin göstergesidir (Tak ve Çiftçioğlu, 2008:157).

Bireylerin mesleklerine yönelik oluşturdukları ilgilenimlerinin göstergesi olan mesleğe bağlılık, yapılan mesleğe inanmayı, mesleğin değerlerini ve amaçlarını kabul etmeyi (Günlük, 2010:1), bunları gerçekleştirmek için çaba göstermeleri, mesleki alanlarında kendilerini geliştirmeye istek duymaları, mesleklerini sürdürme konusunda kararlı olmaları ve cazip bir kariyer seçeneği olarak görmeleri söz konusudur (Benligiray ve Sönmez, 2011:35).

2.3 MESLEKİ BAĞLILIĞIN ÖNEMİ

Mesleki bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu değerlendirmesi ile ilgilidir (Baysal ve Paksoy, 1999:8).

Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcayıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisin içselleştirmeye başlamaktadır. Bu şekilde gelişen mesleki bağlılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır (Morrow, 1983:489 Akt: Özdevecioğlu ve Aktaş 2007:5):

1. İşe yönelik genel tutum: İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin, 'işten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınmayacağı gibi söylemler geliştirir.
2. Mesleki planlama düşüncesi: Bu düzeyde kişi mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir. Blau (1985:278)'ya göre kişilerin bu türdeki çabaları, çeşitli yayın organlarından, mesleki ve eğitim kurumlarından ve çeşitli olanaklardan yararlanmaları, mesleklerine ilişkin toplantılara katılmalarıyla ölçülebilmektedir.
3. İşin nispi önemi: İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır.

Bireylerin mesleki bağlılıklarının iş yaşamları üzerinde önemli etkilere sahip olduğu bilinmektedir. Bu etki örgüte bağlılıktan ve işe bağlılıktan daha büyük bir etkidir. Bireyler, örgütsel beklentilerinden daha çok mesleki beklentilerine göre ilerlemekte ve yönlenmektedir (Özoğul ve Eğe, 2018: 368).

Mesleki bağlılık, bireyin mesleğini yaşamı boyunca devam ettireceği bir meslek olarak seçmesini, benimsemesini ve bu mesleği kendisi için cazip bir kariyer seçeneği olarak görmesini sağlayacaktır (Benligiray ve Sönmez, 2011:30).

Mesleki bağlılık gösteren çalışanlar mesleklerine ilişkin olumlu tutum ve duygulara sahip olmakta, mesleklerinin geleceği ile daha çok ilgilenmekte, mesleğin ilerlemesini daha çok önemsemekte, mesleki bilgilerini paylaşmakta daha istekli olmakta (Çetin, Erenler Tekmen ve Şentürk, 2016: 294) ve mesleklerinin getirdiği zorluklara katlanma, iş ortamından kaynaklı sorunları görmeme ve işten ayrılma yönünde isteklerini dizginleme gibi tutumlar sergilemektedir (Çelik ve Yıldız, 2018:48).

2.4 MESLEKİ BAĞLILIĞIN BENZER KAVRAMLARLA KARŞILAŞTIRILMASI

Literatürde mesleki bağlılık kavramı, sık sık bazı kavramların yerine kullanabilmektedir. Bunlar; örgüte bağlılık, işe bağlılık ve kariyer bağlılığı, kavramlarıdır.

Bu kavramların mesleki bağlılıktan hangi yönleriyle farklılaştığını belirlemek önem arz etmektedir.

2.4.1 Mesleki Bağlılık ile Örgüte Bağlılığın Karşılaştırılması

Mesleki bağlılık, çoğu zaman örgüte bağlılık ile karıştırılmaktadır. Örgüte bağlılık genel olarak çalışanların örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007:38). Mesleki bağlılıktan farklı olarak çalışanın kendi kurumuna yönelik geliştirdiği bağlılığa atıfta bulunur (Sağsan ve Fırtına 2015:4).

Mesleki bağlılık ise kişinin belli bir dalda uzmanlık ve beceri kazanmak üzere yaptığı çalışmalar neticesinde mesleğinin hayatındaki değerini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılaması ile ilgilidir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:5). Çöl

(2004), profesyonel çalışanların örgütlerine kıyasla, mesleklerine daha fazla bağlılık gösterdiklerini ifade etmektedir.

2.4.2 Mesleki Bağlılık ile İşe Bağlılığın Karşılaştırılması

İşe bağlılık; çalışanların yaptıkları işlerden duydukları zevk ve bu işi yapmayı sürdürmeye olan istekleri ile tanımlanmaktadır. İşlerine bağlı bireyler, başka faaliyetlerden çok kendi işleriyle ilgilenme eğilimindedirler. (Çakar ve Ceylan, 2005:57). Benligiray ve Sönmez (2011) mesleki bağlılığın artması ile işe bağlılığın da artacağını ifade etmektedir (Özoğul ve Eğe, 201:372).

İşe bağlılık ile karşılaştırıldığında mesleki bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemi ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğu ile ilgilidir (Baysal ve Paksoy, 1999:7).

2.4.3 Mesleki Bağlılık ile Kariyer Bağlılığın Karşılaştırılması

Blau (1985), kariyer bağlılığını, bireylerin mesleğine veya yaptığı işe yönelik tutumu olarak tanımlamaktadır (Tak ve Çiftçioğlu, 2008:157).

Bireylerin kariyerlerine bağlılığı örgüte bağlılığını zorunlu kılmamaktadır, bu iki bağlılık birbirinden ayrı olarak ortaya çıkabilir. Yani, kariyerine bağlı bir birey örgütüne bağlı olmayabilir (Mellor vd., 2001: 172 Akt: Özdevecioğlu ve Aktaş: 2007:3).

2.5 MESLEKİ BAĞLILIĞIN BOYUTLARI

Meyer ve Allen (1991), ilgili literatürde en çok kabul gören üç boyutlu örgütsel bağlılık kavramsallaştırmasını esas alarak mesleki bağlılığı duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç boyutlu olarak tanımlamışlardır. Bu boyutlar, mesleki duygusal bağlılık, mesleki devam bağlılığı ve mesleki normatif bağlılık olarak ifade edilmektedir. Bu boyutlara göre her üç mesleki bağlılık biçimi de bireyin meslekte kalma olasılığı' ile ilişkili olmakla birlikte bu isteğin derecesi bağlılık türüne göre değişebilmektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2009:37).

2.5.1 Duygusal Bağlılık

Mesleki duygusal bağlılık, bireyin mesleğini severek yapması, mesleğiyle özdeşleşmiş olmayı ifade etmektedir (Baysal, Paksoy 1999:8-9). Bireylerin

mesleklerinde kalmak istemesi, mesleğin amaç ve değerlerini kabullenmeyi ve mesleği severek yapmayı ifade etmektedir (Ceylan ve Bayram, 2006:105-106). Bu kapsamda örneğin mesleğine duygusal olarak bağlı bireylerin meslekte kalmayı çok güçlü bir biçimde arzu etmesi söz konusudur. Mesleğe ilişkin olumlu deneyim, fırsatlar ve tatmin düzeyi artıkça da bireylerin mesleklerine duygusal olarak bağlanma düzeyleri artmaktadır. Mesleki duygusal bağlılığın davranışsal yansıması dikkate alındığında ise mesleğine duygusal olarak bağlı bireylerin mesleki gelişime daha fazla önem verdikleri, bu amaçla mesleki yayınları izledikleri, mesleklerine ilişkin konferanslara katıldıkları ve mesleki uzmanlıklarını geliştiren bilimsel çalışmaları takip ettikleri belirtilmektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2009:37).

Birey mesleki amaçları gerçekleştirmeye gönüllüdür ve mesleğini geliştirmek için çaba sarf eder (Özer ve Uyar, 2011:92). Birey burada meslekte kalmayı duygusal olarak çok arzu etmektedir. Mesleğine duygusal olarak bağlı olan birey, mesleğinde ilerleme ve kendini geliştirme şansı da yakalamaktadır. Bu bağlılığa sahip birey, mesleki yayınları izlemekte, mesleki konferanslara katılmakta ve mesleki bilimsel ve sosyal yayınları takip etmektedir (Sağsan ve Fırtına, 2015:5).

2.5.2 Devam Bağlılığı

Kişinin yeni bir meslek seçmek için elinde uygun seçeneklerin olmaması durumudur. Bu durumda bireyi mesleği için yaptığı yatırımları korumak ve mesleği bırakmanın oluşturacağı duygusal bedelleri en aza indirmek için yeni iş alternatiflerini araştırmaktan vazgeçecektir (Çetin ve diğerleri, 2010). Blau'ya (2003) göre ise mesleki devam bağlılığı, kişinin yeni bir meslek seçmek için elinde uygun seçeneklerin olmaması durumudur. Bu durumda birey mesleği için yaptığı yatırımları korumak ve mesleği bırakmanın oluşturacağı duygusal bedelleri en aza indirmek için yeni iş alternatiflerini araştırmaktan vazgeçecektir (Ceylan ve Bayram, 2006:105-106).

Mesleki devam bağlılığı, mesleki bir alternatif eksikliği nedeniyle kişinin meslekte kalabilmek için mesleğine yatırım yapacağı ve meslekten ayrılması durumunda yaşayacağı duygusal çöküntü riskini göze alması anlamına gelmektedir (Sağsan ve Fırtına, 2015:5 Akt: Özoğul ve Eğe, 2018:373).

2.5.3 Normatif Bağlılık

Mesleki bağlılığın literatürde genel kabul gören son boyutu normatif bağlılıktır. Bu bağlılık çeşidinde normlar yani kurallar önem taşımaktadır. Burada çalışan mesleğine karşı zorunlu bir bağlılık içindedir. Ancak bu bağlılık içsel değil daha çok dışsal etkenlerle oluşmaktadır. Çünkü toplum içinde yaşayan ve mesleğini icra eden sosyal bir varlık olan insan için normlar en az duyguları kadar önem taşımaktadır. Töre, ahlak gibi kurallarla çevrilen insanın bu etkenlerle birlikte mesleğine yaklaşımı söz konusudur. İnsan yaşantısının toplum ile uyumu bu çerçevede değerlendirilmekte ve normlardan ayrılmış bir insan hayatı düşünülememektedir. Sadece toplum değil örgüt ile çalışan arasındaki ilişkiler de normatif bağlılığa neden olmaktadır (Günlük, 2010:57).

Mesleki normatif bağlılık, bireyin mesleğe devam etmesinin bir zorunluluk olduğu hissi ve bu konuda bir sorumluluk hissetmesi ile ilgilidir (Baysal, Paksoy 1999:8-9). Kısacası meslekten ayrılmanın yüksek maliyetli oluşunu, mesleğe vazgeçemeyecek kadar çok yaptırım yapmış olmayı bireylerin mesleklerinde kalması gerektiğinin farkında olmalarını ifade etmektedir.

Sonuç olarak, mesleki bağlılığın üç boyutu (duygusal, normatif ve devamlılık), bir bireyin mesleğine devam etme niyeti ile ilgili olmakta ve mesleki bağlılığın üç boyutunun, mesleğe devam etme niyeti farklılaşmaktadır. Buna göre, duygusal bağlılığı ve/veya normatif bağlılığı yüksek olan bir kimse, mesleğindeki gelişmeleri takip etme, ilgili birliklere katılma ve katılımcı olma vb. konularda daha ilgiliyken, yüksek devamlılık bağlılığı duyan kimseler, mesleki davranışlara katılmaya daha az oranda meyilli olabilmektedir (Meyer ve diğ. 1993:540).

2.6 MESLEKİ BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Mesleki bağlılığı etkileyen faktörlerin bilinmesi, çalışanların meslekleriyle olan ilişkileri ve duygu durumları için olumlu bir farkındalık yaratmaktır. Bu nedenle çalışanların mesleki bağlılığını etkileyen faktörlerin bilinmesi oldukça önemlidir.

Mesleki bağlılık alanında yapılmış araştırmalar incelendiğinde mesleki bağlılığı etkileyen birçok faktörün ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. Bu çalışmada söz konusu faktörler bireysel ve örgütsel olarak incelenecektir.

2.6.1 Bireysel Faktörler

Günlük (2010)'ün yaptığı literatür çalışmasına göre yaş ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirten birçok çalışma yapılmıştır (Günlük, 2010: 44). Örneğin Meyer (1993) tarafından hemşireler özelinde yapılan çalışmanın bulguları yaşın mesleğe duygusal ve normatif bağlılıkla ilişkili olduğu yönündedir (Özoğul ve Ege, 2018:377).

Uştu ve Tümkaya (2016), öğretmenlerin tükenmişlik ve mesleki bağlılıklarının ilişkisini ortaya çıkarılmasını amaçlayan araştırmada elde ettikleri bulgulara göre, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mesleki bağlılık puanları anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Erkek öğretmenlerin mesleki bağlılıkları kadın öğretmelere göre daha yüksek çıkmıştır. Bu durumun nedeni kadınların meslekleri ile ilgili beklentilerinin erkeklerden farklı olmasından ya da kadın öğretmenlerin mesleklerinden çok aile, sosyal çevre gibi diğer faktörleri ön planda tutmaları nedeniyle mesleğin ikinci planda kalmasından kaynaklandığını ileri sürebilecektir (Uştu ve Tümkaya, 2016:279).

Sağsan ve Fırtına (2015), kütüphaneciler ile yaptığı çalışmada yaş ile mesleğe yönelik duygusal bağlılığı ve mesleğine devam bağlılığı arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Yine bireyin çalıştığı birim ile bireyin mesleğine devam bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır Benzer şekilde kişinin mesleğindeki kıdemi ile mesleğine karşı hissettiği devam bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlılık çıkmıştır. Bireyin çalıştığı iş yerinin ilk iş yeri olup olmadığı ile mesleğinde kendisini dinç hissetmesi ve adanma davranışı sergilemesi arasında da pozitif yönlü anlamlılık saptanmıştır Pozitif yönlü bulguların aksine, bireyin iş yerindeki kıdemi ile mesleğini haz alarak yapma ve mesleğinde dinç olmaya yönelik adanma davranışı arasında negatif yönde anlamlılık bulunmuştur. Bir diğer deyişle, bireyin iş yerindeki kıdemi arttıkça, mesleki adanmışlığı azalmakta veya mesleki adanmışlık azaldıkça bireyin iş yerindeki kıdemi artmaktadır (Sağsan ve Fırtına, 2015: 14).

Şimşek ve Aslan (2002), boşanmış ve eşi vefat etmiş hemşirelerin evli ve bekar hemşirelere göre mesleğe duygusal bağlılıklarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır (Şimşek ve Aslan, 2002).

Benligiray ve Sönmez (2013)'in yaptığı çalışmada hemşirelerin eğitim durumu ile mesleki devam bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Benligiray ve Sönmez, 2013:30).

2.6.2 Örgütsel Faktörler

Muhasebe meslek mensuplarının, etik düşünce ile mesleki bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Özellikle adalet, hakkaniyet, dürüstlük gibi değerleri ön planda tutan bireylerde mesleki bağlılığın duygusal boyutu öne çıkarken, rölativist ve çıkar odaklı bir etik düşünce yapısı benimseyen bireylerin devam bağlılığının öne çıktığı görülmektedir**.** Bu anlamda kişilerin etik ideolojileri (etiksel oryantasyon) ile mesleki bağlılığın önemli bir bağıntısını olduğu görülmektedir. (Özer ve Uyar 2011:98).

Arslantürk (2016) tarafından 248 turist rehberi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, turist rehberlerinin ikinci bir işte çalışma durumunun mesleğe genel bakışını ve dolayısıyla genel performanslarını her türlü açıdan etkileyebileceği düşünülmektedir. İkinci işte çalışmayanların çalışanlara göre duygusal ve devam bağlılıkları daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan normatif bağlılık açısından bir fark bulunamamıştır. Turist rehberlerinin turist rehberliği eğitim durumuna göre mesleki bağlılığın alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir (Arslantürk, 2016:195-197).

Saltık, Avcı ve Kaya (2016) birey-meslek uyumu ve mesleğin sosyal statüsüne ilişkin algının mesleki bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte, mesleki bağlılığın da mesleği bırakma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Saltık, Avcı ve Kaya, 2016:52).

Günlük (2010) tarafından muhasebeciler üzerinde yapılan çalışmada muhasebecilerin yüksek seviyede mesleki bağlılığı olduğu durumda yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu belirtmiştir (Günlük, 2010:52). Yapılan analizlerde, mesleğe devam bağlılığı ile örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık arasında; mesleğe normatif bağlılıkla örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar yüksek düzeyde mesleki bağlılık gösteren muhasebecilerin, yetenek ve özelliklerini geliştirmek için çaba sarf eden, kariyerini geliştirmek için enerji harcayan,

mesleğinde ilerlemeye çalışan ve meslekten ayrılma niyeti düşük olan bireyler olduğunu göstermektedir (Günlük, 2010:83).

Şimşek ve Aslan (2002) temel iş özellikleri, iş tatmini, rol stresi ve bağlılıkların, örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılıkla ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Örgüte duygusal bağlılığı etkileyen değişkenler sırasıyla, mesleğe duygusal bağlılık, örgüte normatif bağlılık ve iş tatminidir. Ayrıca ters yönlü olarak, mesleğe normatif bağlılık ve rol stresidir. Örgüte devamlılık bağlılığını, yalnızca mesleğe devamlılık bağlılığı belirlemektedir. Örgüte normatif bağlılığı, sırasıyla mesleğe normatif bağlılık, iş tatmini ve örgüte duygusal bağlılık değişkenleri etkilemektedir. Tüm regresyon analizleri sonucunda örgütsel bağlılığın belirleyicilerinin mesleki bağlılık olduğu görülmektedir (Şimşek ve Aslan, 2002:432-433).

Aslan (2008) tarafından hemşireler üzerinde yapılan mesleki ve örgütsel bağlılık çerçevesindeki araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde, en önemli etkinin mesleğe bağlılık ve mesleğe duygusal bağlılık boyutu olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde, örgütsel bağlılığın etkisinin olmadığı yalnızca örgüte normatif bağlılığın negatif etkisinin bulunduğu belirtilmiştir. Bu araştırmayla hemşirelerin mesleklerine bağlılık duyuyor olmalarına karşın örgütlerine bağlılık duymuyor olmaları anlaşılmaktadır (Aslan, 2008:174).

Uysal (2013) tarafından araştırma sonuçları değerlendirildiğinde; örgüt içerisindeki güven ortamı, ast üst arasındaki saygı düzeyi, fikir ve görüşlere saygı gibi etkenlerden oluşan "Güven -Saygı" faktörü, lidere ulaşabilme, liderin eşit davranışı ve mesleki gelişimi destekleme gibi etkenlerden oluşan "Liderin Tutumu" Faktörü, yapılan işin önemsenmesi, sorumluluk dağılımlarının objektifliği ve eğitim seviyesinin yeterliliği gibi etkenlerden oluşan "Tatmin Olma" faktörü, teşvik edici davranışlar, istek ve önerileri iletebilme ve destekleyici iletişim gibi etkenlerden oluşan "İletişim" faktörü, üstlerin eleştirel yapısı, çalışanlar arasında eşitlik, takdir edilme ve ödüllendirme gibi etkenlerden oluşan "Destek Algısı" faktörü stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine doğrudan etki etmektedir. Diğer bir deyişle olumlu örgüt iklimi sonucunda pozitif mesleki bağlılık gelişimi gerçekleşmektedir (Uysal, 2013:106).

2.7 MESLEKİ BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Mesleki bağlılığın bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Bu algı hem çalışan hem de yöneticiler için bireyin tutum ve davranışları üzerinde önemli sonuçları ortaya çıkmaktadır. Bunlar: örgütsel vatandaşlık (yurttaşlık) davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini, tükenmişlik ve meslekte kalma niyetidir.

2.7.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Mesleğine bağlı çalışanların örgütte iyi birer vatandaş olmaları beklenmektedir. Mesleğine bağlı olanların, mesleki gelişimlerine karşı duyarlı olacaklarına ilişkin öngörüler bulunmaktadır. Öte yandan bireyin kendi bilgisini, kabiliyetini ve yeteneklerini geliştirme sorumluluğunu üstlenmesine yönelik gönüllü davranışları tanımlayan bireysel gelişim boyutu ise, örgütsel vatandaşlık davranışının bir unsurudur. Dolayısıyla mesleki bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili kavramlar olarak değerlendirilmektedir (Meyer vd.1993:548 Akt: Aslan, 2008:163-164).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlamakta, çalışanların performansını artırmaktadır. Yüksek verimlilik ve performans karşısında yönetimler daha az sorun yaşamakta, bu sayede yöneticiler işletmenin stratejilerine ve iş süreçlerinin iyileştirilmesine daha fazla zaman ve enerji ayırabilmektedir (Yıldız, 2015:81)

2.7.2 İş Tatmini

İş tatmini bireyin işi ile olan duygusal bağının bir sonucudur. Bireyin işinden tatmin olması için, işin bireysel istek ve arzularına cevap veriyor olması gerekir (Çınar ve Özyılmaz, 2019:535). Mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanlarda iş tatmini daha kolay sağlanmaktadır. İş tatmini sağlamayan bir kişinin işine karşı tutumu olumsuzdur. Bir başka ifadeyle mesleğe karşı sahip olunan tutum iş tatmini ve mesleğe bağlılığın da bileşenlerinden birisi olmaktadır (Robbins, 1994; Akt: Korkmaz ve Yücel, 2015:4).

2.7.3 Yaşam Tatmini

Yaşamın bir anlamı ve doğrultusu olduğu kanaatini paylaşan bireylerin, optimal düzeyde yaşam tatmini olan bireyler olduğu sıkça dile getirilen bir yargıdır. Yaşam tatmini; bireyin yaşamında yer alan olgulara dayanarak, öznel iyi olmayı ve yaşam

kalitesi hakkında ulaştığı yargıları temsil eder (Keser,2006: 1819). Yaşam tatmini duygusal bir boyuta dayanır ve bireyin kendi hayatından hoşnutluğu veya hoşnutsuzluğu olarak tanımlanabilen bir kavramdır. Bir başka deyişle yaşam tatmini bireyin ne istediği, neye sahip olduğu ve ne olmak istediğiyle daha çok bağlantılıdır. Bireyin sahip oldukları ile istekleri aynı ya da benzer ise yaşam tatmini artacaktır, ters yönde ise bireyin yaşam tatmini azalacaktır (Çınar ve Özyılmaz, 2019:540).

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü bir işte çalışarak geçirmekte ve zamanla birçok kişi için iş yaşamın merkezi bir parçası haline gelmektedir. Ayrıca kişinin işi, zaman çerisinde hayata anlam kazandırarak yaşam tatminine de yardımcı olabildiği gibi tam tersi de söz konusu olabilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008:203,204). Mesleki bağlılık bireyin yaşam tatminini artıracaktır. Çünkü iş yaşamı ve bireyin mesleği onun yaşamının bir parçasıdır. Bireyin mesleğine bağlı olması, mesleğinden ayrılmayı düşünmüyor olması ve bireyin yaşam tatmini ile pozitif ilişkili olması beklenir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:5).

2.7.4 Tükenmişlik

Günlük hayatta olduğu gibi, çalışma hayatında da olumlu ve sağlıklı ilişkilerin varlığı, bireylerin mesleklerine ve örgütlerine olan bakış açılarını olumlu kılacağı gibi, bireysel olarak yapıkları işten daha çok tatmin elde etmelerini sağlayacaktır. Bu doğrultuda, bireyler ve örgütler için olumlu durumlardan sapmaların neler olduğunu bilmek, bu olumsuzluklara nelerin sebep olduğunu ortaya koyabilmek gerekir ki, bu istenmeyen durumlardan birisi de tükenmişliktir (Dalkılıç, 2014:12).

Tükenmişlik yaşayan bir çalışanın mesleğine karşı olumlu tutumları azalmakta ve olumsuz tutumları artmaktadır. Çalışanların mesleğe bağlılıklarının düşük olması ve meslekten ayrılmayı düşünüyor olmalarının en önemli sebeplerinden biri tükenmişlik yaşamalarıdır (Gargiulo ve Wisniewski, 1997; Akt: Uştu ve Tümkaya, 2016:273). Söz konusu iki değişkeni birlikte inceleyen araştırmalarda ortaya çıkan sonuç, genel olarak tükenmişlik arttıkça mesleğe duyulan bağlılığın da azalacağıdır.

2.7.5 Meslekte Kalma Niyeti

Meslekte kalma niyeti mesleğe olan psikolojik bağın bir göstergesidir Ayrıca meslekte kalma niyeti meslekten ayrılmayıp mesleği uygulama istekliliğiyle de açıklanabilir (Sarıtaş vd., 2014:29).

Yüksek düzeyde mesleki bağlılığı olan kişiler; özelliklerini ve yeteneklerini geliştirmek için çaba harcayan kariyerlerini ilerletmek için enerji harcayan mesleğinde devamlılık gösteren ve meslekte kalma niyeti yüksek kişilerdir (Meyer, Allen ve Smith, 1993:539; Lee, Carswell ve Allen, 2000:800; Özer ve Uyar, 2010:92). Tam tersine düşük düzeyde mesleki bağlılığı olan kişiler mesleklerini devam ettirmek için hiçbir çaba üzerinde çalışmazlar. Anlaşılacağı üzere mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. LİTERATÜRDE İŞ TATMİNİ İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

İş tatmini ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda çok sayıda farklı meslek grupları üzerinde çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Araştırmalar özellikle hemşireler, öğretmenler ve muhasebe meslek mensubuna ait çalışanlar üzerine yoğunlaşmaktadır. Genel anlamda araştırma sonuçları iş tatmini ile mesleki bağlılık arasında ilişki olduğuna dair veriler sunmaktadır.

Aşağıda iş tatmini ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik bazı araştırmalara dair bilgiler sunulmuştur.

Lu, Lin, Wu, Hsieh ve Chang (2002) tarafından yapılan araştırmada iş tatmini, mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlanmıştır. 2197 hemşirenin katıldığı çalışmada iş tatmini ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda işten ayrılma niyeti ve meslekten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca mesleki bağlılık ile meslekten ayrılma niyeti ve iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lu Wu ve Chang (2007) yaptıkları çalışmada mesleki bağlılık, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 258 hemşirenin katıldığı çalışmada mesleki bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Susanto ve Hastomo (2009) yaptıkları çalışmada örgütsel ve mesleki bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırmıştır. 112 mali müşavirin katıldığı çalışmada, çalışanların motivasyonu yükseldiğinde örgütsel ve mesleki bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisinin artırabileceği sonucuna ulaşmıştır.

Wang, Tao, Ellenbecker ve Liu (2012) tarafından yapılan çalışmada iş tatmini, mesleki bağlılık ve meslekte kalma niyeti araştırılmıştır. 510 hemşirenin katıldığı çalışmada iş tatmini ve mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Lu, Liang, Li, He (2014) yaptıkları çalışmada iş tatminini incelemişlerdir. 346 avukatın katıldığı çalışmada analiz sonuçları Çinli avukatların Batılı meslektaşlarına kıyasla genel olarak işlerinden tatmin olduklarını ve yüksek bir mesleki bağlılığa sahip

olduklarını göstermektedir. Çinli savunma avukatlarını benzersiz kılan şey, iş tatminlerinin kaynağıdır. Batı araştırmalarından elde edilen bulguların aksine, profesyonellerin iş tatmini işlerinin doğasından elde etme eğiliminde olduklarını gösteriyor.

Sorensen ve McKim (2014) yaptıkları çalışmada algılanan iş-yaşam dengesi yeteneği, iş tatmini ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 111 öğretmenin katıldığı çalışmada iş tatmininin mesleki bağlılıkla önemli ölçüde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Akram, Malik, Sarwar, Anwer, Ahmad (2015) yaptıkları çalışmada iş tatmini ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 1100 öğretmenin katıldığı çalışmada öğretmenlerin mesleki bağlılığı ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Sari (2018) tarafından yapılan çalışmada iş tatmininin mesleki bağlılık üzerindeki etkisini araştırmışlardır. 328 eğitmenin katıldığı çalışmada, sonuçlar iş tatmininin mesleki bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Korkmaz ve Yücel (2015), 'Sektör Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel ve Mesleki Bağlılık Kapsamında Mesleki Tutum Algılarının İncelenmesi' isimli çalışmasında sektör çalışanlarının iş, örgütsel ve mesleki bağlılık kapsamında çalışanların iş ve mesleklerine karşı tutumlarının uygulamalı olarak incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma 199 çalışana anket yöntemi uygulanarak gerçekleşmiştir. Yapılan araştırma sonucunda ileriye yönelik kariyer planları değişkeni ile devamlılık bağlılığı arasında orta düzey korelasyon ilişkisinin olduğu bulunmuştur.

Aslan, Karakaş ve Saban (2017), 'Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Mesleki Bağlılıklarına Etkisi' isimli çalışmasında kişilik özelliklerinin mesleğe bağlılığa ve iş tatminine etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma; Bartın ilindeki Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı 174 muhasebe meslek mensubuna anket yönetimi uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda içsel iş tatmini ile mesleğe bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca dışsal iş tatmini ile mesleğe bağlılık arasında anlamlı, pozitif ve düşük bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Büyükyılmaz, Vargün ve Uygurtürk (2019), ‘Muhasebe Meslek Mensuplarının ve İş Tatmini Seviyelerinin Demografik Faktörler Açısından Analizi’ isimli çalışmasında mesleki bağlılık ve iş tatmin düzeyinin demografik faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesini amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda 128 muhasebe meslek mensubu çalışana anket yöntemi uygulanarak gerçekleşmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini algılarında yaş açısından farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışmada muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılığının muhasebe eğitimi alanlar ve almayanlar açısından farklılaşmadığı belirlenirken, iş tatmin seviyesinin muhasebe eğitimi alma durumuna göre farklılaştığı belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca çalışanların mesleklerine bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin muhasebe mesleğini isteyerek seçen ve istemeyerek seçen katılımcılar açısından da farklılaştığı tespit edilmiştir.

Günlük (2010), ‘Muhasebecilerin Meslek ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Niyeti Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma’ isimli çalışmasında Türkiye de faaliyet gösteren serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve meslek stajyerlerinin iş memnuniyeti, mesleki ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma 1568 çalışan üzerinden anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, iş memnuniyeti ile mesleğe devam bağlılığı ve mesleğe normatif bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. İŞ TATMİNİ İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ VE PİLOTLARIN İŞTEN VE MESLEKTEN AYRILMA NİYETİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın amacı ve modeli, araştırma soruları ve hipotezleri, araştırma evreni, kullanılan anket, verilerin toplanması, verilerin analizi, analiz sonucunda elde edilen bulgulara ve bulgulara ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

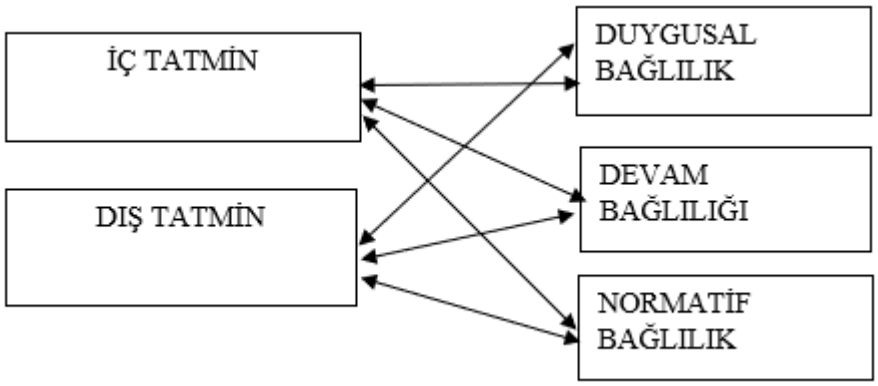
4.1 ARAŞTIRMANIN AMACI VE MODELİ

4.1.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, pilotların iş tatmini ile mesleki bağlılık düzeylerini belirlemek, iş tatmini ile mesleki bağlılık alt boyutları arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek ve pilotların işten ve meslekten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlemesi amaçlanmıştır.

4.1.2 Araştırmanın Modeli

Aşağıdaki şekilde araştırmaya konu olan modele yer verilmiştir.



Şekil 4. Araştırma Modeli

4.2 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İş tatmini ile mesleki bağlılık kavramları üstüne farkı zamanlarda ve farklı konularda birçok meslek grubu üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar incelendiğinde, birçok meslek grubu ele alındığı halde pilotlarla ilgili bir çalışma olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, havayolu işletmeleri için

son derece önemli olan bu meslek grubunun incelenmesi ve sonuçların ortaya konması önem arz etmektedir.

Araştırma bir havayolunda çalışan pilotlara yönelik olması bakımından ilk çalışmadır. Bu açıdan iş tatmini ile mesleki bağlılık boyutları arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve araştırma sonuçlarının değerlendirmelerin örnek oluşturması ve yazına katkı sağlaması amaçlanmıştır.

Ayrıca pilotların işten ve meslekten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik de ilk çalışmadır.

4.3 ARAŞTIRMA SORULARI VE HİPOTEZLERİ

4.3.1 Araştırmanın Soruları

- Pilotların iş tatmini ile mesleki bağlılıkları ne düzeydedir?
- Pilotların iş tatmini ile mesleki bağlılık alt boyutları arasında ilişki var mıdır?
- Pilotların işten ve meslekten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler nelerdir?

4.3.2 Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada iş tatmini ile mesleki bağlılık alt boyutlarının ilişkisine yönelik toplam 6 hipotez yer almaktadır. Araştırma modeline göre oluşturulan bu hipotezlere aşağıda yer verilmiştir;

- H_0: 'İç tatmin ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki yoktur'.
- H_1: 'İç tatmin ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki vardır'.
- H_0: 'İç tatmin ile devamlılık bağlılığı arasında bir ilişki yoktur'.
- H_2: 'İç tatmin ile devamlılık bağlılığı arasında bir ilişki vardır'.
- H_0: 'İç tatmin ile normatif bağlılık arasında bir ilişki yoktur'.
- H_3: 'İç tatmin ile normatif bağlılık arasında bir ilişki vardır'.
- H_0: 'Dış tatmin ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki yoktur'.
- H_4: 'Dış tatmin ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki vardır'.
- H_0: 'Dış tatmin ile devamlılık bağlılığı arasında bir ilişki yoktur'.
- H_5: 'Dış tatmin ile devamlılık bağlılığı arasında bir ilişki vardır'.
- H_0: 'Dış tatmin ile normatif bağlılık arasında bir ilişki yoktur'.
- H_6: 'Dış tatmin ile normatif bağlılık arasında bir ilişki vardır'.

4.4 ARAŞTIRMA EVRENİ, KULLANILAN ANKET VE VERİLERİN TOPLANMASI

4.4.1 Araştırma Evreni

Araştırmanın evrenini bir havayolu işletmesinde çalışan pilotlar oluşturmaktadır. 2020 yılında aktif çalışan sayısı 648'dir. Evren büyüklüğünden hareketle hata toleransı %10, güvenirlik düzeyi %95 olarak hesaplandığında 84 kişilik bir örneklem yeterli olarak görülmektedir (https://www.surveysystem.com/sscalc.htm) . Anketi yanıtlayan çalışan sayısı ise 190'dır Örneklemin araştırma evrenini temsil etme oranı %29,32'dir.

4.4.2 Kullanılan Anket

Araştırma için gerekli olan veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır.

Demografik ve çalışma ile ilgili bilgilerin yer aldığı birinci bölümde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, görev yaptıkları havayolu şirketi, uçuş süreleri ve gelir düzeyleri bilgilerini belirlemeye yönelik 17 soru bulunmaktadır. Sorular çoktan seçmeli veya boşluk doldurma şeklinde hazırlanmıştır.

İkinci bölümde Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967)'in Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan Minnesota iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 20 ifade ve 2 farklı boyut bulunmaktadır. Katılımcılardan ifadeleri 5'li likert ölçeğinde değerlendirilmesi istenilmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum). Ölçekte yanıtlayanları kontrol etmek amacıyla ters ifadelere yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, Meyer, Allen ve Smith (1993)'in Baysal ve Paksoy (1999) tarafından Türkçeye uyarlanan mesleki bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 18 ifade ve 3 farklı boyut bulunmaktadır. Katılımcılardan ifadeleri 5'li likert ölçeğinde değerlendirilmesi istenilmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum). Ölçekte yanıtlayanları kontrol etmek amacıyla ters ifadelere yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde işten ve meslekten ayrılma niyetini belirlemek için soru ve ifadelere yer verilmiştir.

İnternet üzerinden dağıtılan anketler için cevaplanması çoktan seçmeli ve zorunlu soru seçeneğine yer verilmiştir. İfadeler ankete karışık bir şekilde yerleştirilmiştir. Anket formunun başında, araştırmanın amacını ve önemini açıklayan ve araştırmacıya ulaşılabilecek telefon ve elektronik posta adresini içeren kısa bir yazı bulunmaktadır. Anket formu Ek 1'de yer almaktadır.

4.4.3 Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veriler 2020 yılının Ocak ve Şubat ayları arasında toplanmıştır. Anketler gönüllülük esasına göre yanıtlanmıştır. Sonuçların toplu bir şekilde analiz edileceği ve bireysel olarak yanıtlarının görev yaptıkları işletmeleri ile paylaşılmayacağı hususunda güven verilmiştir.

Verilerin toplanması ile ilgili zorluklar ve sınırlamalara aşağıda yer verilmiştir.

Araştırmanın Sabiha Gökçen Havalimanından uçuşa başlayan pilotlara yönelik olarak gerçekleştirilmiş olması araştırmayı sınırlandırmaktadır.

Yüz yüze görüşme yöntemi de pilotların çalışma saatlerinin yoğun ve uçuş saatlerinin farklı olması nedeniyle kullanılamamıştır.

Anket formunda yer alan ifade ve soru sayısının yüksek olması anketin uzun ve zaman alıcı olmasına neden olmaktadır. Bu durum; anketlerin yanıtlandırılma oranını düşürmektedir.

Covid-19 salgını nedeniyle artırılması planlanan anket sayısı artırılamamıştır.

4.5 VERİLERİN ANALİZİ

190 anketten elde edilen verilerin analizinde SPSS 13.0 programından yararlanılmıştır. Çalışmada ölçeklerin güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

4.5.1 Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri Cronbach’s Alpha katsayılarının hesaplanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Cronbach Alpha’s katsayısı, ölçekte bulunan maddelerin homojen yapısını açıklamak veya sorgulamak üzere kullanılır. Cronbach’s Alpha katsayısı yüksek olan ölçekteki maddelerin birbirleriyle

tutarlı bir o kadar da aynı özelliği ölçen maddelerden meydana geldiği yorumu yapılır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018:19).

Literatür de Cronbach's Alpha katsayısının yorumlanmasına yönelik farklı sınıflandırmalar yer almaktadır. Yaygın olarak kabul edilen yaklaşıma göre sınıflandırma; ≥0.9 mükemmel, 0.7≤ α <0.9 iyi, 0.6≤ α <0.7 kabul edilebilir, 0.5≤ α <0.6 zayıf, α <0.5 zayıf olarak kabul edilmektedir. Güvenilirlik analiz sonucunda elde edilen Alpha katsayısı 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artmaktır.

Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeğinin alt boyutları ile mesleki bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlik analizleri Cronbach's Alpha katsayılarının hesaplanmasıyla bulunmuştur. Alt boyutlarının güvenilirliği ile ilgili verilere Tablo 1 ve Tablo 2'de yer verilmiştir. Bu değerler ankette kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 1: İş Tatmini Alt Boyutlarının Cronbach's Alpha Katsayıları

Alt Boyut Sayısı	Alt Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
1	İç Tatmin	10	0,844
2	Dış Tatmin	10	0,857

Tablo 2: Mesleki Bağlılık Alt Boyutlarının Cronbach's Alpha Katsayıları

Alt Boyut Sayısı	Alt Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
1	Duygusal Bağlılık	6	0,691
2	Devam Bağlılığı	6	0,711
3	Normatif Bağlılık	6	0,762

4.5.2 Araştırmaya Katılan Pilotların Demografik ve Çalışma ile İlgili İstatistikleri

Araştırmanın bu bölümünde; katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, pilotaj eğitimi alınan okul/kurs, kıdem, pozisyon, ticari tip sertifikaları, çalışma şekli, çalışılan havayolu sayısı, uçuş süresi, görev süresi, aylık ortalama gelir değişkenlerine ait frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Yaşlarına Göre Frekans ve Yüzdeleri

Yaş	Frekans	Yüzde
30 yaş ve altı	23	12,1
31-40 yaş	76	40,0
41-50 yaş	62	32,6
51-60 yaş	29	15,3
Toplam	190	100,0

Pilotların yaşlarına ilişkin dağılıma Tablo 3'de yer verilmiştir. Pilotların %12,1'i 30 yaş ve altı, %40'ı 31-40 yaş arası, %32,6'sı 41-50 yaş arası, geriye kalan %15,3'ü 51-60 yaş arasındadır. Anket uygulanan katılımcıların yaş ortalaması 47'dir.

Tablo 4: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzdeleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	25	13,2
Erkek	163	85,8
Toplam	188	98,9
Kayıp Değer	2	1,1
Toplam	190	100,0

Pilotların cinsiyet dağılımına ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 4'de belirtilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların %13,2'sini kadın, %85,8'ini büyük çoğunluk ile erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Ankete katılanlar çalışanlardan %1,1'lik kısmı ise cinsiyetlerini belirtmemiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Frekans ve Yüzdeleri

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	108	56,8
Bekar	80	42,1
Toplam	188	98,9
Kayıp Değer	2	1,1
Toplam	190	100,0

Tablo 5'da görüldüğü üzere pilotların medeni durumlarına ilişkin frekans ve yüzde değerleri belirtilmiştir. Anketi cevaplayan pilotların %56,8 evli iken, %42,1'i bekardır. Ankete katılanlardan %1,1'lik kısmı ise medeni durumlarını belirtmemiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup Olmamasına Göre Frekans ve Yüzdeleri

Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde
Yok	84	44,2
1 Çocuk	42	22,1
2 Çocuk	56	29,5
3 Çocuk	8	4,2
Toplam	190	100,0

Tablo 6'da görüldüğü üzere %44,2 oranla pilotların büyük çoğunluğu çocuk sahibi değildir. Katılımcıların %22,1'i 1 çocuk, %29,5'i 2 çocuk ve %4,2'i 3 çocuk sahibidir.

Tablo 7: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Frekans ve Yüzdeleri

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
Ön Lisans	1	,5
Lisans	158	83,2
Lisans Üstü	31	16,3
Toplam	190	100,0

Pilotların eğitim düzeylerine ilişkin frekans ve yüzde değerlerine Tablo 7'de yer verilmiştir. Buna göre pilotların %0,5'i ön lisans mezunu, %83,2'si lisans mezunu, %16,3'ü ise lisansüstü mezunudur.

Tablo 8: Katılımcıların Pilotaj Eğitimi Aldığı Okul/Kursa Göre Frekans ve Yüzdeleri

Pilotaj Eğitimi	Frekans	Yüzde
Harp Okulu	49	25,8
Devlet Üniversitesi	16	8,4
Vakıf Üniversitesi	13	6,8
Özel Eğitim Kurumu	109	57,4
Havayolu	3	1,6
Toplam	190	100,0

Katılımcıların pilotaj eğitimi aldığı okul/kursa ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 12'de belirtilmiştir. Buna göre pilotların %25,8'i harp okulu, %8,4'ü devlet üniversitesi, %6,8'i vakıf üniversitesi, %57,7'ü özel eğitim kurumu ve %1,6'sı ise havayolu bünyesi mezunudur.

Tablo 9: Pilotaj Eğitimini Özel Kurumda Alan Katılımcıların Yurt içi/Yurt Dışı Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeleri

Yurt İçi/Yurt Dışı	Frekans	Yüzde
Yurt İçi	122	64,2
Yurt Dışı	23	12,1
Toplam	145	76,3
Kayıp Değer	45	23,7
Toplam	190	100,0

Pilotaj eğitimini özel kurumda alan katılımcıların %64,2'si yurt içi, %12,1'i yurt dışında eğitim almıştır. Araştırmaya katılan pilotların %23,7'si soruyu yanıtlamamıştır.

Tablo 10: Katılımcıların Pilot Olarak Fiili Çalışma Yılına Göre Dağılımları

Fiili Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde
1-3	47	24,9
4-6	43	22,8
7-9	11	5,8
10-12	25	13,2
12 ve Üstü	63	33,3
Toplam	190	100,0

Pilotların meslekte çalışma sürelerine ilişkin frekans ve yüzde değerlerine tablo 10'da yer verilmiştir. Buna göre pilotların 10 yıl ve üstü meslekte çalışmaktadırlar.

Tablo 11: Katılımcıların Pozisyonlarına Göre Frekans ve Yüzdeleri

Pozisyon	Frekans	Yüzde
Kaptan	97	51,1
Pilot	93	48,9
Toplam	190	100,0

Tablo 11'de görüldüğü üzere 190 pilotun %51,1'i kaptan %48,9'u ise pilot pozisyonunda çalışmaktadır.

Tablo 12 Katılımcıların Sahip Olduğu Ticari Tip Sertifikalarına Göre Frekans ve Yüzdeleri

Ticari Tip Sertifikası	Frekans	Yüzde
Boeing	117	61,6
Airbus	38	20,0
Boing+Airbus	34	17,9
Toplam	189	99,5
Kayıp Değer	1	0,5
Toplam	190	100,0

Araştırmaya katılan pilotların %61,6'sı Boeing %20'si Airbus ve %17,9'u Boeing ve Airbus tiplerinin her iki sertifikasına sahiptir.

Tablo 13: Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Frekans ve Yüzdeleri

Çalışma Şekli	Frekans	Yüzde
Tam zamanlı	163	85,8
Yarı zamanlı	27	14,2
Toplam	190	100,0

Araştırmaya katılan pilotların %85,8'i tam zamanlı %14,2'si ise yarı zamanlı olarak çalışmaktadır.

Tablo 14: Katılımcıların Bu Zamana Kadar Çalıştıkları Havayolu Sayısına Göre Frekans ve Yüzdeleri

Havayolu Sayısı	Frekans	Yüzde
1,00	114	60,0
2,00	45	23,7
3,00	21	11,1
4,00	7	3,7
6,00	3	1,6
Toplam	190	100,0

Araştırmaya katılan pilotların %40'ı 1 havayolu şirketi %23,7'si 2 havayolu şirketinde %11,1'i 3 havayolu şirketinde %3,7'si 4 havayolu şirketi %1,6'sı ise 6 havayolu işletmesinde çalışmıştır.

Tablo 15: Katılımcıların Aylık Ortalama Uçuş Süresine Göre Frekans ve Yüzdeleri

Aylık Ortalama Uçuş Süresi	Frekans	Yüzde
40 ve Altı	20	10,5
41-60	19	10,0
61-80	84	44,2
81 ve Üstü	67	35,3
Toplam	190	100,0

Araştırmaya katılan pilotların %10,5'i 40 ve altı, %10,0'u 41-60 arasında, %44,2'si 61-80 arasında, %35,3'ü 81 ve üstü aylık ortalama uçuş yapmaktadır.

Tablo 16: Katılımcıların Aylık Ortalama Görev Süresine Göre Frekans ve Yüzdeleri

Aylık Ortalama Görev Süresi	Frekans	Yüzde
60 ve Altı	21	11,1
61-90	20	10,5
91-120	50	26,3
121-150	66	34,7
151 ve Üstü	33	17,4
Toplam	190	100,0

Araştırmaya katılan pilotların %11,1'i 60 ve altı, %10,5'i 61-90 saat arasında, %26,3'ü 91-120 saat arasında, %34,7'si 121-150 saat arasında %17,4'ü 151 saat ve üstü görev saatine sahiptir.

Tablo 17: Katılımcıların Evden Ayrı Kalınan Gün/Gece Sayısına Göre Frekans ve Yüzdeleri

Evden Ayrı Kalınan Gün/Gece	Frekans	Yüzde
3 ve Altı	30	15,8
4-6	77	40,5
7-9	54	28,4
10 ve Üstü	29	15,3
Toplam	190	100,0

Araştırmaya katılan pilotların %15,8'i 3 gün ve altı, %40,5'i 4-6 gün arasında, %28,4'ü 7-9 arasında, %15,3'ü 10 gün ve üstü evden ayrı kalmaktadır.

Tablo 18: Katılımcıların Aylık Ortalama Gelirine Göre Frekans ve Yüzdeleri

Aylık Ortalama Gelir	Frekans	Yüzde
25000 TL ye kadar	13	6,8
25001-35000 TL	75	39,5
35001-45000 TL	39	20,5
45001-55000 TL	43	22,6
55001 TL ve üstü	17	8,9
Toplam	187	98,4
Kayıp Değer	3	1,6
Toplam	190	100,0

Pilotların aylık ortalama gelir frekans ve yüzde değerleri Tablo 18'de yer verilmiştir. Buna göre %6,8'i 25.000 TL'ye kadar, %39,5'i'si 25.001-35.000 arası kazanmakta, %20,5'i 35.001-45.000 arası kazanmakta, %22,6'si 45.001-55.000 arası kazanmakta ve %8,9'u ise 55.000 TL ve üstü şeklinde gelir elde etmektedir

4.5.3 İş Tatmini ile Mesleki Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi ve Bulgular

Korelasyon analizi**,** iki ya da daha çok değişken arasında bir ilişki olup olmadığını, ilişki varsa bu ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemektedir. Korelasyon analizinde amaç, bağımsız değişken değişiklik gösterdiğinde diğer değişkenin ne yönde değişeceğini görmektir.

İş tatmini ile mesleki bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi tablosuna aşağıda yer verilmiştir. Analiz iş tatmini alt boyutları için iç tatmin ve dış tatmin olarak iki değişken; mesleki bağlılık alt boyutları için duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç değişken üzerinden uygulanmıştır.

Tablo 19: İş Tatmini ile Mesleki Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
İç Tatmin	Pearson Correlation	,426**	,188**	,473**
	Sig (2-tailed)	,000	,009	,000
	N	190	190	190
Dış Tatmin	Pearson Correlation	,373**	,164*	,443**
	Sig (2-tailed)	,000	,024	,000
	N	190	190	190

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

İş tatmini ile mesleki bağlılık alt boyutlarının ilişkisinin yer aldığı korelasyon tablosu incelendiğinde, alt boyutlar arasında istatiksel açıdan anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ($p<0,01$).

- İç tatmin ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (r= ,426). Pilotların iç tatmini arttıkça duygusal bağımlılıkları da artmaktadır. H_1 hipotezi kabul edilir.
- İç tatmin ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (r= ,188). Pilotların iç tatmini arttıkça devam bağımlılıkları da artmaktadır. H_2 hipotezi kabul edilir.
- İç tatmin ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (r= ,473). Pilotların iç tatmini arttıkça normatif bağımlılıkları da artmaktadır. H_3 hipotezi kabul edilir.
- Dış tatmin ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (r= ,373). Pilotların dış tatmini arttıkça duygusal bağımlılıkları da artmaktadır. H_4 hipotezi kabul edilir.
- Dış tatmin ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (r= ,164). Pilotların dış tatmini arttıkça devam bağımlılıkları da artmaktadır. H_5 hipotezi kabul edilir.

- Dış tatmin ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (r= ,443). Pilotların dış tatmini arttıkça normatif bağımlılıkları da artmaktadır. H_6 hipotezi kabul edilir.

Sonuç olarak iş tatmini ile mesleki bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik kurulan hipotezlerden H_0 hipotezleri reddedilmiş ve H_1, H_2, H_3, H_4, H_5 ve H_6 hipotezleri kabul edilmiştir.

4.5.4 İş Tatmininin Alt Boyutlarının Mesleki Bağlılığın Alt Boyutlarına Etkisine İlişkin Bulgular

Regresyon analizi, iki veya daha çok değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek ve eğer ilişki varsa bu değişkenler arasındaki ilişki ile ilgili tahminde bulunabilmek amacıyla kullanılmaktadır.

Araştırmada H_1, H_2, H_3, H_4, H_5 ve H_6 hipotezleri kabul edilmiştir. Aşağıda bu hipotezlerin değişimleri açıklama düzeyini belirlemek amacıyla regresyon analizlerine yer verilmiştir.

4.5.4.1 İç Tatminin Duygusal Bağlılığa Etkisi

İç tatminin duygusal bağlılık üzerindeki değişimleri açıklama düzeyini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına aşağıdaki Tablo 20'de yer verilmiştir.

Tablo 20: İç Tatminin Duygusal Bağlılığa Etkisi

Bağımlı Değişken	**Bağımsız Değişken**	**Standardize Edilmemiş Katsayılar**		**Standardize Edilmiş Katsayılar**	**T**	**Anlamlılık**	**R2**	**Adj. R2**	**F**
		B	**Std. Hata**	**Beta**					
Duygusal Bağlılık	Sabit	**2,855**	,244	**,426**	11,695	,000	**,181**	,177	41,624
	İç Tatmin	**,0414**	,064		6,452	,000			

Yukarıdaki tabloya göre sabit değer (2,855), iç tatmin değişkenine ait regresyon katsayısı ise (,414)'dır. Bu tabloda iki değerin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,001$).

İç tatmin, duygusal bağlılıktaki değişimlerin %18,1'ini açıklamaktadır (R=,425 R2=,181). Regresyon analizi sonuçlarına göre iç tatmin, duygusal bağlılığı (,414) katsayısı ile etkilemektedir. Araştırma modeli şu şekilde 'Duygusal Bağlılık= 2,855+0,414 İç Tatmin' ifade edilebilir.

4.5.4.2 İç Tatminin Devam Bağlılığına Etkisi

İç tatminin devam bağlılık üzerindeki değişimleri açıklama düzeyini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına aşağıdaki Tablo 21'de yer verilmiştir.

Tablo 21: İç Tatminin Devam Bağlılığına Etkisi

Bağımlı Değişken	**Bağımsız Değişken**	**Standardize Edilmemiş Katsayılar**		**Standardize Edilmiş Katsayılar**	**T**	**Anlamlılık**	**R2**	**Adj. R2**	**F**
		B	**Std. Hata**	**Beta**					
Devam Bağlılığı	Sabit	**2,818**	,351	**,188**	8,033	,000	**0,35**	,030	6,896
	İç Tatmin	**,242**	,092		2,626	,009			

Yukarıdaki tabloya göre sabit değer (2,818), iç tatmin değişkenine ait regresyon katsayısı ise (,242)'dir. Bu tabloda iki değerin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (p<0,001).

İç tatmin, devam bağlılığındaki değişimlerin %35'ini açıklamaktadır (R=,591 R2=,35). Regresyon analizi sonuçlarına göre iç tatmin, duygusal bağlılığı (,242) katsayısı ile etkilemektedir. Araştırma modeli şu şekilde 'Devam Bağlılığı = 2,818+ 0,242 İç Tatmin' ifade edilebilir.

4.5.4.3 İç Tatminin Normatif Bağlılığa Etkisi

İç tatminin normatif bağlılık üzerindeki değişimleri açıklama düzeyini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına aşağıdaki Tablo 22'de yer verilmiştir.

Tablo 22: İç Tatminin Normatif Bağlılığa Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R2	Adj. R2	F
		B	Std. Hata	Beta					
Normatif Bağlılık	Sabit	**,842**	,342	**,473**	2,465	,015	**,224**	,220	54,239
	İç Tatmin	**,662**	,090		7,365	,0000			

Yukarıdaki tabloya göre sabit değer (,842), iç tatmin değişkenine ait regresyon katsayısı ise (,662)'dır. Bu tabloda iki değerin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (p<0,001).

İç tatmin, normatif bağlılıktaki değişimlerin %22,4'ünü açıklamaktadır (R=,473 R2=,224). Regresyon analizi sonuçlarına göre iç tatmin, duygusal bağlılığı (,662) katsayısı ile etkilemektedir. Araştırma modeli şu şekilde 'Normatif Bağlılık= 0,842+0,662 İç Tatmin' ifade edilebilir.

4.5.4.4 Dış Tatminin Duygusal Bağlılığa Etkisi

Dış tatminin duygusal bağlılık üzerindeki değişimleri açıklama düzeyini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına aşağıdaki Tablo23'de yer verilmiştir.

Tablo 23: Dış Tatminin Duygusal Bağlılığa Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R2	Adj. R2	F
		B	Std. Hata	Beta					
Duygusal Bağlılık	Sabit	**3,121**	,237	**,373**	13,154	,000	**,139**	,135	30,383
	Dış Tatmin	**,337**	,061		5,512	,000			

Yukarıdaki tabloya göre sabit değer (3,121), dış tatmin değişkenine ait regresyon katsayısı ise (,337)'dür. Bu tabloda iki değerin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (p<0,001).

Dış tatmin, duygusal bağlılıktaki değişimlerin %13,9'unu açıklamaktadır (R=,372 R2=,139). Regresyon analizi sonuçlarına göre dış tatmin, duygusal bağlılığı (,337) katsayısı ile etkilemektedir. Araştırma modeli şu şekilde 'Duygusal Bağlılık= 3,121+0,337 Dış Tatmin' ifade edilebilir.

4.5.4.5 Dış Tatminin Devam Bağlılığına Etkisi

Dış tatminin devam bağlılığı üzerindeki değişimleri açıklama düzeyini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına aşağıdaki Tablo 24'de yer verilmiştir.

Tablo 24: Dış Tatminin Devam Bağlılığına Etkisi

Bağımlı Değişken	**Bağımsız Değişken**	**Standardize Edilmemiş Katsayılar**		**Standardize Edilmiş Katsayılar**	**T**	**Anlamlılık**	**R2**	**Adj. R2**	**F**
		B	**Std. Hata**	**Beta**					
Devam Bağlılığı	Sabit	**2,979**	,334	**,164**	8,921	,000	**,027**	,022	5,165
	Dış Tatmin	**,196**	,086		2,273	,024			

Yukarıdaki tabloya göre sabit değer (2,979), dış tatmin değişkenine ait regresyon katsayısı ise (,196)'dır. Bu tabloda iki değerin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (p<0,001).

Dış tatmin, devam bağlılıktaki değişimlerin %27'ini açıklamaktadır (R=,519 R2=,27). Regresyon analizi sonuçlarına göre dış tatmin, devam bağlılığı (,196) katsayısı ile etkilemektedir. Araştırma modeli şu şekilde 'Devam Bağlılığı= 2,979+ 0,196 Dış Tatmin' ifade edilebilir.

4.5.4.6 Dış Tatminin Normatif Bağlılığa Etkisi

Dış tatminin normatif bağlılık üzerindeki değişimleri açıklama düzeyini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçlarına aşağıdaki Tablo 25'da yer verilmiştir.

Tablo 25: Dış Tatminin Normatif Bağlılığa Etkisi

Bağımlı Değişken	**Bağımsız Değişken**	**Standardize Edilmemiş Katsayılar**		**Standardize Edilmiş Katsayılar**	**T**	**Anlamlılık**	**R2**	**Adj. R2**	**F**
		B	**Std. Hata**	**Beta**					
Normatif Bağlılık	Sabit	**1,127**	,329	**,443**	3,422	,001	**,196**	,192	45783
	Dış Tatmin	**,575**	,085		6,76	,000			

Yukarıdaki tabloya göre sabit değer (1,127), dış tatmin değişkenine ait regresyon katsayısı ise (,575)'dir. Bu tabloda iki değerin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,001$).

Dış tatmin, normatif bağlılıktaki değişimlerin %19,6'ini açıklamaktadır (R= R2=,196). Regresyon analizi sonuçlarına göre dış tatmin, normatif bağlılığı (,575) katsayısı ile etkilemektedir. Araştırma modeli şu şekilde 'Normatif Bağlılık= 1,127+0,575 Dış Tatmin' ifade edilebilir.

4.5.5 Pilotların Demografik ve Çalışma ile İlgili Bilgilerine Göre İşten Ayrılma Niyeti

Pilotların işten ve meslekten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin bilinmesi iş tatmininin sağlanması ve mesleki bağlılığın artması için önem arz etmektedir.

Pilotların işten ayrılma niyetini ölçmek için ankette 'Sözleşme Sonunda Ya Da 1 Yıl İçerisinde İşten Ayrılmayı Düşünüyor Musunuz' ifadesine yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir:

Tablo 26: Katılımcıların Yaşlarına Göre İşten Ayrılma Niyeti

Yaş	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
30 Yaş ve Altı	5	21,7	18	78,3	23	100
31-40 Yaş	17	**22,4**	59	77,6	76	100
41-50 Yaş	6	9,7	56	90,3	62	100
51-60 Yaş	4	13,8	25	86,2	29	100
Toplam	32	16,8	158	83,2	190	100

Tablo 26'da görüldüğü üzere 31-40 yaş arasındaki pilotların %22,4'ünün işten ayrılma niyeti diğer yaş kategorilerine göre daha yüksek çıkmıştır**.** Bunun nedeninin pilotların bu yaş aralığında tecrübe kazanmış olup diğer havayollarına ya da diğer iş kollarına geçme şansının yüksek olması düşünülebilir.

Tablo 27: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İşten Ayrılma Niyeti

Cinsiyet	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Kadın	2	**8,0**	23	92,0	25	100
Erkek	30	18,4	133	81,6	163	100
Toplam	32	17,0	156	3,0	188	100

Tablo 27'de de görüldüğü üzere %8,0 oranla kadın pilotların işten ayrılma niyeti, %18,4 oranla erkek pilotlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin havacılık sektörünün kadın pilotlara yeni alıştığı için işlerini korumak düşüncesinde olmaları ve kadınlarda bağlılık hissinin erkeklere göre daha çok olması düşünülebilir.

Tablo 28: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İşten Ayrılma Niyeti

Medeni Durum	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Evli	18	16,7	90	83,3	108	100
Bekar	13	16,3	67	83,8	80	100
Toplam	31	16,5	157	83,5	188	100

Tablo 28'de görüldüğü üzere % 16,7 ile evli pilotların işten ayrılma niyeti bekar pilotlara göre daha yüksektir.

Tablo 29: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup Olmamasına Göre İşten Ayrılma Niyeti

Çocuk Sayısı	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Yok	16	**19,0**	68	81,0	84	100
1 Çocuk	6	14,3	36	85,7	42	100
2 Çocuk	10	17,9	46	82,1	56	100
3 Çocuk	0	0	8	100,0	8	100
Toplam	32	16,8	158	3,2	190	100

Tablo 29'de görüldüğü üzere çocuk sahibi olmayan pilotların işten ayrılma niyeti daha yüksektir. Bunun nedeninin çocuk sahibi olmayan pilotların bekar olmaları, işe bağlı kalmaksızın iş, şehir değiştirme olanağından kaynaklanması düşünülebilir.

Tablo 30: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre İşten Ayrılma Niyeti

Eğitim Düzeyi	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Ön Lisans	0	,0	1	100,0	1	100
Lisans	27	**17,1**	131	82,9	158	100
Lisansüstü	5	16,1	26	83,9	31	100
Toplam	32	16,8	158	83,2	190	100

Tablo 30'da görüldüğü üzere %17,1 ile lisans mezunlarının işten ayrılma niyeti ön lisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha yüksektir.

Tablo 31: Katılımcıların Pilotaj Eğimi Alınan Okul/Kursa Göre İşten Ayrılma Niyeti

Pilotaj Eğitimi	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Harp Okulu	4	**8,2**	45	91,8	49	100
Devlet Üniversitesi	4	**25,0**	12	75,0	16	100
Vakıf Üniversitesi	3	23,1	10	76,9	13	100
Özel Eğitim	21	19,3	8	80,7	109	100
Kurumu	0	,0	3	100,0	3	100
Havayolu	32	16,8	158	83,2	190	100
Toplam						

Tablo 31'de görüldüğü üzere %25,0 ile devlet üniversitesinden mezun olan pilotların işten ayrılma niyeti daha yüksektir. Harp okulundan mezun olan pilotların ise işten ayrılma niyeti %8,2 oranla en düşüktür.

Tablo 32: Pilotaj Eğitimini Özel Kurumda Alan Katılımcıların Yurt içi/Yurt Dışı Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti

Yurt içi/Yurt dışı	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Yurt içi	20	16,4	102	83,6	122	100
Yurt dışı	5	**21,7**	18	78,3	23	100
Toplam	25	17,2	120	82,8	145	100

Tablo 32'da görüldüğü üzere %21,7 ile yurt dışında eğitim alan pilotların işten ayrılma niyeti yurt içinde eğitim alan pilotlara göre daha yüksektir. Bunun nedeninin pilotların yurt dışında ikamet etme isteği, yurt dışında çalışma olanaklarının daha fazla olması düşünülebilir.

Tablo 33: Katılımcıların Pilot Olarak Fiili Çalışma Yılına Göre İşten Ayrılma Niyeti

Pilot Olarak Fiili Çalışma	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
1-3	10	21,3	37	78,7	47	100
4-6	8	18,6	35	81,4	43	100
7-9	2	18,2	9	81,8	11	100
10-12	5	20,0	20	80,0	25	100
12 ve Üstü	7	**11,1**	56	88,9	63	100
Toplam	32	16,9	157	83,1	189	100

Tablo 33'de görüldüğü üzere pilotların %11,1 ile 12 yıl ve üstü çalışan pilotların işten ayrılma niyeti en düşüktür. Bunun nedeninin 12 yıl ve üstü çalışanlarda örgütsel bağlılığın arttığı düşünülebilir.

Tablo 34: Katılımcıların Pozisyonlarına Göre İşten Ayrılma Niyeti

Pozisyon	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Kaptan	15	15,5	82	84,5	97	100
Pilot	17	**18,3**	76	81,7	93	100
Toplam	32	16,8	158	83,2	190	100

Tablo 34'de görüldüğü üzere pilotların işten ayrılma niyeti %18,3 ile kaptanlara göre daha yüksektir. Bunun nedeninin kaptan olduktan sonra pilotların kaptan oldukları şirkette, şirket prosedürüne göre belirli bir süre çalışma zorunlularının olmasından kaynaklanabilir.

Tablo 35: Katılımcıların Sahip Olduğu Ticari Tip Sertifikalarına Göre İşten Ayrılma Niyeti

Ticari Tip Sertifikası	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Boeing	23	**19,7**	94	80,3	117	100
Airbus	5	13,2	33	86,8	38	100
Boeing+Airbus	4	11,8	30	88,2	34	100
Toplam	32	16,9	157	83,1	189	100

Tablo 35'da görüldüğü üzere Boeing tipinde uçan pilotların %19,7 ile Airbus tipinde uçan pilotlara göre işten ayrılma niyeti daha yüksektir. Bunun nedeninin araştırmanın yapıldığı havayolu şirketinin Airbus ağırlıklı filoya sahip olduğunun, Boeing uçuşlarının daha çok ve uçuş saatlerinin daha fazla olması düşünülebilir.

Tablo 36: Katılımcıların Çalışma Şekline Göre İşten Ayrılma Niyeti

Çalışma Şekli	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Tam Zamanlı	28	**17,2**	135	82,8	163	100
Yarı Zamanlı	4	14,8	23	85,2	27	100
Toplam	32	16,8	158	83,2	190	100

Tablo 36'da görüldüğü üzere tam zamanlı çalışan pilotların %17,2 ile yarı zamanlı çalışan pilotlara göre işten ayrılma niyeti daha yüksektir. Bunun nedeninin iş yoğunluğu ve çalışma saatlerin fazla olması düşünülebilir.

Tablo 37: Katılımcıların Bu Zamana Kadar Çalıştıkları Havayolu Sayısına Göre İşten Ayrılma Niyeti

Havayolu Sayısı	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
1	15	13,2	99	86,8	114	100
2	9	20,0	36	80,0	45	100
3	5	23,8	16	76,2	21	100
4	2	28,6	5	71,4	7	100
6	1	33,3	2	66,7	3	100
Toplam	32	16,8	158	83,2	190	100

Tablo 37'de görüldüğü üzere 1 havayolunda çalışan pilotların %13,2 ile işten ayrılma niyeti en düşük, 6 havayolunda çalışan pilotların %33,3 ile işten ayrılma niyeti en yüksektir. Buna bağlı olarak pilotların havayolu değiştirme sayısı arttıkça işten ayrılma niyetlerinin arttığı görülmektedir.

Tablo 38: Katılımcıların Aylık Ortalama Uçuş Sürelerine Göre İşten Ayrılma Niyeti

Uçuş Süresi	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
40 ve Altı	2	**10,0**	18	90,0	20	100
41-60	4	**21,1**	15	78,9	19	100
61-80	12	14,3	72	85,7	84	100
81 ve üstü	14	20,9	53	79,1	67	100
Toplam	32	16,8	158	83,2	190	100

Tablo 38'de görüldüğü üzere göre aylık ortalama %21,1 ile 41-60 arası uçuş yapan pilotların işten ayrılma niyeti en yüksek, %10,0 ile aylık ortalama 40 ve altı uçuş yapan pilotların ise işten ayrılma niyeti en düşük çıkmıştır.

Tablo 39: Katılımcıların Aylık Ortalama Görev Sürelerine Göre İşten Ayrılma Niyeti

Görev Süresi	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
60 ve Altı	3	14,3	18	85,7	21	100
61-90	2	10,0	18	90,0	20	100
91-120	6	12,0	44	88,0	50	100
121-150	11	16,7	55	83,3	66	100
151 ve Üstü	10	30,3	23	69,7	33	100
Toplam	32	16,8	158	83,2	190	100

Tablo 39'da görüldüğü üzere aylık ortalama görev süresi artan pilotların işten ayrılma niyeti yükselmektedir. Bunun nedeninin iki uçuş arasındaki fazla beklemeler, açık mesailer ve fazla çalışma saatlerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Tablo 40: Katılımcıların Evden Ayrı Kalınan Gün/Gece Sayısına Göre İşten Ayrılma Niyeti

Evden Ayrı Kalınan Gün/Gece	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
3'e kadar	4	13,3	26	86,7	30	100
4-6	17	22,1	60	77,9	77	100
7-9	8	14,8	46	85,2	54	100
10 ve Üzeri	3	10,3	26	**89,7**	29	100
Toplam	32	16,8	158	83,2	190	100

Tablo 40'da görüldüğü üzere 10 gün ve üzeri evden ayrı kalan pilotların %89,7'sinin işten ayrılma niyeti bulunmamaktadır. Bunun nedeninin özellikle iç hat uçuşlarının yoğun olduğu havayolu işletmelerinde yatı seferleri için evden ayrı kalınan gün/gece sayısının makul olduğu düşünülebilir.

Tablo 41: Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre İşten Ayrılma Niyeti

Gelir	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
25000 TL ye kadar	4	**30,8**	9	69,2	13	100
25001-35000 TL	13	17,3	62	82,7	75	100
35000-45000 TL	5	12,8	34	87,2	39	100
45000-55000 TL	7	16,3	36	83,7	43	100
55000 TL ve üstü	3	17,6	14	82,4	17	100

Toplam	32	17,1	155	82,9	187	100

Tablo 41'de %30,8 ile 25000 TL'ye kadar maaş alan pilotların işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun maddi kaygılar ve daha yüksek maaş beklentisi ile ilgili olduğu düşünülebilir.

4.5.5.1 Pilotların İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Pilotların işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri belirlemek için ankette işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler sıralanmış, en fazla 3 seçeneği işaretlemeleri ve başka bir faktör varsa da eklemeleri istenmiştir.

Anketi yanıtlayan 190 pilottan %16,8'inin sözleşme sonunda ya da 1 yıl içerisinde işten ayrılma niyeti bulunmaktadır ancak pilotlara birden fazla faktör seçebilme olanağı verilmesinden dolayı bu oran %35,8 olarak artış göstermişitr. Sözleşme sonunda ya da 1 yıl içerisinde işten ayrılmayı düşünen pilotların işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlere Tablo 58'de yer verilmiştir.

Tablo 42: Sözleşme Sonunda Ya da 1 Yıl İçerisinde İşi Bırakmayı Düşünen Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti

İşten Ayrılma Niyeti	**Frekans**	**Yüzde**
Ailevi Nedenler	8	**4,2**
Arkadaş/Tanıdık Çevresi	1	0,5
İş Yoğunluğu	26	**13,6**
Başka Bir İş Yapma/Farklı Bir İş Alanına Yönelme İsteği	5	2,6
Ücret	7	**3,6**
Yönetim Tarzı	7	**3,6**
Yurt Dışında Çalışma/İkametgah Değiştirme İsteği	5	2,6
Yükselme Olanakları	2	1,0
Farklı Tip Sertifika Alma İsteği	6	3,1
Diğer	1	0,5
Kayıp Değer	122	64,2
Toplam	190	100

Sözleşme sonunda ya da 1 yıl içerisinde işten ayrılmayı düşünen çalışanların %13,6 ile pilotların işten ayrılma niyetini en çok iş yoğunluğu yer almaktadır. İşten ayrılmak isteyen katılımcıları ikinci olarak %4,2 ile ailevi nedenler ve üçüncü olarak %3,6 ile ücret ve yönetim tarzı izlemektedir.

Ankete katılan 190 pilottan %64,2'si soruyu yanıtlamamıştır. Bunun nedeninin çalışanların işten ayrılmak isteme niyetlerinin bilinmesini istememelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

4.5.6 Pilotların Demografik ve Çalışma ile İlgili Bilgilerine Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Pilotların meslekten ayrılma niyetini ölçmek için ankette '*Pilotluğu Sözleşme Sonunda Ya da 1 Yıl İçerisinde Bırakmayı Düşünüyor Musunuz*?' ifadesine yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir:

Tablo 43: Katılımcıların Yaşlarına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Yaş	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
30 Yaş ve Altı	0	0	23	100	23	100
31-40 Yaş	2	2,6	74	97,4	76	100
41-50 Yaş	2	3,2	60	96,8	62	100
51-60 Yaş	2	**6,9**	27	93,1	29	100
Toplam	6	3,2	184	96,8	190	100

Tablo 42'de görüldüğü üzere yaş kategorisi arttıkça pilotların meslekten ayrılma niyeti artmaktadır. 51-60 yaş arasındaki pilotların %6,9 ile meslekten ayrılma niyeti en yüksektir. Bunun nedeninin yaş kategorisi arttıkça emeklilik ve sağlığa önem verme gibi düşüncelerin artmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 44: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Cinsiyet	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Kadın	1	**16,7**	24	83,3	6	100
Erkek	5	13,2	158	86,8	182	100
Toplam	6	13,3	163	86,7	188	100

Tablo 43'de görüldüğü üzere %16,7 ile kadın pilotların erkek pilotlara göre meslekten ayılma niyeti daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin kadın pilotların yoğun çalışma saatlerine göre iş ve aile sorumluluğunu erkek pilotlara göre daha çok benimsemesinden kaynaklanabilir.

Tablo 45: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Medeni Durum	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Evli	4	**3,7**	104	96,3	108	100
Bekar	2	2,5	78	97,5	80	100
Toplam	6	3,2	182	96,8	188	100

Tablo 44'de görüldüğü üzere %3,7 ile evli pilotların meslekten ayrılma niyeti bekar pilotlara göre daha yüksektir. Bunun nedeninin evli pilotların ailesine daha fazla vakit ayırma isteğinden kaynaklanabilir.

Tablo 46: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup Olmamasına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Çocuk Sayısı	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Yok	2	2,4	82	97,6	84	100
1 Çocuk	0	0	42	100	42	100
2 Çocuk	4	**7,1**	52	92,9	56	100
3 Çocuk	0	0	8	100	8	100
Toplam	6	3,2	184	96,8	190	100

Tablo 45'de görüldüğü üzere %7,1 ile 2 çocuk sahibi olan pilotların meslekten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 47: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Eğitim Düzeyi	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Ön Lisans	0	0	1	100	1	100
Lisans	4	2,5	154	97,5	158	100
Lisansüstü	2	**6,5**	29	93,5	31	100
Toplam	6	3,2	184	96,8	190	100

Tablo 46'da görüldüğü üzere %6,5 ile lisansüstü eğitim almış olan pilotların meslekten ayrılma niyeti lisans ve ön lisans eğitim almış pilotlara göre daha yüksektir.

Tablo 48: Katılımcıların Pilotaj Eğimi Alınan Okul/Kursa Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Pilotaj Eğitimi	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Harp Okulu	1	2,0	48	98,0	49	100
Devlet Üniversitesi	0	0	16	100	16	100
Vakıf Üniversitesi	0	0	13	100	13	100
Özel Eğitim Kurumu	5	**4,6**	104	95,4	109	100
Havayolu	0	0	3	100	3	100
Toplam	6	3,2	184	96,8	190	100

Tablo 47'de görüldüğü üzere özel eğitim kurumunda pilotaj eğitimi alan pilotların %4,6 ile meslekten ayrılma niyeti en yüksektir.

Tablo 49: Pilotaj Eğitimini Özel Kurumda Alan Katılımcıların Yurt içi/Yurt Dışı Değişkenine Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Yurt içi/Yurt dışı	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Yurt içi	6	**4,9**	116	95,1	122	100
Yurt dışı	0	0	23	100	23	100
Toplam	6	4,1	139	95,9	145	100

Tablo 48'de görüldüğü üzere %4,9 ile yurt içinde eğitim alan pilotların meslekten ayrılma niyeti bulunurken yurt dışında eğitim alan pilotların meslekten ayrılma niyeti yoktur.

Tablo 50: Katılımcıların Pilot Olarak Fiili Çalışma Yılına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Fiili Çalışma	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
1-3	0	0	47	100	47	100
4-6	2	4,6	41	95,4	43	100
7-9	0	0	11	100	11	100
10-12	1	4,0	24	96,0	25	100
12 ve Üstü	3	**4,7**	60	95,3	63	100
Toplam	6	3,1	183	96,9	189	100

Tablo 49'de görüldüğü üzere %4,7 ile 12 yıl ve üstü çalışan pilotların meslekten ayrılma niyeti en yüksektir.

Tablo 51: Katılımcıların Pozisyonlarına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Pozisyon	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Kaptan	5	**5,2**	92	94,8	97	100
Pilot	1	1,1	92	98,9	93	100
Toplam	6	3,2	184	96,8	190	100

Tablo 50'de görüldüğü üzere %5,2 ile kaptanların meslekten ayrılma niyeti %1,1 ile pilotların meslekten ayrılma niyetine göre daha yüksektir. Bunun nedenin uçuşlarda sorumluluğun kaptan pilota ait olması ve bu nedenle kaptan olunduğunda sorumluluğun artmasına bağlı olarak iş yükünün artması olabilir.

Tablo 52: Katılımcıların Sahip Olduğu Ticari Tip Sertifikalarına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Tip	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Boeing	4	3,4	113	96,9	117	100
Airbus	0	0	38	100	38	100
Boeing+Airbus	2	5,9	32	94,1	34	100
Toplam	6	3,2	183	96,8	189	100

Tablo 51'de görüldüğü üzere %5,9 ile hem Boeing hem Airbus tip sertifikasına sahip olan pilotların meslekten ayrılma niyeti en yüksektir. Airbus tip sertifikasına sahip olan pilotların ise meslekten ayrılma niyeti bulunmamaktadır. Bunun nedeninin Airbus uçaklarının Boeing uçaklarına göre daha otomatik olmasına bağlı olarak pilotları daha az yorması olarak düşünülebilir.

Tablo 53: Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Çalışma Şekli	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
Tam Zamanlı	6	**3,7**	157	96,3	163	100
Yarı Zamanlı	0	0	27	100	27	100
Toplam	6	3,2	184	96,8	190	100

Tablo 52'da görüldüğü üzere tam zamanlı çalışan pilotlar %3,7 ile meslekten ayrılmayı düşünmektedir. Yarı zamanlı çalışan pilotlarda ise meslekten ayrılma niyeti bulunmamaktadır.

Tablo 54: Katılımcıların Bu Zamana Kadar Çalıştıkları Havayolu Sayısına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Havayolu Sayısı	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
1	0	0	114	100	114	100
2	3	6,7	42	93,3	45	100
3	2	9,5	19	90,5	21	100
4	1	14,3	6	85,7	7	100
6	0	0	3	100	3	100
Toplam	6	3,2	184	96,8	190	100

Tablo 53'de görüldüğü üzere sırasıyla 2 havayolunda çalışan pilotların %6,7'si, 3 havayolunda çalışan pilotların %9,5'i, 4 havayolunda çalışan pilotların %14,3'ü meslekten ayrılmak istemektedir. Çalışılan havayolu sayısının arttıkça meslekten ayrılma niyetinin arttığı görülmektedir. Bununla birlikte ilk şirketleri ve 6. havayolunda çalışan pilotların ise meslekten ayrılma niyeti bulunmamaktadır

Tablo 55: Katılımcıların Aylık Ortalama Uçuş Sürelerine Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Uçuş Süresi	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
40 ve Altı	1	5,0	19	95,0	20	100
41-60	2	**10,5**	17	89,5	19	100
61-80	1	**1,1**	83	98,9	84	100
81 ve üstü	2	2,9	65	97,1	67	100
Toplam	6	3,1	184	96,9	190	100

Tablo 54'de görüldüğü üzere %10,5 ile aylık ortalama uçuş süresi 41-60 saat olan pilotların meslekten ayrılma niyeti en yüksek, %1,1 ile aylık ortalama uçuş süresi 61-80 saat olan pilotların meslekten ayrılma niyeti en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 56: Katılımcıların Aylık Ortalama Görev Sürelerine Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Görev Süresi	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
60 ve Altı	1	4,7	20	95,3	21	100
61-90	2	**10,0**	18	90,0	20	100
91-120	0	0	50	100	50	100
121-150	2	3,0	64	97,0	66	100
151 ve Üstü	1	3,0	32	97,0	33	100
Toplam	6	3,2	184	96,8	190	100

Tablo 55'da görüldüğü üzere aylık ortalama 61-90 saat arası görev süresi olan pilotların meslekten ayrılma niyeti en yüksektir.

Tablo 57: Katılımcıların Evden Ayrı Kalınan Gün/Gece Sayısına Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Evden Ayrı Kalınan Gün/Gece	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
3'e kadar	2	**6,6**	28	93,4	30	100
4-6	2	2,5	75	97,5	77	100
7-9	1	1,8	53	98,2	54	100
10 ve Üzeri	1	3,4	28	96,6	29	100
Toplam	6	3,1	184	96,9	190	100

Tablo 56'da görüldüğü üzere %6,6 ile 3 güne kadar evden ayrı kalan pilotların meslekten ayrılma niyeti en yüksektir.

Tablo 58: Katılımcıların Gelirine Göre Meslekten Ayrılma Niyeti

Gelir	Evet		Hayır		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Sayı	%	Sayı	%
25000 TL ye kadar	0	0	13	100	13	100
25001-35000 TL	1	1,3	74	98,7	75	100
35001-45000 TL	1	2,6	38	97,4	39	100
45001-55000 TL	3	**7,0**	40	93,0	43	100
55001 TL ve üstü	1	5,9	16	94,1	17	100
Toplam	6	3,2	181	96,8	187	100

Tablo 57'de görüldüğü üzere 45000-55001 TL arasında maaş alan pilotların %7,0 ile meslekten ayrılma niyeti en yüksek olduğu görülmektedir. 25001-35000

arasında maaş alan pilotların ise %1,3 ile meslekten ayrılma niyeti en düşük bulunmuştur. Bunun nedeninin pilotların maaş beklentisinin yüksek olmasından kaynaklanabilir.

4.5.6.1 Pilotların Meslekten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Pilotların meslekten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri belirlemek için ankette meslekten ayrılma niyetini etkileyen faktörler sıralanmış, en fazla 3 seçeneği işaretlemeleri ve başka bir faktör varsa da eklemeleri istenmiştir.

Anketi yanıtlayan 190 pilottan %3,2'sinin sözleşme sonunda ya da 1 yıl içerisinde işten ayrılma niyeti bulunmaktadır ancak pilotlara birden fazla faktör seçebilme olanağı verilmesinden dolayı bu oran %37,9 olarak artış göstermişitr. Mesleğini sözleşme sonunda ya da 1 yıl içerisinde bırakmayı düşünen pilotların meslekten ayrılma niyetini etkileyen faktörlere Tablo 59'da yer verilmiştir.

Tablo 59: Sözleşme Sonunda Ya da 1 Yıl İçerisinde Pilotluğu Bırakmayı Düşünen Katılımcıların Meslekten Ayrılma Niyeti

Meslekten Ayrılma Niyeti	Frekans	Yüzde
Kendine/Ailesine Daha Fazla Vakit Ayırma İsteği	21	**11,0**
Başka Bir İş Yapma /Farklı Bir İş Alanına Yönelme İsteği	5	2,6
Emekli Olma İsteği/Yaş Haddi	4	2,1
Maddi Varlık/ Servet Düzeyinin Fazla Olması	1	0,5
Sağlığına önem verme	17	**8,9**
Stres-Kaza-Kırım	5	2,6
İş Yoğunluğu	19	**10,0**
Diğer	0	0
Kayıp Değer	118	62,1
Toplam	190	100

Mesleğini sözleşme sonunda ya da 1 yıl içerisinde bırakmayı düşünen pilotların %11 ile mesleğinden ayrılma niyetini en çok kendine/ailesine daha fazla vakit ayırma isteği etkilemektedir. Meslekten ayrılmak isteyen katılımcıları ikinci olarak %10 ile iş yoğunluğu ve üçüncü olarak %8,9 ile sağlığına önem verme izlemektedir.

Ankete katılan 190 pilottan %62,1'i soruyu yanıtlamamıştır. Bunun nedeninin pilotların meslekten ayrılmak isteme niyetlerinin bilinmesini istememelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Pilotlar hem çalışan sayısı hem de personel maliyetleri açısından havayolu işletmeleri içerisinde büyük bir paya sahiptir. Bu nedenle pilotların iş tatmini ve mesleki bağlılık düzeylerinin arttırılması ve yüksek seviyelerde tutulması işletmeler için etkinlik ve verimlilik açısından oldukça önemlidir.

Bu araştırmanın amacı, iş tatmini ile mesleki bağlılık alt boyutlarının ilişkisini belirlemektir. Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlara göre; iç tatmin ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki (r= ,426), iç tatmin ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde bir ilişki (r= ,188) ve iç tatmin ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki (r= ,473) bulunmaktadır. Dış tatmin ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde bir ilişki (r= ,373), dış tatmin ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde bir ilişki (r= ,164) ve dış tatmin ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki (r= ,443) bulunmaktadır. Bu sonuçlar iş tatmini ile mesleki bağlık alt boyutları arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Lu, Lin, Wu, Hsieh ve Chang (2002); Lu Wu ve Chang (2007); Wang, Tao, Ellenbecker ve Liu (2012); Akram, Malik, Sarwar, Anwer, Ahmad (2015) ve Sari (2018) tarafından yapılan çalışmaların bulgularıyla benzer niteliktedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre ise iç tatmin, duygusal bağlılıktaki değişimlerin %18,1'ini, devam bağlılığındaki değişimlerin %35'ini, normatif bağlılıktaki değişimlerin %22,4'ünü açıkladığı, dış tatminin ise duygusal bağlılıktaki değişimlerin %13,9'unu, devam bağlılıktaki değişimlerin %27'ini, normatif bağlılıktaki değişimlerin %19,6'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. İç tatmin, duygusal bağlılığı (,414) katsayısı ile devam bağlılığını (,242) katsayısı ile normatif bağlılığı (,662) katsayısı ile etkilemektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre dış tatmin, duygusal bağlılığı (,337) katsayısı ile, devam bağlılığını (,196) katsayısı ile normatif bağlılığı (,575) katsayısı ile etkilemektedir.

Sözleşme sonunda ya da 1 yıl içerisinde işten ayrılmayı düşünen pilotların işten ayrılma niyetini en çok iş yoğunluğu, ailevi nedenler, ücret ve yönetim tarzı etkilemektedir. Sözleşme sonunda ya da 1 yıl içerisinde meslekten ayrılmayı düşünen pilotların meslekten ayrılma niyetini ise en çok kendine/ailesine daha fazla vakit ayırma isteği, iş yoğunluğu ve sağlığına önem verme etkilemektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre pilotların iş tatmini ile mesleki bağlılık düzeylerini arttırabilecek bazı önerilere aşağıda yer verilmiştir:

- Araştırma sonucunda, iş tatmini ile mesleki bağlık alt boyutları arasında pozitif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Havayolu işletmelerinin iş tatmin düzeylerini artıran strateji, politika ve uygulamalar geliştirmeleri pilotların mesleki bağlık düzeylerini de artıracaktır. Dolayısıyla pilotların daha etkin ve verimli çalışmalarına neden olacaktır.

- Düzenli aralıklarla pilotların iş tatmini düzeylerini ölçmeye yönelik anket ve görüşmeler yapılmalı ve çıkan sonuçlara göre motive edici unsurlar belirlenmeli ve uygulanmalıdır.

- Pilotlar için mesleki bağlılık olgusu yaratacak, yaptıkları işin kendileri için daha önemli ve anlamlı olduğunu belirtecek çeşitli stres yönetim programları, eğitimler ve seminerler düzenlenmelidir.

- Uçuş süreleri ve görev süreleri arasındaki saat farkının fazla olması sebebiyle sık uçulan belirli meydanlarda pilotlar için dinlenme odaları tahsis edilmelidir. Aradaki fazla bekleme saatleri işletme tarafından kısıtlanmalıdır.

- Pilotların %3,6 ile işten ayrılma niyetini en çok etkileyen nedenlerden bir tanesi olan yönetim tarzı etkisini azaltabilmek adına pilotların önemli kararlarda fikirleri alınmalı ve onlara da söz hakkı tanınmalıdır. Kararlarına önem verilen pilotlar kendilerini işletmenin bir bireyi olarak hissedecek ve benimseyecektir.

Araştırma ile ilgili kısıtlardan biri sadece Sabiha Gökçen havalimanından uçuşa başlayan pilotlara gerçekleştirilmiş olmasıdır. Benzer çalışmaların farklı havalimanlarından uçuşa başlayan ve ülkemizdeki diğer havayolu işletmeleri de dahil edilerek ve farklı dönemlerde gerçekleştirilmesinin araştırmanın sonuçlarının genelleştirilmesinde literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırma ile ilgili sonuçların karşılaştırılması fırsatı ortaya çıkacaktır.

Araştırmanın farklı dönemlerde gerçekleştirilmesinin araştırmanın sonuçlarının genelleştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çerçevede bu çalışmanın bulgularının literatüre ve sonraki çalışmalara katkı sağlanması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

1. Kitaplar

Can, Halil, Şahin Kavuncubaşı, Ahmet Akgün (1995). Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi. Ankara: Siyasal Kitapevi

Çakır, Özlem. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Dalkılıç, Sürgevil (2014). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Erdoğan, (1996) İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: Beta Yayınları

Eren, Erol (1979). İşletme Örgütleri Açısından Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Merter Matbaası

Eren, Erol (2001). Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım

Eren, Erol (2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayım

Gümüş, Sefer, Beşir Sezgin (2012). Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi. Hiperlink Yayınları

Güney, Salih (2011). Davranış Bilimleri. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Keser, Aşkın (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları

Keser, Aşkın (2009). Çalışma Psikolojisi. Bursa: Basım Yayın Dağıtım

Keser, Aşkın (2013). Organizasyonlarda Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi

Koçel, Tamer (1995). İşletme Yöneticiliği, Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış. İstanbul: Beta Basım Yayın

Koçel, Tamer (2001). Yönetim ve Organizasyon, İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Basımevi

Özcan, Esra Dinç (2011). Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini. İstanbul: Beta Basım Yayım,121-122

Özkalp, E, Ç Kırel (1997). Örgütsel Davranış. Anadolu Üniversitesi: ESB Araştırmaları Çalışma Vakfı Yayınları, 11, 110-153

Sabuncuoğlu, Zeyyat (1996). Personel ve İnsan Kaynakları Yönetimi. Eskişehir :Açık Öğretim Fakültesi Yayını

Sabuncuoğlu, Zeyyat, Melek Tüz (2008). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın Dağıtım.

Sabuncuoğlu, Zeyyat (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı). İstanbul: Beta Yayıncılık

Şimşek, Şerif, Serdar Öge (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi Ders Notları. Konya: Yelken Basım Yayım Dağıtım

Türk, Sezai (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Ankara: Gazi Kitabevi

Yıldız, Süleyman Murat (2015). Lider-Üye Etkileşimi, İş Yerinde Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi. Ankara: Detay Yayıncılık

2. ***Makaleler, Bildiriler, Diğer Basılı Yayınlar***

Akıncı, Zeki (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 0(4): 1-25

Akşit Aşık, Nuran (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. Türk İdare Dergisi,

Arıkan Saltık, Işıl, Umut Avcı, Ufuk Kaya (2016). Mesleki Bağlılık ve Mesleği Bırakma Niyeti Üzerinde Etken Faktörler Olarak Birey-Meslek Uyumu ve Mesleğin Sosyal Statüsü: Turizm Sektöründe Görgül Bir Araştırma. 8(3)

Arslantürk, Yalçın (2016). Mesleki Bağlılık: Turist Rehberleri Üzerine Bir İnceleme. İşletme Araştırmaları Dergisi, 8(1): 186-207

Aslan, Şebnem. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgüte ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15 (2), 163-178.

Aşan, Öznur, Esra Erenler (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2):203-216

Aytaç, Serpil (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 3(1)

Bağçeci, Birsen, Bayram Çetin, Serkan Ünsal (2013). Öğretmenlerin Mesleki İmaj Ölçeği. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 12(1):34-48

Bayrak Kök, Sabahat (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1)

Baysal, Ayşe Can, Mahmut Paksoy (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 28(1): 7-15

Carless SA (2005). The influence of fit perceptions, equal opportunity policies, and social support network on preentry police officer career commitment and intentions to remain. 33: 341–352

Ceylan, Canan, Bayram Nuran (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon ile Analizi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(1):105-120

Çınar, Ömer, Fatma Zehra Özyılmaz (2019). İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Bayburt Üniversitesinde Bir Uygulama. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 533-55

Çıtlık Sarıtaş, Seyhan, Neslihan Derin, Serdar Sarıtaş (2014). Hemşirelik Öğrencilerinde Mesleki İmaj Algısının Meslekte Kalma Niyeti Üzerine Etkisi. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 3(1): 29-32

Demir Uslu, Yeter (2005). İş ile Personel Uyumu ve Önemi. Üçüncü sektör Kooperatifçilik.

Demircan Çakar, Nigar, Adnan Ceylan (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6(1):52-66

Doğan, Selen, Selçuk Kılıç (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 0(29):37-61

Durna, Ufuk, Veysel Eren (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6(2): 201-219

Erdil, Oya, H Keskin, Z. S İmamoğlu, S. Erat (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5(1):17-26

Gül, Hasan, Ercan Oktay ve Hakan Gökçe (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

Günlük, Mehmet (2010). Muhasebecilerin Meslek ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi

Hanisch, Kathy A., Hulin, Charles L (1990). Job Attitudes and Organizational Withdrawal: An Examination of Retirement and Other Voluntary Withdrawal Behaviors.Journal of Vacational Bhavior 37, 60-78

Hoş, Canan, Aygen Oksay (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(4):1-24

Isaacson; L.E. ve Brown D. (1997). Career Information, Career Counseling and Career Development Allayn and Bacon: Boston

İnan, İbrahim (2017). İş Yükü Algısı ve Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı tel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(1): 184-198

Karakaş Ayhan, Metin Saban, Ahmet Aslan (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Mesleki Bağlılıklarına Etkisi. 41-62

Kaya, İlke (2004). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin İş Tatmininin Ölçülmesi ve İş Tatmininin İşgörenlerin İşlerini Bırakma Tutumları Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi

Korkmaz, Murat, Ali Serdar Yücel (2015). Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi, 3(2)

Kula, Sedat, Bekir Çakar (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 6(12)

Kuzgun, Yıldız, Seher Aydemir Sevim, Zeynep Hamamcı. Meslekî Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2(11)

Lu, K. Y. (2002). The Relationships Among Turnover Intentions, Professional Commitment, and Job Satisfaction Of Hospital Nurses. Journal of Professional Nursing, 18(4): 214-219.

Lu, K. Y., Chang, L. C., and Wu, H. L. (2007). "Relationships Between Professional Commitment, Job Satisfaction, and Work Stress In Public Health Nurses In Taiwan". Journal of Professional Nursing, 23(2): 110-116

Örücü, Edip, Sedat Yumuşak, Yasin Bozkır (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 13(1)

Özaydın, Mehmet Merve, Ömer Özdemir (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. 6(1): 251-281

Özdevecioğlu, Mahmut (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 0(21): 77-96

Özdevecioğlu, Mahmut, Aylin Aktaş (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):1-20

Özer, Gökhan, Metin Uyar (2011). Muhasebecilerin Etik Oryantasyonlarının Mesleki Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir İnceleme. MUFAD Journal, 0(48):89-100

Özkalp, E, Ç Kırel (1997). Örgütsel Davranış. Anadolu Üniversitesi: ESB Araştırmaları Çalışma Vakfı Yayınları, 11, 110-153

Özoğul, Gamze, Zehra Eğe (2018). Mesleki Bağlılık: Tanımı, Boyutları ve Turist Rehberliği Açısından Önemi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(66): 366-384

Sağsan, Mustafa, Burak Fırtına (2015). Bilgi Mesleğine Bağlılık ve Adanmışlık: Platonik Bir İlişkinin Gelgitleri ve Profesyonellikle İmtihanı. Bilgi Dünyası, 16(1):1-22

Tak, Birçin, Aydem Çiftçioğlu (2008). Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 63(4):155-178

Tarlan, Deniz, Özkan Tütüncü (2001). Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş Doyumu Analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(2)

Timurcanday Özmen, Ömür, Pınar Süral Özer, Ömür Yasar Saatçioğlu (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. İşletme Fakültesi Dergisi, 6(2):1-14

Tümkaya Songül, Hasan Uştu (2016). Tükenmişliğin Mesleğe Bağlılıkla İlişkisi: Sınıf Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(1): 272-289

Tütüncü, Özkan, Olgun Çiçek (2000). İş Doyumunun Ölçülmesi: İzmir İl Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acenteleri Üzerine Bir İnceleme. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 11(2):124-128.

Uştu, Hasan (2017). Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi. 16(3):1262-1274

Uysal, Tezcan (2013). Stajyer Çalışanların Mesleki Bağlılık Gelişimine Örgüt İkliminin Etkisi. Business and Economics Research Journal, 4(3)

Yıldız, Ebru (2012). Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 33(2):37-61

Yıldız, Süleyman Murat (2015). Lider-Üye Etkileşimi, İş Yerinde Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi. Ankara: Detay Yayıncılık

Yıldız, Doğan, Ece Uzunsakal (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi, 0(1)

Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H., ve Liu, X. (2012). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: a cross-sectional questionnaire survey. Journal of Advanced Nursing, 68(3): 539-549.

3. Elektronik Kaynaklar

Eryetiş, Vedat. Meslek Seçimi ve Mesleki Rehberlik. http://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/750079

https://www.surveysystem.com/sscalc.htm

EK 1

İŞ TATMİNİ İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ VE PİLOTLARIN İŞTEN VE MESLEKTEN AYRILMA NİYETİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu anket, Kocaeli Üniversitesi Havacılık Yönetimi Anabilim Dalında 'İş tatmini ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Pilotların İşten Ve Meslekten Ayrılma Niyetine Yönelik Bir Araştırma' konulu Yüksek Lisans tezinin araştırma bölümüne katkı vermeniz için sunulmuştur.

Anketteki soru ve ifadelere vermiş olacağınız yanıtlar, çalışmanın bilimselliğini arttıracaktır. Anket vasıtasıyla elde edilen bilgiler; toplu olarak değerlendirilecek ve araştırma amacı dışında kullanılmayacaktır.

Değerli zamanınızı ayırıp, çalışmaya gösterdiğiniz ilgi ve sağladığınız katkıdan dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

1. BÖLÜM: DEMOGRAFİK VE ÇALIŞMA İLE İLGİLİ BİLGİLER

Yaşınız : ( ) 30 Yaş ve Altı ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51-60 ( ) 61 ve Üstü

Cinsiyetiniz : ( ) Kadın ( ) Erkek

Medeni Durumunuz : ( ) Evli ( ) Bekar

Çocuğunuz/Çocuklarınız Var ise Sayısı : ( ) Yok ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ve daha fazla

Eğitim Düzeyiniz : ( ) Lise ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü

Pilotaj Eğitimi Aldığınız Okul/Kurs : ( ) Devlet Üniversitesi ( ) Özel Üniversitesi ( ) Özel Eğitim Kurumu ( ) Havayolu Şirket Bünyesi

Pilotaj Eğitimini Özel Eğitim Kurumunda Aldıysanız: ( ) Yurt İçi ( ) Yurt Dışı

Pilot Olarak Fiili Çalışma Yılınız : ….. *Lütfen Yazınız*

Görev Yaptığınız Havayolu Şirketi: ( ) Türk Hava Yolları ( ) Pegasus ( ) Sun Express ( ) Corendon ( ) Onur Air ( ) Atlas Global ( ) Diğer

Pozisyonuz : ( ) Kaptan Pilot ( ) İkinci Pilot

Sahip Olduğunuz Tüm <u>Ticari</u> Tip Sertifikası/Sertifikaları *Lütfen İşaretleyiniz***:**

( ) Boeing ( ) Airbus ( ) Embraer ( ) ÖzelJet ( ) Diğer

Çalışma Şekliniz : ( ) Tam Zamanlı ( ) Yarı Zamanlı

Bu Zaman Kadar Çalıştığınız Havayolu Sayınız : ….. *Lütfen Yazınız*

Aylık Ortalama Uçuş Süreniz (saat) : ….. *Lütfen Yazınız*

Aylık Ortalama Görev Süreniz (saat) : ….. *Lütfen Yazınız*

Yatı+Açık Mesai İle Birlikte <u>1 Ayda</u> Evden Ayrı Kalınan Ortalama Gün/Gece Sayısı: ….. *Lütfen Yazınız*

Aylık Ortalama (Yatı+Açık Mesai Dahil) Toplam Geliriniz (TL): ( ) 0-25.000 ( ) 25.001-35.000 ( ) 35.001-45.000 ( ) 45.001-55.000 ( ) 55.001 ve Üstü

2. BÖLÜM: İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ BİLGİLER

LÜTFEN AŞAĞIDAKİ İFADELERE KATILA DÜZEYİNİZİ KESİNLİKLE KATILMIYORUM (1)'DEN TAMAMEN KATILIYORUM (5)'E KADAR DERECELENDİRİNİZ.

Maddeler	1	2	3	4	5
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından					
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından					
Toplumda 'saygın bir kişi' olma şansını bana vermesi bakımından					
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
Terfi imkanının olması yönünden					
Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden					
Çalışma şartları yönünden					
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından					

3. BÖLÜM: MESLEKİ BAĞLILIK İLE İLGİLİ BİLGİLER

BU BÖLÜMDEKİ HER İFADENİZ CEVAPLANDIRILMASI SIRASINDA KENDİNİZE İŞİMİN BU YÖNÜNDEN NE KADAR MEMNUNUM?' SORUSUNU SORUNUZ. AŞAĞIDAKİ TABLODA BELİRTİLEN İFADELERİ İŞİMDEN HİÇ MEMNUN DEĞİLİM (1)'DEN ÇOK MEMNUNUM (5)'E KADAR DERECELENDİRİNİZ.

Maddeler	1	2	3	4	5
Mesleğim kişisel imajım açısından önem taşımaktadır.					
Bu mesleği seçtiğim için pişmanım.					
Bu mesleği yaptığım için gurur duyuyorum.					
Bu mesleği yapmaktan hoşlanmıyorum.					
Bu meslek ile kendimi özdeşleştiremiyorum.					
Mesleğimi heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.					
Bu mesleği şimdi değiştirmeyi düşünmeyecek kadar çok şey verdim.					
Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.					
Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatım büyük ölçüde altüst olur.					
Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar.					
Beni mesleğimi değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok.					

Şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakarlıklara katlanmam gerekir.					
Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum.					
Bu meslekte kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum.					
Bu mesleğe devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum.					
Bana avantaj sağlayacak olsa bile, mesleğimi bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum.					
Bu mesleği bırakırsam kendimi suçlu hissederim.					
Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı bu mesleği yapmaya devam ediyorum					

Pilotluğu Sözleşme Sonunda Ya da 1 Yıl İçerisinde Bırakmayı Düşünüyor Musunuz: ( ) Evet ( ) Hayır

Pilotluğu Sözleşme Sonunda Ya da 1 Yıl İçerisinde Bırakmayı Düşünüyorsanız *Size yakın gelen EN FAZLA 3 seçeneği lütfen işaretleyiniz***:**

( ) Kendine/Ailesine Daha Fazla Vakit Ayırma İsteği

( ) Başka Bir İş Yapma İsteği/Farklı Bir İş Alanına Yönelme İsteği

( ) Emekli Olma İsteği/Yaş Haddi

( ) Maddi Varlık/ Servet Düzeyinin Fazla Olması

( ) Sağlığına önem verme

() Stres-Kaza-Kırım

( ) İş Yoğunluğu

( ) Diğer

Sözleşme Sonunda Ya Da 1 Yıl İçerisinde İşten Ayrılmayı Düşünüyor Musunuz: ( ) Evet ( ) Hayır

Sözleşme Sonunda Ya Da 1 Yıl İçerisinde İşten Ayrılmayı Düşünüyorsanız *Size yakın gelen EN FAZLA 3 seçeneği lütfen işaretleyiniz***:** ( ) Ailevi Nedenler

( ) Arkadaş/Tanıdık Çevresi

( ) İş Yoğunluğu

( ) Başka Bir İş Yapma İsteği/Farklı Bir İş Alanına Yönelme İsteği

( ) Ücret

( ) Yönetim Tarzı

( ) Yurt Dışında Çalışma/İkametgah Değiştirme İsteği

( ) Yükselme Olanakları

( ) Farklı Tip Sertifika Alma İsteği

( ) Diğer

Değerli katkılarınız için teşekkür ederiz…

Araştırma sonuçları hakkında bilgi almak isterseniz lütfen e-mail adresinizi bize yazınız…