

# **Örgütsel Davranış**

**Tutum**

**Spor Bilimleri Anabilim Dalı**

# Tutum

- Çalışma hayatında son 20 yılı kapsayan uygulamalara bakıldığında, organizasyonların sürekli değişim ve belirsizlik ortamında faaliyet göstermesi özellikle stratejik insan kaynakları yönetiminin önemini daha da arttırmıştır.
- 21. yüzyılın çalışma ortamında “insan” faktörü ve sahip olduğu uygulanabilir bilgi (know-how) rekabetçi ortamda üstün konuma geçmede avantaj kazanılmasını sağlayan stratejik unsurlar haline gelmiştir.
- Kurumların, sürdürülebilir rekabet avantajını koruyabilmesi açısından, çalışan ilişkileri yönetiminin kurumsal strateji ile paralel sürdürülmesi yanında buna uygun insan kaynağının kazanılması, değerlendirilmesi ve tutundurulmasının sağlanması önemlidir.



# ÖRGÜTLERDE TUTUM

Bir işletmede duygusal sermaye ne kadar güçlüyse, verimlilik de aynı ölçüde artmaktadır.

Kurumlar ve insan kaynakları uygulayıcıları tarafından, çalışan tutum ve davranışlarının olumlu çerçevede yönlendirilmesiyle, performansın geri dönüşünün firmanın finansal metriklerine olan etkisinde önemli bir katkısının bulunduğu anlaşılmaktadır.

## Tutum

- Her örgütte çalışanların tutum ve davranışları farklılık göstermektedir.
- Tutum ve davranışların oluşmasında kolektif düşünce veya ortak düşüncenin varlığı önemli bir etkidir.
- Bu tür düşünce çalışanları ortak davranış düzlemi içerisinde hareket etmeye yönlendirmektedir.
- Örgütsel bağlılık da böyle bir düşüncenin sonucunda oluşmaktadır.

- Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde, iş performansı, iş tatmini, bilgi paylaşım, örgütsel güven, işe devamlılık, kaynakların etkin kullanılması, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi hususların oranı da yüksektir.
- Diğer taraftan örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olduğu örgütlerde ise, işe devamsızlık, işyerinde ayrımcılık, örgütsel yabancılaşma, kaynakları ve bilgiyi kötüye kullanma, psikolojik taciz ve işten ayrılma gibi üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkması kaçınılmaz hal almaktadır.

# ÖRGÜTLERDE TUTUM



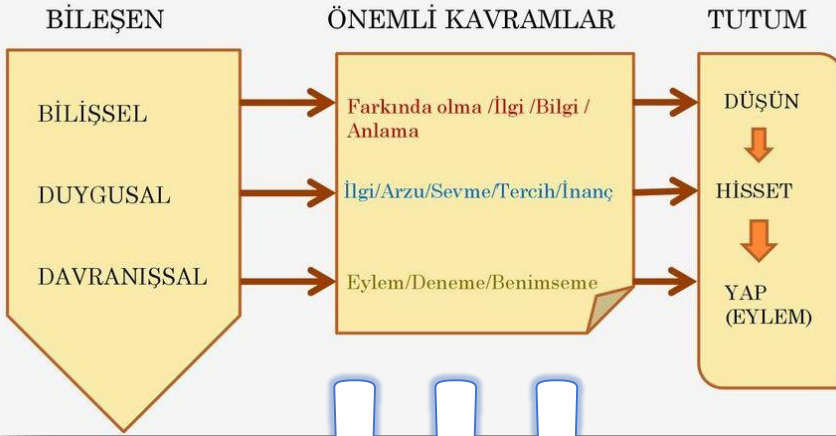
# Tutum

# ÖRGÜTLERDE TUTUM

## Tutumların işlevleri:

- Belirli bir nedensellik çerçevesi sağlama
- Pekiştirme
- Değer açıklama
- Benlik koruma görevi
- Çelişkileri uzlaştırma görevi

## TUTUM GELİŞTİRME SÜRECİ



Bir bireye yüklenen ve onun psikolojik bir nesne ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli biçimde oluşturan eğilimdir.

Çalışanın örgüte karşı geliştirdiği olumlu tutum ve davranışlar, dolaylı olarak üretkenliğin ve verimliliğin artmasını, iş gücü devir oranının düşmesini, kurumda çalışanlar arasında koordinasyon ve işbirliği sağlanmasını, örgütün çevresel ve global değişimlere daha kolay adapte olmasını sağlayacak ortamı hazırlayacaktır.

# Tutum

# ÖRGÜTLERDE TUTUM

## ÇALIŞMAYA KARŞI TUTUM

Çalışmaya tutkunluk, bireyin yaptığı işe yönelik duygusal ve bilişsel anlamda gösterdiği motivasyondur.

## ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Birey ile organizasyon arasında yer alan psikolojik bir bağlantı olarak görülebilir. Örgüt açısından verimli bir duruma yol açar.

## DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışanın, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, bu doğrultuda gayret gösterme isteği ile kurumda çalışmaya devam etme arzusu olarak tanımlanmıştır.

## WORKPLACE 5S



- 1. SORT**  
Remove the unnecessary - Keeping only what is used and red tag the rest
- 2. SET IN ORDER**  
A place for everything and everything in its place - Fixed locations and clear visualisation
- 3. SHINE**  
Everyday clean - Regular cleaning and checking to set the standard
- 4. STANDARDISE**  
Same standard, everytime for everybody - Optimising the standard across all shifts
- 5. SUSTAIN**  
Maintain Discipline - Sustaining the habit of properly maintaining and improving the standards



## Tutum

# ÖRGÜTLERDE TUTUM

### İŞ PERFORMANSI

Çalışanların aldıkları ücret karşılığında göstermeleri gereken gayret olarak ifade edilmektedir.

### İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Çalışanın işe karşı olumsuz tutumu ve işyerinden kendi isteğiyle ayrılma kararı olarak tanımlanmaktadır.

### İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Çalışan ve örgüt arasındaki karşılıklı etkileşim ve pazarlığa dayalı interaktif bir ilişkiden kaynaklanan, “çalışan ve örgüt arasında yazılı olmayan karşılıklı beklentiler” olarak ifade edilir.

Tek bir işe odaklanmak	Birden fazla işe odaklanmak
Akışı yakalamayı daha olanaklı kılar.	Akışı yakalamayı imkânsız kılar.
Verimliliği artırır.	Verimliliği yüzde 60 düşürür (öyle görünmese bile).
Bellek gücümüzü artırır.	Hatırlamayı zorlaştırır.
Hata yapma olasılığımız düşer.	Hata yapma olasılığımız artar.
Sakin ve işin kontrolünün bizde olduğunu hissetmemize yardımcı olur.	Kontrolü kaybettiğimiz, işlerin <i>bizi</i> kontrol ettiği hissiyle strese girmemize neden olur.
Tüm dikkatimizi çevremizde olanlara vererek daha dikkatli olmamızı sağlar.	Uyarana karşı “bağımlılığımız” yüzünden etrafımızdakileri üzmemize neden olur: sürekli cep telefonunu kontrol ederek, hep sosyal medyada olarak.
Yaratıcılığı artırır.	Yaratıcılığı azaltır.

Hector Garcia  
(Ikigai Kitabı)

## Tutum

### Motivasyon

Bir veya birden çok insanı, belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamı.

### izleme

Stratejik plan uygulamasının sistematik olarak takip edilmesi ve raporlanmasıdır.

### Değerlendirme

Uygulama sonuçlarının amaç ve hedeflere kıyasla ölçülmesi ve söz konusu amaç ve hedeflerin tutarlılık ve uygunluğunun analizidir.

## ÖRGÜTLERDE TOPLAM KALİTE OLGUSU

İnsan odaklı, kaliteli, problem çözmede bilimsellik, takım çalışması, sürekli iyileştirme, düzenli eğitim, kontrolden bağımsız olma, amaç birliği, örgütsel stratejiyi desteklemek.

- Örgütün gelişimine katkı sağlamak
- İşyerini yaşanmaya değer bir hale getirmek
- İnsana saygıyı arttırmak

### Engelleri ortadan kaldır...

- Üst yönetimden kaynaklanan engeller
- Orta yönetimden kaynaklanan engeller
- Çalışanlardan kaynaklanan engeller

# ÖRGÜTLERDE TUTUM

# Tutum



Google Kampüsü



# Facebook Kampüsü

