

# *ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ*

## **İŞ VE YAŞAM TATMİNİ - 2**

**YRD.DOÇ.DR. ÖZGÜR GÜLDÜ**

# Çevresel İş Tatmini Faktörleri

- **İş tasarımı**
- iş ve insan unsurlarını en etkin biçimde birleştirmek amacıyla yapılır.
- örgütsel amaçları başarmanın, örgütsel hedeflere ulaşmanın en etkili araçlarından biridir.
- İşin tasarımı işgörenlerin işlerinde tanınma, gelişme ve kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlarını karşılamaya fırsat vermelidir.

# Çevresel İş Tatmini Faktörleri

- ***İşe karşı tutum***
- Kişi işyerinin yönetsel ve örgütsel uygulamalarından memnun ise, iş tatmini buluyor demektir.
- ***İşin özelliği***
- İşin sıkıcı veya monoton olmaması, çalışanı motive eden önemli bir faktördür.

# Çevresel İş Tatmini Faktörleri

- **Kontrol**
- İşgörenin işinin süreçlerini ve sonuçları hakkında inisiyatif kullanabildiği ölçüde işi hakkında kontrol sahibi olduğu kabul edilir.
- **Monotonluk**
- İşin aynı tempoda ve sürekli aynı biçimde tekrarlanarak yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık durumudur. Monotonluk sonucu ortaya çıkan yorgunluk ve bıkkınlık çalışanlar için bir tatminsizlik kaynağıdır.

# Çevresel İş Tatmini Faktörleri

- **Örgüt kültürü**
- çalışanlar tarafından paylaşılan ve örgüt değerlerine yönelik olarak algılanan ortak değerler bütünüdür.
- **Örgütsel yapı**
- Örgütün resmi, mekanik yapısı işgören morali ve tatmini üzerinde olumsuz etki yaparken, doğal ve informal örgütlenmeye imkan sağlayan bir örgütsel yapı iş tatmini bulmak için daha elverişlidir.

# Çevresel İş Tatmini Faktörleri

- **Örgütsel itibar**
- Faaliyet çevrelerinde itibarlı olan örgütlerde işgörenin iş tatmin düzeyleri itibar düzeyleri düşük örgütlerden daha yüksek olacağı beklenir.
- **Özerklik (Otonomi)**
- İşgören işini ne ölçüde planlıyor, uyguluyor ve sonuçlarını kontrol ediyor ise o ölçüde işinde otonom davranıyor demektir.
- İşgörenin işinde otonom davranması ölçüsünde iş tatmini bulacağı ileri sürülebilir.

# Çevresel İş Tatmini Faktörleri

- **Sosyal etki**
- İş diğer insanların davranışlarında doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak bir değişme meydana getirdiği ölçüde kişi kendi işini önemseyecek ve bu sayede iş tatmini bulacaktır.
- **Güvenlik**
- İşgörenler genelde kendilerine iş güvencesi sağlayan işlerde çalışmak isterler.

# Çevresel İş Tatmini Faktörleri

- **Takdir edilme ve ücret**
- Çalışanların performansının gereğine uygun olarak takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların yaptığı ilerden gurur duymasına ve kariyer arzusunun güçlenmesine katkı sağlayabilir.
- **Yönetim biçimi**
- Katı denetimli örgütlerde çalışanlar iş tatmini bulamazlar.
- Denetim, çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını zorlaştırıyor ise bu durumda işgörenin iş tatmini bulması kolay olmayacaktır.

# Çevresel İş Tatmini Faktörleri

- **Üstlerle ilişkiler**
- İşgören çalışma arkadaşları ve üstlerinden gördüğü muameleye göre iş tatmini bulur ve iş ortamını sosyal bir ortam olarak algılar.
- **Yükselme (kariyer) olanağı**
- İnsanların doğasında yükselme arzusu vardır ve bu arzu işyerinde ne ölçüde karşılanırsa o ölçüde tatmin sağlar.
- **Örgütsel stres**
- Aşırı stres iş tatminsizliğine neden olan önemli bir faktördür. Örgütsel veya iş stresi ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki vardır.

# *Bireysel İş Tatmini Faktörleri*

- ***Cinsiyet***

- İş ortamında kadınların erkeklerden daha yüksek tatmin düzeyinde olduklarını göstermiştir.
- Bu sonuç kadınların erkeklere göre görece beklenti düzeylerinin daha düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durum aile içi rollere dayanıyor olabilir.

- ***Değerler***

- İşgören ahlak ilkelerini, nesnel standartları ve fonksiyonellik kazanmış inançları ne ölçüde örgütsel ortamda yaşıyor ise o ölçüde iş tatmini bulacaktır.

# *Bireysel İş Tatmini Faktörleri*

- ***Medeni durum***
- Evliliğin ek sorumluluklar getirdiği için iş tatminini düşürdüğü tespit edildiği gibi, evliliğin kişiyi zihinsel selamete kavuşturduğundan dolayı kişinin iş tatmini bulmasına ve işine karşı daha sorumlu davranmasına katkı sağladığı da tespit edilmiştir.
- ***Yaş***
- Fiziksel güç gerektiren işlerde kişi yaşlandıkça iş tatmini düşerken, zihinsel güç gerektiren işlerde yaşlandıkça kişi tecrübe ve bilgi kazanır yani güçlenir. Bu durum onun iş tatmini bulmasına katkı sağlar.

# *Bireysel İş Tatmini Faktörleri*

- **Eğitim**

- Eğitim düzeyi yükseldikçe iş tatmini artar.
- Eğitim düzeyinin yükselmesi, daha iyi iş olanaklarını ve yüksek ücreti beraberinde getirir.
- Eğitim düzeyi yükseldikçe farkındalık düzeyi artar ve bu durum onların çevresel faktörlerden duydukları rahatsızlık düzeylerini olumsuz yönde etkiler.

# *Bireysel İş Tatmini Faktörleri*

- ***Mesleki düzey (statü-unvan)***

- İnsanın yaptığı iş kadar işteki statüsü ve konumunu tatmin düzeyi üzerinde etkilidir.
- Ancak, insanların statüsü yükseldikçe sorumluluğunun artması ilave stres nedeni olur, dolayısıyla iş tatmininin düşmesine neden olur.

- ***Kişilik***

- Kişi işinde eğer kendisi ile yani özel algısı veya benlik algısı ile işi arasında anlamlı ilişki kurabiliyor ise işinde tatmin bulacak, kişi rol çatışması yaşıyor ise iş doyumunu düşecektir.
- Kişilik özellikleriyle uyumlu işler yapmak iş tatminini arttırırken, kişilik özellikleriyle uyumlu olmayan işlerin iş tatmin düzeyini düşürebilir.

# *Bireysel İş Tatmini Faktörleri*

- ***Tecrübe***

- İşe yeni başlayanların ilk günlerin heyecanıyla iş tatminleri yüksek olabilir.
- Bunun en önemli nedeni, bireyin başlangıçta beklentileri farklı olup, öncelikle iş sahibi ola isteği, kendi ayakları üzerinde durmanın ona verdiği güven hissidir.

- ***Zeka ve yetenek***

- Kişi iş ortamında söz konusu zeka yeteneklerini ne ölçüde kullanıyor ise o ölçüde iş tatmini bulabilir.

# *İş Tatminsizliğinin Sonuçları*

1. Bireyin bedensel, ruhsal ve sosyal uyumunu bozular.
2. Bireyde işten uzaklaşma, işe karşı kayıtsız kalma, sürekli işten ve örgütten yakınma (sinizm), yönetime, yöneticiye, iş arkadaşlarına ve örgüte karşı güvensizlik duygularını ortaya çıkarır.
3. İşi geciktirme, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, diğer çalışanlara karşı saldırgan davranışlar sergilemek gibi olumsuz davranışlar da tatminsizliğin sonucunda gözlenebilecek davranışlardır (Üretim Karşıtı İş Davranışları).

# *İş Tatminsizliğinin Sonuçları*

5. İş tatmini düşük çalışanların rahatsızlık bahanesiyle istirahat almaları, hastalık ya da diğer kişisel nedenlerle sürekli izin almaları ve işe geç kalmaları sık yaşanan durumlardır (Üretim Karşıtı İş Davranışları).
6. Çalışanların örgütlerinde beklentilerinin karşılanmaması durumunda başka bir iş arayışı içine girerler.
7. İş tatmini düşük çalışanlar işi bırakma ve erken emekli olma eğilimleri güçlenir.