

KONYA BANKACILIK SEKTÖRÜNDE EĞİTİM VE KARIYER FIRSATLARI AÇISINDAN İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

Mehmet Emin DEMİR*

Mehmet Akif ÇİNI*

ÖZET

Örgütlerin en önemli amacı varlığını sürdürebilmektir. Bu amacı gerçekleştirecek olan ise insan faktörüdür. İnsan faktörü ancak etkin ve verimli olduğunda nihai amaca ulaşılacaktır. Etkinlik ve verimliliğe ise tatmin edilmiş ve mutlu olmuş işgörenlerle ulaşılabilir. Bu durum örgütler açısından bilgiyi kullanacak olan nitelikli insan kaynağının önemini artırmaktadır. Dolayısıyla örgütsel bağlılığın sağlanması, örgütlerin amaçlarına ulaşmasında kritik bir rol oynamaktadır. Bu çalışmada Konya bankacılık sektöründe çalışanların iş tatmin faktörlerinden eğitim ve kariyer fırsatlarının örgütsel bağlılığına olan etkisi incelenecektir. Çalışma üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki eğitim ve kariyer fırsatları açısından incelenecek, ikinci kısımda çalışmanın metodolojisi anlatılacak ve üçüncü kısımda çalışmaya ilişkin bulgular verilecek ve sonuçlar yorumlanacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Eğitim ve Kariyer Fırsatları

THE EFFECT OF EDUCATION AND CAREER OPPORTUNITIES OF EMPLOYEES IN KONYA BANKING SECTOR REGARDING TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT

ABSTRACT

The most important objective of the organizations is to sustain their existence. Human factor will perform this objective. But, when the human factor is effective and productive final objective will be accessed. The effectiveness and productivity is reached only by satisfied and happy employees. This case increases the importance of qualified human resource regarding the organizations that will use information. So providing organizational commitment plays a critical role at reaching to the goal of organizations. In this study, the effect of education and career opportunities of employees in Konya banking sector to organizational commitment will be analyzed. The study composes three sections. At the first section, the relation between job satisfaction

* Öğretim Görevlisi, Selçuk Üniversitesi, Cihanbeyli Meslek Yüksekokulu

* Öğretim Görevlisi, Selçuk Üniversitesi, Cihanbeyli Meslek Yüksekokulu

and organizational commitment will be examined regarding education and career opportunities; at the second section, the methodology of the study will be mentioned and at the third section, concern findings about the study will be provided and conclusions will be pretended.

Key Words: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Education and Career Opportunities*

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında yaşanan değişim ve yenilikler örgütleri de etkisi altına alarak piyasadaki rekabetin yapısını da değiştirmiştir. Çalışma yaşamında bu değişimin hızını yakalamak, çağa ayak uydurabilmek; günümüz örgütlerinin sahip olduğu en değerli hazine olan insan kaynağını en iyi şekilde yönetmek ve sonuçta çalışma yaşamında mutlu, tatmin olmuş bir işgücü yaratmakla mümkündür. Bunun sağlanabilmesi için bireyin temel ihtiyaçları doğrultusunda ortaya koyduğu kendi bireysel hedefleri ile çalıştığı örgütün geleceğe dönük hedefleri arasında eşgüdüm sağlanarak yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için mevcut yeniliklerin geliştirilmesi ve ilerde üstlenebileceği pozisyonlara yerleşme olanağının tanınması gerekmektedir (Şimşek vd, 2007:1).

Zira insanlar hayatlarını, beğenmedikleri, yaratıcı ve güçlü yönlerini ortaya çıkarmasına izin vermeyen ve yeteneklerini geliştirme imkanı tanımayan işlerde sürdürmek istemezler. Bu sebeple, çalışanlarda iş tatmini duygusunun yaratılması gerekir. İş tatmini çalışanın iş tecrübesi sonucu oluşan zevkli veya olumlu hisler şeklinde tanımlanabilir (Luthans, 1992:114). Stephen'e göre ise iş tatmini, iş görenin işine karşı hissettiği memnuniyet veya memnuniyetsizliğin derecesidir (1991:160). Bu tanımdan yola çıkarak kişinin işine karşı tutumunun olumlu ya da olumsuz olabileceği düşünülerek "iş görenin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir" şeklinde tanımlamak, iş görenin işine karşı olumsuz tutumuna da iş tatminsizliği demek uygun olacaktır (Erdoğan, 1996: 231). İş tatmininin düzeyi iş görenin;

- İşinden sağladığı maddi olanaklar,
- Yan faydalar, otonomi,
- İş gereklilikleri,
- Personel politikaları,
- Üstlerle ve diğer iş görenlerle etkileşim,
- Profesyonel statü, rehberlik,
- İş birliği,

- Tanınma,
- Geleceğin güvence altına alınması,
- Kariyer avantajları gibi değişkenlerle bağlı olarak değişmektedir (Kantabutra vd., 2007:215).

İnsanlar kendi yeteneklerine uygun iyi bir meslek seçmek, seçtikleri mesleklerine uygun bir işte çalışmak ve çalışma yaşamları boyunca mesleklerinde kariyer yapmak, yukarıya doğru çıkmak arzusu duyarlar (Bingöl, 2003:244). Kariyer, insanın iş hayatı boyunca yer aldığı basamaksal mevkiiler ve yaptığı işleri, bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışlarını inceleyen, örgüt içinde verilen iş rolüne bağlı beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma ile beraber ilerleyebilme sürecidir (Argüden, 1998:7). Kariyer süreci üzerinde hem çalışan hem de örgütün etkisi vardır. Kariyer yönetimini bu anlamda örgütsel ve bireysel kariyer yönetimi olarak değerlendirmek mümkündür. Örgütsel kariyer yönetimi örgütün, çalışanların kariyerlerinin iyileştirilmesini içine alan çeşitli politika ve uygulamalarıdır. Örgütsel kariyer yönetimi ile çalışanların kariyerlerinden beklentileri ortaya çıkarılabilir, çalışanlar için uygun kariyer fırsatları sağlanabilir, kariyer fırsatları için uygun çalışanlar bulunabilir ve kariyer yönetim programının sonuçları değerlendirilebilir. Bireysel kariyer yönetimi, kişinin kendi kariyer hedefleri için gösterdiği bireysel çabalarıdır. Bireysel kariyer çabalarında işverende bir parçası olduğu etkin bir kariyer yönetim programına ihtiyaç vardır. Hall ve Foster'ın psikolojik başarı modeline göre çalışanlar, kariyer yönetim programı ile kendi kariyer hedeflerini gerçekleştirebilecek örgütlerde çalışırlar (Kitapçı vd., 2002:221). Hem çalışana hem de örgüte büyük faydası olan kariyer yönetimi örgütün bir parçasıdır. Çalışanlarına kariyer imkanları veren örgütlerde çalışanların daha fazla sorumluluk aldığı, daha çok çalıştığı, etkinlik ve verimlilikleri arttığı, gelecek kaygıları azaldığı ve sonuç olarak örgütsel bağlılıkları etkilendiği görülmektedir.

Küreselleşen dünyada örgütler arası rekabet giderek artmakta ve bu ortamda bütün örgütler için, kaynakların optimum kullanımı ve maliyetlerin düşürülerek verimliliğin artırılması giderek önem kazanmaktadır. Bu kaynakların en başında da iyi yetişmiş iş gücü gelmektedir. İş gücünün kendisi kaynak durumunda olmakla birlikte hem kendinde var olan potansiyeli hem de diğer kaynakları kullanacak olan bir güç haline gelmiştir. Bu durum örgütlerde insan kaynağına verilen önemi her geçen gün artırmaktadır (Çetin, 2004:93).

Bireylerin iş yaşamlarındaki olumlu tutumları artan verimlilik, yüksek performans, düşük iş devamsızlıkları ve işe geç gelme, düşük işgören devir hızı ve iş tatminine neden olurken, olumsuz tutumlar ise tersi sonuçlara sebep olabilmektedir. İşletmelere rekabet üstünlüğü sağlayacak unsurlar ancak değerli

insan kaynağı ile gerçekleştirilebilmektedir. Değerli insan kaynağını tatmin etmek ve örgütte kalmasını sağlamak örgütsel başarı ve etkinlik için son derece önemli olmaktadır. Bu durumda, örgütün amaç ve hedeflerine bağlanma, örgüt adına çaba harcamayı isteme ve örgütte kalmaktan memnun olma etmenlerinin tamamını bünyesinde barındıran örgütsel bağlılık olgusunun önemi ortaya çıkmaktadır (Keleş, 2006:1).

Örgütsel bağlılık kavramı ise, işgörenin çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve örgüt içindeki varlığını sürdürmek istemesidir (Ferik, 2002:38). Luthans'a göre örgütsel bağlılık, örgütün üyesi olarak varlığını sürdürmek için yoğun istek duyma, örgüt yararı için normalden fazla çaba gösterme ve örgütün değer ve hedeflerine inanma ve kabul etmedir. İşgörenlerin örgüte sadakatleriyle ilgili bir tutumdur (1992:124). Yapılan tanımlar ışığında örgütsel bağlılık kavramının tanımını; işgörenlerin örgütte kalmak istemeleri, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile kimliklenme, işgörenin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi şeklinde özetlememiz mümkün olabilecektir (Bayram, 2005:128). Mowday örgütsel bağlılığı karakterize eden özellikleri şu şekilde sıralamıştır (1979:227):

- Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul ve sıkı sıkıya bağlılık,
- Örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunma,
- Örgüte üyeliğin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olmak.

Literatürde örgütsel bağlılığın çeşitli sınıflandırmaları bulunmaktadır. Meyer'e göre duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmıştır. Devamlılık bağlılığı, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlanmıştır. Son olarak, normatif bağlılık, çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir (Meyer vd, 1997:11). Etzioni'ye göre ise örgütsel bağlılık; amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmakta olan ahlaki bağlılık, örgüt üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel alan hesapçı bağlılık ve bireylerin davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade eden yabancılaştırıcı bağlılık olarak sınıflandırılmıştır (Bayram, 2005:129).

Örgütsel bağlılık tutumu kişisel ve örgütsel değişkenlerle belirlenebilmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi, medeni durum ve kariyerdir. Örgütsel faktörler ise; örgüt büyüklüğü ve yapısı, örgüt kültürü, ücret, işin niteliği, yönetim tarzı ve liderlik, rol çatışması, ödüller, stres, sosyal güvenlik, takım çalışması ve iletişimidir (Gözen, 2007:54-66).

Karşımıza çıkan bu iki kavram son yıllarda birçok araştırmacı için ilgi odağıdır. Bu iki kavram üzerine hem ayrı ayrı hem de birbiri arası ilişkiyi açıklamaya çalışan birçok araştırma yapılmıştır.

Bu araştırmanın amacı birçok konuda işlenen iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin kariyer yönetimi açısından bankacılık sektöründe incelenmesidir.

2. MATERYAL VE METOT

Çalışma verileri Konya ili Selçuklu ve Karatay bölgelerinde bulunan 201 banka çalışanlarına anket düzenlenerek elde edilmiştir. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde iş tatmini ile ilgili sorular, ikinci bölümünde ise örgütsel bağlılık ile ilgili sorular yer almaktadır. Çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık ile ilgili olumlu ve olumsuz katılım derecelerine göre, iş tatminlerinin derecesi ölçülmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki kariyer yönetimi açısından incelenmiştir. Çalışmanın istatistiksel analizleri SPSS 15 programı yardımıyla yapılmıştır. Araştırmada, kategorize edilen anket verileri, Crosstabs Khi-kare ve Fisher Exact Khi-kare testleriyle, ayrıca araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi gibi bir takım tanıtıcı özellikleri ise tanımlayıcı istatistik testler yardımıyla değerlendirilmiştir.

Çalışma ile ilgili belirlenen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H0: İş tatmini faktörleri ile örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişki yoktur.

H1: İş tatmini faktörlerinden eğitim ve geliştirme olanakları ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2: İş tatmini faktörlerinden kariyer geliştirme fırsatları ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

3.BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında öncelikle katılımcıların demografik özelliklerinden bahsedilecek ve ikinci kısımda katılımcıların iş tatmini ve örgütsel bağlılık sorularına verdikleri cevaplar kıyaslanarak değerlendirilecektir.

Tablo 1. Katılımcıların cinsiyet özellikleri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Kadın	52	% 25,9
Erkek	149	% 74,1
TOPLAM	201	% 100

Tablo 1.'de görüldüğü üzere anket çalışmasına 201 kişi katılmıştır. Katılan katılımcıların % 25,9'u kadın, % 74,1' i erkektir.

Tablo 2. Katılımcıların yaş dağılımı

Yaş grupları	Sayı	Yüzde (%)
21-26	37	% 18,4
27-32	101	% 50,2
33 ve üzeri	63	%31,3
TOPLAM	201	% 100

Tablo 2.'de görüldüğü üzere katılımcıların % 18,4'ü “21-26” yaş arasında, %50,2'si “27-32” yaş arasında ve % 31,3'ü ise “33 yaş ve üzeri” grubunda yer almaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Çalışma Süreleri

Çalışma Süresi (Ay)	Sayı	Yüzde (%)
0-12	74	% 36,8
13-36	51	% 25,4
37 ve daha fazla	76	% 37,8
TOPLAM	201	% 100

Tablo 3.'de görüldüğü üzere anket katılımcılarının % 36,8'i örgütte “0-12 ay arasında”, %25,4'ü “13-36” ay arasında % 37,8'i ise “37 ve daha fazla” zamandır çalışmaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde (%)
Lisans	168	% 83,6
Yüksek Lisans	33	% 16,4
TOPLAM	201	% 100

Tablo 4'de görüldüğü üzere anket katılımcılarının % 83,6'sı “Lisans” eğitimi mezunu iken %16,4'ü “Yüksek Lisans” eğitim programından mezundur.

Tablo 5. Eğitim ve Geliştirme Olanaklarının Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi

Yaş Grupları	Memnuniyet Yüzdeleri	p Anamlılık Değerleri
21-26	% 100	p<0,001
27-32	% 100	p<0,001
33 ve üzeri	% 100	p<0,001

Eğitim ve geliştirme olanakları maddesine memnun olduğunu belirten bütün yaş gruplarındaki katılımcıların tamamı “Bu örgütte kariyerim için zaman harcamaktan mutluyum”, “Eğer bu örgütte kendimi geliştiremediğimi düşünürsem başka bir örgütte çalışmayı düşünebilirim” ve “Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum” kombine maddelerine katıldıklarını belirtmişlerdir. Bütün yaş gruplarındaki katılımcılar için “Eğitim ve geliştirme olanakları” açısından verilen cevaplar arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır. Kombine olarak hazırlanmış maddelere katılımcıların, katılıp katılmamaları memnuniyet düzeylerine göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). “Bu örgütte kariyerim için zaman harcamaktan mutluyum”, “Eğer bu örgütte kendimi geliştiremediğimi düşünürsem başka bir örgütte çalışmayı düşünebilirim” ve “Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum” maddelerine katılanların %100’ü çalıştıkları örgütteki eğitim ve geliştirme olanaklarından memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu da günümüz bilgi çağında çalışanların eğitime, bilgiye, kariyere ne denli önem verdiklerini göstermektedir. Böylece eğitim ve kariyer olanaklarının üst seviyede olduğu iş örgütlerinde tatmin olmuş işgörenlerin örgütsel bağlılığının arttığı gözlenmektedir. “İş tatmini faktörlerinden eğitim ve geliştirme olanakları ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki **bir numaralı hipotezimiz** kabul edilmiştir.

Tablo 6. Kariyer Fırsatlarının Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi

Yaş Grupları	Memnuniyet Yüzdeleri	p Anlamlılık Değerleri
21-26	% 93,8	$p=0,848$
27-32	% 90,1	$p<0,001$
33 ve üzeri	% 100	$p<0,001$

“Kariyerimi geliştirmek için fırsatların olması” maddesine memnun olduğunu belirten “21-26” yaş arası katılımcıların % 93,8’i, “27-32” yaş arası katılımcıların % 90,1’i ve “33 ve üstü” yaş grubundaki katılımcıların ise tamamı, “Bu örgütte kariyerim için zaman harcamaktan mutluyum”, “Eğer bu örgütte kendimi geliştiremediğimi düşünürsem başka bir örgütte çalışmayı düşünebilirim” ve “Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum” kombine maddelerine katıldıklarını belirtmişlerdir.

“21-26” yaş arası katılımcılar için “Kariyerimi geliştirmek için fırsatların olması” kriteri açısından verilen cevaplar arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). “Bu örgütte kariyerim için zaman harcamaktan mutluyum”, “Eğer bu örgütte kendimi geliştiremediğimi düşünürsem başka bir örgütte çalışmayı düşünebilirim” ve “Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum” maddelerine katılanların % 6,2’si çalıştıkları örgütteki kariyer geliştirmek için fırsatların olması açısından memnun olduklarını belirtmişlerdir.

“27-32” yaş arası ve “33 ve üstü” yaş grubundaki katılımcılar için “Kariyerimi geliştirmek için fırsatların olması” kriteri açısından verilen cevaplar arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır. Kombine olarak hazırlanmış maddelere katılımcıların, katılıp katılmamaları memnuniyet düzeylerine göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). “Bu örgütte kariyerim için zaman harcamaktan mutluyum”, “Eğer bu örgütte kendimi geliştiremediğimi düşünürsem başka bir örgütte çalışmayı düşünebilirim” ve “Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum” maddelerine “27-32” yaş grubu katılımcıların % 90,1’i, “33 ve üstü” yaş grubu katılımcıların % 100’ü çalıştıkları örgütten kariyer geliştirme fırsatları açısından memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Kariyer aşamaları göz önüne alındığında; 21-26 yaş grubundaki katılımcıların üniversiteden yeni mezun olup iş hayatına atıldıkları ve keşif aşamasında oldukları, ihtiyaç, yetenek ve becerilerini; kurumun beklentileriyle uyumlaştırmaya çalıştıkları düşünüldüğünde sonucun bu şekilde çıkması olağandır. Bu aşamada bireyler açısından en ciddi konu “gerçek şoku” dur. Gerçek şoku; kişinin beklentileri ile yeni iş ve örgütün gerçekleri arasındaki açığı anlatır ve genelde kişiler ilk işe başladıklarında gerçekçi olmayan yüksek beklentiler içerisindeyler (Şimşek vd., 2004:17-18). 27-32 yaş grubundaki katılımcıların kariyer aşamalarından pekiştirme ve sürdürme aşamasında olduklarını kabul edersek: Pekiştirme aşamasında birey, iş ortamı ve kuruluşun beklentileri hakkında daha iyi bir anlayış kazanmaktadır. Bu süreçte bireyin, değer ve liyakatini örgüt içinde belirleme çabası gündemdedir. Sürdürme aşamasında birey, genellikle kendine örgüt içinde güçlü ve sağlam bir yer edinmiş bulunmaktadır. Bu aşamada, bireyin örgütle arasında oldukça güçlü bağlar kurulduğu göze çarpmaktadır. Bu aşamadaki bir örgüt çalışanının, mevcut işini veya iş yerini terk edip, farklı bir iş veya işyeri seçeneğini değerlendirmesi neredeyse hiç gündemde yoktur. 33 ve üzeri yaş grubundaki katılımcıların kariyer aşamalarından azalma aşamasında olduklarını kabul edersek: Azalma aşamasında, örgüt bireyi, emekliliğe doğru yaklaşmaktadır. Çoğunlukla fiziki yaş, düşünsel yaş yansıtmamakta ve bireyler örgüte, kuruluşun istediğinin çok daha ötesinde katkıda bulunabilme istek ve olanağında bulunabilmektedirler. Dolayısıyla “İş tatmini faktörlerinden kariyer geliştirme fırsatları ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki **iki numaralı hipotezimiz** kabul edilmiştir.

4.SONUÇ

Konya’daki banka çalışanlarına sunulan iş tatminini etkileyen faktörlerden eğitim ve kariyer fırsatları ile örgütsel bağlılığın bir ilişkisinin olup olmadığını araştıran bu çalışmada, işgörenlere sunulan eğitim ve kariyer fırsatlarının iş tatminini sağladığı ve tatmin edilmiş işgörenlerin örgütsel bağlılığının etkilendiği görülmüştür.

Anket katılımcılarının % 25,9'u kadın, % 74,1'i erkektir ve katılımcıların % 18,4'ü "21-26" yaş aralığında, %50,2'si "27-32" yaş aralığında, % 31,3'ü ise "33 yaş ve üzeri"dir. Katılımcıların % 83,6'sı "Lisans" mezunu, %16,4'ü "Yüksek Lisans" mezunu olup, tamamı eğitim seviyesi yüksek kişilerden oluşmaktadır. Örgütte çalışma sürelerine bakacak olursak; % 36,8'i "0-12 ay arasında", %25,4'ü "13-36" ay arasında, % 37,8'i ise "37 aydan daha fazla" süredir çalışmaktadırlar.

Çalışmada eğitim ve geliştirme olanakları ile kariyer fırsatları sunulan işgörenlerin iş tatmini sağladıkları ve bu yolla örgütsel bağlılıklarının arttığı öne sürülmektedir.

İş tatmini faktörlerinden eğitim ve geliştirme olanaklarına bakıldığında, örgütteki eğitim ve geliştirme faaliyetlerinden memnun olduklarını dile getiren tüm yaş gruplarındaki işgörenlerin tamamı çalıştıkları örgütte kariyerleri için zaman harcamaktan memnun olduklarını söylemişler ve iş tatmini sağlanarak işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarının arttığı ortaya konmuştur. Görülmektedir ki günümüz bilgi çağında bilgi en değerli hazinedir. Bilgiyi kullanacak olan ise insan faktörüdür ve yetişmiş insan gücü örgütler için en önemli kaynaktır. Katılımcıların tümü çalıştıkları örgütte eğer kendilerini geliştiremediklerini düşünürlerse başka bir örgütte çalışmayı düşünebileceklerini belirtmişlerdir. Bu anlamda bireysel çıkarlarla örgütsel çıkarların ortak bir paydada buluşması gerekmektedir. Örgüt işgörenlerin beklentilerini karşılayacak, eğitim imkanı, kendini geliştirme imkanı sunacak; işgörenler ise beklentilerinin karşılanması ve onlara sunulan imkanlar karşısında örgütlerine daha fazla bağlanacak ve oluşan örgüt iklimi içerisinde işgörenlerin etkinlik ve verimliliklerinde artış meydana gelecektir. Zira aidiyet duygusu gelişmiş bir işgören kendini örgütün bir parçası gibi hissedecek ve her türlü fedakarlıktan kaçınmayacaktır. Yine katılımcıların tamamı çalıştıkları kuruma çok şey borçlu olduklarını söylemişlerdir. Bu cümleden de anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık gerçekleşmiş demektir.

İş tatmini faktörlerinden kariyer fırsatları incelendiğinde; işgörenlerin kariyerlerini geliştirmek için fırsatların olması açısından kariyer aşamaları dikkate alınırsa yaş gruplarına göre anlamlı sonuçların çıktığı da ortadadır. Dolayısıyla işgörenler kendilerine kariyer fırsatları sunan örgütlerde çalışmak istemektedirler ve kendi çıkarları ile örgütsel çıkarları bağdaştırdıkları ölçüde tatmin olmakta ve örgüte daha fazla bağlanmaktadırlar.

Küresel rekabet ortamında örgütleri ayakta tutacak olan ve örgütün performansının geliştirilmesinde etkili olan en önemli faktör insandır. Zira bir işin yapılması için gerekli makine ve malzemeyi (hardware) veya sistemleri (software) her örgüt belirli mukabilinde satın alabilir. Farkı yaratan yaptığı işe deneyimini, bilgisini, şevkini ve yaratıcılığını katan insan unsurdur. Bu nedenle örgütler işe aldıkları işgörenleri eğitime tabi tutmakta, gelişmelerine

katkıda bulunmakta ve onlara kariyer fırsatları sunarak öğrenen örgütü meydana getirmeye çalışmaktadırlar. Yaşadığımız bilgi çağında sürekli bilgi eskimesi meydana geldiği düşünüldüğünde; insanlar sürekli yenilik, sürekli gelişme ve sürekli büyümeyi kendilerine hedef almalıdırlar. Günümüzde yaşam boyu öğrenme ilkesi benimsenmektedir ve işgörenler kendilerini sürekli yenileyebildikleri, çağın gereklerine ayak uydurabildikleri, yükselme olanakları olan işleri tercih etmekte ve kişisel amaçlarıyla örgütsel amaçları bağdaştırarak iş tatminine ulaşmaktadırlar. Tatmin olmuş işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının arttığı da açık bir şekilde ortaya konulmuştur.

KAYNAKLAR

- ARGÜDEN, M. (1998). Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Yapı Kredi Bankası Uygulaması. A.Ü. Sosyal Bil. Ens. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- BAYRAM, Levent. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. No: 59. S: (125-139)
- BİNGÖL, Dursun. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- ÇETİN, Münevver Ölçüm. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- ERDOĞAN, İlhan. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü. Yayın No:266/158.
- FERİK, Funda. (2002). Öz Yeterliliğe Bağlı olarak Personel Güçlendirme ve İş Tatmini, Örgüte Bağlılık, Personel Devri Arasındaki İlişkiler. *Active Mart-Nisan*.
- GÖZEN, Emine Dağdeviren. (2007). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- KANTABUTRA, S.; AVERY, G.C. (2007). Vision Effects in Customer and Staff Satisfaction: An Emprical Investigation. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol: 28. No: 23. S: (209-229)
- KELEŞ, Hatice Necla Çelik. (2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretimi Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- KİTAPÇI, Hakan; SEZEN, Bülent. (2002). Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği. *Fırat Ün. Sosyal Bil. Dergisi*. Cilt 12. Sayı 1. S: (219-230)

- LUTHANS, Fred. (1992). *Organizational Behavior*. Newyork: McGraw Hill Company.
- MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J. (1997). *Commitment in the Work Place: Theory, Research and Application* Thousand Oaks. California: Sage publications
- MOWDAY, Richard T.; STEERS, Richard M.; LYMAN, W. Porter. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *The Journal of Vocational Behavior*. Sayı: 14. S: (224-247)
- STEPHAN, E.Catt; DONALD, S.Miller. (1991). *Supervision: Working With People*. Boston: Irwin Inc.
- ŞİMŞEK, M. Şerif; ÇELİK, Adnan; AKGEMCİ, Tahir; SOYSAL, Abdullah. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- ŞİMŞEK, Şerif; ÇELİK, Adnan; AKATAY, Ayten. (2007). *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Gazi Kitabevi.

