

BİLGİSAYAR İŞLETMENLERİNİN ÖZNEL YORGUNLUK BELİRTİLERİ İLE İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

İhsan YÜKSEL

*(Yrd.Doç.Dr. Kırıkkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü,
e-mail: Yuksel94@isnet.net.tr)*

Özet:

Bu çalışmada, bilgisayar işletmenlerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesine ışık tutması ereğiyle öznel yorgunluk belirtileri, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Öznel yorgunluk belirtilerinin saptanması için 26 soruyu içeren bir anket kullanılmıştır. İş doyumunu belirlemek için kullanılan anket 14 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ise 15 maddelik anketle ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmada, bu üç değişkeninin birbiriyle olan ilişkisi istatistiksel olarak sınanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; yorgunluk ile örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon -0.26 ($P<0.05$), yorgunluk ile iş doyumunu arasındaki korelasyon -0.25 ($P<0.05$) ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon ise 0.52 ($P<0.05$) bulunmuştur.

Abstract:

Analysis of The Relationship Between Subjective Fatigue Symptoms and Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Computer Operators

In this study, the relationship between subjective fatigue symptoms, job satisfaction and organizational commitment was attempted to be

Anahtar Sözcükler: Yorgunluk belirteçleri, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, ergonomik iş düzenleme

Keywords: Fatigue symptoms, job satisfaction, organizational commitment, ergonomic job design.

established in order to shed light on the improvement of the working conditions of computer operators. A questionnaire consisting of 26 questions was utilized to determine subjective fatigue symptoms. The questionnaire being utilized to determine job satisfaction consisted of 14 items and the one being utilized to determine organizational commitment consisted of 15 items. The interrelation of these three variables was statistically examined. Conclusively, the correlation between fatigue and organizational commitment was found as -0.26 ($P<0.05$), between fatigue and job satisfaction as -0.25 ($P<0.05$) and between job satisfaction and organizational commitment as 0.52 ($P<0.05$).

1.GİRİŞ VE AMAÇ

Mal ya da hizmet üretiminin bir dizi üretim faktörüne bağlı olduğu bilinmektedir. Üretim teknolojisinin gerektirdiği bütün üretim faktörleri önemli olmakla birlikte, en önemlisinin insan faktörü olduğunu söylemek olasıdır. İnsan faktörünün iki açıdan önemli olduğu söylenebilir. Birincisi, üretimin insan için olması ve ikincisi ise, üretimin insansız bir şekilde yapılmasının olanaksız olmasıdır. Bir diğer deyişle üretilen mal ya da hizmetin üretim sürecinde, bir şekilde insan faktörünün yer alması kaçınılmaz olmaktadır. Dolayısıyla üretimin yapılabilmesi ancak insan faktörünün varlığıyla olasıdır. Bu nedenle insan faktörünün üretim sürecindeki verimliliği, doğrudan üretime, bir diğer deyişle örgütün verimliliğine ve etkililiğine yansıtacaktır. İnsan faktörünün bulunduğu örgüt içerisinde ve yer aldığı üretim sürecinde tam performans göstermesi ise, öncelikle insan faktörünün sağlık içerisinde bulunmasıyla olası olabilir. Bu nedenle işgören sağlığı, yazında yer alan ifadeyle işçi sağlığı ve iş güvenliği, çalışma yaşamının oldukça önemli bir kavramıdır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Uzmanlar Komitesi işçi sağlığını şöyle tanımlamaktadır (Topuzoğlu, 1991: 32) “Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üstün düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksel ortama yerleştirmek ve bu durumu sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak.” Tanımdan anlaşılacağı gibi sağlık, salt bedensel olarak düşünülmemektedir. Sağlığın psikolojik ve sosyolojik yönünün de bulunduğu benimsenmektedir. Nitekim Fişek, sağlığın korunması için biyolojik, fizik ve sosyal çevrenin olumlulaştırılmasını belirtmekte ve örneğin sağlıklı bir yaşam ve iş veriminin artırılması için çalışma ve dinlenme koşullarının olumlulaştırılmasının işçi sağlığının temel konusu olduğunu belirtmektedir (Fişek, 1991: 20).

Her geçen gün bilimin ve teknolojinin gelişmesine koşut olarak yeni ürünler pazara sunulmaktadır. Bu da yeni işlerin ve mesleklerin oluşumuna neden olmaktadır. Bilgisayar ile çalışmak durumunda olanlar buna bir örnektir. Bilgisayarın çalışma yaşamında kullanılması bir yandan zorunluluk ve kolaylık sağlarken, öte yandan bir dizi sorunu birlikte gündeme getirmektedir. Örneğin, bilgisayar işletmenlerine yönelik yapılmış olan bir araştırmada; işletmenlerinin %90'nının görsel yorgunluk, %70'inin zihinsel yorgunluk çektiği, %65'inin antropometrik yakınmalar, %15'inin ciltte oluşan değişikliklerden yakındığı saptanmıştır (Kamienska-Zyla, 1993: 432-433). Yapılmış olan bir başka araştırmada ise; bilgisayar işletmenlerinin %90'ı gözlerde ağrı, %21'i sırtta ağrı, %45'i uykulu olma hali, %42'si esneme, %40'ı baş ağrısı yakınması olduğunu belirtmişlerdir (Kamienska-Zyla Pryne-Skotniczny 1996: 217-220). Uzunçarşılı ve arkadaşlarının bilgisayar kullanıcısı 122 kişi üzerinde yapmış oldukları araştırmada, çalışma ortamları, klavye kullanımında vücut ve el postürleri, çalışma saatleri, dinlenme süreleri ile şikayetleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada klavye kullanımında el bileği ekstansiyonu yükseldikçe dirsek ile ilgili şikayetlerin arttığı bildirilmiştir. Çalışma süresinin artması ile parmaklardaki uyuşukluğun arttığı, 4 saat üstü çalışmalarda ise bu oranın %37.5'u bulunduğu saptanmıştır. Yorgunluk oranının en yoğun 6-8 saat bilgisayar kullananlarda olduğu görülmüştür. Uzunçarşılı ve arkadaşları, öğle sonrası ve gece çalışmalarının diğer saatlere göre farklı yorgunluk belirtileri verdiğini belirtmektedirler (Uzunçarşılı vd.,1995: 537-549). Kayıhan ve arkadaşları ise, iş verimliliğine etki eden ergonomik faktörleri araştırmak amacıyla klavye kullanan 17 kişinin ağrı, yorgunluk, postür bozuklukları, çalışma postürü ile işgörenlerin kullandığı masa ve sandalyeleri ergonomik açıdan incelemiştir. Sonuçta, büro çalışanlarında en fazla boyun ve omuz ağrısının görüldüğü saptanmıştır (Kayıhan vd.,1995: 369-376). Kaya ve arkadaşları bilgisayar kullanıcılarına yönelik yapmış oldukları çalışmada, standart klavye kullanan kişilerde %30 oranında Karpal Tünel Sendromunu (KTS) saptamıştır (Kaya vd., 1998: 409-416). Yazındaki bu çalışmalardan görüldüğü üzere bilgisayar ile çalışanların bir dizi sağlık sorunları bulunmaktadır. Bu sorunların sonuçlarının işgörenlerle sınırlı kalmayacağı, bir diğer deyişle sorunların örgütsel boyuttaki yansımalarının da olabileceğini söylemek olasıdır.

Bu çalışmada bilgisayar işletmenlerinin, çalışma koşullarının iyileştirilmesine ışık tutması ereğiyle, öznel yorgunluk belirtileri, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

Yorgunluk; genel olarak düşük verim ve azaltılmış güç gibi koşulları tanımlamak için kullanılmaktadır. Fizyolojik yorgunluk, adalesel ve genel vücut yorgunluğu şeklinde ikiye ayrılır. Adalesel yorgunluk, yük altında kalan adalede oluşan akut ağrılı bir durumdur. Genel yorgunluk ise enerji kullanımında azalma duygusu ile tanımlanan bir durumdur. Yorgunluk, subjektif bir algılama

ve yorgunluk belirtileri ile ortaya çıkar (Sabancı,1999: 72). Çalışma yaşamında yorgunluğa neden olan çeşitli faktörler bulunmaktadır. İşgörenin yapmış olduğu fiziksel ya da zihinsel işin şiddeti ve süresi, çalışma ortamının fiziksel koşulları, monotonluk, işgörenin hastalık ya da dengeli ve yeterli beslenememesi, psikolojik durum gibi faktörler yorgunluğa neden olabilmektedir.

Kamienska-Zyla ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada, öznel yorgunluk belirtileri 26 maddede incelenmiştir (Kamienska-Zyla, Pryne-Skotniczny, 1996: 217-220). Yorgunluk belirtilerinin işgörende fizyolojik ve psikolojik sonuçlar biçiminde oluştuğu görülmüştür. Çalışma yaşamında yorgunluğa neden olan faktörler ortadan kaldırılmaz ya da en az düzeye çekilmez ise işgörende oluşacak fizyolojik ve psikolojik yakınmalar, işgörenin sağlığı ve gönencini olumsuzlaştırabilecektir. Bunun da çalışma verimine yansması ile işgören, bulunduğu örgütte verimsizleşecektir.

Bu araştırmanın ikinci değişkeni iş doyumudur. İş doyumunu, gerek işgören ve gerekse örgüt açısından oldukça önemli düzeyde olumlu ya da olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir. İş doyumunu, işgörenin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir (Erdoğan, 1999: 231). İş doyumuna ilgi, insancılık yaklaşımının çalışma yaşamına girmesiyle başlamıştır. İnsanın duygusal tutumlarının önemsenmesi, çalışma yaşamı kalitesini yükseltme çabaları içinde düşünülmektedir. Öte yandan hızla değişen ve gelişen dünyada, işletmelerin, örgütlerin başarısı, çağdaş ve akılcı yönetilmelerine bağlı olmaktadır. Acımasız ve yoğun bir rekabet içerisinde faaliyet gösteren işletmelerin başarı faktörleri arasında insan faktörünün oldukça önemli olduğu görülmektedir. Bu nedenle işletmelerin başarı düzeyleri, insan kaynaklarını organize edebilme ve çabalarını, iş doyumunu yüksek işgörenle yürütebilme becerileriyle açıklanabilmektedir (Öztürk, Güzelsoydan, 2001: 333-345).

Bilgisayar işletmenlerine yönelik yapılmış olan bu çalışmada araştırılan bir diğer değişken ise örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılıkla, işgörenlerin işyerlerine ilişkin tutumlarının düzeyi ölçülmektedir. Örgütsel bağlılık, yöneticiler için oldukça önem taşımaktadır. Çünkü güçlü bağlılık, işgörenleri örgütsel açıdan olumlu sonuçlara yönlendirmektedir. Mowday ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmada örgütsel bağlılığı üç boyutla ifade etmişlerdir. Örgütsel bağlılığın birinci boyutu örgütün amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanma ve onları kabul etme, ikinci boyutu örgüt adına büyük bir çaba gösterme isteği ve üçüncü boyutu örgüte üyeliğin büyük bir arzu ile devam etmesidir (Mowday vd., 1979: 224-247).

DeConinck ve Stilwell (1996: 80-88) yapmış oldukları bir çalışmada, örgütsel bağlılığı öngörücü bazı değişkenleri araştırmışlardır. Araştırma bulguları; iş doyumunun ve ilerleme olanaklarının yüksek düzeyde

bulunmasının örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde oluşmasına etkide bulunduğunu göstermiştir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığı öngörmeye, iş doyumunun önemli bir öngörücü değişken olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla işgörenlerin iş doyumunun artırılması, işgören devrinin azaltılmasını sağlamaktadır. Hammer ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmada ise, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki korelasyonun 0.51 ($P<0.01$) olduğu saptanmıştır (Hammer vd., 1981: 561-573). Reichers'in yapmış olduğu bir çalışmada örgütsel bağlılıkla iş doyumunu arasındaki ilişki 0.66 ($P<0.01$) önemli bulunmuş iken, mesleki hizmet süresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki istatistiksel açıdan önemli bulunmamıştır (Reichers,1986: 508-514). Yine yapılmış olan bir diğer çalışmada, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon 0.44 ($P<0.01$) bulunmuştur (Yüksel, 1997: 59). Özel sektörde çalışan işgörene yönelik yapılmış olan bir diğer araştırmada da, örgütsel bağlılıkla iş doyumunu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu saptanmış ve ilişkinin derecesi 0.68 bulunmuştur (Erol, 1998: 167). Yazında yer alan başka bir çalışmada, örgütsel bağlılığın, iş doyumuna göre işten ayrılma ile kalma arasındaki ayrımı daha iyi açıkladığı diskriminant analizi ile belirlenmiştir (Porter vd.,1974: 603-609)

Bu çalışma, bilgisayar işletmenlerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesine olanak sağlayacak düzenlemelere ışık tutmayı amaçlamıştır. Bu amaçla, öncelikle işgörenlerin sunuk kaldığı yorgunluk belirtileri belirlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra, yorgunluk belirtileri ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini bir kamu kuruluşunda, görevi veri girişi olan 200 bilgisayar işletmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri ise 96 işgörenden oluşan örneklemden elde edilmiştir.

2.2. Araştırma Gereçleri

Araştırmanın verileri, 65 soruyu içeren ve 4 bölümden oluşan bir anketle sağlanmıştır. Anketin birinci bölümü işgörenleri tanımlayıcı özelliklerini, 2.bölümü öznel yorgunluk belirtilerini, 3.bölümü örgütsel bağlılığı ve 4.bölümü ise iş doyumunu ölçen sorulardan oluşmaktadır.

2.2.1. Öznel Yorgunluk Belirtileri

Bu çalışmada incelenen yorgunluk belirtileri Kamienska-Zyla ve Pryne-Skotniczny'nin (1996: 217-220) yapmış oldukları araştırmada yer alan 26 maddelik öznel yorgunluk belirtisidir. Bu 26 belirti bir anketle işgörenlere sorulmuş ve öznel değerlendirmeleri belirlenmiştir.

2.2.2. Örgütsel Bağlılık Anketi

Örgütsel bağlılığı ölçmek için Porter ve arkadaşları (Porter vd., 1974: 603-609) tarafından geliştirilen 15 maddelik anket kullanılmıştır. Anketin Türkçe'ye uyarlanması Yüksel (1997: 43-45) yapmıştır. Anket maddelerinin 9'u olumlu yönde, 6'sı olumsuz yönde olup, yapısı beş dereceli biçimdedir. Burada puan yüksekliği, tutumun yüksekliğini ifade etmektedir. Yazında anketin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasına ilişkin araştırmalar bulunmaktadır. Mowday ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmada, Cronbach Alfa'sının 0.82 ile 0.93 arasında (Mowday vd., 1979: 224-247), hekimlere yönelik yapılmış bir çalışmada 0.80 (Yüksel, 1997: 43-45), yapılmış olan bir başka araştırmada (Mathieu, Farr 1991: 127-133) ise 0.87 çıktığı bulunmuştur. Bu araştırmada da anketin güvenilirlik çalışması ve anketin Cronbach Alfa'sı 0.72 bulunmuştur. Anketin bu güvenilirlik düzeyinde bulunmuş olması, çalışma için yeterli sayılabilecek (Özgüven, 1999:95) bir düzey olarak kabul edilmiştir.

2.2.3. İş Doyum Anketi

Bu araştırmada, Hackman ve Oldham'ın (Güler, 1990: 92-95) geliştirdiği 14 maddelik iş doyum anketi kullanılmıştır. Anketin maddelerinin tamamı pozitif yönlü olup beş dereceli ölçekle değerlendirilmiştir. Güler'in (1990: 92-95) yapmış olduğu çalışmada Cronbach Alfa'sı 0.92, Yüksel'in (1997: 46-48) çalışmasında ise 0.88 bulunmuştur. Bu çalışmada ise, iş doyum anketinin güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa'sının 0.87 olduğu saptanmıştır. İş doyum anketinin Cronbach Alfa değerinin iyi (Özgüven, 1999: 95) denilebilecek bir düzeyde olduğu söylenebilir.

3. BULGULAR

Araştırma kapsamındaki işgörenlerin yaş ortalaması 28.4 bulunmuştur. İncelenen işgörenlerin %80.2'si kadın, %19.8'i erkek, %41.7'si evli, %58.3'ü bekar olup, %58'nin 1 çocuğu, %42'sinin 2 çocuğu bulunmaktadır. İşgörenlerin %59,4'ü ortaöğretim, %40.6'sı yükseköğretim mezunudur.

İşgörenlerin bilgisayarla çalışma sürelerinin bir diğer deyişle ekran karşısında günlük çalışma sürelerinin minimum 420 dakika, maksimum 540 dakika, günlük çalışma ortalamasının ise 465 dakika (7.75 saat) olduğu saptanmıştır. Dinlenme aralarının ise minimum 2 kez maksimum 7 kez olduğu, dinlenme süresinin ortalama 64.6 dakika olduğu öğrenilmiştir. Araştırma kapsamındaki işgörenlerin ortalama çalışma süresi 6.10 yıl olarak bulunmuştur. Yine çalışanların %36.5'inin kadrolu, %63.5'nin geçici statüde çalıştıkları saptanmıştır.

3.1. Yorgunluk belirtileri

Araştırma kapsamındaki 96 bilgisayar işletmeninin öznel yorgunluk belirtilerine göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Öznel yorgunluk belirtileri 4 grupta incelenmiştir. 1. grupta %70'in üzerinde bulunan belirtiler, 2. grupta %60-70 arasında yer alan belirtiler, 3. grupta %50-60 arasında yer alan belirtiler ve 4. grupta %50'nin altında yer alan belirtiler biçiminde ayrılandırılmıştır.

Tablo 1'de işgörenlerin öznel yorgunluk belirtileri incelendiğinde birinci grupta yer alan belirtiler, sırasıyla şu şekildedir: Birinci sırayı gözlerde ağrı ve kızarıklık (%86.5), ikinci sırayı sırtta ağrı (%77.1), üçüncü sırayı baş ağrısı (%76.0), dördüncü sırayı omuzlarda sertlik hissi (%75.0), beşinci sırayı kafada ağırlık duyumsama (%71.9), altıncı sırayı vücudun tamamında yorgunluk duyumsama (%70.8) oluşturmaktadır. Birinci gurubu oluşturan belirtiler, istatistiksel yönden %99 güven düzeyinde önemli bulunmuştur.

İkinci grupta yer alan belirtiler ise sırasıyla, dik durmada yetersizlik (%67.7), uykulu olma hali (%65.6), alınganlık (%63.5), sabırsızlık (%62.5)'tur. Bu grupta da yer alan belirtiler, istatistiksel açıdan %99 güven düzeyinde anlamlı görülmüştür.

Tablo-1: İşgörenlerin Öznel Yorgunluk Belirtilerine Göre Dağılımı

Değişken Kodu	Yorgunluk Belirtileri	Var n=96	Yok n=96	Önemlilik P
YK08	Gözlerde ağrı, kızarıklık	.865	.135	P<0.01
YK21	Sırtta ağrı	.771	.229	P<0.01
YK19	Baş ağrısı	.760	.240	P<0.01
YK20	Omuzlarda sertlik (katılık) hissi	.750	.250	P<0.01
YK01	Kafada (Başta) ağırlık duyumsama	.719	.281	P<0.01
YK02	Vücudun tamamında yorgunluk duyumsama	.708	.292	P<0.01
YK17	Dik durmada yetersizlik	.677	.323	P<0.01
YK07	Uykulu olma hali	.656	.333	P<0.01
YK11	Alınganlık (Sinirlilik)	.635	.365	P<0.01
YK18	Sabırsızlık	.625	.375	P<0.01
YK03	Ellerde ağırlık duyumsama	.594	.406	P>0.05
YK05	Esneme	.594	.406	P>0.05
YK14	Unutkanlık	.573	.427	P>0.05
YK06	Ateş basması	.563	.437	P>0.05
YK04	Bacak (Ayak) larda ağırlık duyumsama	.552	.448	P>0.05
YK25	Göz kapaklarında kasılma	.552	.448	P>0.05
YK23	Susama hissi	.531	.469	P>0.05
YK24	Baş dönmesi	.500	.500	P>0.05
YK10	Düşünmede zorluk (güçlük)	.477	.523	P>0.05
YK12	Konsantrasyonda güçlük	.448	.552	P>0.05
YK09	Katı ya da hantal hareket	.333	.667	P<0.01
YK10	Nefes almada güçlük	.333	.667	P<0.01
YK13	Her şeye karşı ilgisizlik	.313	.687	P<0.01
YK26	Kol ve bacaklarda titreme	.292	.708	P>0.05
YK15	Kendine güvende eksiklik	.271	.729	P<0.01
YK16	Korku hissi	.219	.781	P<0.01

Üçüncü grupta yer alan belirtiler ise sırasıyla şöyledir: Ellerde ağırlık duyumsama (%59.4), esneme (%59.4), unutkanlık (%57.3), ateş basması

(%56.3), bacaklarda ve ayaklarda ağırlık duyumsama (%55.2), göz kapaklarında kasılma (%55.2), susama hissi (%53.1), baş dönmesi (%50.0).

Dördüncü grupta yer alan belirtiler ise, düşünmede zorluk (%47.7), konsantrasyonda güçlük (%44.8), katı ya da hantal hareket (%33.3), nefes almada güçlük (%33.3), her şeye karşı ilgisizlik %31.3, kol ve bacaklarda titreme (%29.2), kendine güvende eksiklik (%27.1) ve korku hissi (%21.9) dur.

3.2. Örgütsel Bağlılık

Bu araştırmada örgütsel bağlılığın en yüksek puanı 64.0, en düşük puanı ise 18.0 bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ortalaması 43.12, standart sapma 9.61 olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın medyan değerinin 43.0, mod değerinin ise 44.0 olduğu saptanmıştır. İşgörenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan bileşenlere yaklaşımı, Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan OC01, OC02, OC04, OC06, CO07, OC09, OC11, OC12 değişkenleri işgörenlerin yaklaşım dereceleri yönünden istatistiksel açıdan %99 güven düzeyinde önemli, OC13, OC15 değişkenleri istatistiksel açıdan %95 güven düzeyinde önemli çıkmıştır. OC03, OC05, OC08, OC10, OC14 değişkenlerinin ise istatistiksel açıdan %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı yapılmış olan ki-kare analizi sonucunda saptanmıştır.

Araştırmada, işgörenlere ilişkin kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisinin olup olmadığını sınamak amacıyla tek yönlü varyans analizi de yapılmıştır. Analizin bulgularına göre; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, kadro statüsünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde önemli olmadığı (yapılmış olan F testi sonucunda) saptanmıştır.

Tablo-2: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Yer Alan Bileşenlere İşgörenlerin Yaklaşımı

		Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Önemlilik P
C01	İşyerimin başarılı olmasına katkıda bulunabilmek için normal beklentinin ötesinde daha büyük bir çaba göstermeye istekliyim.	167	104	156	260	313	P<0.01
C02	Arkadaşlarıma çalıştığım işyerinin çalışmak için en ideal bir yer olduğunu söylerim.	427	135	177	177	083	P<0.01
OC03	Bu işyerine çok az güven duyarım	315	271	219	156	219	P>0.05
C04	İşyerimde kalmamı sağlayacak her türlü işi rahatlıkla kabul ederim.	344	188	104	177	188	P<0.01
C05	Benim ve işyerimin değer yargılarının birbirine oldukça benzer olduğunu düşünüyorum.	240	198	188	250	125	P>0.05
C06	Bu işyerinin bir üyesi olduğumu çevremdekilere söylemekten gurur duyarım	104	135	271	250	239	P<0.01
C07	İhtisas alanımla ilgili başka bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirim.	469	125	271	063	073	P<0.01
C08	İş performansımı en yükseğe çıkarmamda işyerimin özel bir yeri vardır.	250	156	167	292	135	P>0.05
C09	Bu işyerinden ayrılmak için şu anki iş koşullarından çok küçük bir değişiklik yapılması yeterlidir.	188	083	354	167	208	P<0.01
C10	Geçmişte karşıma çıkan seçenekler arasında, çalıştığım işyerini seçmiş olmamdan dolayı mutluyum.	177	208	198	240	177	P>0.05
C11	Sürekli bu işyerine bağlı kalmaktan kazanılacak çok fazla bir şey yok.	385	188	125	156	146	P<0.01
C12	İşyerinin işgörenlere yönelik personel politikalarını benimsemiyorum.	385	250	125	104	135	P<0.01
C13	İşyerimin geleceği konusuna özel bir önem veriyorum.	135	115	229	281	240	P<0.05
C14	Bence çalıştığım işyeri, tüm seçenekler arasında en iyisidir.	292	229	135	219	125	P>0.05
C15	Çalışmak için bu işyerini seçmem, yaptığım en büyük hataydı.	115	208	271	135	271	P<0.05

3.3. İş Doymu

Bilgisayar işletmenlerinin iş doyum ortalamasının 33.56, standart sapmasının 10.69 ve en düşük puanın 14, en yüksek puanın 64, medyan değerinin 32, modun 24 olduğu görülmüştür. Kişisel değişkenlerin; yani yaş,cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk sayısı ve kadro statüsünün iş

doyumunu üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Varyans analiz bulgularına göre; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi değişkenlerinin iş doyumunu üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde önemli olmadığı saptanmıştır. Kadro statüsünün iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla, yapılmış olan tek yönlü varyans analizi bulguları değerlendirildiğinde, kadrolu statüde çalışanların iş doyum ortalamasının 32.2 geçici statüde çalışanların iş doyum ortalamasının 38.6 olduğu saptanmıştır. F testi değeri (5.704), grup ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde önemli bulunduğunu göstermiştir.

3.4. Yorgunluk, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu Değişkenleri ve İşgörenlere İlişkin Kişisel Özellikler Arasındaki İlişkinin Analizi

Yorgunluk, örgütsel bağlılık, iş doyumunu ile işgörenlere ilişkin bazı değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi bulguları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo-3: Yorgunluk, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu Değişkenleri ile Tanımlayıcı Değişkenler Arasındaki Korelasyonun Analizi

Değişken	1	2	3	4	5
Çalışma süresi (yıl)	1.00	.04	-.14	.06	.04
Kadro statüsü (Kadrolu-Geçici)		1.00	.01	.15	-.17
Yorgunluk			1.00	-.26*	-.25*
Örgütsel bağlılık				1.00	.52*
İş doyumunu					1.00

*= %95 güven seviyesinde önemli olma (P<0.05)

Tablo 3’de görüldüğü gibi yorgunluk ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki -0.26 ($P<0.05$) dir. Bir diğer deyişle, örgütsel bağlılıkla yorgunluk arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuş ve ilişkinin derecesi -0.26 olup, bu bağıntı istatistiksel açıdan %95 güven düzeyinde önemlidir. Korelasyon analizinin bir diğer bulgusu ise, yorgunluk ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin sonucudur. Bu bulgu da negatif yönlü olup ilişkinin derecesi ise -0.25 ($P<0.01$) dir. Bu araştırmanın amaçları arasında yer alan bir diğer analiz örgütsel bağlılıkla iş doyumunu arasında yapılmıştır. Örgütsel bağlılıkla iş doyumunu arasındaki korelasyon ilişkisi pozitif yönlü ve 0.52 olup ilişki istatistiksel açıdan %95 güven düzeyinde önemli bulunmuştur.

2. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın bulguları incelendiğinde, 26 öznel yorgunluk belirtisinden 18'inin %50'nin üzerinde bir düzeyde bulunduğu görülmektedir. Yorgunluk belirtilerinin bu düzeyde bulunmuş olması, önemle üzerinde durulmalarını gerektirmektedir. Öncelikli olarak işgörenlerin, işyeri hekimi tarafından tıbbi kontrolleri yapılmalıdır. Öte yandan bulgular, işgörenlerin çözülmesi gereken sorunlarının bulunduğunu, bir diğer deyişle işgören, iş ve örgüt uyumunun sağlanması gerektiğini belirtmektedir. Ergonomi yazınında; monoton işlerin, zihinsel ve bedensel çalışma süresi ve yoğunluğunun, çevresel koşulların, sorumluluk, endişe, rekabet, hastalık ve beslenme koşullarının yorgunluğa neden olduğu belirtilmektedir. İşgörenin hem sağlıklı olabilmesi ve hem de işyerinde yüksek performans göstermesi için yorgunluk nedenlerinin öncelikli olarak incelenmesi ve bu nedenlerin işgörene zarar vermeyecek düzeye çekilmesi gerekmektedir; ya da işgörenin yorulma karşısında dinlenmesine daha fazla olanak sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır. Bir diğer deyişle, işyeri antropometrik, psikolojik, fizyolojik, sosyolojik olarak ve enformasyon, örgüt ve iş güvenliği açısından incelenmeli (Kaldırımçı, Çalışkan, 1988: 146) ve çalışma ortamında iş, insan ve makinenin uyumu sağlanmalıdır.

Araştırmada, yorgunluk belirtilerinin izlerini işgörenlerin örgütsel bağlılığı belirlemek için uygulanan anketteki bileşenlerde de görmek olasıdır. Örneğin, işgörenlerin ancak %34.4'ü kısmen ya da tamamen çalıştığı işyerinin seçenekler arasında en iyisi olduğunu, öte yandan %40.6'sı çalıştıkları işyerini seçmelerinin büyük hata olduğunu belirtmişlerdir. Yine işgörenlerin ancak %23.9'u işyerinin işgörelere yönelik personel politikalarını benimsediğini, %26.0'nın ise arkadaşlarına çalıştığı işyerinin çalışmak için ideal bir yer olduğunu söylediklerini belirtmişlerdir. İş performansını en yükseğe çıkarmada işyerinin özel bir yeri olduğunu belirtenler %42.7 bulunmuştur. Bu bulgular, işgörenlerin önemli bir kısmının kendi işyerlerine karşı tutumlarının olumlu düzeyde bulunmadığını ifade etmektedir.

Araştırmada, yorgunlukla örgütsel bağlılık arasında, istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde ilişki bulunmuştur. İki değişken arasındaki korelasyonun derecesi -0.26 dır. Bir başka deyişle yorgunluk düzeyindeki artış, örgütsel bağlılık düzeyindeki azalış ile, tersine yorgunluk düzeyinde azalış ise örgütsel bağlılık düzeyindeki artış ile sonuçlanmaktadır. Çalışmanın araştırdığı bir diğer ilişki olan yorgunlukla iş doyumu arasındaki ilişki de, negatif yönlü bulunmuştur. İlişkinin derecesi -0.25 olup, istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlıdır. Yorgunlukta artış olması durumunda iş doyumunda azalış, ya da yorgunlukta azalış olması durumunda iş doyumunda artış olmaktadır.

Bu çalışmanın araştırdığı örgütsel bağlılıkla iş doyumunu arasındaki ilişki ise, pozitif yönlü olup derecesi 0.52 dir. İlişki, istatistiksel açıdan %95 güven düzeyinde önemli bulunmuştur. İş doyumunda artış olması örgütsel bağlılıkta da artış oluşturmaktadır. Yazındaki çalışmalarda da benzer sonuçlar görülmüştür (Yüksel, 1997:59; Erol, 1998: 167).

İşgörenlerin; yaş, medeni durum, eğitim ve kadro statüleri açısından örgütsel bağlılık ortalamaları arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde ayırım saptanmamıştır. Ancak, Yüksel'in hekimlere yönelik yapmış olduğu çalışmada; cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin istatistiksel açıdan %95 güvenlik olasılığı düzeyinde önemli, yaş ve medeni durum açısından ise önemli bulunmadığı görülmüştür (Yüksel, 1997: 140-141).

Ayrıca yaş,cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyine göre iş doyumunu ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir ayırım bulunmaz iken, kadro statüleri arasında önemli bir ayırım görülmüştür. Geçici statüde çalışanların iş doyum ortalaması (38.56), kadrolu statüde çalışanlara (32.29) göre yüksek bulunmuştur. Güler (1990:200), Yüksel (1997: 140-141) ve Mandıracıoğlu vd. (1998: 445-457)'nin çalışmalarında da, cinsiyet ve medeni durumun iş doyumunu üzerinde etkisinin istatistiksel olarak önemli ($P<0.05$) bulunduğu saptanmıştır. Ancak Yüksel' in (1997: 140-141) çalışmasında, yaşın iş doyumunu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak önemli bulunmuştur.

Araştırma bulgularının değerlendirilmesi sonucunda, çalışma ortamının genelde ergonomik biçimde düzenlenmediğini söylemek olasıdır. Gerek yorgunluk belirti düzeylerinin yüksek bulunmuş olması, gerekse örgütsel bağlılık ve iş doyumunu yeterlilik düzeylerinin düşük olması, çalışma ortamının insan faktörüne uyumlu bulunmadığını belirtmektedir. Üretimin insan için olması düşüncesi, üretim sürecindeki insan faktörünü önemli kılmaktadır. Dolayısıyla bir yandan insanların gereksinimi için çalışan insan faktörü bulunurken öte yandan bu üretimi yapan insan faktörünün gereksinimleri de karşılanmalı, sağlığı korunmalı ve geliştirilmelidir. Bu ise; insan, makine ve işin uyumu ile olasıdır. Bir diğer deyişle, çalışma yerinin ergonomik ölçütlere göre düzenlenmesi ile olanaklıdır. Ergonomik düzenleme; iş yerinin antropometrik, fizyolojik, psikolojik, enformasyon tekniğine dayalı ve güvenlik tekniğine uygun olmasını içermektedir. Bu ölçütlerle birlikte, organizasyon açısından da uyum sağlanmalıdır (Ercan, 1998: 78). İşyerinin bu ölçütler ışığında tasarlanması durumunda daha az yorgunluk belirtileri ve daha yüksek bir örgütsel bağlılık ve iş doyumunu oluşabilecektir. Bu da, işgörenlerin kurumlarına ve işlerine bağlılığını arttıracak ve böylece onların daha verimli olmaları sağlanabilecektir.

KAYNAKÇA

- DeConinck, J., Stilwell, C.D.,(1996), "Factors Influencing the Organizational Commitment of Female Advertising Executives," **American Business Review**, 14,80-88.
- Ercan, M.N., (1988), "Çalışma Yerlerinin ve Yaşam Ortamlarının Ergonomik Şekillendirilmelerinde Genel Prensipler", **I. Ulusal Ergonomi Kongresi**, M.P.M. Yayın No: 372, Ankara.
- Erdoğan, İ., (1999), **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul.
- Erol, V., (1998), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Marmara Üniversitesi, S.B.E., **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul.
- Fişek, N.H., (1991), "Çağdaş Sağlık Anlayışı", **İş Hekimliği Ders Notları**, Türk Tabipleri Birliği, 19-22.
- Güler, M., (1990), Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hammer, T.H., Landau, J.C., Stern, R.N., (1981), " Absenteeism when workers have a voice: The case of employee ownership," **Journal of Applied Psychology**, 66, 561-573.
- Kaldırımçı, N., Çalışkan, F., (1988), " Ergonominin Anlamını Yeterince Kavradık mı?", **1.Ulusal Ergonomi Kongresi**, MPM Yayın No: 372, Ankara, 146-157.
- Kamienska-Zyla, M., (1993), "Ergonomics evaluation of the work of VDT operators in Poland", **Applied Ergonomics**, 24 (6), 432-433.
- Kamienska-Zyla, M., Pryne-Skotniczny, K., (1996), " Subjective fatigue symptoms among computer systems operators in Poland", **Applied Ergonomics**, 27, 217-220.
- Kaya, D., Deniz, O., Yazman, N., (1998), "Klavye Kullananlarda Karpal Tünel Sendromu (Kts) Sıklığı ve Bu Kullanıcılar İçin Bir Ergonomik Yaklaşım," **6.Ergonomi Kongresi**, M.P.M. Yayın No: 622, Ankara, 409-416.
- Kayıhan, H., Uyanık, M., Düger, T., Hazır, G., (1995), "Büro Çalışanlarında Çalışma Şartlarına Bağlı Ergonomik Risk Faktörlerinin Değerlendirilmesi," **5.Ergonomi Kongresi**, M.P.M. Yayın No: 570, İstanbul, 369-376.
- Mandıracıoğlu, A., Leblebici, Ç., Yağcıoğlu, D., Bakırcı, N., (1998), "Bir Yağ Kombinasyonunda Çalışanların İş Doyumlarının Değerlendirilmesi", **6. Ergonomi Kongresi**, M.P.M. Yayın No:622, Ankara, 445-457.

- Mathieu, J.E., Farr, J.C., (1991), "Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Job Satisfaction", **Journal of Applied Psychology**, 76, 127-133.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W., (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", **Journal of Vocational Behavior**, 14,224-247.
- Özgüven İ.E., (1999) **Psikolojik Testler**, PDREM Yayınları, Ankara.
- Öztürk, A., Güzelsoydan, Y.S., (2001), "Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma", **Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 1-2, 333-345.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian, P.V., (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians", **Journal of Applied Psychology**, 59, 603-609.
- Reichers, A.E., (1986), "Conflict and Organizational Commitments", **Journal of Applied Psychology**, 71, 508-514.
- Sabancı, A., (1999) **Ergonomi**, Baki Kitabevi, Adana.
- Topuzoğlu, İ., (1991), "İşçi Sağlığının Nitelikleri ve Önemi", **İş Hekimliği Ders Notları**, Türk Tabipleri Birliği, 2. Basım, Ankara, 31-44.
- Uzunçarşılı, Ü., Yılmaz, L., Yılmaz, S., (1995), "Ekran Önü Çalışmasına Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Üst Ekstremitayle İlgili Problemler," **5. Ergonomi Kongresi**, M.P.M. Yayın No:570, İstanbul, 537-549.
- Yüksel, İ., (1997), İş Güçlüğü Boyutlarının Belirlenmesi ve Çok Boyutlu İstatistiksel Analizi, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara