



## ADIYAMAN HAVALİMANININ ÖRGÜTSEL SAĞLIĞI VE ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN ANALİZİ

Hasan ÇİFTÇİ\*

### Öz

Havacılık sektöründe Türkiye’de önemli mesafeler kat ederek, diğer ülkelere oranla yolcu, uçuş ve uçak sayısı artışında son on yılda kapasitesinin üzerinde bir gelişme göstermiştir. Hızla büyüyen ve gelişen havacılık sektöründe birçok yeni ihtiyaç ve sorun da ortaya çıkmaktadır. Bu hizmet sunumunu gerçekleştiren çalışanların (iç müşterinin) iş tatmininin yüksek olması, kurumsal yönetimdeki örgüt sağlığının olumlu olması ile doğru orantılıdır. Araştırmada, Adıyaman Havalimanı çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeylerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda, Adıyaman Havalimanı’nda Duran’ın (2001) geliştirdiği “Örgütsel Sağlık ve İş Tatmin Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen veriler; güvenilirlik, tanımlayıcı istatistikler ve frekans analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, Adıyaman Havalimanı çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Sağlık, İş Tatmini, İletişim, Ulaşım, Adıyaman Havalimanı.

### ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL HEALTH OF ADIYAMAN AIRPORT AND JOB SATISFACTION LEVEL OF EMPLOYEES

### Abstract

Having attained significant distances in Turkey in the aviation sector, it has shown an improvement over the capacity of passenger, flight and aircraft in the last decade compared to other countries. There are many new needs and problems in the fast growing and developing aviation sector. The high level of job satisfaction of employees (internal customers) who perform this service provision is directly related to the positive health of the organization's corporate governance. It is aimed to study the level of job satisfaction and organizational health of Adıyaman Airport employees in this study. "Organizational Health and Job Satisfaction Scale" in Adıyaman Airport developed by Duran (2001) is used in this context. The resulting data were evaluated using reliability, descriptive statistics and frequency analysis. From the research it is concluded that organizational commitment and job satisfaction level of Adıyaman Airport employees were high.

**Keywords:** Organizational Health, Job Satisfaction, Communication, Transportation, Adıyaman Airport.

## 1. GİRİŞ

Ulaşım, insanoğlu ile beraber var olan en temel ihtiyaçlardan biridir. İlk yıllarda ilkel şartlarda sağlanan ulaşım, gelişen teknoloji ile birlikte günümüzde havayolu ve diğer alternatif ulaşım yollarıyla gerçekleştirilmektedir. Ulaşım sektörünün alt sektörlerinden biri olan havayolu taşımacılığı; insan ve malzemelerin hızlı bir şekilde yer değiştirmesini sağlayan çağdaş bir hizmettir.

Ekonomik gelişmişlik ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasında havaalanı işletmeciliği ve havayolu taşımacılığı, büyük önem arz etmektedir. Son yıllarda Türkiye’de, bu yarışın içine giren ülkeler arasındadır. Küreselleşen dünyada oluşan liberalleşme, özelleştirme, ticarileşme, rekabet yapılarındaki değişimler ve diğer etkenler havayolu taşımacılığı ile birlikte bu

\* Yrd. Doç. Dr., Harran Üniversitesi Birecik Meslek Yüksekokulu Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Programı, e- mail:hasanciftci@harran.edu.tr



sektörde hizmet veren tüm kurumları değiştirmekte ve dönüştürmektedir (Küçükylmaz, 2007: 34).

Türkiye’de havacılık sektörü büyük bir hızla gelişmektedir. 2000 yılında yolcu taşıyan uçak sayısı 162 iken 2015 yılında 385’e ulaşmıştır. Çalışan sayısı 2000’li yıllarda 65.000 kişiden, 2015 yılında 167.000’e yükselmiştir. İç hat uçuş noktası geçmişte 60’tan, 2015 yılında 236’ya çıkmıştır. Havalimanı sayısı 10 yılda 2 kat artmıştır. 2002 yılında 25 havalimanına uçuş gerçekleştirilirken bu sayı 2015 yılında 55’e yükselmiştir. Türkiye genelinde 2013 yılında % 14,5 artışla 150 milyon yolcu trafiği gerçekleştirilmiştir. 2014 yılı sonunda ise bu sayı 166 milyonu aşmıştır. Hizmet verilen uçak trafiği ise 2013 yılında üst geçişlerle birlikte % 9,3 artışla 1,5 milyon, 2014 yılı sonunda ise bu sayı 1,6 milyona ulaşmıştır. Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği (The International Air Transport Association - IATA) ve Avrupa Hava Seyrüsefer Güvenliği Örgütü (The European Organisation for the Safety of Air Navigation - Eurocontrol)’ün hesaplamalarına göre Türkiye’nin 2015 yılında erişeceği havayolu trafik artış ve yoğunluğuna 2005 yılı verileriyle ulaşmıştır (www.dhmi.gov.tr, 2015).

## 1.1. Örgütsel Sağlık

### 1.1.1. Örgütsel Sağlık Kavramı

Bir kurumun örgütsel sağlığından bahsedebilmek için onun iç ve dış çevresiyle etkin bir iletişim ve etkileşimde olması, belirgin bir kurum kimliğine sahip olması, etkin bir lider ve ekibinin olması, rekabet edebilir olması, müşteri beklentileri paralelinde ürün ve hizmet sunabilmesi, gelişim ve dönüşümüyle sürdürülebilirliğini her zaman sağlayabilmesi vb. faaliyetleri gerçekleştiriyor olması gerekmektedir (Akbaba, 1997: 53).

Sağlıklı örgütler; kendi yapıları ile dış çevresine uyum sağlayan, çalışanlarının ortak amaç birliği ve gayretiyle sinerji oluşturabilen, kurum hedeflerine herkesin katılımı ile ulaşan kurumlar olarak da tanımlanabilmektedir (Köseoğlu ve Karayormak 2009: 177). Miles’in ifadesiyle sağlıklı bir örgüt; mevcudiyetini sağlarken, geleceğe hazırlık yapan ve bunu gerçekleştirerek sürdürülebilirliği sağlayan ve devamlı rekabet edebilen yapılardır (Miles, 1969: 382). Örgüt sağlığı kavramı, diğer birçok yönetim kavramı gibi üzerinde uzlaşıya varılmış ve net bir şekilde tanımlanmış değildir. Gerek tanımlama olarak gerekse boyutlarının tespiti olarak birçok araştırmacı kendi yaklaşımını ortaya koymuştur.

Verimli ve başarılı bir örgüt için toplam kalite anlayışı içinde tüm tarafların kazanımına yönelik yöntemler geliştirilerek sürdürülebilir rekabeti gerçekleştirmek gerekmektedir. Bunun için öncelikli olarak çalışanların refahını gözeterek örgütün etkin ve verimli çalışmasını sağlamak hedeflenmelidir. Örgüt yönetici ve çalışanların tüm yetkinlik ve birikimlerini kurum içinde sergilemeleri yönetim tarzına ve örgüt iklimine bağlı olarak şekillenmektedir. Bu durumu gerçekleştiren örgütlere sağlıklı, aksi durumların yaşandığı örgütlere de sağlıksız örgüt tanımlaması yapılmaktadır (Ardıç ve Polatçı: 2008: 139).

Miles önerdiği modelde sağlıklı örgütü şöyle tanımlamıştır: “Sağlıklı örgüt, sadece bulunduğu ortamda yaşamını sürdürmekle kalmayan, devamlı gelişen, baş etme ve yaşama



*yeteneklerini geliştiren bir örgüttür.” Miles’a göre sağlıklı yaşam, tüm yönleriyle işlevsel olarak yaşamaktır. Başka bir deyişle daha sonra olacakların, önceden keşfedilerek önlemlerinin alınması ve maceraya atılmadan değişime açık bir yaşam sürdürmedir. Miles’a göre bir organizmada hastalığın, rahatsızlığın, acı çekmenin ve yanlışlığın olmaması, onun sağlığı temsil etmekte olduğunu belirtmektedir. Miles çalışmalarında sağlıklı örgüt tanımlamasını 3 ana ve 10 alt boyut altında değerlendirmiştir. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır (Miles, 1969: 387).*

#### **1.1.1.1. Görev İhtiyaçları Boyutu**

- **Amaç;** sistemin amacı tüm sistem üyelerince açık ve kabul edilebilir olmasıdır. Sağlıklı bir örgütün temel amaçlarından biri kurum amaçlarının kurum çalışanları tarafından bilinmesi, benimsenmesi, sahiplenilmesi ve paylaşılmasıdır.
- **İletişim Yeterliliği;** serbest ve her yöne açık bir iletişimle insanlar bilgiye sahip olurlar ve bilgi elde etmek için gereksiz çaba sarf etmezler. Her hizmet sektöründe olduğu gibi ulaşım sektöründe hizmet veren Havalimanı işletmelerinde de üretilen hizmet aynı anda tüketilmektedir. Sektörün ürettiği hizmet gereği oluşan bu ilişkilerin büyük çoğunluğu iletişime dayanmaktadır. Çalışanların üstleri, astları, kendi aralarında, kurumları ve müşteriler ile kurdukları iletişim düzeyi havalimanlarında verilen hizmetin esasını teşkil etmektedir.
- **Uygun Erk Eşitliği;** sağlıklı örgütlerde etkinin dağılımı nispeten eşit olmakla birlikte etkinin kullanılması, etkiyi kullananın uzmanlığı ile ilgilidir. Her ne kadar kamu kurumlarında görev ve yetkiler yasalarla belirlenmiş ve güç dağılımı üstten asta doğru hiyerarşik bir düzen takip etse de, çalışanların karar alma aşamasında kararlara katılımının sağlanması kurumsal aidiyete ve kurumsal verimliliğe olumlu etkisi olduğu bilinmektedir (Tekin ve Ehtiyar, 2011: 410).

#### **1.1.1.2. Yaşamını Sürdürme İhtiyaçları Boyutu**

- **Kaynakların Kullanımı;** personelin etkili kullanımını vurgulamaktadır. İnsanlar ne başboştur ne de aşırı derecede baskı altındadırlar. Sağlıklı örgütlerde insanlar sadece işlerinde iyi olduklarını düşünmekte, aynı zamanda örgüte katkı yapma sürecinde birey olarak içten öğrenme, büyüme ve gelişme duygularının da tatmin olmasını istemektedirler. Bir işletmenin amaçları doğrultusunda verimliliğini ve karlılığını artırabilmesi için elindeki en önemli kaynağı yetiştirmiş insan gücüdür. Her işletme gibi kamu hizmeti veren kuruluşlarında topluma sundukları hizmetin kalitesini yükseltmeleri, hizmetten faydalanan kesimde memnuniyeti artıracaktır.
- **Bağlılık;** örgüt üyeleri, sağlıklı bir örgüte üye olmaktan memnuniyet duymakta ve üye olarak kalmak istemektedirler. Giriş bölümünde belirtildiği üzere, sağlıklı bir örgütte, çalışanlar örgütü sever ve orada kalmaya devam ederler. Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu bir örgütte, çalışanlar tüm güçlerini örgütün birlikteliği için sarf ederler. Örgütsel bağlılık; çalışanın mesleğine ve çalıştığı işletmeye karşı geliştirdiği duygusal bağlıdır. Bu bağın güçlü olması ölçüsünde çalışanın etkinliği ve verimi artmaktadır. Bu verim de işletmenin karlılığı ve müşteri memnuniyetini sağlamaktadır.



• **Moral;** örgütsel seviyede bireylerin duygularına hitap ederek, onların kendilerini iyi hissetmelerini ve bu duygular etrafında örgüt ikliminin ılımanlaşması sağlanmaktadır. İşletmelerde motivasyon, çalışanın işletme amaçlarına yoğunlaşmasını sağlayan, çalışanın performansını olumlu yönde etkileyen içsel psikolojik bir etki olarak değerlendirilmektedir. Havalimanları, yolcuların ve uçuşcularının ihtiyaç ve beklentilerine cevap vermek için hizmet sunumu gerçekleştiren kuruluşlar şeklinde tanımlanabilir. Hizmet kalitesini havalimanlarında yükseltmek, yalnız müşteri memnuniyetine bağlı olmayıp, aynı zamanda hizmeti sunan konumunda bulunan çalışanların hizmeti verme isteği de büyük önem arz etmektedir. Bu yönüyle personelin moral ve motivasyon düzeyi, hizmet kalitesi açısından çok önemlidir (Uyguç, 1998: 73).

### 1.1.1.3 Büyüme ve Gelişme İhtiyaçları Boyutu

- **Yenileşme;** sağlıklı bir sistem yeni süreçleri davet etmeye eğilimlidir. Yeni amaçlara yönelmekte, yeni çeşit ürünler üretmekte ve kendi kendilerini değiştirmektedirler.
- **Özerklik;** örgüt çevreden bağımsız olma eğilimindedir. Türkiye’de tüm sivil havalimanı işletmeleri yakın zamana kadar sadece Kamu İktisadi Kuruluşu olan Devlet Hava Meydanları İşletmesi tarafından işletilmekte olduğundan bir devlet tekeli söz konusuydu.
- **Uyum;** sistem kendi içindeki düzeltici değişimi çevresinden daha hızlı yapma yeteneğine sahip olmalıdır. Hizmeti daha kaliteli bir şekilde yolculara sunabilmek maksadıyla kurum çalışanlarının (iç müşteri) kendi arasındaki iletişim ve iş yapış şeklinin kaliteli olması şarttır.
- **Sorun Çözme Yeterliliği;** yeterli bir örgüt, problemin varlığının hissedilmesinde, olası çözümlerin bulunmasında, çözümlere karar verilmesinde, bu çözümlerin uygulanması ve etkililiğin değerlendirilmesi için geliştirilmiş yapı ve süreçlere sahiptir..

## 1.2. İş Tatmini

İş tatmini, her zaman çalışma hayatının en önemli konularından biri olmuştur. İş tatmininin bu derece önem kazanmasının nedenlerinden birisi çalışanların verimiyle yakından ilgili olmasıdır. Çalışma eylemi, insan hayatında çok önemli bir yer tutmaktadır. Zamanının büyük bir kısmını iş hayatında geçiren bireyin mutlu yaşayabilmesi ve yaptığı işten tatmin olması kurumsal verim açısından olduğu kadar bireysel tatmin açısından da çok önemlidir. Ayrıca, iş tatmininin, bireyin mutluluğu ve verimliliği üzerinde büyük rol oynadığı bilinmektedir (Şişman, 2007: 66).

Çalışanların iş tatmini etkileyen birçok unsur vardır. Bunları, bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Bireysel unsurlar; eğitim, statü, yaş, cinsiyet, sosyo-kültürel çevre ve kişiliktir. Örgütsel unsurlar ise; ücret, kariyer, fiziksel koşullar, örgütsel işleyiş, politika ve olanaklar olarak ifade edilmektedir (Aksu, 2012: 59).

Çalışanların iş hayatında yaşadıkları olumlu ortam, onların özel hayatlarına da doğrudan yansımaktadır. İşletmelerde verimlilik, kalite artışı veya azalışı çalışanların tatmin



olup olmamasına bağlıdır. Çalışanların yaptıkları işten tatmin olmaları ise, o örgütte örgütsel sağlığın mevcudiyetinin de bir göstergesidir (Toker, 2007: 92).

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Adıyaman Havalimanı çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyini belirlemek, bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Ayrıca, araştırmadan elde edilen veriler ışığında havalimanlarında örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin artırılabilmesi için öneriler sunulmaya çalışılmıştır.

Örgütsel sağlık ve iş tatmini ilişkisi birçok çalışmada, çeşitli örgütler üzerinde araştırılmıştır. Ancak, havalimanlarının örgüt sağlığı yönünden incelemesinin daha önce fazla çalışılmamış olması, bu çalışmanın özgün yanını oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda, Adıyaman Havalimanı'nda hizmet veren çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeylerine yönelik algılarının ortaya çıkması beklenmiştir.

### 2.2. Örneklem

Araştırmanın evrenini; Adıyaman Havalimanı'nda hizmet sunan tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada, basit seçkisiz(rastgele) örnekleme (simple random sampling) yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde göre; evren listesinde yer alan çalışanlar, görev pozisyonları ayırt edilmeden örneklem olarak seçilmiştir (Büyüköztürk, 2012: 7). Bu kapsamda, küçük-orta ölçekli havalimanlarından olan Adıyaman Havalimanı'nda işletme hizmetlerine yönelik 166 personel çalışmaktadır. Bu sayı, Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMI), Havaalanları Yer Hizmetleri A.Ş. (Havaş), Türk Hava Yolları (THY), Meteoroloji personeli ile hizmet satın alma personelini de kapsamaktadır.

Araştırmada, tüm personele ulaşma hedeflendiğinden personel sayısı kadar anket dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 107 tanesi geri dönmüştür. Ankete cevap verenlerin, bütün soruları okuyarak düşüncelerini ankete doğru bir biçimde yansıttıkları varsayılmaktadır.

### 2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Adıyaman Havalimanı'nda örgüt sağlığının incelendiği bu çalışmada, anket formu kullanılmıştır. Hazırlanan anket formunda 74 soru sorulmuş ve sorularda 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Hazırlanan ankette cevap şıkları; (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum) şeklinde sıralanmıştır. Ankette iki ana bölüm kullanılmıştır. *Birinci bölümde*; bağımsız değişkene ait 7 soru, *ikinci bölümde ise*; bağımlı değişken olan çalışanların, işletme hizmetlerini yürütürken etkili olduğunu düşündükleri yargılarının belirlenmesine yönelik olarak 67 soru sorulmuştur.



Bu çalışmada, Matthew Miles'in örgüt sağlığı konusunda ileri sürdüğü faktörler ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği esas alınarak, Duran'ın (2001) geliştirdiği "Örgütsel Sağlık ve İş Tatmin Ölçeği" kullanılmıştır (Duran, 2001: 50).

#### 2.4. Verilerin Analizi

Yapılan çalışmada, 107 anket değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan anketler SPSS 21.0 (statistical package for social sciences) programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Kullanılan ölçeğin güvenilirliği, norm-referans güvenilirliği testi (norm-referenced test) ve geçerliliği, kapsam geçerliği testi (content validity) ile test edilmiştir (Ercan ve Kan, 2004: 213-214)

Oluşturulan tablo ve yorumlar anket formundaki düzene bağlı kalarak ana değişkenler bazında gruplandırılmıştır. Son değerlendirmeler ise demografik özellikler ve ana değişkenler arasındaki ilişkiler üzerinden yapılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler; frekans analizleri kullanılarak incelenmiştir.

Araştırmada, Duran'ın (2001) Matthew Miles'in (Miles, 1969: 387) Örgüt Sağlığı Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği esas alarak oluşturduğu faktörleri esas alarak geliştirdiği "Örgütsel Sağlık ve İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır (Duran, 2011: 50). Ölçekte, kırk yedi adet soru örgütsel sağlığı ve on dokuz adet soru da iş tatmini ölçmeye yönelik olarak hazırlanmıştır.

### 3. BULGULAR

#### 3.1. Araştırmada Tespit Edilen Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzdeler Tablo 3.1'de gösterilmiştir. Demografik yapı incelendiğinde Adıyaman Havalimanı çalışanlarının çoğunluğunun erkek (%93,5), evli (%85) ve genç (%93,4) kişilerden oluştuğu görülmektedir. Havalimanı çalışanların büyük bir çoğunluğu lise (%43), ön lisans (%11,2) ve lisans mezunu (%29,9), çalışma süresi olarak (1-7) hizmet yılları arasında olanların oranı (%70,1)'dir. Bu veriler ışığında, Adıyaman Havalimanı çalışanlarının eğitilmiş ve genç bir yapıya sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 3.1. Havalimanı Çalışanlarının Demografik Özellikleri.

Demografik Özellikler		Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	100	6,5
	Kadın	7	93,5
Medeni Durum	Evli	91	85
	Bekâr	16	15
Yaş Durumu	18-23	1	0,9
	24-29	41	38,3
	30-35	32	29,9



	36-41	26	24,3
	42 ve üstü	7	6,5
<b>Eğitim Durumu</b>	İlk-Orta	14	13,1
	Lise	46	43
	Önlisans	12	11,2
	Lisans	32	29,9
	Y.Lisans	3	2,8
<b>Görevi</b>	Hizmet Alımı	40	37,4
	İşçi	20	18,7
	Memur	41	38,3
	Şef	6	5,6
<b>Hizmet Yılı</b>	1-3	31	29
	4-7	44	41,1
	8-11	14	13,1
	12-15	11	10,3
	15 üstü	7	6,5
<b>Ücret Durumu</b>	Çok Düşük	17	15,9
	Düşük	21	19,6
	Orta	55	51,4
	Yüksek	14	13,1
	Çok Yüksek	-	-

### 3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Güvenilirliği

Çalışmada, öncelikle verilerin güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik katsayısı (0,965) olarak tespit edilmiştir. Kullanılan ölçeğin güvenilirlik katsayısının (0,700)'ün üzerinde olması durumunda ölçeğin yüksek oranda güvenilir olduğu ifade edilebilir (Karasar, 1999: 148-151). Bir ölçeğin güvenilirlik katsayısı,  $0,80 \leq a < 1,00$  arasında ise ölçek yüksek güvenilirliktedir (Duran ve Çelik, 2011: 32).

**Tablo 3.2. Amaçların Ortaklığı**

Amaçların Ortaklığı	N	Ort	Sp
<i>Kurumumuzun amaçları çalışanlar tarafından açıkça bilinir</i>	82	3,84	0,982
<i>Kurumumuzda herkes üstlendiği görevin bilincindedir</i>	66	3,54	1,092
<i>Kurumumuzda herkes üstlendiği görevi yapabilecek yetenektedir</i>	52	3,25	1,099
<i>Çalışanlar hizmet kalitesini yükseltmek için imkânlarını kullanmaktadır</i>	68	3,55	1,083
<i>Ben kurumun amaçları için elimden geleni yaparım</i>	89	4,09	1,041
<b>Ortalama</b>		<b>3,65</b>	

Tablo 3.2'de amaçların ortaklığına yönelik alt başlıklar, frekans analizi bazında değerlendirildiğinde, çalışanlar (4,09) gibi yüksek bir ortalama ile kurum amaçları için ellerinden geleni yaptıklarını düşünmektedirler. Kurum amaçlarının bilinirliği (3,84), hizmet kalitesini yükseltmek için imkânların kullanıldığı (3,55), görevinin bilincinde olma (3,54) şeklinde belirlenirken, (3,25) ortalama ile çalışanların üstlendiği görevi yapabilecek yetenekte olması ifadesi son sırada yer almaktadır. Bu durumda çalışanlar, bireysel olarak kurum amaçları için ellerinden geleni yaptıklarını düşünürken, bir başka çalışanın üstlendiği görevi



yapabilecek yetenekte olduğu konusunda daha olumsuz düşündüğü söylenebilir. Havalimanı çalışanlarının, amaçlarının ortaklığı konusundaki tutumlarının ortalaması ise (3,65)'tir. Bu düzeyde çalışanların amaçların ortaklığı konusunda çok olumlu bir tutuma sahip oldukları ifade edilebilir.

### 3.3. İletişim Düzeyi Frekans Analizi

Tablo 3.3. İletişim Düzeyi

İletişim Düzeyi	N	Ort.	Sp.
<i>Çalışanlar kurumdaki gelişmelerden haberdar olur</i>	51	3,04	1,261
<i>Çalışanlar görüş ve önerilerini kolayca yetkililere iletir</i>	66	3,37	1,169
<i>Çalışanlar kurumdaki değişimleri sormaktan çekinmez</i>	49	3,09	1,232
<i>Çalışanlar alınan kararlardan serbestçe haberdar olur</i>	51	2,96	1,273
<i>Kurumumuz halkın şikâyetlerini anında öğrenir ve değerlendirir</i>	83	3,78	1,018
<i>Kurumumuzda gizli kapaklı işler yapılmaz</i>	42	3,10	1,288
<b>Ortalama</b>		<b>3,22</b>	

Örgütsel iletişimi sağlamış kurumlarda çalışanlar kendilerini daha iyi hissetmekte ve iş verimlilikleri artmaktadır (Duran, 2011). Sağlıklı bir örgütte açık örgüt içi iletişim mevcuttur. Çalışanlar doğru bilgiye kolay ulaşmakta ve örgüt verimliliğini artırmaktadır. Havalimanı çalışanlarının iletişim düzeyinin incelendiği Tablo 3.3'teki ortalamalar değerlendirildiğinde katılımcılar, (3,04) ortalama ile kurumdaki gelişmelerden haberdar olduğu, (3,37) ortalama ile görüş ve önerilerin kolayca yetkililere iletildiğini, (3,09) ortalama ile kurumdaki değişimleri sormaktan çekinmez, (2,96) ortalama ile alınan kararlardan haberdar olur, (3,78) ortalama ile halkın şikâyetlerini anında öğrenir ve değerlendirir ve (3,10) ortalama ile kurumda gizli kapaklı işlerin yapılmadığı dair bir tutum geliştirdikleri görülmektedir.

Tablo 3.2 ve Tablo 3.3'ün genel ortalamasına bakıldığında iletişim düzeyi, amaçların ortaklığına göre daha düşük çıkmıştır. Bu değerlendirme Duran'ın 2001 ve 2011 yılında Adıyaman Emniyet Müdürlüğünde yaptığı çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir (Duran ve Çelik, 2011). Kamu hizmeti veren kurumların hiyerarşik ve bürokratik yapısının bu duruma neden olduğu söylenebilir.

Sunulan hizmetler itibariyle problemleri ve hizmetlerle ilgili şikâyetleri ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalarda kaliteye önem veren kurumların başarısı daha çok olacaktır. Bir kurum veya işletmenin sürekliliğinin temel esaslarından biri de hizmetten faydalananların şikâyet, ihtiyaç ve önerilerine uygun hızlı geri dönüş yaparak kaliteli hizmet üretimi sağlamaktır. Bu yönüyle '*kurumumuz halkın şikâyetlerini anında öğrenir ve değerlendirir*' alt değişkeni değerlendirildiğinde, çalışanların (3,78) gibi yüksek bir ortalama ile halkın şikâyetlerinin değerlendirildiğini düşünmesi örgütün iletişim konusundaki etkinliği olarak düşünülmektedir. Çünkü Adıyaman Havalimanı'nda öneri ve şikâyet kutuları aracılığıyla memnuniyet veya memnuniyetsizlikler rahatlıkla iletilebilmekte ve oluşturulan sistem gereği ilgili birim tarafından en geç iki gün içerisinde cevaplanması gerekmektedir.





### 3.4. Güç Dağılımı Frekans Analizi

Tablo 3.4. Güç Dağılımı

Güç Dağılımı	N	Ort.	Sp.
<i>Kurumumuz çalışanları yaptıkları görevle uyumlu yetkiye sahiptirler</i>	64	3,40	1,156
<i>Kurumumuz çalışanları görevleri ile ilgili yetkileri özgürce kullanırlar</i>	58	3,20	1,179
<i>Kurumumuzda kararlar ortak alınır</i>	38	2,79	1,241
<i>Alt kademedekiler uygulanacak kararlara katılırlar</i>	44	2,89	1,280
<i>Ben bir çalışan olarak görüşlerimi açıkça ortaya koyarım</i>	68	3,41	1,273
<b>Ortalama</b>		<b>3,14</b>	

Tablo 3.4’de değişkenler ortalamalar bazında incelendiğinde; katılımcılar (3,40) ortalama ile yaptıkları görevle uyumlu yetkiye sahiptir, (3,20) ortalama ile görevleri ile ilgili yetkileri özgürce kullanırlar, (2,79) ortalama ile kararlar ortak alınır, (2,89) ortalama ile uygulanacak kararlara katılır, (3,41) ortalama ile çalışan olarak görüşlerini açıkça ortaya koymasına yönelik olarak tutumları belirlenmiştir. Çalışanların bir kısmı kararların ortak alınmadığı görüşündedir. Uygulanacak kararlara katılma oranı ile kararların ortak alınması konusunda çalışanların tutumları diğer değişken düzeylerinin altında kalmaktadır. Bu durumun, havalimanının kamu kuruluşu olması nedeniyle hiyerarşik yapıya göre çalışma düzeninden kaynaklandığı düşünülmektedir. Diğer bir nedeninin de çalışanların önemli bir kısmının (% 45) özel güvenlik personeli olması dolayısı ile yaptıkları görev gereği alınan kararları uygulama noktasında bulunmalarından kaynaklanmakta olduğu şeklinde değerlendirilmektedir. Alt değişkenlerin toplamı olan güç dağılımı tablosunun sonucu (3,14) ile genel ortalamanın üzerinde iyi bir değere sahip olmuştur.

### 3.5. Kaynakların Verimli Kullanımı Frekans Analizi

Tablo 3.5. Kaynakların Verimli Kullanımı

Kaynakların Verimli Kullanımı	N	Ort.	Sp.
<i>Kurumumuzda verilen görevler rahatlıkla yapılabilir</i>	78	3,71	1,090
<i>Kurumumuzda herkes uzman olduğu alanda çalıştırılır</i>	41	2,99	1,270
<i>Kurumumuzda çalışanların istekleriyle yöneticilerin istekleri aynıdır</i>	42	2,91	1,221
<i>Kurumumuzda personeli yıpratıcı işler verilmez</i>	59	3,14	1,306
<i>Görevimizle ilgili bilgilere rahatlıkla ulaşabiliriz</i>	73	3,51	1,215
<i>Kurumumuzdaki teknolojik kaynaklar verimli kullanılır</i>	72	3,54	1,215
<b>Ortalama</b>		<b>3,3</b>	

Kaynakların verimli kullanılması değişkenleri olumludan başlayarak sıralanacak olursa; verilen görevlerin rahatlıkla yapılabilirliği (3,71) ortalama ile ilk sırada yer almaktadır. Bunu sırasıyla teknolojik kaynakların verimli kullanılması (3,54), görevle ilgili bilgilere ulaşabilme (3,51) ve yıpratıcı işlerin verilmemesi (3,14) takip etmektedir. Herkesin uzman olduğu alanda çalıştığına inanması (2,99), çalışan istekleri ile yönetici isteklerinin aynılığı (2,91) ile en son sırada yer almaktadır.

Çalışanların (3,71) gibi yüksek bir ortalama ile verilen görevin rahatlıkla yapılabilmesi konusunda olumlu düşünmektedirler. Dolayısıyla görevin rahatlıkla yapılabilirliği kaynak israfını engellemektedir. Bu durum, kurumumuzdaki teknolojik kaynaklar verimli kullanılır, alt değişkeninin çalışanlar tarafından (3,54) ortalama ile tercih edilmesiyle de desteklenmektedir. Herkesin uzman olduğu alanda çalışması (2,99) ile çalışan ve yönetici isteklerin aynı olması değişkenleri (2,91) kaynakların verimli kullanılması değişkeninin genel



ortalamasının altında çıkmıştır. Kamu alımlarında yasal sistem gereği yapılan merkezi alımlar, hizmet satın alımlarında ise yerel siyasi dengelerin etkin olması sonucu oluşan olumsuzluk, bu kanaatin nedeni olarak düşünülebilir.

### 3.6. Örgütsel Bağlılık Düzeyi Frekans Analizi

Tablo 3.6. Örgütsel Bağlılık Düzeyi

Örgütsel Bağlılık Düzeyi	N	Ort.	Sp.
<i>Bu kurum mensubu olmaktan memnunum</i>	85	4,00	1,145
<i>Kurumumuz çalışanları mesleklerini seviyorlar</i>	62	3,50	1,176
<i>Şu anda işe girseydim yine aynı kurumu seçerdim</i>	80	3,85	1,193
<i>Bu kuruma mensup olmak bana güven veriyor</i>	80	3,91	1,158
<i>Bu kurum mensubu olmak bana önemli değerler kazandırdı</i>	72	3,71	1,266
<b>Ortalama</b>		<b>3,79</b>	

Kurumun mensubu olmaktan memnun olanların ortalaması (4,00), şu anda işe girseydim aynı kurumu seçerdim diyenler (3,85), bu kurumun mensubu olmak bana güven veriyor diyenler (3,91), bu kurumun mensubu olmak bana değer kazandırıyor diyenler (3,71) ve kurum çalışanları mesleklerini seviyorlar ifadesine katılanlar (3,50) olarak belirlenmiştir. Kurum çalışanlarının mesleklerini sevmeye oranının diğer değişkenlere göre düşük çıkması (3,50), hizmet satın alma yolu ile işe alınan bazı vasıfsız personelin (%56: hizmet alımı + işçi) düşük veya asgari ücretle çalışıyor olmasının etkisi olduğu düşünülmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi genel ortalaması (3,79) ile çok iyi olduğu belirlenmiştir.

### 3.7. Moral ve Motivasyon Frekans Analizi

Tablo 3.7. Moral ve Motivasyon.

Moral ve Motivasyon	N	Ort.	Sp.
<i>Kurum mensupları kurumlarının başarısı için çalışır</i>	65	3,53	1,160
<i>Çalışanlar mesleki sorumluluklarını severek yerine getirirler</i>	66	3,51	1,135
<i>Çalışma arkadaşlarımla uyum içindeyiz</i>	79	3,69	1,152
<i>Kurumumuz çalışanları ekip ruhuyla birbirine bağlıdır</i>	61	3,30	1,254
<i>Çalışanlar birlikte çalıştıkları amirleriyle dostane ilişkiler içindedir</i>	60	3,37	1,247
<i>Kurumumuzda çalışanlar takdir edilir</i>	44	2,96	1,359
<i>Kurumumuzda terfi etme - yükselme olanakları iyidir</i>	43	2,77	1,449
<i>Çalışma ortamını sağlıklı ve güvenli buluyorum</i>	71	3,51	1,389
<b>Ortalama</b>		<b>3,33</b>	

Tablo-3.7'deki moral ve motivasyon değişkenlerine ait ifadelerle bakıldığında; çalışma arkadaşları ile uyum içinde olma değişkeni (3,69) ortalama ile ilk sırada yer almaktadır. Çalışma ortamını güvenli buluyorum (3,51), kurum mensupları kurumlarının başarısı için çalışır (3,53), mesleki sorumluluklarını severek yerine getirme (3,51), çalışanlar ekip ruhuyla birbirine bağlıdır (3,30), çalışanlar takdir edilir (2,96) ve terfi etme-yükselme olanaklarının iyi olduğunu düşünenlerin oranı ise (2,77)'dir.

Yönetim sistemlerinin en önemli hedeflerinden birisi çalışanların motivasyon düzeyinin artırılmasıdır. Değerler incelendiğinde terfi ve yükselme olanaklarının iyi olduğunu düşünenlerin ortalaması (2,77) gibi bir düzeyde olduğu dikkatimizi çekmektedir. Çalışanların (%56)'sını hizmet alımı ve işçiler oluşturmaktadır. Bu grupta çalışanların terfi ve yükselme olanakları yok denecek kadar az olduğundan bu değişken düzeyinin diğer alt değişken



düzeylelerine göre düşük çıktığı söylenebilir. Kurumda terfi etme - yükselme olanaklarının az olduğunun belirtilmesinin diğer bir nedeni de terfi edilecek pozisyonların azlığından kaynaklanmakta olduğu düşünülmektedir. Çalışanların takdir edilmediğini düşünenlerin oranının kısmen yüksek olması ise, kamu kurumlarındaki takdir olanaklarının sınırlı ve maddi olmaması ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Bu durum, kamu yönetiminde takdir edilme konusunda bir sistem değişikliği gerektiğinin bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

### 3.8. Yeniliklere Açık Olma Frekans Analizi

**Tablo 3.8. Yeniliklere Açık Olma Durumu**

Yeniliklere Açık Olma Durumu	N	Ort.	Sp.
<i>Kurumumuz görevlerimizdeki başarı için sürekli yenilik yapar</i>	65	3,42	1,173
<i>Vazifemizi yaparken yeni yöntemleri çekinmeden kullanırız</i>	70	3,45	1,084
<i>Vazifemizi yaparken yeni teknolojileri çekinmeden kullanırız</i>	72	3,53	1,261
<i>Kurumumuz çalışanları ihtiyaca göre kendilerini değiştirirler</i>	61	3,47	1,049
<i>Kurumumuzun teşkilat yapısı sürekli olarak yenilenir</i>	57	3,26	1,192
<b>Ortalama</b>		<b>3,43</b>	

Tablo-3.8 incelediğinde; kurumun, görev başarısı için yenilik yaptığını düşünenler (3,42), görevlerini yaparken yeni yöntemleri çekinmeden kullanırız (3,45), yeni teknolojileri çekinmeden kullanırız diyenler (3,53), çalışanlar ihtiyaca göre kendilerini değiştirirler (3,47) ve teşkilat yapısının sürekli olarak yenilendiğini düşünenler ise (3,26) gibi bir ortalama oluşturmuştur. Yenilikler açık olma durumu genel ortalaması (3,43)'tür. Yenilikler açık olma durumu belirleyen etmenler kamu kurumu olması hasebiyle yatırım programları kapsamına girmektedir. Yatırım programları merkezi otoritenin onayına bağlıdır. Buna rağmen Adıyaman Havalimanı çalışanlarının (3,43) ortalaması ile yeniliklere açık olma konusunda çok olumlu bir düşünceye sahip oldukları görülmektedir.

### 3.9. Özerklik ve Otonomi Frekans Analizi

**Tablo 3.9. Özerklik ve Otonomi.**

Özerklik ve Otonomi	N	Ort.	Sp.
<i>Siyasi baskılar görevimizi yapmayı aksatmaz</i>	61	3,25	1,360
<i>Amirlerin direktifleri karşısında yasal görevimize göre bağımsız karar verebiliriz</i>	45	2,98	1,251
<i>Çalışanlar çevreye göre değil, vazife bilincine göre hareket eder</i>	74	3,67	1,139
<i>Ben bulunduğum her yerde yasal sorumlulukları olan bir memur gibi davranırım</i>	80	3,82	1,079
<i>Çalışanlar amirlerinden emir almasa da kanuni görevlerini yerine getirirler</i>	79	3,77	1,057
<i>Çalışanlar muhatapların gücüne göre tavır değiştirmez</i>	61	3,49	1,168
<b>Ortalama</b>		<b>3,5</b>	

Tablo-3.9 incelediğinde, siyasi baskılar görevimizi yapmayı aksatmaz (3,25), direktifler karşısında bağımsız karar verebiliriz (2,98), çalışanlar vazife bilinciyle hareket eder (3,67), yasal sorumluluklarımızın gerektirdiği gibi davranırım (3,82), emir almasa da görevimi yerine getiririm (3,77) ve çalışanlar muhataplarının gücüne göre tavır değiştirmez diyenler (3,49) ortalama düzeyinde belirlenmiştir. Yasal sorumluluklarımızın gerektirdiği gibi davranırım (3,82) ile emir almasam da kanuni görevlerimi yerine getiririm (3,77) değişkenleri konusunda çalışanların arasında yüksek bir oranda olumlu katılım olmuştur. Çalışanların yasal hakları ve sorumlulukları konusunda belli bir bilinç düzeyine sahip oldukları sonucuna varabiliriz.



Havalimanı bir kamu kurumu olmasına rağmen yine de çalışanlarının genel olarak özerklik ve otonomi konusunda iyi düzeyde olumlu düşünceye sahip olduğu (3,50) söylenebilir.

### 3.10. Uyumlu Örgüt Yapısı Frekans Analizi

Tablo 3.10. Uyumlu Örgüt Yapısı

Uyumlu Örgüt Yapısı	N	Ort.	Sp.
Kurumumuz diğer kurumlarla ve halkla uyumlu çalışır	82	3,85	1,067
Kurumumuz yasal değişikliklere göre hızlı bir şekilde kendini yeniler	76	3,74	1,182
Çalışanlar görev gereği ihtiyaç duyduğu kurumlarla çekinmeden işbirliği yapar	72	3,55	1,151
Çalışanlar işini yaparken insan haklarını gözeterek davranır	80	3,81	1,100
Kurumumuzda bütün ekipler ve birimler işbirliği içindedir	68	3,34	1,339
Ekip çalışanları görev bilinciyle birbirine bağlıdır ve uyumlu çalışır	64	3,43	1,175
<b>Ortalama</b>		<b>3,62</b>	

Çalışanların uyumlu örgüt yapısı ile ilgili düşünceleri belirlenen altı değişken aracılığıyla Tablo 3.10'da değerlendirilmiştir. Tablo incelendiğinde; kurumumuz diğer kurumlarla ve halkla uyumlu çalışır (3,85), çalışanlar işini yaparken insan haklarını gözeterek davranır (3,81), kurumumuz yasal değişikliklere göre hızlı bir şekilde kendini yeniler (3,74), çalışanlar görev gereği ihtiyaç duyduğu kurumlarla çekinmeden işbirliği yapar (3,55), kurumumuzda bütün ekipler ve birimler işbirliği içindedir (3,34) ve ekip çalışanları görev bilinciyle birbirine bağlıdır ve uyumlu çalışır (3,43) şeklinde bir düşünce düzeyi belirlenmiştir.

Ortaya çıkan sonuca bakıldığında, çalışanların diğer kurumlarla ve halkla uyumlu çalışıldığına inanma ortalaması (3,85)'tir. Farklı kurum ve kuruluşlarla çalışılan bir ortamda kurumlar arası işbirliği düzeyinin yüksek olması kaliteli hizmet üretimini ve dolayısıyla müşteri memnuniyetini beraberinde getirmektedir. Uyumlu örgüt yapısına inanma genel ortalaması (3,62)'dir. Bu durumda, uyumlu örgüt yapısının havalimanında önemli bir oranda sağlandığı söylenebilir.

### 3.11. Sorun Çözme Kapasitesi Frekans Analizi

Tablo 3.11. Sorun Çözme Kapasitesi

Sorun Çözme Kapasitesi	N	Ort.	Sp.
Kurumumuzda sorunlar çıkmadan tedbir alınır	67	3,45	1,253
Çalışanlar karşı karşıya kaldığı sorunu amirine sormadan çözer	36	2,82	1,105
Ekipler iç sorunlarını amirine götürmeden çözmeye çalışır	56	3,15	1,142
Sorunların çözümü için hemen işbirliğine gireriz	69	3,46	1,101
Problem çıktığında ihmali olanlar aranmaz ve problem çözülür	50	3,07	1,241
<b>Ortalama</b>		<b>3,18</b>	

Tablo 3.11 incelendiğinde; sorunların çözümü için hemen işbirliğine gireriz (3,46), kurumumuzda sorunlar çıkmadan tedbir alınır (3,45), ekipler iç sorunlarını amirine götürmeden çözmeye çalışır (3,15), problem çıktığında ihmali olanlar aranmaz ve problem çözülür (3,07) ve çalışanlar karşı karşıya kaldığı sorunu amirine sormadan çözer (2,82) şeklinde sıralandığı görülmektedir. Sorun çözme kapasitesi değişkenlerinin genel ortalaması ise (3,18)'dir.



Bu çalışmada, Duran'ın geliştirdiği “Örgütsel Sağlık ve İş Tatmini Ölçeği” nde, örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyleri bütünleşik olarak ele alınmıştır. Ölçek, örgütsel sağlık ve iş tatmin değişkenleri olarak ayrı ayrı değerlendirildiğinde örgütsel sağlığı ölçmeye yönelik sorulara ilişkin Tablo 3.12’de ortalama değer (3,49) düzeyinde, iş tatminini ölçmeye yönelik sorulara ilişkin Tablo 3.13’de ortalama değer (3,24) olduğu tespit edilmiştir. Her iki değişken arasında ki farkın olumlu olduğu ortaya çıkmıştır.

### 3.12. Örgütsel Sağlık Düzeyi

Örgütsel Sağlık	N	Ort	Sp
<i>Kurumumuzun amaçları çalışanlar tarafından açıkça bilinir</i>	82	3,84	0,982
<i>Kurumumuzda herkes üstlendiği görevin bilincindedir</i>	66	3,54	1,092
<i>Çalışanlar hizmet kalitesini yükseltmek için imkânlarını kullanmaktadır</i>	68	3,55	1,083
<i>Ben kurumun amaçları için elimden geleni yaparım</i>	89	4,09	1,041
<i>Çalışanlar kurumdaki değişimleri sormaktan çekinmez</i>	49	3,09	1,232
<i>Kurumumuz halkın şikâyetlerini anında öğrenir ve değerlendirir</i>	83	3,78	1,018
<i>Kurumumuzda gizli kapaklı işler yapılmaz</i>	42	3,10	1,288
<i>Kurumumuz çalışanları yaptıkları görevle uyumlu yetkiye sahiptirler</i>	64	3,40	1,156
<i>Kurumumuz çalışanları görevleri ile ilgili yetkileri özgürce kullanırlar</i>	58	3,20	1,179
<i>Ben bir çalışan olarak görüşlerimi açıkça ortaya koyarım</i>	68	3,41	1,273
<i>Kurumumuzda verilen görevler rahatlıkla yapılabilir</i>	78	3,71	1,090
<i>Görevimizle ilgili bilgilere rahatlıkla ulaşabiliriz</i>	73	3,51	1,215
<i>Kurumumuzdaki teknolojik kaynaklar verimli kullanılır</i>	72	3,54	1,215
<i>Bu kurum mensubu olmaktan memnunum</i>	85	4,00	1,145
<i>Şu anda işe girseydim yine aynı kurumu seçerdim</i>	80	3,85	1,193
<i>Kurum mensupları kurumlarının başarısı için çalışır</i>	65	3,53	1,160
<i>Çalışanlar mesleki sorumluluklarını severek yerine getirirler</i>	66	3,51	1,135
<i>Çalışma ortamını sağlıklı ve güvenli buluyorum</i>	71	3,51	1,389
<i>Kurumumuz görevlerimizdeki başarı için sürekli yenilik yapar</i>	65	3,42	1,173
<i>Vazifemizi yaparken yeni yöntemleri çekinmeden kullanırız</i>	70	3,45	1,084
<i>Vazifemizi yaparken yeni teknolojileri çekinmeden kullanırız</i>	72	3,53	1,261
<i>Kurumumuz çalışanları ihtiyaca göre kendilerini değiştirirler</i>	61	3,47	1,049
<i>Kurumumuzun teşkilat yapısı sürekli olarak yenilenir</i>	57	3,26	1,192
<i>Siyasi baskılar görevimizi yapmayı aksatmaz</i>	61	3,25	1,360
<i>Amirlerin direktifleri karşısında yasal görevimize göre bağımsız karar verebiliriz</i>	45	2,98	1,251
<i>Çalışanlar çevreye göre değil, vazife bilincine göre hareket eder</i>	74	3,67	1,139
<i>Ben bulunduğum her yerde yasal sorumlulukları olan bir memur gibi davranırım</i>	80	3,82	1,079
<i>Çalışanlar amirlerinden emir almaya da kanuni görevlerini yerine getirirler</i>	79	3,77	1,057
<i>Çalışanlar muhatapların gücüne göre tavır değiştirmez</i>	61	3,49	1,168
<i>Kurumumuz diğer kurumlarla ve halkla uyumlu çalışır</i>	82	3,85	1,067
<i>Kurumumuz yasal değişikliklere göre hızlı bir şekilde kendini yeniler</i>	76	3,74	1,182
<i>Çalışanlar görev gereği ihtiyaç duyduğu kurumlarla çekinmeden işbirliği yapar</i>	72	3,55	1,151
<i>Çalışanlar işini yaparken insan haklarını gözetenek davranır</i>	80	3,81	1,100
<i>Kurumumuzda bütün ekipler ve birimler işbirliği içindedir</i>	68	3,34	1,339
<i>Ekip çalışanları görev bilinciyle birbirine bağlıdır ve uyumlu çalışır</i>	64	3,43	1,175
<i>Kurumumuzda sorunlar çıkmadan tedbir alınır</i>	67	3,45	1,253
<i>Çalışanlar karşı karşıya kaldığı sorunu amirine sormadan çözer</i>	36	2,82	1,105
<i>Ekipler iç sorunlarını amirine götürmeden çözmeye çalışır</i>	56	3,15	1,142
<i>Problem çıktığında ihmali olanlar aranmaz ve problem çözülür</i>	50	3,07	1,241



<b>Toplam Ortalama</b>		<b>3,49</b>	
------------------------	--	-------------	--

### 3.13. İş Tatmin Düzeyi

<b>İş Tatmin Düzeyi</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Sp.</b>
<i>Kurumumuzda herkes üstlendiği görevi yapabilecek yetenektedir</i>	52	3,25	1,099
<i>Çalışanlar kurumdaki gelişmelerden haberdar olur</i>	51	3,04	1,261
<i>Çalışanlar görüş ve önerilerini kolayca yetkililere iletir</i>	66	3,37	1,169
<i>Çalışanlar alınan kararlardan serbestçe haberdar olur</i>	51	2,96	1,273
<i>Kurumumuzda kararlar ortak alınır</i>	38	2,79	1,241
<i>Alt kademedekiler uygulanacak kararlara katılırlar</i>	44	2,89	1,280
<i>Kurumumuzda herkes uzman olduğu alanda çalıştırılır</i>	41	2,99	1,270
<i>Kurumumuzda çalışanların istekleriyle yöneticilerin istekleri aynıdır</i>	42	2,91	1,221
<i>Kurumumuzda personeli yıpratıcı işler verilmez</i>	59	3,14	1,306
<i>Kurumumuz çalışanları mesleklerini seviyorlar</i>	62	3,50	1,176
<i>Bu kuruma mensup olmak bana güven veriyor</i>	80	3,91	1,158
<i>Bu kurum mensubu olmak bana önemli değerler kazandırdı</i>	72	3,71	1,266
<i>Çalışma arkadaşlarımla uyum içindeyiz</i>	79	3,69	1,152
<i>Kurumumuz çalışanları ekip ruhuyla birbirine bağlıdır</i>	61	3,30	1,254
<i>Çalışanlar birlikte çalıştıkları amirleriyle dostane ilişkiler içindedir</i>	60	3,37	1,247
<i>Kurumumuzda çalışanlar takdir edilir</i>	44	2,96	1,359
<i>Kurumumuzda terfi etme - yükselme olanakları iyidir</i>	43	2,77	1,449
<i>Çalışma arkadaşlarımla uyum içindeyiz</i>	79	3,69	1,152
<i>Sorunların çözümü için hemen işbirliğine gireriz</i>	69	3,46	1,101
<b>Toplam Ortalama</b>		<b>3,24</b>	

## 4. SONUÇ

Bir örgütün verimliliğini etkileyen en önemli faktörlerden biri örgüt sağlığıdır. Örgüt sağlığını belirlemede temel amaç sadece mevcut durumu tespit etmek değil, elde edilen sonuçlara göre mevcut sorunlara çözüm üretmektir. Örgütsel bir iyileştirme ve yenileşme programı geliştirmektir. Sağlıksız örgüt yapısına neden olan olumsuzlukların belirlenmesi ve bu olumsuzlukların ortadan kaldırılmasıdır. Bir işletmenin en önemli kaynağı yetişmiş insan kaynağıdır. Çünkü insan unsuru, ürettiği ürüne veya hizmete deneyimini, şevkini ve üreticiliğini katarak fark oluşturduğu bilinmektedir. Havalimanı işletmeleri, hizmet sunmadaki başarısını değerlendirirken hizmet kalitesi hakkındaki müşteri kararlarına göre belirlemektedir. En büyük hedef ve başarı müşteri memnuniyetidir. Hizmet sunan çalışanlar, iç müşteri konumunda olduklarından dolayı önemleri daha da artmaktadır.

Örgüt sağlığını belirlemek amacıyla belirli periyotlarla yapılan ölçümler, sistem performansını değerlendirmek ve gelişimine katkı sağlamak yönünden bir gerekliliktir. Adıyaman Havalimanının örgütsel sağlığı; güç, yaşamını sürdürme ve büyüme-gelişme ihtiyaçları ana boyutlarında ölçülmüştür. Çalışanların iş tatminleri de bu ana boyutlar altında ele alınmıştır. Elde edilen verileri alt değişken genel ortalamaları üzerinden değerlendirdiğimizde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Adıyaman Havalimanı çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri diğer değişken ortalamalarına göre (3,79) ile daha yüksek çıkmıştır. Bu durumda çalışanların yüksek oranda kurumlarını ve işlerini benimsedikleri söylenebilir.



2. Örgütsel bağlılık düzeyini (3,65) ile amaçların ortaklığı değişkeni takip etmektedir. Havalimanı işletmesi, bünyesindeki her çalışan için yaygın ve sürekli eğitim ile geliştirme programları uygulamaktadır. Bu eğitim faktörünün etkisiyle çalışanların büyük bir kısmının ortak bir amaç inancını paylaştığı söylenebilir.
3. Uyumlu örgüt yapısı (3,62) ile üçüncü sırada yer almaktadır. Çeşitli kurumların görev yaptığı bir kamu hizmet alanında çalışanların, yüksek uyumlu bir örgüt algısına sahip olmaları sağlıklı örgüt yapısı açısından başarılı bir durum olarak algılanabilir.
4. Havalimanı bir kamu kurumu olmasına rağmen, özerklik konusunda olumlu düşünenler (3,50)'lik önemli bir kısmı teşkil etmektedir. Bu durum çalışanların siyasi baskılar ile değil görev bilinciyle hareket etme konusunda daha bilinçli oldukları sonucuna varılabilir.
5. Teknolojinin ve buna bağlı olarak ulusal ve uluslararası uygulamaların hızlı değiştiği havacılık sektöründe, kurumun ve çalışanların yeniliklere açık olduğunu düşünenlerin ortalaması (3,43)'tür.
6. Kaynakların verimli olarak kullanıldığını düşünenler (3,30) olarak belirlenmiştir.
7. Moral ve motivasyon düzeyi (3,33) olarak tespit edilmiştir.
8. İletişim düzeyi (3,22) olarak belirlenmiştir.
9. Sorun çözme kapasitesi (3,18) düzeyindedir.
10. Güç dağılımı (3,14) olarak en düşük değer olarak saptanmıştır.

## KAYNAKÇA

- Akbaba, S.A. (1997), *Ortaöğretim Okullarının Örgüt Sağlığı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aksu, N. (2012), “İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi.” *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt:14 (1) s:59-79.
- Ardıç, K. ve POLATÇI, S. (2008). “Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığı ve Örgüt Sağlığını etkileyen Değişkenlerin Analizi.” *Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. Cilt:15, Sayı:2, s:145-161.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Örnekleme Yöntemleri Ders Notları*, <http://w3.balikesir.edu.tr/~msackes/wp/wpcontent/uploads/2012/03/BAY-Final-Konulari.pdf>
- Dağdeviren Gözen, E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.



## AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 64 Kasım – Aralık 2017

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X Calal-Abad Uluslararası Üniversitesi,

Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü

Calal-Abad – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



- Duran, H. (2001). “Adıyaman Emniyet Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin Düzeyleri.” Polis Dergisi, Sayı:29, s:49-77.
- Duran, H ve Çelik, M. (2011). “Demografik Özelliklerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Adıyaman Emniyet Müdürlüğü Örneği.” E-Journal of New World Sciences Academy, Volume:6, Number:2.
- Ercan, İ. ve KAN, İ. (2004). “Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik”, Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 30 (3), s:211-216.
- <http://www.dhmi.gov.tr> E. Tarihi: 01.04.2015
- Karasar, N. (1995). “Bilimsel Araştırma Yöntemi” 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd., s:148-151.
- Küçükyılmaz, A.(2007). *Havaalanlarında Kurumsal Risk Yönetimi: Atatürk Havalimanı Terminalleri İşletmesi İçin Kurumsal Risk Yönetimi Model Önerisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivil Havacılık Yönetimi ABD, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Köseoğlu, M. ve Karayormuk, K. (2009). “Örgüt Sağlığı Nedir: Yöneticiler Arasında Görüş Farklılığı Var mıdır?” Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt.23, Sayı:2. s:177.
- Miles, M. B. (1969), “Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground”, in F. D. Carver & T. J. Sergiovanni (Eds.) *Organizations and Human Behavior: Focus on Schools*, NY:McGraw Hill, pp:375-391.
- Şişman, F. (2007). *İşletmelerde Yeniden Yapılanma Süreci ve Bunun Çalışanların İş Tatmini ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. Bir Kamu Kuruluşunda Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tekin, Y. ve Ehtiyar, R. (2011). “Başarının Temel Aktörleri: Vizyoner Liderler.” *Journal of Yaşar University*, 2011 24(6) 4007-4023.
- Toker, B. (2007). “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama.” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1) 2007, 92-107.
- Uyguç, N. (1998). *Hizmet Sektöründe Kalite Yönetimi: Stratejik Bir Yaklaşım*. Birinci Basım, İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.