

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAŞARI İLİŞKİSİNİN
FİLMER ÜZERİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ

ARZU DURSUN

MAYIS - 2021

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAŞARI İLİŞKİSİNİN
FİLMER ÜZERİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ**

ARZU DURSUN

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Oğuz BAŞOL

MAYIS – 2021

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Arzu DURSUN

07.05.2021

ÖZ

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAŞARI İLİŞKİSİNİN FİMLER ÜZERİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ

Dursun, Arzu

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Oğuz BAŞOL
MAYIS 2021

İş tatmini, örgüt içerisinde çalışmalarını sürdüren bireyin yaptığı işine karşı olumlu düşünceler beslemesi durumunu ifade etmektedir. Örgütsel başarı kavramı ise, örgütün belirli bir zaman diliminde elde etmiş olduğu sonuçların tamamını dile getirmektedir. Yazında iş tatmini ve örgütsel başarı arasında pozitif bir ilişki olduğu dile getirilmektedir. Bu çalışma, seçilmiş filmler (“Whiplash”, “Hector and the Search for Happiness” ve “The Secret Life of Walter Mitty”) üzerinden bireylerin çalışmalarını sürdürdükleri örgüt içerisindeki iş tatmini ve örgütsel başarı ilişkisini açıklamayı amaçlamaktadır. Araştırmada yer alan filmlerin analizi sonucunda, iş tatmini ve örgütsel başarının ilişkili olduğu, örgüt içerisinde yer alan çalışanın tatmininin sağlanması sonrasında örgütün başarısının sağlanabileceği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler; İş Tatmini, Örgütsel Başarı, Örgüt, Teori, Film Analizi.

ABSTRACT

EVALUATION OF JOB SATISFACTION AND ORGANISATIONAL SUCCESS THROUGH MOVIES

Dursun, Arzu

Master Degree, labour economics and industrial relations

Thesis advisor: Associate Professor Oğuz Başol

MAY, 2021

Job satisfaction refers to state of having positive thoughts towards the job of individual who is working in the organization. The concept of organisational success expresses all the results that the organisation has achieved in a certain period of time. The article states that there is a positive relationship between job satisfaction and organisational success. This study aims to explain the relationship between job satisfaction and organisational success within the organisation where individuals work through selected films (“Whiplash”, “Hector”, and “The Search for Happiness” and “The Life of Walter Mitty”) As a result of the analysis of the films in the research, it was seen that job satisfaction and organisational success are related and the success of the organisation can be achieved after the satisfaction of the employee in the organisation.

Key Words: Job Satisfaction, Organisational Success, Organisation, Theory, Film Analysis.

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim sürecinde Çalışma Hayatı ve İnsan Kaynakları alanına ilgi duymamı, yaptığım araştırmalar ışığında tez konumu bu alanda seçmemi sağlayan her konuda desteğini ve bilgisini esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Oğuz BAŞOL'a, tez yazımı aşamasında kaynak bulma konusunda bana fikir veren ve engin tecrübesini paylaşan Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca yaptığım doğru ve yanlış seçimlerimde her zaman gerek maddi gerekse de manevi olarak bana destek olan sevgili anneme ve babama teşekkür ediyorum.

Bu çalışma boyunca her türlü zahmete katlanarak bana moral veren ve sabır gösteren, her zaman yanımda varlığımı hissettiren sevgili nişanlım İlhan ATAY'a, birçok zorlukla baş etmem için motive olmamı sağlayan, desteğini esirgemeyen değerli kardeşim Doğukan ATALAY'a da en içten teşekkürlerimi sunarım.

Arzu DURSUN

Mayıs, 2021

Kırklareli

İÇİNDEKİLER

Beyan	iii
Öz	iv
Abstract	v
Önsöz	vi
İçindekiler.....	vii
Kısaltmalar	ix
Şekiller.....	x
Görüntüler	xi
Giriş.....	1

I. BÖLÜM: İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAŞARI

1.1. İş Tatmini Kavramı.....	5
1.1.1. İş Tatmininin Önemi.....	7
1.1.1.1. İş Tatmininin Bireysel Açıdan Önemi.....	8
1.1.1.2. İş Tatmininin Örgütsel Açıdan Önemi.....	9
1.1.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	9
1.1.2.1. Bireysel Faktörler.....	10
1.1.2.2. Örgütsel Faktörler.....	12
1.1.3. İş Tatmininin Sonuçları.....	14
1.1.3.1. Bireysel Sonuçlar.....	15
1.1.3.2. Örgütsel Sonuçlar.....	16
1.2. Örgütsel Başarı Kavramı.....	16
1.2.1. Örgütsel Başarının Önemi.....	18
1.2.2. Örgütsel Başarıyı Etkileyen Faktörler.....	19
1.2.2.1. Bireysel Faktörler.....	20
1.2.2.2. Örgütsel Faktörler.....	22

II. BÖLÜM: İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAŞARI İLİŞKİSİ

2.1. İş Tatmini ve Örgütsel Başarı İlişkisinin Teorik Çerçevesi.....	25
2.1.1. Kapsam Teorileri.....	26
2.1.2. Süreç Teorileri	32
2.1.3. İş Teorisi Özellikleri.....	37
2.2. İş Tatmininin Örgütsel Başarıya İlişkin Sonuçları.....	38
2.3. İş Tatmini ve Örgütsel Başarı İlişkisi.....	40

III. BÖLÜM: İNCELEME

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	43
3.2. Araştırmanın Yöntemi	43
3.3. Araştırmanın Problemi	44
3.4. Araştırmaya Konu Olan Filmler.....	44
3.4.1. Whiplash.....	44
3.4.1.1. Karakterler.....	45
3.4.1.2. Mekan ve Müzik.....	49
3.4.2. Hector and the Search for Happiness.....	49

3.4.2.1. Karakterler.....	50
3.4.2.2. Mekan ve Müzik.....	55
3.4.3. The Secret Life of Walter Mitty.....	56
3.4.3.1. Karakterler.....	57
3.4.3.2. Mekan ve Müzik.....	61
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	61
3.6. Araştırmanın Bulguları.....	61
3.6.1. Whiplash Filminden Elde Edilen Bulgular.....	62
3.6.2. Hector and the Search for Happiness Filminden Elde Edilen Bulgular.....	73
3.6.3. The Secret Life Of Walter Mitty Filminden Elde Edilen Bulgular....	85
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	99
KAYNAKÇA.....	103
EKLER.....	113



KISALTMALAR

Amerika Birleşik Devletleri:	ABD
Bkz:	Bakınız
Vb:	Ve Benzeri



ŞEKİLLER

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	27
Şekil 2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	29
Şekil 3. Alderferg'in VİG (ERG) Teorisi.....	31
Şekil 4. Adams'ın Eşitlik Teorisi.....	35



GÖRÜNTÜLER

Görüntü 1. Andrew Neiman (Miles Teller) karakterinin görünümü.....	46
Görüntü 2. Terence Fletcher (J.K. Simmons) karakterinin görünümü.....	47
Görüntü 3. Jim Neiman (Paul Reiser) karakterinin görünümü.....	47
Görüntü 4. Carl Taner (Nate Lang) karakterinin görünümü.....	48
Görüntü 5. Ryan (Austin Stowell) karakterinin görünümü.....	48
Görüntü 6. Nicole (Melissa Benoit) karakterinin görünümü.....	49
Görüntü 7. Hector (<i>Simon Pegg</i>) karakterinin görünümü.....	51
Görüntü 8. Clara (Rosamund Pike) karakterinin görünümü.....	52
Görüntü 9. Klinikte görevli doktor Professor Niedof (Bernard Cuffling) karakterinin görünümü.....	52
Görüntü 10. <i>Edward (Stellan Skasgard)</i> karakterinin görünümü.....	53
Görüntü 11. Michael (Barry Atsma) karakterinin görünümü.....	53
Görüntü 12. <i>Agnes (Toni Collette)</i> karakterinin görünümü.....	54
Görüntü 13. Diego (Jean Reno) karakterinin görünümü.....	54
Görüntü 14. Professor Coreman (Christopher Plummer) karakterinin görünümü.....	55
Görüntü 15. Anjali (Veronica Ferres) karakterinin görünümü.....	55
Görüntü 16. Walter Mitty (Ben Stiller) karakterinin görünümü.....	57
Görüntü 17. Cheryl Melhoff (Kristen Wigg) karakterinin görünümü.....	58
Görüntü 18. Sean O'Connell (Sean Penn) karakterinin görünümü.....	58
Görüntü 19. Ted Hendricks (Adam Scott) karakterinin görünümü.....	59
Görüntü 20. Hernando (Adrian Martinez) karakterinin görünümü.....	59
Görüntü 21. Edna Mitty (Shirley MacLaine) karakterinin görünümü.....	60
Görüntü 22. Odessa Mitty (Kathryn Hahn) karakterinin görünümü.....	60
Görüntü 23. Neiman'ın, bateri alanında usta olan kişilerin müziklerini	

teypten dinlediği anın görüntüsü.....	62
Görüntü 24. Neiman'ın yaralı haliyle hak ettiği bölümü çalmak için sahneye çıktığı anın görüntüsü	63
Görüntü 25. Neiman, Neiman'ın babası (Jim Neiman) ve arkadaşlarının bir araya geldiği yemeğın görüntüsü.....	64
Görüntü 26. Fletcher'in konservatuvarın uygulama sınıflarında çalışma yaptığı anda akordu bozuk bir müzik aletinin var olması sonrasında yaşanan gerginliğin görüntüsü.....	64
Görüntü 27. Fletcher'in Neiman'a “Burada olmanın bir sebebi var” sözünü söylediği anın görüntüsü.....	65
Görüntü 28. Neiman'ın kız arkadaşı Nicole ile görüşmeme kararı aldığını söylediği anın görüntüsü.....	66
Görüntü 29. Stüdio Band Orkestrası'nın katıldığı yarışmada Neiman'ın notaların olduğu dosyayı kaybetmesiyle yaşanan durumun görüntüsü.....	67
Görüntü 30. Neiman'ın odasında yer alan müzik notalarının ve posterlerin görüntüsü.....	67
Görüntü 31. Konservatuvarın uygulama sınıfında Fletcher'in Neiman'a sözlü şiddet uyguladığı anın görüntüsü.....	68
Görüntü 32. Düzenlenen yarışmada bateri çalacak öğrencinin seçiminin yapıldığı anın görüntüsü.....	69
Görüntü 33. Neiman'ın kanının davula aktığı anın görüntüsü.....	70
Görüntü 34: Neiman'ın kanının ve terinin zile aktığı anın görüntüsü.....	71
Görüntü 35. Neiman ve Fletcher'in yaşanan tatsız olaydan sonra karşılaştıkları mekandan bir görüntü.....	71
Görüntü 36. Filmin son sahnelerinden ve Neiman'ın kendini bateri çalmakta ispatladığı anın görüntüsü.....	72
Görüntü 37. Hector'un klinikteki odasında kendisini izleyiciye medyum olarak tanıtan hastası Anjali ile yaptığı görüşmenin bir görüntüsü.....	73

Görüntü 38. Hector'un sağlık konusunda rahatsızlık yaşayan hastasıyla görüştüğü, ona yaşamda daha ciddi sorunların olduğunu gösterdiği anın görüntüsü.....	74
Görüntü 39. Hector'ın hobi olarak gerçekleştirdiği oyuncak tayarere uçurduğu anın görüntüsü.....	75
Görüntü 40. Klinikte birlikte çalıştığı Professor Niedof'a yaşadığı durumu aktarmaya çalıştığı anın görüntüsü.....	75
Görüntü 41. Clara'nın ilaç için bulduğu ismin ve elde edilen başarının örgüt çalışanlarıyla beraber yapıldığı kutlamanın görüntüsü.....	76
Görüntü 42. Hector'un Clara'ya seyahate çıkması gerektiğini söylediği anın görüntüsü.....	76
Görüntü 43. Clara'nın Hector'un seyahate çıkmak için hazırladığı valize yardım ettiği anın görüntüsü.....	77
Görüntü 44. İş adamı Edward'ın, Hector'a mutluluğu anlatmaya çalıştığı anın görüntüsü.....	78
Görüntü 45. Kanun kaçağı Old Monk'un rüzgarın ve güneşin gökyüzünde çıkmasıyla meydana gelen mutluluğu Hector'a gösterdiği anın görüntüsü..	79
Görüntü 46. Hector'un Afrika'ya gitmek için bindiği uçakta tanıştığı kadın ile yaptığı konuşmanın görüntüsü.....	80
Görüntü 47. Hector'un Afrika'da otelde kaldığı sürede bir şeyler içmek için gittiği mekanda tanıştığı Diego ile tanıştığı anın görüntüsü.....	81
Görüntü 48. Hector, arkadaşı Michael ile Adulu Kliniği altında yardıma ihtiyacı olan çocuklara yardım ettikleri anın görüntüsü.....	81
Görüntü 49. Hector'un Los Angeles'a gitmek için bindiği uçakta bir hastaya başarılı bir şekilde yardımcı olduğu anın görüntüsü.....	82
Görüntü 50. Los Angeles'a gitmek için bindikleri uçakta iş birliği yaparak kadını sağlıklı bir şekilde inmesinin sağlanmasının verdiği mutluluğun görüntüsü.....	83
Görüntü 51. Hector'un Professor Coreman'ın çalışması için bulunduğu	

mekanın bir görüntüsü.....	84
Görüntü 52. Professor Coreman'ın, yaptığı çalışmada en üst seviyelere ulaştığı anda elde ettiği başarının görüntüsü.....	84
Görüntü 53. Walter Mitty'in durakta çöpçatanlık sitesini araması üzerine kurduğu hayalin bir görüntüsü.....	85
Görüntü 54. Walter Mitty'in kız kardeşinin dergiye gelerek doğum gününü kutladığı anın bir görüntüsü.....	86
Görüntü 55. Walter Mitty'in negatif fotoğraflar müdürü olarak görev aldığı çalışma odasının görüntüsü.....	87
Görüntü 56. Life Dergisi'nin yeni yöneticisi ve sorumlularının çalışanlara yeni düzen ve yapılacaklar hakkında bilgilendirme yaptığı anın görüntüsü.....	88
Görüntü 57. Life Dergisi'nin yeni yöneticisi Ted Hendricks'in Mitty'i uzun süre hareket etmeden gördüğü anın görüntüsü.....	89
Görüntü 58. Life Dergisi'nin yeni yöneticisi Ted Hendricks'in Mitty'i küçümsediği anın görüntüsü.....	90
Görüntü 59. Negatifin 24. karesinin bir görüntüsü.....	91
Görüntü 60. Negatifin 26. karesinin bir görüntüsü.....	91
Görüntü 61. Walter Mitty'e gemide kendisine mandalinalı pasta ikram edildiği anın görüntüsü.....	92
Görüntü 62. Walter Mitty'in Sean O'Connell'in çekim programını öğrendikten sonra yollara düştüğü anın görüntüsü.....	92
Görüntü 63. Walter Mitty'in çıktığı seyahatten dönüşte yeni yönetici tarafından kovulduğunu öğrendiği anın görüntüsü.....	93
Görüntü 64. Walter Mitty, elindeki 26. karenin evdeki piyanonun ucu olduğunu fark ettiği anın görüntüsü.....	94
Görüntü 65. Walter Mitty'in 25. karenin sahibi Sean O'Connell'ı bulduğu anın görüntüsü.....	95

- Görüntü 66.** Life Dergisi'nin yeni yöneticisi Ted Hendricks başkanlığında gerçekleştirdiği toplantıya Walter Mitty'in girerek 25. kareyi teslim ettiği anın görüntüsü.....96
- Görüntü 67.** Walter Mitty ve bir zamanlar Life Dergisi'nin aynı bölümünde çalışan arkadaşı Hernando ile işyerinden eşyalarını toplayarak ayrıldıkları anın görüntüsü.....97
- Görüntü 68.** Walter Mitty ve Cheryl Melhoff'un bir büfe de dergilerin olduğu alanda Life Dergisi'nin son sayısını gördükleri anın görüntüsü.....97
- Görüntü 69.** Life Dergisi'nin son sayısının görüntüsü.....98



GİRİŞ

Çalışma hayatında “*insan*” unsurunun önem kazanmasıyla birlikte örgüt içerisinde çalışmalarını sürdüren her bir bireyin davranışları inceleme konusu olmaya başlamıştır. Bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için belirli unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar arasında çalışmaların sürdürülebildiği örgüt, sosyal ve kültürel çevre, aile yaşamı gösterilmektedir. Bireyin iyi hayat koşullarına sahip olması ve kendini gerçekleştirebilmesi için işinin olması aynı zamanda yaptığı işten verim alması, motivasyonunun sağlanmasında önem arz etmektedir. Bireyler, yaşamlarının çoğunu iş hayatında çalışarak geçirmektedir. Bireyin iş hayatındaki mutluluğu, huzuru ve işe yönelik bakış açısını ifade eden iş tatmini, günümüzde bireylerin en büyük sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. İş hayatında uzun yıllar boyunca yer alan ya da iş hayatına yeni atılan bireyler, yaptıkları işten verim almaya ve aynı zamanda örgütün başarısında kendilerinin de bir payı olduğunu görmek istemektedir. Bu bağlamda örgütlerin başarısının bünyesinde çalışan bireylere bağlı olduğunu göz ardı etmemek gerekmektedir.

Rekabet koşullarının her geçen gün zorlaşması nedeniyle örgütlerin ayakta kalması için değişen ve gelişen dünya düzenine ayak uydurması gerekmektedir. Bireysel faktörlerin rekabet koşullarında verimlilik üzerinde önemli bir yere sahip olduğu bilinmektedir. Bireylerin işini değerlendirmesi sonucunda tecrübe ettiği olumlu duyguları ifade eden iş tatmininin sağlanmasında bireye olduğu kadar örgüte de görevler düşmektedir. Örgütler başarıya ulaşmak ve artan rekabetin içerisinde kendine pay bulabilmek için çalışan bireylerin mutluluğunu sağlama yoluna gitmektedir.

Bu bağlamda çalışan bireyin mutluluğu, örgütün birey için yaptığı çalışmalarda anlam bulmaktadır. Örgütsel başarıda en büyük payın bireyin iş tatmininde ve mutluluğunda yattığı kabul edilmektedir. Çalışan bireyin işinde ya da işle ilgili yaşam sürecindeki memnuniyet verici durumu açıklayan iş tatmininin süreklilik arz etmemesi durumunda örgütün, çalışanı için harekete geçmesi, örgütün geleceği açısından önem arz etmektedir.

Çalışanın motivasyonunu sağlamada eksik davranışlar sergileyen örgüt, başarı grafiğinde ilerleyen süreçte düşüşler yaşanacağı yapılan literatür araştırmalarında ortaya konmuştur. 21. yüzyılda örgüte ve çalışanlara düşen görev ve sorumlulukların değişime ve gelişime uğraması yeni yönetim ve denetim politikaların örgüt tarafından belirlenmesine sebebiyet vermektedir. Çalışan bireyler, para kazanmaktan öte örgütün kendisine sunduğu eğitim, seyahat, gelişim imkanlarını tercih etmektedir. Bu kapsamda örgütün başarı profilini düşürmemek hatta ilerletmek için örgütler, çalışan her bir bireyin iş tatminini artıracak etmenleri araştırmakta ve imkanlar dahilinde fırsatlar yaratma durumunda kalmaktadır. Rekabetçi bir ortamda örgütler, yenilikleri takip etmeye, çalışanlarla ilişki kurmaya, örgüt kültürünü çalışanlarına doğru bir şekilde anlatmak için stratejik adımlar atmaya özen göstermektedir.

İletişim, ilk zamanlardan günümüze kadar süregelen bir kavram olarak bireylerin hayatlarında önem arz etmektedir. Her geçen gün yaşanan gelişmelerle bireylerin hayatında yer edinen teknoloji, içerisinde toplumdan parçalar barındırarak kaydettiklerini radyo, televizyon, gazete, beyazperde gibi kanallarla aktarmaktadır. Yedinci sanat olarak bilinen ve toplumun aynası görevini üstlenen sinema sanatı, geçmişten günümüze devam eden süreci beyazperdeye aktararak toplumda yaşamını sürdüren her bireyin eğlenerek kendi payına düşeni ve kendisini bulmasını sağlamaktadır. Bir şeyleri anlatmak, toplumda var olan sorunları dile getirmek ve farkındalık yaratmak isteyen sinema sanatı, oyuncuların diyalogları ve görüntüleriyle tek tek incelemeye alındığında karşısında duran izleyicilerine çok şeyi tek bir sahne ile anlatmayı başarmaktadır.

Mevcut araştırma; çalışma yaşamının en büyük sorunsalları arasında gösterilen iş tatmini ve örgütsel başarı ilişkisini sinemasal anlatımla bireylere hangi diyalog ve sahnelerle nasıl aktarıldığını seçilen “Whiplash”, “Hector and the Search for Happiness” ve “The Secret Life of Walter Mitty” isimli üç Hollywood filmi ile içerik analiz yöntemini kullanarak aktarmayı hedeflemektedir.

Bu çerçevede araştırmanın ilk bölümünde iş tatmini ve örgütsel başarı kavramlarının tanımı, önemi aktarılmıştır. Aynı zamanda iş tatminini ve örgütsel başarıyı etkileyen faktörler ve sonuçları bireysel ve örgütsel olarak ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde iş tatmini ve örgütsel başarıya ilişkin teorik çerçeve, iş tatmini ve performans ilişkisi bağlamında belirlenen teorilerle açıklanmaya, iş tatminin örgütsel başarıya ilişkin sonuçları ve iki kavram arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Son bölümde mevcut araştırmanın amacı, önemi, problemi, araştırmanın sınırlılıkları ve son olarak da iş tatmini ve örgütsel başarıya ilişkin elde edilen bulgular açıklanmaya çalışılmıştır.



I. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAŞARI

1.1. İş Tatmini Kavramı

Çalışan bireyler ve örgüt ile yakından ilgili olan iş tatmini kavramı konusunda birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda iş tatmini kavramının birbirinden farklı değişkenlerle olan ilişkisi incelenmeye çalışılmıştır. İş tatmini kavramının, örgüt içinde yer alan bireylerin davranışlarını etkilediği kabul edilmektedir (Baş, 2002:19).

Taylor'un öncülüğünü üstlendiği bilimsel yönetim devrinde, çalışanların birer makine olarak kabul edildiği bilinmektedir. Bu çerçevede çalışanların verimliliği ve kaynakların aktif kullanımı gibi faktörlerin çalışanların davranışlarından önde geldiği görüşü hakimdi. 1930'lu yıllardan itibaren insan ilişkilerinin ön planda tutulması neticesinde araştırmacıların ve örgütlerin bakış açılarında önemli değişimlerin yaşandığı kabul görmektedir (Schultz, 1973: 293). Bu bağlamda iş tatmini kavramının doğuşunun, emeğin bir araya geldiği ve disiplinin sağlanmaya çalışıldığı toplum düzeninde, çalışan ve örgüt ilişkilerinin yönetilmesinde yaşanan sorunlara kadar uzandığı bilinmektedir (Sun, 2002: 3).

İş tatmini kavramı konusunda yapılan ilk çalışmaların Elton Mayo'nun Hawthorne araştırmalarıyla (Güler, ve Keser, 2016: 231); kavramın teorik temellerinin ise Maslow'un 1954 yılında "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı" ve Herzberg'in 1959 yılında kaleme aldığı "Çift Faktör Kuramı" ile atıldığı kabul edilmektedir (Söyük, 2007: 56).

Literatürde iş tatmini kavramı, farklı yazarlar tarafından iş doyumunu ve çalışan memnuniyeti kavramlarıyla birbirinden farklı tanımlarla açıklanmaya çalışılmaktadır (Koç, 2012: 13). İş tatmini kavramı, günümüzde çalışma yaşamında üzerinde durulan önemli bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Örgütler için çalışanlar, değerli kaynaklar olarak görülmektedir. Örgüt içerisinde yer alan bireylerin yaptıkları işlerde

göstermiş oldukları performansları ve yaptıkları çalışmaları, örgütün başarıya ulaşmasında rol oynayan bir etken olarak ifade edilmektedir (Mullins, 2010: 282). Bu bağlamda en genel haliyle, örgüt içerisindeki organizasyon ve bireyler arasındaki dengeyi ve uyumu ifade eden iş tatmini, çalışma ortamında izlenen süreç, denetim yöntemleri ve çalışma koşulları gibi faktörlerden meydana gelmektedir (Keleş, 2006: 4). Yaşam süresinin 20-25 yılını işinde geçiren insanoğlu için iş yaşamından memnuniyet duyması psikolojik ve toplumsal açıdan önemli bir değer olarak kabul edilmektedir. Çalışan bireylerin işlerine yönelik davranışlarından söz edildiğinde, çoğu zaman yapılan işin niteliğinin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan pozitif düşüncelerle iş tatmini ifade edilmektedir (Güler ve Keser, 2016: 231).

Kavram olarak tatmin, bireyin huzurunun ve hazzının tanımlanabilmesini mümkün kılan fakat başkaları tarafından gözlenebilmesinin zor olduğunu bir alanı ifade etmektedir (Keleş, 2006: 3). İş tatmini, çalışan bireyin yaptığı işine olduğu kadar bulunduğu ortamdaki şartlara karşıda vermiş olduğu tepkilerin toplamıdır (Schermerhorn, 1994: 144).

İş tatmini kavramı birçok araştırmacı tarafından açıklanmıştır. Locke iş tatmini kavramını, “*çalışan bireyin icra etmiş olduğu mesleğinin takdir edilmesiyle, onun mutlu olmasını sağlayan duygusal durumlar*” olarak tanımlarken (Altınok, Gürsel, Izgar, 2003: 1250); Cribbin ise iş tatminini “*çalışan bireyin iş hayatında, göstermiş olduğu çabanın sonucunda iç huzurunda oluşan rahatlatıcı histir*” olarak ifade etmiştir (Akıncı, 2002: 3).

İş tatmini, iş yaşamında aktif rol alan bireylerin yaptıkları işleriyle ilgili genel duygu ve düşünceleri hakkında geri dönüt alınması adına önemlidir. Bu bağlamda iş tatmini; çalışanların buldukları örgütten beklentilerini ve işlerine yönelik olumlu tutumlarını ifade etmektedir (Güler ve Keser, 2016: 231). İş tatmini, çalışan bireylerin yaptığı işten ötürü kendini iyi hissetmesini, işinin kendi açısından ne oranda anlamlı ve doyurucu olduğunu ifade etmektedir (Shamir ve Salomon, 1985: 455).

İş tatmini, bireylerin çevresinde kabul gören değerleriyle ilişkilidir. Çalışan bireyin mantıklı veya mantıksız olarak elde etmek istediği istekleridir (Noe

ve diğerkleri, 2004: 325). Bu bağlamda çalışma yaşamında var olmaya çalışan bireylerin iş sahibi olmayı istemelerinin altındaki asıl neden, alacağı ücretin yanı sıra yaptıkları işlerinde yetenekleriyle beraber vakitlerini vermek amacıyla hem kendilerinin hem de çevresindekilerin hayatlarında farklılık yaratmak olarak gözükmektedir (Başaran, 2003: 8).

1.1.1. İş Tatmininin Önemi

Bireylerin günlük yaşamında önemli bir yere sahip olan “iş” ve “meslek” kavramları, yalnızca ekonomik anlamda değil psikolojik ve sosyal açıdan da bireyin yaşamını etkilemektedir (Güney vd., 1997: 53-54). Örgütlerin en değerli varlıklarının insan kaynağı olması sebebiyle maksimum verim elde edilmesi de çalışanın mutluluğuyla ilişkilidir (Özcan, 2010: 80).

İş tatmini, örgüt içerisinde çalışmalarını sürdüren bireylerin yaptıkları işlere yönelik bakış açılarıyla mütealliktir. İş tatmini kavramının bireyler ve örgütler tarafından önemli kabul edilmesinin iki sebebi vardır. Birinci neden, örgüt içerisinde yapılan işten alınan hazzın bireyi etkisi altına alarak yaşam motivasyonunu etkilemesidir. İkinci neden ise, zaman içerisinde iş tatminsizliğinin yaratmış olduğu olumsuz durumların iş performansına ve örgütsel çıktılara etki göstermesidir (Aşık, 2010: 32).

Örgütte çalışmalarını sürdüren bireylerin tutumları, yaptıkları işe karşı göstermiş olduğu davranışlarını etkilemektedir. Bu bağlamda çalışan bireylerin yaptıkları işe ve iş ortamındaki değişkenlere karşı tutumları önem arz etmektedir. Tutum kavramı, “bireylerin çevresindeki kişilere ve olgulara karşı davranışlarının bütünü” olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin olay ve olgulara karşı birden çok tutumları mevcuttur; fakat örgütsel çerçevede bakıldığında iş davranışını etkileyen tutumların belirli olduğu kabul edilmektedir. Kısacası iş tutumları çalışan bireylerin örgüt içerisinde nasıl davranış sergileyeceğine dair düşüncelerin bütünüdür. Bireylerin tutumları, çevresine uyum sağlamasını kolaylaştırdığı gibi davranışlara da yön veren gizli bir güçtür (Demir, 2005: 106).

İş tatmini ile örgüt içerisinde çalışmalarını sürdüren bireylerin işten ayrılma eğilimi göstermesi arasında bir ilişkinin var olduğu bilinmektedir. Çalışan bireylerin performansını etkileyen iş tatmini, örgüte olan bağlılığı

arttırmakta ve işçilerin devasızlık oranlarını en aza indirmektedir. Çalışan bireylerin psikolojik olarak rahatlaması beraberinde örgüt başarısını da getirmektedir (Şenturan ve Kamitoğlu, 2007: 42).

İnsan gücü, örgütlerin çalışmalarını yürütürken kullandıkları kaynaklar içerisinde en karmaşık yapıya sahip değişkenlerden birisidir. Çalışan bireylerden bir tanesinin işe yönelik memnuniyetsizliği örgütün bütün faaliyetlerini kısa süre içerisinde olumsuz etkileyebilmektedir. İş tatmini, bireyin yaptığı işi ve örgütün çıktılarını önemli derecede etkilemesi nedeniyle sosyal bilimlerde üzerinde bir dizi çalışma ve araştırma yapılan önemli konular arasında yer almaktadır (Söyük, 2007: 56).

1.1.1.1. İş Tatmininin Bireysel Açıdan Önemi

Bireylerin yaşamının önemli bir zaman dilimini iş hayatında geçirdiği dikkate alındığında fiziki ve zihni mutluluğun iş tatmini ile ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Örgüt içinde yaptığı çalışmalardan dolayı tatmin düzeyi yüksek olan bireyler, zihinsel ve fiziksel sağlığa sahiptir (Keleş, 2006: 7). İş tatmini düşük bireyler, hem özel hem de iş hayatında birçok hata yapmaya meyilli hale gelmektedir. Yapılan küçük hatalar zaman içerisinde domino etkisi yaratarak büyüyebilmektedir. Bireyin içerisinde yer aldığı bu durum, çevresine olumsuz yönde yansıyabilecektir (Uruk, 2019: 84).

Çalışan bireylerin yaptıkları işi seçmelerinde, işin fiziki durumu, gerekli olan bilgi düzeyi, sonunda elde edilecek olan ücret, güvenliği gibi daha birçok konu bireysel gereksinimlerin ön planda olduğunu açıklamaktadır. Bireysel gereksinimlerin ön planda olması, iş tatmininin ana boyutlarının bireysel gereksinimlerden oluşturduğunu göstermektedir (Terzi, 2013: 44).

İş tatmininin, başarı kavramı üzerinde önemli bir paya sahip olduğu bilinmektedir. İş tatmini başarıyı kısa süre içerisinde etkilerken, başarı da iş tatmininin ortaya çıkmasına olanak sunmaktadır. İş tatmininin sadece bireylerin iş yaşantısını etkilediği kanısına varmak, kavramın öneminin azalmasına neden olacaktır. Çünkü bireyin yaşam süresinin büyük bir oranını kapsayan iş; genel yaşamla da yakından ilişkilidir (Keleş, 2006: 6-7).

1.1.1.2. İş Tatmininin Örgütsel Açıdan Önemi

Çalışan bireylerin iş tatmin oranlarının yüksek olması, örgütün belirlemiş olduğu hedeflere kısa süre içerisinde ulaşması ve kar elde etmesi, iş tatmininin örgütsel açıdan ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmalarını sürdürdüğü örgütün hedeflerini gerçekleştirme yolunda adımlar atan, kendi idealleri ile örgütün ideallerini bir bütün olarak gören çalışanlara sahip işletmelerin başarı basamaklarını hızlı bir şekilde çıktığı görülmektedir (Uruk, 2019: 85).

Kapsamlı bir şekilde üzerinde çalışmalar yapılan örgütsel davranış değişkenlerinden birisi de iş tatminidir (Swerdlow ve Rowhel, 2003: 358-359). Bireylerin verimliliği, işe yabancılaşması, işten ayrılma tutumları, örgüt içerisinde aktif çalışan bireylerle yaşanan çatışmalar, iş tatmini ile yakından ilişkilidir. İş tatmininin örgütsel açıdan önemi, yukarıda ifade edilen kavramlarla olan ilişkisine bağlıdır (Kök, 2006: 294).

Çalışanlar, buldukları örgüt ortamı içerisinde işine ve farklı işlere yönelik birçok tutum geliştirmektedir. Geliştirilen tutumların her biri bilişsel olduğu kadar, davranışsal ve duygusal eğilim bileşenlerini de içerisinde barındırmaktadır. Bu bağlamda birçok örgüt, özellikle son dönemlerde çalışan bireylerin tutumlarını ölçmek istediğinde duygusal bileşen üzerine odaklanmaktadır. Çünkü duygusal bileşen faktörü, hem çalışan bireyin tepkisini hem de iş deneyimi hakkında kişisel duygu değişimlerini barındırmaktadır (Başaran, 2003: 9-10). Bu bağlamda işletmelerin örgütsel anlamda devamlılığının sağlanmasında çalışanların olduğu kadar örgütlerinde attığı adımlar da önemli kabul edilmektedir.

1.1.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini, çalışan bireylerin yaptıkları işe karşı genel tutumu olarak kabul edildiğine göre; olumlu tutumun oluşmasını sağlayan etmenleri de tatmini oluşturan etkenler olarak kabul etmek doğru olmaktadır (Koç, 2012: 17). Keza iş tatmininin oluşmasında, bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılma süreci önemli bir etken olarak görülmektedir (Akıncı, 2002: 4). Bu bağlamda iş tatmininin sağlanmasında bireysel ve örgütsel faktörlerin sunmuş olduğu çerçevenin boyutunu, işverenin sergilediği tavır ve

sergilenen tavra karşı çalışan bireylerin genel tutumu belirlemektedir (Koç, 2012 s. 17). Çalışan bireylerin yaptıkları işlere yönelik tutumlarını etkileyen faktörler, her zaman birbirleriyle etkileşim içerisindedir. Genel anlamda iş tatminini etkileyen faktörleri bireyin kişilik özelliklerini kapsayan “*bireysel*” ve bireyin işle bağlantılı olan sürecini kapsayan “*örgütsel*” faktörler olarak iki ana grupta toplamak mümkündür.

1.1.2.1. Bireysel Faktörler

İş tatmini, çalışan bireyin kendisinde hissetmiş olduğu bir olgudur. Bu bağlamda bireyden bireye farklılık göstermektedir (Keleş, 2006: 32). Bireylerin buldukları iş ortamından ve yaptıkları işten duymuş oldukları tatmin derecesinin bireysel özelliklere göre değişebileceği kabul görmektedir. Bireysel farklılıklar; cinsiyet, yaş, eğitim, meslek, kişilik gibi bireye has özelliklerdir (Koç, 2012: 17). Diğer bir ifadeyle bireysel faktörler, bireyin nasıl düşünce içerisinde olduğunu, ne hissedeceğini belirleyen özelliklerdir (Özcan, 2010: 81). Bu bağlamda faktörler detaylıca incelendiğinde;

Cinsiyet ve Medeni Durum: Kadın ve erkeklerin örgüt içerisinde yapılan işe aynı eşit mesafede durmalarına rağmen kadınların daha az beklenti içerisine girdikleri ve tatmin düzeylerinin yüksek olduğu yapılan araştırmalar nezdinde ifade edilmektedir (Koç, 2012: 18). Bu bağlamda cinsiyet faktörünün iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir (Keleş, 2006: 33). Kadının aile içerisindeki eş ve annelik rolü aynı zamanda da ev dışında üstlenmiş olduğu sorumluluklar da tatmin olma durumunu etkilemektedir (Demir, 2005: 130). Ayrıca, toplumda cinsiyet ve rol farklılaşması sebebiyle de cinsiyetin iş tatmini açısından farklılaşabileceği vurgulanmaktadır (Keleş, 2006: 33).

Yaş: İş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalarda demografik özellikler içerisinde “yaş” en çok inceleme alanına giren faktörler arasında yer almaktadır (Demir, 2005: 127). Yapılan araştırmalar kapsamında, iş tatmininin yaş ile beraber artış gösterdiği görülmektedir. Örgüt içerisinde yer alan genç çalışanların ilk işlerinde beklentilerine cevap bulamadıkları neticesiyle hayal kırıklığı yaşadıkları kabul edilmektedir. Senelerdir aynı

örgüt içerisinde aktif bir şekilde rol alan, deneyim kazanan çalışanların iş ile bir bütün olarak hareket etmesi sonucu iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir (Löle, 2012: 92).

Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki tek yönlü değildir. Eğitim seviyesi arttıkça bireylerin beklentilerinde de bir artış gözlemlenmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan bireyler, daha iyi şartlar altında iş bulabildikleri için yaptıkları işten yüksek oranda tatmin olmaktadır. Lakin günümüzde daha çok karşı karşıya kalınan durumlardan bir tanesi de eğitim düzeyi artan bireylerin beklentilerinin de artmasıdır. Bu düşünce kapsamında hareket eden bireylerin, yapmış oldukları iş karşılığında, mevcut durumundan her zaman daha fazlasını istediği görülmektedir. Yüksek beklentiler ve o beklentilere yönelik verilen yetersiz cevaplar nedeniyle bireylerin süreç içerisinde iş tatminsizliği yaşamaları da muhtemeldir (Demir, 2005: 130-131).

Meslek/Statü: İş tatminini etkileyen bireysel faktörlerden birisi de meslektir. Birey için meslek seçimi, hayatı boyunca almış olduğu en önemli kararlardan biridir (Akçay, 2001: 100). Örgütlerde çalışmalarını sürdüren aynı zamanda da belirli gelir düzeyine erişen bireylerin meslek ve statüleri önemli motivasyon kanalları olarak kabul edilmektedir. Ayrıca meslek ve statünün bireyin kişilik özelliklerini yansıttığı görüşü hakim kılınmaktadır (Garip, 2006: 157).

Kişilik Özellikleri: Bireylerin kişilik özellikleri, yapmış oldukları işe yönelik tavır ve tutumlarını etkilemektedir. Öz benlik duygusu gelişmiş çalışanların, iş tatmin düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Öz gerçekleştirme seviyesine ulaşmış bir çalışan mücadele gerektiren işe daha fazla anlam yüklemekte; daha fazla başarıya odaklanmakta; sorumluluk almakta; işveren tarafından daha az onaylanma hissi yaşamakta; yerine getirmiş olduğu iş ile ilgili kaygıyı daha az hissetmektedir (Başaran, 2000: 220). Bireyin kişiliğine uygun olacağı düşünülen işlere örgüt tarafından görevlendirilmesi, iş tatmininin artmasına imkan sunmaktadır. Keza çalışan bireyin yaptığı işe ilişkin beklentisinin olmaması, zaman içerisinde iş ile kurulan duygusal bağı ve iş tatmini duygusunu azaltmaktadır (Löle, 2012: 94).

Sosyo-Kültürel Çevre: Çalışan bireylerin içerisinde bulunduğu sosyal ortam, iş tatmininde önemli bir faktör olarak açıklanmaktadır. Bu zamana kadar yapılan araştırmalar kapsamında aile bağları zayıf olan, belirli standartların altında yaşamayı tercih eden ve iş alışkanlığı olmayan kişilerin iş tatminleri düşük olmaktadır. Kariyerinde yükselmeyi istemeyen ve iş yerinde sorumsuz davranışlar sergileyen bireylerin zaman içerisinde iş ile duygusal bağları azalmakta ve iş tatmini kavramı ikinci planda tutulmaktadır (Söyük, 2007: 82).

1.1.2.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanların iş tatmininin artmasında örgütün çalışanlarına bahsettiği örgütsel fırsatlar belirleyici olmaktadır (Davis, 1982: 95). Çalışan bireylerin yaptığı işten tatmin olmasında etkili olan, aynı zamanda da işin genel görünümüyle bağlantılı olan değişkenler bulunmaktadır. Bu değişkenler, bireylerin iş tatminini arttırmak için örgütün yönetebileceği faktörlerdir. İş tatmini seviyesini belirlemede tek başına yeterli olmayan örgütsel faktörler arasında ücret, işin özellikleri, denetim ve yönetim politikaları, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler, kariyer fırsatları ve örgüt kültürü gösterilmektedir (Koç, 2012: 20). Bu bağlamda faktörler detaylıca incelendiğinde;

Ücret: İş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerden ilk akla gelen ücret olmaktadır. Ücret, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli olan bir kaynak olarak gösterilmektedir ve yapılan işten elde edilen başarının karşılığıdır (Koç, 2012: 21). Çalışan bireyler, örgüt içerisinde göstermiş oldukları çabanın karşılığında bir ücret beklentisinde olmaktadır (Keser, 2006: 79). Ücret; çalışandan istenene, bireyin emeğine ve ekonomik yapıya göre adaletli ise iş tatminini olumlu etkileyebilecektir. Örgüt tarafından çalışan bireylerin emekleri karşılığında ödenen miktar ve haklar, iş tatmininin sağlanmasında en az işin niteliği kadar önem arz etmektedir (Başaran, 2000: 218-219). Bu kapsamda iyi ücret, örgütün çalışanlarından ne oranda memnun olduğunu ifade ettiği gibi çalışanların da verimliliğinin artışı anlamını taşımaktadır. Genel olarak ücrette meydana gelen artış, iş tatminini de o değerde arttıracığı şeklindedir. Burada önemli olan nokta ise

çalışan bireylerin aldığı ücretin adil olup olmaması noktasıdır. Yani birey aldığı ücretle örgüt içerisinde kendisine adil davranılıp davranılmadığını sorgulamaktadır (Güler ve Keser, 2016: 235).

İşin Özellikleri: Çalışan bireylerin iş tatminini açıklamada yardımcı olan bir diğer faktör işin özellikleridir (Güler ve Keser, 2016: 237). Çalışan bireyler, yeteneklerini gösterebilecekleri işleri ve aynı zamanda da yaptıkları çalışmaların ardından olumlu veya olumsuz geri bildirimde bulunan işleri tercih etmektedir. Bu bağlamda işin monoton olmaması, toplum tarafından önemli kabul edilmesi, belli bir alanda uzmanlık gerektirmesi, sürekli yeniliğe açık olması gibi birçok etmen bireyin işten duyacağı tatmini arttırmaktadır (Keleş, 2006: 40). Özerkliğin yüksek oranda hissedildiği örgütte ve çalışan bireylere yeni imkanlar vaat eden işlerde, iş tatmini yüksek kabul edilmektedir (Söyük, 2007: 85). Kısacası, çalışan bireylerin başarı duygularının ortaya çıkmasına olanak sunan işlerde kişilerin iş tatmininin gerçekleştiği görülmektedir (Okumuş, 2011: 52).

Denetim ve Yönetim Politikaları: Örgüt içerisindeki yönetim, çalışan bireylerin davranış farklılıklarını en alt seviyelere indirerek, güvenilir davranış şekilleri oluşmasını sağlamakla sorumludur (Can, 1997: 260). Örgütlerde yönetimi ve denetimi sağlamakla sorumlu yöneticilerden, örgütü başarılı bir şekilde yönetmesinin yanı sıra çalışanların iş tatminini sağlayarak verimliliği ve örgüte bağlılığını arttırmaları da beklenmektedir. Aynı zamanda örgütün yönetim tarzı çalışanların tatmin derecelerini etkilemektedir (Yıldırım, 2002: 184). Yöneticiler; çalışan bireylerin, örgütlerin yalnızca ekonomik getiri kaynakları olmadığını, sosyal yönlerinin ve farklı beklentilerinin karşılanması için çalıştıklarını unutmamaları gerekmektedir (Koç, 2012: 23). Yöneticiler, çalışan bireylerle kurmuş olduğu iletişimde mesafeyi iyi bir şekilde ayarlamalı ve adil davranmalıdır. Yöneticiler, yapılan denetim ve araştırmaların ardından terfi ve ödüllendirmelerde de eşitlik konusunda dikkatli olmalı ve bireylerde haksızlığa uğradıkları düşüncesinin oluşmasına olanak sunulmamalıdır. Ayrıca yöneticiler, liderlik vasfıyla her zaman çalışan bireylere yol gösterici olmalıdır (Güler ve Keser, 2016: 240).

Çalışma Koşulları ve Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler: Bireyin çalışma koşulları ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri iş tatmin düzeyini etkilemektedir. Bireyin aktif bir şekilde rol aldığı çalışma ortamının fiziksel durumu, teknik düzeni, hijyen kuralları, stressiz çalışma şartları iş tatminini etkilemektedir (Koç, 2012: 23-24). Çalışan bireyler, ailesi ve yakınlarıyla geçiremediği zaman diliminin çoğunu iş yerinde geçirmektedir. Bu nedenle bireyin çalışma arkadaşlarıyla iletişim seviyesi, iş tatmininde etkili olmaktadır. Bireyin, çalışma ortamındaki kişilerle benzer yapıda olması, hem iş yerinde hem de dışarıda vakit geçirmek istemesi iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Güler ve Keser, 2016: 240).

Örgüt Kültürü ve Kariyer Fırsatları: Örgüt kültürü, çalışan bireylerin davranışlarını etkileyen, örgüte zaman içerisinde kimlik kazandıran, örgüt içerisinde çalışan bireylerce kabul görülen algıların bütünüdür. Örgüt kültürü, çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve yurttaşlık duygusu içerisinde hareket etmesini sağlayarak iş tatminini arttırmaktadır (Keser, 2009: 115). Çalışan bireylerin örgüt içerisinde kariyer imkanlarına sahip olması, önemli bir değer olarak kabul görmektedir. Bireyler, yeni bir işe adım atarken örgütün kendisi için planladığı kariyerleri bilmek istemektedir. Bireyin çalışmalarını sürdürdüğü örgüt içerisinde kariyer fırsatlarının açık olması ve bu imkanın çalışan tarafından biliniyor olması bireylerin tatmin derecesini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca günümüzde birçok bireyin ücretin yanı sıra kariyer fırsatları nedeniyle de iş değişikliğinde bulunduğu bilinmektedir (Güler ve Keser, 2016: 241).

1.1.3. İş Tatmininin Sonuçları

Modern yönetim düşüncesinin en önemli faktörleri arasında iş tatmini gösterilmektedir (Söyük, 2007: 102). İş tatmini kavramı, çalışan bireylerin yaşam kalitelerini doğrudan etkilemektedir (Jude ve Watanabe, 1993: 939-945). İş tatmini, çalışan bireylerin sadece kendilerini ve örgütü değil, süreç içerisinde sosyal çevresini, aile yapısını, arkadaş ortamını ve yaşam standartlarını etkilemektedir. İş tatmin derecesi en üst seviyelerde olan bireylerin moral ve motivasyonlarının da yüksek olduğu bilinmektedir (Seo vd., 2004: 437-446). İş tatmininin sonuçları, çalışan bireylerin ruhsal ve

fiziksel sağlıklarını etkilediği gibi örgüt içerisindeki çalışma ortamını, ekonomik gelişmeleri, verimliliği, tasarrufu ve toplum düzenini etkilemektedir (Erdoğan, 1996: 378). Bu kapsam çerçevesinde iş tatminin sonuçlarını bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak iki başlık altında incelemek mümkündür.

1.1.3.1. Bireysel Sonuçlar

Bireylerin yaşam sürelerinin önemli bir bölümünü iş yerinde geçirdiği kabul ediliyorsa, genel anlamda mutluluğu ve yaşam kanaati için örgüt içerisinde tatmin olması, gerek psikolojik gerekse de fiziksel sağlığının bir yansıması olarak kabul edilmektedir. Kısacası iş tatmini, yaşam tatminini, yaşam tatmini de iş tatminini etkilemektedir (Keser, 2006: 70). Bu kapsamda çalışma yaşamı, çalışan bireylerin hayatında merkezi konumda yer almaktadır (Güler, Keser, 2016: 242). Çalışan bireyler kendilerini geliştirme, belirli bir doyuma ulaşma, bilgi ve deneyim yönünden kendilerini zenginleştirme çabası içerisinde olduğu tarih boyunca bilinmektedir. Çalışanların örgüt içerisinde aktif olarak rol aldığı iş kolunda yetenek ve becerilerinin geliştirilmesi; bireyin yaşamını daha anlamlı olarak görmesinde önemli faktördür (Güler, Keser, 2016: 243).

Olumlu duygu ve düşüncelerin iş tatminini arttırdığı, doyum eşiğine ulaşan çalışanların da daha iyi performans sergilediği kabul edilmektedir (Aykan ve Aksoylu, 2015: 105). İş tatmin düzeyinin yüksek görüldüğu bireylerin diğer çalışanlara kıyasla daha fazla öğrenme isteklerinin olduğu görülmektedir (Özkalp ve Kirel, 2001: 135). İşini severek yapan, daha iyi şartlarda çalışma fırsatını yakalayan bireyin işinde iyi performans sergilediği gözlemlenmektedir. Çalışanın örgütte yüksek performans sergilediğinde, getirilerin tatmin seviyesini daha çok arttıracığı yönündedir. Bu açıdan ele alındığında yüksek performanslı çalışanın daha fazla ücret, işveren tarafından tanınma, takdir edilme ve terfi gibi olumlu sonuçlar elde edeceğini göstermektedir (Güler, Keser, 2016: 242).

1.1.3.2. Örgütsel Sonuçlar

Örgütlerin başarılı olmasında kilit nokta çalışan bireylerin tatminidir. İş tatmini, çalışan bireylerin örgüt içerisinde bütünleşmesini aynı zamanda da birliğin oluşmasına imkan sunmaktadır. Birlik ve bütünleşme, gerek örgüt için gerekse de bireyler için kazanımlar vaat etmesi neticesinde yöneticilerin ve çalışanların örgütün belirlediği hedeflere doğru ilerlemesine imkan vermektedir. Birey ve örgüt bütünleşmesi sonucunda; çalışan bireyler arasında etkileşimin artış gösterdiği, iş gücü devrinin az olduğu, keza üretim seviyelerinin üst düzeylerde seyrettiği bir ortamdan söz etmek mümkündür (Oktay, 1996: 290).

Çalışan bireylerin örgütsel bağlılığının iş tatmin düzeyiyle yüksek oranda ilişki içerisinde olduğu görüşü mevcuttur (Yanık, 2014: 116). Örgütsel bağlılık kavramı, çalışan bireylerin düşünce ve davranışlarında pozitif etkiye sahiptir. Pozitif etkinin doğuracağı sonuçlar ele alındığı zaman, örgütsel bağlılığın örgüt için ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Örgüte bağlılık duyan çalışanın işten ayrılma düşüncesi, işten kaytarma ve devamsızlık yapma durumu diğer çalışan bireylere nazaran daha az olacaktır. Örgüt ile aynı amaçlar etrafında toplanan çalışanın süreç içerisinde aidiyet duygusunun da geliştiği kabul edilmektedir (Güler, Keser, 2016: 247).

1.2. Örgütsel Başarı Kavramı

Belirli bir amaca yönelik, birbirleri ile bağlantı içerisinde olan faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için kişilerin belirlenmiş görevleri kapsamında bir araya gelmesiyle oluşan aynı zamanda devamlılık gösteren toplumsal organizasyona “örgüt” denmektedir. Günümüz toplumlarını, bilgi ve örgütler toplumu olarak açıklamak mümkündür. Bireylerin gerek iş yaşamlarında gerekse de aile ve sosyal yaşamlarında örgütün görevi, bilgileri ortak hedef kapsamında bütün olarak ele almaktır. Bu bağlamda örgütler görevleriyle ifade edilmektedir (Altıntaş, 2007: 152).

Başarı kavramı, belirli bir yeteneğin ve kapasitenin ortaya çıkarılmasıdır. Başarı, maksimum verimliliği hedefleyen çalışmalarını daha üst verimliliğe çıkararak örgütün kalitesini ifade etmektedir (Karalar, 1974: 21). Bu açıdan

örgütün başarısını yöneticiler ve örgüt içerisinde yapılan etkinliklerin sonuçları olarak iki farklı şekilde ele almak doğru olacaktır. Yöneticilerin başarısını, örgütün bütün imkanlarından yararlanarak örgütün belirlediği hedefleri gerçekleştirme durumu olarak açıklamak mümkündür. Örgütsel etkinlikler ise, örgütün amaçları ve bu doğrultuda yapılan çalışmaların bir bütünü olarak açıklanmaktadır (Başaran, 2004: 137).

Örgütsel başarı kavramı literatürde, örgüt içerisindeki yönetici ve çalışanların birçok farklı davranış şekillerinin, etkinliklerinin performansı olarak tanımlanmaktadır. Çalışan bireylerin bulunduğu örgütü, örgütsel faaliyetleri ve yönetiminde yer alan kişileri adil olarak algılaması, grup içerisinde başarının artışına ve beraberinde de örgütsel başarının ortaya çıkmasına imkan sunmaktadır (Yürür, 2018: 243).

Örgütlerin hayatta kalması, örgütün görev ve sorumluluklarını yerine getirmesine ve amaçlar doğrultusunda hareket ederek elde ettiği başarısına bağlıdır (Başaran, 2004: 173). Örgüt, kendi bünyesinde çalışan bireylerin taleplerini tedarik edebilir, etkinlikleri arttırabilir ve aynı zamanda da çalışanların güvenliğini sağlamaktadır. Bireyler ise örgütün başarısına başarı katmakta, ihtiyaçları ve artan talepleri karşılamakta, son olarak da örgütün eskisinden daha iyiye gitmesini sağlamaktadır (Duygulu, 2003: 12). Bu bağlamda tüm süreçler birlikte değerlendirildiğinde, çalışan bireylerin ve örgütün birbirlerine yönelik sorumlu olduğu görevlerin yerine getirilmesi neticesinde örgütsel başarı kavramı anlam kazanmaktadır. Örgütün belirli bir süreçte aldığı sonuçlar veya bütün çalışmaların toplamı örgütsel başarı olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel başarı, bireysel, grup ve örgütsel olarak üç grupta toplanmaktadır. Bireysel olarak başarı, örgüt içerisinde görev alan bireylerin çalışmaları üzerinde durulması ve performans değerlendirmeleriyle ölçülmektedir. Grup başarısı ise, işi yapan kişilerin sağlamış olduğu katkıların toplamıdır. Başarı faktörünün örgütsel boyutu ise, birey ve grubu kapsayan işlevlerden meydana gelmektedir (Can, 2005: 349).

Değişen ve gelişen dünya düzeni içerisinde örgütsel başarı kavramının ilk kaynağı yenilik olmaktadır. Bu bağlamda örgütler, yenilik yöntemleriyle

sürdürülebilir rekabet avantajını yakalayabilmektedir. Örgütlerin yenilik yönelimini, örgütsel faktörler açıklamaktadır. Örgütsel kapsamda başarı kavramı üzerine bir dizi tanım yapılmış ve günümüzde de yapılmaya devam edilmektedir. Yapılan çalışmalarda belirlenen amaçlara ulaşma “başarı” olarak tanımlanmaktadır (Naktiyok, 2007: 211).

Örgütsel başarı, diğer bir tanımla örgüt içerisinde çalışan bireylerin sergiledikleri performanslar ile gelecekteki beklentilerinin mukayese edilmesi durumudur. Örgütsel başarıyı destekleyen kavram da verimlilik olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütte verimlilik, bireyler tarafından yapılan ya da yapılmakta olan işleri en iyi şekilde yapmak ve sağlanan üretimi uygun hale getirme durumudur. Verimlilik kavramı, örgütün kendisine koyduğu hedefleri gerçekleştirme derecesini ortaya koyduğu çerçevede başarı kavramına yaklaşmaktadır. En genel haliyle, örgütlerin kar oranlarına bakılarak örgütsel başarıdan söz etmek mümkündür (Öge, 2005: 35). Örgüt içerisinde rol alan çalışanların, yöneticilerin göstermiş oldukları çaba ve performanslarının son durumunu ifade eden örgütsel başarı, örgütün hedeflerini ve gelişimini ifade etmektedir.

1.2.1. Örgütsel Başarının Önemi

Günümüzde örgütler, çalışan bireylerle kurdukları ilişkiye ve ilişkinin sonuçlarına önem vermektedir. Yeniliği ve gelişmeleri yakından takip eden örgütler, geçmişe nazaran farklı kurallar çerçevesinde çalışmalarını sürdürmekte ve aynı zamanda da çevrenin belirlediği kuralları gerçekleştirme zorunluluğu içerisine girmektedir. Bütün bu değişim ve yenilikler, örgütün diğer örgütler içerisinde rekabet avantajı sağlamasında ve sürdürmesinde çalışan bireylerin temel faktör olarak kabul edilmesine sebebiyet vermiştir. Çalışan bireylere örgüt içerisinde önemli bir görevi yerine getirdikleri düşüncesinin oluşturulması ve çalışanların kendilerini yaptıkları iş ile bütünleştirerek gurur duymalarını sağlamak örgütün uzun süreçte örgütsel başarılar kazanmanın imkanını sunmaktadır (İşcan ve Karabey, 2018: 295).

Örgütlerde etkinlik, başarının önemli ölçütleri arasında kabul edilmektedir. Bir örgütün etkinliği, ortaya çıkan sonuçlar ile istenen sonuçların

karşılaştırması neticesinde belirlenmektedir. Örgütlerde yapılan çalışmalar, etkinlikler, örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmek adına kaynaklarını değerlendirerek, örgütün elde ettiği başarısını dikkate alıp, işletmenin yapısını ona göre şekillendirmeyi amaçlamaktadır (Dinçer ve Fidan, 2000: 54).

Günümüzde örgütler arasında rekabetin her geçen gün artması, işletmeleri ayakta kalmaya, başarı sağlamak için aktif olmaya ve dış çevrenin gerekli koşullarını yerine getirmeye zorlamaktadır (Öge, 2005: 15). Bireyin yenilikçi ve yaratıcı olması, örgütlerin başarısında önemli bir paya sahiptir. Yenilikten yana olan örgütler, diğer örgütlere nazaran rekabet açısından her daim bir adım önde yer almaktadır. Bu bağlamda örgütlerin elde ettiği başarıların, tesadüfi olarak gerçekleştirilebilecek bir durum olmadığı sonucuna varılmaktadır. Örgütler ve çalışan bireylerin, belirli planlar çerçevesinde hareket etmesi gerektiği dikkat edilmesi gereken önemli noktalar arasında gösterilmektedir.

1.2.2. Örgütsel Başarıyı Etkileyen Faktörler

Örgüt içerisinde aktif olarak rol alan her bir çalışan, örgüt hakkındaki düşüncelerini değiştirmek ve uygulanan yeni sistemlere kısa bir süre içerisinde adapte olmak durumundadır. Günümüzde örgütler, diğer örgütlerle rekabette hayatta var olabilmek adına sürekli öğrenme durumu içerisinde dir. Örgütsel başarı için öğrenme kavramı, çalışan bireyler ve yöneticilerin sürekli gelişimini ve değişimini ifade etmektedir (Arıkan ve Pınar, 2015: 66).

Örgütsel başarının ana kaynağının yenilik yönelimli olmasından kaynaklı, örgütler rekabeti yakalamak ve çalışmalarını iyileştirmek için çalışmalarına yön vermektedir. Örgütlerin yenilik yönelimini ise yüksek oranda örgütsel faktörler belirlemektedir (Naktiyok, 2007: 211).

Örgütün başarısını tedarik etmek için birbirinden farklı örgütsel sistem içerisindeki faktörlerin gerçekleşmesi durumu söz konusudur. Genel anlamda literatürde bir inceleme yapıldığında örgütsel başarıyı beraberinde getiren faktörlerin net olarak bir listesine ulaşmak mümkün olmamaktadır. Örgütsel başarı faktörlerinin yer aldığı araştırmalar incelendiğinde farklı

faktörlerin örgütsel başarıyı sağladığı görülmektedir. Bu kapsamda örgütsel başarıyı etkileyen faktörleri, örgüt içerisinde çalışmalarını aktif olarak sürdüren bireylerin iş tatminini ve bağlılığını ifade eden “*bireysel*”, bireylerin örgütün kültürünü ve örgüt içerisindeki iletişimini açıklayan “*örgütsel*” faktörler olarak ele almak mümkündür.

1.2.2.1. Bireysel Faktörler

Bireylerin örgüt içerisinde sergilemiş oldukları performans, başarıyı ifade ederken örgütün elde etmek istediği başarıya uygun olarak doğru işin yapılması ve aynı zamanda işin doğru yapılması gerekmektedir (Sarıkaya, 2003:104). Bu bağlamda faktörler detaylıca incelendiğinde;

Örgüt İçerisinde Çalışanların İş Tatmini: Örgüt içerisinde çalışmalarını sürdüren her birey, belirli bir işi başarmak ve en iyisini yapmak için etkin bir şekilde çalışmalarını sürdürmektedir. Bu bağlamda örgütsel başarı kavramı, çalışan bireylerin başarılarından ayrı bir şekilde ele alınmamaktadır. Örgütün başarıyı yakalayabilmesi ve başarının devamlılığının sağlanabilmesine imkan sunan çalışanların iş tatmini, genel anlamda bireylerin fiziki ve zihnen refahına katkıda bulunmaktadır. Örgüt içerisinde çalışanların iş tatmini, çalışan bireylerin örgüt içerisinde buldukları ortama karşı göstermiş oldukları tepkilerin bütünüdür (Mohammad vd. 2011: 153). İşin ve işe ilişkin tutumların duygusal bileşeni olarak ifade edilen iş tatmini kavramı, beraberinde örgütsel başarıyı getirmektedir (Başaran, 2003: 9).

Çalışan bireylerin örgüt içerisinde iş tatminini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Ücret, sosyal haklar, terfi durumları ve daha birçok değişken, örgütün çalışanlarına daha dikkatli bir şekilde yaklaşılmasını gerektirmektedir (Bayrak Kök, 2006: 291). Bu kapsamda iş tatmini, çalışan bireyin örgütte yapmış olduğu işte potansiyelini kendisini memnun edecek halde olmasından aynı zamanda da önemli kabul ettiği değerlerin karşılanmasına işin imkan vermesinden duyduğu keyiftir (Noe vd., 2004: 325).

Çalışan bireylerin elde ettikleri sonuçlar, örgüt içerisinde yapılan çalışmalarında adil bir şekilde dağıtıldığı kanısını bireye yansıtmalıdır.

Örgüt içerisinde yaşanan olumlu tablo, süreç içerisinde örgütsel başarının basamaklarının sağlam bir şekilde atılmasına imkan sunmaktadır. İşten çıkarılmaların az olduğu, çalışan bireylerin sağlığının aynı zamanda da güvenliğinin en üst seviyelerde olduğu durumlarda hem çalışan bireylerin hem de örgütün başarısı yüksek olmaktadır (Bingöl, 1996: 266). Keza, çalışan bireylerin yaptıkları işten ve buldukları iş ortamından beklentilerini karşılamayan sonuçlar elde ettiklerinde iş tatminsizliği ortaya çıkmakta ve bu durum neticesinde zamanla çalışan bireylerin verimliliğinde ve örgütsel başarısında bir düşüş meydana gelmektedir (Bayrak Kök, 2006: 294-295).

Örgüt İçerisinde Çalışanların Adanmışlığı ve Örgütsel Bağlılık: Örgüt içerisinde çalışan bireylerin bakış açısından, yöneticilerin uygulamaya koyacaklarını ifade ettikleri atılımların samimi bir şekilde aksettirilmesi ve harekete geçirilmesi, örgütün davranış ve söylemlerinin tutarlılık göstermesi çalışan ve örgüt arasındaki kritik noktalardan birisidir (Çolak, 2018: 335).

İş dünyasının kendi ekseninde koymuş olduğu katı kurallar, gelişen ve değişen teknoloji aynı zamanda da rekabet koşulları; örgütlerin yapılanma süreçlerinde, işleyişlerinde, yönetici-çalışan ilişkilerinde net bir şekilde görülmektedir (Çolak, 2018: 317). Örgütsel başarıyı etkileyen faktörlerden biri de örgüt içerisinde çalışmalarını sürdüren bireylerin adanmışlığı ve örgüte olan bağlılığıdır.

Örgütsel bağlılığın literatürdeki bir diğer adı adanmışlıktır. Adanmışlık kavramı, çalışmaya ve yapılan işe yönelik kuvvetli bir bağlı temsil eder. Adanmışlık, çalışan bireyde yaptığı işe yönelik arzuyu, mücadeleyi, önemlilik hissini bildirmektedir. Kendisini çalışmaya adanmış birey, yaptığı işin diğer işlere nazaran daha ilgi çekici olduğunu, belirli bir mücadele içerisine girmesi gerektiğini düşünür. Bu şekilde düşünce yapısında olan çalışan, işini büyük bir heves içerisinde yapar ve işiyle gurur duyar (Turgut, 2011: 156).

Örgütsel bağlılık, çalışan bireylerin örgüte yönelik psikolojik davranışlarının bütünüdür. Diğer bir ifadeye göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgütün hedeflerine ve değerlerine inanarak kabul etmesi; örgütün

belirlemiş olduğu amaçlar için çaba sarf etmesi ve örgüt üyeliğinin devamlılığı için duyduğu istektir (Mowday vd. 1979: 227). Aynı zamanda çalışan bireyin örgüte ve yaptığı işe yönelik sadakati ve örgütün başarı kaydedebilmesi için göstermiş olduğu çabasıdır. Örgütsel bağlılıkta; çalışanın yaşı, kıdemi, yöneticilerin liderlik vasıfları gibi birçok değişken önemli görülmektedir. Bu değişkenlerin yanı sıra örgüt içerisindeki iklim, çalışanın örgüt içerisinde aldığı sorumluluk ve örgütün işleyişi hakkında bilgi sahibi olması da çalışan bireyin örgüte bağlılığında önemli kabul edilmektedir. Örgütsel bağlılığın tam anlamıyla sağlanmasından söz etmek için çalışanın örgütün başarısına odaklanması ve örgütün üyeliğini devam ettirme arzusunda olması gerekmektedir (Kaya ve Selçuk, 2011: 179).

Çalışan bireylerin örgütsel bağlılığını etkileyen önemli etmenler bulunmaktadır. Bu etmenler kişisel, örgütsel ve örgüt dışı etmenler olarak üç grupta toplanabilir. Çalışanın işinden beklentisi, psikolojik sözleşmesi ve kişinin kendine has özellikleri kişisel etmenleri oluşturmaktadır. Örgütsel etmenleri ise, yapılan işin niteliği, ücret, ödül, örgüt içi denetim/yönetim, örgüt içi adalet gibi birçok kavram meydana getirmektedir. Çalışan bireyin yaptığı işte zaman içerisinde profesyonelleşmesi ve yeni iş fırsatları gibi birçok durum da örgüt dışı faktörler arasında gösterilmektedir (Bıyık ve Sökmen, 2016: 222).

1.2.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütlerin var oluş sebebi, süreç içerisinde belirlenen hedeflerin etkili bir şekilde başarılması durumunu ifade etmektedir. Örgütlerin geçmişten günümüze devam eden etkinlik ve verimliliği artırma gayreti her geçen gün artmaktadır. Bu çerçevede örgütün grup başarısı bireysel başarıya, örgütsel başarı ise grup başarısına bağlı olmaktadır. Örgütsel başarıyı etkileyen örgütsel faktörler örgütten örgüte, örgüt içerisinde gerçekleştirilen çalışmalara ve teknolojik gelişmelere göre farklılık göstermektedir (Ekinci ve Yılmaz, 2002: 36). Bu bağlamda faktörler detaylı bir şekilde incelendiğinde;

Örgüt Kültürü: Örgütleri oluşturan etkenlerden birisi insan faktörüdür. Bireyler, kültürel özellikleriyle bir örgütte var olurlar. Örgüt çatısı altında

bir araya gelen bireyler, toplu bir şekilde hareket etmenin sonucu olarak, diğer örgütlerden farklılık gösterebilirler de buldukları örgütte ortak değerler çerçevesinde buluşmuşlardır. İfade edilen bütün değerleri, örgüt kültürü olarak ifade etmek mümkündür.

İnsanların belirli bir kişilikleri olduğu gibi örgütlerinde ortak değerler etrafında toplanmış inançlarından ve normlarından söz etmek mümkündür. Ortak değerler, çalışanlar tarafından yapılan işin kalitesini ve çalışan bireylere yüklenen önemi ifade etmektedir. İnançlar, çalışanların kendileri ve örgüt hakkında edindikleri bilgilerdir. Normlar ise, çalışan bireyler arasında kurulan iletişime ve davranışlara yön veren aynı zamanda da yazılı olmayan kuralların toplamıdır (Flamholtz ve Akşehirli, 2000: 490). Örgüt kültürü, çalışan bireyleri bir arada tutan, örgütün kendine has bir kimliğinin oluşmasına imkan sunan tutumların bütünüdür (Balçık ve Ordu, 2018: 97).

Örgüt kültürü, örgütün diğer örgütlerden farklı özelliklerini belirleyip, çalışan bireylere örgütün kimlik duygusunu kazandırarak, çalışanların örgüte olan bağlılığını arttırmaktır. Bu açıdan değerlendirildiğinde örgüt kültürü, belirli bir davranış kalıpları içerisine sokarak sosyal bir bütünlük sağlama görevi üstlenmektedir (Balçık ve Ordu, 2018: 96).

Örgüt kültürü, örgütün varlığının diğer örgütler ve çevreler tarafından görülmesini sağlayan paradigmadır. Diğer bir ifadeyle örgüt kültürü, örgütte çalışan bireylerin davranış ve düşünce şekillerine yön veren baskın değerlerdir. Örgüt kültürünün gelişim göstermesi çalışan bireylerin toplu bir şekilde yaşam sürmesinin birer sonucudur (Güçlü, 2003: 148-149).

Örgüt İçerisinde Kurulan İletişim: İletişim, çok boyutlu olup hem de karmaşık bir yapıyı işaret etmektedir. İletişim süreci bireyin doğumundan ölümüne kadar hayatın her anında var olmaktadır. Tanım olarak iletişim; iletilmesi istenen bilginin gönderici ve alıcı tarafından anlaşılması ve içerisinde bulunulan ortamda bilgilerin göndericiden alıcıya aktarılma durumudur (Çalapkulu, 2015: 14). Bireyin varlığını sürdürme biçimi kültür ve iletişimdir. İletişim, bireyin çevresindeki diğer bireylerle, her mekan ve durumda kurmuş olduğu ilişkidir. Diğer bir deyişle iletişim; sadece sözel bir süreç değil aynı zamanda yaşamın her anında var olan kodların ve davranış

şekillerinin tamamıdır (Oskay, 2011: 1-3).

Örgüt içerisinde görev alan her bir çalışan, sıklıkla olmasa da belirli zaman dilimlerinde diğer çalışanlarla iletişim içerisinde olmaktadır. Bu bağlamda örgütsel açıdan iletişim; örgütte gerçekleştirilmesi planlanan çalışmaların sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlamak aynı zamanda da örgütsel hedefleri gerçekleştirmek amacıyla örgütün öğeleri ve örgüt dışı faktörleriyle kurulan sosyal ağdır (Tutar ve Yılmaz, 2003: 101). Gelişen ve değişen dünya düzeni içerisinde teknolojinin her geçen gün yenilikleri örgütlerin ve bireylerin ayrılmaz bir parçası haline getirdiği bilinmektedir. Son dönemlerde teknolojik ekipmanların çalışan bireylerin yaptıkları pek çok işi devraldığı kabul edilse de çalışanlar kendilerine verilen görevleri yerine getirmek için örgüt içerisindeki diğer çalışanlarla ve yöneticilerle halen iletişim kurmak durumundadır (Williams ve Egglan, 1991: 31). Bu bağlamda örgütlerin başarısında odak nokta iletişimdir çünkü iletişim, örgütün içerisinde bulunduğu olumsuz sürecin çözüme kavuşmasında önemli rol üstlenmektedir (Akdağ ve Taşdemir, 2006: 143).

II. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAŞARI İLİŞKİSİ

2.1. İş Tatmini ve Örgütsel Başarı İlişkisinin Teorik Çerçevesi

Çalışan bireylerin yapmış olduğu işlerde gösterdikleri özverili çalışma, çalışanın tatminine ve örgütün başarısına ulaşma noktasında ne kadar istekli olduğu ile ilişkilidir. Bu çerçevede iş tatmini, çalışanların belirli davranışlarını içeren güdülenmeden farklı bir şekilde ele alarak tutuma dayalı bir deneyim olarak açıklanmaktadır (Yüksel, 2005: 294).

İş tatmini kavramını açıklamak adına kullanılan birçok teori, genel anlamda iş tatmini için geliştirilmiş teoriler değildir. Bu teoriler daha çok örgüt içerisinde çalışmalarını sürdüren çalışanların ve örgütün başarısını, motivasyonunu etkileyen, süreci açıklayan teoriler olarak bilinmektedir. Aynı zamanda teoriler, iş tatminini ve örgütün başarı basamaklarını açıklamakta önemli ipuçları vermektedir (Başaran, 2003: 17).

Literatürde çalışan bireylerin iş tatmininin teorik çerçevesi üzerine yapılan araştırmalar, konuyu iki farklı kapsamda ele almaktadır. Çalışan bireylerin ihtiyaçlarını, nelerin ve ne gibi durumların motive ettiği konusu üzerinde duran teorilere kapsam teorileri (içsel faktörler); çalışanların davranışının nasıl ve ne şekilde motive edildiği konusu üzerinde duran teorilere ise süreç teorileri (dışsal faktörlere) denilmektedir. Kapsam ve süreç teorilerinin birbirlerini tamamlayıcı nitelikte olmalarının yanı sıra farklı farklı yaklaşımları da içerisinde taşıdığı bilinmektedir (Çarıkçı, vd., 2004: 159). Bu teoriler, örgüt yöneticilerinin çalışanların iş tatmin seviyelerini anlamalarına ve çalışan bireylerin iş tatmin seviyelerini daha fazla arttırmak amacıyla çalışma şartlarını iyileştirmek istediklerinde karşı karşıya kaldıkları konuları düzenlemeleri, yönetmeleri hakkında bilgi vermektedir (Demir, 2005: 182).

2.1.1. Kapsam Teorileri

Buna göre Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi, Alderfer'in VİG (ERG) Teorisi kapsam teorileri içerisinde kabul edilmektedir. Bu bağlamda teoriler detaylı bir şekilde ele alındığında;

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi: Abraham H. Maslow, 1954 yılında gerçekleştirdiği klinik çalışmalar neticesinde bireylerin ihtiyaçlarını ilk defa bilimsel açıdan ele alarak incelemiştir. Maslow, bireylerin biyolojik, fiziksel, psikolojik, sosyal ve kültürel açıdan da ele alındığında bir takım ihtiyaçları olduğunu ve bu ihtiyaçların belirli bir zaman diliminde tatmin edilmesi arzusunun yer aldığını bulgularında saptamıştır (Söyük, 2007: 62).

Maslow, yaptığı araştırmalar ışığında birey ihtiyaçlarının bir piramit hiyerarşisine bağlı olduğunu keşfetmiştir. Maslow, araştırmalarına dayandırdığı iki varsayımdan yola çıkmaktadır. Birincisi, bireylerin davranışlarının temelinde her zaman belirli ihtiyaçların var olmasıdır. İkincisi ise, bireylerin bazı ihtiyaçlarının tatmin olma derecelerinin diğerlerine nazaran daha önemli görülmesidir. Bu iki varsayımdan yola çıkarak, bireylerin davranışlarını tam anlamıyla anlamlandırabilmek için bireyin ihtiyaçlarının neler olduğunu bilmek gerekmektedir (Koçel, 1982: 304). Keser, Maslow'a göre her bireyin yaşam mücadelesinde beş temel ihtiyacın bulunduğunu aynı zamanda da bu bireylerin temel ihtiyaçlarını süreç içerisinde doyurma çabasında olduğunu vurgulamaktadır (Keser, 2019: 54).



Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: (Uruk, 2019: 70)

Şekil 1'de de görüldüğü gibi Maslow tatmin edici ihtiyaçları; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ve ait olma ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme olarak ihtiyaçlar, dikey bir hiyerarşi şeklinde tanımlanmıştır. Dikey hiyerarşinin alt basamaklarında fiziksel ihtiyaçların yer aldığı, üst basamaklarda ise ihtiyaçların toplumsal bir yapıya dönüştüğü gözlemlenmektedir (Uruk, 2019: 70-71). En alt basamakta yer alan fizyolojik ihtiyaçlar, bireylerin doğuştan sahip olabilecekleri temel ihtiyaçlar olarak kabul edilmektedir. Fizyolojik ihtiyaçları karşılanan bireyler, süreç içerisinde kendisini güvende hissetmesini sağlayan güvenlik ihtiyaçlarının da sağlanmasını istemektedir. İstek ve ihtiyaçlarının sonsuz olduğu kabul edilen bireylerin bulunduğu ortama ait olduğunu istemesi ve daha sonraki süreçlerde saygı görmesi kendini gerçekleştirmesinde önemli kabul edilen basamaklardır (Keser, 2019: 54). Bu kapsamda alt basamaktaki ihtiyacın giderilmesi durumunda bir üst kısımda yer alan ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan ihtiyaç durumunun da en kısa zaman diliminde tatmin edilmesi gerekmektedir. Keza üst basamakta yer alan ihtiyacın yerine tatmin düzeyine ulaşmamış ihtiyacın üzerinde durulması durumu doğacaktır (Silah, 2005: 117).

Teori çerçevesinde çalışan bireylerin var olduğu kabul edildiğinde alt basamaktaki ihtiyaçları giderilmeyen çalışanın, üst basamaktaki ihtiyaçlarının giderilmesine ihtiyaç duymadığı görülmektedir. Örgütsel

başarıdan söz etmek için örgütün çalışanlarının ihtiyaçlarını ne derecede karşıladığı bilinmesi gerekmektedir. Örgüt içerisinde çalışanların ihtiyaçları ne oranda karşılanıyorsa o derecede tatminden söz etmek mümkündür (Uruk, 2019: 72). İhtiyaçlar hiyerarşisinde Maslow, ihtiyaçları önem sırasına göre belirlemiştir. Bu bağlamda önem sırasının kişiden kişiye değişmesi nedeniyle teoriye eleştiri yapılmıştır. Yani her bireyin ihtiyaçlarının aynı sıra şeklinde gerçekleşmediği durumu ortaya çıkmaktadır.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine daha sonra "*tanıma/bilme*" ve "*estetik*" ihtiyaçlar adı altında iki basamak eklenmiştir. Tanıma ve bilme ihtiyacını, bireyi anlamlı kılan ihtiyaçlar olarak açıklamak mümkündür. Çünkü toplumda söz sahibi olmak isteyen her bireyin öğrenme isteğinin var olduğu kabul edilmektedir. Estetik ihtiyacı ise, bireylerin daha iyiye, güzele ve doğruya yönelme gibi ihtiyaçlarının var olması durumudur (Keser, 2019: 57-58).

Herzberg'in Çift Faktör Teorisi: F. Herzberg çift faktör teorisini, Maslow'un teorisi temelinde geliştirerek yaptığı araştırmalarla desteklemiştir (Baysal ve Tekarslan, 1998: 113). Herzberg teorisi, örgüt içerisinde çalışmalarını sürdüren bireyleri harekete geçiren ve aynı zamanda da tatmin olmalarını sağlayan etmenleri iki ayrı çerçevede toplamıştır.

Herzberg, iş tatminine olanak sunan etmenleri "*motivasyon*", tatminsizliğe sebep olan etmenleri ise "*hijyen*" olarak adlandırmıştır. Yapılan araştırmadan çıkan sonuçlara göre iş tatminine yol açan etmenler arasında; çalışan bireyin diğer iş arkadaşları tarafından tanınması, çalışmalarının takdir edilmesi, yaptığı işin önemi, işin sorumluluğu, terfi gibi birçok etmen gösterilmiştir. İş tatminsizliğine ise; yöneticilerin tutum ve davranışları, uyguladıkları politikalar, çalışma koşulları gösterilmiştir (Başaran, 2003: 19). Herzberg, çift faktör teorisi ile çalışan bireylerin motive olma çabalarına, süreçlerine ortaya koyduğu sonuçlarla ışık tutmaktadır (Keser, 2019: 61).

Hijyen Faktörler	Motive Edici Faktörler
<p>İş tatminsizliği var İş tatminsizliği yok</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ücret • Statü • Güvenlik • Çalışma Koşulları • Ek Olanaklar • İdari Uygulamalar 	<p>İş tatmini yok İş tatmini var</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yapılan işin anlamlı olması • Yapılan işin keyif vermesi • Başarıların hatırlanması • Başarı duygusu • Artan sorumluluk düzeyi • Gelişme ve ilerleme imkânları • İşin kendisi

Şekil 2: Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Kaynak: (Kılıç, 2008: 10)

Şekil 2’de de gösterildiği üzere Herzberg’in çift faktör teorisine göre hijyen etmeni, örgüt içerisinde var olmadığı takdirde bireylerin tatminsizliğine yol açarken, keza var olduğunda ise çalışan bireylerin motivasyonunun yükselmesine aynı zamanda da iş tatminlerinin artmasına imkan sağlamaktadır. Motivasyon kavramları ise var olmadıkları takdirde bireyde tatminsizlik yaratmamakta, fakat var olduklarında ise yüksek oranda iş tatminine olanak sunmaktadır. Kısacası çift faktör teorisi, çalışan bireylerin iş tatminini ve örgütsel anlamda başarının sağlanmasında ilk olarak hijyen etmenlerinin tam anlamıyla doyurulması gerektiğini, daha sonra ise motivasyon etmenlerinin çalışanları düşünerek düzenlenmesi gerektiğini aktarmaktadır (Başaran, 2003: 19).

Herzberg, yaptığı araştırmaların sonunda çalışan bireyin aynı anda hem iş tatmini hem de tatminsizliğini yaşadığını ileri sürmektedir. Örnek olarak da bir bireyin sevdiği işi yapmasından dolayı motivasyon sürecinin karşılanmasından kaynaklı tatmin olduğunu, fakat örgüt içerisinde iş güvenliğinin sağlanamamasından kaynaklı tatmin olamayacağını dile getirmektedir (Demir, 2005: 184).

McClelland'in Başarı İhtiyacı Teorisi: David C. McClelland, 1947-1953 yılları arasında bireylerin ihtiyaçları için yaptığı deneysel puanlama sistemi neticesinde insan kişiliği hakkında önemli çıkarımlarda bulunmuştur (Söyük, 2007: 68). Yaptığı çalışmalar ışığında McClelland, her insanın başarısını etkileyen dört çeşit ihtiyacın var olduğunu açıklamaktadır. Bunlar; başarı ihtiyacı, bağlılık (ait olma), güç elde etme ve son olarak da bireyin yaptığı işinde uzmanlık ihtiyacı olması durumudur (Keser, 2019: 65-66). Teori, çalışma hayatının temelinde yer alan bireyin başarıma ihtiyacı, güç elde etme durumu ve bireyin bağlanma ihtiyacının oluşması adına bireylerin sergilemiş oldukları davranışları ile çevresel etmenlerin ne şekilde birleştirileceği noktasına vurgu yapmaktadır (Uruk, 2019: 75).

McClelland'a göre başarıma ihtiyacı, çalışan bireylerin performanslarını önemli oranda etkilemektedir. Bunun nedeni de başarıma ihtiyacının doğuştan değil, sonradan kazanılan bir ihtiyaç olması durumudur (Keser, 2019: 67). Başarı ihtiyacı, çalışan bireyin yapmış olduğu işi daha iyi şekilde yapması ve bireyin kendine başarı konusunda daha zor hedefleri koyması durumunu ifade etmektedir. Çünkü kişi başarılı olduğu oranda işinden tatmin olmaktadır. Bireyin güç elde etme ihtiyacı ise, örgüt içerisinde çalışmalarını sürdüren kişileri yönetme diğer ifadeyle otorite ve denetimi sağlama durumu olarak açıklanmaktadır. Bağlılık ise çalışan bireyin örgüt içerisinde aktif rol alan diğer çalışanları benimsemesi, bir guruba üye olması ve sosyal ilişkileri güçlendirme durumudur (Söyük, 2007: 69).

McClelland, Maslow ve Herzberg'den farklı olarak her bireyin kendine has ihtiyaç durumlarının olabileceğini ve bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabildikleri oranda tatmin olduklarını öne sürmüştür. Teori, bireyin yaşamı boyunca birçok başarının ve elde etmesi zor olan durumların ne şekilde kazanılacağını ya da kazanma kavramının nasıl öğrenilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır (Riggio, 2003: 188).

Sonuç olarak McClelland, örgüt içerisinde önemli rol oynayan yöneticiler ve girişimler üzerinde yaptığı araştırmalar neticesinde; yöneticilerin daha çok güç ihtiyacı duyduğunu ve buna nazaran daha az başarı ihtiyacı gösterdiklerini ifade etmiştir. Girişimcilerin ise daha çok başarı ihtiyacı

duyarken daha az güç ihtiyacı duyduklarını öne sürmüştür (Şimşek, vd., 2003: 127). McClelland başarı ihtiyacı teorisi ile bireyler ve örgütler için başarı ihtiyacını ön planda tutmaktadır. Bu başarıma ihtiyacının büyük hedef ve beklentilerin ortaya konmasında önem arz ettiğini ifade etmektedir. Başarı ihtiyacı ne kadar fazla ise toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik alanlarda kat ettiği ilerleme de o kadar fazla olmaktadır (Altun, 2019: 56).

Alderfer'in VİG (ERG) Teorisi: Clayon Alderfer tarafından 1967 yılında geliştirilen aynı zamanda da Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi ile yakından ilgili olan VİG (ERG) Teorisi, Maslow'un ileri sürdüğü teoriyi farklı açıdan ele alarak desteklemek ve eksiklikleri tamamlamak adına ileri sürülmüştür (Özkalp ve Kirel, 2013: 324). Alderfer, bireyin tatmini ve motivasyonu için üç temel ihtiyaçtan söz etmektedir. Bunlar; (i) var olma (Existence) ihtiyacı, (ii) ilişki kurma (Relatedness) ihtiyacı ve (iii) gelişme (Growth) ihtiyacıdır.



Şekil 3: Alderfer'in VİG (ERG) Teorisi

Kaynak: (Uruk, 2019, 72).

Şekil 3'te de görüldüğü gibi var olma ihtiyacı, bireylerin fiziksel aynı zamanda da maddesel ihtiyaçlarını ifade ederken, bireylerin sevmek, başkaları tarafından saygı görmesi de bireyin ilişki kurma ihtiyacını açıklamaktadır. Her bireyin değişen ve gelişen dünya düzeni içerisinde kapasitesini arttırarak daha fazla gelişme kaydetmesi de bireyin gelişim ihtiyacını ifade etmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 59). ERG Teorisi'nin en önemli özelliği, bireyin ihtiyaçlarının sınırlı kaynaklara göre değişim sergilemesi ve bireyin tatmin seviyesinin belirli kalıplar şeklinde

gerçekleşmemiş olmasıdır (Başaran, 2003: 20).

Alderfer, Maslow'un teorisini farklı bir açıdan ele alarak değerlendirmektedir. Alderfer'in öne sürdüğü teori, bireylerin ihtiyaç ve tatmin düzeylerine örgütsel açıdan bakmaktadır. Yani bireylerin ihtiyaçlarını, örgüt içerisinde çalışmalarını sürdüren çalışan ihtiyaçları olarak değerlendirmektedir (Can, vd., 2001: 310). VİG (ERG) Teorisi, Maslow'un teorisinin daha sadeleştirilmiş ve bireylerin aktif olarak rol aldığı çalışma yaşamına uygulanmış halinin bütünüdür (Uruk, 2019: 72).

ERG Teorisi'ni Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'nden ayıran iki önemli nokta bulunmaktadır. ERG Teorisi'nde bireylerin ihtiyaçları, somut olma durumlarına göre sıralanmıştır. Üst düzey bir ihtiyaç durumunun karşılanması neticesinde bir alt düzey ihtiyaç belirlemektedir. ERG Teorisi'ne göre, az somut olan hedeflere ulaşamayan bireylerin, daha fazla somut olan hedeflere doğru yöneleceği açıklanmaktadır. Yani bireyin gerçek isteğinin giderilmediği onun yerini ise daha somut olan ihtiyaç almaktadır. İkinci önemli nokta ise, Maslow'un bireylerin ihtiyaçlarının herkeste aynı olduğunu varsaymasından kaynaklanmaktadır. Çünkü ERG Teorisi'ne göre bireylerin ihtiyaçları çevresel faktörlere göre değişiklik göstermektedir (Çetinkanat, 2000: 16-17). Sonuç olarak teori ele alındığında, Alderfer'in teorisinin Maslow'un teorisinden birçok açıdan daha esnek olduğu görülmektedir (Keser, 2019: 64).

2.1.2. Süreç Teorileri

Vroom'un Beklenti Teorisi, Porter ve Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi, Locke'un Amaç Teorisi ve Adams'ın Eşitlik Teorisi ise süreç teorileri olarak açıklanmaktadır. Bu bağlamda;

Vroom'un Beklenti Teorisi: Victor Harold Vroom tarafından geliştirilen beklenti teorisinin temelinde, çalışan bireyin yaptığı çalışmada göstereceği çabanın kişiye sonunda ödül kazandıracığı beklentisi aynı zamanda da kişinin o ödülü arzulaması yatmaktadır (Günay, 2015: 10). Bu bağlamda çalışan bireylerin işinde tatmin olması için beklentiler, önemli bir etmen olarak kabul edilmektedir.

Vroom, Beklenti Teorisi'nde üç kavram üzerinde durmaktadır. İlki çalışan bireylerin yaptığı işi başarıp başaramayacağına yönelik durumu ifade eden “*beklenti*” kavramıdır (Altun, 2019: 60). Beklenti kavramı yani bekleyiş, 0 ile +1 arasında değer almaktadır. Çalışan birey yaptığı çalışma sonucunda ödüle ulaşacağına inaniyorsa beklentisi +1 olmaktadır. Fakat birey çalışmalarının sonunda ödüle ulaşacağına inanmıyorsa beklentisi 0 (nötr) olarak açıklanmaktadır (Uruk, 2019: 77). İkincisi bireyin yaptığı çalışmalar sonunda elde ettiği sonuca veya başarıya yüklediği değeri ifade eden “*Valens*” kavramıdır (Altun, 2019: 60). Valens, -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Çalışan birey hedeflediği ödüle ulaşmak istiyorsa bireyin valansı +1 olmaktadır. Keza birey bir ödüle ulaşmak için çalışmıyor ve ödül onun için bir anlam içermiyorsa valansı -1 olmaktadır. Son olarak da birey ödül karşısında olumlu ya da olumsuz dönüt vermiyorsa 0(nötr) valansa sahip olmaktadır (Uruk, 2019:77). Çalışan bireyin gösterdiği çaba sonunda elde ettiği ilk sonuç ile hedefinde olan ikinci sonucu ifade eden ödül arasındaki durumun seviyesini gösteren son kavram ise “*araçsallık*” kavramıdır (Altun, 2019: 60).

Teori matematiksel olarak, Motivasyonun gücü (iş tatmini) = Beklenti × Araçsallık × Valens şeklinde açıklanmaktadır (Keser, 2019: 72).

Vroom'un beklenti teorisi; bireyi ne gibi durumların harekete geçirdiği üzerinde değil, hareke geçiren durumların belirleyicilerine vurgu yapmaktadır (Söyük, 2007: 72). Son olarak teoriye göre, çalışan bireylerin örgüt içerisinde ulaşmak istedikleri iki sonuç vardır. Birincil sonuçlar, çalışan bireyin örgüt içerisinde sergilediği çaba ile ilgilidir. İkincil sonuçlar ise çalışan bireyin kendisine belirlediği hedefler bütünüdür (Tutar, 2010: 34).

Porter ve Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi: E. Lawler ve L. Porter tarafından Vroom'un beklenti teorisine yapılan eleştiriler sonucunda teoriyi ele alarak geliştirilen bir beklenti teorisidir. Teori iş tatmininin, çalışan bireylerin buldukları örgütten elde ettikleri ödüllerin bir sonucu olduğunu ifade etmektedir. Teorinin başlıca özelliği, o sürece kadar yapılan araştırmalar ve geliştirilen teorilerde ayrı ayrı ele alınan birçok değişkeni bir

araya toplayarak aralarında oluşan ilişkiyi ortaya koymasdır (Keser, 2019: 73).

Lawler ve Porter'in geliştirilmiş beklenti teorisinde; çalışan bireyin algıladığı rol, yetenek ve kişilik özellikleri, gösterilen çaba, performans, birey tarafından algılanan çaba, ödüller, ödülün değeri, algılanan ödülün adaleti ve doyum gibi 9 başlık altında toplanan değişkenler yer almaktadır (Keser, 2019: 75-76). Porter ve Lawler'in teorisi aynı zamanda bireyin çalışmada gösterdiği performans ile sonuç arasındaki ilişkiyi net olarak ortaya koymaya çalışmaktadır. Temel amaç ise çalışan bireyin gösterdiği çaba ve performansın sonucunda elde edilen ödül ve çalışanın amacı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Çalışma öncesi belirlenen ödül veya cezayla bireyden istenen davranışlar kuvvetlendirilirken aynı süreçte de zayıflatılabilmektedir (Eğriboyun, 2015: 241-275).

Teoriye göre çalışan bireyin yaptığı işe yönelik göstermiş olduğu emeği, performansına hemen etki etmemektedir. Çalışan çok ya da az istediği kadar emek harcasın yeteneği, rol üstlenmesi ve karakteri uyumsuzluk gösteriyorsa bu bağlamda çalışanın performansı artmamakta aynı zamanda da iş tatmini olması için bireyin yalnızca beklentilerinin gerçekleşmesi yeterli olmamaktadır. Yani her çalışan bireyi beklentileriyle iş tatmini sağlamak imkansız kabul edilmektedir (Uruk, 2019: 78).

Locke'un Amaç Teorisi: Amaç teorisi, Edwin Locke tarafından geliştirilmiştir. Teorinin temelinde, örgüt içerisindeki yöneticilerle çalışan bireylerin beraber hedefledikleri süre zarfında ulaşmak istedikleri amaçların belirlenmesi ve süreç tamamlandığında ulaşılması amaçlanan çalışmaların yapılma oranlarına göre bir performans değerlendirmesi yapmak yatmaktadır. Yani teoride ana fikir, çalışan bireylerin örgüt içerisinde kendileri için belirlemiş oldukları ve belirlenen hedeflere ulaşılabilirlik durumudur (Uruk, 2019: 80).

Teorinin iki önermesi bulunmaktadır. Bu önermenin ilki, çalışan bireyin yaptığı işte kendisi için koymuş olduğu amaçların kendi davranışını yönlendirmesinde etkili olması durumudur. İkincisi ise, örgütün çalışan bireyi amaçlara yönlendirmede dışarıdan kullandığı özendirici etmenlerin

bireyin amacını etkilemesidir (Keser, 2019: 80). Teoriye göre çalışan bireylerin iş tatmini, hedefledikleri başarılar ile elde ettikleri başarılar arasındaki farka göre değişim göstermektedir (Başaran, 2003: 21).

Locke, çalışan bir bireyin amaçlarını belirlerken önemli noktaların varlığına vurgu yapmaktadır. Bu noktalar; çalışan birey için amacın belirgin olması, amacın güçlük derecesi ve amacın yoğunluk durumudur. Amacın belirgin olması durumu, amacın sayısal verilerle ifade edilmesini açıklamaktadır. Amacın güçlük derecesi ise planlanan amaca kolay ulaşılabilir ulaşılama durumu ifade etmektedir. Son olarak amacın yoğunluğu durumu ise, bireyin amacını gerçekleştirmek için ne oranda istek duymasını açıklamaktadır. Üç önemli noktaya göre çalışan bireyin verimliliğini arttırmanın yolu geri bildirim olarak ifade edilmektedir. Çünkü geri bildirim, çalışan bireylerin yaptıkları çalışmalar ile yapması gerektiği çalışmalar arasındaki farkı ortaya koyarak davranışa yön vermektedir (Uruk, 2019: 80).

Adams'ın Eşitlik Teorisi: J. Stacy Adams tarafından geliştirilen eşitlik teorisinde; aynı düzeyde ve aynı şartlar altında çalışan bireylere yönelik iş yerinde sergilenen tutum ve davranışlarda adaletin olması, çalışanların işe karşı memnuniyetini arttırma düşüncesi yatmaktadır. Teoride tamamen çalışan bireylerin başarısı aynı zamanda da memnuniyetinin iş ortamında çalışanlar tarafından algılanan eşitliğe veya eşitsizliğe bağlı olduğu görüşü savunulmaktadır (Koparal ve Özalp, 1998: 313). Aynı zamanda Adams, çalışan bireylerin haklılık, adalet ve doğruluk kavramlarını ne derece hissetmek istediklerini açıklayan teorinin çerçevesinde açıklamalarda bulunmaktadır (Keser, 2019: 77).



Şekil 4: Adams'ın Eşitlik Teorisi

Kaynak: (Bakış, 2019: 45).

Şekil 4'te de görüldüğü gibi Adams, eşitlik teorisini dört kavram ile açıklamaktadır. Bu kavramlar; kişi, diğer kişiler, ödül ve katkı(emek)lardır. Kişi, örgüt içerisinde çalışan bireylerin eşitsizliğini veya eşitliğini algılayan olarak ifade edilmektedir. Diğer kişi, gösterilen çabanın ardından alınan ödüllerin karşılaştırılmasının yapıldığı çalışandır. Çalışan bireyin çalışmaları sonucunda elde ettiği ücret, terfi gibi durumlar ödülleri açıklamaktadır. Katkılar ise, çalışan bireyin işine taşımış olduğu deneyimi, eğitimi ve daha birçok özelliğini ifade etmektedir (Güler ve Keser, 2016: 206).

Teori aynı zamanda iki varsayımdan söz etmektedir. İlki, çalışan bireyin sosyal çevre ile olan ilişkileri değerlendirmeye tabi tutarken geçerli süreçlerden yola çıkmasıdır. İkinci varsayım ise, çalışanın mevcut durumdan çıkarım elde etmesi için kendi durumu ile diğer çalışan bireyleri karşılaştırması durumudur. Eşitlik teorisi, çalışanların yaptıkları işe yönelik sergiledikleri tutumların anlaşılması yönünden önemli bilgiler aktarmaktadır. Ayrıca çalışanların hissettikleri eşitlik algısı, diğer çalışanların işe yönelik tutumlarını aynı zamanda da iş çevresi ile ilgili tutumlarını etkilemektedir (Uruk, 2019: 79).

Adams'ın eşitlik teorisine göre iş tatmini, çalışan bireyin iş yerinde sarf ettiği çabanın sonucunda elde ettiği ödülün, diğer çalışan bireylerin elde ettikleri ödüllerle karşılaştırmasından sonra ortaya çıkan sonuçla bağlantılı olması durumudur (Türkoğlu, 2011: 14). Diğer bir açıklamaya göre, çalışan bireylerin girdiler ve çıktılar etmenleri yönünden kendilerini örgüt içerisindeki diğer çalışanlarla karşılaştırmasıdır (Altun, 2019: 63). Teoride sözü edilen çaba yapılan işin başarılması, gösterilen emek aynı zamanda eğitim ve deneyimler olarak sıralanabilir. Ödüller ise maaş artışı, terfi, bireyin sorumluluklarının artması gösterilebilir (Türkoğlu, 2011: 14). Çalışan bireyler örgütün başarısında yapmış olduğu katkının karşılığını adil bir şekilde aldığına inanıyorsa yüksek seviyede işinden tatmin olmaktadır (Adams, 1965: 273).

2.1.3. İş Özellikleri Teorisi

Kapsam ve süreç teorilerinden farklı olarak iş özellikleri teorisi, daha çok iş tatmini ve örgütsel başarı ilişkisini açıklamak üzere kurgulanmıştır. Buna göre;

Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Teorisi: J. Richard Hackman ve Greg R. Oldham tarafından geliştirilen iş özellikleri teorisi; mesleklerin kendine özgü işin özelliklerini belirlediği, belirli özelliklerin de bir araya gelerek bir birinden farklı meslek gruplarını oluşturduğunu ve bütün bunların çalışan bireylerin iş tatminini aynı zamanda da örgütün başarısını ne derece etkilediğini açıklamaya çalışmaktadır (Başaran, 2003: 26). İş özellikleri teorisi, iş ve ortam ile ilgili sembollerini ele alarak iş tatmini kavramını farklı bir çizgide değerlendirmektedir (Hackman ve Oldham, 1975: 161; akt., Yüksel, 2005: 259). Aynı zamanda teori, iş tatmininin sebeplerini açıklamak için ortaya atılmıştır (Toker, 2007: 96).

Örgüt içerisinde birey tarafından yapılan işin motivasyon sürecini ve tatminini birlikte açıklamaya çalışan iş özellikleri teorisi, yapılan işe ait özelliklerin bireyleri ve işin sonuçlarını etkileme düzeyine odaklanmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2013: 296).

Hackman ve Oldham, çalışan bireylerin iş tatmininde beş özellikten söz etmektedir. Bunlar: beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme, işin anlam ve önemi, işin yerine getirilirken çalışan bireylere sunduğu özerklik ve geribildirim olarak açıklanmaktadır. İş özellikleri teorisine göre, işin bireyi ne oranda motive ve tatmin ettiği ifade edilen beş temel özellik tarafından tanımlanmaya çalışılmaktadır (Keser, 2006: 73).

Yapılan işteki beceri çeşitliliği aynı zamanda işle özdeşleşme ve işin önemi çalışanın yerine getirdiği işe anlam yüklemektedir. Çalışan bireye örgütte yaptığı iş özerklik sunuyorsa, birey aktif olarak rol aldığı işten ve ortaya çıkabilecek sonuçlardan sorumluluk duymaya başlamaktadır. Son olarak da yerine getirilen iş, bireye geri bildirim imkanı sunuyorsa, çalışan yaptığı işte ne derece başarılı olabileceğini görme fırsatına sahip olabilmektedir. İşin gerektirmiş olduğu beceri çeşitliliği, çalışanın işle özdeşleşmesi durumu ve aynı süreçte işin anlam ve öneminin artması, bireyin yaptığı işten duymuş

olduğu tatminini arttırmaktadır (Başaran, 2003: 27).

2.2. İş Tatmininin Örgütsel Başarıya İlişkin Sonuçları

İş tatmini, bireylerin çalışmalarını icra ettiği ortamda meydana gelen durumlara yönelik gösterilen duygusal bir tepkidir. Bu kapsamda çalışanın iş tatmini, manevi olarak hissedilebilmekte ve gözlenebilmektedir (Ercan, Kazançoğlu, Küçükaltan, 2019: 102).

İş tatminini etkileyen faktörlere bakıldığında bireysel (yaş, cinsiyet, mesleki durum, kişilik özellikleri) ve örgütsel faktörlerin (ücret, çalışma koşulları, terfi) bireyleri önemli oranda etkilediği bilinmektedir. Bireyleri etkileyen bu faktörler örgütsel başarıyı etkileyen faktörlerle (örgüt kültürü, örgüt içerisinde çalışanların adanmışlığı) aynı çatı altında toplanmaktadır. Çalışan bireyler, aktif olarak rol aldıkları örgütün kendisini destekleyip desteklemediğine, adil davranış sergileyip sergilemediklerine, örgütün başarısı için yaptıkları katkılarının kıymetinin bilinip bilinmediğine dair fikirler geliştirmektedir. Bu çerçevede yaptıkları işlerden tatmin olan bireylerin, örgütün başarısında rol alması doğal bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Söyük, 2007: 106-107).

İş tatmininin sonuçları, çalışan bireylerin fiziksel, zihinsel ve ruhsal sağlık durumlarının beraberinde örgüt içerisindeki çalışma ortamı açısından verimliliği, tasarrufu, ekonomik gelişme durumunu etkilemesi yönünden önemli görülmektedir. Modern yönetim düşüncesi bağlamında örgütün başarı durumunda, maddi verileri kapsayan değişkenler ve insan faktörü yer almaktadır. Bu da örgütlerin sosyal sorumluluk ve etik şartlarda önemli kabul etmesi gereken bir durumdur (Kaplan, 2011: 132).

Çalışan bireylerin örgüt çatısı altında yapmış oldukları işe yönelik tutumunun olumlu olması aynı zamanda da işinden tatmin bulması çalışanların mutluluğunun artmasına imkan vermektedir. Bilindiği üzere yaptığı işten tatmin olan bir bireyin, örgütünde en üretken ve çalışkan iş göreni olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda çalışan bireylerin iş tatmininin örgütün başarısına yönelik ortaya koyduğu sonuçları, performans, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı adı altında ele almak mümkündür (Uruk, 2019: 107).

Performans: İngilizce kökenli olan performans kelimesi, dilimize “*yapmak, icra etmek*” anlamlarıyla çevrilirken zaman zamanda başarmak ve başarı kavramıyla da özleştirilmeye çalışılmıştır. Performans; çalışan bireyin ya da örgütün, belirlediği hedeflere yönelik elde edilen sonuçların ne düzeylerde elde edilebildiğinin ifadesidir. Diğer bir ifadeyle performans, belirlenen hedeflere ulaşma derecelerini gösteren ölçü olarak açıklanmaktadır (Uruk, 2019: 107).

Literatürde performans ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda iki kavram arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Judge ve diğerleri, 2001: 376). Örgütte yüksek performans sergileyen bireyin daha fazla tatmin olacağını ifade edenler; bireyin örgüt içerisinde daha fazla ücret alacağını, takdir edileceğini ve aynı zamanda da terfi alacağını bütün bu etmenlerinde iş tatminini sağlayacağından beraberinde de örgütsel başarının oluşacağını dile getirmektedir. İş tatmininin performansı arttırdığını dile getirenler ise; iş tatmininin yüksek olduğu düşünülen kişilerin diğer isteksiz çalışanlara nazaran iyi işler ortaya çıkaracağını ve iyi performans sergileneceğini bununda süreç içerisinde örgütsel başarıyı ortaya koyacağını ifade etmektedir (Uruk, 2019: 107).

Örgütsel Bağlılık: Çalışan bir bireyin çalışmalarını sürdürdüğü örgütün belirlediği hedef ve amaçları için kurmuş olduğu ilişkidir (Balay, 2000: 80). Diğer bir tanımla işe bağlılık, çalışan bireyin yaptığı işi benimseme derecesidir. Yüksek oranda iş tatminine sahip bir çalışanın örgütü sahiplendiği ve süreç içerisinde yapılan işe bağlılık oranının arttığı görülmektedir. İşine bağlı olan çalışan bireyi yönetmek ve yapılacak olan işe yönelik güdülemek kolay olmaktadır (Akıncı, 2002: 8). Örgüte karşı bağlılık duyan çalışan, örgütün belirlediği hedeflere güçlü bir şekilde inanmakta aynı zamanda da örgütün beklentilerine uymaktadır. Literatürde bunun üzerine yapılan araştırmalarda örgüte olan bağlılığı yüksek olan bireylerin, bağlılık isteği olmayan bireylere nazaran örgütün hedeflerine katılımı yüksek olmaktadır. Yani örgüte bağlılığı yüksek olan bireyin örgüt içerisinde rol alan diğer çalışan bireylerle iyi ilişkiler kurduğu görülmektedir (Balay, 2000: 80).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Örgütün biçimsel anlamda çalışanları için belirlediği ödül sisteminde açık bir şekilde ifade edilemeyen ve bir bütün olarak örgütün aktif çalışmasına imkan sunan davranışların toplamıdır. Kısacası örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi bir şekilde ifade edilen açıklamaların ötesinde, çalışanın kendi isteği üzerine gönüllü olarak sergilemiş olduğu davranışlardır (Uruk, 2019: 109).

Örgüt içerisinde yapmış olduğu işinden tatmin olan bir çalışanın, bulunduğu örgüte yönelik olumlu duygular hissettiği ve örgütün çalışandan beklediğinin de üstünde davranışlar sergilediği görülmektedir (Gül vd., 2008: 3). Çalışan bireyin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışları, açık bir şekilde sınırlandırılmayan, bireyin yerine getirdiği davranışların sonucunda bir cezanın olmadığı, örgütün aktif işleyişine destek olan ve fayda sağlayan davranışlar bütünüdür (Uruk, 2019: 109). Örgütsel vatandaşlık davranışını sergileyen çalışanların örgütün başarısında daha fazla payının olmasını istediği ve örgütün başarı merdivenlerini emin adımlarla atmasını arzuladığı görülmektedir.

2.3. İş Tatmini ve Örgütsel Başarı İlişkisi

Bireylerin çalışma yaşamı, aktif olarak çalıştıkları işlerde üstlendikleri rollerle dahil oldukları bedensel aynı zamanda da zihinsel etkinliklerini gerçeğe dönüştürdükleri sosyal bir ortam olarak kabul edilmektedir. Toplumda var olma mücadelesi veren bireyin çalışma eylemi, gerek içerisinde bulunduğu zaman dilimi, gerekse de hayatını idame ettirebileceği geliri kazandığı alan olması sebebiyle birey ve toplum için önemli kabul edilmektedir. Çalışan bireyin yeteneğini, bilgisini sunduğu alan, örgüt, toplum ve birey için önemli etkilere sahip olmaktadır (Aydın v., 2016: 24).

Örgütlerin en önemli üretim faktörü insan kaynaklarıdır. İnsan kaynakları faktörünün aktif bir şekilde çalışmasını sağlamak hem de maksimum fayda sağlamak adına örgütler, çalışanlarının tatmini konusunda daha duyarlı davranmak durumunda kalmaktadır. Günümüzde örgütler, bilgiye ve yeniliklere açık olan çalışanlarına hitap edebilmek ve başarılarını arttırmak amacıyla belirli amaçlara yönelmektedir. Bu çerçevede örgütler, ilk olarak hedeflerini çalışanlarının ve müşterilerinin tatmin olmasına ardından

da örgütün başarısı adına yeniden yapılandırmak için girişimde bulunmaktadır (Aydın vd., 2016: 24). Gelişim ve değişimlere örgütlerin ayak uydurabilmesi için örgütlere burada düşen görev, öncelikle zamanı doğru ve anlamlı bir şekilde okumayı öğrenmektir (Özpehlivan, 2018: 44).

Bir örgütün işlerinin eksiksiz yapılması adına görev alan birçok çalışan, belirli bir zaman sonra iş yaşamında olduğu gibi iş dışı yaşamında da örgütün kendisine destek olması beklentisi içerisine girmektedir. Bu bağlamda örgüt, çalışan bireylerin yaşamlarını kolaylaştırmak için çalışma yaşamında ve örgüt dışı yaşamı adına birçok girişimde bulunmaktadır. Örgüt tarafından çalışan bireylere yönelik sağlanan desteğin çalışanlar tarafından hissedilmesi aynı zamanda çalışanın yaptığı işte daha çok motivasyonunun artmasına hem de örgütün süreç içerisinde başarı eğiliminin artmasına imkan sunmaktadır (Keser, 2019: 139). Çalışan bireyin yaptığı işine yönelik duyduğu coşkuyu bütün benliği ile işine yansıtması, çalışanın hem bilişsel aynı zamanda da duygusal açıdan örgüte olan bağlılığı ifade etmesi bireyin iş tatmin derecesini yansıtmasına imkan verirken, diğer taraftan da yapılan işin sonucuna göre de örgütün başarısının ne derece arttığını ortaya koymaktadır (Keser ve Yılmaz, 2018: 142).

Çalışan bireylerin buldukları örgüt içerisinde işlerinin sahibi olmalarının, yaptıkları çalışmalardan gurur duymalarının ve işlerinde özgürce hareket etmelerinin karşılığında meydana gelebilecek risklerin paylaşılması bireyin tatmin derecesinin artmasına imkan verirken, örgütünde başarısının doğru orantıda artmasına olanak sunmaktadır. Günümüz şartlarında örgütsel başarı, örgütün sahip olduğu gücün ne kadarının çalışan bireylere aktarılabildiğine bağlı olmasıdır (Karahana ve Yılmaz, 2010: 154).

Örgüt içerisinde çalışan bireylerinin sergiledikleri performans, başarının ifadesidir. Başarı ise, süreç içerisinde hem örgüte hem de çalışan bireylere değer yaratmaktadır. Bir işin doğru bir şekilde yapılmasında örgüt olduğu kadar çalışanlar da önemli görevler üstlenmektedir. Bu bağlamda çalışanların iş tatmini ile örgütün başarısı arasında doğrusal anlamda bir bağın olduğunu sonucuna varılmaktadır (Can, 2005: 349).

Örgütün başarısını ve iş tatminini etkileyen üç temel ilişkinin varlığından

söz edilmektedir. İlki çalışan-örgüt ilişkisi, ikincisi çalışan-yönetici ilişkisi, son olarak da çalışan-iş arkadaşı ilişkisi gösterilmektedir. Çalışan-örgüt ilişkisi, örgütün başarısı için kendisine çizdiği yolun çalışan bireylerin kendi hedefleriyle kesişmesine vurgu yapılmakta aynı zamanda aile ve iş dengesinin kurulmasında çalışan bireylere örgütün desteğini kapsamaktadır. Çalışan-yönetici ilişkisi ise, iş tatmini ve örgütsel başarıda anahtar rol üstlenmektedir. Yöneticilerin çalışanlara terfi imkanlarını sunması, yeni görevler vermesi örgütün başarısında ve çalışanların iş tatmininde önemli görülmektedir. Çalışan-iş arkadaşı ilişkisi ise bütün örgüt döngüsünü etkilemektedir. Örneğin, işini severek yapmayan bir kişinin işe geç gelmesi, işine gelmeyen kişinin yaptığı işin aksaması ve ardından tüm yapının gün içerisinde olumsuz etkilenmesini ifade etmektedir. Bu bağlamda üç ilişkinin birinde meydana gelebilecek olumsuzluk hem çalışanlarının tatmin düzeyini hem de örgütün süreç içerisinde başarı grafiğini etkilemektedir. Örgütün başarısı ile çalışanın iş tatmini arasında bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür (Bıyık ve Sökmen, 2016: 224).

III. BÖLÜM

İNCELEME

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Mevcut araştırma, iş tatmini ve örgütsel başarı ilişkisini konu alan seçilmiş filmler üzerinden, iş tatmini ve örgütsel başarı ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır.

Birçok fotoğraf karesinin bir araya gelmesiyle oluşan film sahneleri, içerisinde toplumdan parçalar taşımaktadır. Aynı zamanda filmler ne kadar kurgu olsalar da çalışan, çalışmayan, toplumda var olan her bireyin düşüncesinden, yargılarından, hırslarından esinlenerek oluşturulmaktadır. Bu kapsamda iş tatmini, örgütsel başarı ve sinema çerçevesinde literatüre bakıldığında iş tatmini ve örgütsel başarıyı inceleyen birçok çalışmanın var olduğu görülmektedir. Ancak ulusal yazın taraması gerçekleştirildiğinde; “iş tatmini” ve “örgütsel başarı” ilişkisinin filmler üzerinden değerlendirildiği bir çalışmaya rastlanılmadığı görülmektedir. Bu bağlamda mevcut araştırmanın ulusal yazındaki önemli bir boşluğu kapatılacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada araştırma yöntemi olarak içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi yöntemi, sözlü ve yazılı olduğu kadar görsel iletişim mesajlarının değerlendirilmesine odaklanmaktadır (Cengiz, 2019: 89). Gündelik yaşamın içerisinde yer alan konuşmalarda, metinlerde, kitaplarda, dizi ve filmlerde birçok mesaj bulunmaktadır. Bu mesajların analizinde kullanılan önemli yöntemlerden biri de içerik analizi yöntemidir. Toplumda var olan bireylerin yaşantılarının yansımalarını ifade eden bu analiz; tutum ve davranışları, fikirleri, duygu ve düşünceleri yansıtmaktadır. Kısacası içerik analizi yöntemi, belirlenen konu veya problemin sistem içerisinde tarafsız bir şekilde açıklanmasını hedeflemektedir (Arun, Koçak, 2006: 21-22). Aynı zamanda içerik analizi izlenen filmlerin, incelenen metin gruplarının veya

sosyal gerçekiğin içerisinde barındırdığı anlamların yeniden yapılandırılarak yorumlanmasını içermektedir. Filmlerde görünenin ardındaki arka planda yer alan öğelerin ve anlatılmak istenenin değerlendirilmesine vurgu yapılmaktadır. Kodlarla açıklanabilen bir yapıya sahip olan sinema, içerisinde kodları barındırdığı gibi bu kodlarla beraber bir anlam bütünlüğü sunmaktadır (Cengiz, 2019: 89-91).

Çalışma kapsamında içerik analizi yönteminin kaynağı olarak “*Whiplash*”, “*Hector and the Search for Happiness*” ve “*The Secret Life of Walter Mitty*” isimli üç Hollywood filmi seçilmiştir. Bu filmlerin analiz için belirlenmesinde üç aşamalı bir yöntem kullanılmıştır. İlk olarak Türkiye’de bir üniversitede bulunan ve çalışma alanı sinema olan öğretim elemanlarına tezin konusu açıklanmış ve uygun olan filmler konusunda tavsiyeleri alınmıştır. İkinci aşamada, elde edilen liste Türkiye’de bir üniversitede çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümünde çalışan öğretim elemanlarına gönderilmiş ve tez konusundan bahsedildikten sonra bu filmlerden 5 tanesini tavsiye etmeleri talep edilmiştir. Son aşamada ise öğretim elemanları tarafından en sık olarak tavsiye edilen üç film analize konu olacak filmler olarak seçilmiştir.

3.3. Araştırmanın Problemi

Çalışmanın ana problemi; “çalışanların iş tatminleri örgüt başarısında ne derece etkilidir?” şeklinde belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırma, iş tatminini ve örgütsel başarıyı etkileyen faktörlerin ve sonuçların birey ve örgüt üzerindeki etkisinin araştırılmasını temel almaktadır.

3.4. Araştırmaya Konu Olan Filmler

Çalışmada “*Whiplash*”, “*Hector and the Search for Happiness*” ve “*The Secret Life of Walter Mitty*” isimli üç Hollywood filmi içerik analizi yönteminin ana kaynakları olarak seçilmiştir. Bu bağlamda devam eden bölümde filmlere ilişkin detaylı bilgilere yer verilmiştir.

3.4.1. Whiplash

Whiplash, Damien Sayre Chazelle’nin, Princeton High School New Jersey’in stüdyo grubunda yaşadıklarından yola çıkarak senaristliğini ve

yönetmenliğini üstlendiği 2014 yapımı Amerikan dram-müzik filmidir. Aynı zamanda film, Chazelle'nin ödüllü kısa filminden uyarlanmıştır. Prömiyerini 16 Ocak 2016 yılında Sundance Film Festivali'nde gerçekleştiren Whiplash, 87. Akademi Ödülleri'nde üç ödüle layık görülmüştür. Film, en iyi erkek yardımcı oyuncu, en iyi ses miksajı ve en iyi film kurgusu ödülünü almıştır (<https://tr.wikipedia.org/wiki/Whiplash>, 15.12.2020).

Genç bir müzisyenin öyküsünü konu alan Whiplash filmi, iki ana karakter etrafında gelişen olay örgüsünü izleyicisine aktarmaktadır. Filmin başrol oyuncularını caz okuyan bir bateri öğrencisini canlandıran Miles Teller (Andrew Neiman) ve onun sert mizaçlı hocasını canlandıran J. K. Simmons (Terence Fletcher)'dir. Merkezinde müzik eğitimi yer alan filmde, küçük yaşlardan itibaren bateri çalan Andrew Neiman'ın yaptığı işte usta olabilmesi adına verdiği zorlu yolculuğa ve Shcarffer Konservatuvarı'nın en sert hocalarından olan caz duayeni Terence Fletcher'in başarıya odaklanmış hikayesine odaklanılmaktadır.

Bateri çalmada usta olma yolunda koyduğu hedefe emin adımlarla ilerleyen Neiman için üniversite olarak tercih ettiği Shcarffer Konservatuvarı hayat yolunu çizmesinde önemli rol üstlenmiştir. Neiman için ve ülkenin en iyi konservatuvarında eğitim almak paha biçilemez bir tatmin olma durumu yaratmaktadır. Dersler haricinde var gücüyle antrenman yapan Neiman, okulun en sert ve en çok dikkatleri üzerinde toplamayı başaran hocalarından Terence Fletcher tarafından okulun gelecek vaat eden öğrencilerinin seçildiği "Studio band"a seçmiştir. Fletcher'in bir diğer özelliği de ışık gördüğü (yaptığı işte en iyisi olacak) öğrencileri, kapasitelerinin en sonuna kadar zorlamasıdır. Genç baterist Neiman için ilk antrenmandan itibaren mesleki sınavın yanı sıra psikolojik anlamda da bir sınav başlamıştır (Beyazperde.com/whiplash, 15.12.2020). Whiplash kelime olarak Türkçeye çevrildiğinde "kırbaç, kırbaç ucu" anlamına gelmektedir.

3.4.1.1. Karakterler

Andrew Neiman (Miles Teller): Küçük yaşlardan itibaren bateri çalan, girdiği Shcarffer Konservatuvarı'nda ilgi duyduğu alanda usta olmak isteyen

bir öğrencidir. En büyük hedeflerinden biri de bir gün hayranlık beslediği caz bateristi olan Buddy Rich gibi çalabilmektir. Neiman, annesi tarafından küçük yaşta terk edilen, babasıyla rutin bir yaşamı paylaşan ve zaman içerisinde o yaşamdan ayrılarak iyi bir iş ortaya çıkarmak isteyen bir gençtir. Çevresindeki yaşlılarıyla karşılaştırıldığında içine kapanık bir yaşamı olan Neiman, yaptığı seçimler nedeniyle aile yakınları tarafından da pek takdir görmemekte, bu durum onu daha çok ilgi duyduğu bateriye sevk etmektedir. Bu bağlamda Neiman, yaşının vermiş olduğu toyluğa rağmen okul hayatı dışındaki yaşamı reddeden, hedeflediği başarı yolunda çalışmalarını sürdüren azim ve sabrıyla dikkatleri üzerinde toplayan bir karakteri canlandırmaktadır.



Görüntü 1: Andrew Neiman (Miles Teller) karakteri

Film Sahnesinin Süresi: 0:25:22 Erişim Tarihi: 18.12.2020

Terence Fletcher (J.K. Simmons): Shcarffer Konservatuarı'nın en sert hocalarından olan *Fletcher*, aynı zamanda da caz duayenidir ve okulun en parlak öğrencilerini seçen ve yarışmalara hazırlayan "stüdio band"ın şefliğini yapmaktadır. *Fletcher*, başarı ışığını gösteren her öğrenciyle ayrı ayrı ilgilenmeye özen gösteren çok katı bir eğitimci rolünü üstlenmektedir. Ayrıca filmde karakterin kendi yaşamı ve aile yaşamı hakkında izleyiciye bilgi aktarılmamaktadır. *Fletcher*, başarı yolunda kararlılık gösteren öğrencilerin kapasitesini sonuna kadar kullanmadan onları başarılı kabul etmeyen, bu yolda psikolojik ve fiziksel şiddeti kullanmaktan çekinmeyen katı bir karakteri canlandırmaktadır.



Görüntü 2: Terence Flether (J.K. Simmons) karakteri

Film Sahnesinin Süresi: 0:27:18 **Erişim Tarihi:** 18.12.2020

Jim Neiman (Paul Reiser): Başrolde yer alan Andrew Neiman (Miles Teller)'ın babasıdır. Lise öğretmeni olan Jim, arkadaşları ve aile fertleriyle yakın ilişkisi olan, yaşanan olumsuzluklar karşısında dik durmaya çalışan, Neiman'ın seçtiği alanı onaylamıyor gibi görünse de her zaman destek olmaya çalışan koruyucu baba rolünü canlandırmaktadır.



Görüntü 3: Jim Neiman (Paul Reiser) karakteri

Film Sahnesinin Süresi: 1:12:32 **Erişim Tarihi:** 18.12.2020

Carl Taner (Nate Lang): Konservatuvarın başarılı öğrencilerinden olsa da sevdiği işte başarılı olma yolunda önüne çıkan engelleri aşmanın zorluğundan kaçmayı tercih eden bir gençtir. Taner, Shcarffer Konservatuvarı'nın başarılı öğrencilerinin seçildiği Studio Band'a bateri çalmak için seçilen gençlerden biridir.



Görüntü 4: Carl Taner (Nate Lang) karakteri

Film Sahnesinin Süresi: 0:25:16 **Erişim Tarihi:** 18.12.2020

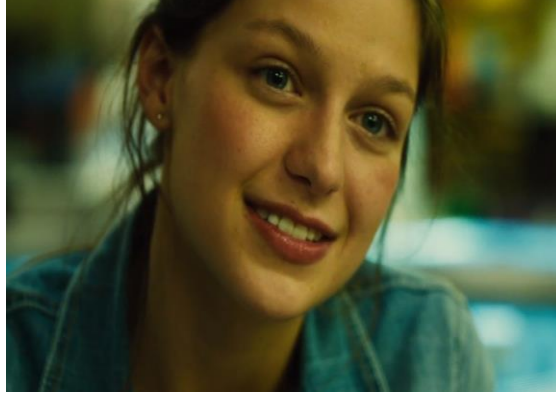
Ryan (Austin Stowell): Konservatuvarın birinci sınıf öğrencisi olan Ryan, Neiman’la aynı sınıftadır ve aynı müzik aletini çalmalarından dolayı birbirlerini tanımaktadırlar. *Ryan*’ın filmin sahnelerinde rahat bir tavır sergilemesi kendine olan özgüvenini temsil ediyor gibi gözükse de zaman onu da farklı bir alana yönlendirmiştir.



Görüntü 5: Ryan (Austin Stowell) karakteri

Film Sahnesinin Süresi: 0:57:25 **Erişim Tarihi:** 18.12.2020

Nicole (Melissa Benoit): Başrol oyuncusu olan Andrew Neiman’ın sevgilisi olan Nicole, aynı zamanda belirli bir hedefi olmayan hem okuyup hem de kendi harçlığını çıkarmaya çalışan 18 yaşındaki bir genci canlandırmaktadır.



Görüntü 6: Nicole (Melissa Benoît) karakteri

Film Sahnesinin Süresi: 0:35:19 **Erişim Tarihi:** 18.12.2020

3.4.1.2. Mekan ve Müzik

Filmdeki sahnelerin çoğu konservatuarın uygulama sınıflarında geçse de genel anlamda mekan olarak konser sahnesi, ev, sinema salonu, ışıklı, kalabalık sokak ve caddeler kullanılmıştır. Konser verilmesi için dekore edilmiş olan sahnenin ışıkları, konsepti, tasarımı izleyiciye filmin içerisinde yer alıyormuş izlenimini vermesi açısından son derece etkileyici bir şekilde dizayn edilmiştir. Bateria ve diğer müzik aletlerinin seçimi, filmin kurgusuyla bütünleşmesini sağlamıştır. Giderek hızlanan davul vuruşları, filmin hem müziksel hem de kurgusal açıdan bir bütünlük sağlanmasına olanak vermektedir. Filmin ana temasında yer alan vurmaları çalgıların ezgileri sahnelerin bütünlüğünü korumaktadır.

3.4.2. Hector And The Search For Happiness (Hector Mutluluk Peşinde)

Hector and the Search for Happiness, Fransız yazar François Lelord'un 2002 yılında kaleme aldığı ve kısa öre içerisinde iki milyondan fazla satmış aynı adlı kitabından uyarlanan, yönetmenliğini Peter Chelsom'un üstlendiği 2014 yapımı dram-komedi-macera filmidir (https://en.wikipedia.org/wiki/Hector_and_the_Search_for_Happiness 25.12.2020).

Genç, dinamik ve bir o kadar da başarılı bir psikiyatristin yaşam hikayesini konu alan film, tek bir ana karakter etrafında dönen bir macerayı izleyicisine aktarmaktadır. Hector (Simon Pegg), iyi bir işe, sadakatli bir sevgiliye ve

düzenli bir yaşama sahiptir. Herkesin sahip olmak isteyeceği bir yaşamın içinde yer alan Hector için bu durum zamanla içerisinden çıkılmaz ve yeni anlamların olmadığı bir yüzeysel yaşam tarzına dönüşmüştür. Düzenli bir şekilde sürdürülen hayatı sorgulamaya başlayan Hector, mutluluğun sırlarını bulmayı ümit ettiği dünya seyahatine çıkma kararı almış ve Hector için hayatında yeni bir sayfa açılmıştır. Tüm insanların peşinden koştuğu mutluluğu keşfetmeye çalışmak ve diğer taraftan da dünyayı gezerek anlamlar yüklemek, izleyiciyi sürükleyen bir maceraya dönüşmüştür. Filmde dikkat çeken nokta Hector'ı dış sesin anlatıyor olmasıdır. Filmin ilk sahnelerinde ve son sahnelerinde izleyiciye durumu açıklayan ve anlatan dış ses, önemli bir görevi üstlenmektedir.

Düzenli ve bir o kadar titiz olan Hector'un, sevgilisi Clara (Rosamund Pike) sayesinde tatminkar bir hayatı bulunmaktadır. Hector'un hayatını renklendiren belirli süreler içerisinde görüştüğü ve iletişim kurduğu hastalarıdır. Hastalarının birbirinden farklı yaşamları ve içerisinde kayboldukları sorunları karşısında dinleyici rolünü üstlenen Hector, süreç içerisinde kendini sorgulamaya başlamaktadır. Hastalarına yetemediğinin farkına varan Hector, mutluluk kavramını araştırmak ve farklı ülkelerde farklı yaşam tarzlarına sahip olan bireylerin, mutluluğa nasıl anlamlar yüklediğini görmek, döndüğünde de hastalarıyla yaşadıklarını paylaşmak için seyahate çıkma kararı almıştır. Hector çıktığı seyahatte mutluluğun peşinde koşmanın ırkı, cinsiyeti, rengi olmadığı gibi mutluluğun nerede bulunacağını da belli olmadığını anlatmaya çalışmaktadır. Hector'un çıkmış olduğu seyahat, farklı yaşam tarzlarına ayak uydurmanın ne kadar zor olduğunu, birisinin hayatına dokunarak nasıl güzellikler oluşacağını, her bireyin mutluluk algısının farklılıklar gösterdiğini, geçmişte kapanmayan hikayelere de son noktanın konmasıyla anı ve geleceği yaşamının ne demek olduğunu izleyicisine aktarmaktadır.

3.4.2.1.Karakterler

Hector (Simon Pegg): Belirli kalıplar ve belirli düzen içerisinde tatminkar bir şekilde hayatını sürdüren, hastalarıyla yakından ilgilenmeye çalışan, ilgilendiği hastalar tarafından arkadaşlarına önerilen, uzun zamandır ücreti

değişmeyen oldukça sabırlı bir psikiyatristtir. Toplumda yaşam mücadelesi veren her bireyin sahip olmak isteyebileceği sevgiliye, işe ve düzene sahip olan Hector, hastalarıyla yaptığı görüşmelerde belirli zamana kadar fikirler bazen de yazdığı ilaçlarla iyileşme sağlamış olsa da süreç içerisinde yetersiz kaldığını var olan mutlu bir hayatı onlara yansıtamadığının farkına varmasıyla dünya turuna çıkan bir doktordur. Hector'un doktor olarak en önemli özelliği, kalemlerine sahip çıkamıyor olmasıdır. Yani kalemlerle her zaman başı beladadır. Çıktığı dünya turunda geçmişinden getirdiği hayallerini, hayat yorgunluklarını, sahip olmak istediklerini de içinde yaşamaya çalışmaktadır. Üç farklı kıtaya giderek mutluluğu anlamlandırmaya çalışan psikiyatrist, zaman zaman yaşanan acılara merhem, çoğu zaman sıkıntılara derman, bazen de eğlencelere renk katan bir maceracı karakteri canlandırmaktadır.



Görüntü 7: Hector (*Simon Pegg*) karakteri

Film Sahnesinin Süresi: 0:12:38 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

Clara (Rosamund Pike): Belirli sınırlar içerisinde hayatına ve Hector'a anlamlar yükleyen, kendisini de hapsettiği düzen içerisinde ilişkisini sürdüren sevgili rolünü üstlenmektedir. Hector'un yaşamını düzenleyen birey olmasının yanı sıra bir ilaç firmasında çalışan başarılı bir kadındır. Clara, kaybetme korkusuyla karşı karşıya kaldığı anlarda da her zaman olumlu davranışlar sergileyen, sevgilisinin aldığı kararlarda onun yanında duran ve destek olan genç bir kadını canlandırmaktadır.



Görüntü 8: Clara (Rosamund Pike) Hector'un sevgilisi

Film Sahnesinin Süresi: 0:13:46 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

Professor Niedof (Bernaard Cuffling): Hector ile birlikte aynı klinikte çalışan, yer aldığı klinik içerisinde çalışma arkadaşlarını da gözlemleyen, onların anlam veremedikleri durumlara yardımcı olmaya çalışan bir profesör rolünü üstlenmektedir.



Görüntü 9: Klinikte görevli doktor Profesör Niedof (Bernaard Cuffling)

Film Sahnesinin Süresi: 0:12:44 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

Edward (Stellan Skasgard): Hector'un çıktığı ilk seyahatte uçakta karşılaştığı ve ona Çin'de bulmak istediği mutluluğu sahip olabildiği maddi, manevi bütün imkanları kullanarak gösteren, özel bir bankanın sahibi rolünü canlandırmaktadır.



Görüntü 10: *Edward (Stellan Skasgard)* Hector'un seyahatte tanıştığı ilk kişi

Film Sahnesinin Süresi: 0:27:44 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

Michael (Barry Atsma): Hector'un üniversite yıllarından arkadaşı aynı zamanda da gönüllü olarak önemli çalışmalarda yer almaya devam eden bir doktordur. Afrika'da gönüllü olarak hasta çocukların sağlık ihtiyaçlarını karşılamaya çalışan Adulu Kliniği adı altında çalışmalar yapan, bölge genelinde yiyecek, içecek bulmakta zorlanan bireyler için yardım kampanyaları düzenleyen bir yardımsever rolünü canlandırmaktadır.



Görüntü 11: Michael (Barry Atsma) Hector'un üniversiteden arkadaşı

Film Sahnesinin Süresi: 0:58:10 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

Agnes (Toni Collette): Hector'un üniversiteden kız arkadaşı aynı zamanda da Los Angeles'ta bir üniversitede önemli alanlarda araştırmalar yapan bir doktordur. Çalışmalarının yanı sıra ayaklarının üzerinde duran, kimseye

ihtiyaç duymayan üç (*filmde son çocuğuna hamile*) çocuk annesi başarılı bir kadını canlandırmaktadır.



Görüntü 12: *Agnes (Toni Collette)* Hector'un eski sevgilisi

Film Sahnesinin Süresi: 1:36:26 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

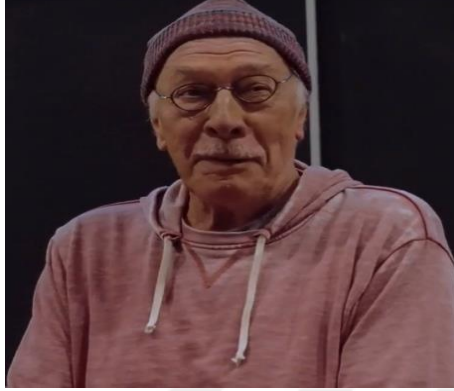
Diego (Jean Reno): Hector'un mutluluğu bulmak için çıktığı seyahatte ikinci istikameti olan Afrika'da bir otelde tanıştığı, zararlı maddelerin satışını gerçekleştiren bir adamdır. Diego, Hector ile tanışmasının ardından yaptığı kötülüklerinin akabinde iyilikler yapmaya çalışan yürekli bir bireyi canlandırmaktadır.



Görüntü 13: Hector'un Çin'de karşılaştığı zehirli madde satan Diego (Jean Reno)

Film Sahnesinin Süresi: 0:56:39 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

Professor Coreman (Christopher Plummer): Los Angeles'ta bir üniversitede mutluluk üzerine çalışmalar yapan aynı zamanda da “*mutluluk*” adında yazılmış kitabı olan bir profesörü canlandırmaktadır.



Görüntü 14: Los Angeles'ta üniversitede mutluluk üzerine çalışmalar yapan Profesör Coreman (Christopher Plummer)

Film Sahnesinin Süresi: 1:37:59 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

Anjali (Veronica Ferres): Bireylerin geçmişi ve gelecekleri hakkında bir şeyleri görebildiğini öne süren kişiyi (*medyum*) aynı zamanda da Hector'un hastası rolünü canlandırmaktadır.



Görüntü 15: Anjali (Veronica Ferres) Hector'un hastası

Film Sahnesinin Süresi: 0:11:02 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

3.4.2.2. Mekan ve Müzik

Mekan olarak filmin ilk sahneleri, Hector'un klinikteki odasında, evinde ve kalabalık tarihi cadde ve sokaklarda geçmektedir. Hector'un seyahat kararı almasının ardından, uçak, havaalanı, sahil, eğlence yerleri, dağ, tepe gibi alanlar mekan olarak kullanılmıştır. Filmdeki çoğu sahnelerin bir

durağanlığının olmaması, farklı mekan ve alanların seçimi filmin izleyiciye aktarmak istediği mutluluk mesajlarını aktarmada önemli bir görevi üstlenmektedir. Arka fonda tercih edilen klasik müzik ritimlerinin filmdeki sahnelerin hareketlenmesi ile beraber hız kazanması filmin bütünlüğünün sağlanmasında büyük bir paya sahiptir.

3.4.3. The Secret Life of Walter Mitty (Walter Mitty'nin Gizli Yaşamı)

The Secret Life of Walter Mitty (*Walter Mitty'in Gizli Yaşamı*), Ben Stiller'in başrol oyunculuğunu ve yönetmenliğini üstlendiği, Steve Conrad'ın uyarlama senaryosundan beyazperdeye aktarılan 2013 yapımı komedi, romantik, macera filmidir

[https://tr.wikipedia.org/wiki/Walter_Mitty%27nin_Gizli_Ya%C5%9Fam%C4%B1_\(film\)](https://tr.wikipedia.org/wiki/Walter_Mitty%27nin_Gizli_Ya%C5%9Fam%C4%B1_(film)). **Erişim Tarihi:** 26.12.2020.

Film günümüzde de birçok dergi, gazete ve yazılı basını yakından ilgilendiren teknolojik gelişmelerin getirdiği değişimi ve küçülmeyi merkezine oturtan önemli yapıtlar arasında kabul edilmektedir. Baskı masrafı ve birçok çalışana maddi ve manevi imkanlar sunmakta yetersiz hisseden örgütler son baskılarını özel olarak tasarlayarak yayın hayatına internet sitelerinden devam etmektedir. Filmde bu durum örgüt içerisinde çalışan emektarların yaşamı üzerinde izleyiciye aktarılmaktadır.

Yaşadığı gerçekler ve kurduğu hayaller arasındaki ayrımı sağlamakta çoğunlukla tereddüt yaşayan Life Dergisi'nin 16 yıllık negatif fotoğraflar müdürü Walter Mitty'in, derginin satılması sebebiyle son bir yayının çıkarılacağı derginin kapağında yayınlanması istenen 25. karenin bulunması sürecinde yaşadığı renkli macerayı konu almaktadır. Filmin başrol oyuncusu Walter Mitty (Ben Stiller), işinde oldukça başarılıdır ve ailesi tarafından da sevilmektedir. Mitty, hayallerinde kurduğu kahramanlıklarını gerçeğe dönüştürmek isteyen, sosyal aktivitesi olmayan, günümüzde popülerliğini her geçen gün arttıran çöpçatanlık sitelerine üye olarak arkadaşlıklar kurmak isteyen bir hayalperesti canlandırmaktadır. Aşırı koruyucu bir anneye ve onu çok seven bir kız kardeşe sahip olan Mitty, aynı dergide görev aldığı kısa bir süre önce işe başlayan Cheryl Melhoff'tan (Kristen Wigg) hoşlandığını çöpçatanlık sitesi aracılığıyla yapmak istese de derginin

satılmasıyla durum beklediğinden daha hızlı gelişme göstermiştir. Derginin satılması ve son sayının çıkması için istenen 25. karenin kaybolması Mitty'in sorumluluğunda olması nedeniyle onu hayallerindeki kahraman yapmak için maceraya sürüklemiştir.

3.4.3.1. Karakterler

Walter Mitty (Ben Stiller): Gerçek bir yaşamın içerisinde var olmak yerine genel hatlarıyla kurduğu hayallerin içerisinde öz benliğini korumaya çalışan ve arkadaşlık ilişkilerinde kendine güven duygusunda eksiklik yaşayan bir bireyi canlandırmaktadır. Aile fertleri (*anne ve kız kardeş*) tarafından sevilen ve korunan, çalıştığı örgüt içerisinde kararlı, disiplinli çalışmalarıyla takdir edilen başarılı bir negatif fotoğraflar müdürüdür. Sosyal ve kültürel çevresinde yaşamış olduğu yalnızlığı üye olduğu çöpçatanlık sitesiyle tamamlamaya çalışan, kendisine belirlediği üç kurala (yaratıcılık, macera ve cesaret) göre hayatını şekillendirmek isteyen bir hayalperesttir. Hayalperestliği nedeniyle eleştirilere maruz kalsa da bu durumu onun birçok kişide önemli yer edinmesine imkan veren bir adamı canlandırmaktadır.



Görüntü 16: Walter Mitty (Ben Stiller)

Film Sahnesinin Süresi: 1:23:31 **Erişim Tarihi:** 26.12.2020

Cheryl Melhoff (Kristen Wigg): Life Dergisi'nin emekçilerinden aynı zamanda Walter Mitty'in hoşlandığı dul ve çocuklu genç bir kadındır. Hayatını renklendirecek, güzelleştirip anlamlar katacak eşi aramaktadır. Derginin satılması üzerine de işsiz kalmaktan korkan bir genç kadını canlandırmaktadır.



Görüntü 17: Life Dergisi'nin emekçilerinden Cheryl Melhoff (Kristen Wigg)

Film Sahnesinin Süresi: 1:43:39 **Erişim Tarihi:** 26.12.2020

Sean O'Connell (Sean Penn): Çekmiş olduğu fotoğraflarla sanatına anlam katan, Life Dergisi'nin yayımlanan birçok sayısının kapak fotoğraf seçimini gerçekleştiren, 25. kare fotoğrafının sahibi, efsanevi kişiliğiyle dünyayı dolaşması sebebiyle adresi bilinmeyen bir fotoğraf sanatçısını canlandırmaktadır.



Görüntü 18: 25. Karenin sahibi Sean O'Connell (Sean Penn)

Film Sahnesinin Süresi: 1:28:11 **Erişim Tarihi:** 26.12.2020

Ted Hendricks (Adam Scott): Life dergisinin birleşme ve idari müdürü (yeni yönetici), kendini beğenmiş, uzun süredir yayınında ve yapımında emeği geçen çalışanlara yönelik kötü davranışlar sergileyen, yöneticiliğini yapacağı dergi hakkında hiçbir bilgiye sahip olmayan bir yöneticiyi canlandırmaktadır.



Görüntü 19: Life Dergisi'nin yeni yöneticisi Ted Hendricks (Adam Scott)

Film Sahnesinin Süresi: 0:35:29 **Erişim Tarihi:** 26.12.2020

Hernando (Adrian Martinez): Life Dergisi'nde uzun yıllar boyunca negatif fotoğraflar bölümünde çalışmalarını sürdüren bir emektardır. Walter Mitty'in bir alt görevini yürütmekte ve işini severek yapan fakat derginin satılmasıyla işten kovulma korkusu yaşayan bir çalışanı canlandırmaktadır.



Görüntü 20: Walter Mitty ile birlikte aynı bölümde görev alan Hernando (Adrian Martinez)

Film Sahnesinin Süresi: 0:11:52 **Erişim Tarihi:** 27.12.2020

Edna Mitty (Shirley MacLaine): Walter Mitty'in annesi aynı zamanda uzun bir süre önce eşini kaybeden, yaşamını oğlu ve kızına adayan, çocuklarının aldıkları her kararda onların arkasında olduğunu dile getiren yapıcı bir anne rolünü canlandırmaktadır.



Görüntü 21: Walter Mitty'in Annesi Edna Mitty (Shirley MacLaine)

Film Sahnesinin Süresi: 1:16:30 **Erişim Tarihi:** 26.12.2020

Odessa Mitty (Kathryn Hahn): Walter Mitty'in kız kardeşi, kardeşiyle geçmişte yaşadıkları anıların unutulmaması için küçük hatırlatmalarda bulunan genç bir kadını canlandırmaktadır.



Görüntü 22: Walter Mitty'in kız kardeşi Odessa Mitty (Kathryn Hahn)

Film Sahnesinin Süresi: 0:06:58 **Erişim Tarihi:** 26.12.2020

3.4.3.2. Mekan ve Müzik

Filmin ilk sahneleri Time & Life Building'in içerisinde, kalabalık cadde ve sokaklarda geçmektedir. Walter'in 25. kareyi bulmak için çıktığı yolculukta ev, uçak, gemi, dağlar, okyanuslar ve yollar mekan olarak kullanılmıştır. Filmin sahnelerinin durağanlığı Walter Mitty'in hayalleriyle hareketlenmiştir. Farklı mekan, geniş kamera çekimlerinin kullanımı filmin

genelden özele doğru bakış açısını izleyicisine sunmaktadır. Filmin durağan sahnelerinde tercih edilen klasik solo müzik seçimi, hareketli sahnelerde ritme göre değişiklik göstermektedir.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmadaki en temel sınırlılık, analize konu olan filmlerdir. Eser, yalnızca bahsi geçen üç film üzerinden analizleri gerçekleştirmektedir. Farklı filmlerde farklı sonuçların çıkabileceği unutulmamalıdır. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise, analizlerin araştırmacının perspektifi üzerinden değerlendirilmiş olmasıdır. Farklı araştırmacıların farklı konulara odaklanabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

3.6. Araştırmanın Bulguları

“Whiplash”, *“Hector and the Search for Happiness”* ve *“The Secret Life of Walter Mitty”* isimli üç Hollywood filmi, birçok farklı değişken ve kuram çerçevesinde ele alınarak analiz edilebilecek zengin içeriğe sahip filmler arasında gösterilebilir. Üç filmde de farklı özelliklere sahip baş karakterlerin sergiledikleri tutumlar, belirledikleri hedeflere yönelik göstermiş oldukları çalışmalar, tek tek ele alındıklarında da başlı başına araştırma konusunu oluşturabilir. Örneğin *“Whiplash”* filmindeki başkarakter, Andrew Neiman’ın (Miles Teller) filmin ilk sahnesinden son sahnesine kadar sergilemiş olduğu performans, başarılı olduğu ve başarı kaydedemediği durumlar ele alındığında ayrı bir araştırma konusunu içerebilir. Çalışmada seçilen diğer film *“Hector and the Search for Happiness”*’in başrol oyuncusu olan Hector (Simon Pegg), hastalarına durumları hakkında uygulamalı örnekler sunmakta ve davranışlarını anlamada kendisini yetersiz görmesi üzerine çıktığı seyahatte karşı karşıya kaldığı durumların ele alınması farklı bir araştırma kapısını açabilir. Çalışmada seçilen son film *“The Secret Life of Walter Mitty”* filminin baş karakteri Walter Mitty (Ben Stiller)’in 16 yıl boyunca çalıştığı kurum için gösterdiği çabanın boşa gitmemesi ve ona verilen son görevin en iyi şekilde yerine getirilmesi için çıktığı yolun analiz edilmesi, aynı zamanda da gerçek yaşamın dışında hayal dünyasında yaşadığı hayat ayrı ayrı ele alınarak farklı bir araştırma konusunu içerebilir.

Bir örgüt içerisinde yer alan bireylerin, yaptıkları işlerden tatmin olmaları, mutluluk duymaları ve gelecek günlere yönelik örgütün başarısı için çalışmalarını sürdürmeleri hem bireyin hem de örgütün yeni çalışmalarındaki durumunu göstermektedir. Örgütte yer alan bireyin yaptığı iş sonucu tatmin olması durumu, örgütünde başarısını simgeleyen önemli etkenler arasında yer almaktadır. Örgütsel başarı, tek bir bireyin çalışması sonucunda elde edilen durumun aksine küçük büyük bütün işlerde yer alan kişilerin varlığının ve çalışmalarının sonucunu ifade etmektedir.

3.6.1. Whiplash Filminden Elde Edilen Bulgular



Görüntü 23: Neiman'ın, bateri alanında usta olan kişilerin müziklerini teypten dinlediği anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:09:51 **Erişim Tarihi:** 20.12.2020

Andrew Neiman, kendisine koyduğu amaç doğrultusunda baş müzisyenleri dinleyerek (Bkz. Görüntü 23) yeteneğini geliştirmeye çalışmaktadır. İş tatminini belirleyen, çoğu zaman bireyin geleceği ve olmak istediği kişi için koyduğu hedeflerdir. Bu bağlamda Neiman, Vroom'un Beklenti Teorisi'nde olduğu gibi ihtiyaçlarına odaklanmak yerine sonunda ortaya çıkacak sonuçlara odaklanmıştır.



Görüntü 24: Neiman'ın yaralı haliyle hak ettiği bölümü çalmak için sahneye çıktığı anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 1:09:12 **Erişim Tarihi:** 20.12.2020

Andrew Neiman bütün enerjisini ve zamanını bateri çalarak (Bkz. Görüntü 24) geçirmektedir. Neiman, küçük yaşlarda kendisine belirlediği amaç doğrultusunda şartlar ne olursa olsun elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışmaktadır. Locke ve Latham, örgüt içerisinde yer alan bireyleri harekete geçiren üç unsurdan söz etmektedir. Bunlar; hedef, güç ve sabırdır (Güler ve Keser, 2016:185). Burada Neiman'ın seçimi yani hedefi; yaptığı işte usta olmaktır. Bu süreçte yaptığı işe yoğunlaşması onunun gücünü ortaya koymuştur. Pes etmeyerek göstermiş olduğu istikrarlı davranış da onun sabrını gözler önüne sermektedir. Locke ve Latham birlikte yaptıkları çalışmaların sonuçlarına göre, belirlenen ve bir o kadar da zor olan amaçların zaman içerisinde bireyin performans düzeyini belirlediğini, aynı zamanda da bireyin geçen süreçte göstereceği çabayı ortaya koyduğunu ifade etmiştir (Keser, 2019: 80).



Görüntü 25: Neiman, Neiman'ın babası (Jim Neiman) ve arkadaşlarının bir araya geldiği yemeğin görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:44:35 **Erişim Tarihi:** 20.12.2020

Neiman'ın babasının arkadaşlarıyla masada bir araya geldikleri yemekte Neiman'ın yaptığı iş konusunda başarısını anlatmaya çalışması ve masadakiler tarafından anlattıklarının başarı olarak kabul edilmemesi alaycı bir şekilde dile getirilmiştir (Bkz. Görüntü 25). Nedeni olarak Andrew'in yaptığı işin iyi bir kazanç kapısı aynı zamanda da saygın bir meslek olmadığı vurgulanmıştır. Fakat önemli olanın iyi bir getiri sağlaması ya da saygın bir meslek olması değil de işi yapan kişinin yaptığı işte en iyisi olması gerektiği unutulmuştur. Masaya daha sonra gelen gençlerle Neiman'ın karşılaştırılmış olması onun daha fazla bateri çalmaya odaklanmasına imkan vermiştir. Çocuklar arası karşılaştırmaların çocukların hayatını olumsuz yönde etkilediği bilimsel olarak da kanıtlanan noktalar arasındadır.



Görüntü 26: Fletcher'in konservatuvarın uygulama sınıflarında çalışma yaptığı anda akordu bozuk bir müzik aletinin var olması sonrasında yaşanan

gerginliğin görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:19:42 **Erişim Tarihi:** 20.12.2020

Fletcher, çalışmalarda memnuniyet duymadığını gerek sözlü gerekse de fiziksel olarak göstermektedir. Çalışma sırasında bir müzik aletini çalan kişinin akordunun bozuk olmasından dolayı çıkan sesin Fletcher'i rahatsız etmesi odada var olan ritmin akışını bozmuştur. Fletcher'in akordu bozuk olmadığı halde kendini savunamayan öğrenciye yaptığı sözlü hakaretler karşısında sessiz kalması örgütün içerisinde yer alan ve öyle devam etmesi istenen kültüre aynı zamanda da örgütsel bağlılığa örnek olarak gösterilebilir. Konservatuarda eğitim alan öğrencilerin birbirleriyle olan iletişiminin varlığı Neiman'ın hoşuna gitse de hiçbir zaman onlar gibi olamamıştır. Bunun nedeni de zaman ayıracağı kişilerin kendi başarısına olumlu yönde değil de olumsuz yönde etki edeceğine inanmasıdır. Görüntüde Neiman'ın belirsiz yüz ifadesi bunu göstermektedir (Bkz. Görüntü 26). Bireylerin örgüt içerisinde yer alan çalışma arkadaşlarıyla kurmuş olduğu iletişim hem bireysel hem de örgütsel başarıyı etkilemektedir.



Görüntü 27: Fletcher'in Neiman'a “burada olmanın bir sebebi var” sözünü söylediği anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:23:37 **Erişim Tarihi:** 20.12.2020

Fletcher ve Neiman yer aldığı sınıftan beraber çıkıp koridorda bir süre yürümüştür. Yürüme sırasında ailesinin ne iş yaptığını, aile içerisinde müzisyenin olmadığını ve usta müzisyenleri çok daha fazla dinlemesi gerektiği konusunda nasihatle bulunmuştur. Ayrıca konuşmada ünlü caz

müziyeni Charlie Parker'ı “Bird” yapan durumun hocasının kafasına zil fırlatması olduğunu örnek göstermiştir. Burada Flether “Studio Band”ın özelliği konusunda bilgi aktarımı yapmasına ve bu işi yapacak kişilerin kendisini adaması gerektiğine vurgu yapmıştır.

(Bkz. Görüntü 27)’de yapılan kısa konuşmadan;

Fletcher: İşin sırrı rahat olmakta. Sayıları takmayacaksın, diğer çocukların ne düşündüğüne takılmayacaksın.

Burada olmanın bir sebebi var. Buna inanıyorsun değil mi?

Neiman: Evet. Burada olmamın bir sebebi var.



Görüntü 28: Neiman’ın kız arkadaşı Nicole ile görüşmeme kararı aldığını söylediği anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:51:19 **Erişim Tarihi:** 20.12.2020

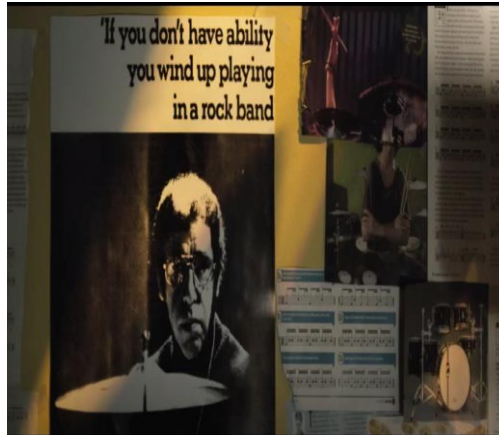
Neiman, konservatuarda tatmin edici şekilde gelişmelerin yaşandığı zaman diliminde sürekli sinemaya gittiğinde gördüğü Nicole ile tanışmak ve arkadaş olmak istemiştir. Alderfer’in ERG Teorisi’nde yer alan bireylerin ilişki kurma ve gelişme ihtiyacı, bireyin özgüveninin artmasına ve kendini tam anlamıyla gerçekleştirmesine olanak sunmaktadır. Neiman’a göre bir kız arkadaşına sahip olmak, herkes gibi zaman ayırmak ve ona göre de sorumluluk almayı gerektirmektedir. Neiman, kendisinin bateri çalmak haricinde kendi ihtiyaçlarına bile vakti olmadığını farkına vardığı an Nicole’ya durumu dile getirmek istemiştir (Bkz. Görüntü 28). Görüşmeme kararında hayalindeki hedefini açıklayan Neiman, eğitim, kişilik ve bakış açısı olarak da ayrı olduklarını sert bir dil ile açıklamıştır.



Görüntü 29: Studio Band Orkestrası'nın katıldığı yarışmada Neiman'ın notaların yer aldığı dosyayı kaybetmesi üzerine yaşanan durumun görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:40:06 **Erişim Tarihi:** 20.12.2020

Stüdyo Band'a bir zamanlar seçilen ve bir süre baş müzisyenliğini yapan Taner'in yarışma arasında müzik notalarının yer aldığı dosyayı Neiman'a emanet etmesi ve dosyanın kaybolması kendisini çıldırtmıştır. Durumu Flether'e anlatmak zorunda olan Taner'in utanmışlığı (Bkz. Görüntü 29) sadece kaybedilen dosyadan değil notaları ezbere bilmemesinden kaynaklanmaktadır.



Görüntü 30: Neiman'ın odasında yer alan müzik notalarının ve posterlerin görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:30:09 **Erişim Tarihi:** 20.12.2020

Notaları ezbere bilen ve notasız çalabileceğini Flether'e izah eden Neiman'ın kendinden emin duruşu da (Bkz. Görüntü 30) dikkat

çekmektedir. Burada Vroom'un Beklenti Teorisi'nde de olduğu gibi bireyin güdülenmesine imkan veren durumlara odaklanması ve sonunda alacağı ödülün davranışlara nasıl yön vereceği durumu yer almaktadır. Neiman, o yarışmada başarı ile bateriyi çalar ve diğer çalışmalar için baş baterist seçilir. Fakat Flether, bir gün baş müzisyen seçtiği kişiyi ikinci gün yedek müzisyen yapmaktadır.

Neiman o kadar inanmıştır ki bu yolda yürüyeceğine odasının duvarlarını da müzik notalarıyla ve ustaların posterleriyle kaplamıştır (Bkz. Görüntü 30) Görüntüde yer alan posterde “*Kabiliyetin yoksa, onun rock grubunda çalmak olur*” yazmaktadır. Neiman, McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi'nde de olduğu gibi zamanının çoğunu yaptığı işin nasıl daha iyi yapılacağını düşünerek geçirmektedir.

Başarma ihtiyacı yüksek olan kişileri ayırmak zor olmamaktadır. Kişi, zamanın büyük bir kısmını, yaptığı çalışmanın daha nasıl iyi olmasını kendisine sorarak geçiriyorsa, bu alanda çalışmalar yapanlar tarafından bu bireyler, başarı ihtiyacı yüksek seviyelerde olan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Başarma ihtiyacı duyan bireyler, sürekli gelişmeye, belirli standartlara ulaşma isteğinde olmaktadır (Güler ve Keser, 2016: 199).



Görüntü 31: Konservatuvarın uygulama sınıfında Flether'in Neiman'a sözlü şiddet uyguladığı anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:29:20 **Erişim Tarihi:** 20.12.2020

Konservatuvarın uygulama sınıfında seçilen öğrencilerle yapılan çalışmalarda hoşuna gitmeyen ritimler karşısında öğrencilere fiziksel ve sözlü şiddet uygulayan Fletcher'in bu davranışları örgüt içerisindeki yönetim politikasını göstermektedir. Fletcher ilk olarak *"Buddy Rich buradaymış"* ifadesini dile getirerek Neiman'ı cesaretlendirmesinin hemen ardından ritim temposunu yakalayamadığı için sandalye fırlatarak tepki vermiştir. Ayrıca provada Neiman'ın istenen notaları hızlı bir şekilde çalması, ritmi tutturamaması sonucu Fletcher, Neiman'a karşı her saniye hızını arttırarak sözlü şiddet uygulamıştır (Bkz. Görüntü 31).



Görüntü 32: Düzenlenen yarışmada bateri çalacak öğrencinin seçiminin yapıldığı anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:57:37 **Erişim Tarihi:** 20.12.2020

Fletcher'in Andrew ile yaptığı konuşma 19 yaşındaki gencin grup içerisinde rencide olmasına sebep olurken, gencin umutları için daha fazla emek harcaması gerektiğinin farkına varmasına olanak sunmuştur. Bu durum o an için hem de ilerleyen süreç için yapılan işten tatmin olmasını etkilemiştir. Başarısı kadar acımasızlığıyla da ün yapmış olan Fletcher, Andrew'ın kapasitesini sonuna kadar kullanmadan asla başarmış saymayacağını göstermiştir (Bkz. Görüntü 32).

Üç öğrenci arasında yapılan karşılaştırma, Adams'ın Eşitlik Teorisi'ne örnek gösterilebilir. Bireylerin kendileri için belirledikleri ödül ve katkılar, diğer bireylerin ödül ve katkılarıyla karşılaştırılmaktadır. Andrew'de Fletcher'in yaptığı karşılaştırmada kendi ödül ve katkılarını karşılaştırma ve

eşitlik olgusunu algılamaya çalışmıştır. Nitekim bu durumu yarışmada bateri çalacak kişi için yapılan seçim denemesinde Fletcher'in diyaloglarından görmek mümkündür;

Fletcher: Belki de Neiman için bu bölümü kazanmanın vakti gelmiştir.

Neiman bölümü kazandın.

Yedekler, davul setimdeki kanı temizlemek ister misiniz?

Fletcher'in üç öğrenci arasında sözlü hakaret ederek yaptığı seçimde kimi seçmek istediğini de kelimelerde gizli olan mesajlarla ifade etmesi, tatmini etkileyen denetim ve yönetim politikalarına örnek gösterilebilir (Bkz. Görüntü 32).



Görüntü 33: Neiman'ın kanının ve davula aktığı anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:32:21 **Erişim Tarihi:** 20.12.2020

Neiman, kendisine belirlediği hedef doğrultusunda çalışmalarını her geçen gün daha çok arttırmış hatta elinin patlaması ve kanaması da onu durdurmamıştır (Bkz. Görüntü 33).



Görüntü 34: Neiman'ın terinin zile aktığı anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 1:10:27 **Erişim Tarihi:** 20.12.2020

Başarı için hiç durmadan, nefes almadan bateri çalmaya devam eden Neiman'ın elindeki kan, alnındaki ter, zilden akan sular (Bkz. Görüntü 34), başarının, azmin ve kararlılığın sonucunu ortaya koymaktadır.



Görüntü 35: Neiman ve Flechter'in yaşanan tatsız olaydan sonra karşılaştıkları mekandan bir görüntü

Film Sahnesinin Süresi: 1:17:50 **Erişim Tarihi:** 20.12.2020

Neiman konsere yetişmek için kiraladığı araçla kaza yapmasına rağmen konsere çıkmış ama çalma konusunda başarılı olamamıştır. Bunun üzerine sahnede Flechter'e saldıran Neiman konservatuardan atılmıştır. Flechter'in de konservatuardaki görevi sonlandırılmıştır. Neiman ve Flechter arasında yaşanan tatsızlık sonucunda iki tarafında yaşamında yeni sayfala açılrsa da bu yeni sayfada hep eski yaşanmışlıkların izleri kalmıştır. Uzun aradan sonra müzik yaptığı mekanda Neiman ile karşılaşan Flechter, orada oturup sohbet ettiklerinde bir zamanlar konservatuarda öğrencisi olan karşısındaki

kişiyi başkasının yaşanmış olan hikayesinden kesitler sunarak anlatmıştır (Bkz. Görüntü 35). O akşam orada anlatılanlar Neiman'ın hikayesinin de o yönde şekilleneceğini aktarmaktadır. Flether, kendisinin konservatuardan atılmasına sebep olan kişiden intikam almak için teklifini sunmuştur. Bu teklif Neiman'ın kendini ispatlamasında bir dönüm noktası olmuştur.



Görüntü 36: Filmin son sahnelerinden ve Neiman'ın kendini bateri çalmakta ispatladığı görüntü

Film Sahnesinin Süresi: 1:33:10 **Erişim Tarihi:** 20.12.2020

Neiman, Flether'in teklifini uzun bir düşünceden sonra kabul ederek sahneye çıkmıştır. Fakat sahneye çıkana kadar kendisine yapılan oyunun farkına varmamıştır. Sahnede Flether'in dediği notalar yerine başka müziğin notaları çalmaya başlamıştır. Bu durumla karşı karşıya kalan Neiman, sahneden çekilmek yerine verilen arada baterinin başına oturarak bildiği notaları çalmış aynı zamanda da sahnede yer alan müzik aletlerinin de kendisine eşlik etmesini sağlamıştır. Bu durum karşısında ilk anda sinirlenen Flether, Neiman'ı durdurmaya çalışsa da başarılı olamamıştır. Neiman hem diğerlerine komut vermiş hem de başarılı bir müzisyen olduğunu sahnede kendilerini izleyen herkese ispat etmiştir. Başarılı bir şekilde devam eden sahnenin sonunda Neiman'ın mimiklerinden, hal ve hareketlerinden okunan yapılan işten duyulan tatmin duygusu aynı zamanda da Flether'in yüz ifadesiyle "*içinde yatan sanatçıyı ortaya ben çıkardım*" bakış açısıyla yaşanan süreci onaylayıp orkestrayı yönetmesi örgütsel başarıyı da izleyicisine göstermiştir.

3.6.2. *Hector And The Search For Happiness* Filminden Elde Edilen Bulgular



Görüntü 37: Hector'un klinikteki odasında kendisini izleyiciye medyum olarak tanıtan hastası Anjali ile yaptığı görüşmeden bir görüntü

Film Sahnesinin Süresi: 0:05:31 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

Hector, psikiyatristlerin hastalarına göstermiş olduğu tavır ve bakış açısıyla görüşmelerini gerçekleştirmektedir. Fakat Anjali (medyum) isimli hastası ile uzun zamandır gerçekleştirdiği seansların ardından, Anjali'nin ikisinin de benzer işler yaptığını söylemesi onun kafasında soru işaretinin yer etmesine neden olmuştur (Bkz. Görüntü 37).

Anjali; *Çok şeffafsın, Hector. Senin tarafsız saçmalamaların varsa, benim de çağa uygun boş laflarım var...*

Annen çok zor zamanlar geçirmiş... Bir yolculuğa çıkacaksın... Kendimi sahtekar gibi hissediyorum.



Görüntü 38: Hector'un sağlık konusunda rahatsızlık yaşayan hastasıyla görüştüğü, ona yaşamda daha ciddi sorunların olduğunu gösterdiği anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:17:04 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

Anjali'nin seansta dile getirdiği bütün cümleler onunda oturup kendisini sorgulamasına neden olmuştur. Ayrıca klinikte sağlık yönünde rahatsızlık yaşayan bir hastası ile görüşme gerçekleştirdiği (Bkz. Görüntü 38) anda hasta kadının; “*yolun sonuna geldim*” demesi üzerine duygularına hakim olamayan Hector; “*Anne- babası arabadan açılan ateş ile gözünün önünde öldürülen bir çocuk. İşte yolun sonu...*” diyebilmiştir. Anjali ve sağlık sorunları olan hastasıyla gerçekleştirdiği son seanslar sonrası yaşamında bir dönüm noktasına geldiğini düşünen Hector, seyahat kararını almıştır.

Bu bağlamda Porter ve Lawler'in Beklenti Teorisi'nin özelliği olan “birbirinden ayrı olarak ele alınan çok sayıdaki değişkenin bir araya getirilerek ortaya konması” (Güler ve Keser, 2016; 204) durumu nüksetmiştir denebilir. Nitekim Hector'da birçok değişkeni bir araya getirerek seyahate çıkma kararı almıştır.



Görüntü 39: Hector'ın hobi olarak gerçekleştirdiği oyuncak uçak uçurduğu anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:10:08 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

Her birey gibi Hector'un da yaşamına anlam katan belirli aktiviteleri bulunmaktadır. Küçüklüğünün getirmiş olduğu tutkularından biri olan uçak uçurtma hobisini sürdürmektedir. Sadece iş yerinde değil hobilerimizi, etkinliklerimizi gerçekleştirirken de toplumun getirdiği sorumlulukları yerine getirmek durumundayız (Bkz. Görüntü 39).



Görüntü 40: Klinikte birlikte çalıştığı Profesör Niedof'a yaşadığı durumu aktarmaya çalıştığı anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:21:11 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

Hector, uçak uçururken de yanında onun gibi aktiviteye katılım sağlayanlara bile sabır gösterememiş ve saldırıya geçmiştir. Hector'un hastasıyla seansından sonra Profesör Niedof ile gerçekleştirdiği görüşmede (Bkz. Görüntü 40) yaşadığı sorunu üstü kapalı bir şekilde anlatması, profesöründe

onu tatmin eden görüşleri hem kendisi, arkadaşları ve en önemlisi de hastaları için seyahatin doğru bir karar olduğunu ona göstermiştir.



Görüntü 41: Clara'nın ilaç için bulduğu ismin ve elde edilen başarının örgüt çalışanlarıyla beraber yapıldığı kutlamanın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:07:29 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

İlaç firmasının pazarlama bölümünde çalışmalarını sürdüren Clara, yeni keşfedilen ilaçlara bulduğu isimlerle hem örgüt tarafından hem de arkadaşları tarafından çoğu zaman takdir edilmiştir. Son olarak üretilen ilaca anlamlı bir isim bulması ve örgüte yüksek miktarda para kazandırması hem işvereni hem de çalışanları tatmin etmiştir. Bu kapsamda da bir mekanda kutlama yemeği düzenlenmiştir (Bkz. Görüntü 41). Clara'nın iş tatmini sayesinde elde edilen başarı, örgütsel başarıya örnek gösterilebilir.



Görüntü 42: Hector'un Clara'ya seyahate çıkması gerektiğini söylediği anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:19:01 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

Belirli bir düzen içerisinde yaşamlarını sürdüren, gün içerisinde yaşanan herhangi bir aksamada hemen düzeltme yapan, mutlu olmasalar da kendileri için belirlemiş oldukları sınırlar içerisinde yaşamlarını sürdüren Clara ve Hector, fırsat bulduklarında dışarıda da buluşmaktadır. Dışarıda buluştuklarında Hector ve Clara çifti (Bkz. Görüntü 42), yaptıkları işlerle ilgili fikir alışverişinde bulunsalar da bu seferki buluşmaları Hector'un belirli bir zaman yaşamlarını değiştirecek olan seyahat kararını açıkladığı andır. Yaşanan bu durum Locke'un Amaç Teorisi'ne örnek olarak gösterilebilir. Bunun nedeni de iş tatminin ve örgütsel başarının sağlanması adına belirli bir amaca odaklanma durumu olmasıdır. Hector, tereddüt ederek aldığı kararı açıklamış olsa da Clara bu durumla karşı karşıya kalacağını önceden biliyormuş gibi yüz ifadesiyle tepki vermiş ve olumsuz bir hareketle bulunmayarak ne zaman gideceğini sormuştur. Porter ve Lawler'in Beklenti Teorisi'ne göre; bireyin başarılı olması için bilgiye ve yeteneğe yeterli derecede sahip olması gerekmektedir. Hector'da yaptığı iş bazında gerekli bilgi ve yeteneğe sahip ve çıkacağı seyahatte göstereceği çabanın onu sonuca götüreceğine inanmaktadır.



Görüntü 43: Clara'nın Hector'un seyahate çıkmak için hazırladığı valize yardım ettiği anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi:0:21:16 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

Şartlar ne olursa olsun Hector'a destek olan onun yanında olduğunu gösteren Clara, seyahat için hazırladığı valize de gerekli eşyaların eksiksiz bir şekilde konulması için yardım etmiştir (Bkz. Görüntü 43). Bireylerin

taşıdıkları kendilerine has kişilik özellikleri, meslek ve statüleri sahip olabilecekleri en iyi hayata sahip olsa da yaptıkları işten tatmin olmalarında yetersiz olabilmektedir.

Hector, mutluluğu bulmak için yaptığı yolculukta birçok kişi ile tanışmış ve tanıştığı kişilerin ona mutluluğu bulmak için yardımcı olduğu gibi o da doktor olarak birçok yardım da bulunmuştur. Sevgilisi Clara, Hector'a çıktığı seyahatte not alması için bir ajanda hazırlamıştır. Hector, ajanda sayesinde mutluluğu kalıcı kılmaya çalışmıştır.



Görüntü 44: İş adamı Edward'ın, Hector'a mutluluğu anlatmaya çalıştığı anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:29:09 **Erişim Tarihi:** 25.12.2020

Hector'un mutluluğu bulmak için çıktığı seyahatte ilk gittiği yer Çin olmuştur. Uçakta tanıştığı Edward, Hector'a mutluluğu göstereceğini söyleyerek onu hayal bile edemeyeceği yemeklerle, eğlence mekanlarıyla, kalabalık, ışıklı sokaklarla tanıştırmakla gönülüne eğlenmesini sağlamıştır. Mutluluğu bulmak için uçakta yaptığı ilk yolculukta, Hector için mutluluğu ifade eden kavramlar, cümleler listelenmeye başlanmıştır. Hector, uçakta kurdukları diyaloglar sonrası mutluluğu ilk olarak *“1-Karşılaştırma yapmak, mutluluğunuzu mahvedebilir”* cümlesi ile tanımlamıştır. Edward'a göre paranın alamayacağı mutluluk yoktur. Edward'ın emeklilik için yaşı gelse de o çalışmayı ve daha fazla kazanmayı tercih etmiştir. Hector, Edward ile para üzerine yaptığı konuşmalar sonrasında, *“2-Birçok insan mutluluğun zengin olmak veya önemli biri olmak olduğunu düşünüyor”* cümlesi ile mutluluğu not etmiştir. Sahnede geçen para ifadesi mutluluğa giden bir yol,

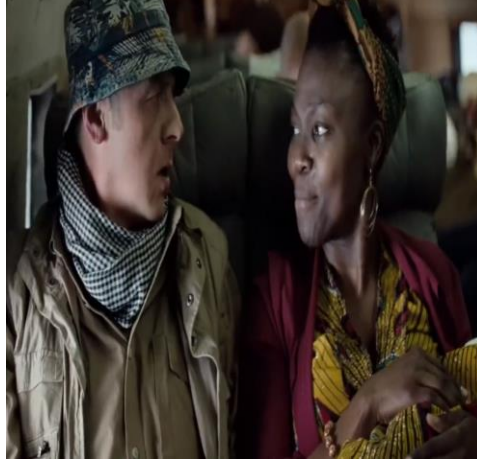
diğer ifadeyle de aracıdır. Çin’de eğlence mekanında tanıştığı kızla zaman geçiren, onun yaşamını anlamaya çalışan Hector; “3-Birçok insan mutluluğu gelecekte görür” cümlesini not etmiştir. Geceyi tanıştığı kız ile kaldığı otelde geçiren Hector mutluluğu; “4-Mutluluk, aynı anda birden çok kadını sevme özgürlüğü olabilir” diyerek kağıda dökmüştür. Tanıştığı kızla ertesi gün dışarıda buluşan, gerçekleştirdiği diyaloglar ve yaşanan durumla yüzleşen Hector, (kızın eskort olduğunu ve paraya ihtiyacı olduğu için bu durumu yaptığını öğrenmesi) sonrasında mutluluğu “5-Mutluluk, bazen farkına varmamaktır” ifadesiyle tanımlamıştır.



Görüntü 45: Kanun kaçağı Old Monk’un rüzgarın ve güneşin gökyüzünde çıkmasıyla meydana gelen mutluluğu Hector’a gösterdiği anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:47:09 **Erişim Tarihi:** 26.12.2020

Hector, mutluluk kavramının yanı sıra acı, tatlı, gerçek ve korkularla bu süreçte de yüzleşmeye başlamıştır. Çin’in en ücra bölgelerine de seyahatte çıkan Hector, karlı ve bir o kadar da zorlu çıktığı dağın tepesinde kanun kaçağı, ailesini ve akrabalarını kaybetmiş olan Old Monk ile tanışmıştır. Old Monk’un Hector’un mutlulukla ilgili sorduğu soruya; “Ne aradığımızdan daha çok, neden kaçındığımız... Her şey senin elinde Hector. Bu yazdığın kitap çok yüce bir şey. Sonuna geldiğinde bana geri dön. Ne öğrendiğini görmek istiyorum” cevabını vererek durumunu anlatmaya çalışmıştır. Bu durum karşısında Hector mutluluğu listelediği deftere “6-Mutsuzluktan kaçınmak, mutluluğa giden yol değildir” notunu düşmüştür.



Görüntü 46: Hector'un Afrika'ya gitmek için bindiği uçakta tanıştığı kadın ile yaptığı konuşmanın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:49:52 **Erişim Tarihi:** 26.12.2020

Hector için ikinci seyahat güzergahı ve üniversiteden tanıdığı yakın arkadaşı Michael'in gönüllü işler yaptığı Afrika olmuştur. Hector, Afrika'ya gitmek için bindiği uçakta yanında oturan kadın ile sohbet etme imkanı bulmuştur. Konuşmada hem kendine yeni dersler hem de mutluluğu yeni cümle ile tanımlama fırsatı bulmuştur. Uçağın eski olması uçuşun kötü geçmesine neden olmuştur. Hector; *"Bu saatten sonra uçaktan korkan hastalarım daha nazik davranacağım..."* notunu alarak farkındalık sahibi olduğunu vurgulamıştır. Kadın mutluluk üzerine kitap okuduğunu ve mutluluğun Einstein'ı olarak ifade ettiği Profesör Coreman'ı övgü ile anlatmaktadır (Bkz. Görüntü 46). Kadının eşi olup olmadığı ile ilgili sorduğu soru üzerine konuştukları diyaloglar sonrası defterine *"7- Bu kişi seni çoğunlukla aşağıya mı çekiyor, yukarıya mı?"* notunu düşmüştür.



Görüntü 47: Hector'un Afrika'da otelde kaldığı sürede bir şeyler içmek için gittiği mekanda tanıştığı Diego ile tanıştığı anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:54:19 **Erişim Tarihi:** 26.12.2020

Gittiği mekanda tatsız bir şekilde Diego ile tanışan Hector, kendini zorla açıklama imkanı bulmuştur (Bkz. Görüntü 47). Çünkü Diego, ülkedeki gençlerin hayatlarını zehirlemektedir. Diego'nun eşinin psikolojik sorunlarına destek olmaya çalışan Hector, numarasını verir ve onu ilerleyen süreç ile ilgili bilgilendirmesini ister. Son olarak not almak istedikleri için Diego'nun kalemini isteyen Hector; "8- *Hayatın anlamını bulmaktır*" cümlesiyle geceye noktayı koymuştur.



Görüntü 48: Hector, arkadaşı Michael ile Adulu Kliniği altında yardıma ihtiyacı olan çocuklara yardım ettikleri anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 1:00:41 **Erişim Tarihi:** 26.12.2020

Hector, Afrika'ya gerçekleştirdiği ziyarette eski üniversite arkadaşı Michael

ile görüşüp, Adulu Kliniğinin yaptığı çalışmalara destek olmuş (Bkz. Görüntü 48) hem de mutluluğu yazıya dökme fırsatı yakalamıştır. Arkadaşıyla yaptığı görüşmede ve çalışmalar sonunda Hector; *“10-Mutluluk, olduğun gibi sevmektir”* notunu deftere düşmüştür. Arkadaşının ziyaretinin ardından uçakta tanıştığı kişiyi ziyarete giden Hector, o gece iki adam tarafından kaçırlır ve uzun süre tutulur. O sürede mutluluk ile ilgili, *“11-Korku, mutluluğun üzerindeki engeldir”* notunu düşmüştür. Hector’u kurtaran, Diego ile yaptığı görüşmede not almak için Diego’dan aldığı kalem olmuştur. Kalem Diego’nun olması onun serbest kalmasına imkan vermiştir. Serbest kalan Hector; *“12-Mutluluk, kendini tamamen canlı hissetmektir”* diye not almıştır. Serbest kaldığında uçakta görüştüğü kadına gidip gönüllerince eğlenmişlerdir. Eğlencede ajandasına da mutluluk ile; *“Mutluluk, kutlama yapmayı bilmektir.”* notunu düşmüştür.



Görüntü 49: Hector’un Los Angeles’a gitmek için bindiği uçakta bir hastaya başarılı bir şekilde yardımcı olduğu anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 1:26:13 **Erişim Tarihi:** 26.12.2020

Hector’un bir diğer güzergahı Los Angeles olmuştur. Los Angeles’e gitmek için yolculuk yaptığı uçakta kısa bir süre önce beyninden ameliyat olmuş hasta ile ilgilenmiştir. Hastanın yaşam mücadelesine destek olmak için uçağın daha alçaktan uçması ve hava basıncını olabildiğince düşürülmesi gerektiğini pilotlara iletmiştir. Bütün bu şartlar uçak içerisinde yer alan yolcuların izni ve pilotun iş birliğiyle sağlanmıştır. Bu süreçte Hector, kadını motive etmek için sohbet etmiştir. Pilot; *“Bayanlar ve baylar, iş*

birliğiniz için teŖekkürler. Büyük fark yarattık, inanın bana” demiiştir. Pilotun anonsundan sonra uçaktaki herkes bir bütünlük içerisinde hareket etmenin verdiği mutluluğu alkışlamaktadır (Bkz. Görüntü 49).



Görüntü 50: Los Angeles’a gitmek için bindikleri uçakta iş birliği yaparak kadını sağlıklı bir şekilde inmesinin sağlanmasının verdiği mutluluğun görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 1:26:12 **Erişim Tarihi:** 26.12.2020

Hector’da uçağın diğer bölümünden gelen alkışlar üzerine ortaya çıkardığı işten duyduğu tatminle hastasını alkışlamıştır (Bkz. Görüntü 50). Bu süreçten sonra Hector; *“Dinlemek, sevmektir”* notunu defterine yazar. Uçakta yolculuk yapan her bireyin karar doğrultusunda hareket etmesi örgütsel başarıyı etkileyen faktörlerden, örgüt içerisinde kurulan iletişime ve her bireyin yapılan açıklama ile tatmin olması örgüt içerisinde var olanların iş tatminine örnek gösterilmektedir.



Görüntü 51: Hector'un Profesör Coreman'ın çalışması için bulunduğu mekanın bir görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 1:47:01 **Erişim Tarihi:** 26.12.2020

Artık Hector için üniversiteden tanıştığı eski sevgilisi ile yüzleşme zamanıdır. Eski sevgilisi ile karşılaşır hatta yüzleşme fırsatını bile yakalamıştır. Yüzleşmeden sonra kalemi eline alan Hector son mutluluk notunu; “15- *Nostalji, eskiden yaşanmış olanlar değildir*” cümlesiyle tamamlar. Eski sevgilisi Agnes, onu çalıştığı kurumdaki, mutluluk kitabının yazarı, ünlü Profesör Coreman ile tanıştırır. Deneysel ve uygulama ağırlıklı çalışmalar yürüten Profesör Coreman, kişilerin üzgün, korkmuş ve mutlu duygularını belirlediği renklerle ölçtüğü cihaza ilk olarak Agnes'in daha sonra da Hector'un girmesini ister (Bkz. Görüntü 51).



Görüntü 52: Profesör Coreman'ın, yaptığı çalışmada en üst seviyelere ulaştığı anda elde ettiği başarının görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 1:49:04 **Erişim Tarihi:** 26.12.2020

Hector, girdiği uygulama odasında ilk olarak duygularını yansıtamamıştır. Sevgilisi Clara'nın kendisini aramasıyla onu kaybetmenin vereceği korkuyu, onun hayatının geri kalanını geçireceği erkeğin olmayacağı düşüncesinin verdiği üzünlük ve onunla birlikte olduğunda ne kadar mutlu olduğu düşüncesi, son olarak da seyahatte başına gelen her anıyı canlandırması uygulamanın en üst seviyelerde başarı göstermesine olanak sunmuştur (Bkz. Görüntü 52).

Gerçekleştirdiği seyahatte Hector, birçok duyguyu aynı anda yaşamış ve yaptığı iş seyahatinden tatmin olmuştur. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde yer alan fizyolojik, güvenlik, sevgi ve aitlik hissetme durumu, saygınlık görme ihtiyacı basamaklarında yer alan ihtiyaçlarını dünya seyahati öncesinde gidermiş olan Hector, gerçekleştirdiği seyahatte kendini gerçekleştirme ihtiyacını da karşılama fırsatı bulmuştur.

3.6.2. The Secret Life Of Walter Mitty Filminden Elde Edilen Bulgular



Görüntü 53: Walter Mitty'in durakta çöpçatanlık sitesini araması üzerine kurduğu hayalinin bir görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:04:46 **Erişim Tarihi:** 27.12.2020

Mitty, cesaretini toplayarak kısa bir süre önce üye olduğu çöpçatanlık sitesinden aynı örgüt içerisinde yer aldığı yakın zamanda işe başlayan Cheryl Melhoff'a göz kırpmaya gönderemez, nedeni ise sitede doldurması gereken önemli alanları doldurmamış olmasıdır. Life Dergisi'ne gitmek için durakta çöpçatanlık sitesindeki danışmanıyla görüşen Mitty, kişinin yaşadığı maceralar ve gezdiği ülkelerle ilgili sorusu üzerine hayal etmeye

başlamıştır. Hayali ise yüksek binanın camından içeriye girerek (Bkz. Görüntü 53) Cheryl Melhoff'un köpeği kurtarmak olmuştur. O süreçte de Melhoff ile konuşma imkanı bulmuştur. Konuşmasında Mitty; “*Üç kurala göre yaşarım. Macera, cesaret, yaratıcılık*” ifadesini kullanmıştır. Walter, aslında gerçekte olmak istediği özelliklerini dış dünyaya da aktarmak istemektedir. Sabah kurduğu hayal onun iş yerine geç kalmasına sebep olmuştur. Walter'in Cheryl Melhoff üzerine kurduğu hayaller, McCelland'ın teorisinde yer alan ilişki kurma (aidiyet) ihtiyacına örnek gösterilebilir.



Görüntü 54: Walter Mitty'in kız kardeşinin dergiye gelerek doğum gününü kutladığı anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:06:39 **Erişim Tarihi:** 27.12.2020

İş yerine geç giriş yapan Mitty'yi çalışma arkadaşı ve kız kardeşi Odessa Mitty elinde mandalinalı pasta ile karşılamıştır (Bkz. Görüntü 54). Çalışma arkadaşlarından Life Dergisi'nin satıldığını doğum gününde öğrenen Mitty için kız kardeşiyle gerçekleştirdiği diyaloglar pek önemli görülmesi de onun için örgüt içerisinde yaşanan son güzel anı olmuştur.



Görüntü 55: Walter Mitty'in negatif fotoğraflar müdürü olarak görev aldığı çalışma odasının görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:11:36 **Erişim Tarihi:** 27.12.2020

Mitty, derginin satın alındığını öğrendiği günde her zamanki gibi negatif filmlerle dolu bir kütüphane izlenimini veren çalışma odasına giderek negatif filmlere odaklanmıştır (Bkz. Görüntü 55). Masanın üzerinde açık bir şekilde konan negatife odaklanan Mitty, negatifin Sean O'Connell'dan geldiğini öğrenmiştir. Negatifin yanında Mitty'e doğum günü hediyesi yolladığı kutunun içerisinde bir not bulunmaktadır. Notta çekilen karelerin en iyisinin 25. kare olduğuna vurgu yapılmıştır. Bu süreçte Hernando da negatifi çıkarırken; *“Sean O'Connell hala film kullanıyor, ona aşık olmama sebep oluyor”* diyerek yaptığı işten duyduğu tatmini dile getirmektedir. Mitty ve Hernando'nun çalışma ilişkileri ve yaptıkları işten tatmin olmaları, çalışanların iş tatminini etkileyen bireysel faktörlerden kişilik özelliklerine, cinsiyetlerine ve eğitim düzeylerine örnek gösterilebilir.

Hediye olarak gönderilen cüzdanın içerisinde derginin sloganı yazmaktadır. Her çalışanın ezberlediği Life Dergisi'nin sloganı *“Dünyayı görmek, tehlikeli şeylerle karşılaşmak, duvarların arkasına bakmak, yaklaşmak, birbirini bulmak ve hissetmek. İşte hayatın amacı bu.”* şeklindedir. Bu bağlamda Life Dergisi, sloganı ile çalışanlarını başarıya yönlendirmektedir.



Görüntü 56: Life Dergisi'nin yeni yöneticisi ve sorumlularının çalışanlara yeni düzen ve yapılacaklar hakkında bilgilendirme yaptığı anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:14:14 **Erişim Tarihi:** 27.12.2020

Life Dergisi'nin sorumluları çalışanlara yaptıkları konuşmada (Bkz. Görüntü 56); *"İstemeyerek de olsa şunu söylemek istiyorum. Bu ayki sayımız son sayımız olacak. Bu çok üzücü hem de çok... Hepiniz değerli çalışanlarımızınız ama Life Sitesi olma yolundaki bu dönüşümde size karşı dürüst olmak istiyoruz. Bazılarınızın yeni ortaklık için hayati öneme sahip olup olmadığınıza karar verilecek ve bizimle kalacak pozisyonların kimler olacağına önümüzdeki hafta boyunca karar vereceğiz..."* cümleleri ile derginin son durumu hakkında bilgi verilmiştir. Derginin yeni yöneticisi Ted'in yaptığı konuşma McClland'ın teorisinde yer alan güç elde etme ihtiyacına örnek gösterilebilir.

Yukarıda derginin yeni sorumlularının yaptığı açıklama, örgütsel başarıyı etkileyen birçok faktöre örnek gösterilebilir. Yetkili kişinin karşısında Life Dergisi'nin bu zamana kadar başarılı olmasında emeği olan çalışanlar yer almaktadır. Bu nedenle eski bir düzeni yıkıp yeni bir örgüt kültürünü oluşturma, kısa bir konuşma ile mümkün olmamaktadır. Son yayının başarılı bir şekilde çıkarılması için örgüt içerisinde çalışanların iş yönünden yöneticiler tarafından tatmin edilmesi gerekmektedir. Sorumlu kişilerin üslup ve konuşmaları çalışanların örgüte bağlı olmak yerine korku içerisinde işlerini yapmalarına sebebiyet verebilmektedir.

Life Dergisi'nin yeni yöneticisi Ted Hendricks, çalışanlara derginin internet ortamına taşınmadan önce çıkacak olan son yayınında basılacak kapağın,

Sean O'Connell tarafından yollanan telgrafta yazan 25. karenin olacağını ve bu karenin hayatın özü olacağını açıklamıştır. Bütün gözleri üzerinde toplayan negatif fotoğraf müdürü Walter Mitty; “*Şu anda işleniyor*” diyerek durumu geçiştirmiştir. Çünkü 25. kare yoktur ve Mitty o kareyi nasıl bulacağını bilmemektedir.



Görüntü 57: Life Dergisi'nin yeni yöneticisi Ted Hendricks'in Mitty'i uzun süre hareket etmeden gördüğü anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:10:13 **Erişim Tarihi:** 27.12.2020

Mitty, elinde mandalinalı pastası ile çalıştığı bölüme geçerken Cheryl Melhoff'u arkadaşıyla konuştuğunu görmesi üzerine yine onunla ilgili hayaller kurmaya başlamıştır. Mitty'in hayal kurduğu süre zarfında yeni yönetici Ted Hendricks'in, örgüt içerisinde inceleme yaptığı anda hareket etmeden duran Mitty'i görmesi onunla dalga geçmesine sebep olmuştur (Bkz. Görüntü 57). Ted Hendricks; “*Sence onu ataç ile vursam hareket eder mi?... Kuleden binbaşı Tom'a. Beni duyuyor musun binbaşı Tom.*” ifadelerini kullanarak yanındakilerle birlikte gülüşmüşlerdir. Bu üslup diğer çalışanların örgüte yönelik bakış açısını değiştirmesine sebep olmuştur.



Görüntü 58: Life Dergisi'nin yeni yöneticisi Ted Hendricks'in Mitty'i küçümseydiği anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:24:37 **Erişim Tarihi:** 27.12.2020

Asansörde elindeki fotoğraf karesi ve lastik adamla yakalanan (Bkz. Görüntü 58) Mitty, Ted Hendricks'in onu küçümseyici, dalgalı cümlelerine maruz kalmıştır. Mitty, cümlelerini duymamak adına 25. karenin işlemleri hakkında bilgi vermeye çalışsa da Hendricks, onunla mesleki sohbete girmeyeceğini ve elindeki oyuncakla bina içerisinde gezemeyeceğini ifade etmiştir. Hendricks'in yöneticiliğini yaptığı derginin işleyici ve meslek özellikleri hakkında bilgi sahibi olmaması dikkat çeken noktalar arasında gösterilebilir. Örgüt içerisinde çalışmalarını sürdüren her bir bireyin farklı kişilik ve sosyal, kültürel çevreye sahip olduğunu unutmaması gerekmektedir. Hendricks'in örgüt içerisinde oluşan örgüt kültürünün dışında denetim ve yönetim politikası uygulaması çalışanların zaman içerisinde iş tatminini etkilemiştir.



Görüntü 59: Negatifin 24. Karesi

Film Sahnesinin Süresi: 0:19:28 **Erişim Tarihi:** 27.12.2020



Görüntü 60: Negatifin 26. Karesi

Film Sahnesinin Süresi: 0:19:39 **Erişim Tarihi:** 27.12.2020

Walter Mitty, 25. karenin negatifler içerisinde olmaması üzerine 24. (Bkz. Görüntü 59) ve 26. (Bkz. Görüntü 60) karelerin büyütüp çıkarılmasını istemiştir. İki kareden hareketle 25. karenin neler olabileceğini tahmin etmeye çalışmıştır. Bütün ipuçlarını takip etmeye diğer taraftan da Cheryl Melhoff'un çalıştığı bölümden Sean O'Connell'ın adresini bulmaya çalışmıştır. Hernando'da negatiflerden bir geminin üzerindeki yazıyı fark etmiştir. Son bir kez negatif fotoğrafları alt üst ederek arayan Hernando *"Her şeyin altını üstüne getirdim, 25 burada değil. Gelen posta odasını da aradım. Daha önce böyle olmamıştı. İnan bana Walter, o fotoğraf burada değil. Yani belki hiç göndermedi. Belki hala üstünde Walter..."* açıklamasını yapmıştır. Bütün parçaları toplayarak, havaalanında soluğu alan Mitty için Grönland'a yolculuk başlamıştır.



Görüntü 61: Walter Mitty'e gemide kendisine mandalinalı pasta ikram edildiği anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 0:52:52 **Erişim Tarihi:** 27.12.2020

Mitty, Grönland'da 24. karedeki fotoğrafa ait adamı bulmuştur. Evet o fotoğrafı Sean O'Connell, kısa bir süre önce çekmiştir. Bunun üzerine adam Mitty'i postları teslim ettiği gemiye helikopterden bırakmıştır. Uzun bir uğraştan sonra gemide nefes alan Mitty, Sean O'Connell'i sorsa da çoktan İzlanda'ya götürüldüğünü öğrenmiştir. Gemideki bir kişi ile sohbet ederken ona ikram edilen mandalinalı pastayı yiyen Mitty şaşırır (Bkz. Görüntü 61) ve kağıtta O'Connell'in çekim programı yazılıdır. O mandalinalı pastayı Mitty'in annesi yapmış ve O'Connell'a yolculuk öncesi vermiştir. Çekim programı yarını göstermektedir.



Görüntü 62: Walter Mitty'in Sean O'Connell'in çekim programını öğrendikten sonra yollara düştüğü anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 1:02:29 **Erişim Tarihi:** 27.12.2020

Mitty, O'Connell'in yanardağın patlamasını çekmek için seyahate çıktığını tahmin etmiştir. Bu durum Mitty'yi heyecanlandırmış ve O'Connell'ı bulma umuduyla yollara koyulmuştur (Bkz. Görüntü 62). Yanardağın patlama anını çeken O'Connell'ı görse de Mitty, onunla iletişim kurmayı başaramamıştır. Yaşadıklarını bu süre zarfında telefonla görüşerek Melhoff'a anlattıktan sonra Hernando'dan mesaj almıştır. Arkadaşı mesajda; *"Sakallı adam seni görmezse beni işten kovacak"* yazmıştır ve bunun üzerine Mitty için geri dönüş zamanı gelmiştir.



Görüntü 63: Walter Mitty'in çıktığı seyahatten dönüşte yeni yönetici tarafından kovulduğunu öğrendiği anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 1:10:44 **Erişim Tarihi:** 27.12.2020

Walter Mitty, ülkesine döndüğü gibi dergiye gitmiş ve örgütte yaşanan durum ile yüzleşmiştir. Kendisini fark eden Life Dergisi'nin yeni yöneticisi Ted Hendricks; *Seni görüyorum. Fotoğrafi şimdi görmek istiyorum... Sana emanet edilmişti. Kovuldun...* derken Walter Mitty; *"Negatiflerle ilgili bir sorun vardı... Ofisime bu zamana kadar bir milyondan fazla negatif geldi ve ben hiçbirini kaybetmedim..."* açıklamasını yaparak durumu anlatmaya çalışsa da başarılı olamamıştır (Bkz. Görüntü 63).



Görüntü 64: Walter Mitty, elindeki 26. karenin evdeki piyanonun ucu olduğunu fark ettiği anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 1:16:06 **Erişim Tarihi:** 27.12.2020

Canı sıkkin olan Mitty, ailesinin yanına gitmiştir. Mitty oturduğu koltuğun karşısındaki piyanonun kenarına odaklanır ve 26. karedeki görüntü ile karşısındaki piyanonun kenarının aynı olduğunu fark etmiştir. O'Connell'in fotoğraf makinesi ile o fotoğrafı annesi çekmiştir. Mitty bu durumu fark ettikten sonra Annesi Edna (Bkz. Görüntü 64); *“Ben çektim Sean O'Connell'in fotoğraf makinesiyle. Ziyarete geldi. İş programını, ne zaman çıktığını, eve ne zaman döndüğünü merak ediyordu. Life'ı çok iyi anladığını söyledi. Çalışmalarınla çok ilgileniyordu.”* açıklamasını yapmıştır. O'Connell'in daha önce geldiğini annesi söylemiş olsa da Mitty bu durumu hiç hatırlamamıştır bunun nedeni de yine kurduğu hayaller içerisinde kaybolmuş olmasıdır. Mitty, bu durum karşısında O'Connell'in bir negatifini kaybetmesi üzerine işten kovulduğunu ve durumu anlatmıştır. Annesi Edna Mitty'de, O'Connell'in kendisine söz ettiği komutanlardan bahsetmiş ve yola çıkmadan önce annesinin söylemleri üzerine araştırmalar yapan Mitty, *O'Connell'in* kontrol dışındaki Afganistan'a gittiğini öğrenmiştir. Araştırma yaptığı sırada annesi Edna Mitty; *“Sean şuanda orada. Karışık Afganistan evet. Yukarı Himalayalarda. Seni işten çıkaramazlar, sen Sean'ın ortağıydın. Bana eserlerinin insanlara kendi istediği gibi ulaşmasını sağlamak için en çok çalışanın sen olduğunu söyledi. Sen tamamlayıcısın...”* sözlerini söylemiştir. Sonrasında ise Mitty için 25. kare yolculuğu yeniden başlamıştır. Mitty'in işten kovulmasına

rağmen 25. karenin peşinde olması, McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisine örnek gösterilebilir. Bunun sebebi de elindeki ipuçlarıyla ilişki kurmak ve ardından yöneticiye karşı güç elde etmek istemesidir.



Görüntü 65: Walter Mitty'in 25. karenin sahibi Sean O'Connell'ı bulduğu anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 1:28:54 **Erişim Tarihi:** 28.12.2020

Mitty, babasının hediye ettiği ajandayı da yanına alarak yolculuğunu renklendirmeyi başarmıştır. Yolculuk süre zarfında kendisine birçok kişi eşlik ederek yardımcı olmuştur. Mitty'de yaşadığı her anı not almaya başlamıştır. 5.500 metrede olan Mitty, artık hayallerinde olmak istediği gibi cesaretli, maceracı ve yaratıcı kişiliğe sahip olmuştur. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde son basamakta yer alan kendini gerçekleştirme durumu artık Mitty içinde başarılmış bir durumdur. Sonunda Mitty, Sean O'Connell'ı kar leoparını çekmek için saklanmış olduğu taşın arkasında bulmuştur (Bkz. Görüntü 65). O'Connell, kar leoparı hakkında Mitty'e bilgi vermiştir. Mitty, kısa bir konuşmanın ardından 25. karenin cüzdanın içerisinde bir gözde olduğunu öğrenmiştir. Cüzdanı işten kovulduğu gün çöp kutusuna atan Mitty için artık her şey çok geç olmuştur. O'Connell bu durumu öğrendiğinde canı sıkılmış olsa yapacak bir şey olmadığını ve karede ne fotoğrafı olduğunu söylememiştir. Dönüş yolunda yaşadığı bazı tatsız olaylar sonrasında evine dönen Mitty, hayatını devam ettirmek için yeni başlangıçlar yapmaya başlamıştır.



Görüntü 66: Life Dergisi'nin yeni yöneticisi Ted Hendricks başkanlığında gerçekleştirdiği toplantıya Walter Mitty'in girerek 25. kareyi teslim ettiği anın görüntüsü

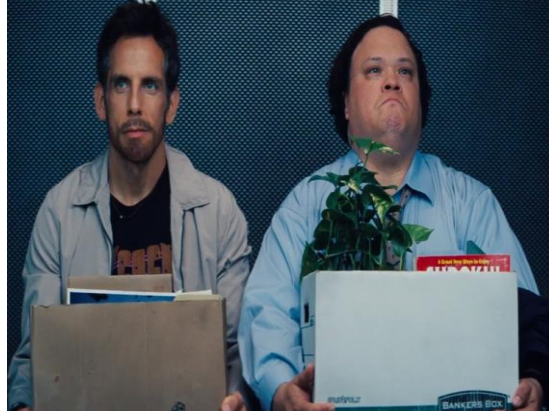
Film Sahnesinin Süresi: 1:36:21 **Erişim Tarihi:** 28.12.2020

Edna Mitty, babasından kalan piyanoyu satmak durumunda kalan Walter Mitty'e o süreçte çöpten çıkarmış olduğu cüzdanı vermiştir. Anne Edna Mitty, yine onu zor durumdan kurtarmıştır. Cüzdanındaki negatifi bularak Life Dergisi'ne giden Walter için haklı bir yüzleşme zamanı gelmiştir (Bkz. Görüntü 66).

Ted Hendricks; *Ooo hey hoş geldin. Özür dilerim, hoş gelmedin. Sen bir çalışmamız değilsin.*

Walter Mitty; *"İzninizle. Aradığın fotoğraf buydu 25... Kapağa basmak için iki gününüz var. İşte hayatın özü. Hey, sloganımızı biliyor musun? Yaptığın şu iş Ted, bir yere gelip insanları kovuşun haberin olsun o insanlar bu dergiyi kurmak için çok çalıştılar. Biz slogana inandık. Evet anlıyorum görevini yapmak zorundasın. Ama kötü olman gerekmez. Bunu çerçevelet ve sonraki işinde duvara as!"*

Life Dergisi'nde yöneticilik görevini üstlenen Ted'in derginin sloganını bilmemesi işin özelliklerinden, denetim ve yönetim politikalarından uzak olması, çalışma koşullarını değiştirmesi gibi daha birçok madde iş tatminini etkileyen örgütsel faktörlere örnek gösterilebilir.



Görüntü 67: Walter Mitty ve bir zamanlar Life Dergisi'nin aynı bölümünde çalışan arkadaşı Hernando ile işyerinden eşyalarını toplayarak ayrıldıkları anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 1:37:58 **Erişim Tarihi:** 28.12.2020

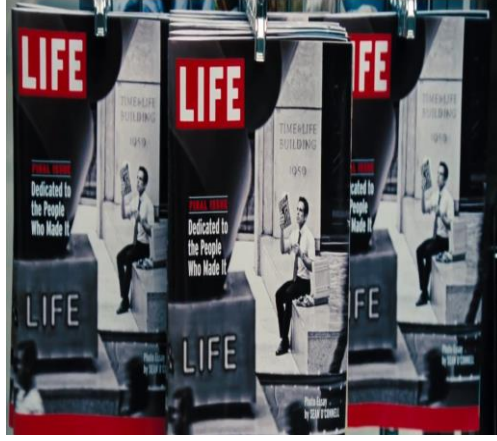
Walter Mitty, kovulmasından sonra ilk defa dergiye geldiği için eşyalarını da toplayarak arkadaşı Hernando ile örgüt içerisinde ayrılmıştır (Bkz. Görüntü 67). Hernando bu esnada; *“Fotoğraf neydi? Koca ayak mı?, Tek boynuzlu at mı?... İyi bir patronun Walter...”* açıklamasını yapmıştır.



Görüntü 68: Walter Mitty ve Cheryl Melhoff'un bir büfede dergilerin olduğu alanda Life Dergisi'nin son sayısını gördükleri anın görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 1:43:26 **Erişim Tarihi:** 28.12.2020

Walter, Cheryl Melhoff ile Life Dergisi'nin son sayısının çıktığı gün karşılaşmıştır. Yaşananlar hakkında konuşan birbirinden hoşlanan iki yetişkin, bir süre beraber yürümüştür. Bir büfenin önünden geçerken Melhoff (Bkz. Görüntü 68); *“Son sayı gelmiş olmalı bu sabah çıktı. Tanrım Walter...”* demiştir.



Görüntü 69: Life Dergisi'nin son sayısının görüntüsü

Film Sahnesinin Süresi: 1:43:47 **Erişim Tarihi:** 28.12.2020

Life Dergisi'nin son sayısı "*Onu Yaratan İnsanlar Adına*" notu ile çıkmıştır. Derginin son sayısında Walter Mitty'in derginin bahçesinde negatifleri incelerken çekilmiş fotoğrafı yer almıştır (Bkz. Görüntü 69). Örgüt yöneticisi bu son sayı ile işten çıkardığı çalışanlarına ve Life Dergisini yaratan emektarlara teşekkür etmek etmiştir. Walter Mitty'in her ne şartta olursa olsun 25. kare negatif, örgüte getirmiş olması hem onun iş tatminine imkan sunmuş hem de örgütün bir kez daha başarısını son yayımla ortaya koymuştur.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İş tatmini, örgüt içerisinde çalışmalarını sürdüren bireyin yaptığı işi ve işleriyle ilgili duyduğu ve hissettiği düşünceler hakkında dönüş alabilmesi durumunu ifade etmektedir (Güler ve Keser, 2016: 231). Örgütsel başarı kavramı ise, örgütün belirli bir zaman diliminde elde etmiş olduğu sonuçların tamamını dile getirmektedir (Aydan, 2018: 43). Yazında iş tatmini ve örgütsel başarı alanında yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu, durumu ücret üzerinden değerlendirirken, örgütün belirlediği stratejilerin ve kültürel etkenlerin de süreç içerisinde örgütsel başarıyı getirdiğini ifade etmektedir. İş tatminini belirleme sürecinde ortaya çıkan faktörler, örgütün yaptığı işten, belirlediği hedeften, var olduğu sosyal-kültürel çevreden, denetim-yönetim politikalarına, çalışma koşullarına, çalışma arkadaşlarıyla ilişkilere aynı zamanda da bireyden bireye farklılık göstermektedir.

Araştırma seçilen “*Whiplash*”, “*Hector and the Search for Happiness*” ve “*The Secret Life of Walter Mitty*” filmleri üzerinden iş tatmini ve örgütsel başarı ilişkisini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmaya konu olan *Whiplash* filminde; iş tatmini kavramının örgüt içerisinde yer alan birey üzerinde sergilediği performansa etki ettiği görülmüştür. Örgüt içerisinde aynı işi yapan çalışanların tatmin seviyelerinin birbirinden farklılık göstermesi filmde dikkat çeken önemli noktalardan biridir. Motivasyonu yüksek bir şekilde işine odaklanan bireyin yönetici tarafından engellenmesi, bireyin durumdan negatif yönlü etkilenmesine neden olmuştur. Bireyin kendi başarısının yanında bulunduğu örgüte adanmışlığı ve kendisi ile örgüt arasında kurduğu bağ, onu yaptığı işten tatmin olması sürecinde başarıya odaklayan bir diğer nokta olmuştur. Filmdeki başrol oyuncusu Neiman’ın kendisine belirlediği hedef doğrultusunda çalışmalarını sürdürmesi ve uzun süren çalışmanın ardından çıktığı sahne performanslarıyla işinden tatmin olması, bulunduğu örgütün de performansına ve elde ettiği başarısına olumlu yansımıştır. Filmdeki diğer karakter olan Fletcher, başında olduğu örgütte, seçilen bireylerin kendilerinin yaptıkları işten tatmin olmalarını

istemek yerine işten kendinin tatmin olmasını beklemekte, süreci ve bireyleri zorlamakta ve örgütün başarısızlıkla karşılaşmasına sebep olmaktadır. Filmde verilen bir diğer mesaj ise, yöneticilerin çalışanlardan beklediği performansı sergileyememiş olmalarının, çalışanların yaptıkları işten tatmin olmadıkları anlamına gelmediğidir.

Araştırmaya konu olan Hector and the Search for Happiness filminde; örgüt içerisinde bulunduğu noktadan tatmin olmayan bireyin, kendini geliştirmek ve yeni bir amaç için yeni çalışmalar yapması gerektiği vurgulanmıştır. Filmdeki baş karakter Hector'un uzun süredir aynı örgüt içerisinde işinin gerekliliklerini yerine getirmesi onu monoton, tek düze bir yaşamın içerisine sürüklemiştir. Nitekim, bir gün yaptığı işten tatmin olan birey, farklı bir zaman diliminde aynı şartlar sunulduğunda o tatmin duygusunu hissetmeme durumu ile karşı karşıya kalabilir. Bu kapsamda örgütler her zaman dönemin gerekliliklerini yerine getirerek çalışanlarına gerekli imkanları sunmak durumundadır. Bu bağlamda Hector'da yaptığı işten yeteri kadar tatmin duymadığını gerçekleştirdiği görüşmeler sonrasında anlamış ve mutluluk arayışına çıkmıştır. Bu yeni arayış olan mutluluk, onun işine ve çevresine yönelik motivasyonunu da arttırmıştır.

Araştırmanın son filmi olan The Secret Life of Walter Mitty'de; denetim ve yönetim politikalarının değişimi, örgüt kültürü, örgütsel değişim, örgütsel iletişim, iş tatmini ve örgüt başarısı gibi birçok kavram ele alınmıştır. Bireylerin içsel motivasyonları onları yaptıkları işten mutlu olmalarına ve ortaya çıkan işten tatmin olmalarına imkan vermiştir. Filmde, teknolojik gelişmeler ve ekonomik nedenlerden dolayı yayın hayatına internet sisteminden devam etmeye karar veren dergide yaşananlar emekçiler ve yeni yöneticiler üzerinden anlatılmıştır. Filmin baş karakteri olan Mitty, örgüt içerisindeki görevinin ona verdiği sorumlulukla çıktığı yolda hem kendini tamamlamış hem de işinden duyduğu tatmini ilk kez tüm benliğiyle hissetmiştir. Mitty, örgüt ile kurduğu bağa istinaden kendini işine adanmış ve örgütün başarısında işine kendini adanmış bireylerin emeği olduğunu vurgulamıştır.

21. yüzyılda yaşanan gelişmeler üzerine bireylerin çalışmalarını aktif olarak sürdürdükleri örgüt içerisinde çalışmalarının karşılığı olan yüksek ücretin onların iş tatmini sürecinde yetersiz kaldığını ve farklı imkanların kendilerine sunulmasının onları yaptıkları işte daha çok motive edeceği kabul edilmektedir. Çalışmada ele alınan üç Hollywood filminde iş tatminini ve örgütsel başarı kavramları ele alındığında; ücret kavramının hiç geçmediği, onun yerine örgüt-birey arasında kurulan iletişimin, çalışanın işinde kendisine belirlediği hedef için örgütün sunduğu desteğin daha fazla önem arz ettiği görülmektedir.

Günümüzde örgütlerde çalışmalarını sürdüren bireyler, yapmış oldukları işten tatmin olmak ve aynı zamanda da örgütün başarısında bir payının olmasını istemektedir. Fakat her çalışanın örgüt içerisinde belirli fırsatlara sahip olması kolay olmamaktadır. Bu bağlamda örgütlere ve bireylere farklı görevler düşmektedir. Sonuç olarak örgüt içerisinde çalışmalarını sürdüren bireyler kadar işverenler de örgütün başarı basamaklarında önemli rolleri üstlenmektedir.

Filmler değerlendirildiğinde örgütlere düşen görev, farklı alanlarda çalışmalarını sürdüren bireyleri motive edecek, iş tatminini sağlayacak durum ve olguların birbirinden farklı olması sebebiyle her bireyi ayrı ele alarak değerlendirmeleridir. Örgüt ve çalışan arasındaki sağlıklı iletişimin kurulması için örgütün hedeflerinin net bir şekilde açıklanmış olması gerekir. Kendisine has kişilik özelliklerine sahip her bir çalışan, kendini gerçekleştirmek, çevre ve örgüttekiyle kurduğu iletişimde başarılı olmak için gelişime ve değişime ayak uydurmak durumundadır. Bireylerin işine karşı sergiledikleri tutum ve davranışlarını ifade eden iş tatmini kavramı, her zaman şartlar, imkanlar ve koşullar dahilinde değerlendirilmelidir.

Sonuç olarak sinema, içerisinde barındırdığı düşünceler ve ele aldığı konular kapsamında toplumdan parçalar aktarmaktadır. Araştırmada yer alan filmlerin analizi sonucunda, iş tatmini ve örgütsel başarının ilişkili olduğu, örgüt içerisinde yer alan çalışanın tatmininin sağlanması sonrasında örgütün başarısının sağlanabileceği görülmüştür.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S., (1965). *Inequity In Social Exchange*, Advances in Experimental Social Psychology. Ed. L. Berkowitz, Academic Press, New York, ss. 267-299.
- Akçay, R. C. (2001). "Yaşlı Çalışanlar", Verimlilik Dergisi, MPM Yayınları, No:4 Ankara.
- Akdağ, M., & Taşdemir, E., (2006). *Krizden Çıkmanın Yolları: Etkin Bir Kriz İletişimi*. Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, 4(2): 141-157.
- Akıncı, Z., (2002). *Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, ss.1-25. Antalya.
- Akşit, Aşık, N., (2010). *Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme*. Türk İdare Dergisi, ss.31-51. Ankara.
- Altay, M., (2018). *Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisinde İş Yükü ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolü*. Doktora Tezi. Süleyman Demire Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 498674).
- Altun, F., (2019). *İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulamalarının Çalışanların İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 538487).
- Arıkan, C., & Pınar, İ., (2015). *Örgütsel Öğrenme Yeteneği İle Örgütsel Yenilik Arasındaki İlişki: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul University Journal of the School of Business. C 44, S 2, s.65-76.
- Arun, Ö., & Koçak, A., (2006). İçerik Analizi Çalışmalarında Örneklem Sorunu. Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi. Selçuk İletişim. C. 4, S.3, s.21-28.
- Aydın A., Akgündüz, K., Köse, Ş., Yıldırım, İ., (2017). *İlk ve Orta Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi*. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi. C, S 18, s.23-52.
- Aykan, E., Aksoylu, S. (2015). *Çalışanların Duygusal Yeterliliklerinin Algılanan Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Muhasebeciler Üzerine Bir Araştırma*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:46.
- Bakış, S., (2019). *İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasında İlişkinin İncelenmesi; Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No

588842).

Balçık, E., & Ordu, A., (2018). *Örgüt Kültürü, Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler*. Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 32(1), 93-119.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Baltaş, Z. (2010). *Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres*. 4. b., Remzi Kitabevi, İstanbul.

Baş, T., (2002). *Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C. 17, S.2, s.19.

Başaran, H., (2003). *Çalışanların İş Tatminine Yol Açan Faktörler ve İş Tatmininin Sonuçlarına İlişkin Olarak K.K.K. Kara Havacılık Sınıfında Yapılan Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 140360).

Başaran, İ.E. (1998). *Örgütsel Davranış*, Gül Yayınevi, Ankara.

Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış*. Feryal Matbaa: Ankara

Başaran, İ. E., (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*, Nobel, Ankara, ss. 137-173.

Bayrak Kök, S., (2006). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 20(1):291-310.

Baysal, A.C., Tekarslan, E. (1998). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi.

Bıyık, Y. & Sökmen, A., (2016). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Bilişim Teknolojileri Dergisi. C. 9, S 2, s.221-227.

Bingöl, D., (1999). *Personel Yönetimi*. Beta Basım Yayın, İstanbul.

Can, H. (1997). *Organizasyon ve Yönetim*. Siyasal Kitabevi, Ankara.

Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*, 7. Baskı, Ankara.

Can, H., Akgün, A., & Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Siyasal Kitabevi, Ankara.

Cengiz, M. Ç., (2019). *Çalışanların İşten Ayrılma Davranışı Göstermesinde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılığın Önemi: Şeytan Marka Giyer Film Analizi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 570906).

Cüceloğlu D. (2002). *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları*. Remzi Kitabevi, İstanbul.

- Çakır, Ö. (2007). *İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği*. Çalışma ve Toplum Dergisi, s.1, ss.117-140.
- Çalapkulu, Ç. (2015). *Kişiler Arası İletişim Sürecinde Romantik Eşlerde İletişim Ötesi Aktörlerin Kullanımı*. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 385589).
- Çarıkçı, İ.H., (2004). *Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması*. Amme İdaresi Dergisi, C.37, S.4, ss.83-95
- Çarıkçı, İ. H., Oksay, A., (2004). *Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F., C.9, S.2, ss. 157-172.
- Çetin, F., Basım, N.H. (2011). *Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü*. İŞ, GÜÇ, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Temmuz, Vol.13.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Çınar Altıntaş, F., (2007). *Örgüt Yapısının Örgütsel Politika ve İşlem Adaleti Üzerine Etkisinin Yapısal Denklem Modellemesi Yardımıyla Analizi*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Eskişehir, C.7, S.2, ss.151-168.
- Çiftçi, B., (2010). *İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri*. Çalışma ve Toplum, s.24, ss.153-173.
- Çift yıldız, K. (2015). *İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Doğu Marmara ISO 500 Firma Örneği*. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 423316).
- Davis, K., (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı (Örgütsel Davranış)*. Çev: Kemal Tosun. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını: İstanbul.
- Demir, N., (2005). *Örgüt Kültürü- İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 215100).
- Dikmen, A., (1995). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C.50, No.3, ss.115-140.
- Dinçer, Ö., Fidan. Y., (2000). *İşletme Yönetimine Giriş*. 5. Baskı, Beta Basım, Yayın No:660, İstanbul.
- Duygulu, E., (2003). *Örgütsel Etkinlik Kriterlerinin Örgütsel Başarıdaki Rolü*. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 5, S.1.,
- Eğriboyun, D. (2015). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki*. Gaziantep University

Journal Of Social Sciences, 14(1), 241-275.

Efeoğlu, E., ve Özgen, H. (2007). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.16, S.2, ss. 237-254.

Ekinci, H ve Yılmaz, A. (2002), *Kamu Örgütlerinde Yönetmel Etkinliğin Arttırılması Üzerine Bir Araştırma*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, s. 19, ss.35-50, Kayseri.

Er, M., (2016). *Güvenlik İkliminin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, Güvenlik Performansının Aracılık Rolü: Kayseri Mobilya İmalat Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 453198).

Ercan, A., Kazançoğlu, İ., Küçülaltan, B., (2019). *İş Stresi, İş Tatmini, Örgütsel Kıvanç ve İşten Ayrılma Niyeti Etkileşiminin İş Performansıyla İlintisi*. Journal Of Yaşar University. C.14, s.101-114.

Erdoğan, İ. (1996). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. Avcıol Basım Yayın: İstanbul.

Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul.

Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 6. b., Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş., İstanbul.

Ergeneli, A. Eryiğit, M., (2001). *Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması*. H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 19, No:2, ss.159-178. Ankara.

Eryılmaz, İ., (2019). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Sektörel Değişkenlerin Rolü: Kamu ve Özel Sektör Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Journal Of Aviation Research Havacılık Araştırmaları Dergisi. (1), 24-41.

Flamholtz, E. ve Akşehirli, Z. (2000). *Organizational Success and Failure: An Empirical Test of a Holistic Model*. European Management Journal Vol 18 No 5 October 2000, 488-498.

Garih, Ü., (2006). *Yönetim İlkeleri*, 1. Baskı, İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Güçlü, N., (2003). *Örgüt Kültürü*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, politikadergisi.com. s.147-159.

Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H., (2008). *İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Akademik Bakış, No.15, Ekim.

- Güler, B.K., & Keser, A. (2016). *Çalışma Psikolojisi*, İstanbul, Umuttepe Yayınları.
- Günay, Z., (2015). *İş Tatmini, 360 Derece Performans Değerleme ve Algılanan Performans İlişkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği*. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 395908).
- Güney, S.& Ayhan D., (1997). *Kamu ve Özel Sektördeki Tepe Yöneticilerinin İşle İlgili Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması*. Verimlilik Dergisi, 2.
- Güney, S. & Varoğlu, A. & Aktaş, A. M. (1997). *Özel ve Kamu Bankalarında İş Tatminine Yönelik Bir Araştırma*. Verimlilik Dergisi, 3.
- Gürbüz, S. & Erkuş, A. Sığı, Ü. (2010). *İş Tatmini ve İş Performansının Yeni Öncülü: Temel Benlik Değerlendirmesi*. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C.2, S.1, ss.69-76.
- Hoş, C. & Oksay, A., (2015). *Hemşerilerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20:1-24.
- İşcan, Ö.F., & Sayın, U., (2010). *Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Erzurum. C.24, S.4 s.159-213.
- Jude, T.A., & Watanabe, S. (1993). *Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship*, Journal of Applied Psychology.
- Judge, T., Thoresen, C. J., Bono, J. E., Patton, G. K., (2001). The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review, Psychological Bulletin, Vol:127, No:3.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerine Bir Uygulama*. Selçuk Üniversitesi SBE, Doktora Tezi. Konya.
- Karahan, A., & Yılmaz, H., (2010). *Örgütsel Öğrenme, Personel Güçlendirme ve Takım Performansı Arasındaki İlişkilerin Analiz Edilmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Balıkesir. C.13, S. 24, s.153-171.
- Karalar, R., (1974). *Endüstri İşletmelerinde Etkenliğin Anlamı ve Ölçülmesi*. İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi. Eskişehir. C.10, S.2, ss.21-49.
- Kaya, N. & Selçuk, S. (2011). *Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler? Doğu Üniversitesi Dergisi, 8(2), ss. 175-190*.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.
- Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Keser, A. (2019). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, İstanbul, Umuttepe Yayınları.
- Keser, A., & Yılmaz, G., Yürür, S. (2018). *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, Umuttepe Yayınları.
- Keser, A. (2004). *Çalışma-Birey İlişkisi ve Çalışmanın Bireyin Yaşamında Yeri*. Endüstri

İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. C.6, S.2, ss.52-63.

Keleş, H. N., (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 189327).

Koç, M., (2012). *İş Tatmini, Duygusal Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Şırnak Geçici Köy Koruculuğu Örneği)*. Doktora Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tokat. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 313333).

Koçel, T., (2007). *İşletme Yöneticiliği*. Arıkan Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti., 11. Baskı, İstanbul.

Korkmaz, O., ve Erdoğan, E. (2014). *İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi*. Ege Akademik Bakış, C. 14, S.4, ss.541-557.

Koparal, C. *Güdüleme*. Özalp, İ. (1998). *Yönetim ve Organizasyon*. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Kök, S. (2006). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. C 20, S 1, s 291-317.

Löle, A., (2012). *Türk Basınında İş Tatmini ve Sendikalaşma İltisi: Akşam Gazetesi Üzerine Bir İnceleme*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 317428).

Mohammad, J., Habib, F. Q., ve Alias, M. A. (2011). *Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study at Higher Learning Institutions*. Asian Academy of Management Journal, 12(2): 149-165.

Mowday, R. T., Steers, R. M. Ve Porter, L. W. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior, Volume 14, Issue 2: 224-247.

Mullins, Laurie J., (2010). *Management & Organisational Behaviour*, Harlow: Pearson Education Limited.

Murat, S. (2010). *Örgütsel Davranış*. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.

Naktiyok, A., (2007). *Yenilik Yönetimi ve Örgütsel Faktörler*. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Erzurum, Haziran, S.2, C.21, ss.211-230.

Naktiyok, S., (2015). *Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven Algısının Aracı Rolü*. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 429700).

Noe, Raymond A. (2004). *“Fundamentals of human resource management”*- Boston: McGraw-Hill, Irwin.

- Okumuş, M. (2011). *Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi*. Özgü Yayınları, İstanbul.
- Oktay, M., (1996). *İletişimciler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*. Der Yayınları, İstanbul.
- Oskay, Ü. (2011). *İletişimin ABC'Sİ*, İstanbul, Der Yayınları.
- Öge, S., (2005). *Örgütsel Etkinlik ve Ergonomi*. Yelken Yayınları:011, İşletme Serisi:01, Konya.
- Özarslan, M., (2010). *Örgütlerde İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kurumsal ve Uygulamalı Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya. [https://tez.yok.gov.tr/\(Tez No 254035\)](https://tez.yok.gov.tr/(Tez No 254035)).
- Özcan, E., (2010). *Algılanan Örgüt Yapısı İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. [https://tez.yok.gov.tr/\(Tez No 273495\)](https://tez.yok.gov.tr/(Tez No 273495)).
- Özkalp, E., & Kirel, Ç., (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No:149.
- Özpehlivan, M., (2018). *İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları*. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Kırklareli. 2.2.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç., (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin.
- Poyraz, K. & Kama, B., (2008). *Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.13, No.2, ss.143-164.
- Riggio, R. E. (2003). *Motivation*. Industrial and Organizational Psychology, 4.bs., New-Jersey, Prentice Hall.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz. M., (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa.
- Sarıkaya, N. (2003). *Toplam Kalite Yönetimi*, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Savcı, İ. (1999). *Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C.54, S.4, ss.145-166.
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G., Osborn, Richard N., (1994). *“Managing Organizational Behavior”*, İmprint New York: Wiley,
- Schultz, D. (1973). *Psychology and Industry Today* – New York; Macmillan Publishing Co.
- Seo, Y.J., Ko, L. (2004). Price, The Determinants, of Job Satisfaction Among Hospital Nurses: A Model Estimation in Korea. *International Journal Of Nursing Studies*. 41. (4), ss.437-446.
- Shamir, E.,& Salomon L., (1985). *“Work at Home and The Quality of Working Life”*, Academy of Management Reivew, 10(3). 455-463.

- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Seçkin Yayınevi.
- Söyük, S., (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 214936).
- Sun, H. Ö., (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*, T.C. Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü/Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Ankara. Aralık 2002, s.3.
- Swerdlow, S. &Roelh, W. S. (2003). “*Managing Job Satisfaction in The Russian Lodging Industry: Cultural Analysis and Implications*” New York: Nova Science Publishers.
- Şenturan, Ş. & Kamitoğlu, Z., (2007). “*Yönetmel Etkinliğin Arttırılmasında Güdülenmenin Rolü*”. Şermin Şenturan (Ed). *Yönetmel ve Örgütsel Açıdan İnsan Kaynakları* içinde. İstanbul: Beta Yayınları. Ss.37-55.
- Şimşek, L. (1995). *İş Tatmini*. Verimlilik Dergisi, Sayı 2.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. & Çelik, A. *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel.
- Telman, N.; Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. Epsilon Yayınevi.
- Terzi, M., (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Ankara Sincan Organize Sanayi Bölgesindeki İşletmelere Yönelik Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi. Kütahya. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 349158).
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’de Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1).
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4):155-179.
- Tutar, H., & Yılmaz, M.K., (2003). *Genel İletişim*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Tutar, H. (2010). *İşletme Yönetimi*. Seçkin Yayıncılık San. Ve Tic. A. Ş., Ankara.
- Türkoğlu, H. (2011). *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Ankara.
- Uruk, N., (2019). *Ücretlendirme İle İş Tatmini Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 597776).
- Ülbeği, İ. D., (2016). *Yıldırma, İş Stresi, Tükenmişlik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişiler:Görgül Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 441380).

Williams, John ve Steven A. Eggland., (1991). *Örgütlerde İletişim*. Çev: Yılmaz Büyükerşen, Şan Özalp, Hikmet Seçim, Ali Atıf Bir. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:628.

Yağmurlu, A., (1997). *Örgüt Kültürü: Tanımlar ve Yaklaşımlar*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. C52, S01, s.717-723.

Yanık, O., (2014). *Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü*. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 385361).

Yelboğa, A. (2008). *İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıklarının İncelenmesi*. Yönetim Dergisi, C.19, S. 6, ss.126-143.

Yenihan, B., (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki*. Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Sakarya. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 4, S.2.

Yıldırım, F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı. Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No 117660).

Yıldırım, S. (1995). *Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmini*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.50, S.1, ss.441-445.

Yüceler, A., (2009). *Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. S.22, ss.445-458.

Yüksel, İ., (2005). *İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma*. Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Doğu Üniversitesi Dergisi. Kırıkkale. 6 (2), s 291-306.

İnternet Kaynakları

<https://tr.wikipedia.org/wiki/Whiplash>, Erişim Tarihi: 15.12.2020

<https://www.sinemalar.com/film/228076/whiplash> **Erişim Tarihi:** 18.1.2.2020

<https://seyler.eksisozluk.com/whiplash-filmi-hakkinda-az-bilinenler> Erişim Tarihi: 18.1.2.2020

[https://en.wikipedia.org/wiki/Hector_and_the_Search_for_Happiness_\(film\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Hector_and_the_Search_for_Happiness_(film))25.12.2020.

[https://tr.wikipedia.org/wiki/Walter_Mitty%27nin_Gizli_Ya%C5%9Fam%C4%B1_\(film\)](https://tr.wikipedia.org/wiki/Walter_Mitty%27nin_Gizli_Ya%C5%9Fam%C4%B1_(film)) . Erişim Tarihi: 26.12.2020.

<http://www.beyazperde.com/filmler/film-206710/elestiriler-beyazperde/> Erişim Tarihi: 26.12.2020.

EKLER

EK 1: Whiplash Film Afışı



EK 2: Hector And The Search Happiness Film Afışı



EK 3: The Secret Life Of Walter Mitty

