ÖRGÜTSEL DEMOKRASİNİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİNDE İŞYERİNDEKİ GÜVEN İKLİMİNİN ARACILIK ROLÜ

Mustafa ERBİR[1]

1. GİRİŞ

Yaşadığımız dönemde işletmelerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri, rekabette ayakta kalabilmeleri ve kurumsal birtakım amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için, sahip olunan insan kaynağını etkili ve verimli bir şekilde yönetmeleri çok büyük bir önem taşımaktadır. Zira üretim süreçlerinde kullanılan insan kaynakları işletmelerin en önemli iç çevre elemanı olarak kabul edilmektedir (Soysal vd., 2017). Bu sebepten dolayı insan kaynağının nasıl daha etkin ve verimli hale getirilebileceği konusunda yapılan çalışmaların dolaylı olarak işletmelerin sürdürülebilirlik hedeflerine hizmet ettiği söylenebilir.

Şüphesiz insan kaynaklarının daha etkin ve verimli olmasının en temel göstergelerinden biri çalışanın işinden tatmin olmasıdır. İş tatmini, insanların hayatlarında gerek ekonomik gerek psikolojik bakımdan oldukça önemli bir rol üstlenmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004). İşinden tatmin olan çalışan kendisini fiziksel ve zihinsel olarak da iyi hisseder (Taş, 2011: 120). Böylece yaptığı işi daha motive bir şekilde yapar.

Yapılan bilimsel araştırmalar incelendiğinde iş tatminine pozitif etki edebilecek çok sayıda tutum, davranış ve algının bulunduğu görülmektedir. Bu araştırmada iş tatmini düzeyine pozitif bir etki sağlayabilecek olan örgütsel demokrasi kavramı ele alınmış ve örgütsel demokrasinin iş tatminine etkisinde güven ikliminin aracılık rolü incelenmiştir.

Demokrasi kavramı toplum bilimine ait bir kavram olarak bilinmektedir ancak günümüzde bu anlamı aşmış ve neredeyse hayatın her alanında kullanılan bir kavram olmuştur. Demokratik kişi, demokratik örgüt ve demokratik grup gibi kavramlar günlük yaşamda sıkça karşılaşılabilen kavramlardır. Bu araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel demokrasi kısaca, toplumsal demokraside olduğu gibi bireylerin işyerinde kararlara katılarak yönetimde söz sahibi olmasıdır (Ataç ve Köse, 2017).

Araştırmanın aracı değişkeni olan güven iklimi, örgütsel sosyal sistemdeki bireylerin, niyetleri ve muhtemel eylemleri etrafındaki pozitif beklentileri ifade etmektedir. Güven iklimi yüksek olan bir örgütte örgüt üyeleri arasında olumlu bir etkileşim meydana gelebilir. Bir örgütte güven algısının sağlanması, çalışanın kurumuna, çalışma şartlarına, yöneticisine güven duymasını sağlar.

Araştırmanın örneklem grubunu imalat sanayiinde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Özellikle sanayi devriminden sonra İmalat işletmelerinin makroekonomi içerisindeki konumu, ülkenin gelişim sürecindeki en temel göstergedir (Davutoğlu, 2022). Ülkeler geliştikçe tarım gibi doğal kaynaklara dayalı sektörler yerini imalat sektörüne bırakır (Polat, 2011: 25). Bu

[1] Öğr. Gör. Dr., Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, mustafa.erbir@kayseri.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6887-1561.

durum imalat sektörünün bir ülkenin ekonomik gelişimi açısından büyük öneme sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla imalat sektörü çalışanları örnekleminde insan kaynakları alanında yapılan bilimsel çalışmalar dolaylı olarak ülke ekonomisine katkı sağlayabilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırma kapsamında ele alınan "Örgütsel Demokrasi", "Güven İklimi" ve "İş Tatmini" kavramları alt başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.1. Örgütsel Demokrasi

Demokrasi basit anlamda halkın egemenliğine dayanan bir yönetim şeklidir (Türkçe Sözlük, 2011: 622). Başka bir tanıma göre demokrasi, bir örgütün ya da toplum üyelerinin yönetim süreçlerine katılmasıdır (Harrison ve Freeman, 2004: 49). Bu kavram aynı zamanda eşitlik ve katılımı esas alan bir yönetim biçimi olduğu için yalnızca kamuda veya siyasette değil, örgüt politikalarında da kendine yer bulan bir yönetim anlayışı olmuştur. Hatta günümüzde demokrasi modern toplumun vazgeçilmez bir unsuru olarak hayat bulmaktadır.

Demokrasinin örgütsel sistemde ele alınmasıyla "örgütsel demokrasi", "işyeri demokrasisi", "ekonomik demokrasi" ve "endüstriyel demokrasi" gibi farklı kavramlar ortaya çıkmıştır (Coşan ve Gülova, 2014). McGregor'a (2005) göre "örgütsel demokrasi", "işgören katılımı", "katılımcı yönetim", "karar vermeye katılım", "çalışan kontrolü", "kendi kendini yönetme" ve "iş yeri demokrasisi" kavramları benzer anlama sahip kavramlar olup birbirlerinin yerine veya "örgütsel demokrasi" kavramının yerine kullanılabilmektedir.

Örgütsel demokrasi ile ilgili tanımlara bakıldığında, bir kurumda örgütleme ve yönetim süreçlerine demokrasi pratiklerinin desteği ile işgörenlerin de katılımının sağlanması fikrine dayandığı görülmektedir (Pausch, 2013; Weber vd., 2009). Başka bir tanıma göre örgütsel demokrasi örgüt üyelerinin, örgütsel yönetime ve yönetim süreçlerine katılması olarak görülmektedir (Harrison ve Freeman, 2004; Yazdani, 2010). Sadykova ve Tutar'a (2014) göre örgütsel demokrasi, hukukun üstünlüğüne inanan ayrıca toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket eden, insan haklarına duyan ve çalışan çıkarlarını dikkate alan bir yönetim anlayışını ifade eder. Verdorder vd.'ne (2012) göre ise bir örgüt, çalışanlarına taktiksel veya stratejik karar verme süreçlerine katılabilecek şekilde kurumsallaşmış bir örgüt ortamına sahipse burada örgütsel demokrasiden bahsedilebilir.

Demokrasiyi siyasi hayatta kabullenen ülkelerin sayısındaki artış kurumsal olarak da demokrasiye verilen önemi artırmıştır. Elbette bir örgütün demokratik olduğunu söyleyebilmek için ilk olarak çalışanların birtakım demokratik hak ve özgürlüklerinin garantiye alınması gerekmektedir.

Örgütsel demokrasi alanında yapılan çalışmalar ele alındığında, demokratik yönetim uygulamalarının, örgütsel etkinliği arttırmak için kilit bir konumda olduğu görülmektedir. Buna ek olarak örgütsel demokrasi, işyerinde inovasyonun geliştirilmesi ve performansı artırabilmek için bir gereklilik olarak da ifade edilebilir (Forcadell, 2005). Coşan ve Gülova'ya (2014) göre örgütsel demokrasi, "iş tatmini", "adalet ve eşitlik algısı oluşturma",

"yabancılaşmayı önleme", "çalışan performansını ve verimliliği arttırma" gibi örgüte çok sayıda pozitif katkılar sağlayacaktır. Şen ve Bolat'a (2015) göre ise örgütsel demokrasi katılımcı karar vermeye ve yeni fikirlerin ortaya konmasına zemin hazırlayacaktır. Koçel'e (2001) göre ise çalışanların karar süreçlerine katılmasıyla motivasyon düzeyleri artacak ve işe karşı tutumları pozitif olarak etkilenebilmektedir. Bakan ve Büyükbeşe (2008) demokratik bir yönetim biçimi sergileyen örgütlerde, çalışanların karar süreçlerine katılmasıyla "iş tatmini", "örgütsel bağlılık", "motivasyon" gibi önemli örgütsel ve bireysel faydalar sağlanacaktır.

Literatürde bulunan çalışmalardan yola çıkarak örgütsel demokrasi algısının araştırmanın değişkenleri olan "işyerinde güven iklimi düzeyini" ve "iş tatmin düzeyini" artırabileceği söylenebilir.

2.2. Güven İklimi

Güven iklimi, bireyin fiziksel sağlığı ve güvenliği için oluşan bir iklimi ifade etmektedir. Güven iklimi yüksek olmayan kurumlarda bireysel güvenlik davranışlarının, endüstriyel kazaların ve sağlık problemlerinin oluşması beklenebilir. Yüksek bir güven ikliminde ise, çalışanların güven düzeyinin artması, iş kazası ve meslek hastalıklarının azalması beklenmektedir (Clarke, 2010; Christian vd., 2009; Kath vd., 2010). Zohar (1980) güven ikliminin, çalışanların "yönetimin emniyet politikası, prosedürleri ve uygulamaları ile ilgili sözleri ve performansı" ile ilgili algıları olduğunu ifade etmektedir.

Güven iklimi algısının oluşmasında işyerinde güven ile ilgili uygulanan politikalar, prosedürler ve uygulamaların rolü bulunmaktadır. Ayrıca çalışma arkadaşlarının davranışları da bu algıyı etkilemektedir. Bir çalışanın iş güvenliği gereklerine aykırı olarak sergilediği bir davranışı, çalışma arkadaşları tarafından onaylanmadığında veya güven kurallarına uyulduğunda örgütte pozitif bir güven iklimi oluşabilecektir (Zohar, 1980; Naveh vd., 2005). Pozitif güven iklimi pozitif güvenlik davranışlarını da beraberinde getirebileceği için, çalışanların çevredeki güvenli ortamı daha iyi algılaması güvenlik tavsiyelerini paylaşması ve sorunları gidermek için motive olmaları beklenen davranışlardır (Dang-Pham vd., 2016).

Bir örgütün güvenli bir iş ortamına sahip olması, çalışanın verimliliği, performansı ve kuruma olan aidiyet duygusu gibi kavramlar açısından büyük önem taşımaktadır. Bundan dolayı bir işyerinde güven iklimi ile ilgili çalışmaların yapılması iş kazalarının önüne geçilmesi konusunda gerekli bir faaliyettir (Acar ve Kılıç, 2019: 1067).

Güven iklimi ile ilgili yapılan bilimsel araştırmalar incelendiğinde, çoğu çalışmada güven ikliminin güvenlik davranışları veya güvenlik performansı kapsamında işyeri kazaları ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Güven iklimi ile diğer örgütsel sonuçların örneğin; çalışan tutumu ve davranışları vb. bilimsel çalışmaların az sayıda olduğu görülmektedir (Christian vd., 2009). Yapılan bilimsel araştırmalarda iş yerinde güven iklimi algısının sadece geleneksel güvenlik sonuçlarına bir etkiye sahip olmadığı, ayrıca bir örgütün etkinliği ve performansı ile yakından ilgili olan, "iş tatmini", "katılım" ve "işten ayrılma niyeti" üzerinde de etkili olduğu, "güven iklimi" ve "işten ayrılma" kavramları ile aralarında anlamlı ilişkiler olduğu, pozitif bir güven ikliminin potansiyel olarak büyük bir iş tatminine dönüşebileceği görülmektedir (Huang vd., 2016). Buna karşın özellikle z kuşağı bireylerde kariyer hedefinin, işyerine bağlılık ve işyeri güvenliği önceliğinin önüne geçtiği de görülebilmektedir (Ünlü Aslan vd.,

2022). Güven iklimi ile ilgili yapılan bilimsel araştırmalardan yola çıkarak pozitif güven ikliminin iş tatminini olumlu yönde etkileyebileceği söylenebilir.

2.3. İş Tatmini

Literatürde İş tatmini kavramına yönelik çok sayıda tanım bulunmaktadır. Erdil ve Keskin'e (2003: 14) göre iş tatmini; "kişinin iş deneyimlerini değerlendirme sonuçları hakkındaki memnuniyet veya işle ilgili olumlu duygu beslemesi" olarak tanımlanmaktadır. Spector'ün (1996: 6-7) tanımına göre göre iş tatmini "bireylerin işinden hoşlanma derecesidir" Özdevecioğlu'na (2003) göre iş tatmini, çalışanların işine ve iş ortamına yönelik beklenti düzeyindeki "duygu, düşünce ve eğilimleri" ile "gerçekleşen sonuçlar" arasındaki karşılaştırmaların çalışanlar üzerinde bıraktığı etki olarak tanımlanmaktadır. Erdoğan (1999: 231) ise iş tatminini; "bireylerin iş tecrübelerinin sonucunda meydana gelen olumlu ruh hali" olarak tanımlamaktadır. Çarıkçı ve Oksay (2004)'a göre iş tatmini, çalışanın yaptığı işe ve işinin çeşitli ögelerine karşı duygularının ve davranışlarının tamamını ifade eden bir anlam bütünüdür.

İş tatmini sayesinde çalışanların hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri iş ortamından zevk almaları, mutlu bir iş yaşamı sürmeleri ve bu mutluluğu çevreleriyle de paylaşabilmeleri çalışanın kendisi, toplum ve iş hayatı için oldukça önemli bir konudur (Taşlıyan vd, 2017: 111). İş tatmini İnsana özgü bir durumdur ve bu durum ancak ilgili kişi tarafından hissedilir ve bununla birlikte tatmin duygusu insanın iç huzura ulaşmasını sağlamakta önemli bir kaynak olabilmektedir (İşçan ve Sayın, 2010: 198).

İş tatminini örgüt üyelerinin işleri ile ilgili her türlü tutum ve davranışları olarak ifade etmek mümkündür (Chen, 2006: 274). Başka bir ifadeyle iş tatmini kavramının, bir işyerinde çalışanlar ve işverenler açısından, tüm bireylerin tutum ve davranışlarına doğrudan bir etkiye sahip olması sebebiyle büyük önem arz eden bir kavram olduğu görülmektedir (Baş, 2002: 19). Öztekin'e (2008) göre iş tatmini çalışanların refah seviyesinin bir göstergesi olarak da kabul edilebilir.

İş tatmini ile ilgili analizler yapılırken mutlu çalışanın tatmin olmuş bir birey olduğu ve mutlu bir bireyin de başarılı çalışan olduğu düşüncesiyle hareket edilmektedir. (Aziri, 2011). İşinden yeteri kadar tatmin olan bir çalışan hem fiziksel hem de ruhsal açıdan bu durumdan doğrudan etkilenir ve bu pozitif etki örgütün etkinlik ve verimliliğine de pozitif katkı sağlar. Buna karşın verim düşüklüğü ve yakınma davranışlarının artış göstermesi, işe devamsızlık ve işe geç gelme oranının yükselmesi vb. durumlar da iş tatminsizliği ile açıklanabilir (Tözün vd., 2008).

İş tatmini ile ilgili yapılan bilimsel araştırmalara bakıldığında düşük iş tatmini düzeyinin çalışanlar üzerinde negatif etkilere sebebiyet vereceği, personel devir hızının yükseldiği, işe devamsızlığın ve işten ayrılma eğilimini arttırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Bacak ve Yiğit, 2010). Dolayısıyla iş tatmini düzeyinin artması çalışanların hem kendileri hem de işyeri açısından olumlu bir durumdur. Ayrıca hem birey hem de örgüt için pozitif olan tutum ve davranışların iş tatmin düzeyine pozitif yönde etki etmesi beklenmektedir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırma imalat işletmelerinde çalışan bireylerin örgütsel demokrasi algısının iş tatminine etkisinde güven iklimi algısının aracılık rolünü ele almaktadır. Araştırma örneklemi Kayseri İli organize sanayi bölgesindeki imalat işletmelerinde çalışan bireylerden oluşmaktadır. Araştırma bir saha araştırması olduğu için veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırma anketi yüz yüze uygulanmıştır.

Araştırmada nicel araştırma tekniklerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Yapılan "Kolmogorov-Smirnov" analizi sonucunda verilerin normal dağılım sergiledikleri görülmektedir. Dolayısıyla araştırmada parametrik testler kullanılmıştır. Veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Değişkenler arası ilişkinin belirlenebilmesi amacıyla "Pearson-Korelasyon analizi" yapılmıştır. Ayrıca örgütsel demokrasi algısının iş tatminine etkisinde güven ikliminin aracılık rolünü tespit edebilmek için "doğrusal regresyon analizi" yapılmıştır.

3.1.Evren ve Örneklem

Bu araştırma Kayseri İli organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren imalat işletmelerinde çalışan bireyler üzerinde yapılmıştır. Araştırma grubu basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Toplam 340 kişi araştırmaya katılım sağlamıştır.

Araştırma katılımcılarının frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1'de verilmektedir. Araştırmaya katılan bireyler cinsiyet, yaş, kıdem yılı, medeni durum, öğrenim durumu ve idari göre olup olmama durumuna göre farklı özelliklere sahiptir.

Tablo 1. Katılımcıların Frekans ve Yüzde Dağılımı

Cinsiyet	**Frekans**	**Yüzde (%)**	**Medeni D.**	**Frekans**	**Yüzde (%)**
Erkek	250	73,6	Evli	256	75,3
Kadın	90	26,4	Bekâr	84	24,7
Yaş	**Frekans**	**Yüzde (%)**	**Öğrenim D.**	**Frekans**	**Yüzde (%)**
18-30	126	37,3	Okuryazar	50	14,7
31-40	95	27,9	İlköğretim	80	23,5
41-50	72	21,1	Lise	87	25,6
51 ve üzeri	47	13,7	Ön Lisans	66	19,4
Kıdem Yılı	**Frekans**	**Yüzde (%)**	Lisans	46	13,5
0-5	135	39,7	Lisansüstü	11	3,3
6-10	94	27,6	**İdari Görev**	**Frekans**	**Yüzde (%)**
11-15	65	19,1	Var	34	10,0
16 ve üzeri	46	13,6	Yok	306	90,0
Toplam	**340**	**100**	**Toplam**	**340**	**100**

3.2.Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu toplam 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde "kişisel bilgi formu", ikinci bölümde "örgütsel demokrasi ölçeği", üçüncü bölümde "güven iklimi ölçeği" ve dördüncü bölümde "iş tatmini ölçeği" bulunmaktadır.

- Örgütsel Demokrasi Ölçeği: Araştırmada kullanılan örgütsel demokrasi ölçeği Geçkil ve Tikici (2015) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 24 soru ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır.

- *Güven İklimi Ölçeği:* Güven iklimi ölçeği Houdhry vd. (2009) tarafından geliştirilmiş ve Türen vd. (2014) tarafından Türkçeye uyarlanıp 14 soruluk kısa formu oluşturulup geçerlilik güvenilirlik testleri yapılmıştır.

- *İş Tatmini Ölçeği:* İş tatmini ölçeği Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş ve Judge vd. (1998) tarafından 5 soruluk kısa formu oluşturulmuştur. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik testleri ise Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından yapılmıştır.

3.3.Araştırma Modeli ve Hipotezlerin Kurulması

Yapılan literatür taraması sonucunda benzer bilimsel araştırmaların sonuçlarından yola çıkılarak araştırma kapsamında toplam 4 hipotez kurulmuştur.

H1: Örgütsel demokrasi algısının iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır

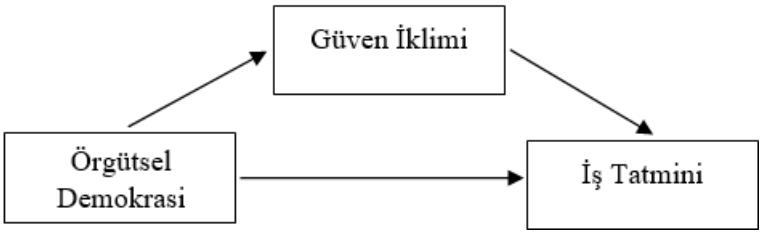
H2: Örgütsel demokrasi algısının işyerindeki güven iklimi algısı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3: İşyerinde güven iklimi algısının iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır

H4: Örgütsel demokrasi algısının iş tatminine etkisinde işyerindeki güven ikliminin aracılık rolü vardır.

Kurulan hipotezlerden yola çıkılarak araştırma modeli Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3.4.Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçekler geçerlilik ve güvenilirlikleri daha önceden sağlanmış ölçeklerdir ancak bu araştırmada kullanılan ölçme araçlarının güvenilirlikleri tekrar test edilmiş ve Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi

Ölçek Adı	Madde Sayısı	Güvenilirlik Düzeyi (α)
Örgütsel Demokrasi	28	0,896
İş Tatmini	5	0,815
Güven İklimi	14	0,880

Bir ölçeğin α değerinin 0,7'nin üzerinde olması ölçeğin güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2014). Tablo 4'e göre tüm ölçekler yeterli derecede (α>0,700) güvenilirlik düzeyine sahiptir.

4. BULGULAR

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği test edildikten sonra araştırma hipotezlerini test edilmesi aşamasına geçilmiştir. İlk olarak çalışmadaki tüm değişkenler arasında bulunan ilişkilerin tespit edilmesine yönelik doğrusal korelasyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ort.	SS.	1	2	3
1. Örgütsel Demokrasi	3,55	0,508	1		
2. İş Tatmini	3,64	0,731	0,129*	1	
3. Güven İklimi	3,58	0,600	0,635**	0,166**	1

** Korelasyonlar 0,01 düzeyinde anlamlıdır

* Korelasyonlar 0,05 düzeyinde anlamlıdır

Tablo 3'e göre örgütsel demokrasi ile iş tatmini arasında 0,05 düzeyinde anlamlı ve pozitif (0,129) bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel demokrasi ve güven iklimi arasında 0,01 düzeyinde anlamlı ve pozitif (0,635) bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini ve güven iklimi arasında ise yine 0,01 düzeyinde anlamlı ve pozitif (0,166) bir ilişki vardır.

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel demokrasi algısının iş tatminine doğrudan etkisini test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonucu Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Demokrasinin İş Tatminine Etkisi

Katsayılar Tablosu					
Kavramlar	B	St.Hata	Beta	t	p
Sabit Terim	2,983	0,278		10,715	*0,000**
Bağımsız Değişken					
Örgütsel Demokrasi	0,185	0,078	0,129	2,387	*0,018**
Model Özeti: R=0,129; R^2=0,017; Adj.R^2= 0,014; F= 5,697; p=0,018 Bağımlı Değişken= "İş Tatmini" / *p<0,05					

Tablo 4'e göre kurulan regresyon modeli bir bütün olarak anlamlıdır (p=0,000 p<0,05). Buna göre örgütsel demokrasinin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı (p<0,05, p=0,018) bir etkisi bulunmaktadır. Bu sonuca göre iş tatmini düzeyinde meydana gelen 1 birimlik artışın %1,7'si (R^2=0,017) örgütsel demokrasi algısı tarafından açıklanmaktadır. Elde edilen sonuçlarla araştırmanın H1 hipotezi doğrulamaktadır.

Örgütsel demokrasi algısının güven iklimine doğrudan etkisini test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonucu Tablo 5'te verilmiştir.,

Tablo 5. Örgütsel Demokrasinin Güven İklimine Etkisi

Katsayılar Tablosu					
Kavramlar	B	St.Hata	Beta	t	p
Sabit Terim	0,922	0,178		5,186	*0,000**
Bağımsız Değişken					
Örgütsel Demokrasi	0,749	0,050	0,635	15,107	*0,000**
Model Özeti: R=0,635; R^2=0,403; Adj.R^2= 0,401; F= 228,216; p=0,000 Bağımlı Değişken= "Güven İklimi" / *p<0,05					

Tablo 5'te verilen analiz sonuçlarına göre kurulan regresyon modeli bir bütün olarak anlamlıdır (p=0,000 p<0,05). Buna göre örgütsel demokrasinin güven iklimi üzerinde pozitif ve anlamlı (p<0,05, p=0,000) bir etkisi bulunmaktadır. Bu sonuca göre güven iklimi algısında meydana gelen 1 birimlik artışın %40,1'i (R^2=0,401) örgütsel demokrasi algısı tarafından açıklanmaktadır. Elde edilen sonuçlarla araştırmanın H2 hipotezi doğrulamaktadır.

Araştırmanın aracı değişkeni olan güven iklimi algısının iş tatminine doğrudan etkisini test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonucu Tablo 6'te verilmiştir.

Tablo 6. Güven İkliminin İş Tatminine Etkisi

Katsayılar Tablosu					
Kavramlar	B	St.Hata	Beta	t	p
Sabit Terim	2,917	0,238		12,276	*0,000**
Bağımsız Değişken					
Güven İklimi	0,202	0,065	0,166	3,090	*0,002**
Model Özeti: R=0,166; R^2=0,027; Adj.R^2= 0,025; F= 9,546; p=0,002 Bağımlı Değişken= "İş Tatmini" / *p<0,05					

Tablo 6'ya göre kurulan regresyon modeli bir bütün olarak anlamlıdır (p=0,000 p<0,05). Analiz sonucuna göre güven ikliminin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı (p<0,05, p=0,002) bir etkisi bulunmaktadır. Bu sonuca göre iş tatmini düzeyinde meydana gelen 1 birimlik artışın %2,5'i (R^2=0,025) güven iklimi algısı tarafından açıklanmaktadır. Elde edilen sonuçlarla araştırmanın H3 hipotezi doğrulamaktadır.

Araştırmanın asıl sorusu olan örgütsel demokrasinin iş tatminine etkisinde güven ikliminin aracılık rolünü test etmek için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonucu Tablo 7'te verilmiştir.

Tablo 7. Aracılık Etkisi

Katsayılar Tablosu					
Kavramlar	B	St.Hata	Beta	t	p
Sabit Terim	2,825	0,288		9,810	*0,000**
Bağımsız Değişken					
Örgütsel Demokrasi	0,057	0,100	0,039	0,567	0,571
Aracı Değişken					
Güven İklimi	0,172	0,085	0,141	2,025	*0,044**
Model Özeti: R=0,169; R^2=0,028; Adj.R^2= 0,023; F= 4,924; p=0,008 Bağımlı Değişken= "İş Tatmini" / *p<0,05					

Tablo 6'da verilen analiz sonuçlarına göre kurulan regresyon modeli bir bütün olarak anlamlıdır (p=0,000 p<0,05). Ayrıca örgütsel demokrasinin iş tatminine etkisinde güven iklimi algısının tam aracılık etkisi bulunmaktadır (p=0,044, p<0,05). Bu sonuç araştırmanın H4 hipotezini doğrulamaktadır.

5. SONUÇ

Bu araştırmada imalat sektöründe çalışan bireylerin örgütsel demokrasi algıları, işyerinde algıladıkları güven iklimi ve iş tatmin düzeyleri ele alınmıştır. Kurulan araştırma modelinde örgütsel demokrasi algısının iş tatminine etkisinde güven ikliminin aracılık rolünün olup olmadığı sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların örgütsel demokrasi algıları ile iş tatmin düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca örgütsel demokrasi algısında meydana gelen bir artış iş tatminini de pozitif yönde artırmaktadır. Literatürde yapılan benzer çalışmaların (Bhatti vd., 2012; Çankaya, 2018; Erkal, 2012; Geçkil vd., 2017) sonuçları da bu araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırmada elde edilen bir başka sonuca göre çalışanların örgütsel demokrasi algıları ile işyerinde algılanan güven iklimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca örgütsel demokrasi algısında meydana gelen bir artış güven iklimi algısını da pozitif yönde artırmaktadır. Yapılan literatür taramasında örgütsel demokrasinin güven iklimi üzerindeki etkisini konu alan bir araştırmaya rastlanmadığı için bu konuda bir karşılaştırma yapılamamıştır.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre işyerinde algılanan güven iklimi ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca güven iklimi algısında meydana gelen bir artış iş tatmini düzeyini de pozitif yönde artırmaktadır. Literatürde daha önce yapılan benzer çalışmaların sonuçları da (Iklım, 2017; Er, 2016; Gürsoy,2021) araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırmanın asıl çıkış noktası olan örgütsel demokrasi algısının iş tatminine etkisinde güven ikliminin aracılık rolüne yönelik testler yapılmış ve güven ikliminin tam aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Zira örgütsel demokrasinin doğrudan iş tatmini üzerindeki etkisi R^2=0,017 iken bu etki güven ikliminin aracı değişken olması durumunda R^2=0,023 olarak hesaplanmıştır. Yani örgütsel demokrasi algısında meydana gelen bir artış iş tatmini düzeyinde %1,7 oranında bir artış sağlarken güven ikliminin aracı olması durumunda bu oran %2,3'e yükselmektedir.

Araştırma sonuçlarına bütüncül olarak bakıldığında, bir işyerinde örgütsel demokrasi algısının yüksek olması çalışanların verimliliği ve etkinliği konusunda büyük önem taşıyan iş tatmini düzeyini de pozitif olarak etkilemektedir. Buna ek olarak bir işyerinde güven ikliminin yüksek olması da örgütsel demokrasi algısının iş tatminine etkisinde tam aracılık etkisine sahiptir. Bir başka ifadeyle güven iklimi yüksek olan işyerlerinde örgütsel demokrasi algısının yükselmesi iş tatmini düzeyini pozitif yönde daha fazla etkilemektedir.

Bu araştırma imalat sektörü çalışanları üzerine yapılmış ve bölgesel olarak sadece Kayseri İlinde bulunan organize sanayi işletmelerinde çalışanlar uygulamanın ana kütlesidir. İleride yapılacak olan benzer çalışmaların farklı sektörlerde yapılması ve örgütsel demokrasinin iş tatminine etkisinde aracılık etkisi olarak güven iklimi yerine "iş-yaşam dengesi", "algılanan fazla niteliklilik" ve "lider-üye etkileşimi" gibi aracı değişkenlerin dâhil edilmesi tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

Acar, P. & Kılıç, S. (2019). Güvenlik İklimi Algısının Demografik Faktörlere Göre Alan Kuramı Bağlamında İncelenmesi: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 18(71), 1066-1088.

Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. Management Research and Practice, 3(4), 77-86.

Bacak, B. & Yiğit, Y. (2010). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi 5(1), 29-44.

Bakan İ. & Büyükbeşe T. (2004), Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi 7, 1-30.

Bakan, İ. & Büyükbeşe, T. (2008). Katılımcı Karar Verme: Kararlara Katılım Konusunda Çalışanların Düşüncelerine Yönelik Bir Alan Çalışması, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 13(1), 29-56.

Baş, T. (2002). Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, 17(2), 19-37.

Başol, O. & Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 1(2), 16-29.

Bhatti, N., G. M., Maitlo, N., Shaikh, vd. (2012), The Impact of Autocratic and Democratic Leadership Style on Job Satisfaction, International Business Research, 5(2), 192-201.

Chen, C. (2006). Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Flight Attendants' Turnover Intentions: A Note. Journal Of Air Transport Management, 12, 274-276.

Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C. & Burke, M. J. (2009). Workplace Safety: A Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors. Journal of Applied Psychology, 94(5), 1103–1127

Coşan, P.E. & Gülova, A.A. (2014). Örgütsel Demokrasi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 21(2), 231-248.

Çankaya, M. (2018) Örgütsel Demokrasinin İş Tatminine Etkisi ile Sağlık Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Demokrasi Algıları ve İş Tatmini Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(82), 404-426.

Çarıkçı, İ. H. & Oksay, A. (2004). Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi, 9(2), 157-172.

Dang-Pham, D., Pittayachawan, S., & Bruno, V. (2016). Impacts of Security Climate on Employees' Sharing of Security Advice and Troubleshooting: Empirical Networks. Business Horizons, 59(6), 571-584.

Davutoğlu, N.A. (2022). Bilinçlenme, Tarım ve Sanayi Devrimleri Sonucu Oluşan Teknolojik Değişimin Yönetimin Evrilleşmesine Etkileri. Journal of Social and Humanities Sciences Research, 9(88), 2114-2123.

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, SBE.

Erdil O. & Keskin H. (2003). Güçlendirmeyle İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi, 32(1), 7-24.

Erdoğan, İ. (1999), İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadı Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No:5

Erkal, P.C. (2012). Örgütsel Demokrasi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Manisa.

Forcadell, FJ. (2005). Democracy, Cooperation and Business Success: The Case of Mondragón Corporación Cooperativa, Journal of Business Ethics, 56 (3), 255-274.

Geçkil, T., & Tikici, M. (2015). Örgütsel Demokrasi Ölçeği geliştirme çalışması. Amme İdaresi Dergisi, 48(4), 41-78.

Geçkil, T., Akpınar, A.T. & Y. Taş, Örgütsel Demokrasinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması, İşletme Araştırmaları Dergisi, 9(4), 649-674.

Gürsoy, A. (2021). Metal Sektöründe Güvenlik İklimi ile İş Tatmini İlişkisi. Sosyal Güvence, 0(18), 358-373.

Harrison, JS. & Freeman, RE. (2004). Special Topic: Democracy and Around Organizations is Organizational Democracy Worth the Effort? Academy of Management Executive, 18(3), 49-53.

Huang, Y.H., Lee, J., McFadden, A.C., Murphy L.A., Robertson, M.M., Janelle, H.C., & Zohar, D. (2016). Beyond Safety Outcomes: An Investigation of the Impact of Safety Climate on Job Satisfaction, Employee Engagement and Turnover Using Social Exchange Theory as the Theoretical Framework. Applied Ergonomics, 55, 248-257.

Iklım, N.Ş. (2017). Güvenlik İklimi ve İş Tatmini İlişkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, SBE.

İşcan, Ö. F. & Sayın, U. (2010). "Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(4), 195-216.

Kalaycı, S. (2014). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kath, L. M., Magley, V. J. & Marmet, M. (2010). The Role of Organizational Trust in Safety Climate's Influence on Organizational Outcomes. Accident Analysis & Prevention, 42(5), 1488–1497.

Koçel, T. (2001). İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, İstanbul.

McGregor, NL. (2005). The Contribution of Workplace Democracy to Organizational Change, Doctoral Dissertation, Walden University, ProQuest Information and Learning. Co. (UMINo: 3182623).

Naveh, E., Katz-Navon, T. & Stern, Z. (2005). Treatment Errors in Healthcare: A Safety Climate Approach. Management Science, 51(6), 948–960.

Oral Ataç, L. & Köse, S. (2017). Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet İlişkisi: Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46(1), 117-132.

Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, 11. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiri Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22-24 Mayıs 2003.

Öztekin, Z. (2008). Orduda İş Tatmini: Subayların İş Tatminini Etkileyen Faktörler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Pausch, M. (2013). Workplace Democracy: From a Democratic Ideal to a Managerial Tool and Back The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal, 19(1), 1-19.

Polat. H. (2011). Türkiye Ekonomisinde İmalat Sanayi, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1(2), 24-39.

Sadykova, G. & Tutar, H. (2014). Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme, İşletme Bilimi Dergisi, 2(1), 1-16.

Soysal, A., Öke, P., Yağar, F. & Tunç, M. (2017). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Özel Hastane Örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (37), 243-253.

Spector, P. (1996). Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice USA. John Wiley&SonsInc.

Şen, E. & Bolat, M. (2015). İşletmelerde Demokratik Yönetim Anlayışının İnovasyon ve Firma Performansı Üzerine Etkisi: İstanbul Avrupa Yakası Lojistik İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(27), 149-172.

Taş, Y. (2011). İş Tatmini ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(1), 117-131.

Taşlıyan, M., Engizek, H. & Gül. N. (2017). Tükenmişlik, İş Tatmini ve Esnek Çalışma Saatleri: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Çalışma. Tübav Bilim 10(2), 111-125.

Tözün, M., Çulhacı, A. & Ünsal, A. (2008). Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu (Eskişehir), TAF Prev MEd Bull; 7(5), 377-384.

Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ. & Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(4), 171-190.

Türkçe Sözlük (2011). Ankara: Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu Yayınları.

Ünlü Aslan M., Yayla E. N., Ünüvar Ünlüoğlu D. (2022), Z Kuşağı Bağlamında Girişimcilik Tutumu ve Sınırsız Kariyer Yöneliminin İncelenmesi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 14(1), 919-930.

Verdorfer, AP., Weber, GW., Unterrainer, C. & Seyr, S. (2012). The Relationship Between Organizational Democracy and Socio-Moral Climate: Exploring Effects Of The Ethical Context In Organizations, Economic and Industrial Democracy, 34(3), 423-449.

Weber, W. G., Unterrainer, C. & Schmid, B. E. (2009). The Influence of Organizational Democracy on Employees' Socio-moral Climate and Prosocial Behavioral Orientations. Journal of Organizational Behavior, 30(8), 1127-1149.

Yazdani, N. (2010). Organizational Democracy and Organization Structure Link: Role of Strategic Leadership & Environmental Uncertainty, Business Review, 5(2), 51-73.

Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and applied implications. Journal of Applied Psychology, 65(1), 96-102.