



DEMİRYOLU YAPIM VE İŞLETİM PERSONELİNİN KURUMA YÖNELİK AİDİYET VE İŞ MEMNUNİYETİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Hazırlayanlar: Yrd. Doç. Dr. M. Deniz Giray
Yrd. Doç. Dr. Duygu Güngör

İzmir Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi
Psikoloji Bölümü

İzmir - 2014



Çalışanın işinden memnun olması ve çalıştığı kuruma kendini ait hissetmesi hem çalışan hem de kurum açısından önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Çünkü çalışanlar işlerinden memnun olduklarında işteki performansları, işe devam etme ve işten ayrılma gibi iş davranışları, genel sağlık durumları ve yaşamdan memnuniyetleri de bundan olumlu etkilenmektedir. Bununla birlikte çalışanın kendini kuruma ait hissetmesi de benzer biçimde çalışanların performanslarını ve işe yönelik bazı davranışlarını etkilemektedir. Bunlar memnuniyetin ve kuruma ait hissetmenin hem çalışan hem de kurum için değerini bir kez daha göstermektedir.

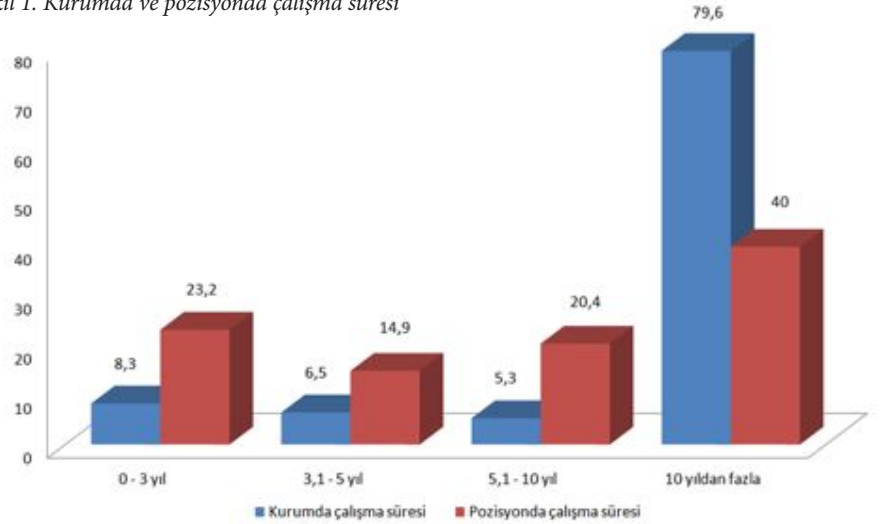
Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları (TCDD) çalışanlarının iş memnuniyetleri ve aidiyetlerini incelemek için yapılan araştırmaya 48 farklı ilden 509 kişi katılmıştır. Katılımcıların 496'sı erkek 13'ü kadındır ve yaşları 23 ile 65 arasında değişmektedir.

Katılımcıların ne kadar zamandır bu kurumda çalıştıklarına ait grafik aşağıda sunulmuştur. % 79,6'sı 10 yıldan daha uzun süredir bu iş yerinde çalışmakta olduklarını belirtmişlerdir. Şu an çalıştıkları pozisyonda ne kadar süredir çalıştıkları incelendiğinde ise % 40'ının 10 yıldan uzun süredir aynı pozisyonda olduğu, % 23'ünün ise son üç yıldır bu pozisyonlarda çalıştığı görülmüştür (Şekil 1).

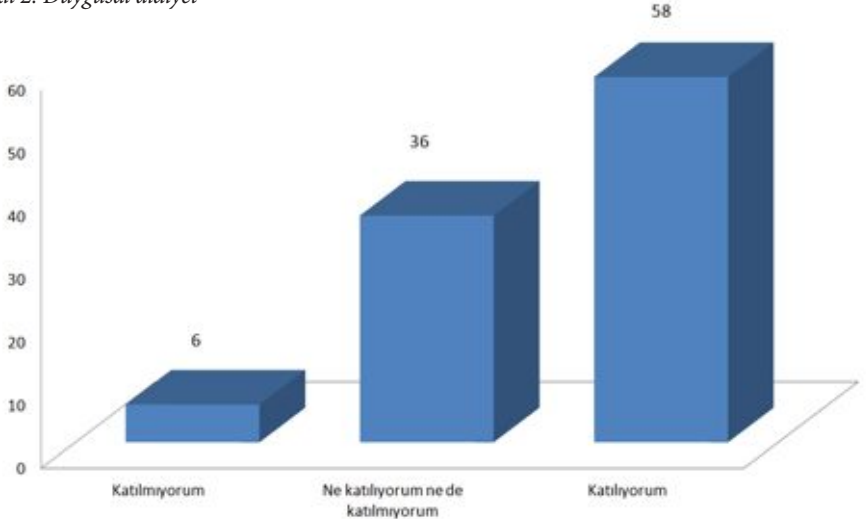
AİDİYET

Çalışanların farklı nedenlerden dolayı çalıştıkları kuruma yönelik aidiyet duygusu taşıma durumları değişiklik gösterebilir. Bu kapsamda kuruma yönelik aidiyet duygusu üç farklı kategoride 25 soruluk bir anketle incelenmiştir. Sorulara “katılıyorum” deme oranı o kategoriye

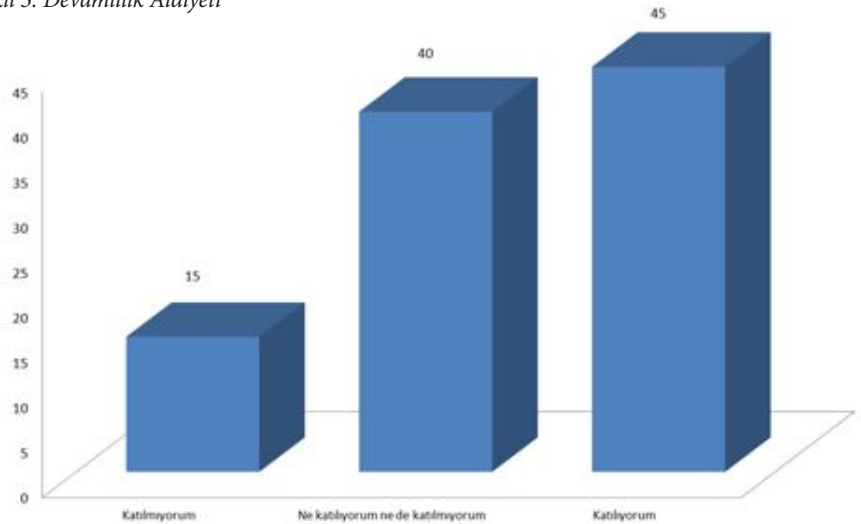
Şekil 1. Kurumda ve pozisyonda çalışma süresi



Şekil 2. Duygusal aidiyet



Şekil 3. Devamlılık Aidiyeti



ilişkin aidiyeti belirtirken, “katılmıyorum” cevapları bu kategoride ölçülmek istenen aidiyetin var olmadığının işareti olarak yorumlanmaktadır. “Ne katılıyorum/ Ne de katılmıyorum” cevabı ise katılımcıların bu konuda çekimser olduklarını göstermektedir.

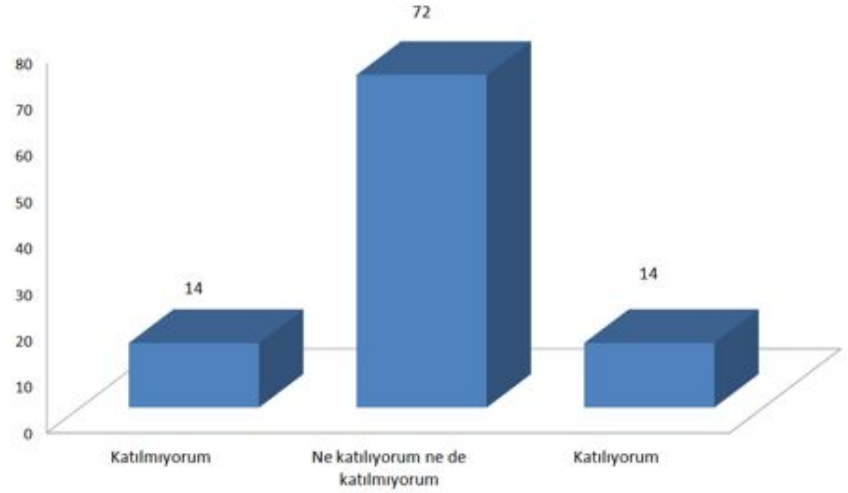
Aidiyet kategorilerinden birincisi olan duygusal aidiyet, çalışanın kurumda gerçekten çalışmak istediği için çalıştığı durum olarak tanımlanabilir. Bu tür aidiyet hisseden çalışanlar için, iş yerini kendi işleri gibi gördükleri, kurumun bir parçası olarak hissettikleri ve kendilerini kuruma bağlı hissettikleri söylenebilir. Yapılan incelemede katılımcıların % 58’i duygusal olarak kuruma bağlı çalışanlar olduklarını belirtmişlerdir (Şekil 2).

Aidiyete ilişkin bir diğer kategori olan devamlılık aidiyeti, kurumdan ayrılmanın dezavantajlı bir durum olduğunu düşündüğü için ait hissetme durumu olarak tanımlanabilir.

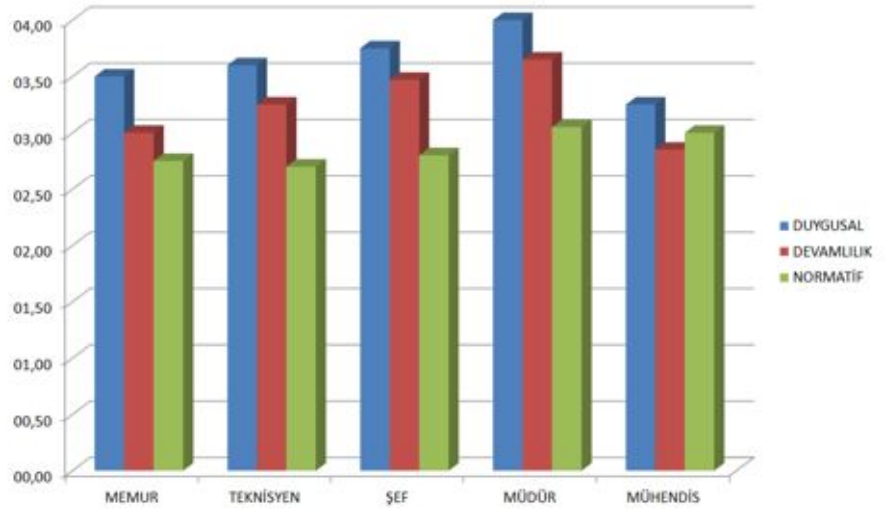
Bu kategoriye katıldığını belirten çalışanların kurumdan ayrıldığı takdirde yaşayacağı olumsuzlukların farkında olması, kurumda çalışmaya ihtiyacı olduğu için devam etmesi ve işten ayrıldığında yeni bir iş için çok fazla seçeneğinin olmadığını düşünmesi söz konusu olabilir. Yapılan incelemeler sonucunda katılımcıların % 40’nın bu kategoride çekimser kaldıkları, % 45’inin ise katıldıkları tespit edilmiştir. Çalışanların % 15’i ise kuruma yönelik bu tür bir aidiyet hissetmediklerini belirtmişlerdir (Şekil 3).

Son olarak bir zorunluluk hissettiği için kuruma ait hissetme olan normatif aidiyet kategorisi tanımlanabilir. Bu kategoriye göre çalışanlar kendilerini kuruma borçlu hisseden, ayrılrsa kendini suçlu hissedecek bireyler olarak tanımlanabilir. Bu tür çalışanlar kurumda kalmanın

Şekil 4. Normatif aidiyet



Şekil 5. Pozisyonlara göre aidiyet



doğru ve zorunlu olduğunu düşünen çalışanlardır. Çalışmanın sonuçları katılımcıların % 72’sinin bu kategoride çekimser olduklarını göstermektedir. % 14’ü ise bu kategoriye katılırken, geriye kalan % 14’ü katılmadıklarını bildirmişlerdir (Şekil 4).

POZİSYONLARA GÖRE KURUMA AİDİYET

Çalışılan pozisyonlar 5 grupta şu şekilde toplanmıştır;

- Memur (Yol ve Geçit Kontrol Memuru, Hat Bakım Onarım Memuru, Memur, Yol Çavuşu),
- Teknisyen (Yol Sürveyanları,



Teknisyenler, Uzman Teknisyen),

iii) Şef (Yol Bakım Onarım Şefi, Yol Şube Şef Yardımcısı, Tekniker),

iv) Müdür (Yol Bakım Onarım Müdürü, Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü),

v) Mühendis.

Bu gruplara göre kuruma aidiyetler incelendiğinde duygusal aidiyeti en yüksek olanların müdür pozisyonunda çalıştıkları, diğer pozisyonlarda çalışanların ise duygusal aidiyet açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

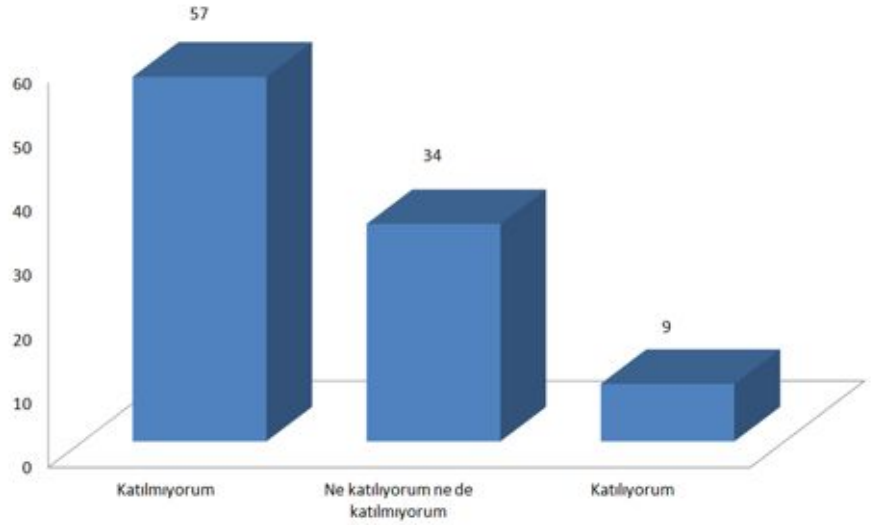
Devamlılık aidiyeti kategorisinde ise en düşük aidiyet gösteren mühendisler iken, diğer pozisyonlar benzer düzeylerde aidiyet sergilemişlerdir. Normatif aidiyet açısından ise pozisyonlara göre bir farklılık yoktur (Şekil 5).

KURUMDAN MEMNUNİYET

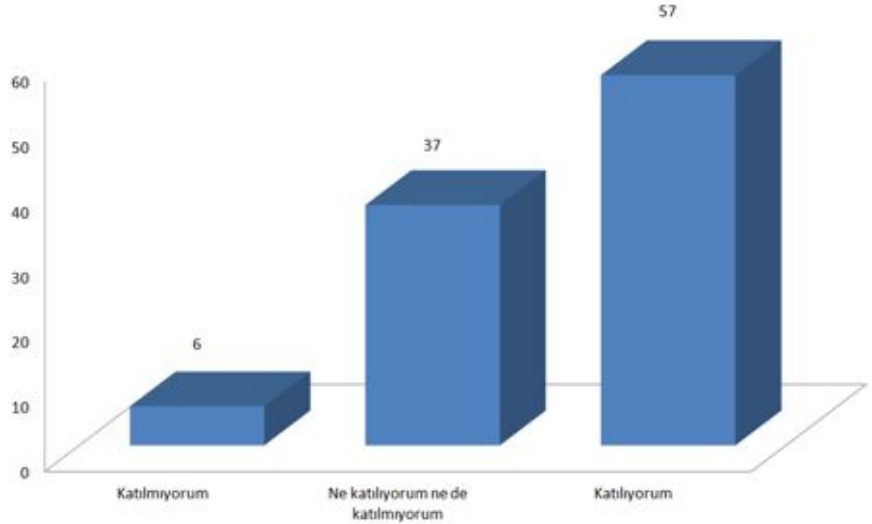
Çalışanların kurumdan memnuniyetleri genel memnuniyet olarak ana başlıkta ve ücret, yönetici, işin doğası gibi işle ilgili farklı özelliklerden memnuniyet olarak alt başlıklar altında incelenmiştir. Bu ankette “katılıyorum” cevaplarının çokluğu o kategoriden memnuniyeti gösterirken, “katılmıyorum” cevaplarının çokluğu memnuniyetsizliği ifade etmektedir. “Ne katılıyorum/ Ne de katılmıyorum” cevabı ise katılımcıların bu konuda çekimser olduklarını göstermektedir.



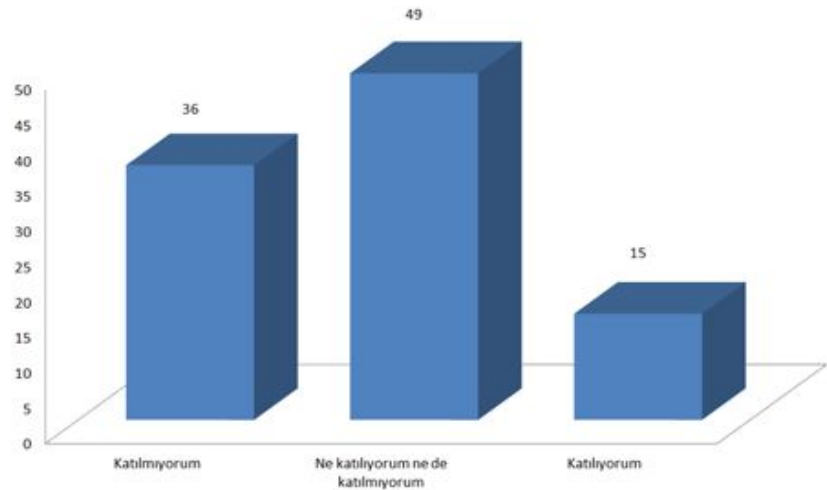
Şekil 6. Genel Memnuniyet



Şekil 7. Çalışma arkadaşlarından memnuniyet



Şekil 8. Ek olanaklardan memnuniyet



GENEL MEMNUNİYET**SADECE % 9**

Genel olarak memnuniyete bakıldığında katılımcıların % 57'sinin memnun olmadıkları tespit edilmiştir. % 34'ü çekimser cevaplar verirken sadece % 9'luk bir grup genel olarak memnun olduğunu belirtmiştir (Şekil 6).

Bir alt boyut olan çalışma arkadaşlarından memnuniyet oranı yüksek bir memnuniyet kaynağı olarak öne çıkmaktadır. Çalışanların % 57'si çalışma arkadaşlarını severim, çalışma arkadaşlarından keyif alırım gibi sorulara katıldıklarını belirtmişlerdir (Şekil 7).

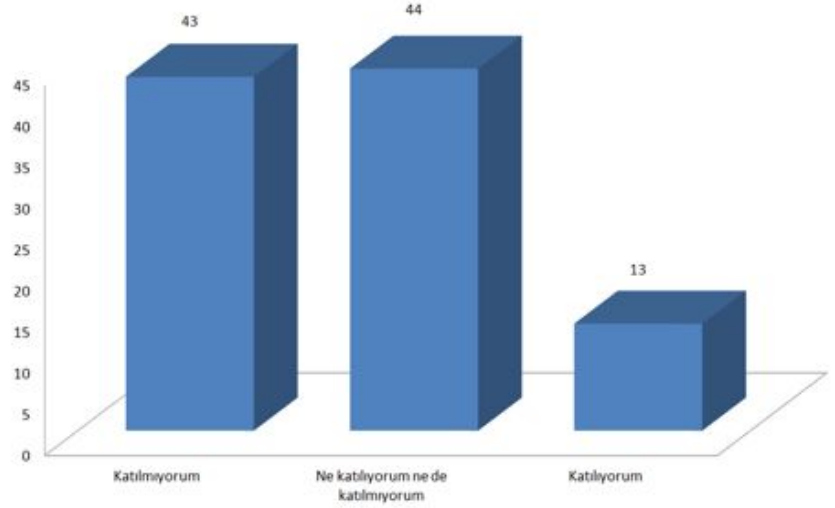
EK OLANAKLARDAN MEMNUNİYET % 15

Kurumun ek olanaklarından memnuniyetin incelendiği, olanakların hakkaniyetli dağılımı, diğer kurumlarla benzer olanakların varlığı gibi sorularda ise çalışanların % 36'sı memnuniyetsizliklerini ifade ederken, % 15'i memnun olduğunu bildirmiş, geriye kalan % 49 ise çekimser cevaplar vermiştir (Şekil 8).

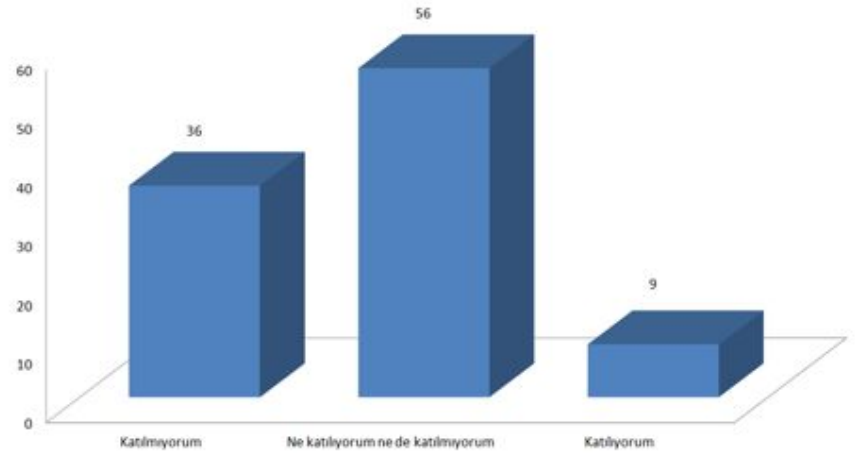
TAKDİR EDİLDİĞİNİ DÜŞÜNENLER % 13

Kurumda takdir edildiğini, yaptığı iyi işler karşısında ödüllendirildiğini hissedenler katılımcıların sadece % 13'ünü oluşturmaktadır. Geriye kalan % 87'si ise ya katılmıyorum ya da kararsızım şeklinde cevaplar vermeyi tercih etmişlerdir (Şekil 9).

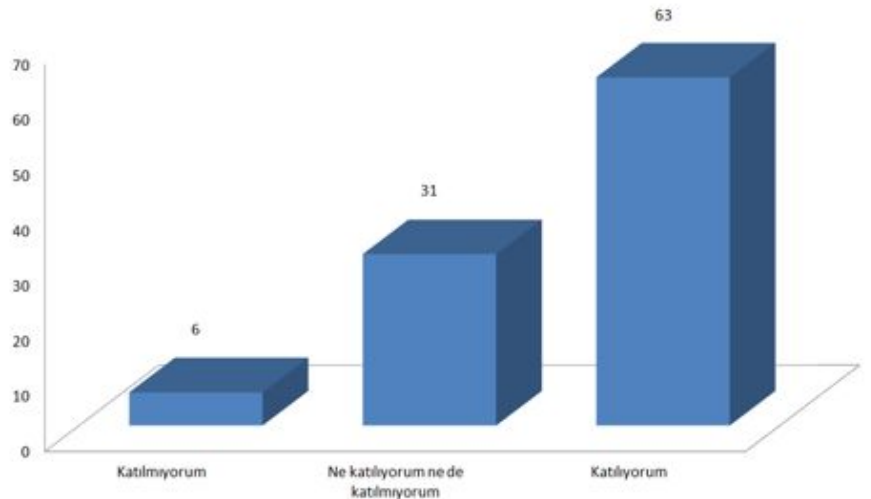
Şekil 9. İşyerinde takdir/ödül



Şekil 10. Bürokrasi



Şekil 11. İşin doğası



BÜROKRASİDEN MEMNUN OLANLAR % 9

İşyerindeki bürokrasi ve kuralların verimli çalışmaya engel olmadığını düşünenler % 9'luk bir dilimi oluştururken, geriye kalanlardan % 36'sı bürokrasi ve kuralların işleri zorlaştırdığı, iyi şeyler yapma çabalarının bürokratik engellere takıldığını ve işlerinin yoğun olduğunu ifade etmişlerdir. % 56'luk bir grup ise bu konuda da çekimser kalmıştır (Şekil 10).

YAPTIKLARI İŞTEN MEMNUN OLANLAR % 63

Çalışanların yaptıkları işin kendisinden memnuniyetleri incelendiğinde % 63 oranında memnuniyet saptanmıştır. Bu kategori en çok memnun olunan kategori olarak öne çıkmaktadır ve işyerinde yapılan faaliyetlerden hoşlanma, işi anlamlı bulma, yapılan işten gurur duyma gibi alt başlıkları içermektedir (Şekil 11).

KURUM İÇİ İLETİŞİMDE MEMNUNİYET % 20

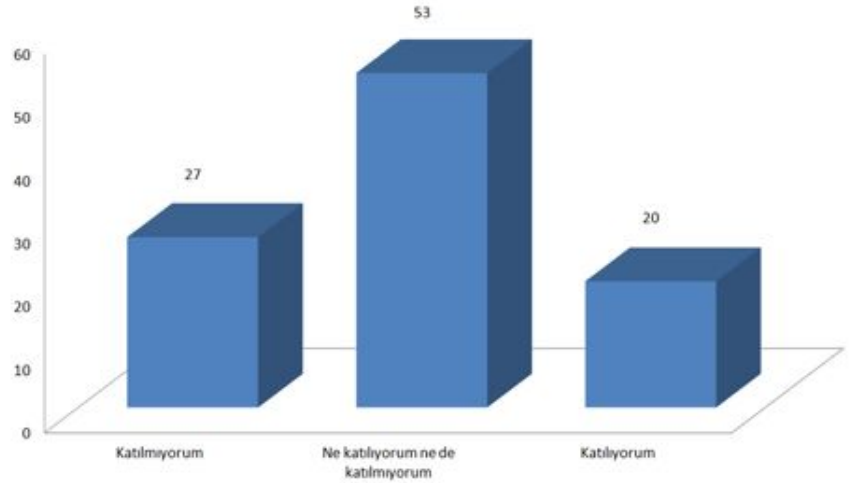
Kurum içi iletişimle ilgili memnuniyet, verilen işlerin iyi açıklanması, kurumda olup bitenlerden haberdar olma gibi sorularla incelendiğinde çalışanların % 27'si memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. % 20 iletişimden memnunken, % 53 çekimser cevaplar vermişlerdir (Şekil 12).

ÜCRETLERDEN MEMNUNİYET % 36

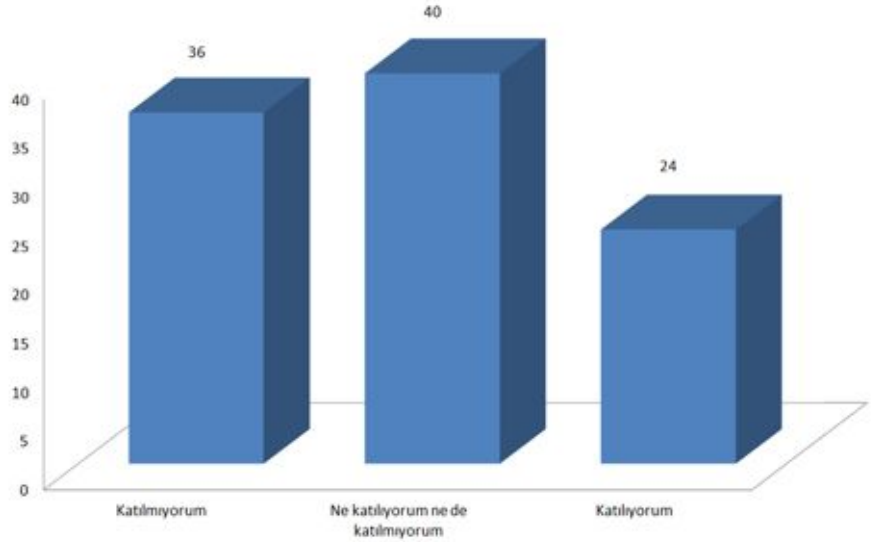
Kişilerin aldıkları ücretlerden memnuniyet ve hak ettikleri ücreti aldıkları yönündeki katılıyorum cevapları incelendiğinde % 36'sının memnun olduğu gözlemlenmiştir.

% 24'ü memnuniyetsizliklerini belirtirken, grubun % 40'ı bu kategoride çekimser cevaplar vermişlerdir (Şekil 13).

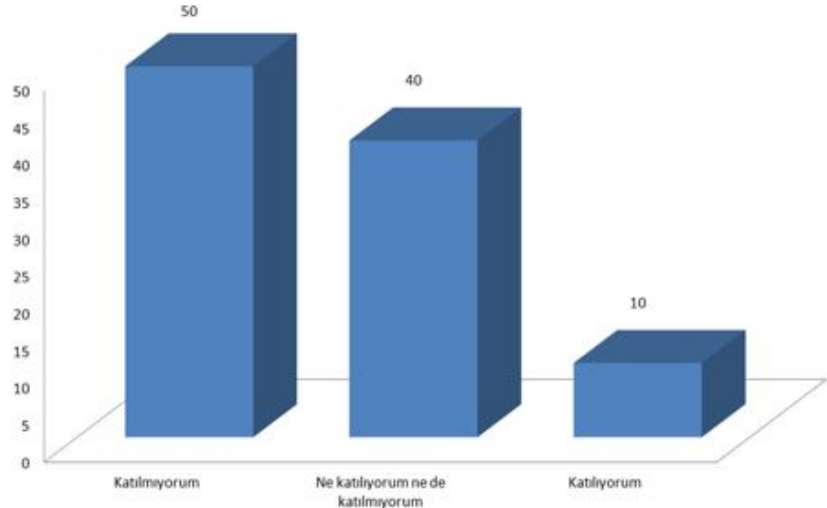
Şekil 12. İletişimden memnuniyet



Şekil 13. Ücretten memnuniyet



Şekil 14. Terfi olanaklarından memnuniyet



İş yerindeki terfi olanaklarına dair bulgular incelendiğinde grubun % 50'sinin terfi olanaklarından memnun olmadığı görülmektedir (Şekil 14). Bu bulgu kurumda toplam çalışılan yıl ve aynı pozisyonundaki yıl açısından bakıldığında; katılımcıların ortalama 19 yıldır bu kurumda çalıştıkları, aynı pozisyonundaki ortalama çalışma sürelerinin ise 11 yıl olduğu görülmüştür.

Yöneticilerin adil davrandığı, işlerini iyi yaptığı, sevildikleri yönündeki sorulara grubun % 48'si katılırken, % 14'ü memnuniyetsizliklerini belirtmişlerdir (Şekil 15).

İş yerinden memnuniyet en memnun olunan kategoriden, memnun olunmayan kategoriye doğru tek bir şekilde özetlenecek olursa aşağıdaki gibidir (Şekil 16).

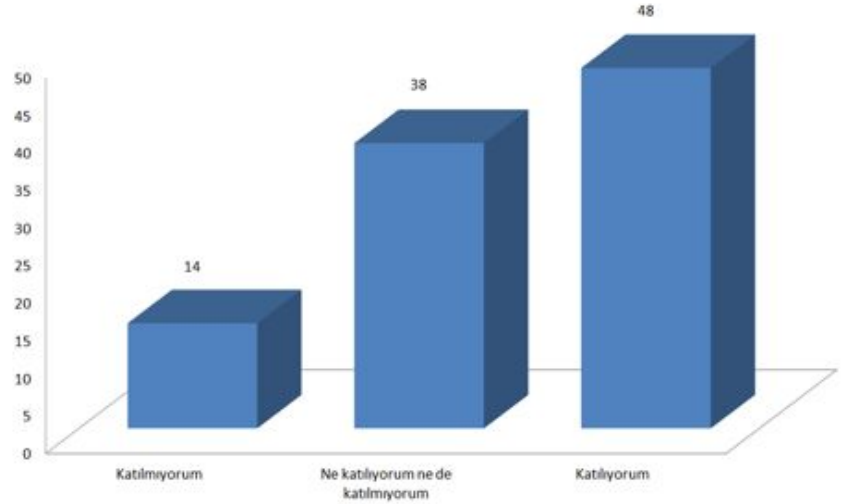
Çalışanların işlerinin farklı yönlerine yönelik memnuniyetlerine karşılaştırmalı olarak bakıldığında işin kendisinden, çalışma arkadaşlarından ve yöneticiden memnuniyetin diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Çalışanların en az memnun oldukları iş yönleri ise terfi etme olanakları ve işteki yoğunluk ve yapılan işlerin fazla bürokratik yönünün olması şeklinde düşünülebilir. Ücret, iletişim, ek olanaklar ve takdir/ödül boyutlarında ise memnun olmayan ve bu konuda çekimser olanların oranı birbirine çok yakın ya da çekimser olanlar daha fazla şeklindedir.

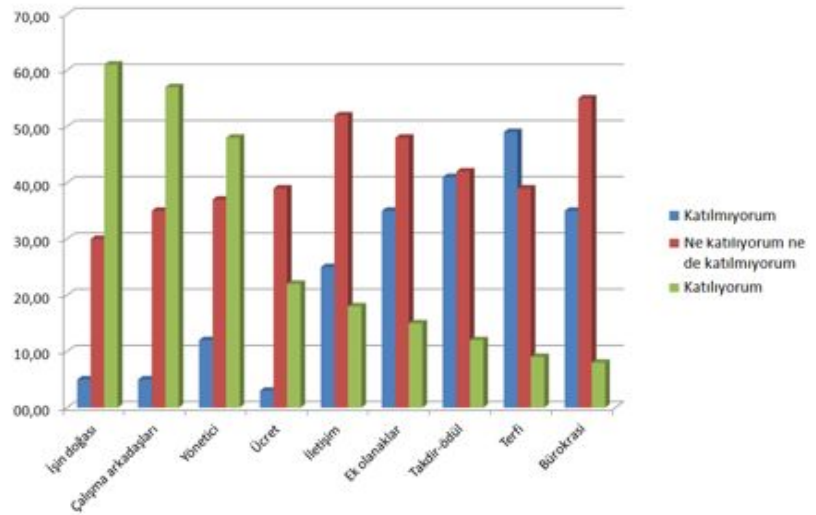
POZİSYONLARA GÖRE İŞ MEMNUNİYETİ

Çalışılan pozisyona göre iş memnuniyeti incelendiğinde alt kategorilerde belirgin farklar tespit edilmemiştir. Ancak ücretten en memnun olanların mühendisler, işin doğasından en memnun olanların da müdürler olduğu söylenebilir (Şekil 17).

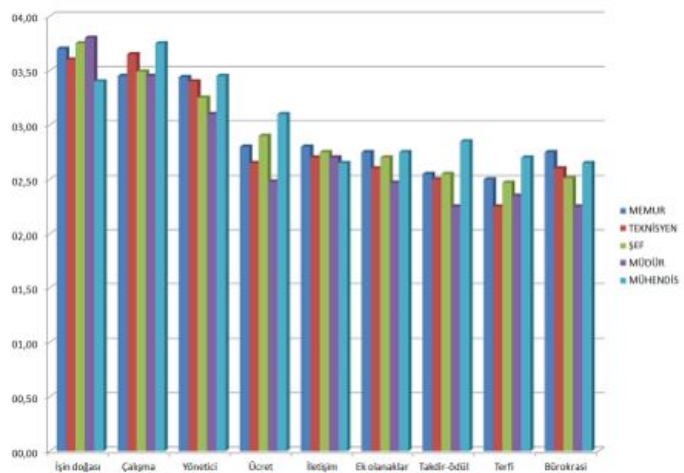
Şekil 15. Yöneticiden memnuniyet



Şekil 16. Memnuniyet kategorileri



Şekil 17. Pozisyonlara göre memnuniyet



Katılımcıların genel olarak yaşamlarından memnuniyetleri incelendiğinde ise, % 54'ünün yaşam koşullarından memnun olmadığı görülmüştür (Şekil 18).

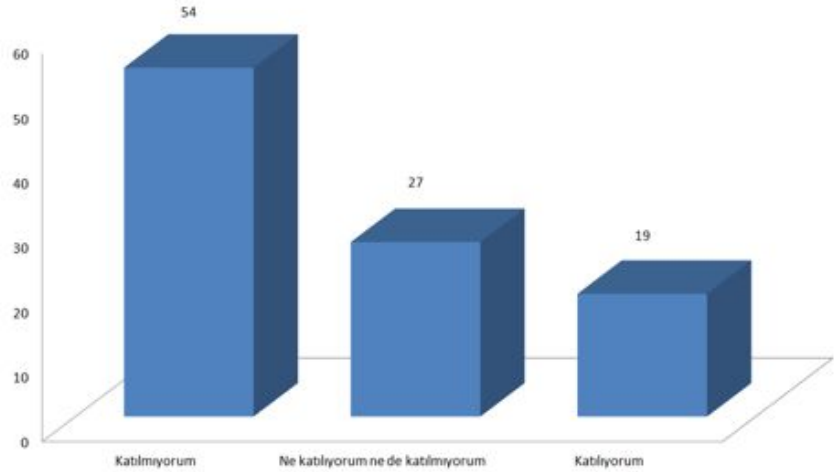
SONUÇ

Çalışanların kendilerini kuruma duygusal olarak ait hissetmelerinin devamlılık ve normatife göre daha yüksek olması kişilerin gerçekten kalmak istedikleri için o kurumda çalıştıklarının bir göstergesidir.

Ancak çalışanların devamlılık açısından aidiyet hissetmelerinin oranının da % 45 olması üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur. Çünkü anketi dolduranların neredeyse yarısı dışarda fazla seçenekleri olmadığı için de kurumda kalmak istediklerini ifade etmişlerdir.

İşin kendisinden, yönetici ve çalışma arkadaşlarından memnuniyet işte değiştirilmesi zor olan yönlerden memnuniyet olarak düşünülerek güzel bir resim ortaya koymak-

Şekil 18. Yaşam doyumu



tadır. Ancak genel memnuniyetin düşük olması ve özellikle iş ya da kurumun sağlaması gereken bazı durumlardan memnun olunmaması resmin diğer yönünü de iyi değerlendirmek gerektiğini göstermektedir. Çünkü çalışanların bu tür memnuniyetsizlikleri yaşama yönelik memnuniyetsizliklerini ve aidiyet hisselerini de olumsuz etkilemektedir.

Anket sonuçlarının genelinde çekimser cevapların fazla olması dikkat edilmesi gereken bir diğer noktadır. Bu cevabı verenler gerçekten kararsız oldukları için böyle cevaplamış olabilecekleri gibi gerçek fikirlerini göstermemek için de bu cevabı vermiş olabilirler. Buna bağlı olarak çekimser cevapların yorumu yapılırken durumun iki yönünü de değerlendirmek faydalı olacaktır.



T.C.
ZONGULDAK
İDARE MAHKEMESİ

ESAS NO : 2014/769

KARAR NO : 2015/953

ancak Genel Müdürlüğün yaptığı unvan değişikliğinden sonra yukarıda aktarılan Tüzük'te herhangi bir değişiklik yapılmadığı, Tüzüğün hâlâ eski unvanlara ilişkin hükümler içerdiği görülmektedir.

Bu durumda, TCDD İşletmesi Memur ve Hizmetlilerine Verilecek Harcırah Hakkında Tüzük hükümlerine göre Yol Şube Şefine turne tazminatı ödeneceği, Yol Şube Şefi unvanı yerine Yol-Bakım Onarım Müdürü unvanının ihdas edildiği, bu değişikliğin Tüzüğe işlenmediği, ancak unvan güncellemesinin sadece isim bazında olduğu, bunun dışında görev, yetki ve sorumluluk bazında herhangi bir değişikliğe gidilmediği dikkate alındığında, davacıya Tüzüğün 14. maddesi kapsamında turne tazminatı ödenmesi gerekirken, aksi yöndeki dava konusu işleminde hukuka uygunluk bulunmamıştır.

Öte yandan, davacının turne tazminatı isteminin kabulü ile hukuka aykırılığı yargı karar ile saptanan işlem nedeniyle mahrum kaldığı mali haklarının davalı idareye 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 10. maddesi kapsamında ilk yaptığı başvuru (28.8.2013) tarihinden itibaren hesaplanarak ödenmesi gerektiği açık olup, bu tarihten geriye doğru turne tazminatı ödenmesi mümkün bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle; **dava konusu işlemin iptaline**, davacının tazminat isteminin kısmen kabulü ile 28.8.2013 tarihinden itibaren davacının hak ettiği turne tazminatının davacıya ödenmesine, tazminat isteminin 28.8.2013 tarihinden öncesine ilişkin kısmının ise reddine, 'dava iptal, kısmen kabul, kısmen ret' ile sonuçlandığından davanın sonucu dikkate alınarak aşağıda dökümü yapılan yargılama giderinin 73,00-TL'lik kısmının davalı idareden alınarak davacıya verilmesine, yargılama giderinin diğer kısmı olan 36,00-TL'nin davacı üzerinde bırakılmasına, Avukatı Asgari Ücret Tarifesi uyarınca belirlenen 750,00-TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalı idareye verilmesine, artan posta ücretinin karar kesinleştikten sonra Mahkememizce davacıya iadesine, kararın tebliğ tarihini izleyen 30 gün içerisinde Danıştay'a temyiz yolu açık olmak üzere 11.9.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Başkan
CEMİL HULUSİ PARLAK
37749

Üye
MUSTAFA ÖZDEMİR
101831

Üye
NEVZAT YOLAÇAR
102669

YARGILAMA GİDERLERİ	
Başvurma Harcı :	25,20 TL
Karar Harcı :	25,20 TL
Posta Gideri :	58,60 TL
TOPLAM :	109,00 TL


ASLI GİBİDİR
Gözetim
Cemil Hulusi PARLAK
37749