

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

**ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: ÖZEL BİR HASTANE ÇALIŞANLARI
ÜZERİNDEKİ ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

İsmail Hakkı AYDIN

İstanbul, 2019

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

**ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: ÖZEL BİR HASTANE ÇALIŞANLARI
ÜZERİNDEKİ ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

İsmail Hakkı AYDIN

Öğrenci No:

120744168

Danışman:

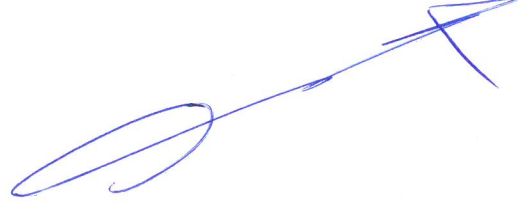
Doç. Dr. Erkan TAŞKIRAN

İstanbul, 2019

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “*Örgüte Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerindeki Araştırma*” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 25/09/2019

İsmail Hakkı AYDIN



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

25.09.2019

Enstitümüz *İşletme* Anabilim Dalı *Yönetim Organizasyon* Programı yüksek lisans öğrencilerinden **120744168** numaralı **İsmail Hakkı AYDIN**'ın "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Örgüte Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerindeki Araştırma*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 28/05/2019 tarih ve 2019/22 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince (50..) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.


DANIŞMAN
Doç. Dr. Erkan TAŞKIRAN
(Düzce Üniversitesi)


ÜYE
Doç. Dr. Erkut ALTINDAĞ
(Beykent Üniversitesi)


ÜYE
Doç. Dr. Esra DİNÇ ELMALI
(Marmara Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : İsmail Hakkı AYDIN
Danışmanı : Doç. Dr. Erkan TAŞKIRAN
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans Tezi, 2019
Alanı : Yönetim Organizasyon
Anahtar Kelimeler : Örgüte Bağlılık, İş Tatmini, Sağlık Sektörü

ÖZ

ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖZEL BİR HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNDEKİ ARAŞTIRMA

Günümüz iş dünyası, rekabet koşulları ve ileri teknoloji nedeniyle işverenler ve çalışanlar için zor bir hal almıştır. Bu ortamda, işverenler çalışanları görev yaptıkları örgüte bağlama ve iş tatminlerini sağlamak için insan unsuruna yatırım yapmanın en doğru hedef olduğunu anlamışlardır. Tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründeki stresli çalışma ortamında gerekli dinamiği sağlayabilmek, kişilerin kurumlara olan bağlılığını etkileyen ve işverenin etkisinin minimum olduğu unsurları ortadan kaldırmak için örgüt içi doğru iletişim teknikleriyle örgüte bağlılığın kurumlara sağladığı olumlu etkilerden verim sağlamıştır.

Bu tez çalışmasının temel amacı örgüte bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği uygulanmıştır. Özel bir hastanede görev yapan 195 çalışan üzerinde yapılan araştırma sonucunda, duygusal bağlılık ve içsel tatmin düzeylerinde en yüksek puanlar elde edilmiştir. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın içsel ve dışsal tatmin üzerinde anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan çalışanların örgüte bağlılıkları demografik özelliklerine göre farklılık göstermişken, iş tatmin düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Name and Surname : İsmail Hakkı AYDIN
Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Erkan TAŞKIRAN
Degree and Date : Master Thesis, 2019
Major : Management Organization
Key Words : Organizational Commitment, Job Satisfaction, Health Sector

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON PRIVATE HOSPITAL

Today, the business world has become difficult for employers and employees due to competitive conditions and advanced technology. In this case, employers understood that investing in people is the right target to connect their employees to the institutions they work for and to increase their job satisfaction. As it is in all sectors, in order to provide the necessary dynamics in the stressful working environment in the health sector, to eliminate the factors elements that affect the commitment of individuals' elements in which the employer has a minimum impact, the value of organizational commitment has been understood with the effect of correct communication within the organization, and the studies for this purpose have provided positive recoveries.

The main purpose of this thesis is to investigate the effect of organizational commitment on job satisfaction. In the research, questionnaire technique was used as data collection method. As a result of the study conducted on 195 people working in a private hospital, the highest scores were obtained in the levels of emotional commitment and internal satisfaction. Emotional commitment and normative commitment were found to have a high effect on internal and external satisfaction. On the other hand, it has been determined that employee commitment differs according to demographic characteristics, but job satisfaction shows no difference among employees.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	ii
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTE BAĞLILIK KAVRAMI

1.1. ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN TANIMI	3
1.2. ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN ÖNEMİ	5
1.2.1. Örgüte Bağlılığın Çalışanlar Açısından Önemi.....	5
1.2.2. Örgüte Bağlılığın Örgütler Açısından Önemi	6
1.3. ÖRGÜTE BAĞLILIĞA İLİŞKİN TEMEL YAKLAŞIMLAR.....	7
1.3.1. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	7
1.3.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.....	7
1.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	8
1.4. ÖRGÜTE BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	9
1.4.1. Kişisel Faktörler	9
1.4.1.1. Yaş	9
1.4.1.2. Cinsiyet	10
1.4.1.3. Çalışma Süresi	11
1.4.1.4. Eğitim Düzeyi	11
1.4.1.5. Medeni Durum	12
1.4.2. Örgüt Faktörleri	12
1.4.2.1. Yönetim Tarzı	12
1.4.2.2. Örgüt Kültürü.....	13
1.4.2.3. İşin Yapısı	14
1.4.2.4. Yükselme İmkânları.....	14

1.4.2.5. Ödül Sistemi	15
1.4.2.6. Örgütün Yapısı.....	15
1.4.2.7. Ekip Çalışması	15
1.4.3. Örgüt Dışı Faktörler	16
1.4.3.1. Alternatif İş İmkânı.....	16
1.4.3.2. Profesyonellik	17
1.5. ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN DÜZEYLERİ VE SONUÇLARI	17
1.5.1. Örgüte Düşük Bağlılık.....	18
1.5.2. Örgüte İlmli Bağlılık	18
1.5.3. Örgüte Yüksek Bağlılık	18

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ KAVRAMI

2.1. İŞ TATMİNİ TANIMI	20
2.2. İŞ TATMİNİ ÖNEMİ.....	21
2.2.1. Çalışanlar Açısından İş Tatminin Önemi	22
2.2.2. Örgüt Açısından İş Tatmininin Önemi	23
2.2.3. Yöneticiler Açısından İş Tatmininin Önemi	24
2.3. İŞ TATMİNİ AÇISINDAN TUTUM.....	25
2.4. İŞ TATMİNİNİN ÖLÇÜLMESİ.....	25
2.4.1. Minnesota İş Tatmini Ölçeği	26
2.4.2. Smith, KendalHulin'in İş Tanımlama Ölçeği.....	27
2.4.3. Anket ve Mülakat Tekniği.....	27
2.4.4. İş Genel Ölçeği	27
2.5. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	28
2.5.1. Kişisel Faktörler	29
2.5.1.1. Cinsiyet	29
2.5.1.2. Yaş	29
2.5.1.3. Medeni Durum	30
2.5.1.4. Eğitim Düzeyi	30
2.5.1.5. Çalışma Süresi	30
2.5.1.6. Kişisel Özellikleri	30

2.5.1.7. Mevki, Kıdem ve Statü	32
2.5.1.8. Zekâ	33
2.5.1.9. Sosyal ve Kültürel Çevre	33
2.5.1.10. Tecrübe	34
2.5.2. Örgütsel Faktörler.....	34
2.5.2.1 Ücret ve Terfi.....	34
2.5.2.2. Fiziksel Çalışma Koşulları.....	35
2.5.2.3. Yönetici ve Diğer Çalışanlarla İletişim	35
2.5.2.4. Geri Bildirim.....	36
2.5.2.5. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi.....	36
2.6. İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARI	37
2.7. ÖRGÜTE BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖZEL BİR HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	40
3.1.1. Araştırma Amacı ve Önemi.....	40
3.1.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli.....	41
3.1.3. Anakütle ve Örneklem.....	43
3.1.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	43
3.1.5. Veri Çözümleme Yöntemi.....	44
3.2. BULGULAR.....	44
3.2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	45
3.2.2. Veri Toplama Araçlarının Faktör ve Güvenilirlik Analizleri.....	46
3.2.3. Katılımcıların Araştırma Değişkenlerine Yönelik Betimleyici İstatistikleri.....	50
3.2.4. Korelasyon Analizi.....	51
3.2.5. Hipotez Testleri	52
3.2.5.1. Örgüte Bağlılığın Alt Boyutlarının İçsel Tatmin Üzerindeki Etkisi..	52
3.2.5.2. Örgüte Bağlılığın Alt Boyutlarının Dışsal Tatmin Üzerindeki Etkisi	54
3.2.6. Demografik Farklılıklara Yönelik Yapılan Analizler.....	55

3.2.6.1. Örgüte Bağlılığın Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre	
Karşılaştırılması	55
3.2.6.2. İş Tatmininin Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre	
Karşılaştırılması	61
3.3. EK BULGULAR	65
SONUÇ	69
KAYNAKLAR	71
EKLER	80
Ek-1: Anket Formu	80
Ek-2: Etik Kurul İzni.....	84
Ek-3: Anket İzni.....	85

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1: Örgüte Bağlılık Tanımlarında Kullanılan Kriterler ve Kullanımları.....	4
Tablo 2: İş Genel Ölçeği	28
Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımları	45
Tablo 4: Örgüte Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	47
Tablo 5: Değişkenlere Yönelik Betimleyici İstatistikler	50
Tablo 6: Örgütsel Değişim ve Stres Yönetimi Arasındaki Korelasyon Analizi	51
Tablo 7: Örgüte Bağlılık Boyutlarının İçsel Tatmin Üzerindeki Etkisi.....	53
Tablo 8: Örgüte Bağlılık Boyutlarının Dışsal Tatmin Üzerindeki Etkisi	54
Tablo 9: Çalışanların Örgüte Bağlılıklarının Cinsiyetleri Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları.....	55
Tablo 10: Çalışanların Örgüte Bağlılıklarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları	56
Tablo 11: Çalışanların Örgüte Bağlılıklarının Yaşlarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları	57
Tablo 12: Çalışanların Örgüte Bağlılıklarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları	57
Tablo 13: Çalışanların Örgüte Bağlılıklarının Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları	58
Tablo 14: Çalışanların Örgüte Bağlılıklarının Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları	59
Tablo 15: Çalışanların Örgüte Bağlılıklarının Gelirlerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları	60
Tablo 16: Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları	61
Tablo 17: Çalışanların İş Tatminlerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları.....	61

Tablo 18: Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Yaşlarına Göre	
Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları	62
Tablo 19: Çalışanların İş Tatminlerinin Eğitim Durumlarına Göre	
Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları	63
Tablo 20: Çalışanların İş Tatminlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre	
Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları	63
Tablo 21: Çalışanların İş Tatminlerinin Kurumda Çalışma Sürelerine Göre	
Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları	64
Tablo 22: Çalışanların İş Tatminlerinin Gelirlerine Göre Karşılaştırılmasına	
Yönelik Yapılan Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları	65
Tablo 23: İş Tatmininin Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi	65
Tablo 24: Hipotez Sonuç Tablosu	67

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli	43
Şekil 2: Faktör Analizi Sonucu Araştırmanın Modeli.....	48



KISALTMALAR

β	: Beta
DNA	: Deoksiribo Nükleik Asit
diğ.	: diğerleri
F	: F testi değeri
KMO	: Kaiser Mayer Olkin
N	: Denek Sayısı
No	: Numara
Ort.	: Ortalama
USA	: United States of America
p	: Anlamlılık
s	: Sayfa
s.s.	: Standart sapma
t	: t testi değeri
vd.	: ve diğerleri
vs.	: vesaire

GİRİŞ

Örgütler devamlılıklarını sağlamak ve rekabetin yüksek olduğu iş dünyasında hedef edindikleri noktaya erişebilmek için zorlayıcı şartlarla ile baş etmek durumundadırlar. Günümüz koşullarında ayakta kalabilmek ya da büyüebilmek için en büyük yatırım unsuru olarak çalışanlar görülmüş ve böylece örgütlerin başarıya erişerek devamlılıklarını sürdürebilmeleri için örgüte bağlılık ile iş tatmini kavramları önem kazanmıştır. Söz konusu kavramlar, bir kurumdaki çalışanın örgütle olan ilişkisinin etkisinin, yapılan işe ve örgüte yansımaları ifade etmektedir.

Bir kurumda işverenin kazanç ya da uzun vadede kurumu için olumlu imaj elde edebilmesi iş görenlerin memnuniyet ve iş tatmin düzeyi ile doğru orantılıdır. Çalışanların kurumları ile ilgili olumlu düşünceleri ve kurum içerisinde yer almaktan duydukları memnuniyet dolayısı ile de yaptıkları işe olan bağlılıkları arttığında kişisel performansları yükselecek ve bu durum doğrudan kurumun performansına etki ederek, olumlu neticeler doğuracak ve örgüte bağlılığın önemi anlaşılmış olacaktır.

Tanımlamak gerektiğinde örgüte bağlılık kısaca kişinin çalıştığı kurumun hedeflerini kendi hedefi olarak görmesi ve kurumuyla özdeşleşmesi olarak ifade edilebilir. İşten ayrılma ya da işe devam durumunda gösterilen aksaklıklar örgüte bağlılığın olduğu kurumlarda oldukça az rastlanmaktadır. Dolayısıyla çalışanların performans düzeylerinin yüksek olması neticesiyle de başarı oranı artmaktadır.

İşveren kurumsal hedeflere ulaşabilmek için çalışanlarının kurumsal kimlik bilincinde olan, ait oldukları örgüte bağlılık hisseden ve örgüt çıkarlarının kişisel çıkarlarından önde tutan kişilerden oluşmasını talep eder. Bunu sağlayabilmek içinse çalışanın çalıştığı örgüte bağlı olması gerekmektedir. Çalıştığı işten ve konumundan tatmin olan bir çalışan açıdan kuruma bağlıdır ve bu durum beraberinde verdiği hizmetin nitelikli ve verimli olmasını sağlamaktadır.

Yaptığı işin kendi niteliklerine uygun olduğunu düşünen ve kurumda kendisini önemli ve değerli hisseden bir çalışan kendilerini kurumlarına daha yakın hisseder ve iş performansı buna bağlı olarak artış göstermektedir.

Günümüzde, yapılan işe uygun nitelikte ve donanımda personel bulunması, özellikle rekabet ortamının çok fazla olduğu sektörlerde bu personellerin temini ve yetiştirilmesi oldukça zor ve maliyetlidir. Kurumlar zaman içerisinde nitelikli personel temini konusunda karşılaşılan zorlukların farkına vararak çalışanlarının yaptıkları işten tatmin olmaları konusuna odaklanmalarının ve eğitim faaliyetlerini bu ortamı hazırlamak amacıyla kullanmalarının kendilerini uzun vadede kara götüren bir süreç olduğunu anlamışlardır.

Personelin iş tatminlerinin sağlanması ve örgüte bağlılıkları özellikle yüksek rekabet ortamında varlığını devam ettirmeye çalışan kurumlar için büyük önem taşımaktadır. Benzer olaylarla sürekli karşılaşılması sebebiyle bu konu birçok araştırmacının konuya olan ilgilerinin artmasına neden olmuştur.

Araştırmanın temel amacı örgüte bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmaktır ve bu amaçla sözü edilen etkiyi ölçmek üzere, İstanbul’da bulunan özel bir grup hastanesinde görev yapan çalışanlar üzerinde araştırması yapılmıştır.

Çalışma üç ana bölüm halinde ele alınmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde örgüte bağlılığın tanımı, örgüte bağlılığın önemi çalışan ve örgütler bazında ele alınmıştır. Örgüte bağlılığa ilişkin temel yaklaşımlar, üç ana başlık halinde ele alınmıştır. Örgüte bağlılığı etkileyen faktörler ve örgüte bağlılığın sonuçları ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde iş tatmini kavramına yer verilmektedir. Bu bölümde, iş tatmini önemi, iş tatmini açısından tutum, iş tatmininin ölçülmesi, iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatmininin sonuçları ve örgüte bağlılık iş tatmini ilişkisi açıklanmıştır.

Çalışmanın son bölümünde belirlenen hastane çalışanlarının örgüte bağlılık düzeylerinin iş tatminine olan etkisini belirlemeye yönelik araştırmanın yöntem ve analiz bulguları yer almaktadır. Son olarak çalışma örgüte bağlılık ve iş tatmini ile ilgili değerlendirmenin yer aldığı sonuç ve öneriler kısmı ile tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTE BAĞLILIK KAVRAMI

1.1. ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN TANIMI

Örgüt kavramı; Genel olarak ihtiyaçları karşılamak için bir araya gelen insanların oluşturduğu topluluk olarak nitelendirilmiştir (Keskin,2016,3). Örgüte bağlılık ise 1960’lardan itibaren Becker’ın çalışmalarıyla örgütsel davranış literatüründe popüler çalışma mevzularından biri durumuna gelmiştir (Karadağ, 2013, 40). Becker’a göre, örgüte bağlılık, çalışanın örgütte işini yaparken geçirdiği vakit, harcadığı emek, çaba ve elde ettiği statü, kazandığı ücret gibi “enstrümental çıkarları” bağlı olduğu örgütten ayrıldığında kaybedecekleri ve yapmış olduklarının boşa gidecek olması korkusu neticesinde ortaya çıkmıştır. Örgüte bağlılık literatürü bağlılık durumunu birbirinden farklı tanımlarının ortaya çıktığını göstermiştir. En basit tanımıyla; Örgütte kalma isteğine sahip olarak, birincil istek olarak maddi kaygı gözetmeden, hedeflere ulaşmak için örgütle bütünleşmedir (Balbay, 2000, 16).

Örgüte bağlılık tanımlarından bazıları ise aşağıdaki gibidir (Wahn, 1998; Mayer ve Allen, 2004; Karadağ, 2013):

- Kişinin kurumu ile bağlandığı kimlik birliği bağlılığın toplamında ortaya çıkan güçtür.
- Kişinin elde ettiği kimlik birlikteliği ile birlikte bulunduğu örgütün aktif ve sürekli üyesi olma talebidir.
- Kişinin bulunduğu örgüte olan psikolojik yakınlığını ifade eden bir kavramdır ve kişinin ile örgüt arasındaki ilişkiyi gösteren, örgüt üyeliğini sürdürme ve örgütte kalıcı olma çabasına iten psikolojik durumdur.
- Bir kişinin bir örgütte bulunması bir açıdan psikolojik bir sözleşme ile iş başı yapması ile başlar. Devamında ise çalıştığı örgütte kalıcı ve istenilen niteliklere sahip biri olmak için gereken bilgiye sahip olma çabasıyla sürer. Bu açıdan bakıldığında örgüte bağlılık bu açıdan bakıldığı zaman kişinin örgüt ile kimlik birliğine girdikten sonra oluşan güç birliğidir

- Kişinin örgütle olan bağının gücüdür.
- Örgütün sahip olduğu değerleri misyon ve vizyonunun kabul edip, örgüte dahil olabilmek için çaba sarf etmektir.

Aşağıdaki tabloda örgüte bağlılıkta kullanılan kriterler ayrıntılı olarak açıklanmıştır;

Tablo 1. Örgüte Bağlılık Tanımlarında Kullanılan Kriterler ve Kullanımları

Finansal Kriterler	Bağlılık örgüt tarafından kişiye sunulan ödül ve maliyetlerden oluşan bir fonksiyon olup; örgütteki hizmet süresi bu kriterde çok önemli bir etkidir
Davranış ve Özellikler	Bu kriteri kullananlar araştırmacılara göre örgüte bağlılık, çalışanların isteyerek, açık ve geri dönülmez davranış ve tepkilerinin sonrasında tutuma dönen bağlılıkla desteklemesidir. Bu yaklaşım için çalışma yapan akademisyenler; Keisler ve Sakamura (1996), Salancık (1977), ve O'Reilly ve Chatman (1986), Fomham ve Pimlot (1990), Heshizer, Martin ve Wiener (1991) olmuştur.
Çalışan Kişi ile Örgüt Amaç Birliği	Çalışanlarla örgütün amaçlarının uygunluğunu hedef alan çalışmalarda örgüte bağlılık; amaç, değer ve hedeflerle tamamen bütünleşip bu değerler adına çaba sarf etmek olarak tanımlanmaktadır.

Kaynak: İsa Karadağ,, Tükenmişlik İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Bir Kamu Kuruluşunda Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, 2013, s. 42.

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı gibi, örgüte bağlılık kısaca örgüt amaçlarını kendi amacı olarak benimseyerek, kendisinden beklenenden daha fazla iş performansı sergilemesini sağlayan ve kişinin örgütte kalma ve devamlılık sağlama arzusunu ifade eden bir kavramdır (Balbay, 2000, 18).

1.2. ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN ÖNEMİ

Örgütler için günümüzdeki en ciddi sorunlardan biri sahip olunan kaynakların etkin bir şekilde kullanılamaması ve bunun için gereken iş ortamının oluşturulmasında sorunlar yaşanması olmuştur. Dolayısıyla, kurumlar çalışanların devir oranının sürekli olarak sebep olduğu yüksek maliyeti asgari seviyeye getirmek ve örgütün sürekliliğini sağlayabilmek için, çalışanların kuruma bağlılıklarını arttırabilmek için çözüm yolları geliştirmektedirler. Bunun neticesinde kurumuna bağlı bir çalışanın daha verimli olacağına ve planlama aşamasında oluşturulan, belirlenen hedeflere ulaşabilmekte maksimum çaba sarf edeceğine inanılmaktadır. Kısaca; kurumsal kültürü benimseyen ve örgüte daimi olarak ait olmak isteyen bir çalışandan maksimum fayda elde edileceği düşünülmüştür. Bu düşünce örgüte bağlılık kavramının önemini ortaya çıkartmıştır (Dolu, 2011, 20-21).

Örgüte bağlılık; örgütleri hedeflerine ve dolayısıyla da başarıya ulaştıran güçtür. Bir kişi çalıştığı kuruma bağlı ise kendisini baskı altında hissetmez ve bu durum onu kurumu verime ulaştırmak için yeni fikirler üretmeye, problemleri zamanlarda çözüm önerileri üretmeye iter. Kendisini kurum içerisinde önemli hisseden bir çalışan fikirlerinin kurum için önem teşkil edeceğinin bilincindedirler. Bu durum iş performansını arttırarak işten ayrılma, kendisini yetersiz hissetme, işe geç kalma ve işi ve örgütü benimsememe gibi durumları ortadan kaldırarak uzun dönem istihdam sağlayan personellerin ortaya çıkmasına sebep olur. Bu durum her örgütün gerçekleştirmek istediği birincil hedeflerden biridir, uzun vadede verim elde edilmesini sağlar ve örgütte sürekliliği ortaya çıkartır (Perçin, 2008, 20-21). Örgüte bağlılık; çalışanlar, örgüt ve yönetim açısından önemi aşağıda ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

1.2.1. Örgüte Bağlılığın Çalışanlar Açısından Önemi

Bulundukları örgüte bağlılık oranı fazla, dolayısıyla da kurumsal aidiyet duygusu yüksek olan kişiler genellikle örgütün belirdikleri hedeflere ulaşmak için çaba verirler ve dolayısıyla da zaman yönetimi konusunda etkin olmuşlardır. Bu durum, kişinin verimini ve üretkenlik seviyesine arttırmıştır. Anderson'a göre; örgütlerine bağlı kişiler kıyas yapıldığında örgüte bağlılık kavramından uzak

Çalışanlara göre verilen işi vaktinde yerine getirirler ve bunun için kendilerinden beklenenden daha fazla çaba sarf ederler. (Türker, 2007, 39-40).

Çalışanlar açısından örgüte bağlılığın önemi, stres düzeyini etkileyen bir kavram olması sebebiyle oldukça önemlidir. Pek çok araştırma örgüte bağlılığının, işi stresi ve tükenmişliği olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Kişinin yalnızca işi tatmin düzeyi değil, işi performansı da yüksek oluğu için çalışanlar açısından oldukça önemli bir kavramdır (Karakoç, 2018, 1373-1374).

Örgüte bağlılık neticesiyle ortaya çıkan bir önemli sonuç ise çalışanların işten ayrılma arzusunun minimum seviyeye indirilmesidir. Pek çok performans değerlendirme çalışması kişinin yüksek performans göstermesi durumunun örgüte bağlılık sonucunda gerçekleştiğini ortaya çıkarmıştır. Dolayısı ile kişi performansının yüksek olduğu ve karşılıklı memnuniyetin olduğu bir kurumdaki ayrılma gibi bir plan içerisine girmeyecektir (Taşkın ve Dilek, 2010, 40).

1.2.2. Örgüte Bağlılığın rgtler Açısından nemi

Örgütler değişik yöntemler kullanarak çalışanlarının motivesini arttıracak onları örgüt ile özdeşleştirme çabasına girmektedirler. Bunlardan bazıları; yönetime katılımının sağlanması ile karar merciinde söz hakkı olunması, yükselme imkanları, ücret iyileştirmesi, pirim ve çalışanların fikirlerine önem verilmesi gibi faktörlerdir. Eğer bir çalışan kuruma bağlı değilse kendisinden minimum fayda edilir bu durum zaman zaman fazla personel alıştırma ve çalışanların kendilerini ait hissetmedikleri bir kurumdaki ayrılma çabasına girmesine sebep olur ve durumda en fazla zarara uğrayan taraf rgttir. Pek çok araştırma göstermiştir ki örgüte bağlılığa sahip olunan kurumlarda yönetim sürekli olarak çalışanlarını denetleme ihtiyaı hissetmemektedir. Denetim oranı minimum seviyeye inmiştir. Bu alışanlar üzerinde baskı kurulmasına gerek yoktur zira çalışan görev ve sorumluluklarının bilince olup, gerektiği zamanlarda inisiyatif almaktan çekinmeyerek görevini yerine getirir. Dolayısıyla işletme denetim masraflarını da minimuma indirerek, fayda sağlamaktadır (Grl, 2013, 30).

1.3. ÖRGÜTE BAĞLILIĞA İLİŞKİN TEMEL YAKLAŞIMLAR

Örgüte bağlılığın tanımındaki temel yaklaşımlarda çeşitlilikler ortaya çıkmıştır. Bu konu hakkında pek çok araştırmacı, çeşitli yaklaşımlardan hareket ederek konuyu incelemişlerdir. Çalışmamızda literatürde en yaygın şekilde kullanılmakta olan üç ana gruptandırma söz edilmiştir (Karadağ, 2013, 42).

1.3.1. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Davranışsal bağlılık yaklaşımı duygusal bağlılık şeklinde tanımlanmaktadır. Kişinin bulunduğu örgüte duygusal bağlılık durumu onun örgütle bütünleşme durumu ve katılımı ile doğrudan ilgilidir ve bu yaklaşım türü çalışanın örgüte katıldığı an itibarıyla başladığı bağlanma sürecini ifade etmektedir (Çukur, 2017,19).

Davranışsal bağlılığa sahip kişi kendisini örgütün önemli bir parçası olarak görmekte ve kurumu onun için büyük anlam taşımaktadır. Duygusal bağlılık ile bir örgütte yer alan kişiler buradaki varlıklarını maddi ya da kişisel ihtiyaçları sebebiyle değil, kendilerini örgüte ait hissetmeleri neticesiyle tamamen isteyerek örgütteki varlıklarını devam ettirmektedirler. Duygusal bağlılık kavramı örgüte bağlılıkta çok önem arz eden ve üzerinde fazlasıyla durulan önemli bir kavramdır. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalara göre örneklendirme yapacak olursak; Polat (2005) hemşirelerin duygusal boyutta örgütlerine en fazla bağlı olduklarını belirtirken, Çırpan (1999) ise özel sektör çalışanlarının kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet veren personellere oranla duygusal bağlılık davranışlarının fazla olduğunu öne sürmüştür (Balay, 2000, 21).

1.3.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Tutum kavramı sözlük anlamı ile; kişiyi bir davranışa iten hareketleri belirterek, olaylara durumlara ve insanlara, yönelik kişinin devamlı gelen eğilimleridir (İnce ve Gül, 2005, 53). Literatürde tutumsal bağlılıktan duygusal bağlılık olarak da söz edilmiştir. Wiener'e göre tutumsal bağlılık; "Çalışan kendi değer yargılarının, bulunduğu örgütte de olduğunu anladığında bulunduğu örgütle

duygusal bir bağ kurarak,örgüte bağlanmaktadır” şeklinde tanımlamıştır (Yenihan, 2014, 173).

Tutumsal bağlılık yaklaşım ise bir bütün olma bir nevi “bütünleşme” durumu olarak değerlendirilmiştir. Bireyin bulunduğu örgüt ile özdeşleşerek kendi kişisel amaçlarının örgütün amaçlarıyla bütünleşmesi ve zamanla aynı olması durumudur.. Tutumsal Yaklaşımda önemli olan kısım örgütte devamlılığı sağlamak yani orada kalmanın sürekli olmasıdır. Bu bağlılık rasyonel bağlılık olarak da tanımlanmaktadır ve ayrılmanın maddi yükü düşünülerek burada örgütte kalmanın devamı esastır (Karadağ, 2013, 43).

1.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımı, kişinin çalıştığı örgüte, mesai arkadaşlarına, örgütün hedef kitlesi olan müşterilerine ve yöneticilerine farklı bir bağlılık seviyesi, derecesi ile bağlı olabileceklerinin kabul edilmesidir. Örgüt ile ilgili birbirinden farklı grupların tespit edilmesi, çoklu bağlılık kaynaklarının belirlenmesi için şarttır. Çoklu bağlılık kavramında gruplar kaynakları ortaya getirme yani oluşturmaktadır. Bu gruplar çalışanlardan, üst yönetimden, hedef kitlelerden oluşmaktadır. Örgütlerin sürekliliklerini sağlama nedenlerinin toplulukların yani grupların hedeflerine ulaşmalarını sağlamak ve bu süreci kolaylaştırmanın olduğu fikri genel olarak kabul edilmektedir. Çoklu bağlılık yaklaşımı, örgütteki her kişinin örgüte olan bağlılık durumunun oranında, şiddetinde farklılıklar olabileceğini öngörmektedir (İnce ve Gül, 2005, 55).

Çoklu bağlılık yaklaşımında kişi mesai arkadaşlarına, müşterilerine ve üslerine farklı türden bağlılık gösterebileceğini kabul eder. Dolayısıyla çoklu bağlılık kavramlarından söz etmeden önce örgüte etki eden birbirinden farklı kişi ve toplulukların belirlenmesi gerekmektedir (Gül, 2019,50).

1.4. ÖRGÜTE BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Grusky örgüte bağlılığı “bireyin var olduğu örgüte bağının gücü” şeklinde tanımlamıştır. Örgüte bağlılık kavramına etki eden üç faktör bulunmaktadır. Bunlar: Kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörlerdir. Bu aşağıda açıklanmaktadır (Yüceler,2009,448).

1.4.1. Kişisel Faktörler

Örgüte Bağlılığa etki eden en önemli faktörlerden biri de kişileri yaşı, cinsiyeti, eğitim seviyesi, çalışma süresi gibi unsurlardır. Bu unsurlar örgüte bağlılığa doğrudan etki etmektedir. Kişisel faktörleri yaş, medeni durum, cinsiyet ve eğitim durumu gibi faktörler olarak nitelendirebiliriz. Tüm bunlar örgüte olan bağlılığı etkileyen kişisel faktörleri oluşturmaktadır (Yücel ve Koçak,2015,60).

1.4.1.1. Yaş

Kişinin örgüte olan bağlılığı yaşı ilerledikçe artmaktadır. Bu durum kişinin belirli bir yaş sonrası yeni bir örgüte katılma olasılığının azalmasından kaynaklanmaktadır. İlerleyen yaş ile birlikte örgüte katılımı tecrübe aramayan örgütlere cazip gelme durumu azalır, kişi bulunduğu örgütteki yeniliklere ayak uydurmada gerekli çabayı sağlama isteğini kendinde bulamaz ya da bu ilgede azalma görülmektedir (Uygur, 2009, 22).

Kişinin örgüte bağlılığının başlaması için örgüt ortamını ve orada yapacağı işi tanınması, örgüte ve işe alışması onlar için olumlu bir ortamın varlığını belirtir ve bu olumlu iklimin oluşması için belirli bir sürenin geçmesi gerekmektedir. Dolayısıyla zaman ve yaş etkeni örgüte bağlılığa etki etmektedir (Çakır, 2001, 106).

Yapılan bir araştırmada ise tüm bu varsayımların aksine; genç çalışanların yaptıkları işleri eğlenceli buldukları dolayısıyla da örgütlerine yaşı daha büyük personellere oranla daha fazla bağlı oldukları gözlemlenmiştir (Kirel, 1999).

1.4.1.2. Cinsiyet

Pek çok araştırmacı cinsiyet faktörünün örgüte bağlılığı önemli oranda etkileyen bir unsur olarak görmektedir (Yücel ve Koçak,2015,62).

Örgüte bağlılıkta cinsiyetin rolü ile ilgili kesin bir fikir birliğine varıldığını söylenememektedir. Bu konuda birbirinden farklı görüşlere sahip pek çok araştırmacı vardır.

Guttek ve Cohen tarafından bundan yaklaşık 20 yıl önce geliştirilen iş modeli teorisinde örgüte bağlılık etkisinin sadece farklı cinsiyetlerden ötürü değil, eşit işe eşit ücret olmamasından kaynaklı olduğu belirtilmektedir. Bu iş modeli teorisinde aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanlardan erkeklere daha fazla ücret ödenmesi ve erkeklerin çalıştığı pozisyonların kadınlarınkinden daha iyi olmasından da kaynaklandığından söz edilmektedir (Uygur, 2009, 25).

Loscocco'ya göre, kadınlar iş dışında ailevi sorumlulukları esas sorumlulukları olarak gördüklerinden örgüte bağlılıkları düşük olmaktadır. Fakat bu görüşü desteklemeyen ve tam tersi olduğunu söyleyen pek çok fikir de mevcuttur.

Angle ve Perry'e göre kadınlar erkeklere oranla işlerini daha çok sever ve bir örgütten ayrılma fikrinden oldukça uzaktırlar. Dolayısıyla örgüte bağlılıkları fazladır. Ayrıca kadın erkek eşitsizliğinin iş yaşamında da olması sebebiyle kadınlar ekstra çaba sarf eder ve daha fazla emek verdikleri için örgüte olan bağlılıkları artar. Cohen'e göre ise; sahip olunan çocuk dolayısıyla da artan ev sorumluluğunun örgüte bağlılığa herhangi bir etkisi yoktur (Uygur, 2009, 25).

Mowday' ise (1982), göre ise kadınlar erkeklere oranla bulundukları örgüte daha fazla bağlıdır. Buna sebep olarak da kadınların iş yaşamında var olabilmek için erkeklere oranla çok fazla engelle karşılaşmaları ve geldikleri noktaya o engelleri aşarak gelmelerini göstermiştir. Cinsiyet faktörü toplumun her alanında olduğu gibi örgüt içerisinde de vardır ve erkek ve kadın personellerinden birbirinden farklı beklentileri mevcuttur. Örnek olarak kadınlar örgütlerde çalışma koşullarının sosyal koluyla daha çok ilgilidirler. Bunlar çalışma saatleri,kreş olanakları, vs.dir. Erkek çalışan ise daha çok alacağı ücret,prim ile ilgilidir (Kırel, 1999,8).

1.4.1.3. Çalışma Süresi

Çalışma süresi ve örgüte bağlılık arasındaki ilişki olumlu yöndedir. Uzun süredir bir kurumda çalışan biri, mesleki anlamda kazandığı tüm tecrübe ve birikimi bulunduğu örgüt sayesinde kazanmıştır. Dolayısıyla kişi bulunduğu örgüte karşı kendisini sorumlu hisseder ve bağlılık oranı artış gösterir. Çalışma süresi fazla olan bir çalışanın yeni ve genç bir personele oranla kuruma olan bağlılığı daha fazladır. İşi bırakma, yeni bir iş arayışında bulunma durumları da diğer personellere oranla azdır (Uygur, 2009, 23).

1.4.1.4. Eğitim Düzeyi

Örgüte bağlılık ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğu ve dolayısı ile eğitim seviyesi arttıkça çalışanların görev yaptıkları örgüte bağlılıklarının azalığı söylenebilir. Diğer bir anlatımla, almış olduğu eğitim yüksek olan çalışanlar diğerlerine oranla kendisini kaliteli iş gücü olarak görebilir ve dolayısı ile kurumu sadece maddi kazanç elde ettiği bir yer olarak değil aynı zamanda kariyer planlamasını yükselten bir yer olarak görür. Bu durumda farklı alternatiflere yönelebilir. Kendisini nitelikli iş gücü olarak gördüğü için kariyer hedeflerinde ulaşmada diğer kurumlara da hemen uyum sağlayabileceğine inanır ve alternatiflere açıktır. Eğitim seviyesi daha az olan birey ise kendilerini kurumlara daha bağımlı hissederler bu da örgüte bağlılığı arttırmış olur (Uygur, 2009, 24).

Bu duruma rağmen pek çok araştırmaya göre kişilerin eğitim seviyeleri arttıkça iş ortamında kendilerine olan güvenleri de artmaktadır. Daha özgür karar verme, kendisini kurumda yetkin hissetme durumu onları mesuliyet almaya iter. Yapılan bazı araştırmalara göre, kişilerin aldığı eğitim ve bilgi seviyesi arttıkça bireysel olarak inisiyatif kullanma, mesuliyet alma, daha özgür ve bağımsız karar verebilme ve bunları uygulama imkanları artmaktadır. Dolayısıyla kişi aktif şekilde çalışır, tekdüzelikten uzak sıkıcı bir çalışma ortamı yaratılmamış olur ve bu durum da işe devam ve işi sahiplenme açısından olumlu sonuçlar doğurur (Eren, 2008, 518).

1.4.1.5. Medeni Durum

Medeni durumun örgüte bağlılığı doğrudan etkilediği düşünülmektedir. Evli olan çalışanların bekarlara oranla işten ayrılma ve risk alma oranları düşüktür. Çocuk sahibi olmak ve sorumlu olduğu bir aileye sahip olmak kişisel bağlılığın gelişmesinde tesirli bir sebep sonuç ilişkisi yaratır.

Evli çalışanlar işten ayrılma ve yeni bir iş bulmanın maliyetinin yüksekliğinin farkındadırlar ve bu durum onların bulundukları örgüte olan bağlılığının artmasına sebep olur (İnce ve Gül, 2005).

1.4.2. Örgüt Faktörleri

Kişisel Faktörlerde olduğu gibi bazı örgüt faktörlerinin örgüte bağlılığı etkilediği görülmüştür. Örgütün sahip olduğu değerler, devletin koymuş olduğu kanunlar ile sendikal çalışmaların örgüte yansıma şekli, örgütün çalışanlarına bakışı gibi pek çok örgüte ait etken örgüte bağlılığı etkilemektedir. Bunların en önemlileri aşağıda açıklanmıştır (Çetin ve Basım, 2011, 85).

1.4.2.1. Yönetim Tarzı

Bir çalışanın çalıştığı kuruma olan bağlılığına etki eden en önemli faktör yöneticilerin tutumu ve yönetim şeklidir. Bir kurumun uyguladığı yönetim şekli ve yöneticileri çalışanların kuruma olan tutumlarını etkileyen en önemli faktördür. Bir anlamda kurum, yönetim tarzı ile çalışanlarının kurumlarına karşı alacakları tavrı belirler (Yılmaz ve Eroğlu, 2012, 112).

Bazı kurumlarda kişiler arasında yöneticilerin tutum ve davranışları neticesiyle kutuplaşmaya sebep olan durumlar olabilmektedir. Bunun sonucunda çalışanlar psikolojik etkenler sebebiyle örgüte bağlanmakta zorluk çekmektedirler. Bu durum çoğunlukla baskıcı yönetim tarzını benimseyen örgütlerde olmaktadır. Örgüte bağlılık kavramını, çalışanların örgütleriyle olan uyumu olarak değerlendirdiğimizde, kişiler arası farklılıkların doğrudan etkilenebileceğini söyleyebiliriz. Çalışanın çatışma ve artan iş yükü karşısında kendisini baskı altında hissetmesi, psikolojik durumunun bu yükü kaldırmaya yetersiz olması, birbirinden

farklı bağıllık tutumlarının olmasına sebep olabilmektedir (Çetin ve Basım, 2011, 86).

Bazı örgütler ise bunun aksine demokratik bir yönetimle yönetilir. Bu kurumlarda çalışanlar kendilerini yetkin ve değerli hissederler. Buna sebep olarak bu tarz yönetimin olduğu kurumlarda yönetime çalışanların da katılabilmesi durumunu örnek olarak gösterebiliriz. Çalışanlar arasında eşitliğin olduğu ve iletişimin sağlıklı yürütüldüğü bu kurumlar pek çok çalışanın dahil olmak istediği örgütlerdir. Demokratik yönetimin aksine otoriter bir yönetim tarzını benimseyen örgütlerde kişi kendisini mobbing çemberinde baskı altında hisseder. Sürekli denetlendiği için hatasının arandığına inanır ve baskı altında oldukları için bu kişilerden verim elde edilmesi zor olur. Bu kurumda yönetim kararlarına çalışanlar katılamaz, kişiler baskı altında çalışır ve böylece kuruma bağıllık oranı azalır (Yılmaz ve Eroğlu, 2012, 112).

1.4.2.2. Örgüt Kültürü

Kültür, toplumun değerleridir. Bu açıdan örgüt kültürünü de örgütün değerlerinin toplamı olarak ifade edilir. Kültür nasıl ki toplumun var olabilmesi ve sürekli olabilmesi için var ise, örgüt kültürü de örgütün sürekli olabilmesi için vardır. Örgüt kültürü örgütlerin kimliklerini oluşturur. Her örgütün kendine has bir kimliği vardır. Bu kimlik kişileri diğerlerinden ayırarak onları kuruma bağlar. Kuruma ait bir kültürün olması çalışanları kuruma bağlar. Kurumların kültürüne sahip örgütlerde kişiler ve yönetim arasındaki iletişim faaliyetleri en üst seviyededir. içinde kültürün var olması ile karşılıklı iletişimin bireyler arasında daha da gelişmesi sağlanmış olur. Bu durum kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerini doğrudan etkiler ve bu da iş performanslarına yansır (Şengül,2013,8).

Bir örgütün kültürünün oluşmasındaki en önemli kriter toplumsal değerlerdir. Bu kaynaktan yola çıkılarak örgütsel değerler ve sürdürülen yönetim uygulamaları örgüt kültürünü oluşturmuştur. Örgüt kültürün olduğu kuruluşlarda tüm çalışanlar bir bütündür. Örgüt ise bir bütün olarak kabul edilirse çalışanlar bu bütünün parçalarıdır. Örgüt Kültürü dolayısı ile örgüte bağıllığı oluşturur ve bu ikisi ayrılmaz birer bütündür (Mammadova, 2013, 84).

Örgüt içerisinde kişilerin paylaştığı, sürdürdüğü bazı değerler vardır ve çalışanlar örgüt içerisinde neyin normal karşılanacağını, neyin kabul görmeyeceğini bu değerler sayesinde bilirler. Çalışanların birlikte geliştirerek büyüttüğü değer yargıları fikir ve inançlardan oluşan örgüt kültürü bir nevi örgütün DNA'sıdır. Bu karmaşık ve örgüte mensup kişilerce tüm ayrıntılarıyla benimsenen sistem, örgüte bağlılığı da doğrudan etkilemektedir (Demir ve Öztürk, 2011, 19).

1.4.2.3. İşin Yapısı

İşin yapısı çalışanı örgüte bağlayan ya da ayrılmasına sebep olan çok önemli bir unsurdur. Bazı kuruluşlar kişilerin bilgi beceri ve alaka düzeylerini önemsemeden kişileri yeteneklerinden uzak pozisyonlara yerleştirirler. Bu durum örgüte bağlılık kavramının azalmasına sebep olmaktadır. Yaptığı işi seven bir kişi bulunduğu örgüte bağlanır. İşin yapısının kişiye uygun olması ile birlikte kurumlar örgüte bağlılığı arttırmak amacı ile farklı yöntemlere de başvurabilirler. Monotonluğu ortadan kaldırmak için yapılan uygulamalar iş zenginleştirme yöntemleri, rotasyon, eğitim faaliyetleri gibi yöntemlerdir (Kaşlı, 2007, 161).

1.4.2.4. Yükselme İmkânları

Görevde ve işte yükselme kavramı çalışan için maddi manevi doyumunda artış olarak nitelendirilebilir. Sadece ücret artışının yaşadığı durumlar yükselme olarak görülmemektedir. Kişinin görev tanımı, sorumluluğu, statüsü ile birlikte ücretinde gerçekleşen yükseltme durumu bu şekilde nitelendirilebilir (Berk, 2005, 79).

Çalışan için bulundukları örgütte yükselme durumları büyük önem arz etmektedir. Kişi ileriye görmek ve kariyer hedeflerine ulaşmak için yükselmelidir. Yükselme imkânını çalışanın daha fazla sorumluluk aldığı, gelirinde artışın olduğu, denetiminin aza indirildiği bir durum olarak tanımlayabiliriz. Bilinen bir gerçektir ki; bulunduğu görevde yükselme şansı olan kişilerin çalışma şevki dolayısıyla da verimlilikleri artar ve bu durum örgüte olan bağlılığın artmasına sebep olur (Bingöl, 2006, 513).

1.4.2.5. Ödül Sistemi

Çalışanlar için önem arz eden kavramlardan birisi de ödül sistemidir. Örgüte bağlılığın oluşmasında önemli bir unsurdur. Çalışanın performansının kurum tarafından olumlu karşılık görmesini ödül sistemi olarak nitelendirebiliriz. Kişiler emek verdikleri kuruluşlarda bunun karşılığının bir ödül ile taçlandırılmasına takdir görmeye önem verirler. Çalışan için yalnızca ücretinde bir artış olması ya da prim alması bir ödül değildir. Farklı yöntemlerde ödüllendirilmek, başarılarının duyurulması onları etkili ve verimli çalışmaya iterek motivasyonlarını arttırır. Mesai arkadaşları içerisinde ödüllendirilen kişi daha etkin şekilde çalıştığı için ödül sistemi örgütler için önemlidir (Kuyzu, 2007, 58).

Ödül sistemini gerçekleştiren kurumlarda bunun adil bir şekilde sürdürülmesi oldukça önemlidir. Çünkü çalışanlarla arasında ödül sistemi ile değerlendirmeler yapılırken bu durum ödüllendirilmeyen kişilerde olumsuz geri dönüşe sebep olabilmektedir. Ödül almayan ya da ödüllendirmenin adil olmadığını düşünen bir kişi örgütten ayrılma, örgüte olan bağının azalması durumları ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bir başka tabirle ödül sistemi çalışanları mutlu etmelidir, moral ve motivasyonu düşürecek bir unsur haline getirilmemelidir (Mammadova, 2013, 86).

1.4.2.6. Örgütün Yapısı

Örgüt yapısını kurumlarda birbirleriyle bağlantılı kişiler ve bölümler arasında süregelen iş ilişkileri olarak tanımlanabilir. Örgüt yapısında görev tanımları yapılır, yetkililer belirlenir ve iş ağı kurulur (Perçin, 2008, 76). Örgütsel yapı, kurumun yenilikleri gelişmeleri takip eden bir örgüt olabilmek için önemlidir. İşletmelerde gerçekleşecek yönetim kurallarının oluşturulmasında örgütsel yapı doğrudan etkilidir (Çelik, 2006, 60).

1.4.2.7. Ekip Çalışması

Ekip çalışmasının tanımını, kuruluşların belirlenen hedeflerine ulaşmak için bir araya gelen birden fazla çalışanın, kurumun tamamına etki eden problemi ortadan kaldırmak ya da hafifletmek amacıyla yaptıkları çalışmalar olarak yapılmaktadır.

Örgüt içerisindeki kişilerden oluşan bu topluluk sorunu ortadan kaldırmak için bir takım çalışmalar yaparlar, bunlar birer ekip çalışmasıdır (Gökçeğöz, 2014).

Bu ekipte var olan çalışanların kişisel özellikleri ve yetenekleri önem arz eder. Çözüm üretemeyecek yeterli bilgi birikimine sahip olmayan kişilerin bu ekip çalışması içerisinde var olması gereksizdir. Ekip çalışması yapılırken seçilen kişiler, çözüm odaklı, yeterli bilgi birikimine sahip, tahlil yeteneği yüksek kişilerden olmalıdır. Ekip çalışması yapılırken kişiler birbirlerini tanıma ve kaynaşma fırsatını elde ederler. Bu açıdan bir kültür oluşturabilmek adına bu önemlidir. Örgüt içerisinde birbirini tanımayan kişilerin bir araya gelme imkânı bu vesile ile doğmaktadır. Çalışma arkadaşlarıyla ekip ruhunu yakalayan kişilerin örgüte olan bağlılıkları artar. Birbirlerine bağlanan ve hedefe ulaşmak için ortak bir çalışma sürdüren çalışanlar, kurumu hedeflerine ulaştırmayı amaçlarlar. Birbirleriyle kaynaşan ortak bir hedef belirleyerek ve ortak bir çalışma sürdüren çalışanların bu durumda örgütlerine olan bağlılıkları da artış göstermektedir (Güney, 2011, 282).

Grup çalışması yapılan durumlardan kişilerin hem yapılan işin zorluğuna hem de birbirlerine göstermiş oldukları tahammül düzeyi arttığında örgüte olan bağlılıklarında artış oluşmaktadır.

1.4.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgüte bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörler; kişilerin karşılaştığı seçenekler, alternatif iş imkanları ve profesyonel olma durumudur. Bunları aşağıda açıklanmıştır.

1.4.3.1. Alternatif İş İmkânı

Kişini önünde alternatiflerin fazla olması onun kuruma bağlılığın doğrudan etki etmektedir. Seçeneğin fazla olduğu durumlarda örgüte olan bağlılıkta azalmanın gözlemlendiği kesin bir durumdur. Örnek vermek gerekirse; düşük bir ücret alarak işi kabul eden ve kuruma katılan bir çalışan herhangi bir alternatife sahip olmadığı için örgüte olan bağlılığını sürdürmektedir. Ancak zamanla alternatif oluşur ve kişi kurumuna bağlı değilse bu olumsuz bir etkilenme yaratacak ve örgüte bağlılığı azaltacaktır. Örneğin eğitimi ve dolayısıyla kendine güveni fazla olan bir birey için

zamanla edindiği tecrübe neticesiyle de alternatifler arttığı zaman örgüte olan bağlılık azalacaktır (Küçük, 2010, 61).

1.4.3.2. Profesyonellik

Profesyonellik kavramı prensip sahibi olmaktır. Bu kişiler kendi düzenleri ve değerlerini savunan, inisiyatif almaktan kaçınmayan kişilerdir. Bu tarz çalışanların örgüt içerisinde tutulması diğerlerine oranla zordur. Örgüt çeşitli eğitim faaliyetleriyle çalışanın gelişimini destekliyorsa mesleki anlamda bağlılık olumsuz yönde etkilenir ancak örgüte bağlılık olumlu yönde etkilenmektedir (Küçük, 2010, 61).

1.5. ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN DÜZEYLERİ VE SONUÇLARI

Örgüte bağlılığın pek çok neticesi vardır. Örgüte bağlılık düşünüldüğünde kişiler için kabulü kolay amaçlar olmadığında örgüte bağlılığı yüksek olan kişilerin dahi örgütten ayrılması gerçekleşebilir. Ancak; örgütün amaçlarının etkin, mantıklı, kabul görürlüğü yüksek olduğunda ve bu neticeyle oluşan bir bağlılığın sonuçları olumludur (Balay, 2000, 83).

Örgüte bağlılıkta çalışanlar için bazı değerlendirmeler ve çalışmalar yapılmıştır. İşe geç gitme ya da hiç gitmeme, performansların değerlendirilmesi gibi yapılan değerlendirmelerde davranışlara bağlı olan sonuçların hepsi örgüte bağlılık ile ilgilidir. İşten tatmin olma, yönetime katılım, örgütten ayrılmama isteği örgüte bağlılığın doğurduğu olumlu sonuçlardır. İşten ayrılmasının hızlanması ve işe devamda sıkıntı yaşanmaması ise olumsuz sonuçlarındandır (Saldamlı, 2009, 40).

Genel olarak örgüte bağlılığın yüksek olması durumunda işe devam sorunu olmadığı gözlemlenmiştir. Pek çok araştırma göstermiştir ki örgüte bağlılık ne kadar yüksekse örgütün değerlerine olan saygı ve olumlu tutumlar o kadar yüksektir (Sökmen, 2000, 63).

1.5.1. Örgüte Düşük Bağlılık

Örgüte bağlılığın düşük olmasının olumlu ve olumsuz sonuçları vardır. seviyede olmasının müspet ve menfî neticelerinin olması mümkündür. Örgüte bağlılık düşükse işe geç kalma, devam sorunu yaşanması, mesai saatlerine riayet etmeme ve dolayısıyla da verimliliğin azalması durumları ile karşılaşılır. Bununla birlikte örgüte bağlılığın düşük olduğu durumlar olumlu sonuçlara örnek olarak kendisine kuruma bağlı hissetmeyen birinin yeni yaklaşımlar ortaya atması gösterebilir. Düşük örgüte bağlılığın olumlu neticeleri ise belirsizlik ve çatışma hallerinde örgüte bağlılık seviyesi düşük olan iş görenlerin özgün ve yeni fikirler ortaya çıkarma ihtimalinin daha yüksek olmasıdır (Gümüş ve Sezgin, 2012, 124).

1.5.2. Örgüte İlmli Bağlılık

Bireyin tecrübeli ancak örgütle bütünleşmemiş ve örgüte bağlılığının tam anlamıyla gerçekleşmediği durumdur. İlmli bağlılık seviyesinde olan bir çalışan kurumun kendisini biçimlendirmesine, yönetmesine karşı direnç gösterir ve kendisini koruma altına alır. Çalışan kendisini hem topluma hem örgüte karşı sorumlu hisseder dolayısıyla da bir bocalama evresine girerler (Balay, 2000, 89).

1.5.3. Örgüte Yüksek Bağlılık

Örgüte bağlılığın yüksek olduğu durumdur ve genellikle olumlu sonuçlar doğurur. Yüksek seviyede örgüte bağlı çalışan örgüte güven ve olumlu bir imaj verir. Örgüte bağlılığın yüksek seviyede olduğu işletmelerde örgüt personeli ödüllendirir. Ücret, prim ve görevde yükselme gibi yöntemler kullanarak çalışanı mükafatlandırır. (Saldamlı, 2009, 42). Ancak örgüte bağlılığın olumsuz sonuçları da olmaktadır. Buna yeni fikirler ortaya atılmaması, değişiklikleri kabullenememe ve stres gösterilebilir (Gümüş ve Sezgin, 2012, 124).

Sanılanın aksine pek çok işletme sahibi tarafından örgüte bağlılığın en yüksek seviyede olması memnuniyet yaratmamaktadır. Bu onlar açısından hem maddi bir külfet haline dönüşebilmektedir hem de yaratıcı fikirlerin ortadan kalkmasına sebebiyet vermektedir. Rutine bağlanan ve değişikliğe kapanan bir işletmenin ise

yenilikler karşısında uzun süre direnmesi olasılıksızdır. İlmli düzeyde örgüte bağıllığın olduğu durumlarda çalışan kendisine hem bağılı bulunduğu topluma hem de örgüte karşı sorumlu hissetmektedir. Bu işveren açısından da beklenen ve istenen bağıllık seviyesidir. Bunun dışında düşük örgüte bağıllık ise hiçbir işveren tarafından olumlu karşılanmaz. İşten ayrılma ve işe bağıllığın yüksek seviyede olduğu bu bağıllık türü hem çalışanlar hem de işveren açısından olumsuz neticeler doğuran bir bağıllık türüdür (Ceseroğlu, 2010, 63).



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ KAVRAMI

2.1. İŞ TATMİNİ TANIMI

İş tatmini hakkına pek çok tanım bulunmaktadır. Çalışanın işine karşı davranışları, duygusal bağı, işinden beklentisi ve kişinin işine karşı oluşturmuş olduğu tutum gibi pek çok şekilde ifade edilebilir (Gedik ve Üstüner, 2017, 43). Dinamik bir olgu olarak değerlendirilen iş tatmini birçok araştırmacıya göre kişinin işine karşı duyduğu “olumlu duygu” ve kendi içinde geliştirdiği davranışlar bütünüdür (Boymul ve Özeltürkay, 2017, 94).

Daha açık bir tanımlamaya göre ise iş tatmini “kişinin işini ne ölçüde sevdiğidir”. Adams ve Freedman iş tatminini eşitlik teorisi ile açıklayarak, tanımlamıştır. Bu teori kişinin girdi ve çıktıları dengelenmek anlamında kullanılır. Girdiler; çalışanın çabası, emeği, işe bağlı olma durumu ve becerileridir, kişi bunlar sonucunda maaş, prim ve ikramiye kazanmaktadır. Benzer işlerde çalışan kişilerin durumları kıyaslandığında, girdilerin karşılığı adil bir şekilde alınmadığı ve karşılanmadığında iş tatmininin oluşmasında sorunlarla karşılaşılacağını savunmuşlardır (Çatır, 2018, 63).

Kendal ve Hulin’e göre ise iş tatminine ilişkin kişinin çalıştığı ortamı ve kendisini önemli hissetmesini sağlayarak onu iş doyumuna ulaştıran temel hatlarıyla beş unsur vardır. Bunlar sırasıyla (Gedik ve Üstüner, 2017, 43);

- Ücret
- İşin Kendisi
- Yönetim
- Çalışma arkadaşları
- İş Koşulları ‘dır.

Çalışanların iş tatminine ulaşmalarını sağlamak örgütlerin birincil amaçlarındandır. Globalleşme etkisiyle rekabet ortamının çok yüksek seviyeye ulaştığı günümüzde örgütün en önemli amacı iş tatminidir. İnsan faktörüne verilen önemin gün geçtikçe artması iş tatmininin önemini ortaya koymuştur. Bir çalışandan verim elde edilmek isteniyorsa onun çalıştığı işten memnun olmasını sağlamak gerekmektedir. Çağdaş bir yönetim anlayışında maddi gelir kadar çalışanın bulunduğu konumdan ve yaptığı işten memnun olması da göz ardı edilmektedir. Kişi yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılmalı, kendisine mutlu bir çalışma ortamı sağlanmalı ve iş tatmini maksimum seviyeye çıkarılmalıdır. Kısacası çalışanın istekleri karşılanmalı ve memnuniyeti arttırılmalıdır (Türk, 2007, 67).

2.2. İŞ TATMİNİ ÖNEMİ

İş tatmini çalışanların motivasyonunun içsel olarak sağlanabilmesi ve devamlı olabilmesi, kurum içerisinde aniden meydana gelen sorunların önlenmesi ve bir ekip oluşturularak, süreklilik teşkil eden uyum ortamının sağlanması için de oldukça önemli bir kavramdır (Bilge,2018, 659). Çalışanın iş tatminine ulaşması ancak beklentilerinin karşılanması ve değer gördüğü bir ortamda mümkündür. Bu ortamın sağlanabilmesi içinse işverenin iş doyumunun öneminin farkına varması gerekmektedir (Erdoğan, 1999, 12).

Özelliklere uygun iş, işle bütünleşme, kişi ve iş arasındaki ilişkiyi belirler. Bir kişi bir örgüte girdiğinde beraberinde bu zamana kadar sahip olduğu tüm değer yargılarını da getirir. Bu noktada kurum insan yönetimini kusursuz biçimde gerçekleştirmelidir. Kişinin sahip olduğu değerler çalışma ortamına da etki etkilmiştir. Dolayısıyla kurum bu ikilemi kusursuz şekilde yönetebilmeli ve kişilerin farklı özelliklerini avantaja çevirmelidir (Üstün,2009,114).

İş görenlerin iş tatminini kurumsal faydaları göz önünde bulundurarak sağlamalıdır. İş tatmini, örgütsel faydalar göz önünde bulundurularak öğrenilmeli ve geliştirilmelidir. Örgütler iş görenlerin iş tatminini dikkate alarak, iş gören problemlerinin tespiti, iş hakkındaki genel tutumun geliştirilmesi, örgüt içi iletişimin düzenlenmesi, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, sendikal faaliyetlerin geliştirilmesi, değişimin planlanması ve yönetim gibi hususlarda fayda sağlamaktadırlar, bu nokta

işte tatminin önemi; kişiye ve örgüte sağladığı faydalar göz önüne bulundurulduğunda ortaya çıkmıştır (Erdil ve Keskin, 2003, 110). Günün büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren bir çalışanın maddi olarak tatminin kadar manevi gereksinimlerinin karşılanması gereklidir. Manevi olarak doyuma ulaşmak ise iş doyumuna ulaşmakla doğru orantılı bu noktada psikolojik etkilerin de iş tatmini üzerinde etkisi yüksek olduğu bilinmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, 1).

İş tatminin örgüt, kişi ve çalışanlar açısından önemine ve sağladığı fayda aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

2.2.1. Çalışanlar Açısından İş Tatminin Önemi

Bir örgüte belirli bir amaç için bir araya gelen kişiler, bulundukları örgütte iş tatminine ulaştıklarında, bu durum onlar için bir takım faydalar sağlamıştır. Bunları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Yılmaz, 2012, 43);

- Örgüt bağlılığının sağlanması
- Huzurlu bir çalışma ortamı
- İş değişikliği ve iş bırakmanın azalması
- İş ve özel hayatta stres faktörünün ortadan kalması
- İş hastalığına yakalanma riskinin ortadan kalkması

Kişiler iş tatminine ulaştıklarında buna benzer pek çok olumlu sonuçla karşılaşmışlardır. Ancak; iş tatminsizliği sonucunda ise bunların tam tersi etkilerle karşılaşarak, kişi iş dolayısıyla maruz kalığı stres faktörünü hayatının her alanını etkilemesine izin vererek, huzurlu bir çalışma ortamından uzaklaşarak, iş bırakma ve iş değişikliğine yönelebilmektedir (Yılmaz, 2012, 43).

İş tatmininin sağlanma durumu bireylerin kişilik özelliklerine göre değişiklik göstermektedir. Kişiler için farklılık gösteren ve zaman zaman insan kaynaklarınca bu durum göz önünde bulundurularak ölçülen iş tatmini düzeyleri, örgüte olduğu kadar kişilere de etki eder. Dolayısıyla çalışan ve iş veren için önem arz etmiştir. İş tatminine sahip kişinin işten ayrılma niyeti ortadan kalkmaktadır. Bu

durumda iş gören devir hızı makul seviyeye inmektedir. İşten tatmin olma durumunda iş performansı düzeyi bireyi olumlu yönde etkiler. İş stresini azaltan bu etki, kişisel ve iş stresini kontrol altına almaktadır (Karakoç, 2018, 1348).

Bazı çalışmalar göstermiştir ki; iş tatmini sağlandığına, kişiler organizasyon değerlerine sahip, bağlı ve bu değerlerin gerçekleşmesi, hedeflere ulaşılabilmek için ayrılma niyetinden uzaklaşmıştır. İş tatmini çoğunlukla işe devam sorunu gibi tutumları belirleyen bir yaklaşım durumundadır. Pek çok araştırmacı; iş tatmini yüksek olan bireylerin zihinsel ve fiziksel olarak sağlıklı daha sağlıklı oldukları, öğrenme hızlarının diğer kişilere göre daha fazla olduğunu çalışmalarında söylemiştir (Çekmecelioğlu, 2006, 158).

Kaliski'ye göre iş tatmini oluşmuş bir bireyin üretkenliği, verimliliği, çalışma isteği ve azmi artar. Tüm bu somut etkilerin yanı sıra, kişisel olarak iyi olma durumudur. Kişi işinden zevk alır ve bu ona performans düzeyinde gerçekleşen bir artış ile ödül olarak geri döner (Karakoç, 2018, 1378).

Sonuç olarak söyleyebiliriz ki; iş tatminine ulaşmış bir birey ruhsal olarak daha sağlıklı olduğundan, bireylerin mutlu bir iş yaşamına sahip olması neticesi ile yaşam tatmini artarak, toplumsal huzur sağlanmaktadır. Bu çerçevede iş tatminini sadece bireye olumlu etki eden bir kavram olmaktan ayrılır. Bireyden, örgüte, örgütten aileye, aileden ise toplumsal hayata etki eden bir olgu olduğu görülmüştür. Örgütten bireye bireyden ise topluma yansıyan bir etki olarak tatminin, bireye sağladığı uzun vadeli etkilerini olumlu olarak değerlendirilmek mümkün olmuştur (Poyraz ve Kama, 2008, 147-148).

2.2.2. Örgüt Açısından İş Tatmininin Önemi

İş tatminin örgütsel açıdan önemi genel hatlarıyla; iş kazaları, çatışmalar, verimlilik sağlama, işi terk etme konularına yakınlık olarak tanımlanmıştır. İş tatmininin sağlamış olduğu verim hakkında yapılan çalışmalar göstermiştir ki kişisel tatminin etkileri aslında bireyden çok örgüte etki etmekte ve fayda sağlamaktadır. Carol ve Tosi'ye göre; iş tatmini çalışanları güdüleyerek onları verimli ve aktif olmaya iter. Örgüt bu noktada işten ayrılmayı düşünmeyen çalışanlar sayesinde yeni

personel yetiştirmede harcayacağı maliyetten kurtulmuş olur ve iş gücü devir oranı azalır (Bayrak Kök, 2006, 295).

Rekabet koşullarının fazla olduğu günümüz koşullarında örgütler ihtiyaçlarını karşılayabilen, rakipleri karşısında öne çıkabilmesini sağlayan, yüksek verim elde edilebileceği, yetenekli ve kalifiye çalışanlara sahip olabilmek ve bu çalışanları örgüt içerisinde tutabilmek durumundadırlar. İş tatmini çalışanların performanslarının niteliğini doğrudan etkileyen bir kavramdır, iş tatmininin önemi bu noktada ortaya çıkmıştır. Yüksek iş tatmini çalışanın performansını olumlu yönde etkilediğinden, örgütün bütünsel performansını doğrudan etkiler. Bununla birlikte Javed'e göre iş tatmini örgütlerin operasyonel başarısını etkilemekle kalmayarak, stratejik başarısına etki ederek, iş sadakatini ve performansını olumlu yöne etkilemiştir (Düzgün ve Marşap, 2018, 791).

Bununla birlikte iş tatmini paydaşlarla kurulan ilişkileri düzenlemektedir. Yeniliğe açık ve yaratıcı fikirler örgütün bulunduğu toplumdaki etkinliğini artması, örgütün rakipleri karşısında avantaj elde etmesini sağlamıştır (Gedik ve Üstüner, 2017, 44).

2.2.3. Yöneticiler Açısından İş Tatmininin Önemi

Yönetim alanına iş tatmininin zamanla önemli bir unsur haline gelmesinin nedeni, örgütlerin olumlu bir takım sonuçlar elde edebilmek, kazanç elde edebilmek için olumlu iş tatminini çalışanları için gerçekleştirebilmiş olmasının gerekliliğidir (Karataş ve Güleş, 2010, 76).

Yapılan bir çalışmada iş tatmini düzeyinin düştüğü bir kurumda yönetim, çalışan sorunlarında yüksek oranda artışlar saptamış ve dört yıllık bir zaman diliminde disiplin cezalarının %44 oranında arttığını, iş devrinin %70 artışa geçmiştir. Çalışan memnuniyetsizliğinin sebep olduğu bu örnek ve benzer durumlar yöneticilerin işini zorlaştırmıştır (Bayrak Kök, 2006, 295).

Genel olarak yöneticilerin iş tatminine olan yaklaşımlarını 3 maddede özetlenebilir (Yılmaz, 2012, 43):

- İş tatminine sahip olmayan bir birey verilen görevi yerine getirmekte direnç gösterir ve çoğunlukla farklı iş arayışındadır.
- İş tatminine sahip bir çalışan sahip olduğu iş doyumu neticesiyle pozitif yaklaşımını iş ortamında ve sosyal çevresinde sürdürür
- İş tatminine sahip bir çalışan psikolojik olarak daha sağlıklıdır ve kendisinden daha fazla verim elde edilir.

Yukarıda sayılan sebepler yöneticiler açısından iş tatminine sahip personelle çalışmanın önemini ortaya koymuştur. Personelin etkin ve verimli çalışması, verilen görev ve sorumluluklardan kaçmasının engellenmesi ve yeni iş arayışında olmaması yönetim için istenilen sonuçlardır.

2.3. İŞ TATMİNİ AÇISINDAN TUTUM

Örgütlerde iş tatmine etki eden bir önemli unsur ise tutumlardır. İşgörenin iş ortamında sergilediği tutum ve davranışlar çalışanları olumlu ya da olumsuz olarak doğrudan etkilemektedir (Şimşek, 1995, 56).

İş tatmininin sergilenen tutumlar neticesinde önemli bireysel ve örgütsel sonuçlar doğurduğu görülmektedir. İş tatmininin stres, kaygı, devamsızlık, gecikme, örgüte ve işe bağlılık gibi tutum ve davranışlarla ilişkili olduğu yapılan tanımlar arasında yer almaktadır. Sağlık sektöründe çalışan bireylerin iş tatmini kendileri kadar çalıştıkları kurumlar açısından da önemlidir. Hastalara daha kaliteli hizmet sunmaya çalışan ve işten ayrılma gibi bir niyetleri olmayan çalışanların iş tatmini elde ettiklerini söylemek mümkündür (Gül, Karamanoğlu ve Gökçe, 2008, 2).

2.4. İŞ TATMİNİNİN ÖLÇÜLMESİ

Bir yönetim iş tatmininden yarar sağlamak istiyor ise öncelikle çalışanlarının iş tatminini ölçmelidir. Yönetim çalışanlarının iş tatmin düzeylerinden ne kadar haberdar olursa karşılaşılabileceği sorunları ortadan kaldırma yetisi o kadar fazla olur. Bir yönetici ileriye dönük çalışmalar, yönetim planları yaparken çalışanlarının durumunu bilmelidir. Bu da nacak iş tatmin düzeyleri hakkında bilgi sahibi olmaları

neticesiyle olur. İşveren karşılaşacağı sorunları önceden tespit edebilmek ya da kritik dönemlerde kriz yönetimini doğru şekilde sürdürebilmek için bünyesindeki tüm birimlerin ya da personellerin iş tatmini hakkında bilgi sahibi olmalıdır. (Güven vd., 2005, 130).

İş tatmini hareketli bir kavramdır. Kurum tarafından sürekli değişken olabileceği göz ardı edilmeden belirli bir süre önemsenip daha sonra hiç dikkate alınmayan bir kavram olarak görülmemesi gerekmektedir. Belirli aralıklarla yapılacak ölçümler ve değerlendirmeler, aylık, yıllık raporlar bu konuda işverene kolaylık sağlayacak en doğru yöntemdir (Çalışkan, 2005, 10). İş tatminini ölçmede en fazla kullanılan yöntemlerden bazıları aşağıda ayrıntılı olarak sıralanmıştır.

2.4.1. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Minnesota iş tatmini ölçeği Weiss tarafından 1967 yılına geliştirilmiş 20 ölçek ifade ile oluşan ve sosyal bilimlerdeki çalışmalara en fazla kullanılan ölçek türüdür (Arslan ve Kılıçlar, 2018, 363). Minnesota İş Tatmini ölçeğinde, tatmin düzeyleri belirlenmek istenen işgörenlerin öncelikle işlerinin genel yapısı ve algı yaratan özellikleriyle tatmin sağlayan yönleri belirlenmektedir. Bir ölçek oluşturmak için tatmin veya tatminsizliğe sebep olan işsel etmenler analiz edilmektedir. Uygulama aşamasında işgören ölçekte yer alan yargıları tek tek değerlendirir ve kendine uyan yargıları seçip işaretler. Bu ölçek uygulamasının neticesinde elde edilen sonuçlardan çalışanların genel iş tatmini ve tatmine veya tatminsizliğe sebep olan faktörler belirlenmiş olur (Keleş, 2006, 85).

5’li likert ölçek tipinde olan Minnesota iş tatmin ölçeğinde her soruya verilen cevaplar 1 ve 5 arasındadır. Ölçek kullanılarak elde edilen ortalamalar sonucunda iş tatmin düzeyleri hakkında bir sonuca varılmaktadır. Minnesota iş tatmin ölçeğine sorular kategorize edilmiş halde olduğu için kullanımı rahattır bu sebepten akademik çalışmalarda çok fazla kullanılan bir ölçektir (Yakut, 2015, 31).

2.4.2. Smith, KendalHulin'in İş Tanımlama Ölçeği

1987 yılında yeniden incelenip düzenlenen İş Tanımlama Ölçeği, ilk olarak yapılan bu düzenlemeden 18 sene önce Smith, Kendal ve Hulin tarafından ortaya çıkarılmıştır. Daha doğru sonuçlar veren beşli Likert ölçeği Johnson, Smith ve Tucker'in çalışmaları ile 1982 yılında kullanılmaya başlanmış olsa bile, bu ölçekten önce üçlü format kullanılmıştır. Ergin (1997) ölçeğin dilimize çevirisi yapmış, geçerliliği ve güvenirliği incelenmiştir (Toker, 2007, 596).

İşgörenin önemli olduğunu düşündüğü özelliği olan iş unsurları, İş Tanımlama Ölçeğinde, iş tatmininin ölçülmesi amacıyla kullanılan faktörlerdendir ve üzerinde durulmuştur. Eksik kalan alanlar buna benzer sorular ile doldurulup, doğru bir analiz sonucuna ulaşmak amaçlanır. Devamsızlık gibi örgütsel durumların ve performanslarının değerlendirilmesinde, bu küresel ölçek daha sağlıklı sonuçlar vermektedir (Çıtak, 2010, 69-70).

2.4.3. Anket ve Mülakat Tekniği

Anket ve mülakat tekniğinde kişilerin iş tatmini belirli bir ölçek kullanılmadan ölçülür. Anket tekniğinde kişiler soruları yanıtlar, bu yöntem derinlemesine bir analiz yapılmasına olanak sağlar. Mülakat yöntemi zaman alan bir yöntem olduğu için zor bir tekniktir. Mülakata giren kişinin iş ve mülakat tekniği hakkında donanımlı olması gerekmektedir. Objektif davranarak, kişinin kendini baskı altında hissetmemesini sağlamalı ve yanlış yorumlamalar yapılmasına izin vermemelidir (Arslan, 2011, 105).

2.4.4. İş Genel Ölçeği

İş Genel ölçeği, işin çalışanı tatmin etme durumunun genel olarak ölçülmesini hedeflemektedir. İş tatmininin ölçülmesinde sıklıkla kullanılan bir ölçek çeşididir. Sosyal bilimlerde en fazla kullanılan ölçeklerden biridir (Kaya, 2007,358). Aşağıdaki tabloda iş genel ölçeğine örnek verilmiştir.

Tablo 2. İş Genel Ölçeği

Çalışma zamanınızın büyük miktarını nasıl geçiriyorsunuz? Sorulan unsur işinizi tanımlıyorsa “Evet”, işinizle uyuşmuyorsa “Hayır” şikkını işaretleyiniz, karar veremiyorsanız soru işaretini (?) işaretleyiniz.	
Hoş/Güzel.....	Evet ? Hayır
Kötü.....	Evet ? Hayır
İdeal/Mükemmel.....	Evet ? Hayır
Zaman kaybı.....	Evet ? Hayır
İyi.....	Evet ? Hayır
Arzu edilmeyen/İstenilmeyen.....	Evet ? Hayır
Zahmete değer/Yararlı.....	Evet ? Hayır
Bir çok işten daha kötü.....	Evet ? Hayır
Kabul edilebilir/Makbul.....	Evet ? Hayır
Beni tatmin ediyor.....	Evet ? Hayır
Tatmin etmede yetersiz.....	Evet ? Hayır
Aşırı derecede kötü.....	Evet ? Hayır

Kaynak: Kaya,İlker ”Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin ölçeği” Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, 2007.

Yukarıda tabloda belirtildiği gibi, personele “ Çalışma zamanınızın büyük miktarını nasıl geçiriyorsunuz? ” şeklinde bir soru sorulmuştur. Cevaplamaları için 12 değişik cevap, seçenek sunulmuştur. Verilen cevapların değerlendirilmesi yapılarak, iş tatmin düzeyi hakkında bir kanıya varılır. Sık kullanılan yöntemlerden biridir.

2.5. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş tatminin etkileyen faktörleri kişisel ve örgütsel faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kişisel faktörler iş tatmininin kişiden kişiye göre değişen değer yargılarından ne şekilde etkilendiğini göstermektedir. Örgütsel faktörler ise örgüt yapısı ile ilgilidir. Aşağıda bu faktörler incelenmiştir.

2.5.1. Kişisel Faktörler

İş tatmini üzerindeki en önemli etkiler kişilerin birbirlerinden farklı olan ve sahip oldukları özelliklerdir (Güner, 2007, 71). Bunlar aşağıda ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

2.5.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet faktörü iş tatmini üzerinde doğrudan etkilidir. Yapılan pek çok araştırma erkek personellerin kadınlara oranla iş tatminine yüksek oranda sahip olduklarını göstermiştir. Kadınların evdeki görevlerinin fazlalığı iş tatminlerinin düşmesine de zaman zaman sebebiyet vermektedir (Erigüç-Kaygın, 1994, 66).

Erkekler için farklı cinsler arasında bulunma durumu daha düşük psikolojik bağlılığa ve yüksek oranda işe devam etmeme durumuna yol açarken, kadınlarda bu durum daha yüksek iş tatmini sağlamış ve örgüte bağlılığını arttırmıştır (Albay, 2000, 57).

2.5.1.2. Yaş

Çalışanlar arasında gençlerin iş tatmin düzeyleri daha düşüktür. Bu onların alternatiflerinin yaşı büyük kişilere oranla daha fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Gençler daha yüksek beklentiler ve hedeflerle çalışırlar bu durum onlarda zaman zaman memnuniyetsizlik ortaya çıkartmıştır. Buna karşın yeterli bir yaş ve tecrübeye sahip kişiler örgütte daha uyumlu çalışmakta ve iş tatminleri yüksektir. Buna sebep olarak işten ayrılma ve yeni bir iş bulma maliyetinin fazlalığının farkında olma durumlarını gösterebiliriz.

Bir kamu kurumunda araştırma yapan Lee ve Wilbur yaş ve iş tatmini arasında doğru orantı olduğu kanısına varmıştır (Güner, 2007, 71).

Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma ise genç yaştaki personelin iş tatmininin diğerlerine oranla daha düşük olduğunu ortaya koymuştur (Erigüç ve Kaygın, 1994, 66).

2.5.1.3. Medeni Durum

Medeni durumun iş tatmininde kişisel tüm özelliklerde olduğu gibi etkisi vardır. Evli kişilerin bekar kimselere göre daha düzenli bir hayat yaşaması sebebiyle iş tatmini üzerinde doğrudan etkilidir. Bekar olan personeller iş değiştirme ya da işten ayrılma konusuna daha eğilimlidirler. Evli çalışanlar ise gerek sorumluluklarının fazlalığı gerekse düzenli bir hayatın vermiş olduğu rahatlık sebebiyetiyle iş tatmini oranlarını yüksek tutmuşlardır (Telman ve Ünsal, 2004, 59).

2.5.1.4. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi iş tatminin belki de en çok etkileyen faktörlerden biridir. Zira bazı çalışanlar eğitim seviyeleri arttıkça beklentilerini çok yüksek tutarlar bu da onların işten tatmin olmalarını imkansız hale getirebilmektedir. Ancak bazı araştırmalar da eğitim seviyesi arttığında iş tatmininin de arttığını göstermiştir. Dolayısıyla kesin bir kanıya varmak mümkün olmayabilmektedir. Bu sonuçla eğitimin iş tatmini üzerindeki etkisi değerlendirilirken diğer etki eden faktörlerin de baz alınması gerekmektedir (Güner, 2007, 72).

2.5.1.5. Çalışma Süresi

Kişinin iş tatminine ulaşmasında çalışma süresinin etkisi oldukça fazla olduğu bilinmektedir. Kişinin iş tatminine ulaşmasında, örgütte geçirdiği zamanın büyük bir etkisi vardır (Güner, 2007, 72). Kamu personeli üzerinde iş tatmini seviyelerinin ölçülmesi amacıyla yapılan bir araştırma göstermiştir ki çalışma süresi arttıkça iş tatmini artmaktadır (Erigüç-Kaygın, 1994).

2.5.1.6. Kişisel Özellikleri

Kişilerin örgüt içindeki davranış hal ve tavırları onların kişiliklerini gösterir. Birey bir örgüte dâhil olduğunda kişiliği ile birlikte dâhil olmaktadır. Böylece örgüt kişiliği de meydana gelmiş olur. Kişilerin kişilik özellikleri örgütün kişiliğinin oluşmasını sağlayacaktır. Kişinin değer yargıları davranış ve tutumları onun örgütte üstlendiği görev ve rollerini etkilemektedir. Kişi üstlenmiş olduğu görevi icra

aşamasında karakter yapısına bağlı olarak kendisinden bekleneni yaparken vicdani boyutunu da göz önüne alarak sahip olduğu kişiliğe bağlı olarak yapma veya yapmama yolunu seçmektedir. Kişi başka ifadeyle işin yapılması aşamasının sağlıklı yapılıp yapılmaması çalışan kişinin kişiliğiyle alakalı bir durumu ifade etmektedir (Budak, 1999,50).

Kişilik açısından yapılan araştırmalarda kişilik ile iş tatmini arasında belirgin bir ilişki olduğu görülmüştür. Kişinin dışa dönük bir kişiliğe sahip olması iş tatmine ulaşmasında önem kazanmaktadır. Değişik kişilik özelliklerine sahip insanların değerlendirmelerine bakıldığında kendisine güven duyan kişiliklerin daha çekimser kişiliğe sahip olanlara göre işlerinden daha fazla tatmin duydukları, diğer taraftan çekimser kişiliklerin ise tam tersi daha düşük tatmin duyduğu saptanmıştır. Çevresi ve kendisi ile barışık olmayan kişilerde örgüt içinde ahengi yakalayamamış olmasından dolayı işlerinden daha az tatmin duydukları ortaya çıkmıştır (İnce, 2003, 23).

Farklı örgüt ve farklı kişilikler açısından bakıldığında her birinin yapısına bağlı olarak tatmin ya da tatminsizlik yaşadıkları söylenebilir. Farklı meslek grupları için farklı kişilik profilleri vardır. Yapısına göre bir örgütte belli kişilikteki insanlar daha fazla iş tatmini yaşayabilir. Buna göre tercih edilen iş ile kişilik karakterleri birbirine uyumlu çalışanlar, işin gerektirdiği beceri ve yeteneklere sahip olmalarından dolayı daha başarılı olmakta ve bu başarı sonucu tatmine ulaşmaktadırlar (Stephen, 1998,77).

İşe alım aşamasında firmalar kişilik özelliklerini değerlendirir ve örgüte daha uyumlu kişileri seçmeye çalışmaktadırlar. Kişilik özelliklerinin değiştirilmesinin zor olduğunu bildiklerinden seçim aşamasını titizlikle yaparlar. Bu nedenle birçok örgüt kişilik kayıtları tutmakta bunu arşivlerinde bulundurmaktadırlar. Çalışma sürecinde bir çalışanın kişiliği yapmış olduğu davranış ve tavırlarıyla anlaşılabilir. Çalışanın beklentileri karşılanmıyorsa duygusal ve psikolojik sorunlar ortaya çıkacak bu da iş tatminsizliğini oluşturacaktır. Örgütsel rolde kişilik bazı durumlarda otaya çıkartılabilir, kişilik yapısı iş tatminini etkilemektedir. (Dorman ve Zaplı, 2001:480).

2.5.1.7. Mevki, Kıdem ve Statü

Kişinin yaşadığı ortamda bulunduğu yer, mertebe, kendisine verilen itibar şeklinde yorumlanabilir. İşinde bulunduğu konumu mevkisini ifade eder. Bu, çalışanın çalışma hayatı boyunca mücadele ederek ulaşmaya çalıştığı hedeftir. Aynı zamanda çalışan aktif çalışma süresince bu durumdan yararlanmak için elinden gelen çabayı göstermekten geri kalmamaktadır. Çünkü statü kazanmak çok kolay erişilebilen bir durum değildir. Çalışanlar işe ilk girdiklerinde iş tatmin düzeylerinin daha fazla olduğu zaman geçtikçe statü elde edebilmek için yoğun iş yükü ve sorumluluk yüklendikleri zaman geçtikçe istediklerini alamadıklarında iş tatmininde düşüşler yaşanabilmektedir. Mevki ve statü ile birlikte kişilerin ekonomik ve sosyal hayat kalite düzeyinin artırması sağlanmış olacaktır. Bu bakımından, çevre tarafından da saygınlık kazanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla kişi takdir edildiğini görme, elde ettiği meziyetleri sonucu aranan bir çalışan olarak kabul edilme çalışanda bir tatmin duygusu oluşturmaktadır. Çalışanların çalışma süreçlerinde olumsuzluklarla karşılaşması yaptığı işin zamanla aynı şeyleri yapıyormuş gibi olması iş tatminlerinde bir azalmaya neden olabilir (İnce, 2003,23).

Kıdem ve statü farklılıklarının iş tatminindeki etkilerini örneklendirecek olursak örneğin mavi yakalı olarak tanımlanan personeller, beyaz yakalı personellerin tersine çalıştıkları kurumu iş tatmininin bir kaynağı olarak görmemektedirler. Ancak farklı kıdeme sahip insanların bir arada olması yani kişilerin farklı statüdeki kişilerle bir arada çalışması pek çok araştırmada göstermiştir ki üst seviyede psikolojik bağlanmayı ve zamanla iş doyumunda yükselişi ortaya çıkartır (Albay, 2000, 55).

Sonuç olarak çalışanlarda kıdem ile tatmin arasında bir ilişki olduğu anlaşılmakta, bu tatmin kişiden kişiye ve örgütlere göre değişiklikler göstermektedir. Yaptığı iş gereği çalışanın statü artması veya kıdem alması ve bulunduğu mevkiye bağlı olarak gelişen ekonomik ve sosyal kazanımlar onun işe karşı olan ilgisini arttırmakta böylece iş tatmini oluşturmaktadır. Yukarıda verilen beyaz yakalı- mavi yakalı personel örneği gibi daha yüksek statülerde çalışanların kendinden alt mevkilerde çalışanlara göre daha çok iş tatmini sağladıkları bu durumun daha çok yapılan işin neden olduğu maddi kazançlar ve tatmin duygusuyla ifade edilebilir.

2.5.1.8. Zekâ

Çalışanların zekâsı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Zekâ düzeyi üst düzeyde olan bir çalışanın teknolojiyi takip ederek işinin gelişmesini sağlayabilmesi kavrayabilmesi, artan ihtiyaçlar ile birlikte yeniliklere uyum göstermesi, örgüt açısından da teknolojik yenilikleri gerçekleştirmek makinaları kullanmak iş yükünü hafifletmek hızlı ve becerikli olmak zekâyı gerektirmektedir. Aksi durumda düşük zekâlı bir çalışan işin gereklerini yerine getirme, gelişmeleri izleme ve iş geliştirme işlemlerini gerçekleştiremeyecektir. Bu yüzden işverenler bu faktörlere çok önem vererek örgütsel çalışma anlamında pratik zekâyı sahip iş yapabilen çalışanları talep etmektedirler. Zekâ düzeyinde farklılık iş tatmini de etkilemektedir. Değişik özellikler gerektiren işleri yapan çalışanların bu özellikleri ve zekâ düzeylerine göre çok fazla iş tatmin sağladıkları görülmektedir. Standart yapılan rutin işlemleri gerektiren işlerin iş tatmini azalttığı ve daha az zekâdaki çalışanların iş tatminlerinin az olduğu sonucuna varılır (Silahlı, 2001, 112).

2.5.1.9. Sosyal ve Kültürel Çevre

Kişilerin yaşadıkları yerlere göre kendine has, sosyal, kültürel özelliklerin farklı olduğu çevreleri bulunmaktadır. Ekonomik yapının da etkisi ile bu yaşam alanları iş tatminini etkilemektedirler. Çalışanlar yaşamını sürdürdükleri bu alanların toplum değerlerine ve adetlerine uygun davranmaya odaklıdır. Bunun aksi durumların ve yaşantıların oluşmasını istememektedirler. Toplum yaşamına uymayan ya da uygun olmayan çevresel olaylar çalışanlarda stres oluşmasına neden olacaktır. Çalışanların sadece örgüt içinde ve yaptıkları iş ile ilgili olmayan bunun yanında sosyal hayatını yani iş dışı etkileşimde bulunduğu çevre yapısı da stres yaşamasında bir etkidir (Budak, 2006,62).

Çalışanların sosyal çevresinde kurduğu olumlu etkileşim ve ilişkiler iş tatmini etkilemektedir. Kişiler insanın yapısı gereği temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra büyüyüp geliştiği ve belirli özellikler kazandığı, toplum içerisinde kendisine bir yer edinmek ve bu yaşam alanları içinde takdir edilmek istemektedir. Böylece emek ve zamanını harcadığı toplumun kendi yapı özellikleri içerisinde kişiye verdiği konum ve statü sosyal ve kültürel çevre tarafından

benimsenmektedir. Büyük kentlerde yaşayanların daha az çaba gerektiren kolay işleri tercih ettikleri, daha küçük ve kırsal kesimlerde yaşayanlarınsa çaba gerektiren zor işlerde çalıştıkları sonucuna varılmıştır. Örgütsel açıdan düşünüldüğünde ise, çalışanlara iş yaptırmanın en etkili yolu onların çevresel yaşamlarını göz önüne alarak çalışanlara statü sağlanmasıdır. Kişilerin içinde yaşadıkları çevrede bulundukları konum sosyal ve kültürel yaşamlarını etkileyecektir. Bu durum çalışan açısından önem taşımaktadır. Çalışanların kültürel, sosyal, ahlaki değerleri ve ekonomik yapısı, iş tatmininin kaynağı olarak görülmektedir (İslamoğlu ve Börü, 2005,71).

2.5.1.10. Tecrübe

Çalışanın meslek hayatı boyunca elde ettiği olumlu olumsuz bilgi becerileri tecrübe olarak tanımlayabiliriz. Çalışma yaşamında, kişi mesleğini icra ederken belli aşamalarda meydana gelen olay veya faaliyetler sonucunda edindiği bilgi, beceri kazanım veya kayıplar olarak da belirtilebilir. Tecrübe ile iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki olması beklenir. Çünkü çalışma süreci ile elde edilen, tecrübe çalışanın güven duygusu kazanmasını sağlamaktadır. Bu iş sürecinde çalışanın görevini severek doğru ve gereği gibi yapması başarılı olmasını sağlayacak ve iş tatminini arttıracaktır. Görevini gereği gibi yapmayan iş yasamı beklentilerinin altında kalan çalışanın ise süreç içerisinde zorluklarla karşılaşacak bıkkınlıklar oluşacak işini isteksiz yapacak işinde tatminsizlik yaşayacak ve bu durumun ileri boyutu işten ayrılmaya kadar varabilecektir (Erdoğan, 1996,253).

2.5.2. Örgütsel Faktörler

İş tatminine etki eden faktörlerden biri de örgüt tarafından çalışanların maruz kaldığı faktörlerdir. Bunlar aşağıda ayrıntılı biçimde belirtilmişlerdir. (Telman ve Ünsal, 2004, 38).

2.5.2.1 Ücret ve Terfi

Ücret ile iş tatmini arasındaki ilişki çok güçlüdür. Bu durum diğer faktörlere de doğrudan etki ettiğinden çalışan açısından önem arz eder (Telman ve Ünsal, 2004,

39).Her çalışan verdiği emeğin karşılığını kurumun kendisine biçtiği pay ile aldığını var sayar. İşe odaklanamama iş tatminine sahip olmamanın en önemli etkisi ücrettir. Çalışanlar kendisiyle aynı konumda çalışan kişilerden düşük ücret aldıklarını var saydıklarında ya da hak ettiklerinden daha az ücret aldıklarını düşündükleri vakit iş tatminsizliği yaşarlar. Kurumlar bu durumları göz önünde bulundurarak adil ücret politikaları yürütmekle yükümlüdürler. Bir çalışan terfi ve prim aldığı vakit kendisini başarılı görür ve iş tatmininde artışlar görülür. Ancak bazı araştırmalar göstermiştir ki çalışan kendisini aldığı terfide yetersiz görüyorsa da motivasyonu azalır ve iş tatmini artacağı yerde düşüşe geçer. Bu durumda yönetimin bu politikaları büyük bir yetkinlikle sürdürmesi gerekmektedir (Telman ve Ünsal, 2004, 42).

2.5.2.2. Fiziksel Çalışma Koşulları

Fiziksel ortamı uygun olmayan ve çalışanı işi dışında çalıştığı ortamın kötülüğünü düşünmeye iten bir iş ortamı iş tatmin düzeyini doğrudan etkilemektedir. Olumsuz koşulların çok olduğu bir ortamda iş tatmininden söz etmek dahi pek mümkün olmamaktadır. İş sağlığını doğrudan etkileyen faktörler bireyin çalışma motivasyonunu düşürmektedir. Gürültü, kirlilik, yetersiz ısıya sahip ya da yüksek ısıya sahip bir ortam çalışanın fiziksel dengesini alt üst edecektir. (Telman ve Ünsal, 2004, 40). Konu ile ilgili bir kamu sağlık kuruluşunda yapılan araştırmaya verilerinde, doktorların sahip oldukları yüksek iş güvenliği dolayısıyla yüksek iş tatminine ulaştıkları kanısına varılmıştır. İşverenler çalışma koşullarını çalışanlarının istek ve önerilerine göre düzenleyebilir ve onları dikkate almalıdırlar (Özaltın, 2002, 426).

2.5.2.3. Yönetici ve Diğer Çalışanlarla İletişim

Örgüt iletişimini, çalışanlar ve yönetim arasındaki bilgi alışverişi olarak nitelendirilmiştir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, 3). Bir çalışanın iş tatminini hem yöneticileri hem de çalıştığı mesai arkadaşları ile olan iletişim faaliyetleri belirler. Doğrudan bu iki unsurdan etkilenir. (Şimşek, 1999, 199).

Çalışanlar arasında zaman zaman ortaya atılan dedikodu unsurları kişinin iş ortamından ve mesai arkadaşlarından uzaklaşmasına sebep olabilmektedir. Bu durumu kontrol altında tutmak oldukça zordur. Açık iletişime sahip yönetimlerde

dedikodu ve kulaktan dolma bilgilerin yayılma olasılığı azalır, bu anlamda yeterli bilgi yönetim tarafından verilebilir. (Gürüz ve Özdemir Yaylacı, 2004, 56).

Çalışanın iş tatmini bilgi kirliliğinin olduğu zamanlarda düşüş gösterebilmektedir. Doğru iletişim kanalları olmadığı sürece, yalan iletişim kanallarının kontrolü sağlanamayacaktır. Bu durumda iş tatmin düzeyinin düşmesine ve motivasyonun azalmasına sebep olacaktır. (Gürüz ve Özdemir Yaylacı, 2004, 56).

Çalışanların hatalarını ve onlardan beklentilerini uygun bir dille belirtmek, tüm çalışanlara eşit davranmak ve eşit mesafede durmak, kırıncı eleştirilerde bulunmamak ve çalışanların görüş ve fikirlerine önem vermek, çalışanların hepsi ile saygılı ve iyi bir iletişim kurabilmek yöneticinin önemle üzerinde durması gereken bir noktadır ve bu tutum iletişim kanallarının etkin biçimde kullanılmasını sağlayacaktır (Telman ve Ünsal, 2004, 43).

Çalışanların gözünde güven kazanmak için, yöneticinin bu yaklaşımı sergilemesi gerekir. Yöneticinin bu yaklaşımından olumlu etkilenen çalışanın performansı ve iş tatmini yükselecektir.

2.5.2.4. Geri Bildirim

Geribildirimler hedefe ulaşmada ne noktaya gelindiğinin görülebilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu noktada bağlılığın oluşmasında rol oynamaktadır. Bunun dışında performans değerlendirmelerinde ne noktada oldukları geri bildirimler sayesinde ortaya çıkmaktadır. Yönetim alınan geri bildirimler sayesinde bir durum değerlendirmesine gidebilir ve bunu çalışana iletir. Durumu değerlendiren çalışan kendisini değerlendirme fırsatı bulur ve şekillenir. İş tatmini elde etmek güçlü bir performans ve motivasyona sahip olma neticesiyle ortaya çıkabilmektedir. Çalışanın kendisini değerlendirebilmesi açısından geri bildirim oldukça önemlidir. (Güner, 2007, 77).

2.5.2.5. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi

Örgütün yapısı, zamanla oluşan kültürü ve iş tatmini ve çalışan doyumunu etkilemiştir. Örgütler önceden belirledikleri ve planlamasını genel olarak

yılbaşlarında yaptığı seviyeye ulaşmak için çalışanlarından hedefe ulaşabilmek adına ekstra performans sergilemelerini bekler. Çalışan genelde rol kültürü ile hedefe ulaşamaz, bununla beraber risk almayan ve belirli bir dinamikte iş akışını sürdüren ve iş tatminine ulaşır. Kısaca örgütün sahip olduğu değerler ve ortam kişiyi belirli bir prensibe sokar ve olumlu ya da olumsuz bir oluşmasını sağlamaktadır.(Güner, 2007, 77).

Örgütte kalıcı bir durum haline gelen ve örgütün kendine has bir unsuru olarak diğerlerinden ayıran örgüt iklimi kavramı, örgütün bir parçasıdır. Çalışan benimsediği kurumda bu iklimin içerisinde yer alır. Benimsenen örgüt kültürü, iklimi çalışanları özgün olmaya iter. Bu noktada örgüt iklimi, yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasını sağlayarak, kişisel verimi dolayısıyla da iş tatminini arttırmıştır. (Çekmecelioglu, 2005, 25).

2.6. İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARI

İş tatmini, bir çalışanın çalıştığı işi ve beraberinde yaşamını değerlendirdikten sonra duyduğu mutluluk ve olumlu duygular bütünü olarak değerlendirilmektedir (Öktem, Kızıltan ve Öztoprak, 2016,165).

Çalışanları psikolojisini doğrudan etkileyen, huzurlu bir çalışma ortamı sağlayan ve bir nevi verimli kuruluşlarla topluma da hizmet sağlayan sektörlerde iş tatmini önemli bir unsurdur. Öncelikle kişisel ve tek kişiye ait bir durum olarak görülen iş tatmini bütünen bakıldığında kurumun tamamını ilgilendiren bir kavramdır Etki alanı çok ve onu elde etmek oldukça zordur. Yönetimlerin talebi başarıya götürdüğü için tüm çalışanların iş tatminine ulaşmasıdır. Çünkü yapılan tüm araştırmalar göstermiştir ki motivasyon azlığı, işe gelmeme, iş yavaşlatma gibi sonuçların tamamının nedeni iş tatminine sahip olmamaktır. (Kök, 2006, 291-292).

İş hayatı kişinin özel hayatını doğrudan etkileyen bir unsurdur. İş tatmininin bireyin tüm hayatını doğrudan etkilediği pek çok araştırmada ortaya çıkmıştır. Kişisel yaşamda stressiz ve mutlu olmak ancak ve ancak bulundukları örgütte mutlu olan ve iş tatmin düzeyini elde etmekle gerçekleşmektedir Örgütü tüm dış tehditlere

karşı açık hale getiren iş tatminsizliği örgütlerin varlıklarının sonlanmasına dahi sebep olabilmektedir (Kök, 2006, 294).

İş tatminine ulaşılmaması kişisel anlamda olduğu kadar örgütsel anlamda da olumsuz pek çok sonuca sebep olmaktadır. Örgütsel sonuçlar; iş gücünden olma, iş gücünü kaybetme, niteliksiz iş gücüdür. Kişisel sonuçlara da psikolojik etkileri, işi dikkate almama ve devam etmeme ya da işten ayrılma durumlarını gösterebiliriz (Telman ve Ünsal, 2004, 64).

2.7. ÖRGÜTE BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Örgüte bağlılık ve iş tatmininin bağlantıları pek çok çalışmada gösterilmiştir. Bu konu hakkında kesin sonuçlara varmak mümkün olmamakla birlikte, ikisi arasında bir kıyas yapıldığında örgüte bağlılık kavramının kapsam olarak daha geniş olduğu söyleyenebilir. (Esen, 2008, 14).

Bazı araştırmalar iş tatmininin örgüte bağlılığı sağladığını öngörmüştür ancak bazı araştırmalara göre de bu ikisi karşılıklı bir ilişki içerisinde. Çalışanların, bulundukları örgüte bağlanma neticesi ile yaptıkları işte daha verimli olmaları ve daha üretken bir profil çizmeleri beklenmektedir. İki kavram arasındaki ilişkiyi anlamlandırmaya çalışan araştırmaların pek çoğu örgüte bağlılık kavramının iş tatminini pozitif yönde etkilediğini anlatmıştır (Yakut, 2015, 64).

Mousday tarafından yapılmış olan bir araştırmada iş tatmininin kişisel ve örgütsel ve faktörlerden etkilenen bir kavram olduğu söylenmiştir Buna göre örgüte bağlılık ve iş tatmini birbiriyle benzer faktörlerden etkilenmektedir ancak aralarında bir takım farklılıklar saptanmıştır. Bu fark; iş tatmininin hızlı ve çabuk geliştiğini ancak örgüte bağlılığın oluşabilmesi daha uzun bir süreçten geçmesidir (Yenihan, 2014, 174).

Örgüte bağlılık daha geniş kapsamlıdır çünkü tüm örgütü kapsayan ve etkisi altına alan bir unsurdur. İş Tatmini ise sadece sınırı ve işin yapıldığı alan ya da bölgeyi ele almaktadır. Bu iki unsur arasındaki temel farklılık şudur ki; örgüte bağlılık örgütün tamamının hedef ve varlığına uygunken, iş tatmininin işin birbirinden ayrı boyutlarında etkili olmasıdır (Esen, 2008, 15).

Mowday'e göre; örgüte bağlılık kişide çalıştığı kurum sebebiyle oluşan düşünceler bütünüdür, iş tatmini ise yaptıkları işe karşı kendilerinde oluşan duygu ve düşüncelerdir. Bir başka görüşe göre de örgüte bağlılık kurum dışı etkilerden etkilenmez, buna rağmen iş tatmini dış etmenlerden fazlasıyla etkilenmektedir (Dolu, 2011, 28).

Pek çok araştırma örgüte bağlılığın ve iş tatmini ilişkisi modellerini destekler. Porter, Steers, Mowday ve Boulian ile Steers ve Steven (1978)'a göre iş tatmini örgüte bağlılığın bir neticesidir. Zira bu araştırmacılar iş tatminin sağlanmasının çalışanların davranışlarını bir kurala ve düzene soktuğunu ve bağlılık oluşmasını sağladığını söylemektedirler (Kök, 2006, 300).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖZEL BİR HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde çalışmanın metodolojisi kapsamında, araştırmanın amacı ve önemi, veri toplama yöntemi, anakütle ve örneklem, veri toplama araçları, araştırmanın modeli ve hipotezleri ile veri çözümleme yöntemi hakkında bilgiler sunulacaktır.

3.1.1. Araştırma Amacı ve Önemi

Çalışmanın temel amacı, *örgüte bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmaktır*. Temel amaç kapsamında çalışanların görev yaptıkları örgüte bağlanmalarının, söz konusu örgütte yaşadıkları iş tatmin düzeylerini etkileyip etkilenmeyeceği incelenecektir.

Örgüte bağlılık, üzerinde sıklıkla çalışılan bir kavram olmakla birlikte, günümüz iş hayatı ve dinamikleri göz önüne alındığında halen önem ve gerekliliğini koruyan bir olgudur. Çalışanların örgüte bağlılıklarının düzeyi, görev yaptıkları örgütteki performans ve işgücü başarımlarının artmasına neden olabilir. Bunun yanında örgüte bağlılık, örgütle özdeşleşme, işe bağlanma, yöneticiye güven ve iş doyumunu gibi olumlu çıktıların da önceli kabul edilebilir. Bu bağlamda özellikle çalışanların iş tatmini yaşamaları açısından, görev yaptıkları örgütlere kendilerini ait hissederek ona bağlılık hissetmeleri büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla güncel boyutta örgüte bağlılığın iş tatmini üzerinde anlamlı ve önemli bir etki yaratması araştırılması gereken bir konu olarak değerlendirilebilir. Diğer taraftan çalışmanın sağlık çalışanları üzerinde yapılmasıyla birlikte, mevcut literatüre katkı yapılması da beklenmektedir.

3.1.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

İlgili literatür incelendiğinde örgüte bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen bazı çalışmalara rastlamak mümkündür. Aşağıda söz konusu bu araştırmalardan bazılarının sonuçlarına yer verilmiştir.

Yılmaz (2012) yaptığı araştırma sonucunda; örgüte bağlılık, örgütsel güven ve iş tatmini arasında birbirleriyle ilişkili anlamlı sonuçlar tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların iş tatmin düzeylerinin sahip oldukları kişisel faktörlere ve çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre değişiklik gösterdiği ve örgüte bağlılık ve iş tatminlerinin birbiriyle aynı orantıda ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Ünüvar (2014) çalışması sonucunda; iş tatmini ile örgüte bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ancak; örgüte bağlılık arttıkça işten ayrılma isteğinin azaldığı, örgüte bağlılık azaldıkça işten ayrılma isteğinin arttığı sonucuna varmıştır.

Davran (2014) yüksek lisans tezi sonuçlarına göre, örgüte bağlılık ve iş tatmini arasındaki pozitif yönlü bir ilişki olduğu kanısına varılmıştır. Örgüte bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arttığında, iş tatmininin alt boyutları olan içsel ve dışsal tatminlerde de artma olduğu saptanmıştır.

Yakut (2015) çalışması sonucunda, araştırmanın yapıldığı kurumda çalışanların iş tatmin düzeylerinin örgüte bağlılıkla doğru orantılı olarak artıp, azaldığını saptamış ve iş tatmini ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucunda ulaşmıştır.

Demir (2016) yaptığı araştırmasında, örgüte bağlılık, iş tatmini ve mesleki bağlılık unsurlarının birbirleriyle ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Söz konusu unsurlar üzerine kurulan modellerin anlamlı olduğu ve araştırmanın yapıldığı kurumdaki çalışanların örgüte bağlılık düzeylerinin iş tatmin düzeylerini etkilediği saptanmıştır. Bu iki unsurun aynı yönlü ilişkiye sahip olduğu, birinin düzeyi artınca diğlerinin de aynı yönlü artışa geçtiği sonucuna varılmıştır. Buna göre çalışanın örgüte bağlılık seviyesi arttığında iş tatmini de artmaktadır.

Çukur (2017) çalışmasında; çalışanların iş doyum ve örgüte bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Örgüte bağlılık ve iş doyum arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Emre (2017) yaptığı çalışmasında; örgüte bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişki araştırılmıştır. İş tatmin düzeyleri ile örgüte bağlılık düzeylerinin demografik etkilere göre değişimleri incelenerek, iş tatmin düzeyinin örgüte bağlılık düzeyini arttırdığı, bu iki kavram arasında anlamlı bir bağ olduğu saptanmıştır.

Erdağı (2018) yüksek lisans tezinde, İstanbul'da bir vakıf Üniversitesi çalışanları üzerinde uygulama yapmış ve işin niteliği ve örgüte bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu saptamıştır. Bununla birlikte iş doyum (tatmini) ve örgüte bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, bağlılık arttıkça iş tatmininde artış olduğu sonucuna varılmıştır.

Duygulu (2019) yaptığı araştırma sonucunda, iş tatminine etki eden faktörler incelenmiş ve örgüte bağlılığının insan kaynağını doğrudan etkileyerek iş tatminine etki ettiğini tespit etmiştir. Çalışmada iş tatmini ile en güçlü ilişkide olan kavramın örgüte bağlılık ve örgütsel adalet kavramları olduğu saptanmıştır.

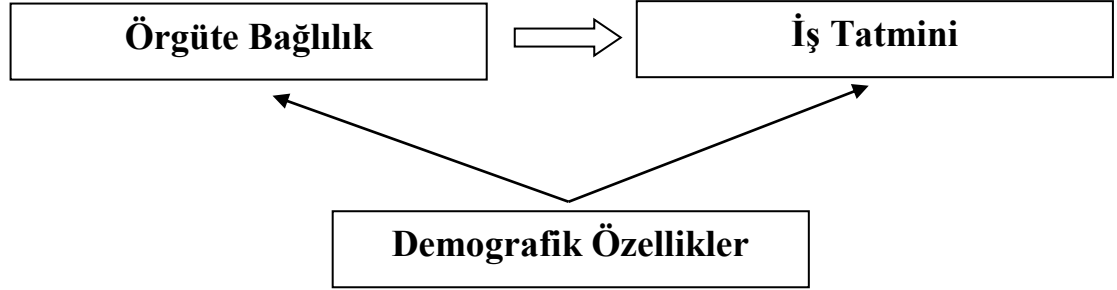
Görüldüğü üzere örgüte bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu, farklı sektör ve örneklem grupları üzerinde incelenerek tespit edilmiştir. Ayrıca deneklerin demografik özelliklerine bağlı olarak örgüte bağlılık ve iş tatmin düzeylerinde farklılık olduğu da saptanmıştır. Bu bağlamda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H₁: Çalışanların örgüte bağlılıklarının iş tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Çalışanların örgüte bağlılıkları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Çalışanların iş tatmin düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Araştırmanın hipotezlerini gösteren araştırma modeli aşağıdaki Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

3.1.3. Anakütle ve Örneklem

Araştırmanın anakütlesini İstanbul’da bulunan ve bilinirliği yüksek bir özel hastanenin çalışanları oluşturmaktadır. Söz konusu özel hastanede 500 çalışan bulunmaktadır. Söz konusu çalışanların tümüne ulaşılması olanaklı olduğu için, araştırmada tam sayım örneklem yöntemi kullanılmıştır. Tüm çalışanlara anket formları dağıtılmış ve zaman ve özellikle nöbet sistemi nedeniyle bazı çalışanların dönüş yapamamalarından geri toplanan 195 adet anket eksiksiz doldurulduğu için araştırmaya dahil edilmiştir.

3.1.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışmaya katılan deneklere ait demografik özellikleri tespit etmek üzere hazırlanan yedi adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde katılımcıların örgüte bağlılıklarını ölçmek üzere 18 ifadeden oluşan “Örgüte Bağlılık Ölçeği” ve son olarak üçüncü bölümde ise yine katılımcıların iş tatmin düzeylerini ölçmek üzere 20 ifadeden oluşan “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan Örgüte Bağlılık Ölçeği Allen ve Meyer (1996)’nın çalışmasından alınmıştır. Örgüte bağlılığı duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç farklı boyutta ölçümlemeye imkan veren söz konusu ölçekte 18 soru ve üç boyut bulunmaktadır. 1 – 6 arasındaki sorular duygusal bağlılık, 7 – 12 arasındaki sorular devam bağlılığı ve 13 – 18 arasındaki sorular ise normatif bağlılık boyutunu

ölçmektedir. Soruların cevaplanmasında Kesinlikle Katılmıyorum (1) ile Kesinlikle Katılıyorum (5) olmak üzere 5’li Likert kullanılmıştır.

İş tatminin ölçmek için ise Weiss ve diğ. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek soruları Gülnar (2007)’den alınmıştır. Ölçek içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki boyutta iş tatmin düzeyini ölçümlemektedir. Ölçekteki sorulardan 12 adeti içsel tatmine, 8 adeti ise dışsal tatmine yönelik olup, ölçeğin puanlanmasında 1-Hiç memnun değilim, 2-Memnun değilim, 3-Kararsızım, 4-Memnunum, 5-Çok memnunum olarak değerlendirilmiştir.

3.1.5. Veri Çözümleme Yöntemi

Çalışma sonucunda elde edilen bulguların analiz edilmesinde tanımlayıcı istatistikler kapsamında frekans ve yüzde analizi, soruların yapı geçerliliği için açıklayıcı faktör analizi, hipotez testi için korelasyon ve regresyon analizi ve son olarak demografik özelliklere göre farklılık analizleri kapsamında ikili gruplara yönelik bağımsız örneklem için t-testi; üç veya daha fazla gruplara yönelik Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonucu alt grupların farklılıklarını belirlemek için post-hoc testlerinden Tukey testi tercih edilmiştir.

3.2. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında yapılan anket çalışmasının sonuçları araştırmanın temel ve alt amaçları doğrultusunda analiz edilerek değerlendirilmiştir.

3.2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Aşağıdaki Tablo 3’de, araştırmaya katılan örneklem grubuna ait demografik özelliklere ilişkin veriler sunulmuştur.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımları

Demografik Özellikler	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	64	32,8
Kadın	131	67,2
Medeni Durum		
Bekar	120	61,5
Evli	75	38,5
Yaş		
18-25 yaş arası	72	36,9
26-35 yaş arası	91	46,7
36-45 yaş arası	25	12,8
46 yaş ve üstü	7	3,6
Eğitim Durumu		
Lise	65	33,3
Önlisans	71	36,4
Lisans	39	20,0
Lisansüstü	20	10,3
Mesleki Kıdem		
1 yıldan az	39	20,0
1 – 5 yıl	87	44,6
6 – 10 yıl	40	20,5
11 – 15 yıl	17	8,7
16 yıl ve üstü	12	6,2
Bu Kurumda Çalışma Süresi		
1 yıldan az	55	28,2
1 – 5 yıl	117	60,0
6 – 10 yıl	23	11,8
Gelir		
0-2.999 TL arası	139	71,3
3.000-3.999 TL arası	41	21,0
4.000-4.999 TL arası	6	3,1
5.000-5.999 TL arası	4	2,1
6.000 TL ve üstü	5	2,6
Toplam	195	100

Yukarıdaki Tablo 3’de katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bulgular verilmiştir. Buna göre çalışanların demografik özellikleri yorumlanmıştır.

Buna göre; çalışanlara yöneltilen maddeler; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, kıdem, kurumdaki çalışma süresi ve elde edilen gelir gibi değişkenlerden oluşmaktadır. Tablo 3’deki cinsiyet dağılımına bakıldığında ankete katılanların

64'ünün erkek, 131'inin kadın çalışanlardan olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkenine bakıldığında 120 bekar, 75 evli çalışanın ankete katıldığı görülmektedir. Yaş değişkenine bakıldığında; ankete katılan 18-25 yaş arası 72 çalışan, 26-35 ya arası 91 çalışan, 36-45 yaş arası 25 çalışan ve 46 yaş ile yukarısı 7 çalışan olduğu görülmektedir. Eğitim durumu değişkenine bakıldığında ise; 65 kişinin lise, 71 kişinin önlisans, 39 kişinin lisans ve 20 kişinin lisansüstü mezuniyet derecesine sahip olduğu görülmektedir. Bir diğer değişken olan mesleki kıdem durumuna bakıldığında; 39 kişinin 1 yıldan az, 87 kişinin 1-5 yıl arası, 40 kişinin 6-10 yıl arası, 17 kişinin 11-15 yıl arası, 12 kişinin 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Bir diğer değişken olan kurumda çalışma süresine bakıldığında 55 kişinin 1 yıldan az, 117 kişinin 1-5 yıl arası, 23 kişinin ise 6-10 yıl arası kurumda çalıştığı görülmüştür. Gelir değişkenine bakıldığında; ankete katılanlardan 139 kişinin 0-2.999 TL arasında, 41 kişinin 3.000 – 3.999 TL arasında, 6 kişinin 4.000-4.999 TL arasında, 4 kişinin 5.000-5.999 TL arasında, 5 kişinin ise 6.000 ve üzerinde gelire sahip olduğu görülmüştür.

3.3.2. Veri Toplama Araçlarının Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Çalışmanın bu bölümünde araştırma değişkenleri olan örgüte bağlılık ve iş tatminini ölçmek için kullanılan ölçeklerin faktör ve güvenilirlik analizleri sonuçlarına yer verilmiştir.

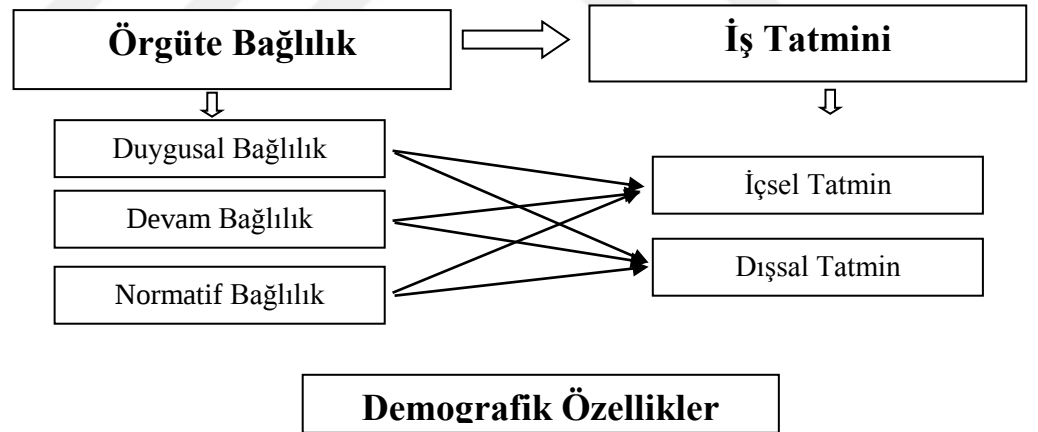
Tablo 4: Örgüte Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Adı	İfadeler	Faktör Yüğü	Faktör Açık.	Cronbach Alpha
Duygusal Bağlılık	<i>Çalıştığım işletmeye karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.</i> <i>Bu işletmeye karşı duygusal bir bağ hissediyorum.</i> <i>Bu işletmede kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.</i> <i>Çalıştığım işletmenin problemlerini kendi problemim gibi hissediyorum.</i> <i>Bu işletme benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.</i> <i>Meslek hayatımın geriye kalanını bu işletmede geçirmekten mutluluk duyarım.</i>	,853 ,851 ,831 ,805 ,788 ,696	32,297	0,922
Devam Bağlılığı	<i>Bu işletmede çalışmaya devam etmek için kendimde bir zorunluluk hissediyorum.</i> <i>Çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrıldığım takdirde kişisel olarak zarar görebilecek olmamdır.</i> <i>Bu işletmeden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.</i> <i>Benim için bu işletmeden ayrılmaman olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır.</i> <i>Şu an bu işletmede kalmam, bir istek olduğu kadar bir zorunluluktur.</i> <i>İstesem bile şu an bu işletmeden ayrılmak benim için çok zor olurdu.</i> <i>Şu an bu işletmeden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bir bölümü zarara uğrar.</i>	,838 ,827 785 ,780 ,774 ,678 ,622	26,484	0,891
Normatif Bağlılık	<i>Bu işletme benim sadakatimi hak ediyor.</i> <i>Bu işletmeden şimdi ayrılırsam suçluluk duygusu hissederim.</i> <i>Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum.</i> <i>Benim avantajıma olsa bile çalıştığım işletmeden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.</i>	,710 ,634 ,573 ,510	10,988	0,816
		TOPLAM		69,770
KMO Örneklem Yeterliliği Ölçüm				,924
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare				2134,167
Serbestlik Derecesi				120
Anlamlılık				0,000

Örgüte bağlılık ölçeğine yönelik açıklayıcı faktör analizi yukarıdaki Tablo 4’de sunulmuştur. Elde edilen KMO ve Bartlett’s küresellik testi sonuçları, ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. Yapılan analiz sonucu 17 nolu düşük faktör yükü nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Bunun dışında yapılan analiz, ölçeğin orijinal üçlü yapısına denk düşen bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Sadece, normatif bağlılık boyutuna dahil 13 nolu sorunun devam bağlılığı altında toplandığı görülmüştür. Bu bağlamda, duygusal bağlılık 6 ifade, devam bağlılığı 7 ifade ve normatif bağlılık ise 4 ifade (orijinal ölçekteki 6 ifadeden, 17 nolu ifade faktör yükü düşüklüğü için, 13 soru ise farklı bir boyut altında toplandığı için) kapsamında boyutlanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha = 0,936$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Katılımcıların iş tatmin düzeylerini kullanılan Minnesota İş Tatmin

ölçeğine açıklayıcı faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. 20 ifadeden oluşan ve iş tatminini iki boyutta ölçen ölçek 20 ifadeden oluşmaktadır. Yapılan analiz sonucu ölçeğin Bartlett testi sonuçları (2586,583; $p=0,000<0,05$) ve KMO değerleri (KMO=0,928) gözlemlenerek, ilgili ölçeğin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda faktör yükü düşük olan soruların çıkarılması ve kasıtlı olarak ölçeğin orijinal iki boyutlu yapısına uygun olacak şekilde faktör analizi uygulanmasına karşın, istenilen iki boyutlu yapıya ulaşılamamıştır. Bu nedenle, çalışmanın temel amacı kapsamında özellikle ölçeğin orijinal yapısına sadık kalınarak iki boyuta denk düşen sorular kapsamında boyutlandırma yapılmıştır. Buna göre; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 nolu sorular olmak üzere 12 ifade içsel tatmini; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 nolu sorular olmak üzere 8 ifade ise dışsal tatmini ölçümlenmektedir (Gülner, 2007). Ölçeğin genel güvenirliliği $\alpha=0,946$; boyutlar bazında ise içsel tatmin boyutu $\alpha=0,911$ ve dışsal tatmin boyutu $\alpha=0,865$ olarak güvenilir düzeyde bulunmuştur.

Faktör analizleri sonucu araştırmanın modeli ve geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir.



Şekil 2: Faktör Analizi Sonucu Araştırmanın Modeli

H₁: Örgüte bağlılığın çalışanların iş tatminleri üzerinde anlamlı ve bir etkisi vardır.

H_{1a}: Duygusal bağlılığın çalışanların içsel tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Duygusal bağlılığın çalışanların dışsal tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: Devam bağılılığının çalışanların içsel tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1d}: Devam bağılılığının çalışanların dışsal tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1e}: Normatif bağılığın çalışanların içsel tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1f}: Normatif bağılığın çalışanların dışsal tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Çalışanların örgüte bağlılıkları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2a}: Çalışanların örgüte bağlılıkları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2b}: Çalışanların örgüte bağlılıkları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2c}: Çalışanların örgüte bağlılıkları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2d}: Çalışanların örgüte bağlılıkları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2e}: Çalışanların örgüte bağlılıkları mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2f}: Çalışanların örgüte bağlılıkları kurumda çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2g}: Çalışanların örgüte bağlılıkları gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Çalışanların iş tatminleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3a}: Çalışanların iş tatminleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3b}: Çalışanların iş tatminleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3c}: Çalışanların iş tatminleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3d}: Çalışanların iş tatminleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3e}: Çalışanların iş tatminleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3f}: Çalışanların iş tatminleri kurumda çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3g}: Çalışanların iş tatminleri gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

3.2.3. Katılımcıların Araştırma Değişkenlerine Yönelik Betimleyici İstatistikleri

Araştırma kapsamında katılımcıların ilgili değişkenlere ve alt boyutlarına yönelik betimleyici istatistiklerini belirlemek üzere aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Buna göre yapılan analizler sonucu ulaşılan bulgular aşağıdaki Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5: Değişkenlere Yönelik Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	N	s.s.	ort.	Düzy
Duygusal Bağlılık	195	0,86	3,71	Katılıyorum
Devam Bağlılığı	195	0,91	3,15	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
Normatif Bağlılık	195	0,91	3,37	Katılıyorum
İçsel Tatmin	195	0,68	3,76	Memnunum
Dışsal Tatmin	195	0,79	3,69	Memnunum

Tablo 5’e bakıldığında; Duygusal bağlılık değişkenini ölçen soruları katılımcıların 3.71 ortalama ile “katılıyorum” olarak işaretlediği görülmüştür. Buna göre ankete katılan kişilerin duygusal bağlılığının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Devam bağlılık değişkeninin ölçen soruları katılımcıların 3.15 ortalama ile “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” olarak işaretlediği görülmüştür. Buna göre; çalışanların duygusal bağlılığın devam bağlılığı üzerinde etkin olmadığı

görülmemiştir, Bu anlamda duygusal bağlılığın yüksek olması devam bağlılığını etkilememektedir. Normatif Bağlılık değişkeninin ölçen soruları katılımcıların 3.37 ortalama ile “Katılıyorum” olarak işaretlediği görülmüştür. Buna göre; çalışanların kuruma göre normatif bağlılığa sahip olduğu görülmüştür. İçsel ve Dışsal Tatmin değişkenlerini ölçen soruları katılımcıların 3.76 ve 3.69 oranında “Memnunum” olarak işaretlediği görülmüştür. Buna göre; çalışanların kurumda çalışmalarından kaynaklı olarak hem içsel hem de dışsal tatminlerinin yüksek olduğu görülmüştür.

3.2.4. Korelasyon Analizi

Örgüte bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş tatmininin alt boyutları olan içsel tatmin ve dışsal tatmin arasındaki ilişkileri belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 6’de sunulmuştur.

Tablo 6: Örgütsel Değişim ve Stres Yönetimi Arasındaki Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5
1. Duygusal Bağlılık	-				
2. Devam Bağlılığı	0,473**	-			
3. Normatif Bağlılık	0,695**	0,724**	-		
4. İçsel Tatmin	0,596**	0,448**	0,647**	-	
5. Dışsal Tatmin	0,647**	0,453**	0,657**	0,878**	-

**** p<0,01**

Yukarıdaki Tablo 6 genel olarak değerlendirildiğinde, duygusal bağlılığın tüm diğer alt boyutlar ile pozitif yönlü ve güçlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Duygusal bağlılık ile devam bağlılığı ($r=0.473$) ve normatif bağlılık ($r=0.695$) arasındaki ilişkide r değerleri incelendiğinde, duygusal bağlılığın normatif bağlılık ile devam bağlılığına kıyasla daha güçlü bir korelasyon olduğu görülmüştür. Buna göre, duygusal bağlılığı yüksek bireylerin normatif bağlılık düzeyleri de yüksek olarak gerçekleşmektedir. Diğer taraftan duygusal bağlılığın içsel tatmin ($r=0.596$) ile orta şiddette pozitif yönlü ve dışsal tatmin ($r=0.647$) ile de güçlü ve pozitif yönlü bir korelasyon gösterdiği saptanmıştır. Diğer bir anlatımla duygusal bağlılık arttıkça içsel ve dışsal tatmin de artmaktadır. Duygusal bağlılık ile dışsal tatmin arasında daha güçlü bir korelasyon görülmüştür. Buna göre çalışanların duygusal bağlılıklarının artması, dışsal tatminleri de içsel tatminleri kıyasla daha fazla

artırmaktadır. Devam bağlılığının, normatif bağlılık, içsel tatmin, dışsal tatmin ile pozitif yönlü güçlü ilişkiler içinde olduğu görülmüştür. Devam bağlılık ile normatif bağlılık ($r=0,724$) arasındaki ilişkide r değerleri incelendiğinde güçlü bir korelasyon olduğu görülmüştür. Buna göre; devam bağlılığı yüksek bireylerin normatif bağlılık düzeyleri de yüksek olarak gerçekleşmektedir. Diğer taraftan devam bağlılığının içsel tatmin ($r=0,448$) ile orta şiddette pozitif yönlü ve dışsal tatmin ($r=0,453$) ile de güçlü ve pozitif yönlü bir korelasyon gösterdiği saptanmıştır. Devam bağlılığının içsel ve dışsal tatminle eşit ölçüde ve güçlü bir korelasyon oluşturduğu görülmüştür. Buna göre çalışanların devam bağlılıklarının artması, dışsal tatminleri de içsel tatminlere kıyasla daha fazla arttırmaktadır. Normatif bağlılığın içsel ve dışsal tatminlerle pozitif yönlü ve güçlü ilişkileri olduğu görülmüştür. Normatif bağlılığın içsel tatmin ($r=0,647$) ve dışsal tatmin ($r=0,657$) ile güçlü ve pozitif yönlü bir korelasyon gösterdiği saptanmıştır. Bir diğer anlatımla normatif bağlılık arttıkça içsel ve dışsal tatmin de artmaktadır. Devam bağlılığı ile normatif bağlılığın, içsel ve dışsal tatmin üzerindeki etkisini kıyaslayacak olursak, normatif bağlılığın içsel tatmin ve dışsal tatmin ile daha güçlü bir korelasyona sahip olduğu ve bundan dolayı normatif bağlılığın çalışanların tatmin düzeyini daha fazla arttırdığı tespit edilmiştir. İçsel tatmin ile dışsal tatminin ($r=0,878$) arasındaki ilişkide r değeri incelendiğinde, bunlar arasında pozitif yönlü ve çok güçlü ilişki olduğu görülmüştür. Bir diğer anlatımla; içsel tatmin arttıkça duygusal tatmin de güçlü bir şekilde artmaktadır.

3.2.5. Hipotez Testleri

Araştırmanın hipotezlerini test etmek üzere yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları ve elde edilen bulguların yorumlanması aşağıda özetlenmiştir.

3.2.5.1. Örgüte Bağlılığın Alt Boyutlarının İçsel Tatmin Üzerindeki Etkisi

Örgüte bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın, iş tatmininin alt boyutlarından olan içsel tatmin üzerinde bir etkisi olup olmadığını tespit etmek üzere yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7: Örgüte Bağlılık Boyutlarının İçsel Tatmin Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: İçsel Tatmin		
	β	t	p
Sabit		10,538	0,000
Duygusal Bağlılık	0,222	3,785	0,000*
Devam Bağlılığı	-0,019	-0,327	0,744
Normatif Bağlılık	0,353	4,968	0,000*
F	54,298		
Model (p)	0,000		
R²	0,46		

* p<0,05

Tablo 7’deki bulgulara göre, devam bağlılığının içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı görülmüştür ($\beta = -0,019$; $p = 0,744 > 0,05$). Buna göre çalışanların görev yaptıkları kurumda çalışmaya devam etme zorunluluklarının içsel anlamda kendilerini tatmin etmediği söylenebilir. Diğer yandan duygusal bağlılık ($\beta = 0,222$; $p = 0,000 < 0,05$) ve normatif bağlılığın ($\beta = 0,353$; $p = 0,000 < 0,05$) ise içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etki yarattığı tespit edilmiştir. Buna göre, çalışanların duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıklarının artması, içsel tatmin düzeylerinde önemli bir etki göstermektedir. Duygusal anlamda bir çalışanın çalıştığı örgüte bağlanması, kurum açısından oldukça önemli bir durum iken, bu durumun çalışanın işinden içsel anlamda tatmin yaratmasını da sağlamaktadır. Ayrıca normatif düzeyde bağlılığın vicdani anlamda çalışanın örgüte bağlılığına işaret etmesinin içsel tatminleri üzerinde de önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Özellikle normatif bağlılığın ($\beta = 0,353$) içsel tatmin üzerinde duygusal bağlılıktan ($\beta = 0,222$) daha yüksek etki ettiği görülmüştür. Bu bulgular ışığında **H_{1a}** hipotezi ve **H_{1e}** hipotezleri **desteklenmiş**, **H_{1c}** hipotezi ise **desteklenmemiştir**.

3.2.5.2. Örgüte Bağlılığın Alt Boyutlarının Dışsal Tatmin Üzerindeki Etkisi

Örgüte bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın, iş tatmininin alt boyutlarından olan dışsal tatmin üzerinde bir etkisi olup olmadığını tespit etmek üzere yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8: Örgüte Bağlılık Boyutlarının Dışsal Tatmin Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Dışsal Tatmin		
	β	t	p
Sabit		6,716	0,000
Duygusal Bağlılık	0,337	5,156	0,000*
Devam Bağlılığı	-0,022	-0,334	0,739
Normatif Bağlılık	0,365	4,623	0,000*
F	64,333		
Model (p)	0,000		
R²	0,50		

* p<0,05

Tablo 8’deki bulgulara göre, devam bağlılığının dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı görülmüştür ($\beta = -0,022$; $p = 0,739 > 0,05$). Buna göre çalışanların görev yaptıkları kurumda çalışmaya devam etme zorunluluklarının dışsal anlamda kendilerini tatmin etmediği söylenebilir. Diğer yandan duygusal bağlılık ($\beta = 0,337$; $p = 0,000 < 0,05$) ve normatif bağlılığın ($\beta = 0,365$; $p = 0,000 < 0,05$) ise dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etki yarattığı tespit edilmiştir. Buna göre, çalışanların duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıklarının artması, dışsal tatmin düzeylerinde önemli bir etki göstermektedir. Duygusal anlamda bir çalışanın çalıştığı örgüte bağlanması, kurum açısından oldukça önemli bir durum iken, bu durumun çalışanın işinden dışsal anlamda tatmin yaratmasını da sağlamaktadır. Ayrıca normatif düzeyde bağlılığın vicdani anlamda çalışanın örgüte bağlılığına işaret etmesinin dışsal tatminleri üzerinde de önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Özellikle normatif bağlılığın ($\beta = 0,365$) içsel tatmin üzerinde duygusal bağlılıktan ($\beta = 0,337$) daha yüksek etki ettiği görülmüştür. Bu bulgular ışığında **H_{1b}** hipotezi ve **H_{1f}** hipotezleri **desteklenmiş**, **H_{1d}** hipotezi ise **desteklenmemiştir**.

Genel olarak regresyon analizi sonuçları şu şekilde yorumlanabilir: çalışanların devam bağlılıkları iş tatmini boyutlarından hem içsel hem de dışsal

tatmin üzerinde anlamlı bir etki yaratamamıştır. Duygusal ve normatif bağlılık ise çalışanların hem içsel hem de dışsal tatmin düzeylerini pozitif yönlü olarak artırmıştır. En güçlü etkiyi ise, normatif bağlılığın yarattığı görülmüştür.

3.2.6. Demografik Farklılıklara Yönelik Yapılan Analizler

Araştırmanın bu kısmında, demografik özelliklere bağlı olarak çalışanların örgüte bağlılık ve iş tatmin düzeyleri alt boyutlar bazında incelenerek değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde ikili gruplar için t testi ve ikiden fazla gruplu demografik özellikler için anova testi uygulanmıştır. Demografik özelliklerden bazılarının alt gruplarında yeterli örneklem büyüklükleri olmadığı için ($n < 30$), birbirine yakın gruplar birleştirilerek yeniden kodlama yapılması yoluyla ikili ve üçlü gruplar oluşturulmuştur. Bu kapsamda yaş değişkeni için “46 yaş ve üstü” yaş grubu “35-46 yaş” grubu ile; mesleki kıdem değişkeni için “16 yıl ve üstü” mesleki kıdem grubu “11-15 yıl” mesleki kıdem grubu ile ve son olarak gelir değişkeni için “6.000 TL ve üstü”, “5.000-5.999 TL” ve “4.000-4.999 TL” grupları, “3.000-3.999 TL” gelir grubu ile birleştirilmiştir. Yeni kodlama sonucu yeniden adlandırılan gruplar şu şekildedir: yaş değişkeni için “36 yaş ve üstü”; mesleki kıdem değişkeni için “11 yıl ve üstü”; gelir değişkeni için ise “3.000 TL ve üstü” gruplamalarıdır. Aşağıdaki analizler yeni kodlamaya göre yapılarak yorumlanacaktır.

3.2.6.1. Örgüte Bağlılığın Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Çalışanların örgüte bağlılıklarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik yapılan analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9: Çalışanların Örgüte Bağlılıklarının Cinsiyetleri Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

	Grup	N	Ort.	s.s.	t	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	64	3,61	0,90	-1,125	0,262
	Kadın	131	3,76	0,84		
Devam Bağlılığı	Erkek	64	3,04	0,96	-1,220	0,224
	Kadın	131	3,21	0,88		
Normatif Bağlılık	Erkek	64	3,26	1,03	-1,144	0,254
	Kadın	131	3,42	0,85		

Çalışanların örgüte bağlılıkları alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık kapsamında genel puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Çalışanların ortalamaları dikkate alındığında tüm boyutlarda ortalama puanlar birbirine yakın olmakla birlikte, kadınların tüm boyutlarda erkeklerden yüksek bağlılıklar gösterdiği söylenebilir. Bu bulgulara göre **H_{2a} desteklenmemiştir.**

Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın çalışanların medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 10’da özetlenmiştir.

Tablo 10: Çalışanların Örgüte Bağlılıklarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

	Grup	N	Ort.	s.s.	t	p
Duygusal Bağlılık	Bekar	120	3,69	0,86	-0,384	0,701
	Evli	75	3,74	0,88		
Devam Bağlılığı	Bekar	120	3,09	0,90	-1,238	0,217
	Evli	75	3,25	0,93		
Normatif Bağlılık	Bekar	120	3,33	0,89	-0,684	0,495
	Evli	75	3,43	0,96		

Çalışanların örgüte bağlılıkları alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık kapsamında genel puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Çalışanların ortalamaları dikkate alındığında tüm boyutlarda ortalama puanlar birbirine yakın olmakla birlikte, evlilerin tüm boyutlarda bekarlardan daha yüksek bağlılıklar gösterdiği söylenebilir. Bu bulgulara göre **H_{2b} desteklenmemiştir.**

Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın çalışanların yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediği anova testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11: Çalışanların Örgüte Bağlılıklarının Yaşlarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları

		Grup	N	Ort.	s.s.	f	p
Duygusal Bağlılık	Yaş	18-25 yaş arası	72	3,63	0,81	0,669	0,514
		26-35 yaş arası	91	3,72	0,94		
		36 yaş ve üstü	32	3,84	0,73		
Devam Bağlılığı	Yaş	18-25 yaş arası	72	3,11	0,80	0,091	0,913
		26-35 yaş arası	91	3,14	1,02		
		36 yaş ve üstü	32	3,18	0,83		
Normatif Bağlılık	Yaş	18-25 yaş arası	72	3,45	0,77	0,524	0,593
		26-35 yaş arası	91	3,31	1,05		
		36 yaş ve üstü	32	3,35	0,77		

Tablo 11’deki bulgular incelendiğinde çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık genel puanları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan tüm ortalamalar incelendiğinde genel olarak yaş ilerledikçe duygusal bağlılık ve devam bağlılığın arttığı söylenebilir. Normatif bağlılık açısından ise 18-25 yaş arası ve 36 yaş üstü grubun daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre **H_{2c} desteklenmemiştir.**

Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği anova testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12: Çalışanların Örgüte Bağlılıklarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları

		Grup	N	Ort.	s.s.	f	p
Duygusal Bağlılık	Eğitim Durumu	Lise	65	3,75	0,85	0,263	0,852
		Önlisans	39	3,71	0,87		
		Lisans	71	3,70	0,71		
		Lisansüstü	20	3,55	1,16		
Devam Bağlılığı	Eğitim Durumu	Lise	65	3,27	0,94	1,512	0,213
		Önlisans	39	3,19	0,91		
		Lisans	71	2,89	0,78		
		Lisansüstü	20	3,10	1,01		
Normatif Bağlılık	Eğitim Durumu	Lise	65	3,51	0,93	1,811	0,147
		Önlisans	39	3,42	0,89		
		Lisans	71	3,18	0,83		
		Lisansüstü	20	3,08	1,03		

Tablo 12’deki bulgular incelendiğinde çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık genel puanları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan tüm ortalamalar incelendiğinde genel olarak çalışanların eğitim durumu arttıkça duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarının azaldığı görülmektedir. Özellikle günümüz iş hayatının dinamikleri göz önüne alındığında eğitim düzeylerini artıran çalışanların daha nitelikli ve yetkin hale gelmeleri sonucu farklı alternatiflere yönelme yönünde daha fazla risk almaları söz konusudur. Daha eğitilmiş çalışanların tüm boyutlarda bağlılıklarının düştüğü söylenebilir. Bu bulgulara göre **H_{2a} desteklenmemiştir**.

Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın çalışanların mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediği anova testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13: Çalışanların Örgüte Bağlılıklarının Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları

		Grup	N	Ort.	s.s.	f	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Mesleki Kıdem	a. 1 yıldan az	39	3,55	0,68	1,718	0,165	-
		b. 1-5 yıl arası	87	3,63	0,95			
		c. 6-10 yıl arası	36	3,93	0,71			
		d. 11 yıl ve üstü	33	3,83	0,92			
Devam Bağlılığı	Mesleki Kıdem	a. 1 yıldan az	39	2,80	0,65	3,305	0,021	c>a d>a
		b. 1-5 yıl arası	87	3,15	0,94			
		c. 6-10 yıl arası	36	3,28	0,96			
		d. 11 yıl ve üstü	33	3,43	0,95			
Normatif Bağlılık	Mesleki Kıdem	a. 1 yıldan az	39	3,08	0,82	1,937	0,125	-
		b. 1-5 yıl arası	87	3,38	0,94			
		c. 6-10 yıl arası	36	3,44	0,91			
		d. 11 yıl ve üstü	33	3,57	0,92			

Tablo 13'deki bulgular incelendiğinde çalışanların duygusal bağlılık ve normatif bağlılık genel puanları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan devam bağlılığı boyutunda çalışanlar mesleki kıdem boyutunda farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Devam bağlılığında farklılığın hangi alt gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılığın 6-10 yıl arası mesleki kıdem (Ort= 3,28) ile 1 yıldan az mesleki kıdeme (Ort= 2,80) sahip çalışanlar ve 1- yıl arası mesleki kıdeme (Ort= 3,43) sahip çalışanlar ile 1 yıldan az kıdeme sahip (Ort= 2,80) çalışanlar arasında olduğu görülmüştür. Bu bulgulara göre hem 11 yıl ve üstü hem de 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip çalışanların, 1 yıldan az kıdeme sahip çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde devam bağlılığı gösterdiği saptanmıştır. Çalışanların mesleki kıdemleri arttıkça örgütte ayrılmaktan kaçındıkları, daha düşük mesleki kıdeme sahiplerin ise iş hayatına yeni katılmaları sonucu risk almaktan kaçınmadıkları söylenebilir. Bu bulgulara göre **H_{2c} kısmen desteklenmiştir.**

Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın çalışanların kurumda çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediği anova testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 14'de sunulmuştur.

Tablo 14: Çalışanların Örgüte Bağlılıklarının Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları

	Grup	N	Ort.	s.s.	f	p	Fark
Duygusal Bağlılık	a. 1 yıldan az	55	3,63	0,67	3,701	0,026	c>a c>b
	b. 1-5 yıl arası	117	3,66	0,95			
	c. 6 yıl ve üstü	23	4,16	0,72			
Devam Bağlılığı	a. 1 yıldan az	55	2,93	0,66	3,144	0,045	c>a
	b. 1-5 yıl arası	117	3,19	0,94			
	c. 6 yıl ve üstü	23	3,47	1,18			
Normatif Bağlılık	a. 1 yıldan az	55	3,35	0,71	1,320	0,270	-
	b. 1-5 yıl arası	117	3,32	0,95			
	c. 6 yıl ve üstü	23	3,66	1,10			

Tablo 14'deki bulgular incelendiğinde çalışanların normatif bağlılık genel puanları kurumda çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutunda ise, çalışanlar kurumda çalışma süresi boyutunda farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Duygusal bağlılık boyutunda 6 yıl ve üstü süre olarak kurumda görev yapan çalışanlar (Ort= 4,16) hem 1-5 yıl arası (Ort=3,63) hem de 1 yıldan az sürede kurumda görev yapan çalışanların (Ort= 3,66) ortalamalarında farklılık görülmüştür. Buna göre kurumda daha uzun görev yaptıkça çalışanların duygusal bağlılıklarının arttığı söylenebilir. Devam bağlılığı açısından da kurumda çalışma süresi arttıkça çalışanların ortalamaları artmaktadır. **H₂ kısmen desteklenmiştir.**

Araştırma yapılan kurum açısından bu bulgular oldukça anlamlıdır. Kurumda çalışma süresi çalışanların duygusal ve devam bağlılıklarını artırmaktadır. Özellikle duygusal bağlılığın artması, örgütün çalışması arzulanan bir kurum olarak görülmesi şeklinde yorumlanabilir.

Son olarak gelir değişkeni açısından çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere yapılan bağımsız örneklem t-testi analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 15: Çalışanların Örgüte Bağlılıklarının Gelirlerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

	Grup	N	Ort.	s.s.	t	p
Duygusal Bağlılık	3.000 TL'den az	139	3,69	0,83	-	0,677
	3.000 TL ve üstü	56	3,75	0,94	0,418	
Devam Bağlılığı	3.000 TL'den az	139	3,04	0,89	-	0,008
	3.000 TL ve üstü	56	3,42	0,91	2,688	
Normatif Bağlılık	3.000 TL'den az	139	3,31	0,90	-	0,138
	3.000 TL ve üstü	56	3,52	0,93	1,490	

Çalışanların örgüte bağlılıkları alt boyutları olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık kapsamında genel puanları gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan devam bağlılığı ise gelir değişkenine göre farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Bulgular incelendiğinde 3.00 TL ve üzeri gelir elde edenlerin (Ort= 3,42), 3.000 TL'den az gelir elde edenlere (Ort= 3,04) göre devam bağlılıkları daha yüksek olarak saptanmıştır. Daha yüksek gelir elde edenler kurumda çalışmaya devam etmekte daha isteklidir. Günümüz iş hayatı

koşulları dikkate alındığında gelir değişkeninin artmasının kurumda kalmayı desteklemesi beklenen bir bulgu olarak değerlendirilebilir. **H_{2g} kısmen desteklenmiştir.**

3.2.6.2. İş Tatmininin Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Çalışanların iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik yapılan analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16: Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

	Grup	N	Ort.	s.s.	t	p
İşsel Tatmin	Erkek	64	3,70	0,78	-0,834	0,405
	Kadın	131	3,78	0,63		
Dışsal Tatmin	Erkek	64	3,60	0,88	-1,055	0,293
	Kadın	131	3,73	0,75		

Çalışanların iş tatmin düzeylerinin alt boyutları olan işsel tatmin ve dışsal tatmin kapsamında genel puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Çalışanların ortalamaları dikkate alındığında tüm boyutlarda ortalama puanlar birbirine yakın olmakla birlikte, kadınların tüm boyutlarda erkeklerden yüksek tatmin gösterdiği söylenebilir. **H_{3a} desteklenmemiştir.**

İşsel tatmin ve dışsal tatminin çalışanların medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 17'de özetlenmiştir.

Tablo 17: Çalışanların İş Tatminlerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

	Grup	N	Ort.	s.s.	t	p
İşsel Tatmin	Bekar	120	3,68	0,74	-1,982	0,059
	Evli	75	3,88	0,56		
Dışsal Tatmin	Bekar	120	3,63	0,80	-1,268	0,206
	Evli	75	3,78	0,77		

Çalışanların iş tatminlerinin alt boyutlarından olan içsel tatmin ve dışsal tatmin kapsamında genel puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Çalışanların ortalamaları dikkate alındığında tüm boyutlarda ortalama puanlar birbirine yakın olmakla birlikte, evlilerin tüm boyutlarda bekarlardan daha yüksek tatmin gösterdiği söylenebilir. **H_{3b} desteklenmemiştir.**

İçsel tatmin ve dışsal tatminin çalışanların yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediği anova testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18: Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Yaşlarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları

	Grup	N	Ort.	s.s.	f	p
İçsel Tatmin	18-25 yaş arası	72	3,69	0,65	1,404	0,248
	26-35 yaş arası	91	3,75	0,72		
	36 yaş ve üstü	32	3,93	0,64		
Dışsal Tatmin	18-25 yaş arası	72	3,11	0,77	0,637	0,530
	26-35 yaş arası	91	3,14	0,84		
	36 yaş ve üstü	32	3,18	0,72		

Tablo 18’deki bulgular incelendiğinde çalışanların içsel tatmin ve dışsal tatmin genel puanları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan tüm ortalamalar incelendiğinde genel olarak yaş ilerledikçe hem içsel tatminin hem de dışsal tatminin arttığı saptanmıştır. **H_{3c} desteklenmemiştir.**

İçsel tatmin ve dışsal tatminin çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği anova testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19: Çalışanların İş Tatminlerinin Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları

	Grup	N	Ort.	s.s.	f	p
İçsel Tatmin	Lise	65	3,80	0,73	0,676	0,568
	Önlisans	39	3,79	0,68		
	Lisans	71	3,62	0,51		
	Lisansüstü	20	3,76	0,84		
Dışsal Tatmin	Lise	65	3,51	0,86	0,889	0,448
	Önlisans	39	3,42	0,80		
	Lisans	71	3,18	0,53		
	Lisansüstü	20	3,08	0,94		

Tablo 19'daki bulgular incelendiğinde çalışanların içsel tatmin ve dışsal tatmin genel puanları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan tüm ortalamalar incelendiğinde genel olarak çalışanların eğitim durumu arttıkça içsel tatmin ve dışsal tatminlerinin azaldığı görülmektedir. Özellikle günümüz iş hayatının dinamikleri göz önüne alındığında eğitim düzeylerini artıran çalışanların daha nitelikli ve yetkin hale gelmeleri sonucu beklentilerinin yükselmesi ve bu bağlamda tatmin olma düzeylerinin düşmesi beklenebilir. Bulguların bu manada anlamlı olduğu söylenebilir. H_{3a} desteklenmemiştir.

İçsel tatmin ve dışsal tatminin çalışanların mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediği anova testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 20'de sunulmuştur.

Tablo 20: Çalışanların İş Tatminlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları

	Grup	N	Ort.	s.s.	f	p
İçsel Tatmin	a. 1 yıldan az	39	3,62	0,58	1,155	0,328
	b. 1-5 yıl arası	87	3,75	0,66		
	c. 6-10 yıl arası	36	3,92	0,68		
	d. 11 yıl ve üstü	33	3,76	0,83		
Dışsal Tatmin	a. 1 yıldan az	39	3,61	0,62	0,962	0,412
	b. 1-5 yıl arası	87	3,64	0,81		
	c. 6-10 yıl arası	36	3,88	0,81		
	d. 11 yıl ve üstü	33	3,68	0,90		

Tablo 20’deki bulgular incelendiğinde çalışanların içsel tatmin ve dışsal tatmin genel puanları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan tüm ortalamalar incelendiğinde 11 yıl ve üstü çalışan grup hariç diğer üç grup arasında mesleki kıdem arttıkça çalışanların içsel ve dışsal tatminleri artmaktadır. 11 yıl ve üstü çalışanlarda ise hem içsel tatmin hem de dışsal tatmin diğer gruplardaki mesleki kıdeme sahip çalışanlardan daha düşüktür. **H_{3e} desteklenmemiştir.**

İçsel tatmin ve dışsal tatminin çalışanların kurumda çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediği anova testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21: Çalışanların İş Tatminlerinin Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Anova Testi Sonuçları

	Grup	N	Ort.	s.s.	f	p
İçsel Tatmin	a. 1 yıldan az	55	3,64	0,61	2,157	0,119
	b. 1-5 yıl arası	117	3,77	0,68		
	c. 6 yıl ve üstü	23	3,99	0,80		
Dışsal Tatmin	a. 1 yıldan az	55	3,61	0,63	2,101	0,125
	b. 1-5 yıl arası	117	3,66	0,84		
	c. 6 yıl ve üstü	23	4,01	0,83		

Tablo 21’deki bulgular incelendiğinde çalışanların içsel tatmin ve dışsal tatmin genel puanları kurumda çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan tüm ortalamalar incelendiğinde çalışanların kurumda çalışma süreleri arttıkça ortalamalarının arttığı da görülmüştür. Bu bulgular özellikle kurum açısından, görev yapılan süreye bağlı olarak çalışanların daha fazla düzeyde kurumda kalmalarının bir göstergesi olarak değerlendirilmelidir. **H_{3f} desteklenmemiştir.**

Son olarak gelir değişkeni açısından çalışanların içsel tatmin ve dışsal tatminlerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere yapılan bağımsız örneklem t-testi analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22: Çalışanların İş Tatminlerinin Gelirlerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Yapılan Bağımsız Örneklemeler t-testi Sonuçları

	Grup	N	Ort.	s.s.	t	p
İçsel Tatmin	3.000 TL'den az	139	3,75	0,69	-	0,748
	3.000 TL ve üstü	56	3,78	0,66	0,322	
Dışsal Tatmin	3.000 TL'den az	139	3,67	0,81	-	0,516
	3.000 TL ve üstü	56	3,75	0,75	0,651	

Tablo 22'deki bulgular incelendiğinde çalışanların içsel tatmin ve dışsal tatmin genel puanları gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan tüm ortalamalar incelendiğinde çalışanların gelir düzeyleri arttıkça ortalamalarının arttığı da görülmüştür. Daha yüksek gelir elde edenler daha yüksek içsel ve dışsal tatmin düzeyi göstermektedir. **H_{3g} desteklenmemiştir.**

3.3. EK BULGULAR

Araştırmanın temel amacı kapsamında örgüte bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisi araştırılmış olup, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi araştıran bazı araştırmalarda (Yumuşak, Özafşarlıoğlu ve Yıldız, 2013; Ülker ve Özdemir, 2016; Davran ve Saydan, 2019) bu araştırmanın amacının tersi yönünde iş tatmininin örgüte bağlılık üzerindeki etkisinin incelendiği görülmüştür. Bu bağlamda, çalışanların iş tatminlerinin örgüte bağlılıkları üzerinde bir etkisi olup olmadığını tespit etmek üzere yapılan regresyon analizi sonuçları bu başlık altında ek bulgular olarak sunulmuştur.

Tablo 23: İş Tatmininin Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi

	Bağımlı Değişken: Örgüte Bağlılık		
Bağımsız Değişken	β	t	p
Sabit	0,676	3,074	0,002
İş Tatmini	0,673	12,651	0,000*
F	160,048		
Model (p)	0,000		
R²	0,45		

* $p<0,05$

Tablo 23’deki bulgulara göre, iş tatmininin örgüte bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi ($p=0,000<0,05$) olduğu saptanmıştır. İş tatmininin örgüte bağlılığı açıklama düzeyi %45’dir. Buna göre çalışanların örgüte bağlılıklarını, iş tatmin düzeyleri %45 düzeyinde açıklamaktadır. Dolayısıyla çalışanların örgüte bağlılıkları üzerinde iş tatmininin güçlü bir etkisi görülmüştür.

Yukarıda detaylı olarak incelenen ve yorumlanan bulgular ışığında araştırmanın hipotezlerinin sonuçları aşağıdaki Tablo 24’de özetlenmiştir.



Tablo 24: Hipotez Sonuç Tablosu

Hipotez	Sonuç
H₁: <i>Örgüte bağlılığın çalışanların iş tatminleri üzerinde anlamlı ve bir etkisi vardır.</i>	Kısmen desteklendi
H_{1a}: Duygusal bağlılığın çalışanların içsel tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H_{1b}: Duygusal bağlılığın çalışanların dışsal tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H_{1c}: Devam bağlılığının çalışanların içsel tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H_{1d}: Devam bağlılığının çalışanların dışsal tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H_{1e}: Normatif bağlılığın çalışanların içsel tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H_{1f}: Normatif bağlılığın çalışanların dışsal tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H₂: <i>Çalışanların örgüte bağlılıkları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.</i>	Kısmen desteklendi
H_{2a}: Çalışanların örgüte bağlılıkları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_{2b}: Çalışanların örgüte bağlılıkları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_{2c}: Çalışanların örgüte bağlılıkları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_{2d}: Çalışanların örgüte bağlılıkları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_{2e}: Çalışanların örgüte bağlılıkları mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.	Kısmen desteklendi
H_{2f}: Çalışanların örgüte bağlılıkları kurumda çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.	Kısmen desteklendi
H_{2g}: Çalışanların örgüte bağlılıkları gelirlerine göre farklılık göstermektedir.	Kısmen desteklendi
H₃: <i>Çalışanların iş tatminleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.</i>	Desteklenmedi
H_{3a}: Çalışanların iş tatminleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_{3b}: Çalışanların iş tatminleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_{3c}: Çalışanların iş tatminleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_{3d}: Çalışanların iş tatminleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_{3e}: Çalışanların iş tatminleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_{3f}: Çalışanların iş tatminleri kurumda çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_{3g}: Çalışanların iş tatminleri gelirlerine göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi

Yukarıdaki Tablo 24’de sunulan hipotez testi sonuçlarına göre araştırmanın temel hipotezi olan örgüte bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisinin kısmen desteklendiği görülmektedir. Söz konusu bu temel hipotez altında geliştirilen altı alt hipotezden duygusal ve normatif bağlılığın hem içsel hem de dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etki yarattığı görülürken, devam bağlılığının hem içsel tatmin hem de dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı görülmektedir. Dolayısıyla araştırmanın temel hipotezi kısmen desteklenmiştir. Çalışmanın diğer hipotezi örgüte bağlılığın demografik özellikler açısından farklılık yaratıp yaratmadığı gözlenmiş, buna göre mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi ve gelirin kısmen anlamlı bir etki yarattığı, cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumunun ise örgüte bağlılık açısından anlamlı bir farklılık yaratmadığı ortaya konmuştur. Son olarak iş tatmini açısından demografik farklılıklar izlenmiş ve bu son hipotez hiçbir değişken bağlamında desteklenmemiştir. Dolayısıyla iş tatminini hiçbir farklılık yaratmadığı görülmüştür.

SONUÇ

Bu araştırmada örgüte bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın evreni İstanbul'da faaliyet gösteren özel bir hastane çalışanlarından seçilmiştir.

Örgütlerin devamının sağlanması ve etkin konuma ulaşabilmesi için insan faktörünün önemi günden güne artmıştır. Bu durum işverenleri çalışanların örgüte bağlılık ve iş tatminini arttırmaya yönelik faaliyetlerde bulunmaya itmiştir. Sağlık sektörü gelişen teknolojiyi en yüksek oranda takip eden, sürekli yenilenme ve gelişme halinde olan bir sektördür. Araştırmamızda İstanbul'da faaliyet gösteren bir sağlık kuruluşu çalışanlarının örgüte bağlılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Araştırma kapsamında ankete katılan kişilerin %67,2'si kadınlardan, %32,8'i erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %61,5'i bekâr ve %38,5'i evli kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu genç kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu yükseköğrenime sahip kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların mesleki kıdem sürelerine bakıldığında büyük bir kısmı 5 yıldan daha fazla mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu 5 yıldan daha fazla süredir bu kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların büyük kısmı düşük gelir düzeyindeki çalışanlardan oluşmaktadır.

Araştırma değişkenlerine yönelik yapılan betimleyici istatistik sonuçlarına göre iş tatmini değişkenlerinden içsel tatminin 3,76 ortalama değeri ile ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte dışsal tatmin ortalama değeri de 3,69 ile ortalamanın üzerindedir. Örgüte bağlılık değişkenleri içinde en yüksek ortalama duygusal bağlılık değişkenine aittir. Duygusal bağlılık, 3,71 ortalama değeri ile ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Devam bağlılığı 3,15 ve normatif bağlılık da 3,37 ortalama değeri olarak ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum araştırmayı gerçekleştirdiğimiz kurumda örgüte bağlılık ve iş tatmini değerlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Yapılan araştırmanın sonucuna göre; örgüte bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir etki vardır, buna göre; bulunduğu örgüte duygusal bağlılık hisseden kişinin yaptığı işten tatmin olma durumunun olumlu olduğunu söyleyebiliriz. Araştırmaya katılan kişilerin örgüte bağlılıklarının artmasında yaş,

cinsiyet, kıdem, eğitim durumu gibi özelliklerin etkili olmadığı görülmüştür. Ancak eğitim durumunun devam bağlılığı üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Buna göre eğitim durumu arttığında devam bağlılığında azalma görülmüştür. Böylece; eğitim düzeyindeki artışın kişilerin yeni örgütlere yönelme ve kariyer hedeflerini yükseltmesinde etkili olduğunu söyleyebiliriz.

Diğer bulgulara göre ise; örgüte bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık arttığında, iş tatmininin alt boyutları olan içsel ve dışsal tatminlerde de artma olduğu görülmüştür. Aynı şekilde çalışanların örgüte karşı duydukları sadakat, işten ayrılmama durumunu gösteren normatif bağlılığın çalışanların içsel ve dışsal tatminleri üzerinde anlamlı olarak etki ettiği görülmüştür. Çalışanların örgüte bağlılıklarında gelir düzeyinin etkisi arasında tam anlamıyla anlamlı bir etki bulunmamıştır.

İş tatmininin örgüte bağlılıktan etkilenmesi, iş tatminin bu değişkenin sonucu durumunda olduğunu göstermektedir. İş tatminin artırılması için işe bağlılığın ve örgüte bağlılığın artırılması önerilmektedir. Dolayısıyla çalışanların işe verilen önem derecelerinin, işe bağlılıklarının ve örgüte bağlılıklarının arttırılmasına yönelik çabaların yerine getirilmesiyle iş tatminleri sağlanabilmektedir, işverenler kurumları ayakta tutabilmek için bu değişkenleri göz önünde bulundurmalıdır. Bu anlamda işe verilen önem kişinin bireysel olarak verdiği önem olarak değerlendirilmemelidir çünkü işveren tarafından yaptığı işe saygı duyulan personelin işine duyduğu saygının arttığını ve bu anlamda iş tatminin çoğaldığını söyleyebiliriz.

Gerçekleştirilecek çalışmalarda, araştırma konusu olacak örgüt yapısı ve dinamiklerinin kendine özgü değişkenlerinin göz önünde bulundurulması ve değerlendirme sorularının buna göre seçilmesi doğru olacaktır.

KAYNAKLAR

- Alam, Abdullah. (2011), Evaluation of Allen and Meyer's Organizational Commitment Scale: A Cross-Cultural Application in Pakistan, Journal of Education and Vocational Research, 1 (3), 2011,80-86.
- Albay Refik, "Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık", Nobel Yayınevi, Ankara, 2000.
- Allen, Natalie J. ve Meyer, John P. "Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity", Journal of Vocational Behavior, 49, 252-276.
- Aktan, C. Can. "2000'li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri (3): Sinerjik Yönetim", Simge Ofis, İstanbul, 1999.
- Arslan Serdar, "Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi ve Lara-Kundu Otellerinde Bir Alan Çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2011.
- Bakan, İsmail ve Büyükbeşe, Tuba. "Örgütsel İletişim ve İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Alan Araştırması", Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 7, Antalya, 2004,1-30.
- Balay, Refik. "Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2000.
- Berk, Ahmet. "Devlet Memurlarının Görevde Yükselmesi: Son Düzenlemeler Çerçevesinde Bir Değerlendirme", Sayıştay Dergisi, Sayı 56, 2005,79-89.
- Bingöl, Dursun. "İnsan Kaynakları Yönetimi, Arıkan Yayıncılık", İstanbul, 2006.
- Bilge , Hürriyet "Belediye Çalışanlarının Mutlulukları: Manisa Büyükşehir Belediyesi Örneği" Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 33, Sayı 2, İzmir, 2018,657-658.

- Budak, Gülay. İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol Birey İş Doyumu Uyumu, Barış Yayınları, İzmir, 1999.
- Ceseroğlu, Ceyda Melek, Örgütlerde İşgören İlişkileri Açısından Psikolojik Kontrat Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010
- Çakır, Özlem. “İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler”, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.
- Çatır, Ozan. “Örgütsel Etik Değerler ve Etik Davranışın, Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği”, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Gümüşhane, 2018,60-72.
- Çalışkan, Zekeriya. “İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama”, Doğu Anadolu Bölge Araştırma Dergisi, Elazığ, 2005,9-18.
- Çanakkale.Çırpan, Hüseyin. “Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1999.
- Çekmecelioğlu, Hülya Gündüz. “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkisi: Bir Araştırma”, Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 2, 2005,23-39.
- Çelik, Hatice Necla. “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2006.
- Çetin Fatih, ve Basın Nejat. “Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 13, Sayı 3, 2011,79-94.
- Çıtak, Zümrül. “Motivasyon Ve İş Tatmininin Örgütsel vatandaşlık Davranışın Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2010.

- Çukur, Yaşar “Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi: İstanbul İtfaiyesi Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2017.
- Davan, Derya ve Saydan Reha, “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama: Van İli Örneği”, Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 8, 2019,241-261.
- Demir Cengiz ve Öztürk Umut Can. “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerin Etkisi ve Bir Uygulama” Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Dergisi, Cilt 26, Sayı 1, İstanbul,17-41.
- Dolu, Banu. “Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2011.
- Doğan Şengül,Ebru “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık” Türkmen Kitabevi,1. Baskı,İstanbul,2013
- Dorman, C. Dieter, Z. (2001). Job Satisfaction: A Meta Analysis of Stabilities, Journal Of Organizational Behavior, 22, 482-504.
- Erdil, Oya ve Keskin, Halit. “Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 32(1), 2003,7-24.
- Erdoğan, İlhan. “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı, İstanbul, 1999.
- Eren, Erol. “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2008.
- Erigüç-Kaygın, Gülsün. “Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları, Personel Devri, Ankara İli Örneği”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 1994.

- Esen, Burcu Özcan. “Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2008.
- Gedik Aytac, Üstüner Mehmet. “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Meta Analiz Çalışması”, E- Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, Cilt 8, Sayı 2, Samsun, 2017,41-57.
- Gökçeğöz Fazlı, “Etkili Takım Çalışması”, Polis Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 7-8, Ankara, 260-274.
- Gül, Hasan, Karamanoğlu, Ercan ve Gökçe, Hakan. “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Akademik Bakış, Sayı 15,1-11.
- Gül, Hasan “ Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi” Gaziosmanpaşa Üniversitesi Zile Meslek Yüksekokulu <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/556760> (09.08.2019)
- Gülnar Birol, “Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu ”Literatürk Yayıncılık,İstanbul,2007.
- Gümüş, Sefer ve Sezgin, Beşir. “Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi”, Hiperlink Yayınları, 1.Baskı, İstanbul, 2012.
- Güner, A. Reşat. “Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2007.
- Güney, Salih. “Davranış Bilimleri”, 6.Baskı, Nobel Yayınevi, Ankara, 2011.
- Gürül, Binnur. “Takım Çalışması ile Örgütsel Bağlılığa Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013.
- Gürüz, Demet ve Özdemir Yaylacı, Gaye. “İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi”, Media Cat Kitapları, İstanbul, 2004.

- Güven Mehmet, Bakan İsmail ve Yeşil Salih. “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 12, Sayı 1, 2005,Manisa, 127-151.
- İnce, Mehmet ve Gül, Haşan. “Yönetimde Yeni Bir Paradigma, Örgütsel Bağlılık”, Çizgi Yayıncılık, Konya, 2005.
- İnce, Ö. (2003). İş Tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler ve Uygulamadan Bir Örnek. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- İslamoğlu, Güler, Börü, Deniz, “Kadınlar ve Erkekler Açısından Örgütsel Güç Aralığı,” Öneri Dergisi, Sayı 24, Cilt 6,İstanbul, 71-87.
- Karadağ, İsa. “Tükenmişlik İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Kamu Kuruluşunda Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2013.
- Karataş Süleyman, Güleş Hatice, “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki” Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, Uşak, 2010,74-89.
- Karakoç, Ali “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık ve İş Gören Performansı Üzerindeki Etkisi: Sigorta Acentesi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 23, Sayı 4, Isparta 2018,1371-1388.
- Kaşlı, Mehmet. “İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 2, 2007,İstanbul,159-174.
- Kaya, İlker ”Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin ölçeği” Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, Eskişehir,2007,355-372
- Keleş, H. Nejla. “İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2006.

- Keskin, Zeynep “Örgüt Kültürü ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki: Öğretim Üyelerine Yönelik Bir Vakıf Üniversitesi Örneği” İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi, Cilt 31, 2016, İstanbul,27-42.
- Kırel, Çiğdem. “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini, İş Bağlılığı İlişkisi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Sayı 28, Cilt 2, 1999,115-136.
- Koç, Hakan ve Topaloğlu, Melih. “İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi”, Seçkin Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara, 2012.
- Kök, Sabahat Bayrak. “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 20 (1), 2006, 291-301.
- Kuyzu, Şule Dilşad. “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Ücret ve Ödüllendirme Yöntemleri Konusundaki İşgören Algılamaları: Kahramanmaraş Tekstil İşletmelerinde Bir Alan Çalışması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2007.
- Küçük, Sibel. “Çalışanların İş Tatmin Düzeyleri Ve Örgütsel Bağlılıklarının, Çalışma Motivasyonuna Olan Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.
- Mammadova, İlaha. “İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J., Commitment In The Workplace, Theory, Research and Application, Sage Publications, 1997.
- Özaltın Hazım, Kaya, Sıdika, Demir Cesim, Özer, Mustafa, “Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, Gülhane Tıp Dergisi 44 (4), Ankara, 2002,423-427.
- Öktem Şükran, Kızıltan Burçak, Öztoprak Menekşe “Örgütsel güven ile Örgüt İkliminin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Otel

- İşletmelerinde Bir Uygulama” İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt 8, 2018, Ankara,162-186.
- Perçin, Mehmet. “İşletmenin Örgüt Yapısının İşgörenlerin Örgüt Bağlılığına Etkisine İlişkin Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2008.
- Polat, Şehrinaz. “Mesleğe-Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini İle İsten Ayrılma İlişkisi ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2005.
- Poyraz Kemal, Kama Bülent, “ Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini,Örgütsel Bağlılık ve İsten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, Isparta, 2008,143-164.
- Reichers, A. E., A Review and Reconceptualizational Commitment, Academy Of Management Review, Vol: 10, No:3, 1985,465 – 476.
- Saldamlı, Asım. “İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı”, Detay Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara, 2009.
- Silah Mehmet, “Çalışma Psikolojisi”, Selim Kitabevi,Ankara, 2001.
- Sökmen, Alptekin. “Ankara’daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2000.
- Şencan, H. Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005
- Şimşek, L. İş Tatmini, “Verimlilik Dergisi”, Milli Prodüktivite Yayın, (2), 1995.
- Şimşek, M. Şerif. “Yönetim ve Organizasyon”, Nobel Yayıncılık, Ankara, 1999.
- Taşkın, Feyza ve Dilek, Roşan. “Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Üzerine Bir Alan Araştırması”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı:1, 2010.

- Telman, Nursel ve Ünsal, Pınar. “Çalışan Memnuniyeti”, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 2004.
- Toker, Boran. “Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma”, Journal of Yasar University, Cilt 2, Sayı 6, İzmir, 2007, 691-615.
- Türk, M. Sezai. “Örgüt Kültürü ve İş Tatmini”. Özkan Matbaacılık, Ankara, 2007.
- Türker, Fatih. “Denizcilik Sektöründe İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığın İş Gücü Devrine Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2007.
- Uygur, Akyay. “Örgütsel Bağlılık ve İş Bağlılık”, Barış Platin Kitabevi, Ankara, 2009.
- Üstün, Ayşe. “Bilgi Hizmetlerinde Verimlilik ve Motivasyon”, 2009, <http://www.tk.org.tr/index.php/TK/article/viewFile/513/506>, (14.09.2019).
- Ülker , Er Funda ve Özdemir, Gülen “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Kooperatif İşletmeler Örneği”, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 27, 331-352, 2016.
- Wahn, J. C., Sex Differences in the Continuance Component or Organization Comitment, Group & Organizational Management, Vol:23 Issue:3, 256-268, September 1998.
- Yakut, Suat “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık ve Meslek Liselerinde Araştırma” İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015, İstanbul.
- Yılmaz, Çiğdem. “Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Tokat İli Özel ve Kamu Bankalarında Bir Uygulama” Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012, Tokat.
- Yılmaz, Aydın ve Eroğlu, Cemal. “Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış”, Detay Yayıncılık, Ankara, 2012.
- Yumuşak Sedat, Ozaşarlıoğlu Sibel ve Yıldız Harun, “[İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Uşak Tekstil Sektöründe Bir Uygulama](#)”, [Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi](#), Cilt 4, Sayı 2, 2013, 56 – 79.

Yüceler Aydan, “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 22, Konya, 2009,446-458.

Yücel İlhami ve Koçak Daimi “ “Örgüt Kültürü,Personel Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık” Eğitim Yayınevi, 1.Baskı, Konya, 2016



EKLER

Ek-1: Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket, *Örgüte Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerinde Araştırma* konulu Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlanan yüksek lisans tez çalışması ile ilgilidir.

Elde edilen bulgular gizlilik ilkesi temelinde topluca değerlendirilecek ve isim kullanılmadan sadece bu çalışma için kullanılacaktır. Araştırmanın sağlıklı sonuçlar verebilmesi için ifadeleri hassasiyetle işaretlemenizi ve boş madde bırakmamanızı rica ederim. Göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

İsmail Hakkı AYDIN

Beykent Üniversitesi / Sosyal Bilimler
Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL ÖZELLİKLER

1. Cinsiyetiniz? ☐ Kadın ☐ Erkek

2. Medeni durumunuz? ☐ Bekar ☐ Evli

3. Yaşınız (*Lütfen belirtiniz*)

4. Eğitim durumunuz?

☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü

5. Bu meslekte çalışma süreniz (*Lütfen belirtiniz*)

6. Bu kurumda çalışma süreniz? (*Lütfen belirtiniz*)

7. Aylık geliriniz?

0 – 2.999 TL () 3.000 TL – 3.999 TL () 4.000 TL – 4.999 TL ()
5.000 TL – 5.999 TL () 6000 TL ve üstü ()

BÖLÜM II: ÖRGÜTE BAĞLILIK LÇEĞİ

	Örgüte bağlılık düzeylerinizi belirlemek üzere; Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeylerinizi sağ taraftaki ilgili sütun altına X işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Meslek hayatımın geriye kalanını bu işletmede geçirmekten mutluluk duyarım.					
2	Çalıştığım işletmenin problemlerini kendi problemim gibi hissediyorum.					
3	Bu işletmede kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.					
4	Bu işletmeye karşı duygusal bir bağ hissediyorum.					
5	Bu işletme benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.					
6	Çalıştığım işletmeye karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
7	İstesem bile şu an bu işletmeden ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
8	Şu an bu işletmeden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bir bölümü zarara uğrar.					
9	Şu an bu işletmede kalmam, bir istek olduğu kadar bir zorunluluktur.					
10	Bu işletmeden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					
11	Benim için bu işletmeden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır.					
12	Çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrıldığım takdirde kişisel olarak zarar görebilecek olmamdır.					
13	Bu işletmede çalışmaya devam etmek için kendimde bir zorunluluk hissediyorum.					
14	Benim avantajıma olsa bile çalıştığım işletmeden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
15	Bu işletmeden şimdi ayrılırsam suçluluk duygusu hissederim.					
16	Bu işletme benim sadakatimi hak ediyor.					
17	Bu işletmeden şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.					
18	Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum.					

BÖLÜM III: İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

	İş tatmini düzeylerinizi belirlemek üzere; Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeylerinizi sağ taraftaki ilgili sütun altına X işareti koyarak belirtiniz ... <i>Şu an yaptığım işimden ...</i>	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	... Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	... Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3	... Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4	... Toplumda “saygın bir kişi” şansını bana vermesi bakımından					
5	... Amirimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6	... Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	... Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından					
8	... Bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından					
9	... Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem bakımından					
10	... Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi bakımından					
11	... Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12	... İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13	... Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	... Terfi olanağımın olması bakımından					
15	... Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	... Çalışma şartları bakımından					
17	... Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
18	... Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından					
19	...Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından					
20	... İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana vermesi bakımından					

Ek-2 : Etik Kurul İzni

30.09
120766168



BEYKENT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

17.07.2019

Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon (tezli) programı öğrencisi **İsmail Hakkı AYDIN**'ın "**Örgüte Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerindeki Araştırma**" konulu tezine anket çalışması yapması Etik Kurulumuzca uygun görülmüştür.

ETİK KURUL ÜYELERİ

Prof. Dr. Akile Reside GÜRSOY ŞATIROĞLU
BAŞKAN

Prof. Dr. Turgut ÖZKAN
ÜYE

Prof. Dr. Selahattin SARI
ÜYE

Prof. Esin SARIOĞLU
ÜYE

Prof. Dr. Tekin MEMİŞ
ÜYE

Prof. Dr. Ali Vahit TURHAN
ÜYE

Prof. Dr. Oğuz MAKAL
ÜYE

Prof. Dr. Nihal KÜÇÜKSAVAŞ
ÜYE

Prof. Dr. Özgür Ömer ERSİN
ÜYE

Beykent Üniversitesi İletişim Hattı: 444 1997 - 0850 340 34 34 - www.beykent.edu.tr

Ayazağa Madak Yolu: Ayazağa Mahallesi Hadım Kırı Yolu Cad. No: 19, Sarıyer 34396 İstanbul / Faks: (0212) 289 64 90

Beylikdüzü Yolu: Cumhuriyet Mah. Gülpınar Yolu Cad. No: 3/A, Beykent Siteleri, Büyükdüzü 34500 İstanbul / Faks: (0212) 867 55 68

Taksim Yolu: Sıraselviler Cad. No: 65, Taksim, Beyoğlu 34437 İstanbul / Faks: (0212) 243 02 78 - info@beykent.edu.tr

Ek-3 : Anket İzni



ÖZEL LIV HOSPITAL ULUS HASTANESİ

Sayı 5054

23.08.2019

Konu : İsmail Hakkı AYDIN' ın Anket İzni Hk.

Beykent Üniversitesi Yazı İşleri Müdürlüğü

İlgi : 61952817-044 sayılı yazınız

İsmail Hakkı Aydın' ın "Örgüte bağlılığının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi" ile ilgili anket çalışması yapması uygun bulunmuştur.
Bilgilerinize saygılarımla sunarım

Op. Dr. Hakan Hızmetli
Mesul Müdür



Ahmet Adnan Saygun Cad. Canan Sok. No: 5 Ulus - Beşiktaş 34340 İstanbul - livhospital.com.tr

0 850 222 2 548

444 4 548

ÖZGEÇMİŞ

04.08.1987 Trabzon doğumluyum. İlköğretim eğitimimi İstanbul Fatih Hırka-i Şerif İlköğretim okulunda aldıktan sonra, Fatih Vatan Lisesi'nde lise eğitimimi tamamladım.

İstanbul Aydın Üniversitesi'nde Hastane Yönetimi ve Organizasyon alanında eğitim görürken Portekiz'de de Polytechnic Institute of Porto'da İşletme Ticareti alanında eğitim alarak, Üniversite eğitimimi tamamladım. Sağlık sektöründe pek çok farklı pozisyonda görev aldım. Şu an özel bir hastanede yönetici pozisyonunda çalışmaktayım. Yabancı dillerim; iyi düzeyde İngilizce ve orta düzeyde Portekizce'dir. 2,5 yıllık evliyim.

İsmail Hakkı AYDIN