
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Gazi
1926

ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUMUNUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ KONUSUNDAKİ ALGILARI:

ANKARA'DA BİR KAMU KURUMUNDA ARAŞTIRMA

Tuğba TAŞKIN TOPÇU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞLETME EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EKİM, 2019

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren on iki (12) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Tuğba

Soyadı : TAŞKIN TOPÇU

Bölümü : İşletme Eğitimi

İmza :

Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Çalışanların İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Konusundaki Algıları: Ankara'da Bir Kamu Kurumunda Araştırma

İngilizce Adı : Employees perceptions on the effect of job satisfaction on organizational commitment: Research in a public institution in Ankara

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm bölümlerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Tuğba TAŞKIN TOPÇU

……

JÜRİ ONAY SAYFASI

Tuğba TAŞKIN TOPÇU tarafından hazırlanan "Çalışanların İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Konusundaki Algıları: Ankara'da Bir Kamu Kurumunda Araştırma" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi İşletme Eğitimi Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK

(İİBF Sağlık Yönetimi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi) ……

Üye: Doç. Dr. Mehmet ALTINÖZ

(Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Müdürü, (Hacettepe Ü.) ……

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Kadir ÖZER

(Bankacılık ve Sigortacılık Meslek Yüksek Okulu, (AHBVÜ) ……

Tez Savunma Tarihi: 11/ 10 /2019

Bu tezin İşletme Eğitimi Ana Bilim Dalı, İşletme Eğitimi Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Prof. Dr. Selma YEL ……

TEŞEKKÜR

Çalışmanın tamamlanmasında desteklerini esirgemeyen, her aşamasında bilgi, tecrübe ve özverisiyle teze katkı sağlayan danışmanım Sayın Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK'e, bu zorlu süreçte zamanlarından çaldığım, ihmal etmek zorunda kaldığım aileme, teze doğrudan ya da dolaylı katkıda bulunan arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUMUNUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ KONUSUNDAKİ ALGILARI:

ANKARA'DA BİR KAMU KURUMUNDA ARAŞTIRMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Tuğba TAŞKIN TOPÇU

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Ekim, 2019

ÖZ

Bu araştırmanın amacı Ankara'da Bir kamu kurumunda çalışan uzmanların, iş doyumlarının örgütsel bağlılıklarına etkisi konusundaki algılarının saptanmasıdır. Amaca ulaşmak için nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modelinden faydalanılmıştır. Araştırmanın örneklemini basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 199 uzman oluşturmuştur. Araştırmada İş doyumu ölçeği olarak Çetinkanat (2000) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği olarak ise Allen ve Meyer (1997) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır. İkili grupların arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesinde bağımsız gruplar için t-testi; üç ve daha fazla sayıdaki grupların birbirleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesinde tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Varyans analizi sonrasında farklılıkların kaynağının tespitinde ise Tukey testi sonuçları incelenmiştir. Ayrıca iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ise Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Araştırma sonucunda kadınların iş doyumu ve örgütsel bağlılıklarının erkek çalışanlara göre fazla olduğu, iş doyumu ve örgütsel bağlılığın mesleki kariyerin ilk yıllarda

fazla olup daha sonra düşüşe geçtiği, uzun yıllar sonrasında ise örgütsel bağlılık ve iş doyumunun tekrar arttığı gözlenmiştir. Medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilmezken, katılımcıların eğitim durumu arttıkça iş doyumlarının da arttığı gözlenmiştir. Çalışma sonunda toplam iş doyumu ile toplam örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler : İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık, Algı
Sayfa Adedi : 67 + xiii
Danışman : Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK

EMPLOYEES 'PERCEPTIONS ON THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: RESEARCH IN A PUBLIC INSTITUTION IN ANKARA

(Master Thesis)

Tuğba TAŞKIN TOPÇU

GAZI UNIVERSITY

INSTITUTE OF EDUCATIONAL SCIENCES

October, 2019

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the perceptions of experts working in a public institution in Ankara on the effect of job satisfaction on organizational commitment. In order to achieve this aim, descriptive scanning model was used. The sample of the study consisted of 199 experts selected by simple random sampling method. In the research, Job Satisfaction Scale developed by Çetinkanat (2000) and organizational commitment scale developed by Allen and Meyer (1997) were used as the job satisfaction scale. The t-test for independent groups was used to determine whether there was a significant difference between the two groups; One-way analysis of variance was used to determine whether there was a significant difference between the three and more groups. After the analysis of variance, Tukey test results were examined to determine the source of the differences. In addition, Pearson Product Moment Correlation Coefficient was calculated to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment. As a result of the research, it was observed that job satisfaction and organizational commitment of women were higher than male employees, Job satisfaction and Organizational commitment were higher in the first years of career and then decreased and organizational commitment and job satisfaction increased after long years. While no significant difference was found according to marital

status, it was observed that job satisfaction increased as the educational status of the participants increased. At the end of the study, a significant positive relationship was found between total job satisfaction and total organizational commitment.

Key Word : Job Satisfaction, Organizational commitment, Perception,
Page Number : 67 + xiii
Supervisor : Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU ..... **i**
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI ..... **ii**
JÜRİ ONAY SAYFASI ..... **iii**
TEŞEKKÜR ..... **iv**
ÖZ ..... **v**
ABSTRACT ..... **vii**
İÇİNDEKİLER ..... **ix**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **xiii**
BÖLÜM I **1**
GİRİŞ **1**
1.1. Problem Durumu **1**
1.2. Araştırmanın Amacı **3**
1.3. Araştırmanın Önemi **4**
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları **5**
1.5. Varsayımlar **5**
1.6. Tanımlar **5**
BÖLÜM II **6**
KAVRAMSAL ÇERÇEVE **6**
2.1. İş Doyumu **6**
2.1.1. İş Doyumunun Tarihçesi **7**
2.1.2. İş Doyumunun Önemi **7**
2.1.2.1. Personel Açısından İş Doyumunun Önemi ***8***
2.1.2.2. Yönetici Açısından İş Doyumunun Önemi ***8***

2.1.2.3. Örgüt Açısından İş Doyumunun Önemi ***8***
2.1.3. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar **9**
2.1.3.1. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi ***9***
2.1.3.2. Frederick Herzberg'in Çift Etmen Teorisi ***10***
2.1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler **11**
2.1.4.1. Bireysel Faktörler ***11***
2.1.4.1.1. Yaş *11*
2.1.4.1.2. Cinsiyet *12*
2.1.4.1.3. Eğitim Düzeyi *12*
2.1.4.1.4. Statü *12*
2.1.4.1.5. Kişilik *12*
2.1.4.1.6. Çalışma Süresi *13*
2.1.4.2. Örgütsel Faktörler ***13***
2.1.4.2.1. İşin Niteliği *14*
2.1.4.2.2. Ücret *14*
2.1.4.2.3. Çalışma Arkadaşları *14*
2.1.4.2.4. İletişim *14*
2.1.4.2.5. Güvenlik *15*
2.1.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları **15**
2.2. Örgütsel Bağlılık **16**
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi **17**
2.2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler **17**
2.2.2.1. Demografik Faktörler ***17***
2.2.2.1.1. Yaş *17*
2.2.2.1.2. Cinsiyet *18*
2.2.2.1.3. Eğitim *18*
2.2.2.1.4. Medeni Hal *19*
2.2.2.1.5. Hizmet Süresi *19*
2.2.2.1.6. Ücret *19*
2.2.2.2. Örgütsel Faktörler ***19***
2.2.2.2.1. Örgütsel İklim *20*
2.2.2.2.2. İş Arkadaşlarına Bağlılık *20*
2.2.2.2.3. Örgütsel Kararlara Katılım *20*

2.2.2.2.4. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği *20*
2.2.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları **21**
2.2.3.1. Davranışsal Yaklaşım ***21***
2.2.3.2. Tutumsal Yaklaşım ***21***
2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları **23**
2.3. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki **23**
2.4. İlgili Araştırmalar **25**
BÖLÜM III **28**
YÖNTEM **28**
3.1. Araştırmanın Modeli **28**
3.2. Evren ve Örneklem **28**
3.3. Ölçme Araçları **30**
3.4. Verilerin Toplanması **30**
3.5. Verilerin Analizi **30**
BÖLÜM IV **32**
BULGULAR VE YORUMLAR **32**
4.1. İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet **32**
4.1.1. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi **32**
4.1.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi **33**
4.2. İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Yaş **34**
4.2.1. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Yaşlarına Göre İncelenmesi **34**
4.2.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre İncelenmesi **37**
4.3. İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Medeni Durum **38**
4.3.1. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi **38**
4.3.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi **39**
4.4. İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Eğitim Düzeyi **40**

4.4.1. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Eğitim Seviyelerine Göre İncelenmesi 40
4.4.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Seviyelerine Göre İncelenmesi 42
4.5. İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Kurumda Çalışma Süresi 44
4.5.1. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesi 44
4.5.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesi 46
4.6. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler 48
BÖLÜM V 50
SONUÇ VE ÖNERİLER 50
5.1. Sonuçlar 50
5.2. Öneriler 54
KAYNAKLAR 55
EKLER 64
EK 1. Uygulanan Anket Örneği 65

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. *Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler* *29*

Tablo 2. *Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi*..... *32*

Tablo 3. *Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi* .*33*

Tablo 4. *Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Yaşlarına Göre İncelenmesi*..... *35*

Tablo 5. *Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre İncelenmesi* *37*

Tablo 6. *Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi* *39*

Tablo 7. *Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi* *40*

Tablo 8. *Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Eğitim Seviyelerine Göre İncelenmesi*... *41*

Tablo 9. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Seviyelerine Göre İncelenmesi *43*

Tablo 10. *Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesi*..... *44*

Tablo 11. *Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesi*..... *47*

Tablo 12. *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*..... *48*

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Günümüz 21. yüzyıl işletmelerinde iş yapış tarzı, yönetim şekli ve en önemlisi müşteri beklentileri değişmiş olup rekabet koşulları zorlaşmıştır. Bu değişen rekabet koşullarında örgütlerin hayatlarını sürdürebilmelerinde diğer faktörlerin yanında insan faktörü önemli bir etken olmuştur. Teknolojik açıdan eşit seviyede olan örgütler insan faktörüne verdiği değer ve insana yaptığı yatırım ile ön plana çıkmaktadır (Budak, 2006, s. 1).

Örgütsel bağlılık kavramı, kişinin örgüte karşı geliştirmiş olduğu tutum ve tepkilerdir. İş doyumu kavramı ise, kişinin yapmış olduğu işten dolayı işine karşı geliştirdiği tutum ve yaptığı işten aldığı haz karşısında duymuş olduğu mutluluktur. Her ne kadar farklı tanımlamalar barındırsalar da kavramların birbiriyle etkileşim halindedir. İşgörenlerin moral güçlerinin yükseltilmesinde ve yapılan işe karşı olumlu duygular beslenmesinde örgüte bağlılık etkili olabilir. Örgütsel bağlılığın yüksek olmasının sonucunda da iş doyumunun gerçekleşeceği düşünülebilir (Şenergüç, 2009, s. 3).

21. yüzyılda, küreselleşen rekabette, üretim faktörlerinden emeğin yerini "insan kaynakları "almaktadır. Çünkü üretim faktörlerinin rakipler tarafından taklit edilmesi ve satın alınması

kolaydır. Ama insan, özellikle de bilgiyi kullanabilen insanın taklit edilmesi ya da kısa sürede yetiştirilmesi olanaksızdır (Budak, 2006, s. 1).

İş doyumu; günümüzdeki yoğun rekabet koşullarında ayakta durabilmek, etkinliği ve verimliliği artırmak için, çalışanların iş doyumuna ilişkin önemin artmış olduğu şu zamanlarda, gerek kamu, gerek özel kuruluşların gündeminde yerini almıştır. Bu rekabet ortamı, çalışanların iş doyumlarının sağlanması için, örgütlerdeki personel yönetimin işlevini ve çabasını artırmaktadır.

İş doyumu, hem birey hem de örgüt açısından önemlidir. Bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı iş tatmin düzeyi ile doğru orantılıdır. Örgütün amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi ise çalışanların bu amaç ve hedefleri ne kadar sahiplendiğine bağlıdır. Yani birey ile örgüt arasında gizli psikolojik bir sözleşme söz konusudur. Bu sözleşmeye göre, örgüt bireyin beklentilerini ve hedeflerini karşılamada tatmin edici bir araç olacak, birey ise örgütün amaçlarını ve hedeflerini sahiplenecek tutumlar içerisinde olacak ve bu yönde davranış sergileyecektir (Budak, 2006, s. 1).

Kaynağını motivasyon teorilerinden alan iş doyumu ilk kez 1911'de Taylor ve Gilbert'le literatüre girmiştir. Organizasyonlar hedeflerini yerine getirebilmek için yüksek düzeyde iş doyumuna sahip iş görenlere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu noktada iş doyumunu etkileyen yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal, hizmet süresi, demografik ve yükselme olanakları, ücret ve ödüllendirme, çalışma arkadaşları, işin niteliği, fiziksel çalışma koşulları ve iletişim düzeni gibi örgütsel faktörler önem kazanmakta; bu değişkenlerin iş doyumunu ne düzeyde etkilediğini tespit etmek önem arz etmektedir (Aykaç, 2010, s. 131).

İşinden doyum sağlayan iş gören, başka bir iş arama eğiliminden uzaklaşmakta, örgütüne bağlanmaktadır. Örgütsel bağlılık, iş görenin amaçlarıyla organizasyonun amaçları arasında senkronizasyon sağlanması sonucu iş görenin organizasyona karşı psikolojik olarak bağlanması ve emeğini arz etmeye devam etmek istemesi olarak değerlendirilebilmektedir. Bu bağlamda organizasyona bir aile görünümü kazandırabilen, iş görenine değer veren organizasyonlar; rekabette avantaj sağlamaktadır. Çünkü bir organizasyonun başarısı, iş görenlerin işlerini benimsemelerine ve kendilerini çalıştıkları organizasyonun bir parçası olarak görebilmelerine bağlanmaktadır (Aykaç, 2010, s. 2).

İş doyumu ile ilgili literatür incelendiğinde, doyumu etkileyen öğeleri, doyumun nedenlerini ve sonuçlarını ortaya çıkarabilmek için pek çok araştırma yapılmıştır. Ancak bu araştırmalar incelendiğinde; doyumu tanımlamada çok yeterli olunamadığı görülmektedir. Bunun sebebi

olarak, yapılan araştırmalarda ortaya çıkan sonuçlar, bilgi, inanç, duygu, davranış ve değerlendirmelerini içeren bir duygular topluluğu anlamında olan doyumun yapısını kavramanın ve doyumu ölçmenin olanaksız denebilecek kadar güç olmasından kaynaklanmaktadır (Baykoca, 2012, s. 2).

Türkiye'de iş doyumuna ilişkin gerek kamu (Eğitim, Sağlık vs.) gerek özel teşebbüslerde çok sayıda araştırmalar yapılmasına rağmen, bu araştırmanın yapıldığı uzman kadrosundaki çalışanlara, iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisine yönelik bir çalışma yapılmamıştır.

Bu araştırmada; Ankara'da bir kamu kurumunda çalışan uzmanların, iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi konusundaki algıları saptanacak ve bu algıların uzmanlar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Konuyla ilgili yapılan çalışmalar; kurumlardaki iş doyumu ve dolayısıyla yüksek motivasyonun, yönetsel sorunlarının birçoğunun çözülmesinde anahtar rol oynadığını göstermektedir. İş doyumu; kamu hizmetini, motivasyonu ve yönetsel etkinliği artırmaktadır. Öte yandan iş doyumsuzluğu gönüllü olarak işi bırakma doğrudan ve dolaylı maliyetlerle ilişkili olup, personelin moralini, verimliliğini ve yönetsel işlemlerini etkilemektedir (Baykoca, 2012, s. 4).

Araştırmanın amacı; Ankara'da bir kamu kurumunda çalışan uzmanların, iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki algısının saptanmasıdır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere aşağıda belirtilen hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Araştırmaya katılan personelin iş doyumu ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Araştırmaya katılan personelin, yaşları ile iş doyumlarının örgütsel bağlılığa etkisi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Araştırmaya katılan personelin, eğitim durumları ile iş doyumlarının örgütsel bağlılığa etkisi ile arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Araştırmaya katılan personelin, kurumda çalışma süreleri ile iş doyumlarının örgütsel bağlılığa etkisi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Araştırmaya katılan personelin, cinsiyetleri ile iş doyumlarının örgütsel bağlılığa etkisi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Kamu kurumlarında iş gören memnuniyeti, çalışanlarının iş doyumu ve örgüte bağlılıkları son zamanlarda önem kazanmaya başlamıştır. Bu durum iş doyumu konusuna dikkat çekmek açısından önem taşımaktadır. Çünkü yüksek doyumla çalışan iş görenler kurumun vizyonunun gerçekleştirilmesinde büyük önem taşımaktadır (Budak, 2006, s. 2). Bu çalışma kurumun geleceğine yönelik bir yatırım olmasının yanında, daha sonra çıkacak problemlere karşı bir öngörüde bulunarak, yönetimce önlemler alınması ve çalışanlara yatırım yapılarak iyileştirmelerin sağlanması açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

Toplum açısından kamu kurumlarının yaptığı görev ve sundukları hizmetin kalitesi önem arz etmektedir. Kamu kurumlarındaki bu hizmeti alan bireyler davranışlardan, kamu kurum çalışanlarının duyarsızlığından, hizmetlerin yavaşlığından, bürokratik engellerden ve hizmet kalitesi gibi faktörlerden şikâyet edebilmektedir. Kamu kurum çalışanları da buna benzer konulardan şikâyetçi olabilmektedir. Bundan dolayı bu araştırma benzer kurumlar için bir model oluşturmak, tatminsizlik nedenlerinin belirlenmesi, iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi, kamu çalışanlarının davranışlarının arkasındaki olumlu ve olumsuz nedenlerin tespit edilmesi açısından önem taşımaktadır.

Yapılan bu araştırmada ayrıca Türkiye'deki sosyokültürel konuların batı ülkelerinkinden çok farklı olması nedeniyle iş doyumu ile değişkenler arasındaki ilişkilerin Türkiye ölçeğinde ortaya konulması ihtiyacı bulunmaktadır. Ayrıca, bu çalışma benzer araştırmalara veri oluşturacağı için de önem taşımaktadır.

Literatür taraması incelendiğinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu alanlarında gerek ayrı, gerekse de aralarındaki ilişkinin irdelendiği pek çok çalışmaya rastlansa da, örnek olarak; özel sektördeki bankacılar, sigorta şirketinde ve seyahat acentalarında çalışanlar, eczacılar vb. meslek grupları üzerinde çalışmalar yapılmış olsa da, bu çalışmaların kamu kurumlarında çok az yapıldığı, kamu kurumlarında çalışan uzmanlar üzerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisini araştıran çalışmalara ise rastlanmadığı tespit edilmiştir. Araştırma bu konudaki eksikliğin tamamlanması, araştırmanın gerekliliğinin ortaya konması açısından önemlidir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

- Ankara'da bulunan kamu kurumunda çalışan toplam 312 uzman ile,
- Uzmanların anket sorularına verdikleri yanıtlar ile,
- Araştırmanın tamamlanmasında ulaşılabilen kaynaklar ile sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

Bu çalışmada temel varsayımlar şunlardır:

- Bilgi toplama araçlarına verilen cevapların kamu kurum çalışanlarının görüşlerini yansıttığı,
- Araştırmaya katılan çalışanların yöneltilen anket sorularına içtenlikle ve dikkatle cevap verdikleri,
- Veri toplama aracının (anketin), amaca uygun hazırlandığı ve amaca uygun verileri topladığı,
- Veri toplama aracının uygulanacağı örneklemin, evreni (ana kütleyi) temsil yeteneğine sahip olduğu varsayılmıştır.

1.6. Tanımlar

İş Doyumu: Bireysel gereksinimlerin karşılanma dereceleri ile karşılanma isteği arasındaki farktır. (Porter,1961'den akt. Çetinkanat, 1988, s. 23). Bireysel gereksinimler Maslow 'un gereksinim hiyerarşisine dayalı; güvenlik, sosyal, saygınlık, otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanları olmak üzere beş boyutta incelenmektedir (Çetinkanat, 1988, s. 23).

Örgütsel Bağlılık: Bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu doğrultuda çaba sarf etmesi ve örgütte kalma arzusu duyması olarak tanımlanan örgütsel bağlılık, örgütün ve bireyin amaçlarının, zaman içinde bütünleşme veya uyumlaşma sürecidir (Aykaç, 2010, s. 135).

Algı: Türk Dil Kurumu, algıyı; "bir şeye dikkati yönelterek o şeyin bilincine varma, idrak" olarak tanımlamaktadır.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Doyumu

Doyum genel anlamıyla, sosyolojik ve psikolojik boyutlar arasında yeri olan, bireysel gereksinmeler ile kurumsal beklentiler arasındaki bir uzlaşma işlevidir. Mesleki doyum ise, bireyin işine olan duygusal reaksiyonu veya kişinin kendi mesleği hakkındaki genel davranışlarının belirtisi olarak tanımlanmaktadır (Musal, 1992, s. 2).

İş doyumu,

-İşin kendisinden duyulan tatmin,

-Ücretten duyulan tatmin,

-Yükselme fırsatlarından duyulan tatmin,

-Çalışma arkadaşlarından duyulan tatmin

-Yöneticiden duyulan tatmin,

olmak üzere farklı boyutlarda kendini gösterebilmektedir. Örneğin, ücreti düşük bir işte çalışan kişinin yükselme beklentileri yüksekse, ücretten duyulan tatminin yerini yükselme fırsatlarından duyulan tatmin almaktadır (Yüksel, 1990, s. 4).

Genel tanımıyla iş doyumu, çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir. İş doyumu, çalışan hizmetlerin etkinliğine katkıda bulunabilmesi için gerekli görülen güdülenme sürecinin son aşaması olarak kabul edilmektedir (Aksayan, 1990, s. 1).

2.1.1. İş Doyumunun Tarihçesi

İş doyumunun tarihçesi İngiltere'de ütopyacı sosyalizm ile kooperatifçilik hareketinin öncüsü olan Robert Owen'e (1771-1858) kadar dayanmaktadır. Owen, İskoçya'da bulunan bir fabrikanın işçilerinin çalışma şartlarının iyileştirilmesi ile verimliliğin artacağını ilk defa ortaya atmış, çalışma çevresinde bulunan temizlik, ışık, nem ve ısı gibi koşulları sağlayarak çocuk işçi çalıştırılmasının önüne geçmiştir. 1835'te çalışanlara hastalık ödemesi, sağlık kontrolü, yeterli havalandırma, sıcak çay sağlanması gerektiğini tavsiye eden diğer sanayi devrimi düşünürlerinden biri de İngiliz Andrew Ure'dir. Belirtilen gelişmeler 21.yy'da zayıf ve yetersiz gelişmeler olarak görülse de 19.yy'da İngiltere'de bir devrim niteliğindedir (Yüksel, 1990, s. 6).

Gerçekte işgörene iş tatmininin sağlanması amacıyla bilinçli olarak yapılan araştırmalar 1920'lerde Amerika'da Elton Mayo ve arkadaşlarının Chicago-Western Elektrik işletmesinde yönettiği Hawthorne çalışmaları ile başlamış, fakat sonuçları 1930'larda alınmıştır (İmamoğlu, 2001, s. 3).

Örgüt yapıları, örgüt içindeki görev dağılımları ve bu kavramların verimlilik üzerine etkileri 1960-1970 yıllarda araştırılmıştır. 1980'li yıllardan sonra ise " İnsan kaynakları yaklaşımı" benimsenmeye başlanmış ve insan artık işletmenin en değerli varlığı durumuna gelmiştir (Gür, 2006, s. 86).

2.1.2. İş Doyumunun Önemi

Modern yönetim teorisyenleri yönetim hususunda birbirini tamamlayan iki amaca değinmiştir. Bu amaçlardan biri iş doyumunu sağlamak iken diğeri de hizmetlerin etkinliğini sağlamaktır. Bu konuda teorisyenler görüş birliğindedir (Aksayan, 1990, s. 1).

Yoğun rekabetle karşı karşıya kalınan iş yaşamında insan gücü en değerli kaynaktır. Bu nedenle insan kaynağının ziyan edilmemesine ve korunmasına çalışılır. Çalışanlarla ilişkilerde bireyi tatmin edecek ve onun yeteneklerini uygulayıp geliştirmesine imkân verecek iş fırsatlarının yaratılmasına uğraşılır; aynı zamanda bireyin katkısının ve ödüllerinin en yükseğe çıkarılması amaçlanır (Yüksel, 2007, s. 3).

İş doyumunun yararları; çalışan, yönetici ve örgüt açısından üç grupta incelenebilir:

- Çalışanların iş doyumu her şeyden önce manevi ve maddi katkılar sağlamaktadır.

- İş doyumu sağlanan bir çalışan üstlerine işin istenen kalite ve zamanda tamamlanabilme konusunda katkılar sağlayabilmektedir.
- Çalışan ve üstlere olumlu etkileri değerlendirildiğinde örgüte olan katkılar artacaktır (Eroğluer, 2008, s. 5).

2.1.2.1. Personel Açısından İş Doyumunun Önemi

İş doyumu; gerek özel, gerek iş yaşantısında olsun psikolojik, fizyolojik her türlü durumu doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen bir olgudur. Yetişkin bir bireyin ömrünün çoğunun iş yerinde geçirdiği göz önüne alındığında personel açısından iş doyumu ciddi önem taşımaktadır.

Uyumak dışında en uzun zamanın harcandığı diğer bir eylem de iş yapmaktır. Bu nedenle iş doyumu, bireyin fiziksel sağlığıdır denebilir (Çetinkanat, 2000, s. 15).

2.1.2.2. Yönetici Açısından İş Doyumunun Önemi

İş doyumunun yönetsel açıdan önem taşımasının ana nedenlerinden biri de verimliliği artırmak, kar sağlamak, getiri elde etmek gibi faktörlerin büyük oranda iş doyumu ile sağlanmasıdır (Yousef, 1997, s. 184).

Yöneticiler çalışanların iş doyumuna üç farklı sebep ile yaklaşmaktadır (Sertçe, http://www.egm.gov.tr/apk/dergi/34/yeni/web/selahattin_sertce.htm):

- İş doyumu sağlanan çalışanın olumlu davranışları işyerinde olduğu gibi aile çevresinde ve sosyal yaşamında da devam eder. İş doyumu sağlanamayan çalışanın ise işyerinde olduğu gibi aile çevresi ve sosyal yaşamında da birtakım problemler bulunmaktadır.
- İş doyumu sağlanan çalışan daha uzun yaşamakta ve daha sağlıklı olmaktadır.
- İş doyumu sağlanamayan çalışan farklı bir işe geçmenin işten ayrılmanın yollarını aramaktadır (Şenergüç, 2009, s. 9).

2.1.2.3. Örgüt Açısından İş Doyumunun Önemi

İşgöreni psikolojik, sosyolojik ve ekonomik bir bütün içerisinde ele alarak, bunlarla ilgili gereksinimleri sağlamaya çalışan bir kurumun çabaları hiçbir zaman boşa harcanmış

olmayacaktır (Velioğlu 1988'den akt. Aksayan, 1990, s. 2). Örgüt çalışanlarının bağlılığını sağlayabildiği ölçüde başarılıdır. İş gücü devir hızının fazla olması, çalışanların kendilerini ifade edememeleri ve mobbingin bulunduğu kurumlarda iş doyumunun yerleşmesi beklenemez.

2.1.3. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar

Doyum ya da doyumsuzluğa yol açan gereksinimler, ya da güdülerle ilgili çeşitli kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlar arasında en çok tanınanlar, iş doyumu ve doyumsuzluğunda rol oynayan etmenleri güdü kavramıyla açıklamaya çalışan Maslow ve Herzberg Kuramlarıdır (Musal, 1992, s. 2).

2.1.3.1. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Bu kurama göre insan ihtiyaçları öncelik sırasına göre bir merdivenin basamakları gibi sıralanabilir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, kişilerin farklı özverilerde bulunarak farklı kişilerin emir ve düşünceleri doğrultusunda örgütte çalışmayı kabul etmeleri konusu ile değerlendirildiğinde kişilerin;

- İhtiyaçlar hiyerarşisinin en altında bulunan fizyolojik ihtiyaçlar gereği,
- Haksızlığa uğradıkları veya herhangi bir nedenle işsiz kaldıklarında gelecek için tasarruf yapmak, sendikalı, sigortalı olmak gibi bazı tedbirleri güvenlik ihtiyaçlarını karşılamak üzere temin ettikleri,
- Ait olma ve sosyallik gereksinimleri amacı ile birlikte çalışabilecekleri iş gruplarında dernek, sendika ve kulüp kurmaları,
- Diğer bireylere hizmet ederek saygınlık gereksinimini karşıladıkları, bireylerin takdirini kazanarak topluluk içinde bir mevki sahibi olmak ve bu şekilde kendilerine olan güvenlerinin geliştiği,
- Saygınlık ihtiyacının topluma yansıyabilen belirgin özelliklerinin sosyal statüyü artırma durumları ile daha çok sorumluluk ve görev yüklenme olduğu,
- Bireyin kendisini gerçekleştirme ihtiyacının bulunduğu örgüt ortamında yaratıcılığını kullanarak kendini göstermesi olarak tanımlanabilir (Eren, 2001'den akt. Yeğin, 2009, s. 12).

2.1.3.2. Frederick Herzberg'in Çift Etmen Teorisi

Maslow'un teorisinden sonra en iyi bilinen motivasyon teorisi Herzberg'in Çift Etmen teorisidir. Herzberg'in 1960'larda geliştirdiği bu kuram "Motivasyon – Hijyen Kuramı" bir diğer tabirle "Dışsal ve İçsel faktörler" olarak da bilinir. Bu teorinin Maslow'un Kuramının genişletilip iş yaşamıyla uyumlaştırılmış hali olduğu söylenebilir.

Motivasyon (İçsel) etmenler; Kişinin değer ve gereksinimlerini yansıtabilen güdüleyici faktörlerdir. Bu faktörler: yaptığı araştırmalarla çevresine olumlu katkılar sağlama, kendisini geliştirip yeni şeyler öğrenme, terfi edebilme olanaklarına sahip olma, iş yaparken yeterli düzeyde yetki ve sorumluluğa sahip olma, tutku, arzu, bilgi ve yeteneklerine uygun bir işte çalışma, ödüllendirilme ve takdir edilme, iş yerinde başarı ile tanınma ve bir işi başarı ile tamamlamanın verdiği mutluluk olarak sıralanabilir (Yüksel, 2007, s. 139).

Hijyen Etmenler; statü ve güvenlik, astların üstlerle ilişkileri, çalışanın yaşamı, çalışanların aralarındaki ilişkiler, ücret, çalışma şartları, yöneticilerle ilişkiler, işletme yönetimi ve politikası ile denetim olarak ortaya konmuştur (Herzberg, 1965, s.373). Herzberg iş ortamının gerekliliğinden olan bu etmenlerin iş ortamında zaten doğal olarak bulunması gerektiğini ifade etmektedir. Bu faktörler belirtilen nedenden ötürü çalışan tarafından normal olarak görülüp motivasyona katkı sağlamamaktadır; fakat bu faktörlerin yokluğu ise çalışanı bulunduğu ortamdan koparmakta ve iş ortamından soğutmaktadır. Yani motivasyon kaybına sebebiyet vermektedir (Korkmazer ve Aksoy, 2017).

Herzberg bu kuramında iş tatmini ve tatminsizliğine yol açan faktörlerin birbirinden farklı faktörler olduğunu ve hangisinin incelendiğine bağlı olarak ayrı faktörlerin göz önüne alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Buna göre iş tatmininin karşıtı iş tatminsizliği değil, iş tatmininin olmamasıdır; benzer şekilde iş tatminsizliğinin karşıtı da iş tatmini değil, iş tatminsizliğinin olmaması olarak kabul edilmelidir (Demir, 2005, s. 183).

Bu kuram motivasyon ile iş tatminini birlikte ele alması açısından önemlidir. *Hijyen faktörler*, var olduklarında tatminsizlik yaratan ancak var olmamaları durumunda da belirli düzeyde motivasyon sağlayan faktörler; *güdüleyiciler* ise var olmadıklarında tatminsizlik yaratmayan, var olduklarında ise yüksek düzeyde motivasyonu sağlayan faktörler olarak tanımlanmıştır. Buna göre iş görenlerin tatminini sağlamak için öncelikle hijyen faktörler tatmin edilmeli, sonrasında ise güdüleyici faktörler düzenlenmelidir(Ergüney, 2006, s. 63).

2.1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Bu faktörler çalışılan kurum ile ilgili olabileceği gibi bireyin kendisinden de kaynaklanabilir. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler olarak yapılan iş, örgütsel faktörler olarak da çalışılan kurumdaki özellikler gösterilebilir. Bireysel faktörlere örnek olarak yetenek ve zekâ, kişilik, statü, iş deneyimi, meslek, eğitim düzeyi, yaş ve cinsiyet gösterilebilir. Örgütsel faktörlere örnek olarak ise iletişim ve kararlara katılma, kariyer gelişimi, hiyerarşik ilişkiler, çalışma arkadaşları, özendirme, rol çalışması, güvenlik, ücret ve ödüllendirme ile işin özellikleri gösterilebilir (Yeğin, 2009, s. 24).

2.1.4.1. Bireysel Faktörler

Kişisel farklılıklar iş tatmini kavramının çeşitli yönlerini etkilemektedir. Yapılan araştırmalar kişisel özelliklere göre iş tatmin düzeylerinde farklılıklar olduğunu göstermiştir (Türk, 2003, s. 78).

2.1.4.1.1.Yaş

Çalışanın demografik özellikleri ile iş tatmini arasında ilişki kuran birçok araştırma mevcuttur. Bazı araştırmalar, yaş ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu söylemektedir. Bu araştırmalara göre, çalışanın yaşı arttıkça iş tatmini de artmaktadır (Hunt ve Saul, 1975; Kalleberg ve Loscocco, 1983; Lee ve Wilbur 1985 Zeitz (1990), bireylerin erken yaşlarda işlerinden az tatmin duyduklarını, orta yaşlara doğru tatminlerinin artış gösterdiğini, 45 yaşından sonra ise işlerinden duydukları tatminin daha da arttığını belirtmektedir. White ve Spector ise (1987) bu doğrusal ilişkinin yaşça büyük çalışanların işlerinde istediklerini daha fazla elde edebilmeleri ve aldıkları ücretin daha tatmin edici olması sonucu ortaya çıktığını söylemektedir. Wright ve Hamilton (1978), yaş ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi, yaşları ilerledikçe kişilerin daha gerçekçi beklentiler ve hedefler geliştirmeleri ile açıklamaktadırlar (Muter, 2008, s. 42).

Herzberg'e göre yaş ile doyum arasında "U" şeklinde bir ilişki vardır. Genç yaşlardaki bireylerde yüksek olan mesleki doyum, 30 yaşına doğru düşmekte, 35 yaşından sonra giderek artmaktadır (Musal, 1992, s. 5).

2.1.4.1.2.Cinsiyet

Cinsiyet ve mesleki doyum ilişkisi konusunda farklı görüşler vardır. Kadınların; çalışma koşulları, saatleri, iş yükü, gözetim ve sosyal yönlere, erkeklerin ise; ücret, ilerleme olanakları ve yönetim politikalarına daha fazla önem verdikleri gözlenmiştir (Onaran, 1981).

Cinsiyetler arası rol farklılıkları meslek yaşamında da beklentilere sebebiyet vermektedir. Bundan dolayı kadın ve erkeklerin çalışma koşulları, iş saatleri ve ücretten duydukları doyum da farklılaşmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki bu iş doyumu farklılığı meslek gruplarına göre de farklılığa neden olabilir. Örnek vermek gerekirse ağır metal sanayi ve inşaat işlerinde erkeklerin kadınlara göre daha az tatminsizlik yaşayacağı düşünülebilir; fakat görsel kalite kontrol alanında kadınların erkeklere göre iş doyumsuzluğunun daha az olduğu söylenebilir (Budak, 2006, s. 52).

2.1.4.1.3.Eğitim Düzeyi

Yükseköğrenim görmüş, dolayısıyla düşün, kültür ve bilgi düzeyi gelişmiş kişilerin, çalışma değerlerinin ayrımlı, özlem düzeylerinin yüksek, örgütsel beklentilerinin daha çok olduğu söylenebilir. Bu nedenle yükseköğrenim görmüş işgörenlerin doyum eşiklerinin, düşük öğrenimli işgörenlerin doyum eşiklerinden yüksek olduğu ve benzer koşullarda yükseköğrenim işgörenleri düşük öğrenimli işgörenlerden daha az doyumlu olacakları bilinen bir önermedir (İncir, 1990, s. 53).

2.1.4.1.4.Statü

Allen ve Meyer, örgüt içerisinde geçen zamana dayalı olarak statü yükselişi neticesinde iş doyum düzeyinin artmasının örgütsel bağlılık ile kıdem arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Bununla ilgili olarak, Cohen'in görüşleri ise, çalışma süresi arttıkça, kurumdan elde edilen kazançların da artması; örgütsel bağlılığı da etkilediği için iş görenin kıdemi arttıkça örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Baykoca, 2012, s. 19).

2.1.4.1.5.Kişilik

İş tatmini üzerinde çalışanın çevresi, içinde bulunduğu sosyal yapı, iş hayatı tecrübesi, değer yargıları, almış olduğu eğitim gibi faktörler rol oynamaktadır. Belirtilen özellikler çalışanlar arasında farklılığa neden olurlar. Bununla birlikte bireyin hayat tarzına da etki eden bu

faktörler çalışanın örgüt karşısında takınacağı tavır üzerinde ve beklentilerin karşılanmasında negatif veya pozitif etki taşımaktadır (Akıncı, 2002, s. 4).

İş tatminini etkileyen çalışma koşullarına bağlı dışsal faktörler de bulunmaktadır; fakat bu etmenlerin değerlendirilip algılanmasında bireyin sahip olduğu bireysel özelliklerin payı fazladır. Örnek olarak, aynı şart, aynı seviye ve aynı örgütte çalışan her işgörene verilen eşit düzeydeki ücret, beklentilerin karşılanma düzeylerinin farklı olmasına da neden olabilir (Eren, 1993, s. 234).

Kişilik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda, farklı kişilik yapısına sahip çalışanların işlerine karşı farklı şekillerde tatmin ve örgütlerine karşı farklı şekillerde bağlılık gösterdiklerini ortaya koymakla birlikte, işlerinden tatmin derecesine bağlı olarak bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarının da değiştiği sonucu ortaya çıkmıştır (Muter, 2008, s. 95).

2.1.4.1.6.Çalışma Süresi

Çalışma süresi ve iş doyumu arasında yapılan araştırmalar incelendiğinde hizmet süresi arttıkça iş doyumunun artacağı ortaya konmuştur. Yapılan araştırmalarda bu durumun nedeni çalışma süresine bağlı olarak deneyim kazanan ve işiyle bütünleşen işgörenlerin uyumunun çalışma yılına bağlı olarak artmasını ve beklenti düzeylerinin çalışma süresi düşük olan işgörenlere göre daha gerçekçi olacağı ile açıklanmaktadır; fakat bu noktada hizmet süresinin ilk yıllarında çalışanların örgütten yüksek bir beklenti içerisinde olmaları nedeniyle iş doyumlarının fazla olduğu yıllar sonra beklentilerinin gerçekleşmemesi nedeniyle doyum seviyelerinin düştüğü göz ardı edilmemelidir. İşgörenlerin çalışma devam etmeleri durumunda zamanla beklenti seviyesinin düşerek iş doyumunun arttığı yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur (Aykaç, 2010, s. 24).

2.1.4.2 .Örgütsel Faktörler

Örgüt kültürünü zayıf ve güçlü kılan etmenler arasında ödüllendirme ve terfi, yönetim tarzı, işgörene verilen değer, güçlendirme ve yetki devri, kararlara katılım, örgütsel bilgi akışı ve kişilerarası ilişkiler gibi örgütsel değişkenler bulunmaktadır. Bununla birlikte fiziksel ve sosyal şartlar, hizmet içi eğitim, ücret, iş disiplini, işin özelliği ve iş güvencesi gibi faktörler de iş tatmininin belirlenmesinde olumlu bir etki taşımaktadır (Akıncı, 2002, s. 5).

2.1.4.2.1. İşin Niteliği

Yapılan işin işgörenin yetenek ve bilgileriyle uyumlu olması, zevkli ve ilginç olması da doyumu artıran unsurlar arasındadır. İşgörenlerin yaptıkları iş, kişiye özgürlük tanıyor, sorumluluk yüklüyor, yaratıcılığı teşvik ediyorsa iş doyumunun artabileceği söylenebilir. Bununla birlikte yapılan işin gelişme ve öğrenmeye açık olması ile işgören yeteneklerine uygunluğu da dikkat edilmesi gereken özellikler arasındadır. İşin tercih edilmesinde özellikle işgörene belirli bir oranda özgürlük tanıması bulunmaktadır. Çalışanın takdir edilmesi durumunda iş zor olsa bile iş doyumunun artacağı söylenebilir (Orhaner, 2016, s.14).

2.1.4.2.2. Ücret

İşçilerin yaşamlarını sürdürebilmek, kendileri ve ailelerinin gıda, giyim, konut, ulaşım, eğitim, sağlık gibi ihtiyaçlarını karşılayabilmek için hemen hemen tek gelir kaynağı emekleri karşılığında elde ettikleri ücrettir. İşveren için ücret, üretim içerisinde bir maliyet öğesi olmasından dolayı önem taşır. Devlet açısından ücret ise her şeyden önce toplumun önemli bir kesimini ilgilendiren özelliği nedeniyle sosyal yönü bulunan bir unsurdur (Ergüney, Ö. 2006, s. 3). Bundan dolayı ücretin iş doyumunu etkilemesi kaçınılmaz olmaktadır.

2.1.4.2.3. Çalışma Arkadaşları

İş yaşamı ölçülebilir ve maddi değerlerden çok sosyal etkileşim gereksinimi barındırmaktadır. Bireyler diğer insanlara ihtiyacı olan ve sosyal varlıklardır. Bireylerin diğer bireylerden etkilenmeden tek başına var olabileceğini düşünmek olanaksızdır. Bireylerden çoğu için meslek gelir elde etmenin yanında sosyal etkileşim için fırsatlar barındırmaktadır (Duman, 1997, s. 44).

2.1.4.2.4. İletişim

Örgüt içi iletişimin eksikliği ve örgüt içinde yaşanan çatışmalar çalışanları mutsuz eder. Bu mutsuzluk artarak örgüt üyelerinin tamamını etkiler. Örgüt içi iletişimin sağlıklı olması örgütte güven ortamı yaratarak, örgüt içinde yaşanan hoşnutsuzlukların azalmasını ve zamanla ortadan kalkmasını sağlar. Halkla ilişkiler uygulamaları ile elde edilen bilgiler,

yöneticilerin örgütün son durumunu, çalışanların açısından görmelerine yardımcı olur. Örgüt içi iletişimden sağlanan bilgiler mevcut ve gelecekte ortaya çıkması muhtemel sorunların belirlenmesine önemli katkıda bulunur. Çalışanlar, genel olarak örgütün ücret politikası, yönetsel yaklaşımı, terfi imkânları, iş güvenliği ve karlılığı konusunda bilgi almak isterler. Bu nedenle örgütte iyi bir iletişim politikasının oluşturulması gerekir (İbicioğlu, 1999, s.11).

Örgütlerde etkin bir iletişim için, örgüt içinde katılımcılık ruhunun geliştirilmesi ve yerleştirilmesi önemli bir konudur. İnsan kaynakları yönetimi örgütlerde aşağıdan yukarıya doğru iletişimi teşvik eder. Bunun anlamı katılımcı yönetim bir başka ifade ile yönetim ile çalışan arasında psikolojik ortaklık kurulmasıdır (İbicioğlu, 1999, s. 12).

2.1.4.2.5. Güvenlik

Bireyin iş doyumunu artıran ve iş yerinde de olumlu duygular taşımasını sağlayan bir diğer faktör de fiziksel ve sosyal açıdan güvenli bir iş ortamında çalışmaktır. Uzun yıllar çalışabileceğinden emin olan, çıkarılma korkusu duymayan bireylerin iş tatmininin artacağı söylenebilir. Bu kaygının olmaması bireyin iş tatmininin artmasını, iş hakkında olumlu duygular barındırılmasını, korku ve belirsizliklerden arınmış olmasını sağlar. İşletmenin fiziksel yönden güvenlikli bir çalışma ortamı yaratması da çalışanların hem işletmenin kendi yaşamlarına verdiği değer ile ilgili algılamalarında artışa, hem de kendilerini güvenli bir ortamda çalışıyor olarak algılamalarından dolayı yaşadıkları olumlu duyguların artışına neden olur ve dolayısıyla iş doyumu artar (Telman ve Ünsal, 2004'ten Akt. Alan, 2010, s. 33).

2.1.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumunun dinamik bir olgu olduğu kesin olarak söylenebilir. Bu konu yöneticiler tarafından bir kez çözülüp bu şekilde bırakılamaz. İş doyumu süreklilik arz eden bir olgudur, sürekli takibi gerekir. İş doyumu yapılan iyileştirmelerle hızla sağlanabildiği gibi kısa zamanda çok hızlı bir düşüşe de neden olabilir. İş doyumunun düşük olması bir örgütte koşulların olumsuz yönde değiştiğini gösteren en önemli kanıtlardan biridir. İş doyumsuzluğu sonucunda örgütsel sorunlar, disiplin sorunları, düşük verimlilik, gizli şekillerde iş yavaşlatma yaşanmaktadır. Örgütün işleyişini çökerten ana unsurlardan biri iş doyumsuzluğudur, bu durum iç ve dış tehditlere karşı verilmesi gereken tepkilerin verilememesine, hatta yok edilmesine neden olur (Akıncı, 2002, s. 3).

İş tatminsizliği çalışanın örgüt ortamı ve işinden beklentilerin yeteri kadar karşılanmadığı algısını taşıdığında varlığını gösterir. İsteğe bağlı işgücü devir hızının artması, işe bağlılığın azalması, işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesi iş tatminsizliği sonucu ortaya çıkan olumsuz özelliklerdir. Bununla birlikte iş tatminsizliği sağlık sorunlarına da neden olmaktadır. İş tatminsizliği yaşayan çalışanlar duygusal (hayal kırıklığı, stres vb) ve sinirsel (baş ağrısı, uykusuzluk vb.) çöküntüleri yaşamakta bu durum da iş tatminsizliği ile sağlık sorunları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır (Miner, 1992'den akt. Akıncı, 2002, s. 3).

İş doyumu, çalışanın çalışma verimliliğini, örgüt ortamını, ruhsal ve fiziksel sağlığını etkilemekle birlikte toplumun ekonomik gelişmesi ve huzurunu, sosyal israfını ve tasarruf anlayışını etkilediğinden oldukça önem arz etmektedir. Örgütlerin gösterdiği performans ve başarılar ödenen vergi, pazar payı gibi maddi verilere göre olmayıp insan boyutu ile ele alınmalıdır. Modern yönetim anlayışına göre iş doyumunun sağlanması etik bir gereklilik olmakla birlikte örgütler açısından da sosyal bir sorumluluktur (Erdoğan, 1994, s. 378).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, yıllarca araştırmacıların temel araştırma konularından biri olmuştur. Bağlılık calışmalarının temelleri sosyoloji (Becker, 1960; Kanter, 1968) ve sosyal psikolojiye (Kiesler, 1971) dayanmaktadır (Muter, 2008, s. 48).

Örgütsel bağlılık kavramı ilk kez 1956 yılında Whyte tarafından ortaya atılmıştır. Whyte aşırı bağlılığın tehlikelerini dile getirdiği "Örgüt İnsanı" adlı çalışmasında, örgüt insanını sadece örgütte çalışan değil, aynı zamanda örgüte ait olan kişi olarak tanımlamakta ve iş görenlerin bir yere ait olma duygusunun kendisinin nihai gereksinimi olduğuna inanmaktadır. Kavram, daha sonra Allen ve Meyer, Porter, Mowday, Steers ve Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından ele alınmış ve detaylandırılmıştır. Örneğin Mowday örgütsel bağlılığın üç faktör sonucunda ortaya çıktığını öne sürmektedir.

Bu faktörler şu şekildedir:
i. Örgütün bir üyesi olma,
ii. Örgütün değerlerine ve amaçlarına inanıp benimseme,
iii. Örgütün yararına çaba harcama isteği (Aykaç, 2010, s. 51).

Örgütsel bağlılık; çalışanın örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi, kendi amaç ve hedefleri ile özdeşleştirmesi, örgüte sağladığı faydalar ile aldığı ödüller arasındaki eşitliği

hissetmesidir. Örgütün başarısı ve etkinliği için tüm gücüyle çalışması ve kendi yararına olacağını düşündüğü durumlarda bile duygusal ve ahlaki değerlerini göz önüne alarak örgütü bırakmamasını ifade etmektedir (Şahin, 2007, s. 75).

Kişi, kendisi ve ailesi için başka bir örgütte daha iyi fırsatlara sahip olma olanağı bulunmasına rağmen, hala çalıştığı örgütte kalmakta ısrar ediyorsa bu noktada örgütsel bağlılığın olduğu anlaşılabilir. Ancak, bir örgütte çalışma süresinin uzun olması, örgütsel bağlılığı ifade edebilmek için her zaman yeterli değildir (Balay, 2000, s. 55).

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal önem arz etmektedir. Bu kavram ilk olarak; işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleriyle; ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi iş görenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi iş görenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeyle yakından ilişkili görünmektedir (İçeren vd. 2007, s. 147).

Personelin örgüte bağlılığı, kişisel, örgütsel ve toplumsal olarak önemlidir. Güçlü bağlılık kişisel olarak ait olma hissini, güvenlik, etkililik, kariyer gelişimi ve içsel ödülleri geliştirir. Örgüt açısından, personelin işinde kalmasını, sınırlı personel devrini, eğitim maliyetlerinin azalmasını, daha fazla iş tatminini, örgütün isteklerinin kabulünü ve örgütsel amaçlara ulaşılmasını sağlar. Toplum açısından ise mal ve hizmet kalitesinin ve verimliliğin artmasına etki eder (Mowday vd. 1982, Randall, 1987, Rowden, 2000'den akt. Şahin, s. 77).

2.2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

2.2.2.1. Demografik Faktörler

2.2.2.1.1. Yaş

Demografik özelliklerin örgütsel bağlılık üzerinde nasıl bir etki yarattığını araştıran çalışmalarda, yaş ile örgütsel bağlılık arasında karmaşık sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak örgütsel bağlılık ve işgörenin yaşı arasındaki ilişkinin incelendiği pek çok araştırmada, yaş

ilerledikçe örgütsel bağlılığın da arttığına ilişkin bulgular elde edilmiştir. (Aykaç, 2010, s.85).

İşgörenler yaşla birlikte eğitim, deneyim, terfi gibi başka öğeleri de devreye sokmakta bu nedenle yaşın örgütsel bağlılığa olan etkisi net olarak anlaşılmamaktadır (Aykaç, 2010, s. 86).

2.2.2.1.2. Cinsiyet

Yapılan hiçbir araştırmada cinsiyet ile örgütsel bağlılık ilişkisinde görüş birliğine varılamamıştır. Hrebiniak ve Alutto(1972), kadınların erkeklere göre örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bundan dolayı erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre daha sıklıkta iş değiştirmektedir. Yapılan bu çalışma kadınların iş değiştirmeye olumlu gözle bakmadıklarını ortaya koymuştur. Gökmen(2011)'e göre erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahiptir. Gökmen bu sonucu kadın çalışanların ev ve aileye verdikleri önemin örgüt ve kariyer amaçlarına verdikleri önemden fazla olmasına bağlamıştır. Erkeklerin örgütel bağlılığının fazla olmasının bir diğer nedeni ise kadınlardan daha yüksek pozisyonda çalışmalarıdır. Bundan dolayı kadınların kariyer gelişimleri yavaş ilerler ve örgütsel bağlılıkları erkek çalışanlara göre daha düşüktür. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre aile rollerine daha bağlı olmaları nedeniyle örgütsel bağlılılıklarının geri planda kaldığı görülmektedir (Uygur, 2015, s. 45-47).

2.2.2.1.3. Eğitim

Eğitim, iş hayatında önemli bir kilometre taşıdır. Yaşanılan çağda sahip olunan en değerli varlık bilgidir. İyi eğitim görmüş, bilgili işgörenlerin kariyer basamaklarını hızla çıktığı ve organizasyonuna bilgi ve yaratıcı ruhuyla artı değer kattığı görülmektedir. Bu nedenle eğitimli iş görenlerin organizasyona çekilmesi ve elde tutulması oldukça önem arz etmektedir. Eğitim–örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine pek çok araştırma bulunmaktadır. Araştırmaların çoğunda bu iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Araştırmacılar negatif yönlü ilişkinin nedenini; iş görenlerin eğitim düzeyi yükseldikçe, seçeneklerin arttığına (farklı iş fırsatları vb.) ve beklentilerinin organizasyonun karşılayabileceğinden daha fazla olmasına bağlamışlardır (İnce ve Gül, 2005, s. 27).

2.2.2.1.4. Medeni Hal

Medeni hal zorunlu bağlılıkla yakından ilişkilidir. Bu durumun sebebi evli çalışanların bekâr çalışanlara göre maddi getiri elde etme zorunlulukları ve bu zorunluluktan dolayı düzenli ve sürekli bir gelir ihtiyacında bulunmalarıdır. Düzenli ve sürekli gelirse zorunlu bağlılığı beraberinde getirmektedir (Alan, 2010, s. 67).

2.2.2.1.5. Hizmet Süresi

Örgütsel bağlılık ile hizmet süresi arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla hizmet süresi arttıkça örgütsel bağlılığın artmaktadır. Tecrübeli işgörenler, tecrübe, beceri ve bilgilerini örgütün çalışma ortamında kazanmıştır. Çalışanların elde etmiş oldukları bu birikimler sorumluluk duymalarını sağlamaktadır. Bununla birlikte elde edilen bu kazanımları farklı bir örgütte kullanarak başarılı olmak ve bilinenleri farklı bir örgüte aktarmak zaman almaktadır. Bu nedenle hizmet süresi fazla olan işgörenlerin genç işgörenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri fazladır. Hizmet süresi düşük olan çalışanların hizmet süresi fazla olan çalışanlara göre işi bırakma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmektedir (Balay, 2000, s. 81).

2.2.2.1.6 .Ücret

Çalışanların elde ettikleri ücret düzeyi de örgütsel bağlılıkta önemli bir unsurdur. Çünkü çalışanın kazandığı ücret sosyal yaşamdaki konumunu da etkilemektedir. Ücretler, örgüt tarafından sağlanan önemli bir unsur olup, işin çekiciliğini artırmakta ve çalışana yapılan daha yüksek bir ödeme, genellikle daha üst düzeyde örgütsel bağlılıkla sonuçlanmaktadır (Balay, 2000, s. 68).

2.2.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden örgütsel faktörler arasında örgütsel iklim, iş arkadaşlarına bağlılık, örgütsel kararlara katılım, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi kavramlar bulunmaktadır. Aşağıda bu etmenlere değinilmiştir:

2.2.2.2.1. Örgütsel İklim

Bireyin deneyimleri için kaynak olan örgütsel iklim, örgütün kültürü ile ilgilidir. Örgütsel iklim, bireysel ve örgütsel amaçların uyum içinde bulunması için bireysel algı düzeylerine etki etmektedir. Örnek olarak örgüt belirlenen hedeflere varmak için bir çalışma ortamı oluştururs a, çalışanın amaç ve tercihleri de belirtilen ortama uygun olursa örgütsel bağlılık düzeyinde bir artış beklenecektir (DeCotiis, Summers, 1987, s. 448).

2.2.2.2.2. İş Arkadaşlarına Bağlılık

Örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyen bir diğer faktör iş arkadaşına bağlılıktır. Sosyal bağların kuvvetli olması bağlılık düzeylerinde de artış sağlar. Çalışanın ayrılmak istemesi durumunda iş arkadaşlarından da ayrı kalacağı düşünüldüğünde kararını kontrol etme gereksnimi duyacaktır. Çalışan iş arkadaşları ile olan bağlarını sürdürmek ve koruyabilmek için örgüte bağlı kalması gerektiğini düşünecektir (Luthans, Baack ve Taylor, 1987, s. 221).

2.2.2.2.3. Örgütsel Kararlara Katılım

Örgütsel kararlara katılıma izin veren örgütlerde çalışanın kendini değerli hissetmesi ve bu his sonucunda da örgütsel bağlılığının artış göstermesi beklenmektedir. Gereken sorumluluğu almayan ve örgütsel kararlara katılım göstermeyen çalışanların örgütsel bağlılıklarının diğer çalışanlara göre daha düşük olması kaçınılmaz olmaktadır. Çalışanın, örgüte güven duyması, görev kimliğinin açıklığı, sosyal faaliyetler için olanaklar sağlanması, gruplarla çalışma ortamının sağlanması, işin nitelik ve niceliği üzerindeki kontrolü gibi faktörler örgütsel bağlılığın artmasını sağlar. Belirtilen etkinliklerin yerine getirilmesi örgütte kalıcılığı sağlar, verimliliği artırır. Örgütteki etkin ve güçlü bir profil işgörenin yaptığı işi benimsemesini ve sevmesini sağlar (Zeffane, 1994, s. 980).

2.2.2.2.4. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Rol çatışması, birden fazla rolün aynı zamanda gerçekleştirilmek zorunda kalınması durumunda çalışanın bu rollerden birini daha fazla yerine getirmesini ifade eder. İki beklentinin birbiri ile çelişmesi bu durumun ortaya çıkmasına neden olur. Çalışanın niteliğinin iş niteliğine göre az veya fazla olması rol çatışmasını ortaya çıkaran

durumlardandır. Bu durum örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir. Rol belirsizliği ise, örgütteki işin yapılması için yetersiz bilgiye sahip olunmasını ifade etmektedir. Bu belirsizliğin nedenleri arasında bilginin saklanması, yanlış aktarılması, yetersiz haberleşme ve yetersiz eğitim gibi faktörler bulunmaktadır. Rol belirsizliği iş tatminini azaltan bir faktör olmakla birlikte örgüt ortamında isteksizlik ve gerilime neden olur. Örgüt amaçlarına ulaşması rol belirsizliği ile sağlanamayacağından çalışanın örgütsel bağlılığının düşmesi beklenmektedir (DeCotiis, Summers, 1987, s. 448).

2.2.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Sosyal bilimler literatüründe örgütsel bağlılığın yapısına ilişkin olarak genel kabul görmüş yaklaşım, Allen ve Meyer'in 1990 yılında geliştirdiği örgütsel bağlılığın psikolojik yönüne dikkat çeken üç boyuttan oluşan modelini destekler niteliktedir. Söz konusu araştırmacılar örgütsel bağlılığı, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak incelemişlerdir. (Erdil ve Keskin, 2003)

Duygusal bağlılık kapsamında, çalışanlar; "istedikleri" için örgütsel üyeliklerini devam ettirirken, devam bağlılığında "ihtiyaç duydukları" için, normatif bağlılıkta ise kendilerini "mecbur hissettikleri" için örgüte bağlanmaktadırlar (Allen ve Meyer, 1990:3).

2.2.3.1. Davranışsal Yaklaşım

Bu yaklaşım çalışanların yalnızca örgüt için değil kendileri için yapmış oldukları etkinliklerine de bağlılık duygusu geliştirdikleri bir aşamadır (Cengiz, 2001). Çalışanların örgüte uyum sağlama durumları ve tecrübelerine göre örgüte bağlı olma aşamasıyla alakalıdır. Örgüte bağlı hale gelme ile kastedilen, örgutten ayrılmayıp üyeliğini sürdürme ve devamsızlık yapmama türünden davranışlardır (Yavuz, 2009, s. 27).

2.2.3.2. Tutumsal Yaklaşım

Örgütsel Bağlılığın tanımını yapan davranış araştırmacıları kavrama tutumsal yaklaşım açısından yaklaşmakta ve bağlılığı bireyin çalışma ortamını değerlendirmesiyle ortaya çıkan ve onu örgüte bağlayan duygusal bir tepki olduğunu belirtmektedirler. Tutumsal yaklaşımla bağlılığın odaklandığı konu işgörenlerin örgütleriyle olan ilişkileridir. Bu açıdan yaklaşıldığında bağlılık çalışanın kendi değer ve hedeflerinin örgütün değer ve hedefleriyle uyumlu hale gelmesi gerekmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s.62, akt. Bozok, 2016, s. 5).

Örgütsel bağlılık, 1990'lı yıllarda akademik çalışmalarda yoğun olarak kullanılan ve üç boyutlu örgütsel bağlılık sınıflandırması oldukça yaygın kabul görmüş Allen ve Mayer (1991) tarafından geliştirilen ve bir sınıflandırmadır. Bu sınıflandırmaya göre örgütsel bağlılık 'duygusal ', 'devam' ve 'normatif' olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır (Yavuz, 2009, s. 22).

Duygusal Bağlılık: Çalışanların örgütü tanımalarını ve onunla duygusal bağ kurarak özdeşleşmelerini ifade etmektedir. Yüksek duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, kendileri istedikleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Allen ve Meyer, 1991'den akt. Şekerli, 2017). İşgören örgüt değerleri ile kendi değerlerinin örtüştüğünü hissettiğinde örgüte duygusal açıdan bağlanır (Wiener, 1982, s. 423–424). İşgören için duygusal bağlılık, örgüt için olağanüstü çaba sarf etmek, örgütün değer ve amaçlarını benimsemek, örgütle bütünleşmektir. Bu özelliklerinden dolayı en fazla ilgi gören bağlılık türü duygusal bağlılıktır (Yüceler, 2009). Çalışanların duygusal bağlılıklarını etkileyen faktörler ise örgüt kararlarına katılım, geri besleme, çalışana verilen önem, eşitlik, örgütsel güvenirlik, çalışanlar arasında uyum, önerilere açıklık, amaç açıklığı, rol açıklığı ve işin cazibesi olarak sıralanabilir (Meyer ve Allen, 1991'den Akt. Gül vd, 2008, s. 408).

Devam Bağlılığı: İşgörenin kıdem süresi içerisinde örgüte yapmış olduğu maliyet ve yatırımları temel alarak örgütte kalmanın bir ihtiyaç olduğuna karar vermesidir. Farklı bir ifade ile işgörenler bulundukları örgütten ayrıldıkları zaman yüksek bir maliyetle karşılaşacaklarını ve bu maliyetin devam maliyetinden daha yüksek olacağını düşünmektedir. Rasyonel bağlılık olarak da adlandırılan devam bağlılıkta, esas olan örgütte kalma gereksinimidir (Tiryaki, 2005, s. 109). Bu bağlılık türüne sahip olan çalışan örgütten ayrıldığı takdirde seçeneklerin az olduğu fikrini kapılmaktadır. Çalışanların mevcut örgütten farklı bir örgüte geçmeleri durumunda karşılaşacakları güçlük ve maliyetlere örnek olarak hak edilen tazminatlar konusunda uğranacak zararlar, farklı bir şehre taşınmak, farklı bir örgütün şartlarına uyum sağlamak vb.gösterilebilir. İşsiz kalmak da karşılaşılan en kötü sonuçlardan biridir (Aktay, 2010).

Normatif Bağlılık: Çalışanın örgüte bağlılık göstermeyi bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tür bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir. Normatif bağlılık, çalışanların örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtmaktadır.(Şekerli, 2017, s. 63)

Çalışanların örgütte kalma konusunda kendisini zorunlu hissetmesini ya da bir tür vefa duygusu ile örgüte bağlanmasını ifade eden normatif bağlılık işten ayrılmanın önünde bir engeldir (Wiener, 1982; Reichers, 1985'den akt. Şekerli, 2017, s. 64).

Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere belirtilen bu üç bağlılık türünün ortak yönlerine değinmek gerekirse:

- Çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini yansıtması
- Örgüt üyeliğinin sürdürülmesi ya da sürdürülmemesi konusundaki kararları içermesi
- Çalışanların örgütten ayrılma ihtimallerini azaltmasıdır. (Tiryaki, 2005, s. 111)

2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Düşük bağlılık derecesinin yararlı yanları olabileceği gibi, yüksek bağlılık derecesinin de sakıncalı yanları olabilir. Düşük bağlılık derecesinin sakıncalı yanı devamsızlığa, geç kalmalara, işe özen göstermemeye, düşük verimliliğe, sabotaja yol açmasıdır. Düşük bağlılık derecesinin yararlı yanı ise belirsizlik ve çatışma durumlarında, bağlılık derecesi düşük olan personelin orijinal ve yenilikçi fikirler ileri sürebilmeleridir (Yüksel, 2000, s. 177).

Yüksek bağlılık derecesinin sakıncalı tarafları ise; yenilik ve yaratıcılıktan uzaklaşma, değişime direnme ve stres olabilmektedir. Çalıştığı örgüte fazla bağlı olanların kişisel yaşamları için enerjileri kalmaz, iş ve yaşam dengesi kuramazlar. Bağlılık dereceleri yüksek olan bireylerin örgütün yararına olduğu takdirde yasal ya da ahlaki olmayan işlemleri de kolayca uyguladıkları görülmüştür. Bağlılığın derecesi yüksek olan bireylerde bireysel ahlaki değerlerle örgütsel ihtiyaçlar çatıştığı takdirde örgüt ihtiyaçları ön plana çıkmaktadır. Örneğin, rüşvetin ahlaki olmadığına inanmasına rağmen birey örgütün başarısı için rüşvet teklif edebilmektedir (Yüksel, 2000, s. 178).

2.3. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Bireylerin yönetimi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlara verilen yön ile şekillenmektedir. Bundan dolayı insan yönetiminde iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramlarının önemi büyüktür. Bireyin bir meslekte beklentileri karşılanıyor ve yapılan iş beklentilerin üzerindeyse kişi yapmış olduğu işe karşı olumlu duygular besler. Bu olumlu duygular iş doyumunu ortaya çıkarır. Bu kavram bireylerin sosyal, ruhsal ve fiziksel ihtiyaçlarının beklenti yönünde karşılanma seviyesidir. İş doyumu çalışanların üretken, mulu ve başarılı olabilmelerinde gerekli olan şartlardan biridir.

Örgütsel bağlılık kavramı ise, örgütün hedef ve değerlerini kendi değerleri gibi benimseyerek örgütün hedef ve başarıları doğrultusunda çabalamayı temel alır ve bu doğrultudaki davranış ve tutumları içerir. Örgütsel bağlılığın örgüt psikolojisinde önemli bir yeri bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılığın iş doyumu ile arasındaki ilişkinin varlığı ya da yokluğu pek çok araştırmaya konu olmuştur. Çalışanların örgüte olumlu yaklaşımları, düşük iş gören devir hızını, performasların yükselmesini, verimliliğin artmasını, işe devamsızlığın azalmasını sağlarken, olumsuz tutumlar da belirtilen durumların aksine neden olmaktadır. Düşük iş gören devir hızı, yüksek performans, yüksek verim 21. yy iş dünyasında rekabet avantajı sağlamaktadır. Bundan dolayı insan kaynağına önem verilmeli, bekleneni verebilen, sorumluluk alabilen, işinin gerekliliklerinin farkında olup çalışmaya istekli ve iş yerinden mutlu olan, kendisini örgütün bir parçası olarak gören, örgüte sadık, örgütün kurumsal hedeflerine bağlı çalışanların yetiştirilmesi için iş doyumları ile örgüte olan bağlılıklarının sağlanması gerekmektedir. Modern örgütlerin temel hedeflerinden biri de örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar yetiştirmektir. Bunu sağlayabilen örgütler en değerli sermaye olan insandan maksimum ölçüde faydalanabileceklerdir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığa sahip bireylerin iş doyumuna da sahip olacakları beklenmektedir. Hem çalışana hem de örgüte faydalı sonuçlar doğuran örgütsel bağlılık örgütün üzerinde önemle durması gereken bir konu olma özelliği göstermektedir. Bundan dolayı örgüt yöneticileri tarafından örgüt politikaları belirlenirken örgütsel bağlılık üzerinde dikkatle durulmalı, bağlılığı artıracak iş ve işlemlerin sağlanması için gereken adımlar örgüt tarafından atılmalıdır.

Tüm örgütlerin istediği sonuçlardan biri örgütsel bağlılığı sağlanmış çalışanlar yetiştirmektir. Bu durumun nedenlerinden biri de bağlılığın arttıkça tükenme, ayrılma niyeti nin azalması ile birlikte performans ve iş doyumunun artmasıdır.

Meyer vd. (2001), örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında doğrusal bir ilişki olduğunu söylemektedir. Bununla birlikte iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığını belirten araştırmalar da az da olsa mevcuttur (Curry vd., 1986; Dougherty vd., 1985). Bazı araştırmacılar ise (Alwin ve Hauser, 1975; Stumpf ve Hartman, 1984), iş doyumu ve bağlılık arasındaki pozitif korelasyonun, ortak nedensel etkilere (kişinin performans algısı, vb.) bağlı olduğunu belirtmektedir (Muter Şengül, 2008, s. 62).

İşe bağlılık, işgörenin işini benimseme derecesidir. İş doyumu ile işe ve örgüte bağlılık arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki vardır. Yüksek iş doyumuna sahip olan işgörenin örgütünü sahiplendiği, işe bağlılığının arttığı ve isteğe bağlı işgören işgücü devir hızı

oranının azaldığı saptanmıştır. İşe bağlılığı yüksek olan bir işgöreni güdülemek, yönetmek ve örgütün amaçları doğrultusuna yöneltmek daha kolaydır. Buna karşılık, iş tatminsizliği sonucu işe bağlılığı düşük fakat çeşitli nedenlerden dolayı çalışmak zorunda olan işgörenler, örgüt içinde olumsuz davranışlar ortaya koymaya başlarlar. Bu tür işgörenlerde her konuyla ilgili sık şikâyetler, örgüt içinde ve dışında örgüt hakkında olumsuz eleştiriler, diğer işgörenlerin morallerini bozma çabaları, işi yavaşlatma, işe devamsızlık ve sonuçta da işten ayrılma gibi nihai davranışlar gözlemlenebilir (Akıncı, 2002, s. 8).

Kurumlarda iş doyumu ve örgütsel bağlılığın etkililik ve verimlilik üzerinde önemli bir etkisi olduğu bilinmektedir. Yöneticilere göre örgüte bağlı ve mutlu çalışanlar, daha etkili, yenilikçi, dikkatli, duyarlı ve mutsuz çalışanlardan daha çok çaba sarf ederler. Yöneticiler örgütsel davranışların örgütsel bağlılık ve iş doyumundan önemli ölçüde etkilendiğini düşünürler. Bu nedenle yöneticiler iş doyumu ve örgütsel bağlılık konuları ile daha yakından ilgilenmek durumundadırlar (Çetinkanat, 2000, s. 2-3).

2.4. İlgili Araştırmalar

Saylan (2019). "Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişki: Elazığ il özel idaresi örneği" isimli yüksek lisans tezinde yerel yönetim birimi olan Elazığ İl Özel İdaresi kurumu personelinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu seviyeleri arasındaki ilişki düzeyini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonuçları iş doyumu düzeyinin yaş parametresine göre içsel doyum dışında anlamlı farklılık gösterdiğini tespit edilmiştir. İş doyumunun dışsal ve genel doyum değerlerine bakıldığında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Yaş büyüdükçe iş doyumu da artmıştır. Cinsiyet ve medeni durum parametrelerinin iş doyumu üzerinde etkili bir unsur olmadığı görülmüştür. İş doyumunun, dışsal doyum, içsel doyum ve genel doyum değerleri anlamlı arasında farklılık tespit edilmemiştir. Dolayısıyla iş doyumunun kadın, erkek, bekâr ve evli olma ile alakalı bir durum değil, tatmin oluşturma yöntemlerinin bütün çalışanlar için aynı unsurlar olması ile ifade edilebilir. Personellerin işyerindeki çalışma süreleri ile genel örgütsel bağlılık ve alt ölçekleri arasındaki bağ incelendiğinde, genel örgütsel bağlılık, duygusal ve normatif bağlılıkları bakımından, iş hayatının başlarında olan personellerin (5 yıldan az) ve uzun süredir iş hayatının içinde olanların (16 yıl ve üzeri) en yüksek değerlere sahip oldukları tespit edilmiştir.

Kafadar (2018). "Temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi" isimli yüksek lisans tezinde bireylerin temel benlik değerlendirmeleri ile iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Çalışma

sonuçlarına göre temel benlik değerlendirmeleri ile iş doyumu arasında, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler mevcuttur.

Erdağı (2018). "İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hizmet sektöründe bir uygulama" isimli yüksek lisans çalışmasında iş doyumu ile örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmada İstanbul'da faaliyet gösteren bir vakıf üniversitesi personellerinin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışanlara yaş, medeni durum, cinsiyet ve kurumdaki hizmet süresi gibi demografik sorular yöneltilmiştir. Bu özelliklerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık alt boyutlarını ne şekilde etkilediği araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda ise örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Polat (2018). Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi isimli yüksek lisans tezinde öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul iklimi algıları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın çalışma grubu 2014-2015 Eğitim Öğretim yılında Bursa, Sakarya, Yalova illerindeki çeşitli okullarda görev yapan 581 gönüllü öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin 415'i (%71,4) kadın, 166'sı (%28,6) erkektir. Araştırmada veriler "Kişisel Bilgi Formu", "Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği", "İş Doyum Ölçeği", "Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu", "Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve "Örgütsel İklim Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler korelasyon, tek yönlü varyans analizi ve bağımsız gruplar t testi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda yılmazlık düzeyi ile örgütsel bağlılık, iş doyumu düzeyi ve örgütsel iklim algıları arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır.

Özkan (2017) İstanbul Çekmece Bölgesi Genel Sekreterliğine bağlı hastanelerde çalışan doktorlarda ve hemşirelerde örgütsel adalet, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine bir çalışma isimli yüksek lisans tezinde araştırmaya katılan doktorlar ve hemşireler kapsamında, örgütsel adalet, iş doyumu, örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırmanın diğer amacı, örgütsel adalet, iş doyumu, örgütsel bağlılık arasındaki neden sonuç ilişkilerinin belirlenmesidir. Ayrıca yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki ve örgütsel kıdem, medeni durum ve çalışma şeklinin örgütsel adalet, iş doyumu, örgütsel bağlılık üzerine etkilerinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Araştırmada toplam 300 hekim ve hemşire üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, SPSS (Statistical

Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Araştırma sonucunda doktor ve hemşirelerin örgütsel adalet, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri orta düzeyde tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ile iş doyumu arasında pozitif yönlü, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında zayıf pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çankaya (2017). Eğitim-araştırma hastanelerinde çalışanların iş doyumu, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Ordu ili örneği isimli yüksek lisans tezinde Sağlık Bakanlığı - Ordu Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının iş doyumu, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) tekniğiyle açıklanmasını amaçlamıştır. Bu amaçla çalışmada toplam 486 personele (hekim, hemşire, sağlık teknisyeni ve diğer) Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır. YEM sonuçlarına göre, araştırma bulguları sağlık çalışanlarının tükenmişlik ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif, iş doyumu ile örgütsel bağlılıkları arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Çalışmada, ayrıca, çalışanların tükenmişlik ile iş doyumları arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Çukur (2017) Örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi İstanbul itfaiyesi örneği isimli yüksek lisans tezinde İstanbul İtfaiyesi çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisini incelemiştir. Yapılan bu araştırmada, veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Çalışmanın uygulama sürecinde, İstanbul itfaiye çalışanlarının örgütsel bağlılık türü ve düzeylerini belirlemek için Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Meslek çalışanlarının iş doyumu düzeylerini belirlemeye yönelik Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 343 kişinin katılımı ile gerçekleştirilen bu çalışmada katılımcıların literatüre uygun olarak normatif, duygusal ve devam türünde bağlılık gösterdiği tespit edilmiştir. çalışanların bağlılığına etki eden birçok faktör olduğu başta demografik özellikler, meslek çalışanlarının yaş ve mesleki konumu gibi çeşitli faktörlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılığı etkilediği görülmüştür. Araştırma sonucunda itfaiye çalışanlarının iş doyumu düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş doyumu arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma, olay ve olguları sayısal olarak ifade edilebilir, gözlenebilir ve ölçülebilir kılan bir bilimsel araştırma yöntemidir. Bireylerin toplumsal edimlerini test, deney ve gözlem yoluyla objektif olarak ölçmek, sayısal veriler ile açıklamak ve bunları evrensel yasalara genellemektir. Araştırmada evren hakkında geniş bir bilgiye sahip olmak amacıyla betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modeli bireylerin, grupların ya da fiziksel ortamların durumlarını, özelliklerini özetler. Niçin sorusuna cevap aramaktan çok herhangi bir ilişkinin varlığı veya yokluğu araştırılır (Büyüköztürk vd, 2015)

3.2. Evren ve Örneklem

Bilimsel araştırmalarda doğru bilgi sahibi olmak ve doğru karar vermek esastır. Bu yüzden doğru bilgilere ulaşmak ve elde edilecek bilgileri genellemek ihtiyacı vardır (Arıkan, 2004, s.129).

Araştırmanın evrenini, Ankara'da bulunan bir kamu kurumunda Ocak-Nisan 2019 tarihleri arasında görev yapan uzmanlar oluşturmaktadır. Evren büyüklüğü 312 Kişi olarak belirlenmiştir. Örneklemi ise, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 199 kişi oluşturmuştur. (% 2 hata payı ve % 98 güvenirlik düzeyi ile)

Örneklem büyüklüğü = $\frac{N}{1 + \frac{z^2 \times p\,(1-p)}{e^2 . N}}$

N= 312

Z= (% 98) 2.33

P= % 50

E= % 2

Araştırmaya katılan bireylere ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1.Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	112	%56,3
Erkek	87	%43,7
Yaş		
20-30 Yaş Arası	34	%17,1
31-40 Yaş Arası	76	%38,2
41-50 Yaş Arası	47	%23,6
51-65	42	%21,1
Medeni Durum		
Bekar	81	%40,7
Evli	118	%59,3
Eğitim Düzeyi		
Lisans	107	%53,8
Yüksek Lisans	57	%28,6
Doktora	35	%17,6
Kurumda Çalışma Süresi		
1-5 Yıl Arası	40	%20,1
6-10 Yıl Arası	42	%21,1
11-15 Yıl Arası	39	%19,6
16-20 Yıl Arası	32	%16,1
21 Yıl ve Fazlası	46	%23,1

Tablo 1 incelendiğinde, araştırma grubunun 112 kadın (% 56,3) ve 87 erkek (% 43,7); 118 evli (%59,3), 81 bekâr (% 40,7) katılımcıdan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların yaş durumları incelendiğinde, 34'ünün 20-30 yaş arasında (%17,1), 76'sının 31-40 yaş arasında (%38,2), 47'sinin 41-50 yaş arasında (%23,6), 42'sinin 51-65 yaş arasında (%21,1) olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde 107 katılımcının lisans (%53,8), 57 katılımcının yüksek lisans (%28,6), 35 katılımcının ise doktora (%17,6) mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumda çalışma süreleri incelendiğinde katılımcıların 40'ının 1-5 yıl arası (%20,1), 42'sinin 6-10 yıl arası (%21,1), 39'unun 11-15 yıl arası (%19,6), 32'sinin 16-20 yıl arası (%16,1), 46'sının 21 yıl ve fazlası (%23,1) çalıştığı görülmektedir.

3.3. Ölçme Araçları

Araştırmada iş doyumu ve örgütsel bağlılık algılarını ölçmeye yönelik geçerlik ve güvenirlik çalışmaları tamamlanmış ölçek kullanılmıştır. İş doyumu ölçeği olarak Çetinkanat (2000) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği olarak ise Allen ve Meyer (1997) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma ile ilgili yerli ve yabancı kaynak taraması yapılarak konu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklar çalışmada kullanılmıştır. Bu bağlamda kütüphanede bulunan eserler, e-makaleler, YÖK veri tabanında bulunan tez vb. kaynaklar araştırmanın tamamlanmasında kullanılmıştır. Bununla birlikte Ankara'da bulunan bir kamu çalışanlarına (uzman), iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarını belirlemeye yönelik anket uygulanmıştır. Uzmanlara hiçbir şekilde müdahale edilmemiş olmakla birlikte uzmanların tüm anket sorularını dikkatle okumaları ve sorulara içtenlikle cevap vermeleri istenmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Araştırma problemlerine yanıt bulmak amacıyla yapılacak analizlerde parametrik veya non-parametrik tekniklerden yararlanılacağını belirlemek amacıyla anketlerin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Yapılan incelemede İş Doyumu Ölçeği'nin çarpıklık katsayısı -682, basıklık katsayısı ise -937 olarak bulunmuştur. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin çarpıklık katsayısı -408,

basıklık katsayısı ise ,593 olarak bulunmuştur. Her iki ankete ilişkin basıklık ve çarpıklık katsayıları -1 +1 aralığında olduğu için parametrik tekniklerin kullanılmasına karar verilmiştir (Büyüköztürk, 2015). Bunun sonucunda, ikili grupların (örn. cinsiyet) arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesinde bağımsız gruplar için t-testi; üç ve daha fazla sayıdaki grupların (örn. yaş grupları, eğitim düzeyi) birbirleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesinde tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) istatistiksel tekniklerinden yararlanılmıştır. Varyans analizi sonrasında farklılıkarın kaynağının tespitinde ise Tukey testi sonuçları incelenmiştir. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ise Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet

4.1.1. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi

Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği'nin alt boyutlarından ve toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t-testi istatistiksel analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin ölçekten elde ettikleri puan ortalamaları ayrı ayrı hesaplanmış ve karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucuna ilişkin bilgiler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2.Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi

Boyut	**Cinsiyet**	**N**	**Ort.**	**Ss**	**Sd**	**t**	**p**
Yönetim Biçimi	Kadın	112	45,54	6,22	197	2,048	0,42
	Erkek	87	40,58	7,25			
Çalışma Olanakları	Kadın	112	29,08	3,60	197	,509	,612
	Erkek	87	28,20	4,02			
Gelişme Yükselme Olanakları	Kadın	112	20,90	4,18	197	,246	,806
	Erkek	87	20,74	4,66			
İş Arkadaşları	Kadın	112	34,11	3,43	197	,487	,627
	Erkek	87	33,86	3,91			
Fiziksel Ortam	Kadın	112	9,12	1,88	197	-,254	,800

	Erkek	87	9,19	2,00			
Ücret	Kadın	112	8,08	1,97	197	-,777	,438
Personel	Erkek	87	8,28	1,55			
Toplam İş Doyumu	Kadın	112	143,85	15,42	197	1,080	,281
	Erkek	87	141,48	15,32			

Tablo 2'de katılımcıların yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ücret/personel alt boyutları ve toplam iş doyumu puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tablo 2 incelediğinde katılımcıların yönetim biçimi alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. ($t_{(197)}$=2,048, p<,05). Kadınlar yönetim biçiminden (Ort.: 45,54) sağladıkları doyum düzeyi, erkeklere (Ort.=40,58) göre daha anlamlı olarak daha yüksektir. Katılımcıların çalışma olanakları ($t_{(197)}$= ,509, p>,05), gelişme yükselme olanakları ($t_{(197)}$= ,246, p>,05), iş arkadaşları ($t_{(197)}$= ,487, p>,05), fiziksel ortam ($t_{(197)}$= -,254, p>,05), ücret/personel ($t_{(197)}$= -,777, p>,05) alt boyutları ve toplam iş doyumundan elde ettikleri puan ortalamaları ($t_{(197)}$=,1,080, p>,05) ise cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

4.1.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarından ve toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t-testi istatistiksel analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin ölçekten elde ettikleri puan ortalamaları ayrı ayrı hesaplanmış ve karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucuna ilişkin bilgiler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi

Boyut	**Cinsiyet**	**N**	**Ort.**	**Ss**	**Sd**	**t**	**p**
Duygusal Bağlılık	Kadın	112	27,65	5,92	197	2,559	,011
	Erkek	87	25,49	5,89			
Devam Bağlılığı	Kadın	112	23,88	4,36	197	3,254	,001
	Erkek	87	21,80	4,63			

Normatif Bağlılık	Kadın	112	18,46	4,62	197	,307	,759
	Erkek	87	18,25	5,02			
Toplam Örgütsel Bağlılık	Kadın	112	70,01	11,09	197	2,768	,006
	Erkek	87	65,55	11,48			

Tablo 3'te katılımcıların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutları ve toplam örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tablo 3 incelediğinde, katılımcıların duygusal bağlılık ($t_{(197)}$=2,559, p<,05), devam bağlılığı ($t_{(197)}$=3,254, p<,05) alt boyutlarından ve toplam örgütsel bağlılıktan ($t_{(197)}$=2,768, p<,05) elde ettikleri puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Kadınların duygusal bağlılık (Ort.= 27,65), devam bağlılığı (Ort.= 23,88) ve toplam örgütsel bağlılık (Ort.= 70,01) düzeyleri (Ort.= 45,54), erkeklerin duygusal bağlılık (Ort.=25,49), devam bağlılığı (Ort.= 1,80) ve toplam örgütsel bağlılıkları (Ort.= 65,55) düzeylerine göre daha yüksektir. Katılımcıların normatif bağlılık alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları ise cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır ($t_{(197)}$=,307, p>,05).

4.2. İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Yaş

4.2.1. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Yaşlarına Göre İncelenmesi

Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği'nin alt boyutlarından ve toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) istatistik tekniğinden yararlanılmıştır. Katılımcıların ölçekten elde ettikleri puan ortalamaları yaş aralıklarına göre ayrı ayrı hesaplanmış ve karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucuna ilişkin bilgiler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4.Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Yaşlarına Göre İncelenmesi

	Yaş Aralığı	N	Ort.	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Yönetim Biçimi	20-30	34	44,73	5,71	Gruplar Arası	744,837	3	248,279	5,852	,001
	31-40	76	39,45	7,13	Gruplar İçi	8272,454	195	42,423		
	41-50	47	42,25	6,41	Toplam	9017,291	198			
	51-65	42	42,61	6,02						
Çalışma Olanakları	20-30	34	27,61	4,44	Gruplar Arası	183,540	3	61,180	4,492	,005
	31-40	76	28,35	3,48	Gruplar İçi	2656,138	195	13,621		
	41-50	47	30,04	3,62	Toplam	2839,678	198			
	51-65	42	29,92	3,45						
Gelişme ve Yükselme	20-30	34	22,05	3,18	Gruplar Arası	470,767	3	156,922	9,132	,000
	31-40	76	18,88	4,22	Gruplar İçi	3350,761	195	17,183		
	41-50	47	21,89	4,65	Toplam	3821,528	198			
	51-65	42	22,19	4,06						
İş Arkadaşları	20-30	34	34,08	4,11	Gruplar Arası	129,856	3	43,285	3,375	,019
	31-40	76	33,07	3,58	Gruplar İçi	2501,139	195	12,826		
	41-50	47	35,12	2,66	Toplam	2630,995	198			
	51-65	42	34,35	3,99						
Fiziksel Ortam	20-30	34	8,76	1,97	Gruplar Arası	54,339	3	18,113	5,135	,002
	31-40	76	8,71	1,86	Gruplar İçi	687,832	195	3,527		
	41-50	47	9,38	2,18	Toplam	742,171	198			
	51-65	42	10,02	1,38						
Ücret Personel	20-30	34	8,76	1,34	Gruplar Arası	52,647	3	17,549	5,811	,001
	31-40	76	7,75	1,92	Gruplar İçi	588,863	195	3,020		
	41-50	47	7,80	1,82	Toplam	641,510	198			
	51-65	42	8,88	1,54						
Toplam İş Doyumu	20-30	34	146,02	15,51	Gruplar Arası	5410,200	3	1803,400	8,481	,000
	31-40	76	136,23	15,40	Gruplar İçi	41466,617	195	212,649		
	41-50	47	146,51	14,25	Toplam	46876,817	198			
	51-65	42	148,00	12,45						

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların İş Doyumu Ölçeği'nin toplamından ($F_{(3,195)}$=8,481, p<,05) ve yönetim biçimi ($F_{(3,195)}$=5,852, p<,05), çalışma olanakları ($F_{(3,195)}$=4,492, p<,05), gelişme ve yükselme ($F_{(3,195)}$=9,132, p<,05), iş arkadaşları ($F_{(3,195)}$=3,375, p<,05), fiziksel ortam ($F_{(3,195)}$=5,135, p<,05), ücret/personel ($F_{(3,195)}$=5,811, p<,05) alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının yaş aralıklarına göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Farkların kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda;

Yönetim biçimi alt boyutunda, 20-30 yaş aralığındaki katılımcıların yönetim biçimine ilişkin iş doyumu puanlarının 31-40 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur (p<,05).

Çalışma olanakları alt boyutunda, 20-30 yaş aralığındaki katılımcıların çalışma olanaklarına ilişkin iş doyumu puanlarının hem 41-50 hem de 51-65 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur (p<,05).

Gelişme ve yükselme alt boyutunda, 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların gelişme ve yüksel olanaklarına ilişkin iş doyumu puanlarının diğer tüm yaş aralıklarındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

İş arkadaşları alt boyutunda, 41-50 yaş aralığındaki katılımcıların iş arkadaşlarına ilişkin iş doyumu puanlarının 31-40 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur (p<,05).

Fiziksel ortam alt boyutunda, 51-65 yaş aralığındaki katılımcıların işyerindeki fiziksel ortama ilişkin iş doyumu puanlarının, 20-30 yaş ve 31-40 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur (p<,05).

Ücret / Personel alt boyutunda, 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların ücret/personel memnuniyet puanlarının, 20-30 yaş ve 51-65 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

Toplam iş doyumu puanları incelendiğinde ise, 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların iş doyumu toplam puanlarının diğer tüm yaş aralıklarındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

4.2.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre İncelenmesi

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarından ve toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) istatistik tekniğinden yararlanılmıştır. Katılımcıların ölçekten elde ettikleri puan ortalamaları yaş aralıklarına göre ayrı ayrı hesaplanmış ve karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucuna ilişkin bilgiler Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre İncelenmesi

	Yaş Aralığı	N	Ort.	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Bağlılık	20-30	34	26,83	5,36	Gruplar Arası	938,255	3	312,752	9,876	,000
	31-40	76	24,10	5,50	Gruplar İçi	6175,326	195	31,668		
	41-50	47	28,87	5,81	Toplam	7113,581	198			
	51-65	42	28,90	5,84						
Devam Bağlılığı	20-30	34	24,44	5,15	Gruplar Arası	112,655	3	37,552	1,801	,148
	31-40	76	22,30	4,00	Gruplar İçi	4065,196	195	20,847		
	41-50	47	22,74	5,25	Toplam	4177,851	198			
	51-65	42	23,25	4,17						
Normatif Bağlılık	20-30	34	19,08	5,11	Gruplar Arası	255,744	3	85,248	3,875	,010
	31-40	76	16,99	4,40	Gruplar İçi	4290,295	195	22,002		
	41-50	47	18,81	4,85	Toplam	4546,039	198			
	51-65	42	19,79	4,65						
Toplam Örgütsel Bağlılık	20-30	34	70,36	12,95	Gruplar Arası	2727,680	3	909,227	7,618	,000
	31-40	76	63,40	10,60	Gruplar İçi	23272,280	195	119,345		
	41-50	47	70,43	10,18	Toplam	25999,960	198			
	51-65	42	71,95	10,51						

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların devam bağlılığı alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür ($F_{(3,195)}$=1,801, p>,05). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin toplamından ($F_{(3,195)}$=7,618, p<,05), ve duygusal

bağlılık ($F_{(3,195)}$=9,876, p<,05) ile normatif bağlılık ($F_{(3,195)}$=3,875, p<,05) alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının ise yaş aralıklarına göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Farkların kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda;

Duygusal bağlılık alt boyutunda, 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların duygusal bağlılık puanlarının, 41-50 yaş ve 51-65 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

Normatif bağlılık alt boyutunda, 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların, normatif bağlılık puanlarının, 51-60 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

Toplam örgütsel bağlılık puanları incelendiğinde ise, 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların örgütsel bağlılık toplam puanlarının diğer tüm yaş aralıklarındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

4.3. İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Medeni Durum

4.3.1. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği'nin alt boyutlarından ve toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t-testi istatistiksel analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Katılımcıların ölçekten elde ettikleri puan ortalamaları medeni durumlarına göre ayrı ayrı hesaplanmış ve karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucuna ilişkin bilgiler Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6.Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

Boyut	**Medeni Durum**	**N**	**Ort.**	**Ss**	**Sd**	**t**	**p**
Yönetim Biçimi	Bekar	81	41,53	6,43	197	-,271	,786
	Evli	118	41,79	6,98			
Çalışma Olanakları	Bekar	81	29,07	3,50	197	,352	,725
	Evli	118	28,88	3,97			
Gelişme Yükselme Olanakları	Bekar	81	20,67	3,98	197	-,412	,681
	Evli	118	20,94	4,66			
İş Arkadaşları	Bekar	81	33,55	4,00	197	-1,445	,150
	Evli	118	34,31	3,36			
Fiziksel Ortam	Bekar	81	8,93	1,57	197	-1,315	,190
	Evli	118	9,30	2,14			
Ücret	Bekar	81	8,19	1,74	197	,135	,893
Personel	Evli	118	8,16	1,84			
Toplam İş Doyumu	Bekar	81	141,97	15,50	197	-,640	,523
	Evli	118	143,39	15,34			

Tablo 6'da katılımcıların yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ücret/personel alt boyutları ve toplam iş doyumu puanlarının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tablo 6 incelediğinde, katılımcıların yönetim biçimi ($t_{(197)}$= -,271, p>,05), çalışma olanakları ($t_{(197)}$= ,352, p>,05), gelişme yükselme olanakları ($t_{(197)}$= -,412, p>,05), iş arkadaşları ($t_{(197)}$= -1,445, p>,05), fiziksel ortam ($t_{(197)}$= -1,315, p>,05), ücret/personel ($t_{(197)}$= ,135, p>,05) alt boyutları ve toplam iş doyumundan elde ettikleri puan ortalamaları ($t_{(197)}$= -,640, p>,05) medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür.

4.3.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarından ve toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t-testi istatistiksel analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Katılımcıların ölçekten elde ettikleri puan ortalamaları medeni durumlarına

göre ayrı ayrı hesaplanmış ve karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucuna ilişkin bilgiler Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

Boyut	**Medeni Durum**	**N**	**Ort.**	**Ss**	**Sd**	**t**	**p**
Duygusal Bağlılık	Bekar	81	25,86	5,22	197	-1,658	0,99
	Evli	118	27,29	6,42			
Devam Bağlılığı	Bekar	81	23,48	3,82	197	1,304	,194
	Evli	118	22,62	5,04			
Normatif Bağlılık	Bekar	81	17,96	4,74	197	-,996	,320
	Evli	118	18,65	4,82			
Toplam Örgütsel Bağlılık	Bekar	81	67,31	10,59	197	-,758	,450
	Evli	118	68,57	12,03			

Tablo 7'de katılımcıların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutları ve toplam örgütsel bağlılık puanlarının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tablo 7 incelediğinde katılımcıların duygusal bağlılık ($t_{(197)}$= -1,658, p>,05), devam bağlılığı ($t_{(197)}$=1,304, p>,05), normatif bağlılık ($t_{(197)}$= -,996, p>,05) alt boyutlarından ve toplam örgütsel bağlılıktan ($t_{(197)}$= -,758, p>,05) elde ettikleri puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür.

4.4. İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Eğitim Düzeyi

4.4.1. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Eğitim Seviyelerine Göre İncelenmesi

Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği'nin alt boyutlarından ve toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) istatistik tekniğinden yararlanılmıştır. Katılımcıların ölçekten elde ettikleri puan ortalamaları eğitim düzeylerine göre ayrı ayrı hesaplanmış ve karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucuna ilişkin bilgiler Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8.Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Eğitim Seviyelerine Göre İncelenmesi

	Eğitim Düzeyi	N	Ort.	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Yönetim Biçimi	Lisans	107	40,79	6,58	Gruplar Arası	202,714	2	101,357	2,254	,108
	Yüksek Lisans	57	43,07	5,05	Gruplar İçi	8814,577	196	44,972		
	Doktora	35	42,17	9,05	Toplam	9017,291	198			
Çalışma Olanakları	Lisans	107	28,68	4,05	Gruplar Arası	24,351	2	12,175	,848	,430
	Yüksek Lisans	57	29,49	3,59	Gruplar İçi	2815,328	196	14,364		
	Doktora	35	28,94	3,19	Toplam	2839,678	198			
Gelişme ve Yükselme	Lisans	107	20,02	4,11	Gruplar Arası	153,349	2	76,674	4,097	,018
	Yüksek Lisans	57	21,63	4,11	Gruplar İçi	3668,179	196	18,715		
	Doktora	35	22,00	5,22	Toplam	3821,528	198			
İş Arkadaşları	Lisans	107	33,14	4,14	Gruplar Arası	194,663	2	97,332	7,830	,001
	Yüksek Lisans	57	34,63	2,72	Gruplar İçi	2436,332	196	12,430		
	Doktora	35	35,62	2,40	Toplam	2630,995	198			
Fiziksel Ortam	Lisans	107	8,89	2,10	Gruplar Arası	15,476	2	7,738	2,087	,127
	Yüksek Lisans	57	9,45	1,96	Gruplar İçi	726,695	196	3,708		
	Doktora	35	9,45	1,12	Toplam	742,171	198			
Ücret Personel	Lisans	107	7,98	1,79	Gruplar Arası	11,816	2	5,908	1,839	,162
	Yüksek Lisans	57	8,26	1,78	Gruplar İçi	629,694	196	3,213		
	Doktora	35	8,63	1,80	Toplam	641,510	198			
Toplam İş Doyumu	Lisans	107	139,52	15,66	Gruplar Arası	2517,811	2	1258,906	5,562	,004
	Yüksek Lisans	57	146,54	13,58	Gruplar İçi	44359,006	196	226,321		
	Doktora	35	146,83	15,35	Toplam	46876,817	198			

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların yönetim biçimi ($F_{(2,196)}$=2,254, p>,05), çalışma olanakları ($F_{(2,196)}$=,848, p>,05), fiziksel ortam ($F_{(2,196)}$=2,087, p>05), ücret/personel ($F_{(2,196)}$=1,839, p>,05) alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının eğitim

seviyelerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. İş Doyumu Ölçeği'nin toplamından ($F_{(2,196)}$=5,562, p<,05) ve iş arkadaşları ($F_{(2,196)}$=7,830, p<,05) ile gelişme yükselme ($F_{(2,196)}$=4,097, p<,05) alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının ise eğitim seviyesine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Farkların kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda;

Gelişme ve yükselme alt boyutunda, lisans mezunu katılımcıların gelişme ve yükselmeye ilişkin iş doyumu puanlarının, doktora mezunu katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

İş arkadaşları alt boyutunda, lisans mezunu katılımcıların, iş arkadaşlarına ilişkin iş doyumu puanlarının, yüksek lisans ve doktora mezunu katılımcılara göre, yüksek lisans mezunu katılımcıların da doktora mezunu katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

Toplam iş doyumu puanları incelendiğinde ise, lisans mezunu katılımcıların, iş doyumu toplam puanlarının, yüksek lisans ve doktora mezunu katılımcılara göre, yüksek lisans mezunu katılımcıların da doktora mezunu katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

4.4.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Seviyelerine Göre İncelenmesi

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarından ve toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) istatistik tekniğinden yararlanılmıştır. Katılımcıların ölçekten elde ettikleri puan ortalamaları eğitim düzeylerine göre ayrı ayrı hesaplanmış ve karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucuna ilişkin bilgiler Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Seviyelerine Göre İncelenmesi

	Eğitim Düzeyi	N	Ort.	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Bağlılık	Lisans	107	25,74	5,76	Gruplar Arası	297,182	2	148,591	4,273	,015
	Yüksek Lisans	57	27,10	5,58	Gruplar İçi	6816,399	196	34,778		
	Doktora	35	29,02	6,74	Toplam	7113,581	198			
Devam Bağlılığı	Lisans	107	23,64	4,86	Gruplar Arası	180,122	2	90,061	4,415	,013
	Yüksek Lisans	57	22,92	4,34	Gruplar İçi	3997,729	196	20,397		
	Doktora	35	21,02	3,57	Toplam	4177,851	198			
Normatif Bağlılık	Lisans	107	18,42	5,14	Gruplar Arası	96,713	2	48,356	2,130	,122
	Yüksek Lisans	57	19,11	4,18	Gruplar İçi	4449,326	196	22,701		
	Doktora	35	17,01	4,40	Toplam	4546,039	198			
Toplam Örgütsel	Lisans	107	67,80	12,57	Gruplar Arası	108,986	2	54,493	,413	,663
	Yüksek Lisans	57	69,15	9,48	Gruplar İçi	25890,974	196	132,097		
	Doktora	35	67,06	10,96	Toplam	25999,960	198			

Tablo 9 incelendiğinde, katılımcıların normatif bağlılık alt boyutu ($F_{(2,196)}$=2,130, p>,05) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin toplamından ($F_{(2,196)}$=,413, p>,05) elde ettikleri puan ortalamalarının eğitim seviyelerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Duygusal bağlılık ($F_{(2,196)}$=4,273, p<,05) ile devam bağlılığı ($F_{(2,196)}$=4,415, p<,05) alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının ise eğitim seviyelerine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Farkların kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda;

Duygusal bağlılık alt boyutunda, lisans mezunu katılımcıların, duygusal bağlılık puanlarının, doktora mezunu katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

Devam bağlılığı alt boyutunda, lisans mezunu katılımcıların, devam bağlılığı puanlarının, doktora mezunu katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

4.5. İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Kurumda Çalışma Süresi

4.5.1. Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesi

Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği'nin alt boyutlarından ve toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) istatistik tekniğinden yararlanılmıştır. Katılımcıların ölçekten elde ettikleri puan ortalamaları kurumdaki çalışma sürelerine göre ayrı ayrı hesaplanmış ve karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucuna ilişkin bilgiler Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10.Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesi

	Çalışma Aralığı	N	Ort.	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Yönetim Biçimi	1-5 Yıl	40	43,60	5,60	Gruplar Arası	687,828	4	171,957	4,005	,004
	6-10 Yıl	42	38,33	8,00	Gruplar İçi	8329,463	194	42,935		
	11-15 Yıl	39	41,61	6,26	Toplam	9017,291	198			
	16-20 Yıl	32	42,12	6,84						
	21+	46	42,84	5,84						
Çalışma Olanakları	1-5 Yıl	40	27,80	4,02	Gruplar Arası	260,555	4	65,139	4,900	,001
	6-10 Yıl	42	28,59	4,13	Gruplar İçi	2579,123	194	13,294		
	11-15 Yıl	39	28,15	3,00	Toplam	2839,678	198			
	16-20 Yıl	32	29,06	4,63						
	21+	46	30,91	2,28						
Gelişme ve Yükselme Olanakları	1-5 Yıl	40	21,40	3,79	Gruplar Arası	421,360	4	105,340	6,010	,000
	6-10 Yıl	42	18,73	3,70	Gruplar İçi	3400,167	194	17,527		
	11-15 Yıl	39	19,61	4,65	Toplam	3821,528	198			
	16-20 Yıl	32	22,50	4,68						
	21+	46	22,13	4,14						
İş Arkada	1-5 Yıl	40	33,82	3,72	Gruplar Arası	143,559	4	35,890	2,799	,027
	6-10 Yıl	42	32,59	4,33	Gruplar İçi	2487,436	194	12,822		

	11-15 Yıl	39	34,07	2,60	Toplam	2630,995	198			
	16-20 Yıl	32	34,46	4,49						
	21+	46	35,06	2,54						
Fiziksel Ortam	1-5 Yıl	40	8,300	2,37	Gruplar Arası	96,457	4	24,114	7,245	,000
	6-10 Yıl	42	8,476	2,09	Gruplar İçi	645,713	194	3,328		
	11-15 Yıl	39	9,205	1,76	Toplam	742,171	198			
	16-20 Yıl	32	9,875	1,26						
	21+	46	9,97	1,30						
Ücret Personel	1-5 Yıl	40	8,60	1,39	Gruplar Arası	52,979	4	13,245	4,366	,002
	6-10 Yıl	42	7,71	1,91	Gruplar İçi	588,530	194	3,034		
	11-15 Yıl	39	7,58	2,03	Toplam	641,510	198			
	16-20 Yıl	32	7,97	1,54						
	21+	46	8,86	1,70						
Toplam İş Doyumu	1-5 Yıl	40	143,52	14,51	Gruplar Arası	5787,394	4	1446,849	6,831	,000
	6-10 Yıl	42	134,44	15,95	Gruplar İçi	41089,423	194	211,801		
	11-15 Yıl	39	140,25	15,62	Toplam	46876,817	198			
	16-20 Yıl	32	146,00	15,78						
	21+	46	149,80	10,98						

Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların yönetim biçimi ($F_{(4,194)}$=4,005, p<,05), çalışma olanakları ($F_{(4,194)}$=4,900, p<,05), gelişme ve yükselme ($F_{(4,194)}$=46,010, p<,05), iş arkadaşları ($F_{(4,194)}$=2,799, p<,05), fiziksel ortam ($F_{(2,196)}$=7,245, p<,05), ücret/personel ($F_{(2,196)}$=4,366, p<,05) alt boyutları ile İş Doyumu Ölçeği'nin toplamından ($F_{(4,194)}$=6,831, p<,05) elde ettikleri puan ortalamalarının kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Farkların kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda;

Yönetim biçimi alt boyutunda, 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, yönetim biçimine ilişkin iş doyumu puanlarının, 1-5 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

Çalışma olanakları alt boyutunda, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların, çalışma olanaklarına ilişkin iş doyumu puanlarının, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

Gelişme ve yükselme alt boyutunda, 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, gelişme ve yükselme olanaklarına ilişkin iş doyumu puanlarının, 1-5 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre; 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların, çalışma olanakları puanlarının, 16-20 yıl arası, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

İş arkadaşları alt boyutunda, 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, iş arkadaşlarına ilişkin iş doyumu puanlarının, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

Fiziksel ortam alt boyutunda, 1-5 yıl arası ve 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, işyerindeki fiziksel ortama ilişkin iş doyumu puanlarının, 16-20 yıl arası, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

Ücret/Personel alt boyutunda, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların, ücret/personel memnuniyet puanlarının, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

Toplam iş doyumu puanları incelendiğinde ise, 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, iş doyumu toplam puanlarının, 1-5 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre; 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların, iş doyumu toplam puanlarının, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

4.5.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesi

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarından ve toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) istatistik tekniğinden yararlanılmıştır. Katılımcıların ölçekten elde ettikleri puan ortalamaları kurumdaki çalışma sürelerine göre ayrı ayrı hesaplanmış ve karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucuna ilişkin bilgiler Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesi

	Çalışma Aralığı	N	Ort.	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	40	25,68	5,19	Gruplar Arası	907,833	4	226,958	7,095	,000
	6-10 Yıl	42	23,61	5,80	Gruplar İçi	6205,748	194	31,988		
	11-15 Yıl	39	26,46	5,60	Toplam	7113,581	198			
	16-20 Yıl	32	28,12	6,02						
	21+	46	29,65	5,67						
Devam Bağlılığı	1-5 Yıl	40	23,62	4,41	Gruplar Arası	75,301	4	18,825	,890	,471
	6-10 Yıl	42	22,85	5,13	Gruplar İçi	4102,550	194	21,147		
	11-15 Yıl	39	22,03	3,79	Toplam	4177,851	198			
	16-20 Yıl	32	22,56	5,52						
	21+	46	23,60	4,13						
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl	40	18,43	4,68	Gruplar Arası	158,455	4	39,614	1,752	,140
	6-10 Yıl	42	17,07	4,92	Gruplar İçi	4387,584	194	22,616		
	11-15 Yıl	39	17,83	4,57	Toplam	4546,039	198			
	16-20 Yıl	32	18,93	5,45						
	21+	46	19,57	4,25						
Toplam Örgütsel Bağlılık	1-5 Yıl	40	67,74	11,44	Gruplar Arası	2097,963	4	524,491	4,257	,003
	6-10 Yıl	42	63,55	12,97	Gruplar İçi	23901,997	194	123,206		
	11-15 Yıl	39	66,33	10,34	Toplam	25999,960	198			
	16-20 Yıl	32	69,62	9,98						
	21+	46	72,83	10,25						

Tablo 11 incelendiğinde, katılımcıların devam bağlılığı ($F_{(4,194)}$=,890, p>,05) ve normatif bağlılık ($F_{(4,194)}$=1,752, p>,05) alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Duygusal bağlılık ($F_{(4,194)}$=7,095, p<,05) alt boyutu ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin toplamından ($F_{(4,194)}$=4,257, p<,05) elde ettikleri puan ortalamalarının ise çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Farkların kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda;

Duygusal bağlılık alt boyutunda, 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, duygusal bağlılık puanlarının, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre; 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, duygusal bağlılık puanlarının, 16-20 yıl arası çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

Toplam örgütsel bağlılık puanları incelendiğinde ise, 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, örgütsel bağlılık toplam puanlarının, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (p<,05).

4.6. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler

Katılımcıların İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık ölçeklerinden ve alt boyutlarından elde ettikleri puanlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson Momentler Çarpım Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analizlere ilişkin bulgular Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12.İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Değişkenler	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Toplam Örgütsel Bağlılık
Yönetim Biçimi	,398**	0,64	,260**	,343**
Çalışma Olanakları	,089	-,082	-,029	,002
Gelişme Yükselme Olanakları	,456**	,155*	,374**	,457**
İş Arkadaşları	,286**	-,152*	-,094	,049
Fiziksel Ortam	,174*	,173*	,241**	,261**
Ücret / Personel	,111	,112	,212**	,192**
Toplam İş Doyumu	,429**	,051	,247**	,348**

*p<.05, ** p<.01, N=199

Tablo 12'de görüldüğü üzere iş doyumu ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu ile incelenmiştir. Tablo 12'deki bulgular genel olarak incelendiğinde, yönetim biçimleri ile duygusal bağlılık (r=,40, *p*<.01) ve toplam örgütsel bağlılık (r=,34, *p*<.01) arasında orta düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunurken, normatif bağlılık (r=,26, *p* <.01) ile düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Gelişme yükselme olanakları ile duygusal bağlılık (r=,46, *p*<.01), normatif bağlılık (r=,37, *p*<.01), toplam örgütsel bağlılık (r=,46, *p* <.01) arasında orta düzeyde anlamlı

pozitif ilişki bulunurken, devam bağlılığı (r=,15, p<.05) ile düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. İş arkadaşları ile duygusal bağlılık (r=,29, p<.01), ve devam bağlılığı (r=,15, p<.05), arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Fiziksel ortam ile duygusal bağlılık (r=,17, p<.05), devam bağlılığı (r=,17, p<.05), normatif bağlılık (r =,24, p<.01), toplam örgütsel bağlılık (r=,26, p <.01) arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Ücret/Personel ile normatif bağlılık (r=,21, p<.01) ve toplam örgütsel bağlılık (r=,19, p<.01) arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Toplam iş doyumu ile duygusal bağlılık (r=,43, p<.01) ve toplam örgütsel bağlılık (r=,25, p<.01) arasında orta düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunurken, normatif bağlılık (r=,15, p<.01) ile düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Bu çalışmada çalışanların iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi araştırılmıştır. Bu bağlamda elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

- Kadınların yönetim biçiminden sağladıkları doyum düzeyi, erkeklere göre anlamlı olarak daha yüksektir. Kadınların yönetim politikalarını benimsediği, yönetim politikalarından sağladıkları doyum düzeyinin erkek çalışanların doyum düzeyinden fazla olduğunu göstermektedir.
- Kadınların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve toplam örgütsel bağlılık düzeyleri, erkeklerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve toplam örgütsel bağlılıkları düzeylerine göre daha yüksektir. Beklenti arttıkça iş doyumu ve örgütsel bağlılığın azaldığı düşünüldüğünde kadın çalışanların (uzman) beklentilerinin erkek çalışanların beklentilerinden az olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.
- Yönetim biçimi alt boyutunda, 20-30 yaş aralığındaki katılımcıların yönetim biçimine ilişkin iş doyumu puanlarının 31-40 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışma olanakları alt boyutunda, 20-30 yaş aralığındaki katılımcıların çalışma olanaklarına ilişkin iş doyumu puanlarının hem 41-50 hem de 51-65 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu; Gelişme ve yükselme alt boyutunda, 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların gelişme ve yükselme olanaklarına ilişkin iş doyumu puanlarının diğer tüm yaş aralıklarındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha

düşük olduğu; İş arkadaşları alt boyutunda, 41-50 yaş aralığındaki katılımcıların iş arkadaşlarına ilişkin iş doyumu puanlarının 31-40 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu; Fiziksel ortam alt boyutunda, 51-65 yaş aralığındaki katılımcıların işyerindeki fiziksel ortama ilişkin iş doyumu puanlarının, 20-30 yaş ve 31-40 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu; Ücret / Personel alt boyutunda, 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların ücret/personel memnuniyet puanlarının, 20-30 yaş ve 51-65 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu ve toplam iş doyumu puanları incelendiğinde ise, 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların iş doyumu toplam puanlarının diğer tüm yaş aralıklarındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu bulgular yapılan çalışmalar ve bu araştırmada değinilen literatür ile de örtüşmektedir. İşe yeni başlayan çalışanların ilk yıllarda yoğun bir iş doyumu yaşadıkları hizmet süresi arttıkça iş doyumu ve örgütsel bağlılığın azaldığı, belirli bir hizmet süresinden sonra da iş doyumu ve örgütsel bağlılığın tekrar arttığı gözlenmiştir.

- Duygusal bağlılık alt boyutunda, 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların duygusal bağlılık puanlarının, 41-50 yaş ve 51-65 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu; Normatif bağlılık alt boyutunda, 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların, normatif bağlılık puanlarının, 51-60 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu; Toplam örgütsel bağlılık puanları incelendiğinde ise, 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların örgütsel bağlılık toplam puanlarının diğer tüm yaş aralıklarındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur. Hizmet süresinin işdoyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkisi bir U eğrisine benzetilebilir. İlk yıllarda yoğun bir örgütsel bağlılık ve işdoyumu yüksek olan çalışanların işdoyumu ve örgütsel bağlılıkları kariyerlerinin ortalarına doğru düşmekte hizmet süresinin artması ve meslek hayatının tamamının örgütte devam ettirilmesine karar verilmesi halinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu tekrar artmaktadır. İşgörenler tecrübelerinin yeni bir örgütte benimsenmesinin ve yeni bir örgüte alışmanın zaman alacağını, yeni bir örgütün belirsizlik, risk ve bilinemeyen olasılıklarla dolu olduğunu düşündüklerinden farklı bir çalışma ortamında başlamayı göze alamamaktadır.
- Katılımcıların yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ücret/personel alt boyutları ve toplam iş doyumundan elde ettikleri puan ortalamaları medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı

görülmüştür. Katılımcıların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutlarından ve toplam örgütsel bağlılıktan elde ettikleri puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür.

- Gelişme ve yükselme alt boyutunda, lisans mezunu katılımcıların gelişme ve yükselmeye ilişkin iş doyumu puanlarının, doktora mezunu katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu; İş arkadaşları alt boyutunda, lisans mezunu katılımcıların, iş arkadaşlarına ilişkin iş doyumu puanlarının, yüksek lisans ve doktora mezunu katılımcılara göre, yüksek lisans mezunu katılımcıların da doktora mezunu katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu; Toplam iş doyumu puanları incelendiğinde ise, lisans mezunu katılımcıların, iş doyumu toplam puanlarının, yüksek lisans ve doktora mezunu katılımcılara göre, yüksek lisans mezunu katılımcıların da doktora mezunu katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutunda, lisans mezunu katılımcıların, duygusal bağlılık puanlarının, doktora mezunu katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu; Devam bağlılığı alt boyutunda, lisans mezunu katılımcıların, devam bağlılığı puanlarının, doktora mezunu katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yükseköğrenim görmüş, dolayısıyla düşün, kültür ve bilgi düzeyi gelişmiş kişilerin, çalışma değerlerinin ayrımlı, özlem düzeylerinin yüksek, örgütsel beklentilerinin daha çok olduğu söylenebilir. Bu nedenle yükseköğrenim görmüş işgörenlerin doyum eşiklerinin, düşük öğrenimli işgörenlerin doyum eşiklerinden yüksek olduğu ve benzer koşullarda yükseköğrenim gören işgörenlerin düşük öğrenimli işgörenlerden daha az doyumlu olacakları bilinen bir önermedir (İncir, 1990, s. 53). İncir'in önermesinin tersine bu çalışmada, akademik eğitim arttıkça toplam iş doyumu ve toplam bağlılığın arttığı gözlenmiştir.

- Yönetim biçimi alt boyutunda, 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, yönetim biçimine ilişkin iş doyumu puanlarının, 1-5 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu; Çalışma olanakları alt boyutunda, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların, çalışma olanaklarına ilişkin iş doyumu puanlarının, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu; Gelişme ve yükselme alt boyutunda, 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, gelişme ve yükselme olanaklarına ilişkin iş doyumu puanlarının, 1-5 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre; 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların,

çalışma olanakları puanlarının, 16-20 yıl arası, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu; İş arkadaşları alt boyutunda, 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, iş arkadaşlarına ilişkin iş doyumu puanlarının, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu; Fiziksel ortam alt boyutunda, 1-5 yıl arası ve 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, işyerindeki fiziksel ortama ilişkin iş doyumu puanlarının, 16-20 yıl arası, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu; Ücret/Personel alt boyutunda, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların, ücret/personel memnuniyet puanlarının, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu; Toplam iş doyumu puanları incelendiğinde ise, 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, iş doyumu toplam puanlarının, 1-5 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre; 11-15 yıl arası çalışan katılımcıların, iş doyumu toplam puanlarının, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutunda, 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, duygusal bağlılık puanlarının, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre; 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, duygusal bağlılık puanlarının, 16-20 yıl arası çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu ; Toplam örgütsel bağlılık puanları incelendiğinde ise, 6-10 yıl arası çalışan katılımcıların, örgütsel bağlılık toplam puanlarının, 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu bulgular yukarıda da değinildiği gibi iş doyumu ve örgütsel bağlılığın U eğrisine olan uyumunu göstermektedir. 21 yıl ve üzeri çalışanların tecrübeleri, saygınlıkları, bilinirlikleri yerleştiğinden diğer çalışanlara göre örgütsel bağlılıklarının ve işdoyumlarının yerleşmiş olması gerekmektedir.

- Toplam iş doyumu ile toplam örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Yukarıda da değinildiği gibi iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramları birbiriyle karşılıklı bir etkileşim içerisindedir. Bu etkileşimde biri diğerinin nedeni olabileceği gibi, sonucu da olabilmektedir. Fakat iş doyumunun örgütsel bağlılıktan önce gelmesi beklenen bir durum olma özelliği taşımaktadır.

5.2. Öneriler

- Bu çalışma nicel bir araştırma olma özelliği taşımaktadır. Gözlem, görüşme gibi nitel yöntemler seçilerek araştırma yöntemlerinde farklılığa gidilebilir.
- Çalışmada hizmet süresine göre iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramlarının farklılaştığı izlenmiş olup, iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramının hizmet süresinin tüm aşamalarında yeterli düzeyde olması için çalışmalar düzenlenebilir.
- Kadınların yönetim biçiminden sağladığı doyum düzeyi ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve toplam örgütsel bağlılık düzeyleri, erkeklere göre anlamlı olarak daha yüksek çıkması sonucuna göre, kadınların doyum düzeyi korunarak, erkek çalışanlar içinde bu doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerin yükseltilebilmesi için çalışmalar yapılabilir.
- Bu çalışmada akademik eğitim arttıkça toplam iş doyumu ve toplam bağlılığın arttığı gözlenmiştir. Bu sebeple gerek yurtiçi, gerek yurtdışı eğitim imkanlarının önü açılıp, burslar arttırılarak uzmanların teşvik edilmesi etkili olacaktır.
- 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların iş doyumu toplam puanlarının ve duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve toplam örgütsel bağlılık düzeyleri diğer yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu sonucu dikkat çekmiş olup, özellikle bu yaş grubu için de bu düzeylerinin yükseltilebilmesi için araştırmalar yapılmasında fayda görülmektedir.
- Kurum içerisinde iş doyumu ve örgütsel bağlılığı araştıran çalışmalar sürekli hale getirilerek dönemler halinde uygulanması yararlı olacağı düşünülmektedir. (Örneğin 6 ayda bir veya yılda bir gibi)
- İş doyumu ve örgütsel bağlılığı sağlamak için çalışanların örgüt kararlarına katılımı sağlanması, çalışanların fikirlerinin örgüt için değerli olduğu hissettirilmesinde fayda görülmektedir.
- Yönetim kademesinde bulunanlar dahil kurum içerisinde çalışan herkese kurs, seminer ve hizmetiçi eğitimler artırılmalıdır.
- Çalışanların birbirlerini daha iyi tanıması, birlik, beraberliği sağlamak dolayısıyla da örgütsel bağlılığı pekiştirmek için geziler, yemekler, turnuvalar gibi çeşitli organizasyonların sayıları artırılabilir.

KAYNAKLAR

Akıncı, Z. (2002). *Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (4). 1-25

Aksayan S. (1990). *Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumu Etkenlerinin incelenmesi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Aktay, D.D. (2010). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve askeri hastanede bir uygulama*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul s. 30-35

Alan, H. (2010). *Bilgi işçilerinin iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve bir kamu kurumunda çalışan bilgi işçileri üzerindeki uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Arıkan, R. (2004). *Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama*. Ankara: Asil

Arıkan, R. (2011). *Araştırma yöntem ve teknikleri.* Ankara: Nobel

Atila, E. (2014). *İngilizce öğretmenlerinin ve okutmanlarının tükenmişlik ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki: Ankara örneği,* Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.

Ayanoğlu Şişman, F. (2007). *İşletmelerde yeniden yapılanma süreci ve bunun çalışanların iş tatmini ve örgüte bağlılıkları üzerindeki etkisi.* Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Aykaç, A. (2010). *İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerine etkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

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

Başaran, H. (2003). *Çalışanların iş tatminine yol açan faktörler ve iş tatminin sonuçlarına ilişkin olarak K.K.K. kara havacılık sınıfında bir araştırma,* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bozok, E. (2016). *Profesyonelleşmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi:Bir vakıf üniversite çalışanları üzerine araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Budak, A. (2006). *Kamu sektöründe çalışanların iş doyum düzeyi: milli savunma bakanlığı akaryakıt ikmal ve nato pol tesislerinde bir uygulama,* Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F.(2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*.Ankara: Pegem.

Cengiz A.A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve eskişehir'de ağlık personeli üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Eskişehi.

Çetinkanat, C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık.

Coşkun, A. (2007). *Stratejik performans yönetimi ve performans karnesi*. İstanbul: Literatür.

Çalık, T. (2003). *Performans yönetimi.* Ankara: Gündüz.

Çankaya, S. (2017). *Eğitim-araştırma hastanelerinde çalışanların iş doyumu, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Ordu ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Isparta.

Çerçi, S. (2013). *İş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi Osmaniye Korkutata Üniversitesinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.

Çukur, Y. (2017). *Örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi: İstanbul itfaiyesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Nişantaşı Üniversitesi. İstanbul.

Davran, D. (2014). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: Van ili ilk ve ortaokulları öğretmenleri üzerine bir uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.

DeCotiis, T.A. ve Summers T.P.(1987). A Path Analysis of A Model of The Antecedents and Consequences of Organizational Commitment, Human Relations, 1(7) 445- 470

Demir, N. (2005). *Örgüt kültürü-iş tatmini ilişkisi: plastik sektöründe bir uygulama*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dönmez, F.Y. (2013). *Çalışanlarda iş doyumu ve örgütsel bağlılık (Diyarbakır ağız ve diş sağlığı merkezi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Duman, G. (1997). *Yönetim Açısından İş Tatmini ve Bir Uygulama Örneği: Tusas Motor Sanayi A.S. (TEI),* Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir. Yüksek Lisans Tezi (www.yok.gov.tr, 05.12.2007).

Engin, Ç. (2007) . *İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Erdağı, K. (2018). *İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: hizmet sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul Gelişim Üniversitesi. İstanbul.

Erdoğan, A. (2013). *Kurum karnesi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Maliye Bakanlığı merkez teşkilatı örneği,* Doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Erdil, O., & Keskin, H. (2003). Güçlendirmeyle iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *Bir alan çalışması. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,* http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/nisan2003/imagepages/image14.html

Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde davranış*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Ergüney, Ö. (2006). *Ücret Tatmininin İşgören Tatmini ile İlişkisi ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Eroğluer, K. (2008). *Örgütlerde iletişimin çalışanların iş tatmini üzerine etkisi ve konuya ilişkin bir uygulama,* Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Gökmen, A. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algıları*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Gözen, E. D. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Gül, L. (2005). *Yetkinlik temelli performans değerlemenin ücret tatmini üzerindeki rolü, önemi ve bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Gül H., Oktay E., Gökçe H.(2008). *İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama*. İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız- Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Akademik Bakış, Celalabat-Kırgızistan, 1* (5), 18-19

Gür, D. (2006). *Özelleştirmenin iş tatmini üzerine etkisi kütahya şeker fabrikası üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Güneş Konak, S. (2011). *Kamu sektöründe çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının yürürlükte ve hazırlanmakta olan mevzuat çerçevesinde araştırılması: Ankara İl Sağlık Müdürlüğü örneği,* Yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması.* Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Edirne.

Hrebiniak, L.G., ve Alutto, J.A. (1972). *Personel and role related factors in the development of organizational commitment, administrative science quarterly*, (1)17, 555- 573

İbicioğlu, H. (1999). İşletmelerde insan gücü verimliliğinin arttırılması. *Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Dergisi*. 1(2). Kütahya.

İçeren, A. A., Akıncı Vural, B. ve Coşkun G. (2007). *Örgüt Kültürü,* Ankara: Nobel.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık*, Konya, Çizgi Kitabevi.

İnce, Ö. (2003). *İş tatminine etki eden başlıca faktörler ve uygulamadan bir örnek*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumu üzerine bir inceleme*. Ankara: MPL Yayınları.

İmamoğlu, R. (2001). *Bazı takım ve ferdi spor branşlarındaki antrenörlerin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Kafadar, N. K. (2018). *Temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara Üniversitesi. Ankara.

Kamiloğlu, B. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumu ve örgütsel bağlılık (Merkezefendi Devlet Hastanesi hemşireleri örneği),* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Karaca Baytok, S. (2001). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama,* Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Kaya, F. T. (2005). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: polis akademisi başkanlığında bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kaya, N. (2013). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Keser, A. (2003). *Çalışmanın anlamı, insan yaşamındaki yeri ve yasam doyumu üzerine bir uygulama*, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.

Kılıç, G. (2008). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Korkmazer, F., Aksoy A. (2017). Herzberg'in hijyen faktörlerinin çalışanların işten ayrılma davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 17* (2), 821-833.

Köse, H. (2009). *Algılanan liderlik davranışlarının ve demografik değişkenlerin iş tatminine etkisi: bir tekstil firması örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Luthans, F.D. Baack ve Taylor, L. (1987). Organizational Commitment: Analysis of Antecedents, *Human Relations, 1* (4), 219-236

Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık.* Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Mamedov, B. (2013). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bir araştırma* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of OrganizationalCommitment, *Human Resource Management Review, 1*, 66-86

Musal, B. (1992). *Pratisyen hekimlerde mesleki doyum ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Halk Sağlığı, Doktora Tezi. İzmir.

Muter Şengül, C. (2008). *Örgüt çalışanlarının kişilik, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Manisa.

Noyan, F. (2009). *Çok aşamalı yapısal eşitlik modellerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir uygulaması.* Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Ankara Üniversitesi SBF Yayınları, no: 470,* Ankara.

Orhaner Gündüz, G. (2016). *Banka çalışanlarında iş doyumu ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi,* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Öz, M. (2006). *Otel işletmelerinde yöneticilerin iş tatmininin değerlendirilmesi: beş yıldızlı otellerde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

Özkan, N. (2017). *İstanbul Çekmece Bölgesi Genel Sekreterliğine bağlı hastanelerde çalışan doktorlarda ve hemşirelerde örgütsel adalet, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine bir çalışma.* Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Beykent Üniversitesi. İstanbul.

Polat, D. D. (2018). *Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya Üniversitesi. Sakarya.

Sabuncuoğlu, Z. (2009). *İnsan kaynakları yönetimi uygulama örnekleriyle*. Bursa: Furkan Ofset.

Saylan, E. (2019). *Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişki: Elazığ il özel idaresi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Fırat Üniversitesi. Elazığ.

Sezgin, E. K. (2011). *Mutfak personelinin hizmet içi eğitiminin örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Somuncuoğlu, A. B. (2013). *Psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki ve bir uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şahin, N. (2007). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana bilim Dalı, İzmir.

Şekerli, E.B. (2017). Duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin meta analiz ile araştırılması, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi Cilt:6 Sayı:2 Aralık 2017*

Şenergüç, S. (2009). *Örgütsel bağlılığın iş doyumu üzerindeki etkileri ve öze sektörde bir uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Taş, Ö. (2012). *Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasındaki ilişki: özel bir hastane örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Tiryaki T. (2005). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri*. İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Kütahya.

Topçu, D. (2006). *İnsan kaynakları uygulamaları, örgüt iklimi ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: bankacılık sektöründe bir uygulama,* Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gebze.

Turmus, E. (2005). *İş tatmini (iş doyumu) ve Savunma Sanayi Müsteşarlığı'nda bir uygulama,* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Türk, M.S. (2003). *Bir iletişim sistemi olan örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Tüzün, M. B. (2002). *Çalışanların iş memnuniyetlerindeki yetersizliklerin işe olumsuz etkileri ve bunun saptanması için bir ölçek geliştirme,* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ulusoy, T. (1993). *İşletmelerde iş tatmini ve karşılaştırmalı bir uygulama araştırması.* Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Uslu, A. (2012). *Örgütsel bağlılık, daimi ve geçici işçilerin örgütsel bağlılık algıları üzerinde bir araştırma ve muş şeker fabrikasında bir alan çalışması.* Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Uygur, A. (2015). *Bir araştırma ile örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*. Ankara: Barış Kitap

Velioğlu P. (1988). Sağlığa disiplinlerarası ekip yaklaşımı hemşirelik bülteni 10:1.

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization: *A Normative View, Academy Management Review, 7,* 122-129.

Yavuz Ş. (2009). *Hacettepe üniversitesi erişkin hastanesi çalışanlarının liderlik algılarının ve örgütsel bağlılıklarının iş tatminine etkisi*. Sağlık Kurumları Yönetimi Programı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ankara.

Yeğin, M. (2009). *İdari personelin iş doyumu üzerine bir araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi tıp fakültesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yıldız, A. (2005). *Örgütsel iletişimin çalışanların iş tatmini üzerine etkisi: Malatya Organize Sanayi Bölgesi'ndeki orta ve büyük ölçekli işletmelerde bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

Yüceler A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve Uygulamalı bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 1* (22), 4.

Yüksel, Ö. (1990). İnsan Kaynakları Yönetimi. Gazi Kitabevi, Ankara.

Yüksel, Ö. (2007). *İnsan kaynakları yönetimi,* (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi

Zeffane, R. (1994). Patterns of Organizational Commitment and Perceived Management S.47,no.8, s.625-980.

EKLER

EK 1. Uygulanan Anket Örneği

Anket:

Aşağıda Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans tezi için hazırlanan anket formu yer almaktadır. Bu ankete vereceğiniz yanıtlar, yazmakta olduğum yüksek lisans tezi için bilgi toplamak amaçlıdır. Çalışmanın uygulanacağı kurum ve kişi bilgileri gizli tutulacaktır. Bireysel sonuçlarla ilgilenilmeyecek olup, form üzerinde isim ve kurum bilgisi belirtmenize gerek yoktur. Yanıtlarınızı benden başka kimsenin görmeyeceğinden ve başka bir amaçla kullanılmayacağından emin olabilirsiniz. Anketin doldurulması en fazla on dakikanızı alacaktır. Yardımlarınız ve güveniniz için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Aşağıdaki bazı kişisel bilgilerinizin saptanması için hazırlanmış sorular bulunmaktadır. Lütfen durumunuza uygun seçeneği "x" işareti ile belirtiniz. Soruların cevapsız bırakılmaması büyük önem taşımaktadır.

Yaşınız?

( ) 20-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51-60 ( ) 61- 65

Cinsiyetiniz?

( )Kadın ( )Erkek

Medeni Durumunuz?

( ) Bekâr ( ) Evli

Eğitim Düzeyiniz?

( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

Bu Kurumda Çalışma Süreniz?

( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20yıl ( ) 20 ve üst

İş Doyumu Ölçme Anketini doldurmak için lütfen arka sayfaya devam ediniz

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ Yönerge: Aşağıda iş doyumunuzu belirleyecek bazı sorular verilmiştir. Lütfen soruların yanındaki bölümde, size uygun gelen seçeneğin altındaki yuvarlağı karalayınız. Tüm soruları İşyerimde... diye düşünerek yanıtlayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimi severek yapıyorum.	□	□	□	□	□	□
2. Çalışma odamın fiziksel koşulları yeterlidir.	□	□	□	□	□	□
3. Çalışma ortamlarının ısınma aydınlatma, dekorasyon açışından fiziksel koşulları yeterlidir.	□	□	□	□	□	□
4. Görevimi yaparken yeteneklerimi (bilgi ve becerilerimi) kullanabiliyorum.	□	□	□	□	□	□
5. Görevim, yeteneklerimin (bilgi ve becerilerimin) gelişmesine olanak sağlıyor.	□	□	□	□	□	□
6. Görevimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde yöneticiler ellerinden geleni yaparlar.	□	□	□	□	□	□
7. Aldığım ücretten memnunum.	□	□	□	□	□	□
8. Geleceğimin olacağına inanıyorum.	□	□	□	□	□	□
9. İş Arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır.	□	□	□	□	□	□
10. Görevli memur, yardımcı personel ve hizmetlilerin nitelikleri yeterlidir.	□	□	□	□	□	□
11. Yöneticilerin görevlerini iyi şekilde yaptıklarına inanıyorum.	□	□	□	□	□	□
12. Mesleğime toplum tarafından değer verildiğine inanıyorum.	□	□	□	□	□	□
13. Mesleğime işyerimizde değer verildiğine inanıyorum.	□	□	□	□	□	□
14. Yöneticilerin bana değer verdiğine inanıyorum.	□	□	□	□	□	□
15. İş arkadaşlarımın bana değer verdiğine inanıyorum.	□	□	□	□	□	□
16. Memur, yardımcı personel ve hizmetlilerin bana değer verdiğine inanıyorum.	□	□	□	□	□	□
17. İş arkadaşlarımla, iş dışında da birbirimizi ziyaret ederiz.	□	□	□	□	□	□
18. Günlük işlerimin düzenlenmesinde, yöneticiler benim fikrimi alırlar.	□	□	□	□	□	□
19. Beni ilgilendiren kararlara katılma olanağım var.	□	□	□	□	□	□
20. Üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güveniyorum.	□	□	□	□	□	□
2l. Güvenlık önlemleri yeterlidir.	□	□	□	□	□	□
22. Bana danışılmadan günlük işlerime ek olarak beklenmedik görevler verilmez.	□	□	□	□	□	□
23. Yöneticiler, yenilik ve değişiklikle ilgili önerilerimi dikkate alırlar.	□	□	□	□	□	□
24. Ulaşım (geliş-gidiş) olanakları yeterlidir.	□	□	□	□	□	□
25. Spor ve dinlenme olanakları yeterlidir.	□	□	□	□	□	□
26. Kantin ve yemekhane gibi beslenme olanakları yeterlidir.	□	□	□	□	□	□
27. Yöneticiler görevimi en iyi şekilde yapabileceğime güvenirler.	□	□	□	□	□	□
28. Gelecekte mesleğimde yükselebileceğime inanıyorum.	□	□	□	□	□	□
29. Görevimle ilgili bilgilendirme ve duyurular açık ve net olarak zamanında yapılır.	□	□	□	□	□	□
30. Kütüphanemiz yeterlidir.	□	□	□	□	□	□
31. Araç ve gereçler yeterlidir.	□	□	□	□	□	□
32. Teknolojik araç ve bilgisayar olanakları yeterlidir.	□	□	□	□	□	□

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ Yönerge: Aşağıda yer alan ifadeler işyerinizle ilgili bazı özellikleri örneklemektedir. Ölçekte bulunan ifadelerin doğru ya da yanlış; yanıtı yoktur. Sizden istenen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelerden her birinin size göre kendi işyeriniz açısından ne ölçüde doğru olduğunu uygun yanıt aralığım işaretleyerek belirtmenizdir.	**Hiç Katılmıyorum**	**Az Katılıyorum**	**Orta Düzeyde Katılıyorum**	**Çok Katılıyorum**	**Tam Katılıyorum.**
l. İş hayatımın geri kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyacağım.	□	□	□	□	□
2. İşyerimle ilgili konularda, tanıdığım diğer insanlarla fikir alışverişinde bulunmayı seviyorum.	□	□	□	□	□
3. İşyerimdeki sorunları kendi sorunlarım gibi algılıyorum.	□	□	□	□	□
4. Bu işyerine bağlı olduğum kadar, başka bir işyerine de bağlanabileceğim kanısındayım.	□	□	□	□	□
5. İşyerimde kendimi "ailenin bir parçası"' olarak görmüyorum.	□	□	□	□	□
6. Bu işyerine duygusal olarak bağlı olduğumu sanmıyorum.	□	□	□	□	□
7. Bu işyerinin benim için özel bir anlamı var.	□	□	□	□	□
8. İşyerime karşı çok sıkı bir ait olma duygusu içinde değilim.	□	□	□	□	□
9. Bu işyerinden ayrıldığımda, başka bir işyerinde karşılaşacağım sorunlar beni korkutmuyor.	□	□	□	□	□
10. İstesem bile bu işyerinden ayrılmak benim için çok zor olur.	□	□	□	□	□
11. Bu işyerinden ayrılma kararı alsam, hayatımdaki pek çok şey olumsuz etkilenir.	□	□	□	□	□
12. İşyerimden ayrılmak benim için büyük bir kayıp olmaz.	□	□	□	□	□
13. Bu işyerinde çalışmaya devam etmem, işimde istekli olmam kadar, ihtiyacım olmasıyla da ilgili.	□	□	□	□	□
14. Bu işyerinden ayrılmayı düşünecek kadar fazla seçeneğim yok.	□	□	□	□	□
15. Bu işyerinde kalmamın en ciddi nedenlerinden biri alternatif iş imkanlarının azlığıdır.	□	□	□	□	□
16.Bu işyerinde, başka işyerlerindeki imkânsızlıkların beni özveriye zorlayacağını düşündüğüm için kalmaktayım.	□	□	□	□	□
17. Günümüzde insanların çok sık iş değiştirdiklerini düşünüyorum.	□	□	□	□	□
18. İnsanın çalıştığı işyerine daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.	□	□	□	□	□
19. İş değiştirmekte ahlaki açıdan bir sakınca görmüyorum.	□	□	□	□	□
20. Bu işyerinde sadakatin önemine duyduğum inanç nedeniyle kalmaktayım.	□	□	□	□	□
21. Başka bir işyerinden daha iyi bir iş teklifi alsam bile buradan ayrılmamın doğru olduğunu sanmıyorum.	□	□	□	□	□
22. Bana bir işyerine sadık kalmanın iyi bir değer olduğu öğretilmiştir.	□	□	□	□	□
23. İnsanların mesleki yaşamlarının tamamını aynı işyerinde geçirdikleri günlerde her şey daha iyiydi.	□	□	□	□	□
24. Bence artık günümüzde "bir işyerine bağlı" olmayı istemek anlamsız.	□	□	□	□	□



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...