

**KARABÜK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**EMNİYET PERSONELİNİN İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA**  
**ETKİSİ KARABÜK İLİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan**  
**Osman DURSUN**

**Tez Danışmanı**  
**Yrd. Doç. Dr. Mehmet Murat TUNÇBİLEK**

**KARABÜK**  
**Haziran, 2016**

## TEZ ONAY SAYFASI

Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne  
Osman DURSUN'a ait "Emniyet Personelinin İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Karabük İli Örneği" adlı tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından İşletme ABD Yüksek Lisans Programı tezi olarak oybirliği/oy okluğu ile kabul edilmiştir.

	Akademik Ünvanı, Adı, Soyadı	İmzası
Tez Kurulu Başkanı:	Doç.Dr. Ömer Faruk ÜNAL	.....
Danışman Üye:	Yrd. Doç.Dr. Mehmet Murat TUNÇBİLEK	.....
Üye:	Yrd.Doç.Dr. Oğuz DİKER	.....



Tez Sınavı Tarihi: 13.06.2016

**KARABÜK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**DOĞRULUK BEYANI**

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

13 / 06 / 2016

Osman DURSUN

## ÖNSÖZ

Değişen ve gelişen şartlar içerisinde birçok örgütün devamlılık ve verimliliğinin sağlanmasında en önemli kaynak insandır. Günümüze kadar iş görenlerin gerek kamu gerekse özel sektörde iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine etki eden faktörleri belirlenmeye, bunların birbirleri üzerine etkisi olup olmadığını anlamaya yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmamızın amacı emniyet personelinin, bireysel faktörler ve işverene bağlı olan faktörler göz önünde bulundurularak, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Bu yüksek lisans tez çalışmamda beni yönlendiren ve bana yardımcı olan değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Mehmet Murat TUNÇBİLEK'e değerli katkı ve olumlu eleştirileriyle Doç. Dr. Ömer Faruk ÜNAL ve Yrd. Doç. Dr. Oğuz DİKER'e teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	I
TABLO LİSTESİ.....	IV
ŞEKİL LİSTESİ.....	V
GİRİŞ .....	1
BİRİNCİ BÖLÜM .....	4
İŞ TATMİNİ.....	4
1.1 İş Tatmini Kavramının Tanımı Ve Gelişimi.....	4
1.2 İş Tatminin Önemi .....	5
1.3 İş Tatmini İle İlgili Teoriler .....	8
1.4 İş Tatminini Etkileyen Faktörler .....	11
1.5 Bireysel Faktörler.....	12
1.5.1 Cinsiyet.....	13
1.5.2 Yaş .....	16
1.5.3 Eğitim .....	17
1.5.4 Kişilik Özellikleri .....	18
1.6 Sosyo-Kültürel Çevre.....	19
1.7 Örgütsel Faktörler.....	20
1.7.1 Örgüt Yapısı .....	21
1.7.2 İş ve Özellikleri .....	21
1.7.3 Gelişme ve Terfi Fırsatları.....	22
1.7.4 Çalışma Koşulları .....	23
1.7.5 Yönetim .....	24
İKİNCİ BÖLÜM.....	26

<b>ÖRGÜTSEL BAĞLILIK</b> .....	26
2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi .....	26
2.2 Örgütsel Bağlılığın Ölçülmesi .....	29
2.3 Örgütsel Sınıflandırma .....	30
2.4 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....	32
2.5 Bireysel Faktörler .....	32
2.5.1 Cinsiyet .....	33
2.5.2 Yaş .....	34
2.5.3 Eğitim .....	35
2.5.4 Kişisel Özellikler .....	35
2.6 Sosyo Kültürel Çevre .....	36
2.7 Örgütsel Faktörler .....	37
2.7.1 Örgüt Yapısı .....	37
2.7.2 İş ve Özellikleri .....	39
2.7.3 Gelişme ve Terfi Fırsatları .....	40
2.7.4 Çalışma Koşulları .....	41
2.7.5 Yönetim .....	43
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	45
<b>EMNİYET PERSONELİNİN İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA</b> <b>ETKİSİNİN UYGULAMALI ÖLÇÜMÜ</b> .....	45
3.1 Araştırmanın Amacı .....	45
3.2 Araştırmanın Önemi .....	45
3.3 Araştırmanın Sınırlılıkları .....	46
3.4 Araştırmanın Yöntemi ve Modeli .....	46
3.5 Araştırma Gruplarının Demografik Özellikleri .....	48

3.6	Verilerin Analizi .....	50
3.7	Analiz Bulguları .....	52
3.8	Emniyet Personeli İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasında Tek Değişkenli Regresyon Analizi.....	52
3.9	Emniyet Personeli İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasında Çok Değişkenli Regresyon Analizi.....	54
3.10	Emniyet Personelinin İş Tatmininin Örgüt Bağlılık Boyutlarını Etkilemesinin Regresyon Analizi.....	56
3.10.1	Emniyet Personeli İş Tatmini ile Duygusal Bağlılık Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi .....	56
3.10.2	Emniyet Personeli İş Tatmini İle Normatif Örgütsel Bağlılık Boyutu Arasındaki İlişki .....	58
3.10.3	Emniyet Personeli İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Devam Boyutu İlişkisi .....	59
	<b>SONUÇ .....</b>	<b>62</b>
	<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>68</b>
	<b>EKLER .....</b>	<b>75</b>
	<b>ÖZET .....</b>	<b>78</b>
	<b>ABSTRACT.....</b>	<b>80</b>
	<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>82</b>

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Bağlılığın Gelişim Süreci (Çakır, 2006).....	27
Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları (Yanık, 2014).....	31
Tablo 3. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	48
Tablo 4. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	49
Tablo 5. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	49
Tablo 6. Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	49
Tablo 7. Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	49
Tablo 8. İş Yerindeki Çalışma Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri..	50
Tablo 9. Görev Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	50
Tablo 10. Örgütsel Bağlılık Anket Sorularının Boyutları.....	51
Tablo 11. İş Tatmini Anket Sorularının Boyutları.....	51
Tablo 12. İş Tatmini Ölçeği Güvenirlik Testi.....	51
Tablo 13. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlik Testi .....	51
Tablo 14. Tek Değişkenli Regresyon Analizi Sonuçları .....	53
Tablo 15. Çok Değişkenli Regresyon Analizi Sonuçları .....	54
Tablo 16. Emniyet Personelinin İş Tatmini İle Duygusal Bağlılık Boyutu Arasındaki İlişki .....	56
Tablo 17. Emniyet Personeli İş Tatmini İle Normatif Örgütsel Bağlılık İlişkisi.....	58
Tablo 18. Emniyet Personelinin İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Devam Boyutu İlişkisi.....	59
Tablo 19. Hipotezlerin Kabul veya Red Durumu .....	65



## ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 İş Tatmini Sonuçları (Özcan, 2011) .....	6
Şekil 2. Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramı (Spector, 1997:32) .....	10
Şekil 3. Allen ve Meyer'in Üç Boyutlu Bağlılık Modeli (Ulutaş, 2011) .....	29
Şekil 4. Araştırmanın Modeli.....	47

## GİRİŞ

Toplum içerisinde tüm yapılar bir amaç ve düşüncede büyümeye devam etmektedir. Bu amaçların kökünde maddi unsurlar olabildiği gibi manevi, sosyal, kültürel unsurlarda olabilmektedir. Günümüzde bu büyüme sayesinde birçok ticari örgüt, endüstriyel şirket, devlet kuruluşu, okul, üniversite, hastane, hapisane vb. kurumlar oluşmuştur. Yaşam artık bu örgütsel yapılarla birlikte onlarla iç içe devam etmektedir. Hayatımıza bu yapıların getirilerine bakacak olursak en büyük getirilerinden birisi yeni istihdam alanları oluşması ve bu alanları içerisinde gelişen ve değişen iş kollarının meydana gelmesidir.

Toplum içerisindeki yapı günümüzde bir kompleks olma yolunda ilerlemektedir. Bu durum günümüz şartlarında iş ve yaşam ikilisi içerisinde kendilerine öylesine büyük bir yer edinmişlerdir ki kişilerin günlük yaşam dilimleri içerisinde çalışma ortamlarıyla sınırlı kalmayıp tüm hayatını kapsamaktadır. Toplum içerisinde fertlerin yaşamlarını okullarda, şirketler veya benzeri hukuki, askeri kurumlarda hizmet olarak veya örgütün hizmet sağlama düzeni içerisinde faaliyet göstererek geçirmektedir. Bu durum hayatımızda o kadar etkili yol almaktadır ki artık sadece çalışma veya kısmi yaşam alanını etkileme boyutu aşmış bizlere gelecek yaşantımızı planlama yolunda fikir ve yollar sunmaya başlamıştır. İş ve yaşam ikilisinin etkileri sadece kariyer anlamında değil ailevi yaşantılarımızda etkilerini attırması içimize bu kadar sinmesi artık gelecek yaşantımızda kimlere yer vereceğimize, kiminle bir hayat kurabileceğimize kadar istidat göstermektedir.

İş ve yaşam ikilisinin bu etkileri insani değerler boyutunda da değişikliklere sebebiyet vermektedir. Kişiler artık yaşamlarını örgütlerin kuralcılık, maksimum kârlılık vb. gibi ölçütlerine yer vermektedir. Ve bu değerlere göre şekillenmeye başlamış bulunmaktadır.

Tüm insanlık hiç şüphe yoktur ki yaşamlarını mutlu, huzurlu, hayatta doyuma ulaşarak yaşamak isterler. Yaşamlarının büyük bir bölümünü çalıştıkları iş ortamlarında geçiriyor olmaları, bu ortamların gidererek insan yaşamındaki

etkilerinin artıyor olması, kişilerin iş seçimlerinin önemini bir kat daha arttırmaktadır.

Yaşam döngüsü içerisinde örgütsel yapıların insan hayatındaki etkilerinin artmış olması; performans, iş tatmini, doyum, takım çalışması, adalet, güven, mobbing, kariyer vb. birçok kavramın önemini artmasını sağlamıştır.

Örgütlerin en temel yapı taşı denilebilecek etken insan yani çalışandır ve kişilerin çalışma ortamındaki verimliliğinin yüksek olması örgütün hedeflerine yaklaşma yolundaki başarılarına katkı sağlamaktadır. Bu durumun sağlanması çalışanların yüksek performans göstermesi ise kişilerin iş ortamında sağladıkları tatmin seviyesiyle doğrudan ilişki içerisinde.

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki; iş tatmininde birçok faktör etkilidir. Bu faktörlerin başlıcalarını iki başlık altında sıralayacak olursak birinci başlığımız iş görenin kendisine bağlı olan bireysel faktörler olur. Birinci başlık altında kişinin cinsiyetinin, yaşının, eğitim düzeyinin, kişisel özelliklerinin ve sosyo-kültürel çevresinin iş tatmini konusunda etkili olduğu söylenilebilir. İkinci başlık ise işverene bağlı olan örgütsel faktörlerdir. Bu başlık altında örgütün yapısı, yapılacak olan iş ve özellikleri, örgüt içerisindeki gelişme, terfi fırsatları, çalışma koşulları ve yönetimin kişilerin iş tatmini konusunda etkili olduğu yazılabilmektedir.

Bu çalışmamızın amacı emniyet personelinin, sürekli olarak değişen ve gelişen toplum içerisinde, bireysel faktörler ve işverene bağlı olan faktörler göz önünde bulundurularak, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Çalışmamız üç bölüm ve sonuç kısmından oluşmaktadır.

Birinci bölümde iş tatmini kavramının; tanım, gelişimi, önemini yanı sıra iş tatminiyle ilgili teoriler üzerine araştırmalar yapılmış ve iş tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

İkinci bölümde örgütsel bağlılık kavramının; tanımı, önemi, sınıflandırılması ve ölçülmesi üzerine araştırmalar yapılmış ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

Üçüncü bölümde iş tatminin ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkiyi belirlemeye yönelik emniyet personeli üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmamızda veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Verilerin analizi kısmında Regresyon analizi kullanılmış olup elde edilen bulgular bu bölüm içerisinde belirtilmiştir.

Sonuç kısmında ilk olarak çalışmamız üzerine genel bir değerlendirmeye yer verilmiştir. Devamında ise üçüncü bölümde elde edilen bulgulara yönelik değerlendirilmelerde bulunulmuş ve yapılabilecek yeni çalışmalara yönelik fikirler beyan edilerek çalışma tamamlanmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ TATMİNİ

#### 1.1 İş Tatmini Kavramının Tanımı Ve Gelişimi

İş tatmini örgütsel psikolojide en çok araştırılan bir konudur. İş görenin işinden duyduğu hoşnutluk seviyesinin ilk basamağı olarak kabul edilmekte olup, örgütsel çalışmalarda çalışanların işlerine karşı duydukları hoşnutsuzluk durumlarını belirlemede önem arz etmektedir.

İş ve tatmin arasındaki ilişkiyi anlamaya yönelik yapılan planlı çalışmalara bakıldığında 1930 yılında itibaren akademik alanda kendini göstermektedir (Agho, Mueller ve Price, 1993: 1007). Yapılan araştırmaların atası olarak kabul edilen ve araştırmacılarca 200 (iki yüz) yıl önce Amerika Birleşik Devletlerinde gerçekleşen durum, Endüstriyel devrim olarak kabul görülsede konu alanı ile ilgili ilk bilimsel çalışmaların temeli Taylor'ın 1911 yılında gerçekleştirdiği çalışmaya dayanmaktadır. Taylor çalışanların eğitimine yönelik gerçekleştirdiği ve çalışanların iş eğitimi kısmında daha başarı olabilmesi için incelemelerde bulunduğu araştırmadan 7 yıl sonra iş tatmini terimi, literatüre açıkça Thorndike'in 1917'de iş ve tatmin arasındaki ilişkiyi araştıran makalesiyle girmiştir. İş tatmini kavramının önem kazanması ise 1930 ile 1940 yılları arasında gerçekleşmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005: 55).

İş tatmini kavramı; hayat doyumu, kendine güven, fizik ve ruh sağlığı, içe kapanıklık, hedef oluşturma, müşteri tatmini, devamsızlık alışkanlığı, çalışan verimliliği, çalışan performansı ve çalışan devri olarak tanımlayabilmekteyiz. (Gülner, 2007: 162).

İş tatmini kavramı; iş görenlerin iş hayatlarında ve çalışma şartları arasındaki ilişkinin bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet hissi ve iş görenin işine karşı göstermiş olduğu olumlu tutum olarak ifade edilmektedir. (Ugboro ve Obeng, 2000: 254).

Bullock'e iş tatminin tanımını çalışma ortamı, çalışma şartları gibi birçok iş görenin hissetmekten memnuniyet duyacağı veya rahatsızlık duyacağı durumun dengelenmesi sonucunda ortaya çıkan tutum olarak ele almaktadır (Şimsek, 1995:91)

Vrom'a göre iş yaşamındaki tatmin duygusu iş görenlerin algılarına, hislerine, hal ve hareketlerine ilişkin çok farklı boyutlu işe karşı tutumlarının bir ölçüsü olarak ifade edilmiştir (Şimsek, 1995: 92).

Luthans (1995: 3) iş tatmininin önemini 3 (üç) şekilde vurgulamaktadır.

- İş tatmininin görülemeyen sadece hissedilebilen bir olgu olması durumundan dolayı duygusal yönü ağırlıkta bir kavramdır.
- İş tatmininin değerlendirme boyutu, genellikle çıkarların beklentileri ne derecede karşıladığıyla ilgilenir.
- İş tatminin ortaya çıkması işin niteliği, ücret miktarı, yönetim şekli, terfi imkanları.. vb kavram ve tutumları beraberinde getirir

Bir diğer tanım da iş tatmini, çalışanın örgüte karşı olumlu - olumsuz tüm hislerini kapsamaktadır (Odom, Boxx ve Dunn, 1990: 157).

Özetlersek iş görenin iş tatminini etkileyen unsurların birbirinden farklı ve çok sayıda olmasını dikkate aldığımızda iş tatminini zihinsel ve duygusal faktörler olarak iki başlık altında toplanabilmekte ve bu faktörlerden de duygusal faktörlerin ağır bastığı görülmektedir.

## 1.2 İş Tatminin Önemi

İş tatmininin seviyesi yüksek ya da düşük olmasının iki nedeni bulunmaktadır. İlki çalışanların çalışma ortamları, şartları hakkında ne hissettiklerinin hem kendileri hem de örgüt için önemli olmasıdır. İkinci sebep çalışanların verimliliği ve performansı üzerine etkili olmasından dolayıdır. Çünkü örgütlerde tatminin/tatminsizliğin olası etkileri çalışana olduğu kadar yapılan işin işleyişinde, veriminde artış ya da azalış şeklinde gözlenecektir. Tatminsizlik çalışanın işini tam anlamıyla yapamaması sonucu işinden soğuması ve yabancılaşmasına, verimliliğinin düşmesine, yeni iş olanakları aramasına, işini yaparken dikkat eksikliğine ve hata

yapma oranının artması gibi olumsuz etkileri beraberinde getirecektir. Yöneticiler iş tatminsizliğine yol açan etkenleri tespit ederek bunlar için gereken önlemleri almalıdırlar.

İş tatmini ile yapılan tanımların ortak özelliği iş ortamından oluşan eylemler neticesinde çalışanın bundan dolayı hissettiği duygular olarak görülmektedir. Şekil 1 de de olduğu gibi çalışanın yaşadığı olumlu/olumsuz duygular işiyle ilgili his, tutum, davranışları ifade etmekle yaşayacağı tatmin düzeyinde belirleyici olacaktır. İş tatmini çalışan ve çalışılan yerin atmosferi, işin verimliliği, hizmet verilen bireylerin aldığı hizmetin kalitesine ve dolayısı ile de memnuniyetine yol açarken sağlıklı bir iş ortamının oluşması sağlanacaktır (Elçi, 2014: 45).

**Şekil 1 İş Tatmini Sonuçları (Özcan, 2011)**



İş tatmininin örgütsel açıdan önemine bakacak olursak, örgütler hedeflerine ulaşma yolunda tüm imkânlarını ve iş görenlerini aktif bir şekilde kullanırlar. Bir kurumun elinde ne özellikli iş gören bulunursa bulunsun veya bir o kadar da gelişmişliğe sahip teknolojiye sahip olursa olsun çalışanlarının iş tatminleri sağlayamazsa hedeflerine ulaşmada bu durumlardan yarar sağlayamaz (Bayrak Kök, 2006:301)

Verimlilik ve iş tatmini arasında birçok araştırma yapılmış ve araştırmalar sonucunda verimlilik ve iş tatmini arasında genel itibariyle doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durumun içerisinde iş tatmini sağlanmış bir iş görenin sadece performansında artış olmasından ziyade örgütün hedeflerine ulaşma boyutunda da doğrusal bir artış olduğu ifade edilmektedir. Verimlilik ve iş tatmininin arasındaki

ilişkinin bir başka boyutu da Carroll ve Tosi (1977) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucu olarak; iş tatmin düzeyindeki artış bazı iş görenlerde işlerine olan bağlılık düzeyinde artışa neden olurken aynı zamanda örgütsel düzeyde de verimliliğe katkı sağlayabilir ifadesi ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada başarılı olmanın, kendini gerçekleştirme seviyesine gelmiş çalışanları yüksek verime yönlendireceği belirtmiştir (Başaran, 1998: 47-58).

İş görenlerin günlerinin büyük bir kısmı iş ortamlarında geçmektedir. Bu durumu ele alacak olursak iş görenin işindeki olumlu/olumsuz durumların sadece örgütsel yaşantılarını etkilediği üzere varsayımda bulunmak yanlış olacaktır (Kaplan, 2011:58). Judge 'nin arkadaşlarıyla birlikte 1994 yılında yaptıkları çalışmaya göre iş tatmini kavramını yaşamdan ayrı düşünmek imkânsız bir hal almıştır. Bu durumun nedeni kişinin iş yaşamında genel olarak etkili olan faktörlerin günümüzde kişisel yaşam boyutunda da etkili hale gelmesidir. Sonuç olarak iş görenlerin iş ortamlarındaki tatmini ile hayatlarından duydukları tatmin arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.(Topolosky ve Paula, 2000: 13). İş tatmin düzeyi kişinin hayatından duyduğu hazzı etkileyebilmektedir (Davis ve Newatro, 1989: 177)

Vroom un iş tatmininin yaşantımız üzerindeki etkileri ve önem arz eden görüşleri aşağıdaki gibidir (Lavkan, 1973: 65);

- Bireyler genel itibariyle toplum tarafından kabul görmek isterler.
- Bireylerin psikolojik olgunluğu iş tatmin düzeyinin yüksek olması ile ilişkilidir.
- İş tatmin düzeyi düşük olan kişilerin huzur ve mutluluk düzeyleri düşük olur.
- İş hayatı kişinin yaşam alanı içerisinde önemli bir noktadadır.
- İş sadece paraya ihtiyacı olanlar için bir tatmin kaynağı değildir. Paraya ihtiyacı olmayanların da yaşamlarında doyum sağlamak için çalışabilirler.
- Bir işe sahip olmayanlar bilişsel düzeyde yetersiz kalabilirler.
- İş hayatı sosyal hayatı destekleyen bir yapıya sahiptir. Kişiler zihnen gelişim sağlamlarını destekleyen bir işte çalışmazlarsa hayattan doyum alamazlar.
- İş tatmin düzeyinin yüksek olması iş bağlılığı arttırdığı gibi tersi bir durum toplum sağlığını olumsuz yönde etkilemeye kadar giden sorunlara yol açabilir.



Yapılan çalışmalara bakıldığında iş tatmin düzeyinde düşüş gösteren şirketlerde dört yıl içinde iş görenlerin örgütsel bazdaki şikâyetlerinde %38 gibi önemli bir oranda artış olduğu gözlenmiştir. Bunun yanı sıra personele yönelik verilen ceza oranlarında ise %44 kadar artış meydana gelmiş olmasına dikkat çekilmiştir (Kahn, 1973: 94).

### 1.3 İş Tatmini İle İlgili Teoriler

İş tatmini kavramına yönelik çalışmalar yapılmadan önce motivasyon kavramı ele alınmıştır. Bu durum göstermektedir ki iş tatmini kavramını motivasyon kavramından ayrı düşünmek mümkün değildir. İş tatminini açıklamak için çok sayıda tanımlamalar ve teoriler tanımlanmıştır. Herzberg'in (1966) Çift Faktör Teorisi, Maslow'un (1943) İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Vroom'un (1964) Beklenti Teorisi, Priceve Mueller (1986) modeli birer motivasyon teorisi olmakla birlikte, iş tatminini kavramı konusunda yapılan ilk sıradaki çalışmalardandır.

Motivasyon konusunda yapılmış çalışmaların en bilineni Maslow tarafından ortaya konan ihtiyaçlar yaklaşımıdır. Bu yaklaşım kişilerin davranışlarının belirli bir ihtiyacı gidermesiyle alakalı olduğu bu sebeple istenilen davranışın sergilenmesinde ilgili ihtiyacın önemli olduğu fikrini ortaya koymaktadır (Çetin, 2011: 147-154). Genel anlamda bakıldığında Maslow teorisine göre kişileri güdüleyen temel etmen kişisel ihtiyaçlardır. ihtiyaç doğrultusunda bireyin harekete geçme güdüsü kuvvetlenir fakat ihtiyaç giderildikten sonra bu etki ortadan kalkmaktadır. Yani ihtiyacın güdüleme etkisi giderilene kadar sürmektedir (Bull, 2005: 29). İnsani ihtiyaçlar genel olarak, kişilerin bedensel ve ruhsal tüm yoksunluk veya dengesizlik durumu olarak açıklanır (Johnson, 1993: 39). Maslow'un teorisi bireylerin iş görenin örgüt yaşantısı içerisindeki motivasyonuna ilişkin ilk temel teoridir (Steers, 1996: 13). Maslow'un açıklaması motivasyona genel bir açıklama şeklindedir. İş hayatında bireylerin motivasyonuna ya da tatminine yönelik detaylı olarak yapılmış bir çalışma değildir (Yüksel, 2005:295)

1966 yılında Herzberg'in motivasyonu açıklamaya çalıştığı "Çift Faktör Teorisi"nde içsel faktör olarak ele alınan başarı, kişisel gelişim ve içsel faktör olarak değerlendirilebilecek diğer durumlar bireyin motivasyonunda artış sağlamakta iken;

iş özellikleri, çalışma koşulları, maaş, çalışma arkadaşları ile ilişkiler gibi dışsal faktör kategorisinde değerlendirebilecek durumların motivasyonu artırıcı bir özelliği bulunmamaktadır. Dışsal faktörlerin yokluğu da motivasyon düzeyinde artış sağlamamaktadır (Eren,2000 :66). Bu teoride iş görenlerin istenilene yönlendirmedeki gereksinimler üzerine çalışılmıştır. İhtiyaçlar hiyerarşisi ile çift faktörler teorisin arasındaki temel farklılık Çift Faktörler Teorisi değişken olarak iş yaşamı, iş yaşamıyla ilgili durumlar ve iş görenin çalışma ortamındaki etmenleri üzerine durmaktadır(Yüksel, 2005:292).

Vroom'un (1964) Beklenti Teorisinde motivasyon kavramına anlam kazandırmaya çalışırken tatmin kavramı üzerinde detaylandırmış ve kullanmışlardır. Teorinin temelinde motivasyonun kişinin ödülü isteme seviyesi ve bekleyişine bağlıdır. Teorinin eleştirilmesi iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. İlki Beklenti Teorisinin karmaşık bir modelleme ile izah edilmesi sebebiyle sorgulanmasında oluşan zorluk; diğer eleştiri kişilerin davranış gerçekleştirmeden önce mantık ve detay süzgecinden geçmiş bir düşünciyi benimsediğini kabul etmesidir. Fakat beklenti teorisi de direk olarak iş tatmin düzeyini araştırmaya yönelik çalışmalar değildir. Diğer çalışmalarda da olduğu gibi Beklenti Teorisi de motivasyon kavramını anlatabilmek için iş tatmin kavramını kullanmıştır(Yüksel,2005: 292).

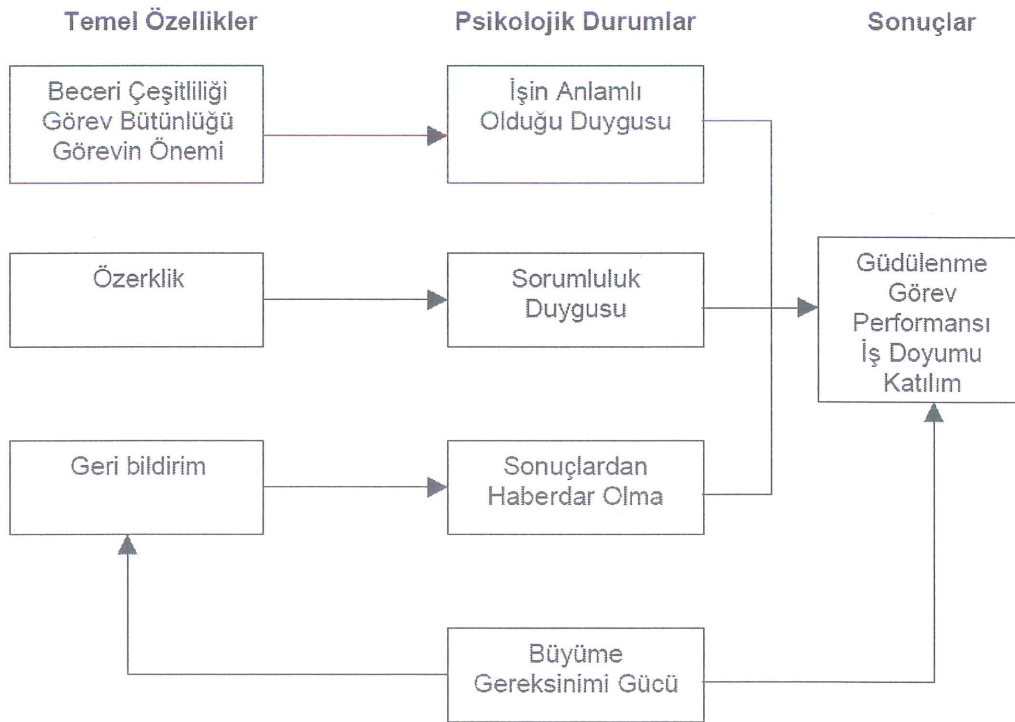
Price ve Mueller (1986) çalışmasında iş tatmin kavramını 9 dışsal etmen ile açıklamıştır. Teori kapsam bakımından genel bir kapsama sahiptir. Modelde iş tatminini belirleyen değişkenler; işin rutinliği, merkezileşme, iletişim, bütünleşme, adalet, ilerleme fırsatları ve uzmanlaşmadır. Modelde işin rutinliği, merkezileşme ve aşırı iş yükü iş tatminini düşürdüğü yönünde; iletişim değişkeni ile birlikte diğer değişkenlerin ise artış yönünde etkilediği kabul edilmiştir (Yüksel,2005: 293).

İş tatmini ilk sıralarda inceleyen başlıca çalışmalarda tam olarak iş tatmini kavramı bulunmamaktadır. Daha çok motivasyonun iş tatmini içerisinde kritik bir bileşen olduğunu motivasyon teorilerinin içerisinde görmek mümkündür. Motivasyonu iş tatmini seviyesini insan sermayesi potansiyeline ve sosyal sermaye birikimine bağlayan önemli bir açıklayıcı etken olarak ele almıştır. İş tatmin kavramını tanımlamada katkısı olan bu motivasyon teorilerinin yanında, Hackman ve

Oldham'ın (1980) geliştirdiği İş Özellikleri Modeli (Job Characteristics Model) ve Cornell Modeli iş tatmini ile direk ilişkisi olan teorilerdir.

Hackman ve Oldham (1980)'nin yapmış olduğu çalışmasında elde etmiş olduğu İş Özellikleri Modeli Çift faktör teorisinde, iş ve çalışma ortamı ile ilgili değişkenlerle iş tatmin düzeyini ifade etmeye çalışmıştır. Bu teori; temel iş kriterlerini, kritik psikolojik durumlar ve etkiler arasında ilişkiler bulunduğu varsayımını temel almıştır. İş özellikleri modelini şekil-2 de de inceleyecek olursak bu modele göre; beceri çeşitliliği, görevin kimliği, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim olarak tanımlanan temel iş boyutları kritik psikolojik durumları belirlemektedir. Kritik psikolojik durumlar olarak nitelendirilen işin anlamlılığı, işten duyulan sorumluluk ve işin sonuçlarından bilgi edinme ise; yüksek içsel motivasyon, yüksek performans, yüksek iş tatmini, azalan devamsızlık ve düşük işgücü devrine olanak sağlamaktadır (Hackman ve Oldham,1975: 161).

**Şekil 2. Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramı (Spector, 1997:32)**



Cornell Modeli iş tatmini ile direk ilişkisi olan teori 1969 yılında Smith, Kendall ve Hulin tarafından meydana getirilmiştir. Modelin oluşumunda çalışan

araştırmacılara göre iş tatmini bireylerin işlerine karşı gösterdikleri veya işleri ile alakalı farklı durumlara gösterilen duyuşsal tepkiler olarak ifade edilmektedir. Meydana getirilen modelin temel düşünçesinde belirtilen duyuşsal düzeyde oluşan duyguları; karşılaşılan veya oluşan herhangi bir durum karşısında beklenti (beklenen karşılık) ile gerçek (deneyimlenen karşılık) arasındaki farktan dolayı meydana gelen durum olarak tanımlamıştır. (Balay,2000: 68)

Smith ve arkadaşları Cornell Modelinin temelinde ilk kez ortaya çıkan referans çerçevesi kavramını kullanmışlardır. Boyutuna, zamana ve yönüne göre dallara ayıran referans çerçevesi iş tatmini boyutunda kısaca tanımını yapacak olursak kişinin hayal olarak kurduğu iş durumunu ifade eder. Kişi hayalinde belirlediği referans standartlarına ne kadar yakın ise yaptığı işten doyumunu, tatmini o kadar fazladır. Araştırmacıların Cornell Modelinde referans çerçevesi kavramının önemini daha iyi anlaması üzerine bu çerçeveleri özele indirgeyerek ölçmeye çalışmışlardır. Bu durum sonucunda İş Tanımlama Ölçeğini meydana getirmişlerdir (Sun,2002:21) Ölçeklendirmede işin durumu, iş hakkında bilgi, ücret, kariyer imkanları, denetim mekanizması, çalışma ortamı, iş arkadaşları..vb. boyutlar bulunmaktadır.

#### **1.4 İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

İş tatminine yönelik sistemli çalışmaların 1930'lu yıllarda başlamasının ardından bilim dünyasında ilk olarak işin bireyin hayatındaki tatmin, doyum kavramını motivasyon kavramından ayırarak kendine özgü genel hatlarıyla tanımlanmaya çalışılmış ve hangi durum ve değişkenlere göre farklılık gösterdiği araştırma inceleme konusu olmuştur.

İş tatmini sabit, değişime, gelişime uğramayan veya farklılıkları olmayan bir durum olmamakla birlikte iş Görenlerin çalıştıkları işten edindikleri tatmin duygusunu ifade eden iş tatmini kavramı işe yönelik geliştirilen olumlu tutumu açıklamaktadır (Lam, 1995: 73). Ters bakış açısıyla bakarsak iş görenin işle ilgili olumsuz bir tutum geliştirmesi ise işinde tatmin olamama durumunu ortaya çıkarmaktadır.

Zaman içerisinde iş tatmini konusunda yapılan çalışmaların artması araştırma yelpazesinin de genişlemesini olanak sağladığı görülmektedir. Bu durumun en açık örneği 1930 yılların ardından yapılan çalışmalara bakıldığında iş tatmini etkileyen faktörlere yönelik çalışmaların temel inceleme noktasının ücret, işin özelliği, eğitim gibi faktörlerin işe tatmin veya tatminsizlik boyutunda etkisinin nasıl olduğuydu. 1900 'lü yılların sonlarına doğru bakıldığında iş tatminini etkileyen faktörlere bir durum ve olasılığın eklenmesiyle genel başlıklar altında birleştirme gereği görülmektedir.

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki iş tatminini etkileyen iki ana başlık altında sınıflandırılması bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kişilerin eğitim durumlarını, kişisel özelliklerini, yaş, cinsiyet gibi kişinin doğumu ile birlikte sahip olduğu özellikleri ile yaşam sürecinde kazandığı deneyimlerle yakından ilişkili olan Bireysel Faktörlerdir.(Aşık,2010:87). Bir diğer durum ise iş yerlerinin yapısını, iş ve özelliklerini, gelişme ve terfi fırsatlarını, çalışma koşulları ve yönetim gibi iş yeriyle iş gören arasında anlaşmalar ve işverenin sağladığı hizmetlerle ilişkili Örgütsel Faktörlerdir.

### **1.5 Bireysel Faktörler**

İş tatmininde oluşmasında bireysel faktörlerin etkisine yönelik çalışmalar 1980'li yılının ikinci çeyreğinde artmaya başlamış; Yapılan araştırmalarda bireylerin iş tatmin seviyelerindeki ölçümler sonucunda dikkate değer biçimde veriler elde edilmiştir. Bu durum, iş tatmini seviyesinin artışında kişiliğin bağlantılı olduğu kuramları önem kazanmasını sağlamaktadır. (Spector,1997: 52).

Kişilik konusunu baz alan birçok çalışma yapılmış, bu çalışmalar bireysel faktörlerin etkisini ortaya çıkarmada en önemli basamak olma özelliğindedirler. İlk sıra Staw ve Ross (1985) 'un bireysel faktörlerle kısmen ilişkili olan iş değişikliği yapan kişilerdeki tatmin duygusunun tutarlılığı üzerine yapmış oldukları çalışmaları gelmektedir. Çalışma sonucunda bazı insanlar işi sevmeye yatkın olurken diğerlerinin olmayabileceğini yani işini seven insanların başka bir işide sevebilecekleri ortaya çıkmıştır. Bir diğer çalışmada Arvey, Carterve Buerkley (1991)'nin iş tatminin genetikle ilgili olabileceği üzerine yapmış oldukları

çalışmalarıdır. Çalışma birbirlerinden farklı ortamlarda büyütülen tek yumurta ikizlerinden oluşan bir grup üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucu ise iş tatmininin benzerlik oranının %30 oranında olduğu görülmüştür. George, Staw, Bell ve Clausen ve diğer bilim insanlarının yapmış oldukları çalışmalarda bireysel faktörlerin iş tatmini yaratan unsurlardan olduğunu kanıtlamıştır (Sun,2002: 27)

Bireysel faktörlerin bireylerde iş tatmininin oluşmasında çok önemli bir etkiye sahiptir. Kişinin doğuştan sahip olduğu çeşitli özellikler ile birlikte yaşamı boyunca elde ettiği deneyimlerle ilgilidir. Bu bağlamda kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitimi gibi faktörler kişinin içinde bulunduğu mevcut durumu algılamasını doğrudan etkilemektedir.(Ataklı, Dikmentaş ve Altınışik,2004: 6)

Bireylerin yaşam döngüleri içerisinde buldukları yaş, hayat deneyimleri; onların yaşamlarının devamında bireysel tutumları, davranışları ve kararları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu nedenle kişinin işe ilişkin düşünce ve tutumunda da yaşa bağlı olarak birtakım farklılıkların görülmesi mümkündür.(Aşık,2010: 38).

İş tatmini konusunda yapılan birçok çalışma ortaya koymuştur ki bireylerin kişisel özellikleri ve değişkenleri iş tatminini farklı şekillerde ve karmaşık biçimde etkilemektedir. Bireylerin demografik özellikler de bireysel faktörler arasında sayılabilir.(Yelboğa,2007: 2)

Bu başlık altında iş tatminin etkileyen faktörleri Bireysel Faktörler olarak; Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Kişisel Özellikler, Sosyo-Kültürel Çevre başlıkları altında incelenmiştir.(Kaplan, 2011: 49)

### **1.5.1 Cinsiyet**

Cinsiyet farklılığı iş tatminini konusunda önemli bir yere sahiptir. İş görenin cinsiyetlerindeki farklılıkların; işe karşı tutumlarından, iş ortamının değerlendirmesine kadar birçok durum üzerinde etkiye sahip olabilir. İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik çalışmalara bakıldığında birbirinden çok farklı çalışmalar görülmektedir.

Clark (1993)'ın kadın ve erkeklerin iş doyumu arasındaki farklılıkları incelediği çalışmasının sonucunda kadınların çalışma hayatlarında tatmin seviyesinin erkeklere göre daha fazla olduğunu ifade etmektedir (Groot veBrink,1999: 344).

Hulin ve Smith'in aynı koşullar altında farklı cinsiyetlere sahip bireyler üzerine yapmış oldukları çalışmada; kadının erkeğe göre daha az ücretle çalışıyor olması, aynı terfi veya ödül durumunda başka bir kazancı sağlamak için daha ağır iş koşullarında çalışmak zorunda olmasının sebebinin cinsiyet farklılığından kaynaklanmadığını sadece öyle olması gerektiğini hissetmeleri gibi durumlardan kaynaklanacağını belirtmiştir.

Greenhaus ve arkadaşlarının (1990) yapmış oldukları çalışmada cinsiyet farklılıklarının, iş statülerine iş görenlerin iş tatmini ile ilişkilerini incelemişler. Çalışmalarının sonucunda erkek katılımcılarda terfi imkânı fazla maaş beklentilerinin yüksek, iş imkânlarına ilgileri fazla olduğu tespit edilmiş ve kadın katılımcılarda seviye ve imkân olarak daha düşük büro işlerine ilgilerinin olduğu tespit edilmiş olmasına rağmen iş tatmini bakımından anlamlı bir farklılığın olmadığını bildirmişlerdir.

Eroğlu (1984) 'nun iş tatmini ve cinsiyet farklılığı üzerine yapmış olduğu çalışma sonucunda; çalışmaya katılan farklı bankalardaki iş görenlerin cinsiyet farklılıkların iş tatmine kayda değer bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Fakat çalışmada kadınların erkeklere oranla çok az bir miktar da olsa tatminsizlik duydukları tespit edilmiştir.

Garcia ve arkadaşlarının (2005) cinsiyet farklılıkları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ekonomik kazanç, kişilerarası ilişkiler, kişisel gelişim ve iş koşulları olmak üzere dört başlık altında inceledikleri çalışmaları sonucunda; kişiler arası ilişkilerin erkekler için iş tatmininde önem arz eden bir durum olduğu görülmüştür. Fakat kadınlarda bu durum erkeklere nazaran daha az öneme sahip olduğu anlaşılmıştır. Bunun yanı sıra iş koşullarının iş tatmini oluşturmada erkeklere nazaran bayanlarda daha etkili olduğu görülmüştür.

Ülkemiz emniyet teşkilatı İstanbul ve İzmir Emniyet Müdürlüklerinde iş tatmini ve cinsiyet farklılıklarına yönelik çalışmalarda İstanbul Emniyet Müdürlüğü çalışanlarında erkeklerin kadınlardan iş hayatlarında daha fazla tatmin duygusu yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Deniz,1999: 124). Fakat İzmir Emniyet Müdürlüğü'nde ise yönetici konumunda aynı koşullarda çalışan erkek ve kadın çalışanlardan kadın çalışanların erkeklere göre iş tatmin seviyelerinin yüksek olduğu gözlenmiştir (Sertçe, 2003: 330).

Centres ve Bugental'in iş tatmini ile cinsiyet farklılığının arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik çalışmaları sonucunda; kadınların iş tatmin seviyesinin erkeklerden daha yüksek bulunduğu, bunun da kadınların işle ilgili sosyal faktörlere daha fazla önem vermeleri ile ilgili olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte, erkek çalışanların iş yaşamında kendilerini daha iyi ifade etmesi ve kendilerini kanıtlamaları için daha çok fırsat yakalaması işe verdikleri değer dolayısıyla da iş doyumunun artmasını sağlamaktadır. (Okpara, 2006: 50-51)

İş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişki hakkında yapılan bir başka çalışmada, kadınların erkeklere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuş ve bunun nedeninin kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde açıklanmıştır.

İş tatmininin kadınlarda düşük olduğu belirtilen çalışmalarda bunun nedeni olarak kadının annelik ve eş rollerinin önem sırasında ilk sırada yer alması olarak gösterilmektedir. (Şahin, 2000: 56)

Yapılan çalışmalarda çıkan sonuçlar ne kadar farklılık arz etse de kadın ve erkek için iş ve sosyal yaşamda saygınlık, gelir, statü, terfi, saygınlık görme, eğitim ve öğrenim fırsatları iş tatmininde belirleyici unsurlardır. Erkek ve kadınların işleri ile ilgili hissettiği duyguların aynı olması mümkün olmamaktadır. Kadınların özel ve aile yaşamında taşıdığı sorumluluklar erkeklere oranla daha karmaşık ve fazla olmasına karşın erkekler özel yaşamda daha az sorumluluk üstlenmekte bu nedenle enerjilerini işlerinde daha fazla kullanmaktadırlar. (Elçi, 2014: 24)



### 1.5.2 Yaş

İş tatminini etkileyen faktörler arasındaki önemli özelliklerden biriside yaştır. Öğrenim hayatını tamamlayarak iş hayatına atılan bireylerin beklentileri ve tercih ettikleri iş standartları oldukça yüksektir. Bu durum karşısında yüksek beklentilerini sağlayan örgütler bulunamaması sonucunda tatminsizlik oluşması muhtemeldir. İş görenlerin yaş ve deneyim olarak ilerledikçe iş hayatlarındaki tatmin seviyesi de aynı düzeyde artış göstermektedir. Çünkü iş görenlerin yaşları ve buna bağlı olarak da deneyim seviyelerinin artmış olması iş görenlerin karşısına maaş artışı, terfi veya kâr ve tatmin sağlamasına yardımcı olacak imkânlar olarak çıkmaktadır. Önemli bir demografik özellik olan Yaş ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bunların temel ve ortak sonuçlarından bir tanesi yaş ile iş tatmini arasında olumlu (pozitif) ilişki olduğudur.

Glenn ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada iş tatmini ile yaş arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda yaşça büyük olan iş görenlerin yaşı küçük olanlara göre iş hayatlarındaki tatmin seviyelerinin yüksek olduğunu belirtilmiştir. Bunun nedeni olarak da bireylerin eğitim hayatlarının gelişmesi sonucunda iş hayatından beklentilerinin artması, buna bağlı olarak da tatmin seviyelerinin azalması olarak görülmüştür. (Glenn, Taylor ve Weaver, 1977: 190-193)

Lee ve Wilbur'un yapmış oldukları çalışmalarında iş görenlerin yaşını, yaşı 30 ve altı, 30-49 arası ve 50 ve üzeri olarak üç gruba ayrılmıştır. İş görenlerin yaşına göre; eğitim, mesleki kıdem ve maaşın değişimi kıstas olarak belirlenmiştir. Çalışma sonucunda 30 yaş altındaki iş görenlerde iş tatmininin az olduğu, 30-49 ile 50 ve üzeri iş görenlerin yaş grupları arasında belirgin bir farklılığın olmadığı gözlenmiştir. Ayrıca iş görenin işin dışsal özellikleri; terfi ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha fazla doyum sağladığı görülmüştür. (Lee ve Wilbur, 1985: 781-791)

Mottaz 'ın yaş gruplarıyla iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında küçük yaştaki çalışanların içsel tatmin faktörlerine yaşça büyük olanların ise dışsal tatmin faktörlerine önem verdiği anlaşılmıştır. Bunun sonucu olarak da genç iş görenlerin iş değiştirmeyi eğlenceli buldukları görülmüştür. Yaşça büyük iş

görenlerin ise bağlı oldukları örgütlerdeki maaş artışları ve sağlanan olanaklara bağlı olarak iş tatmin seviyelerinin arttığı görülmüştür. Çalışmanın bir diğer sonucu da emeklilik zamanı yaklaşan çalışanlarda iş doyumunda azalma olduğudur. Bu durum kişinin işten ayrıldığı zaman ne yapacağı endişesine kapılmasına hangi işi yapacağını bilmemesi durumundan kaynaklandığı olarak belirtilmiştir. (Mottaz, 1987: 389-408)

Farklı bir bakış açısıyla yapılan çalışmalara bakacak olursak Luthans ve Thomas'ın iş tatmini ve yaş faktörü arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında; yaşça büyük çalışanların yaşanan teknolojik gelişmelere bağlı olarak iş hayatında gelişen ve değişen performans ölçümleri, iş yükleri vb durumlara uyum sağlayamama sebebiyle iş tatminin yirmili yılların başları ile kırklı yılların ortalarına kadar arttığını daha sonra düştüğünü belirtilmiştir. Yaşça büyük çalışanların gençlere göre teknolojideki gelişmelere daha zor uyum sağlaması ve değişime direnç göstermesi de iş tatminini azaltmaktadır (Luthans ve Thomas, 1987: 23-26).

Özellikle ülkemizde ilkokul, ortaokul, lise, üniversite eğitimleri bile iş hayatı konusunda yetersiz kalması şuan gençleri yüksek lisans doktora gibi programları tamamlamaya itmektedir. Bu durum kişilerin eğitim-öğretim hayatlarını tamamlayıp iş hayatlarına atılmalarını ertelemektedir. Hem mesleki hem de genel eğitim-öğretim dönemini tamamlayarak iş hayatına atılan gençlerimizin bu yoğun programların ardından çalışmak istedikleri iş standartları da beklentileri de yüksek olmaktadır. Deneyim olarak yetersiz bulduklarından, teorik olarak yeterli bir düzeyi sağlamış olsalar bile pratikte belirli bir iş uzmanlığı düzeyine sahip olmayan gençlerin beklentilerinin karşılayacak iş bulma ihtimallerini düşürmektedir. Bu durum karşısında iş tatminsizliği artmaktadır. Yaşça büyük olan çalışanlar da bu durum tam tersi durumdadır. Ayrıca yaş, deneyim artışı gibi durumlarda iş tatmininin artmasına olumlu yönde etkilemektedir. Yapılan çalışmaların genelinde yaş ve iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğunu ifade etmektedir (Bakan,2011: 205).

### 1.5.3 Eğitim

Eğitim faktörünün iş tatminiyle ilişkisi birçok çalışmanın konusu olmuştur. Fakat iş tatmini ve eğitim seviyesi arasındaki ilişki net bir şekilde ortaya konulamamıştır. Yapılan çalışmalarda bu durumla ilgi birçok farklı sonuç elde

edilmektedir. Bazı araştırmalara eğitim seviyesinin yüksek olması çalışanların içinde bulunduğu grubunun da düzeyi yükseldiği için ve buna bağlı olarak da iş tatmini de azalmaktadır (Lankau, vd., 2006). Bazı araştırmalarda tam tersi sonuç vermekte eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanların iş tatmin seviyeleri de daha yüksek olarak belirtmektedir. Bazı çalışmalarda da iş tatmini ile eğitim seviyesi arasında bir ilişki olmadığı belirtilmiştir.

Oshagbemi yapmış olduğu çalışmasında üniversitelerde iş hayatını sürdürmekte olan ğretim elemanlarının iş tatmin düzeylerini ve bireysel özelliklerini incelemiştir. Çalışmada; akademik personelin iş doyumunun hizmet süresi ve eğitim düzeyinin yüksek olması ile ilişkili olduğunu belirlemiştir. Çalışma sonucunda iş tatminini en yüksek düzeyde iş koşullarından daha çok kişilerarası ilişkiler gibi sosyo-psikolojik faktörlerin etkilediğini belirtmişlerdir (Akıncı, 2002: 1-25).

Long yaptığı çalışmasında iş tatmini ile eğitim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda; Eğitim düzeyleri yüksek olan çalışanların iş tatmin düzeylerinin eğitim düzeyleri daha düşük olan çalışanlara göre daha düşük olduğunu, bunun nedeninin iş doyumunun büyük ölçüde çalışanların işleriyle ilgili beklentileri ve gerçekte ne elde ettikleri arasındaki farktan kaynaklandığını belirtmektedir (Efeoğlu ve zcan, 2013: 570).

Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi yüksek ve daha düşük çalışanlar arasında iş tatmini yönünden farklılığı belirleyici durumun başında iş hayatına atıldıkları anda karşılaştıkları örgütlerin standartları ve iş koşulları belirleyici niteliktedir. Genel durum içerisinde kişi öğrenim düzeyinde veya daha yüksek seviyede iş koşullarını yakalayabilmesi iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Tersine durum olan çalışanların eğitim düzeyleri ve yaşadığı deneyimleri ile örtüşen pozisyonda alışmadıklarında durumda mutsuzluk hissi ve genel iş tatmininde azalmalar olacaktır.

#### **1.5.4 Kişilik zellikleri**

Kişilik zellikleri iş tatmini boyutunda önemli faktörlerden bir tanesidir. Kişilik bireyle ilgili değişmeyen durumlardan bir tanesidir. Kişi yaşamı içerisinde

eğitim seviyesini, deneyimlerini arttırabilir. Fakat kişilik değişmesi en zor özelliktir. Bireyin yapı olarak içine kapanık iletişime kapalı biri olması iş hayatında tatmin sağlamasını olumsuz yönde etkileyen durumlardandır. İş görenin örgüt içerisindeki çalışma arkadaşları ile sadece iş dolayısıyla görüşmekten ziyade zaman içerisinde sosyal bir ortam sağlama durumu oluşmaktadır. Bu durumu oluşturmayan bireyler iş hayatı içerisinde yalnızlık çekmeye başlayacaklardır. Ve buldukları ortamdandır iş hayatından tatminsizlik duyarak uzaklaşmak isteyeceklerdir.

Sudak ve Zehir çalışmalarında iş tatmini ile kişisel özellikler arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma sonucunda kişisel özelliklerin; yaşanılan kültür, yaşama tarzı, yaşama bakışının toplamı olduğu ve bu durumun iş hayatının algılanmasında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer sonuç ise; kişiliğin çalışanların işteki performanslarının etkilememesine rağmen iş tatminlerini etkilediğine ulaşılmıştır (Sudak ve Zehir, 2013:142).

Arvey ve arkadaşlarının kişilik ve iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalarında kişiliği belirleyen durumlar ve bunların iş tatmini ile ilişkilerini incelemişlerdir. Çalışmanın bir bölümünün kişiliğin genetik olarak belirlendiğini düşünerek iş tatminini belirlemede genetik bir durum olup olmadığına bakılmıştır. Çalışma sonucunda aynı yumurta ikizlerinde iş tatmini sevilerinin %70 oranında aynı olduğu belirlenmiştir. (Arvey, vd., 1989: 187-192)

## **1.6 Sosyo-Kültürel evre**

Bu alanda yapılmış çok fazla çalışma olmamasına karşın sosyo-kültürel evre bireylerin iş tatminini etkileyen ana faktörlerden birisidir. İş tatminini etkileme nedeni ise sosyo-kültürel alan; iş görenin sosyal ortamını ve kültürel anlamda söz konusu olan alanları ifade etmektedir. Sosyal alanlar kişinin yaşamındaki çevresiyle irtibat halinde olduğu tüm alanları kapsamaktadır. Kültürel alan ise genelde ailede başlayan okul, akraba ve arkadaş çevresiyle genişleyen bir yapıdır.

Sosyo-kültürel çevrenin iş görenin yaşamı içerisinde işine karşı olumlu katkıları olabileceği gibi tutum ve değerler bakımından işine karşı olumsuz yönde etkisi de olabilir.

Sosyo-kültürel faktörlerin iş tatmini ile ilişkisini incelemeye yönelik çalışmalarda; kentsel kesimde yaşayan bireyin yaşam alanının doğduğu günden bu güne bireye aşıladığı tutum ve değerler açısından, kırsal kesimle kıyaslanmış ve kentsel kesimdekilerin daha az çaba gerektiren kolay işleri tercih ettikleri, kırsal kesimdekilerin ise buna zıt bir tutumda oldukları sonucuna ulaşmıştır.(Uygur,2009: 56)

Derin'in yapmış olduğu çalışma sonucunda eşlerin işlerindeki statüleri, çalışan kadınların en küçük çocuklarının yaşları, ailenin gelir düzeyi gibi sosyo-kültürel değişkenlerin iş doyumu düzeylerinde farklılık yarattığı saptanmıştır.(Derin, 2007: 20-27)

### **1.7 Örgütsel Faktörler**

Modern çağda hayatın her aşamasını kaplayan örgütsel yapılar, hizmetlerinde mükemmellik arayışı için işgörenlerine güvenmektedirler. Çünkü verimliliğin artması, kaliteli hizmetin sağlanması için iş görenin çalıştığı işten tatmin olması ve yaptığı işten haz duyması gerekmektedir.

Kişilerin çalıştıkları işlerde yüksek performans gösterebilmeleri ve işin kalitesini arttırabilmeleri için yaptıkları işten duygusal bir doyum sağlamaları ve böylelikle iş tatmininin oluşması gerekmektedir. Bu durumu etkileyen bireysel faktörlerin yanı sıra bir de örgütten kaynaklanan kuruluşların yapısal ve fiziksel yetersizliklerinin giderilmesi, iş görenlerin örgüt yapısı içerisinde meydana gelebilecek risklere karşı gerekli ve yeterli önlemlerin alınması, çalışanların yönetsel kararlara katılımının sağlanması, performansa dayalı ücrette hakkaniyet ve objektif bir yaklaşım sağlanması vb konuları içeren örgütsel faktörler bulunmaktadır. İş tatminini olumsuz yönde etkileyen faktörlerin ortadan kaldırılması bireylerin iş tatminine ulaşmasını sağlar bu durum da hedef ve amaçların gerçekleşmesi anlamını taşımaktadır.( İnce ve Gül,2005: 75)

Örgütsel faktörler başlığı altında iş tatminini etkileyen unsurları; Örgütün Yapısı, İş ve Özellikleri, Gelişme ve Terfi Fırsatları, Çalışma Koşulları, Yönetim başlıkları altında incelemesi yapılacaktır.

### 1.7.1 Örgüt Yapısı

Bireylerin yaşamları içerisinde sürekli etkileşim halinde buldukları örgütler bireylerin sadece iş hayatlarını etkilemekle kalmaz gün içerisindeki psikolojik durumunun bile belirlenmesinde etkili olurlar. Bu sebeptendir ki örgütler iş görenlerin hayatlarında büyük öneme sahiptir. (Tokat ve Aşkun, 2003: 115).

Örgüt kelime anlamı olarak belirli bir hedef ulaşmayı daha kolay hale getirebilmek için hedef üzerindeki sorumlulukların iş görenlere dağıtılmasıdır (Leblebici, 2008: 111-129)

Örgüt yapısı ise bir örgütte görevlerin biçimsel olarak nasıl bölüneceğini, sınıflanacağını, koordine edileceğini tanımlar. Bir başka deyişle örgüt yapısı, örgütteki birim ve pozisyonların dağılımı ile örgüt ve kişiler arasındaki sistematik ilişkiler tarafından yansıtılan örgütün kalıcı özellikleridir. Bir örgütün yapısının belirlenmesinde 6 (temel unsur) bulunmaktadır. Bunlar işin özelliği, bölümlendirme, emir-komuta zinciri, denetim alanı, merkezileşme, biçimselleşmedir. (Lawrence, ve Jones, 1976: 12)

### 1.7.2 İş ve Özellikleri

Kişilerin çalışma hayatlarının oluşma sebeplerinden biri de hayatı idamedir. İş görenlerin işlerindeki amaçlarının temelinde bir görevi yerine getirerek bunun karşılığını alma prensibi bulunmaktadır. Bu prensibin sağlıklı bir şekilde oluşabilmesi için kişilerin işlerini yaparken tatmin duygusunu yaşamaları gerekmektedir. Yapılan işin kalitesinin belirlenmesinde tatmin duygusunun etkili olması iş ve iş gören arasındaki uyumun önemini göstermektedir.

İşin iş gören tarafından algılanışı tatmin duygusu bakımından önem arz etmektedir. Maddi getiri, sağladığı becerileri yüksek bir çalışma ortamının; maddi yönden getirisi düşük, gelişime imkânı sağlamayan iş ortamına göre daha yüksek tatmin duygusu sağlamaktadır.(İnce ve Gül, 2005: 252-264).Bu konu literatürde de iş tatmini yönünden baskın olan konulardan bir tanesidir.

Herzenberg'in yapmış olduğu çalışmasında iş ve işin niteliğinin iş tatmini üzerine etkilerini artırmıştır. Çalışma sonucunda yaratıcı, eğlenceli, farklı, rutinlik gibi faktörlerin iş tatmini üzerine etkiye sahip oldukları ortaya çıkmıştır (Gülner, 2007: 72-77)

Balaban'a göre anlamlı iş; beceri çeşitliliği, görev tanımı ve görevin anlamı birleşiminin bir sonucudur.

Vechio' nun 1991 yılında yapmış olduğu çalışmasında görülmüştür ki; kısa süreli işlerde çalışanlar uzun süreli işlerde çalışanlara göre iş tatminini daha az yaşamışlardır.

Yapılan çalışmalarda anlaşıldığı üzere çalışılan iş ve özelliklerinin iş görenin iş tatmininde kayda değer bir etkiye sahiptir. İş görenin görev ve sorumlulukları tamamlamada farklı yetenek ve becerilerini kullanabilme olanağına sahip olmaları iş tatminini pozitif yönden etkilemektedir. İşin durumu ve özellikleri bakımından geçici veya sürekli olması, denetleme mekanizmasının yoğun veya seyrek olması, iş görene kendini geliştirme imkânı vermesi veya vermemesi, başarı duygusunu yaşamasına izin vermesi veya herhangi bir şekilde bu duygunun izin verilmemesi, ücret, izin olanakları vb birçok durum iş görenin iş tatminini yaşamasına veya bu duyguyu ortadan kaldırmasına sebep olacağı açıktır. (Luthans,1995: 176).

### **1.7.3 Gelişme ve Terfi Fırsatları**

İş tatmini ve iş görenlerin kendilerini geliştirme ve terfi fırsatları bulmaları iş tatminini etkileyen faktörlerin en temellerinden birisidir. Bir işletme, iş görenlerin kişisel gelişimlerini desteklemesi ve terfilerini güvence altına alması çalışanların sahip olduğu kapasitelerini ve birikiminin hem kişisel hem de örgüt amaçlarına ulaşabilme yönünde kullanabilmeleri muhtemel gözükmektedir.

İş tatmini ile gelişme ve terfi fırsatları arasındaki ilişki incelendiğinde kişisel gelişim ve çalışılan işin işgörene sunmuş olduğu imkânlar arasında pozitif bir etki görülmektedir. Ancak iş tatminin belirlemede tek başına etkili değildir.

London'un çalışmasına göre; iş tatmini ile iş görenlerin kişisel gelişimleri ve terfi fırsatları arasında muhtemel bir bağ vardır. Bunun sebebi eğer iş görenler iş hayatlarında kişisel gelişimlerini sağlamada desteklenir ve terfi fırsatları konusunda haksızlık söz konusu olmaz ise muhtemelen işlerinden ve çalıştıkları örgütten memnun olacaklardır ve bu memnun olma durumu kişilerin iş tatmini sağladıklarının muhtemel göstergesi olacaktır (London,1983: 620-630).

Kariyer gelişim üzerine muhtemel bulguların yanı sıra, kariyer gelişimi ile iş tatmini üzerinde teki olup olmadığına yönelik yapılan çalışmalarda pozitif korelasyon olduğu sonucuna ulaşan birçok akademisyen vardır. Bunlardan bazıları; McGinnis ve Morrow (1990: 82-96), Cherniss (1991) ve Blau (1999)'dır.

#### **1.7.4 Çalışma Koşulları**

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerden biri de çalışma koşullarıdır. İş görenlerin çalıştıkları işlerinden tatmin olabilmeleri için ilk olarak çalışma koşullarından memnuniyet duymaları gerekmektedir (Lilly Berry, 1998). İş görenlerin çalışma ortamında mutlu olabilmeleri için beslenme, güvenlik, koruma gibi birincil gereksinimlerinin karşılanması gerekmektedir. Eğer bu durumlarda eksiklik yoksa iş gören örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek adına sahip oldukları yeteneğini, gücünü ve fiziksel ve düşünsel olarak tüm kapasitesini kullanabilir. Fakat bu durumlarda eksiklik olursa iş gören bu özelliklerini ilk olarak eksik olan birincil ihtiyacı gidermek için kullanacaktır.

Edvarsson ve Custavsson 'un yapmış oldukları çalışmalarında İş görenlerin iş durumu üzerinde kontrol ve etki etme fırsatının olması, güvenlikten emin olması, işte sosyal ilişkiler geliştirme fırsatı bulabilmesi, fiziksel çalışma koşullarının iyi olması ve stressiz bir çalışma ortamına sahip olması, iş tatminini olumlu yönde etkilediği sonucuna varmışlardır (Edvardsson ve Gustavsson,2003: 148-163).

Bozkurt ve Turgut'un iş tatmini ile toplam kalite yönetim uygulamaları arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik çalışmalarında iş yerinin ısı, nemi, havalandırması, ışık ve gürültü düzeyi, çalışma saatleri ve dinlenme molaları, işyerinin konumu, iş yerinin temizliği ve kalitesi, iş teçhizatı gibi çalışma ortamıyla



ilgili unsurlar iş tatminine etki etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Bozkurt ve Turgut, 1999: 1-18).

Luthans' a (1973) göre çalışma koşullarının personelini iş dışı yaşamında etkilediğini sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin, fazla mesailer ve uzun çalışma saatleri insanların aile ve arkadaşlarına fazla zaman ayıramamasına ve kendilerini yenileyememelerine yol açabilmektedir. Göreceli olarak çalışma saatleri veya çalışma günündeki kısalık, çalışanların kendilerine daha fazla zaman ayırmasını sağlayacaktır.

Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık, hem de işin yapılması açısından önemlidir. Çalışanlar daha fazla fiziksel rahatlık sağlayacak iş ortamı istemektedirler. Örneğin, çok fazla ısı veya az ışık fiziksel rahatsızlığa yol açmakta, kirli hava veya zayıf havalandırma tehlikeli olabilmektedir. (Bakan,2011:155)

### **1.7.5 Yönetim**

Yönetim, iş görenlerin sevk ve idaresi, iş ortamının işleyişinden sorumlu yöneticilerle, onların yönetim şekillerini kapsamaktadır. Yönetim faktörü iş tatmini konusunda önemli etkiye sahip olan faktörlerden bir tanesidir. (Bozkurt,2008:55)

Mitchell ve Larson'un yönetim şeklinin, yöneticilerin çalışanlara karşı tutum, tavır ve davranış şekillerinin, kuralların uygulanma şeklinin, iş görenlerin çalışma ortamlarının durumunun iş tatmininin de anlamlı bir değişikliğe sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mitchell ve Larson,1987: 137-145).

Feldman ve Hugh 'un yapmış oldukları çalışmada yöneticinin personelin işiyle ilgilenmesi, yardım ve destekte bulunması, kişisel sorunlarına ilgi göstermesi iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir (Feldman ve Hung,1983: 36- 49).

Yönetim faktörünün iki şekilde iş tatminine etkisi bulunmaktadır (Sapançalı, 1993). İş tatmininin sağlanmasında birinci durum, karar verme sürecine çalışanların aktif katılımıdır. Bu sayede iş görene kendisi veya örgütle ilgili konularda söz hakkının tanınması saygınlık ihtiyacını karşılayacaktır. Bu durum ise, çalışanın iş tatminini etkileyecektir. Böylelikle örgüt içerisinde iş görenlerin katılımı ile alınan

kararlar iş tatmininin artırılması yanında örgüt yönetim ve işleyiş bakımından gelişmesine ve iyileşmesine katkı sağlayacaktır.

İkinci durum ise yapılan işlemlerin iş görene yönelik olmasıdır. Yöneticinin personelin diyalogların oluşmasını desteklemesi iş görenle iletişimi sağlaması iş görenin tatmin duygusunu pozitif yönde destekleyecektir. (Luthans F,1973:145)

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

#### 2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi

Örgüt; belirlenen amaçlar doğrultusunda bireylerin hizmetlerinin koordineli olarak yürütüldüğü sisteme denir. Örgütsel bağlılık kavramı 90'lı yılların başlarından itibaren birçok araştırmancının konusu olmuştur. Günümüzde ise örgütsel bağlılık kavramı önemi değişen ve gelişen koşullar birlikte önemi artmakta etkilerinin çözümlenmesi için birçok çalışmalar yapılmaktadır.

Örgütsel bağlılık herhangi bir örgüte karşı duyulan sadakati ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı kişiler için hissedilebilecek en güçlü duygulardan biridir. Bağlılık kavramının özünde aidiyetlik duygusu bulunmaktadır. Bu duygu örgüt ile birey arasında bir tür bağ oluşmasına ve örgütte çalışan iş görenlerin bir ortak amaç etrafında toplanmalarını sağlamaktadır (Özdemir,1996: 35)

Aynı zamanda bu ortak amaca duyulan bağlılık amaç doğrultusunda karşımıza çıkan durumları kabul etmemizi ve karşımıza çıkan yükümlülükleri yerine getirmemizi ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılığın tanımsal boyutta tarihsel gelişim sürecine baktığımızda 1970'li yıllardan itibaren örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar yoğunlaşmıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk çalışma, 1956 yılında Whyte tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada Whyte, çalışmalarında örgütsel bağlılık düzeyinden ziyade bağımlılığı yüksek kişinin incelemesini yapmış ve örgüt için olası zararları üzerine çalışmıştır. Sonrasında ise, pek çok araştırmacı söz konusu kavramı çeşitli yönlerden ele alarak geliştirmişlerdir. Genel başlıklar halinde bakacak olursak Tablo 1 gerekli bilgiyi sağlanmaktadır.( Çakır,2006: 168)

**Tablo 1. Örgütsel Bağlılığın Gelişim Süreci (Çakır, 2006)**

YIL	ARAŞTIRMACI	BULGULAR
1956	Whyte	Örgüt bağımlısı iş görenin tanımını yaptı ve örgüt için olabilecek zararları üzerine çalıştı.
1958	Morris&Sherman	Yine örgüte bağlılığın değişimsel modeli üzerinde araştırma yaptılar.
1960	Gouldner	Örgüte bağlılığı güçlendirmek için karşılıklığın önemi buldu.
1964	Etzioni	Sosyal ilişkilerin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediğini buldu.
1966	Grusky	Eğitim, cinsiyet ve bağlılık ilişkilerini inceledi.
1970	Patchen	Örgütle özdeşleşme kelimesini örgüte bağlılığı açıklamak için kullandı.
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisini belirtti.
1972	Herbiniak&Alutto	Cinsiyet ve bağlılık ilişkisini üzerinde çalıştılar.
1974	Porter	Örgüt bağlılığına tutumsal yaklaşım modelini öne sürdü.
1974	Herbiniac	Yaş, kıdem ve örgüt bağlılığı ilişkileri üzerine çalıştı.
1975	Dubin	Kişisel ilgilerin örgüte bağlılıkla ilişki içinde olduğunu buldu.
1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin kötü etkilerini belirtti.
1977	Salancik	Rol belirsizliğinin sorumluluğu ve dolayısı ile örgüte bağlılığı düşürdüğünü buldu.
1978	Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldu.
1978	Koch&Steers	Görevin içeriği, geri bildirim, sorumluluk ve otonominin örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldular.

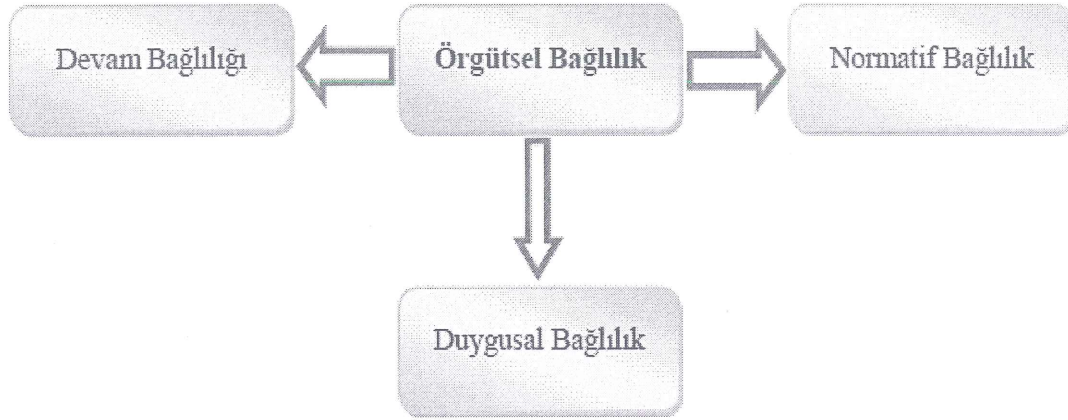
YIL	ARAŞTIRMACI	BULGULAR
1979	Mowday	Örgüt bağlılığına psikolojik yaklaşım adapte etti.
1979	Gould	Örgütsel bütünleşme kelimesini örgüt bağlılığı anlamında kullandı.
1981	Korman	Bağlılık ve özel hayat ilişkilerini inceledi.
1981	Morris & Sherman	Yaş ve kıdemin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1982	Mowday	Örgüt bağlılığının süreç modelini geliştirdi.
1982	Morris & Sherman	Örgüte bağlılığın psikolojik modelini adapte ettiler.
1983	Morrow	Bağlılığa ilişkin teorileri ve araştırmaları gözden geçirdi.
1983	Rusbult & Farrell	Örgüt bağlılığının yetki modelini geliştirdiler.

Grusky 1966 yılında örgütsel bağımlılık üzerine yaptığı çalışması sonucunda bağımlılığı iş görenin örgütle olan bağının gücü olarak tanımlamıştır. Daha sonra birçok çalışmada da örgütsel bağımlılık tanımlanmaya çalışılmıştır.

Reichers tarafından 1985 yılında yapılan çalışmasında, örgütsel bağlılığı örgüt içerisinde tek iş gören boyutlu olmadığını her biri farklı amaçlarda örgüte bağlı bulunan hissedarlar, müşteriler, yöneticilerinde dâhil olduğu birçok bağlılığın birleşiminin örgütsel bağlılığı oluşturduğu sonucuna varılmıştır (Reichers, 1985: 465-476 )

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili tanımlamalara ve kavramsallaştırmalara bir netlik kazandırmak noktasında kapsamlı literatür araştırmasından bir tanesi de Meyer ve Allen tarafından 1991 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada iş görenin örgüte duyduğu bağlılık yine örgüte duyulan duygusal tutkuya, mecburiyet ve ihtiyaç duygularına dayandırılmaktadır (Meyer ve Natalie, 1991: 61-89).

Şekil 3. Allen ve Meyer'in Üç Boyutlu Bağlılık Modeli (Ulutaş, 2011)



Jalonen, Bunchanan, örgütsel bağlılığı kurumsal hedef ve kriterlerle iş görenin hedef ve kriterleri ile eşleştirildiğinde sadece çıkara dayalı değerden ayrı olarak hissedilen örgütsel bir taraftarlık ve duygusal bir bağlanmanın da olabileceği sonucuna ulaşmıştır (Ulutaş,2011: 38)

Örgütlerin kuruluşunda belirlenmiş hedefler bulunmaktadır. Örgütlerin bu hedeflere sağlıklı bir şekilde ulaşabilmesi ve faaliyetlerinin sorunsuz biçimde devam ettirebilmesi için örgütün tüm unsurlarının birlikte çalışabilmesi gerekmektedir. Bu durum içerisinde en önemli unsur insanı içeren iş gören kısmıdır. Örgüt için iş görenlerin örgütsel bağlılığı çok önemli bir durumdur. Çünkü örgütsel bağlılığı tam olan bir iş görenin örgütün hedeflerine ulaşmasında tam anlamıyla performansını, yetenek ve becerilerini ortaya koyabilecektir. Bu durum hem örgüte başarı sağlayacaktır hem de iş görenin işinden duyduğu tatmin duygusunun oluşmasına etkisi olacaktır. Bu da iş görenin işinin yanı sıra özel yaşamına da önemli katkıları sağlayacaktır. (Boundreau, et al., 1994: 217-228)

## 2.2 Örgütsel Bağlılığın Ölçülmesi

Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasına yönelik çalışmaların ardından birçok çalışmada bu bağlılık derecesinin belirlenmesine yönelik olmuştur. Örgütsel bağlılığı ölçülmesine yönelik çalışmalarda bu kavram birçok farklı biçimde ele alınmış ve birçok ölçek geliştirilmiştir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak geliştirilen ölçeklerden biri, Mowday, Porter ve Steers tarafından 1982 yılında geliştirilen bağlılık envanteri ölçeğidir. Bu ölçek 9 sorudan meydana gelmiştir. Tüm sorularında cevap seçenekleri; hiç katılmıyorum başlayarak kesinlikle katılıyorum'a kadar altı aşamalı Likert tipi bir ölçekle değerlendirmektedir. (Mowday, Steers ve Porter,1979: 598-615)

Meyer ve Allen tarafından geliştirilen üç ögeli hem kurumsal bağlılığı hem işe bağlılığı ölçmek için geliştirilen ölçektir. Bir diğer ölçek ise 1970'de Porter ve Smith tarafından, 1974'de ise Buchanan tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeklerinden yararlanılarak Cook ve Wall tarafından geliştirilen ölçektir.

### 2.3 Örgütsel Sınıflandırma

Örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili yapılan çalışmalar sonucunda Tablo 1 de verilen tarihsel gelişime ve bulgulara bakıldığında birçok çeşitliliğin olduğunu görmek mümkündür. Araştırmacıların farklı yaklaşımlarda bulunmaları örgütsel bağlılığın; tutamsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık olarak gruplara ayrılmasına neden olmuştur.

Tutum dediğimiz kavram bireylerin belirli hareketlere davranışlara yönlendiren eğilimlerdir. Araştırmacıları tarafından kullanılan tutumsal bağlılık kavramı, bireyin belirli bir örgütle ve o örgütün değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek için örgüt üyeliğini sürdürmeyi istemesi durumunda ortaya çıkmaktadır(Mowday, Steers ve Porter, 1979: 598-615)

Davranışsal bağlılık kavramı da kişilerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir. Çoklu bağlılık yaklaşımı ise kişilerin örgütlerine, mesleklerine, Müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı düzeylerde bağlılık göstereceklerini kabul etmektedir. (Çetin, 2011: 147-154)

Yanık tarafından 2014 yılında yapılan ahlaki liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine etkisine yönelik çalışmadan aktararak, yapılmış olan çalışmaların yaklaşımlar, savunucuları ve özellikleri bakımından listesi içeren veriler Tablo 2 de verilmiştir.

**Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları (Yanık, 2014)**

Kapsam	Savunucuları	Sınıflandırmanın Özellikleri
Tutumusal	Etzioni (1961)	Yatırımların kazanımlarla orantılı olmadığı ancak çevresel baskılarla örgüt üyeliğine devam edildiği- <i>yabancılaşmış bağlılık</i> (alienative) , -düşük yoğunluklu- <i>hesaba dayalı bağlılık</i> (calculative) ve -yüksek yoğunluklu- ruhani(moral) bağlılık.
Tutumusal	Kanter (1968)	Sosyal sistem: Sosyal kontrol, birliktelik, devamlılık Kişisel sistem: Bilişsel, duygusal, normatif alanlar Bağlılık Türleri: <i>Devam bağlılığı</i> (ayrılmanın getireceği kar-zarar hesabınadaya), <i>kenetlenme bağlılığı</i> (kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan yoğun bağlılık), <i>kontrol bağlılığı</i> (normlara ve kurallara uyma yönündeki bağlılık)
Tutumusal	Buchanan (1974)	<i>Özdeşleşme, sadakat ve içselleştirme</i> örgütsel bağlılığın bileşenlerini teşkil etmektedir
Tutumusal	Katz ve Kahn (1977)	Bireyleri örgüte bağlayan unsurlar <i>ödül temelli, açıklayıcı ve araçsal</i> unsurlardır.
Tutumusal	Wiener (1982)	Bağlılık normatif unsurlar doğrultusunda sınıflandırılmaktadır. Allen ve Meyer'in sınıflandırmasında normatif unsurlar da eklenmiştir.
Tutumusal	O'Reilly ve Chatman (1986)	Uyuma dayalı bağlılık (Compliance based), özdeşleşmeye dayalı bağlılık (Identification based), içselleştirmeye dayalı bağlılık (Internalization)
Tutumusal	Allen ve Meyer (1990)	<i>Duygusal bağlılık</i> (İçtenlikle, gönülden bağlanma), <i>normatif bağlılık</i> (normlara dayalı, zorunlu bağlılık), <i>devam bağlılığı</i> (kar-zarar hesabına dayalı bağlılık)
Tutumusal	Cohen (2007)	Bağlılığın <i>zamanlaması</i> açısından, örgüte kalıtım öncesi ve sonrası boyut; <i>bağlılık temeli</i> açısından, araçsal ve psikolojik boyut
Davranışsal	Becker (1960)	Çalışanlar bağlılık derecelerini göz önünde bulundurarak örgütte kalıp kalmama konusunda tercih yapmaktadırlar, bazen de bu konuda <i>-bir nevi- kumar oynamak</i> zorunda kalmaktadırlar (sidebets).
Davranışsal	Salancik (1977)	Davranışsal bağlılık yaklaşımı ele alınmaktadır. Tutumun (bağlılık) ancak davranışa (işten ayrılma, örgütsel vatandaşlık davranışı vb.) yansımalarıyla anlaşılacağı savunulmaktadır. Bağlılığı ortaya koyan davranışlar; bireyin bünyesinde gelişen, fark edilebilen ancak müdahale edilemeyen ve müdahale edilebilir olanlar şeklinde sınıflandırılmaktadır.



Kapsam	Savunucuları	Sınıflandırmanın Özellikleri
Tutumsal ve Davranışsal	Mowday, Porter ve Steers (1982)	Tutumsal bağlılık (bireyin örgütsel koşulları ve ilişkileri değerlendirmesi neticesinde ortaya çıkan içsel aidiyet duygusu), davranışsal bağlılık (bireyin örgüte karşı geliştirdiği sadakat duygusunun davranışlarına dayansması)

#### 2.4 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Günümüz toplumunda örgütler kendi içerisinde birçok farklı olumlu ya da olumsuz durumu barındırmaktadırlar. Örgütlerin hedeflerine ulaşma yolunda en önemli faktör insandır. İş görenin performansı, yetenek ve becerileri örgüt bünyesinde en üst düzeyde kullanılmalarıdır.

İş görenlerin performans yetenek ve becerilerini en yüksek düzeyde örgüt bünyesinde kullanabilmeleri için örgütsel bağlılıklarının düzeyinin yüksek olması gerekmektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda da iş görenin örgütsel bağlılığını etkileyen birçok durum olduğu görülmüştür. Bu durumlar iş görenden kaynaklanan faktörlerin bir araya getirildiği bireysel faktörler, örgüt tarafından kaynaklanan faktörlerin bir araya getirildiği örgütsel faktörler başlıkları altında gruplanmıştır. (Mowday, vd, 1979: 598-615)

#### 2.5 Bireysel Faktörler

Örgütsel bağlılık kavramının iş gören ile örgüt arasındaki en temel bağlardan biridir. Bu bağ hem örgütün hedeflerine ulaşmasında, hem de iş görenin iş tatmini sağlamasında etkisinin olması bu bağlamda yapılan çalışmaların sayısını da arttırmıştır.

Örgütsel bağlılıkla ilgili bireysel faktörler iş görenlerin örgüt bünyelerinde uzun yıllar ve yüksek performans çalışabilmeleri için büyük öneme sahiptir. Örgütsel bağlılığı sağlayan bireysel faktörler birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde ifade edilmiştir. , Porter ve Steers 'in yapmış oldukları çalışmada bağlılığa yol açan faktörler dörde ayrılmıştır bunların en başında Kişisel özellikler gelmektedir.(Mowday, Steers ve Porter, 1979: 598-615)

Çalışmamız kapsamında Örgütsel bağlılıkta etkili olan bireysel faktörleri; cinsiyet, yaş, eğitim, kişisel özellikler, sosyo-kültürel çevre olmak üzere beş başlık altında yer verilmiştir.

### 2.5.1 Cinsiyet

Örgütsel bağlılık kapsamında yapılan ilk çalışmalar sürekli olarak erkek çalışanlar üzerine yoğunlaşmıştır. Günümüzde kadın çalışanların sayısındaki artış, ilgili alanda yapılan çalışmalarda kadınlara da yer verilmesi sağlamıştır.(Aven, Parker ve Glen,1993: 187-192)

Toplumumuz modern zaman içerisinde birçok değişim gelişme kaydetmiştir ki kadının rolü iş hayatında değişmiştir. Örgütsel bağlar kapsamında kadının toplum içerisindeki rol gelişimi iş hayatında da kadınlara yönelik çalışmalar yapılmasını sağlamıştır.

Yapılan çalışmalarda temel kaynak olan kısım ise örgütsel bağlılık kapsamında kadının mı yoksa erkeğin mi işe bağlılığı fazladır sorusunun cevabıdır. Cinsiyet farklılığının algılanabilir bir etkisinin olup olmadığıdır. Bu konu kapsamında birçok araştırmacı arasında görüş ayrılığı bulunmaktadır (Kaplan,2011: 150).

Bazı araştırmalarda kadınlarla erkekler arasında örgütsel bağlılığın farklı olduğunu görülmüştür. Kadın çalışanların örgütsel bağlılığının erkeklere oranla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. (Elçi,2014: 69) bunun nedeni olarak da;

- Kadınların Ailesel Rollere Verdikleri Önemin Fazla Olmasına
- Kadınların iş gücüne Katılmalarının Önündeki Engellerin bulunmasına dayandırmaktadır.

Çalışan kadınların kurumlarına bağlılık düzeylerinin erkek çalışanların bağlılık düzeylerine kıyasla daha yüksek olduğunu ileri süren araştırmacıların varsayımları aşağıdaki şekilde derlenmektedir (Eroğlu,1984:78).

- Çalışan kadınların bağlı oldukları kurumlarında daha azimlidirler
- Çalışan kadınların çalışma ortamında önlerine çıkan problem durumları onların motivasyon düzeylerini, arttırmaktadır.

Farklı cinsiyetler arasında çalışan iş görenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin yapılan araştırmada sonucunda kadın çalışanların bulunduğu ortamlarda bulunan erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarının sadece erkeklerden oluşan ortamlarda çalışan erkek çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür (Eroğlu, 1984). Kadınlarda ise bu durum tam ters sonuçlar elde etmelerini sağlamıştır. Erkek çalışanların bulunduğu ortamlarda çalışan kadınların örgütsel bağlılığının sadece kadın çalışanların bulunduğu ortamlarda çalışanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. (Sudak ve Zehir, 2013:142)

İş hayatının tarihsel gelişimi ve örgütlerin günümüz toplumunda gelişmişlik düzeyleri göz önüne alındığında görülmektedir ki, cinsiyet kavramı örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörlerden bir tanesidir ve önemi giderek artmaktadır. Çünkü kadınların toplumumuz içerisinde çalışma alanları giderek gelişmekte birçok iş kolu sadece erkeklere yönelik olmaktan çıkmaktadır. Bu durumlar iş ortamlarını değişime itmektedir. Değişimler genel olarak iş görenlerin örgütsel bağlılığını etkilemektedir.

### 2.5.2 Yaş

Örgütsel bağlılık açısından önemli olan faktörlerden biride yaş dır. Rowden'a göre örgütsel bağlılık ve sadakat duygusunun gelişimi yaş ilerledikçe artış göstermektedir. İnsanların yaşları büyüdükçe imkânlarının kısıtlanacağını düşünürler. Bu yüzden ki yeni bir iş bulmasının zor olacağını aklından geçirir. Bu durum ona hem maddi hem manevi önü alnamaz zararlar getireceğini düşünür. Bu yüzden ki elinde işi kaybetmemek adına ona daha sıkı sarılmaktadır (Rowden, 2000: 304-310).

Başka bir araştırma yaşları diğer çalışanlara göre daha küçük olan çalışanların iş durumunu eğlenceli bulduklarını, bunun sonucunda işlerine daha bağlı hale geldiklerini, istek, azim, iş tatmini gibi konularda bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir (Bull, 2005: 197-205).

Günümüzde her çalışan bireyin teknolojik gelişmelere ayak uydurması gerekir. Aksi halde iş dünyasında yer bulma konusunda ciddi sıkıntılar çekilmektedir. Yaşı oldukça ilerlemiş bireylerin bu teknolojik gelişmeleri öğrenme süresi, genç

çalışanlara göre oldukça uzundur. Bu sebeple yaşlılar kendilerini gençlere göre daha geç yenilerler. Teknolojik gelişmelerden yoksun kaldıkları için verimleri düşer. Kendi eksikliklerini bildiklerinden örgütün amacı ve ilkelerine daha fazla sarılırlar. Örgütün amaç ve değerleri onlar için daha önemlidir. Genç bireyler ise kendi özerk ortamlarında yaratıcı olmaya devam ederler.

### 2.5.3 Eğitim

Eğitim seviyesi, çalışanların yaşamlarına baktığını ve çalışma yaşamından gelecek beklentileri etkileyen önemli unsurlardan biridir (Çetin, 2011:147-154). Eğitim seviyesinin artmasıyla işe karşı duyulan saygı ve verilen değerde artmaktadır. Aynı zamanda karşı taraftan gelecek maddi ve manevi olanakların da artması beklenir. Eğitim seviyesi yüksek olması bireylerin olaya ve işe bakış açılarıyla, düşük seviyede eğitim almış bireylerin olaylara ve işe bakış açıları arasında fark vardır. Yüksek eğitim alan şahıslar zaman ve maddi kaybı göze alarak erkenden iş hayatına atılmazlar ve seçtikleri alan doğrultusunda mesleki eğitimlerine yıllarca devam ederler. Bu yüzden kaybolan zaman ve maddi zararı telafi etme isteği ortaya çıkar. Düşük eğitim alanlarına göre daha fazla maddi olanak isterler. Eğitim zamanı ne kadar uzadıysa, buna mukabil maddi istek o kadar da artar. Bu yüksek eğitilmiş kişiler parayı sadece maddi olarak değil bir sosyal statü olarak da görmektedirler. Toplumda yüksek statü sahibi olmanın yolunun saygın ve olanakları yüksek bir işten geçtiğini düşünen oldukça büyük bir kesim vardır. (Çetin, 2011:147-154)

### 2.5.4 Kişisel Özellikler

Bağlılık kişinin kendi öz benliğinde yer alan enerji kaynağıdır. Kişilik özellikleri itibariyle tanımlanırsa: “Bireyin diğer bireyler tarafından hangi şartlarda ve nasıl algılandığı, aynı zamanda da bireyin diğer bireyleri nasıl anladığı ve yorumladığı değerler bütünüdür” (Özcan, 2011: 57).

Bir insanın kişiliğinin oluşmasında sadece bir etken değil yüzlerce etken vardır. Kişinin hangi çevrede doğduğu, o çevreye sağladığı uyum, hayat boyu sağladığı ve öğrendiği bilgi durumu ve kapasitesi, yaşayış tarzları, insan hak ve hürriyetlerine saygılı olması, sosyalleşme durumunun normal seviyelerde olması gibi yüzlerce değişken kişiliğin oluşmasında etkilidir. Bireyin özellikler aslında yaşadığı

çevrenin bire bir özeti ve aynası gibidir. Oldukça saldırgan bir ortamda büyüdüyse birey, tıpkı diğerleri gibi saldırgan bir kişiliğe sahip olacaktır. Aynı zaman da insanın bu özellikleri dünyayı, çevreyi ve iş hayatını nasıl algıladığını da doğrudan etkiler. Verimli bir ortamda büyüyen bireyin iş verimliliği de ona benzer oranda artmaktadır. Bu durum aslında bir karşılıklı etkileşimdir. Nasıl ki iş çevresi bireyin kendi öz karakterinde değişimler yaşatıyorsa aynı zaman da bireyin karakterinde değişimler başlatır. Bu sebeple doğru zaman da doğru yerde bulunmak verimliliği tavan yaptırان unsurlardan biridir (Kaplan, 2011: 103).

Örgütsel bağlılık olgusu emniyet teşkilatında çalışanların hem fiziksel, hem de psikojik durumlarının tamamıyla iyilik için çalışmasıyla doğru orantılıdır. Başkalarına güvenlik konusunda yardımcı dokunan emniyet teşkilatı personelinin, iş tatmini oldukça yüksektir. İnsan sosyal bir canlıdır ve başka bireylere yardım etmek onda mutluluk sağlar. Bu mutluluk eğer iş dalında söz konusu ise iş tatmini halinde dönmektedir. Güvenlik sektöründe çalışan bireylerin en fazla dikkat edeceği hususlardan ikisi ise dikkat ve konsantrasyondur. Dikkat ve konsantrasyon iş tatmini sağlamada etkili olduğu gibi örgütsel bağlanmaya katkı sağlamaktadır. Tersisi durum ise iş tatmini dolayısıyla örgütsel bağlanmada da azalmaya sebep olmaktadır. (Kaplan, 2011: 54)

İnsan karakterinin ve kişilik özelliklerinin gelişmesi toplumlar için oldukça önemlidir. Çoğu iş ortamına kendini adapte edebilen bireyler yaşam kalitelerini artırarak hem verimli şekilde çalışmaktadır hem de iş tatminini sağlamış ve bu sayede örgütsel bağlılıklarını da artırmış bir şekilde hayatına devam etmektedir.

## 2.6 Sosyo Kültürel Çevre

Sosyo-kültürel çevre birey için oldukça önemli kavramlardan biridir. Sosyo-kültürel çevre kavramı, bireyin etkileşime girdiği her ortamı kapsamaktadır. Bireyin kendi sosyal hayatında ve iş hayatında etkileşime girdiği tüm unsurlar bireyin kendi karakterine şekil veren unsurlardır. Birey tamamıyla bulunduğu ortamın bir aynası gibidir. Kaos ortamında büyüyen bir bireyin sistem sahibi olması oldukça imkânsız değil fakat oldukça zordur. Bireylerin iş ve sosyal çevrede geçirdiği zaman ve etkileşimler diğer yaşam alanlarını da etkilemektedir. İnsanoğlu oldukça sosyal bir

canlıdır. İlk insanlardan beri her zaman bir topluluğa bağımlı yaşamıştır. Yalnız başına yaşamak doğamıza aykırı bir durumdur. İnsanoğlu sosyal çevreden bağımsız yaşayamaz. Yaşasa bile çoğu psikolojik gereksinimlerini karşılayamaz. Hayatından tatmin olmayan, mutsuz bir birey haline gelir (YILMAZ, 2015: 27).

Onun içindir ki bireyin sosyal çevresinde olan olumlu ya da olumsuz her hareket, düşünce bireyin doğrudan doğruya kendisini etkilemektedir. Sosyo-kültürel çevrede yapılan bir işin takdir görmesi bireyin o topluma daha fazla sıkı sarılmasına sebep olur. Mutlu olan bireyin toplum içindeki verimliliği artar. İnsan güdü mekanizmasıyla verimini artıran bir canlıdır. İş hayatında yaptığı bir iş doğrultusunda maddi veya manevi takdir alan şahısların verimliliği diğer çalışanlara oranla oldukça fazladır. Takdir alan şahısların iş tatmini de oldukça fazla olacaktır. Kendi aile yaşantısında ve sosyal çevresinde sorun yaşayan bireylerin iş tatmini oldukça zor olmaktadır. Bu durumun tam tersi olarak da iş hayatında zorluklar yaşayan bir bireyin sosyal çevresinde mutlu olması zordur. Çalışan bireylerin hem maddi hem de manevi yönden iş alanında tatmin olması hem bireyin kendisine hem çalıştığı kuruma hem topluma faydalı olacağı önemli olgulardan biridir (Özcan, 2011: 89)

## **2.7 Örgütsel Faktörler**

Örgütsel faktörler konusunda çalışmanın başında iş tatmini boyutundaki etkilerinden bahsetmiştik. Şimdi ise örgüt içerisinde çalışanların örgütün amaçlarına daha sıkı şekilde bağlanması, örgütü benimsemesi konusundaki etkileri incelenecektir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; Örgütün Yapısı, İş ve Özellikleri, Gelişme ve Terfi Fırsatları, Çalışma Koşulları, Yönetim başlıkları altında incelenebilir.

### **2.7.1 Örgüt Yapısı**

Bir kurumda iş hayatını düzenleyen kurallar ve değerler bulunmaktadır. Çalışanı daha rahat çalıştırabilecek durumları sağlamakla mükellef bir yapıdır. Bu örgüt yapısının belirgin özellikleri olması onu diğer kurumlardan ayıran özelliklerden

biridir. (Lawrence ve Jones,1976: 74-113). Örgüt yapısı, örgütün kültürü ve uygulamalarıyla oldukça yakından ilişkilidir. Örgütün yapısı kavramının özellikleri ise doğrudan doğruya örgütsel bağlılık ile yakında ilişkilidir (Lawrence ve Jones, 1976: 74-113). Örgüt yapısının sağlam temeller üzerine inşası ve bir plan çerçevesinde yapılması, çalışanın rahat imkânlar dâhilinde çalışmasını sağlar. Bununla beraber rahat çalışma imkânı bulan bireyin hem verimi artar hem de örgüte bağlılık olgusu oldukça gelişmektedir. Bu durum aynı zamanda Örgüt yapısında iş dağılımının yeteneğe göre düzgünce ve düzenli dağılması içinde geçerlidir.

Kimin ne iş yapacağını kurum içinde belirtilmemesi halinde, kurumda kaos beraberinde gelecektir. İş tanımının yapılması iş görenin mutluluk ve moral üzerinde pozitif tesir etmektedir. Böyle olunca verim, tatmin ve bağlılık olgularında büyük düşüş yaşanır (Özcan, 2011: 54).

Sağlıklı işleyiş olan kurumlarda yetkinin kimde olduğu, kurumların yönetim kadrosundaki düzen ve çalışanların belli bir plan çerçevesinde kadro ayırımının yapılması gibi konular verim ve örgütsel bağlanma üzerinde etkilidir. Güdülenmeyi sağlayan unsurlarda bu duruma bağlıdır. Üyesi olunan örgüte bir sosyo-kültürel çevredir. Burada yaşanan olumsuzluklar kendi sosyo-kültürel çevremize yansıtacağı gibi kendi sosyo-kültürel çevremizde olan pozitif veya negatif olaylarda iş hayatımıza yansır. Bir çalışanın işine gösterdiği tutum ve davranışlar silsilesi oldukça önemlidir. Bu davranışı bozabilecek unsurları engellemek örgüt yapısının iyi kurulmasından geçer. Mesai arkadaşlarının durumundan etkilenme ihtimali de bir hayli yüksektir. Enerjisi ve morali düşük mesai arkadaşları çalışanın verimini ve tatmin duygusunu da düşüren unsurlardan biridir. Durmadan söylenen ve mutsuz olan örgüt üyeleri, örgütün içinde verimli olabilecek kapasitede olan insanların verimini ve tatminini düşürmektedir (Gülner, 2007: 72-77). İnsanoğlu sosyal olgulardan kolay etkilenebilecek bir canlıdır. Etrafında gelişen olumlu ve olumsuz olaylara psikolojik yapısı gereği kayıtsız kalmaz. Çok düzgün planlanan bir örgüt yapısı ve moralli mesai arkadaşları içinde çalışan bireyin tatmin ve verim seviyesi yüksek olacaktır. Burada önemli olan yönetici kadronun parçalarının doğru yerlere koymasındadır. Doğru bireyi doğru işte istihdam etmek örgüt yapısı içinde mutsuz ve verimsiz birey sayısını en aza düşürür. Bu durumda da hem bireyin motivasyonu ve

güdülenmesi artar hem de kurumun performansı oldukça iyi noktalara çıkar. Bu nedenle örgüt yapısının sağlam temeller üzerine inşası elzemdir. Örgüt yapısının sağlam olduğu kurumlarda iş verimliliği ve tatmini yükselişe yüksektir (Gülner, 2007: 72-77).

### 2.7.2 İş ve Özellikleri

Örgütsel bağlılık konusunun önemli olgularından biri de yapılan işin niteliğinin olması konusudur. Bir iş oldukça rutin ya da yaratıcı olabilir. Veyahut basit ya da oldukça zor da olabilir. Bu işin niteliğini tamamlayan unsurlar bunlardır. Tüm bu değindiğimiz maddeler işin nitelik kısmına katkıda bulunur. Bununla beraber bu faktörlerle örgütsel bağlanmaya katkıda bulunmaktadır (Mitchell ve Larson,1987: 137-145)

Yetenek çeşitliliği, çalışan kişinin elinde bulunan işin yapılması için tüm beceri birikimini kullanması gerektiğini bize anlatan özelliktir. Burada tek bir yetenek ile değil de birden çok beceri ile işin hakkında gelme olayı anlatılır. Bu sayede işin farklı yollardan çözümüne ulaşılmaktadır. İşin dokusuna uygun davranışlarda bulunarak işte olan problemin çözümüne hızla ulaşılır. İşin bütününe getirdiği yararı gören birey ise büyük bir iş tatmini yaşamaktadır. Bireyin çalıştığı işin zorluğa rağmen onu beceri çeşitliliğiyle bitirmesi inanılmaz bir mutluluk hissi sağlar. Becerilerini rahat ve özerkçe kullandığı için daha da verimli olmaktadır. (Aşık,2010:7)

Aynı oranda başka önemli faktör ise yapılan görevin anlamı ve ona konulan tanımdır. Yapılan işin başından bittiği zamana kadar geçen iş sürecinin bütünü bitirilmesini anlatır. Bu bir ölçüttür. Görev tanımının ne olduğunu bilen insan tüm bilgi birikimini bu kısımda harcayarak olabilecek en iyi biçimde bitirmeye çalışmaktadır. Bu sayede hem iş verimliliği artış göstermektedir, hem de çalışan kişide örgütsel bağlanma sağlamaktadır (Aşık,2010:12). Görevdeki anlam ise yapılan işin başka bir bireyin işine yarayacak olması duygusudur. Bu duyguyla beraber çalışan kişinin işine bağlanmasında önemli artışlar sağlanır.



Özerk olma, yapılacak işte çalışacak beceri sahibi iş görenlere tanınan rahatlık ve bağımsız yaratıcı ortamdır. Bu ortamda çalışan kişi tüm bilgi ve birikimini becerileriyle birleştirerek işin bitmesinde önemli rol oynar. İşte alınan verimi de bu faktör önemli şekilde olumlu yönde değiştirir. Ayrıca işten alınan dönüt diye tabir ettiğimiz geri dönüşlerle de işin sonucunda yapılan işin ne kadar olumlu olduğu çalışan tarafından öğrenilir. İşin olumlu bittiğini karşısında güzel dönütler aldığını gören çalışanın örgütsel bağlanma yüksek seviyelere çıkmaktadır (Eren,2000:82)

Düzenli ve anlam yüklü bir işi sağlamak için beceri çeşitliliği, görev tanımı ve anlamı, özerkliğin harmanlanmış bir şekilde bulunması gerekmektedir. Bu sayede işi en üst seviyelerde bitirme imkânı doğar (Eren, 2000:78)

İş tatmini ile ilgili yapılan ve yapılmakta olan işin niteliğinin de iş tatmini üzerinde etkisi oldukça büyüktür. Çalışanların bir işi çözümlerken tüm bilgi birikiminden ve farklı yeteneklerinden fayda sağlaması onun iş tatmininde artış sağlar ve odaklanması kolaylaştırır. Sorumluluk yüklenen çalışanlarda da eğer beceri sahibi ise tatmin yönünden artış sağlanır. Aynı zamanda yapılacak işin farklı insanlara getireceği iyiliğin çalışan tarafından bilinmesi de tatminde büyük rol oynamaktadır.

İş tatminini sağlayan bir başka unsurda ilginç ve tanınmayan alanlarda yapılan çalışmalardadır. Bu noktada bireyde yeni bilgileri öğrenme, harmanlama ve kullanma isteği oldukça ön plana çıkar ve azim, istek sağlar. Yeni kulvarların heyecanı ve yaptığı işte baskı hissetmeden özgür bir şekilde beceri kullanması da çalışanda tatmini ve örgütsel bağlılığı artıran bir başka bir faktördür (Mitchell ve Larson,1987: 137-145)

İş görenin bir örgütte çalışma süresi ne kadar kısa olursa bağlılık derecesi o kadar düşer. Uzun süreli işlerde ise iş güvenliği olduğundan dolayı tatmin seviyesi oldukça artar. (Kaplan,2011:89)

### **2.7.3 Gelişme ve Terfi Fırsatları**

Terfi tam manasıyla rütbe, pozisyonda bir üst seviyeye geçiş demektir. İş durumuna göre bir çalışan o pozisyonda başarı sağlarsa gerekli yönetmeliklerle bir

üst pozisyonda görevlendirilir. Böylelikle başarıya endeksinde bir pozisyon artışı olur.

Çalışan birey hâlihazırda çalıştığı işten daha fazla sorumluluk gerektiren, maaş olanakları daha fazla yetkiyle donatılmış bir halde terfi alır. Bu noktada özerklik daha fazla olup, dışarıdan gözetim daha az olur. Terfilerden sonra örgüte bağlılık maaşa oranla yükselmeler gözüktür. Terfiler bireyler için oldukça önemlidir. Bu noktada terfi gören çalışanlar bir başka terfi için güdülenir. Bir nevi başarı karşılığı ödül gibidir. Yeni terfi aldığı pozisyonda da sorumluluk şartları arttığı için bağlılık seviyesinde artış göze çarpmaktadır (Başaran,1998: 47-58).

Eğer terfi aldığı pozisyondan başka pozisyona terfi alamayacağını öğrenen iş gören motivasyonunda azalma meydana gelir ve bu da iş tatminini olumsuz etkiler. İşverenler tarafından verilen terfilerin adaletli olması oldukça önemlidir. Bu sayede adaletli bir yönetim altında olduğunu düşünen çalışanların azim ve isteği adaletle doğru orantılı olarak artmaktadır.

Çalışanlar çalıştıkları işlerde her zaman yükselme arzusu içinde olurlar. Bu yüzden kendilerini kanıtama istekleri doğrultusunda bilgi ve tecrübe yönünden gelişim göstermektedirler. Sabit bir pozisyonda kalan bireyin güdülenmesinde oldukça büyük problemler yaşar. İş tatmini yönünden sıkıntılar da bunlarla beraber artarak gelir. Yükselmeyeceğini anlayan çalışanın isteği düşer, iş tatmini de buna bağlı olarak düşüşe geçer. Değişim her kurumda oldukça önemlidir. Aynı pozisyonda yıllarca kalan bir çalışanın verimiyle pozisyona yeni gelen çalışanın verimi ve iş tatmini arasında bariz farklar bulunmaktadır. Dolayısıyla örgütsel bağlılıkta seviyesi de değişiklik gösterecektir. Farklı pozisyonlarda farklı çalışanların iş başı yapması iş görülen kurumun veriminin artmasına sebebiyet vermektedir (Agho, Mueller ve Price, 1993)

#### **2.7.4 Çalışma Koşulları**

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden belki de en önemlisi çalışma koşullarıdır. Bu faktörün özüne bakıldığında çalışanın mutluluğu ve bu mutluluk karşısında sağladığı verim ve örgütsel bağlanma duygusunun seviyesidir. Çalışma

koşullarının çalışandan verim alacak şekilde tasarlanması gerekir. Bu sayede çalışandan alınan verimle beraber yönetilen kurum da kâr yapmaya ve yapılan işten verim sağlamaya başlar.

Çalışan bireyin yönetim mekanizması kontrolünde olsa bile özerk olması kaçınılmaz bir durumdur. Özerk çalışan bireyler yeteneklerinin farklı tarzlarda sergilemeye başlarlar. Bu sayede çalışanların becerileri ile işten alınan verimin artmasını sağlamaktadırlar. Rahat ve özgür ortam sağlanması her çalışan için oldukça önemlidir. Bu sayede işlerinin geri dönütlerini gören çalışan iş bazında tatmin olmakta, mutluluk duygusuna sahip olarak verimini daha fazla artırmaktadır. Özerk durumda çalışma ortamının sağlanması, çalışan bireylerin iş hassasiyetlerini de önemli oranda etkilemektedir. İşi sahiplenme güdüsüyle beraber iş ve pozisyon sorumluluğu, bilinci gerçekleşmektedir. Konsantrasyon seviyesi üst noktalara çıkmaktadır. Bir çalışan bireyin işi sahiplenmesi elzemdir. Fakat işi sahiplenebilecek ortamın sağlanmasından da yönetim grubu sorumluluğundadır. Yönetim grubu bir disiplin halinde özerk ve bağımsız çalışmayı desteklemelidir (Çakır,2006:155)

Tam tersi durumlarda sorun daha da vahimleşmektedir. Yönetim baskısı gören bireylerin çalışma isteği oldukça düşük seviyelerdedir. Çalışan birey içine kapanır ve sadece kendini sorumlu hissettiği yönetim kadrosuna karşı hazırlamaya çalışır, verimlilik ikinci plana düşer. Dolayısıyla iş görenin örgütle arası tamamen zayıflar ya da kopar, tamamen bireysel ve bencil bir havaya bürünür. İş gören kendini amirlerine karşı savunmaya hazırlamıştır. İş motivasyonu ve örgütsel bağlılık oldukça düşük seviyelere geriler. Bu sayede hem işten alınan mutluluk hem de sorumluluk bilinci zayıflar. Bu işveren kurumun veriminin azalmasına sebebiyet veren başlıca sorunlardan biridir (Çakır,2006:162)

Çalışma ortamını sağlayan bölümlerin başında yönetim kurumu gelmektedir. Yönetim sadece hesap sorma makamı değildir. İşten ve çalışandan nasıl verim alacağını bilerek ona göre uygulamaları devreye sokan bölümdür. İnsanoğlunun doğasında yarışma içgüdüğü vardır. Bu güdü kullanılmalı ve çalışana pozitif yönde maddi ya da manevi geri dönütler sağlanmalıdır. Bu hem çalışma koşullarını, hem de çalışma ortamını renklendiren ve sağlamlaştıran adımlardan biridir. Örgütsel bağlanmayı sağlamlaştırmayı amaçlayan örgütlerde yapılacak adımların temelini

çalışma koşullarını çalışan personelin sosyo-kültürel yapısına, motivasyon koşullarına uygun ve fiziki, manevi ve temel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde oluşturması gerekmektedir.(Derin,2007:20-27)

### 2.7.5 Yönetim

Örgütsel bağlanmadaki önemli faktörlerden bir diğeri ise yönetim ve yönetim anlayışıdır. İş yapan bir kurumda yönetim kadrosunun ve çalışanın kaliteli olması onu diğer rakiplerine göre daha avantajlı kılmaktadır.(Boundreau, vd.,1994:128)

Örgütsel temelde baktığımızda yönetim kadrosunda alınan taktiksel kararlar ve stratejiler, kurumun pazardaki değerini ve payını artıran bir diğer unsurdur. Yönetim kadrosunda alınan bu stratejik kararları algılayabilecek ve bunu uygulayabilecek kadronun oluşması yine yönetime bağlıdır. Yönetim bu işi yapabilecek kadroyu kurmakla mükelleftir. Yönetim vasıflı ve iş bölümüne dayalı kadro kurduktan sonra verim sağlamalıdır. İyi bir yönetim anlayışı üretilen ürün veya hizmetten değil, çalışanın verimli çalışmasını kendine temel almasındandır. Özgürlükçü anlayışla yönetilen kurumlarda verim artar, çalışanların iş tatmini ve sorumluluk bilinci gelişir(Mitchell ve Larson,1987: 137-145). Aynı zamanda yönetimdeki yöneticilerin de lider özellikli olması da oldukça önemlidir. Lider kişi iş görenler sorunlarıyla yakından ilgilenmelidir. Bir kurumda çalışan memnuniyetsiz olursa aynı şekilde müşteri de aynı oranda memnuniyetsiz olmaktadır.

Yönetim kadrosunun ve anlayışının değişime açık olması zorunludur. Günümüz şartlarına ayak uydurmalı ve aktif şekilde çalışmalıdır. Bu sayede çalışılan iş yerinde değişim isteği artar, güdülenme daha fazla olmaktadır. Çalışma şart ve şekillerinin değişimi pozitif yönde ise çalışandan alınan verim yükselir. Bu sayede çalışanın hem iş tatmini sağlanır hem de pazarda payını artırılır. Sorumluluk bilinci olan yönetimlerde ilk yapısı gereken kaliteli ve yaratıcı kadro kurmak ve bu kadronun verimini artırmaktır. Yenilikçi kadro yapısı kurumda yeni bir şeyler öğrenme, yeni pazar bulma heyecanı ile verim yükselmekte, çalışanın yaratıcılık ve örgütsel bağlılık duyguları gelişmektedir. (Yılmaz, 2015: 29)

Kurum içi önemli konulardan biri de erişebilir olmaktır. Kurum içi veya dışı, yeni ürün veya hizmetlerin müşteriye tanıtımı, her durumda kurum içinde bulunması gerekmektedir. Bu kurum içi bilgi ve donanım sadece üst kadro için değil alt kadroya kadar devam etmelidir. Bu ürün ve hizmetlerin kolay aktarılmasına sebebiyet verir ve çalışan kendi işine odaklanabilir. İş gören kendine değer verildiğini hissettiği bir kurumda örgütsel bağlanma konusu sorun olmaktan çıkar. Hem yönetim kadrosunun hem de çalışan kadrosunun uyum içinde çalıştığı kurumlarda verimlilik ve pazar payı ve örgütsel bağlanma da artış gözlenmiştir (Akıncı,2002: 1-25)

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### EMNİYET PERSONELİNİN İŞ TATMINİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNİN UYGULAMALI ÖLÇÜMÜ

#### 3.1 Araştırmanın Amacı

Çalışmamızın temel amacı Emniyet Personelinin iş tatminin örgütsel bağlılığına etkisini araştırmaktır. Bir etkisi varsa bu etkinin yönünü ve iş tatmini boyutlarından hangisinin örgütsel bağlılığa etki ettiğini belirlemektir.

#### 3.2 Araştırmanın Önemi

Örgütlerde gerek süreklilik gerekse verimlilik açısından en önemli kaynak insandır. İnsanların örgütlerde mutlu bir şekilde çalışması ve örgüte olan sadakati artırmanın yöntemlerini araştırmak hem kamu hem de özel sektörde bir odak noktası olmuştur. Bu nedenle iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine etki eden faktörleri belirlemek, bunlarının birbirleri karşılıklı ilişkisini ortaya koymak için birçok çalışma yapılmıştır. Ülkemizin coğrafik konumu nedeniyle tarih boyunca ister istemez etnik ve/veya bölgesel bir çatışmanın dolaylı ve dolaysız içinde kendini bulmuştur. Bu bağlamda ülkemiz güvenliğini sağlamakta olan gerek Türk Silahlı Kuvvetleri gerekse Emniyet Genel Müdürlüğü çalışanlarının örgüt sadakati ve örgütten almış oldukları hazzın ne olduğunu bilmek profesyonel güvenlik güçlerinin oluşumuna katkı sağlayacaktır.

Özellikle terör olaylarının sıklıkla yaşandığı bu günlerde Emniyet Personelinin iş tatmin düzeylerini ve örgüt bağlılığı düzeylerini bilmek uzun vadeli insan gücü planlarına ışık tutabilecektir.

Yazın taramasına bakıldığında Türk Silahlı Kuvvetleri açısından iş tatmini ve örgüt bağlılığı araştırılmasına rağmen, Emniyet Genel Müdürlüğü üzerine bu tür çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu durum, çalışmamızın bir ihtiyacı giderecek özelliğini ortaya koymaktadır.

Birey ve toplumun can, mal, huzur, barış, namusun emniyetini ve kişisel veya toplumsal istirahatini sağlayan Emniyet Genel Müdürlüğü, bu görevini başarılı bir şekilde yerine getirebilmesi için tüm örgütlerde olduğu gibi öncelikle kendi personelini tatmin edici ve örgüt sadakatini geliştirici faaliyetleri yerine getirmesi gerekmektedir. Bu faaliyetleri yerine getirmek için ise mevcut durumun ne olduğunun ortaya çıkarılıp ona göre eylem planları oluşturup harekete geçilmesi gerekecektir.

### **3.3 Araştırmanın Sınırlılıkları**

Çalışma kapsamında İç İşleri Bakanlığına Bağlı Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde bulunan tüm personele ulaşılmasının mümkün olmaması nedeniyle evren sınırlandırılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgu ve sonuçların genellemesi kısmında bu durumun dikkate alınması gerekmektedir. Araştırmamızın örneklemini Karabük İli Merkez ve Safranbolu İlçe Emniyet Müdürlüğü personeli oluşturmaktadır.

Toplanan nicel verilerin güvenilirlik ve geçerliliği, kullanılan anket tekniğinin özellikleriyle sınırlı olmaktadır. Bu araştırma sosyal bilimlerde yapılan araştırmaların genel sınırlılıkları ve sosyal beğenilirlik etkisi ile sınırlıdır.

### **3.4 Araştırmanın Yöntemi ve Modeli**

Araştırma yöntemi istatistiki nicel analiz teknikleri kullanımına dayanmaktadır. Bu amaçla iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ölçecek beşli Likert ölçekli anket hazırlanmış Karabük Merkez ve Safranbolu Emniyet Müdürlüğü personeline uygulanarak veriler analiz edilmiştir. Örgütsel Bağlılık anketi Allen ve Meyer'in Üç Boyutlu Bağlılık Modelinden esinlenilerek oluşturulmuştur (Ulutaş, 2011). Bunun için öncelikle evreni temsil edebilecek örneklem seçimi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda ortaya çıkan bulguların yorumlanmasıyla çalışma tamamlanmıştır.

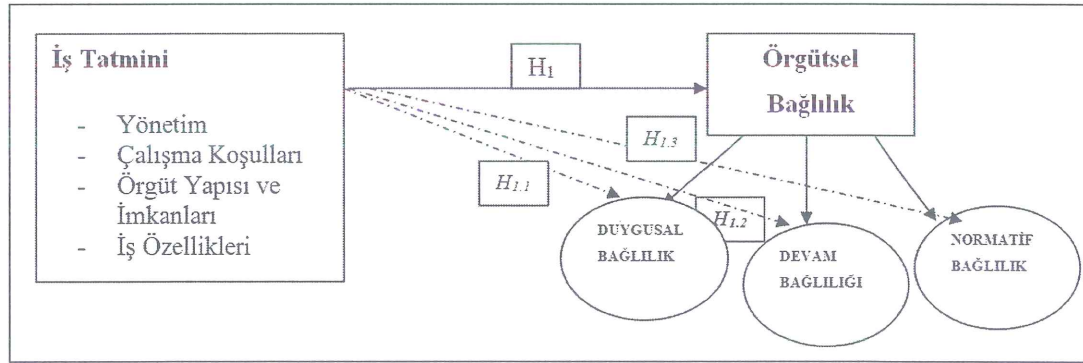
Araştırmamızda Sapma Aralığı (ConfidenceInterval) 5 olarak belirlenmiştir. Doğruluk Düzeyi (Confidence Level) ise %95 olarak alınmıştır.

Örgütsel bağlılık için Meyer ve Allenin sınıflamış oldukları duygusal, normatif ve devam bağlılık boyutlarını ölçmeye yönelik sorular oluşturulmuştur. İş tatmini ölçmek için örgütsel iş tatmini boyutları dikkate alınarak sorular oluşturulmuştur. İş tatmin boyutları yönetim, çalışma koşulları, örgüt yapısı ve imkanları ve iş özellikleri şeklinde belirlenmiştir.

Anket soruları Karabük ve Safranbolu İl/İlçe Emniyet Müdürlüğü Personeline uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler Faktör Analizi yöntemiyle analiz edilerek istatistiki açıdan modele dahil edilemeyecek ve sonuçların sağlığını etkileyecek sorular araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Buna göre örgütsel bağlılık sorularından 4, 7 ve 13; iş tatmini sorularından 3, 8, 10,14 ve 16. Soruları istatistiki açıdan analize uygun verilere sahip olmadığı için araştırma verileri olarak dikkate alınmamıştır. Bu durumda örgütsel bağlılık ve iş tatmini anket sorularından 13'şer soru araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

Araştırmanın modeli aşağıda şematize edilmiştir.

#### Şekil 4. Araştırmanın Modeli



Yukarıdaki modelden hareketle araştırmanın hipotezleri şöyledir

H<sub>1</sub>: Karabük İlnde Emniyet Personelinin, iş tatminlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.

H<sub>1.1</sub>: Karabük İlnde Emniyet Personelinin, iş tatminlerinin duygusal bağlılıkları üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.

H<sub>1.2</sub>: Karabük İlnde Emniyet Personelinin, iş tatminlerinin normatif bağlılıkları üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.



H1.3: Karabük İlinde Emniyet Personelinin, iş tatminlerinin devam bağlılıkları üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.

Çalışma kapsamı Karabük Emniyet Müdürlüğü'ne bağlı merkez ve Safranbolu ilçesinde görev yapan Karabük Emniyet Teşkilatı personelini içermektedir.

İş Tatminin, Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik yapılan bu çalışmada evren büyüklüğü 400 kişidir. Bu evreni temsil edecek iġstatistiki açıdan minimum örneklem büyüklüğü 196'dır (Altunışık, Bayraktaroğlu, ve Yıldırım, 2012: 132). Araştırmamızda kullandığımız denek sayısı ise 200'dür. Bu da örneğin evreni temsil etme şartını karşılamaktadır. Verilerin Toplanması

Veriler toplanmasın da personelin görev yerleri, çalışma saatleri, çalışma şekilleri, görev riski ve zaman bakımında sınırlık durumu gibi özellikler göz önün de bulundurulurarak anketler uygulanmıştır. Yapılan ankette; demografik özelliklere yönelik sorular içeren birinci bölüm, emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeylerini belirlemeye yönelik sorular içeren ikinci bölüm, son olarak örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik sorular içeren üçüncü bölümden oluşmaktadır.

Araştırmada anket verilerini belirlemede kullanılan ölçek olarak, beşli Likert ölçeği hazırlanmış olup ölçeğin kategorisi ise, ölçülecek özelliğe göre belirlenmiştir.

Verilerin toplanmasında Meyer ve Allenin sınıflamış oldukları duygusal, normatif ve devam bağlılık boyutları araştırmanın boyutları olarak kabul edilmiştir.

### 3.5 Araştırma Gruplarının Demografik Özellikleri

Emniyet Teşkilatı personeli oluşan örneklem grubunun demografik özelliklerini (cinsiyeti, medeni durum, yaşı, çocuk sayısı, eğitim durumu, iş yerindeki çalışma süresi, görevi) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır

**Tablo 3. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

CİNSİYET	F	%	%geç	%yığ
Erkek	186	93,0	93,0	93

<b>Kadın</b>	14	7,0	7,0	
<b>Toplam</b>	200	100	100	100

**Tablo 4. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

<b>MEDENİ DURUM</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>%geç</b>	<b>%yığ</b>
<b>Bekâr</b>	95	47,5	47,5	47,5
<b>Evli</b>	105	52,5	52,5	
<b>Toplam</b>	200	100	100	100

**Tablo 5. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

<b>YAŞ</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>%geç</b>	<b>%yığ</b>
<b>20-29</b>	102	51,0	51,0	51,0
<b>30-39</b>	48	24,0	24,0	75,0
<b>40-49</b>	42	21,0	21,0	96,0
<b>50-59</b>	8	4,0	4,0	
<b>Toplam</b>	200	100	100	100

**Tablo 6. Çocuk Sayısı Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

<b>ÇOCUK SAYISI</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>%geç</b>	<b>%yığ</b>
<b>0</b>	101	50,5	50,5	50,5
<b>1</b>	48	24,0	24,0	74,5
<b>2</b>	47	23,5	23,5	98,0
<b>3</b>	4	2,0	2,0	
<b>Toplam</b>	200	100	100	100

**Tablo 7. Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

<b>EĞİTİM DURUMU</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>%geç</b>	<b>%yığ</b>
----------------------	----------	----------	-------------	-------------

Lise	11	5,5	5,5	5,5
Meslek Yüksek Okulu	97	48,5	48,5	54,5
Lisans ve Üstü	92	46,0	46,0	
<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Tablo 8. İş Yerindeki Çalışma Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

<b>İŞ YERİNDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİ</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>%geç</b>	<b>%yığ</b>
1 Yıldan Az	4	2,0	2,0	2,5
1-5 Yıl	101	50,5	50,5	52,5
6-10 Yıl	44	22,5	22,5	74,5
10 Yıl Üstü	51	25,5	25,5	
<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Tablo 9. Görev Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

<b>Görevi</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>%geç</b>	<b>%yığ</b>
Polis Memuru	192	96,0	96,0	96,0
Rütbeli Polis Memuru	8	4,0	4,0	
<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### 3.6 Verilerin Analizi

Veriler SPSS 22.00 paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada ilk önce verilerin uygunluğunu, ölçeklerin güvenilirliği ve tutarlılığını ve verilerin boyutlarını ortaya çıkarmak için Faktör Analizi yapılmıştır buna göre örgütsel bağlılık sorularından 4, 7 ve 13; iş tatmini sorularından 3, 8, 10,14 ve 16. Soruları istatistiki

açından veriler uygun olmadığı için araştırma verileri olarak dikkate alınmamıştır. Bu durumda örgütsel bağlılık ve iş tatmini anket sorularından 13'er soru araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen soruların boyutları aşağıdadır

**Tablo 10. Örgütsel Bağlılık Anket Sorularının Boyutları**

Boyut	Sorular
Devam	1, 2, 3, 5, 6, 8, 17
Duygusal	9, 11, 14, 15 ve 16
Normatif	10, 12

**Tablo 11. İş Tatmini Anket Sorularının Boyutları**

Boyut	Sorular
Yönetim	4, 5, 6
Çalışma Koşulları	1, 2, 11, 13
Örgüt Yapısı ve İmkanları	15, 17, 18
İş ve Özellikleri	7, 9, 12

**Tablo 12. İş Tatmini Ölçeği Güvenirlik Testi**

KMO and Bartlett's Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneğin Ölçüm Yeterliği Adequacy.		,847
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık. Ki-Kare	1437,344
	df	78
	Sig.	,000

**Tablo 13. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlik Testi**

KMO and Bartlett's Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneğin Ölçüm Yeterliliği.		,905
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık. Ki-Kare	1447,636
	df	91
	Sig.	,000

KMO'nun 0,60'dan yüksek ve Bartlett Sphericity testinin anlamlı çıkması için, tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ya da daha yüksek ve psikolojik bir test için hesaplanan güvenilirlik katsayısının 0,70 ve üzeri olması durumunda

açıklayıcı olabilecektir (Büyüköztürk, 2007). Bu durumda hem İş Tatmini hem de Örgütsel Bağlılık ölçeklerimiz tutarlı ve yeterlidir.

### 3.7 Analiz Bulguları

Araştırmamızın temel sorusu Emniyet Personeli İş Tatminin Örgütsel Bağlılığa etkisi olduğu için bu etkiyi ölçmek için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Daha sonra da araştırmamızın alt soruları olan iş tatmini boyutlarıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin durumunu tespit etmek amacıyla çok değişkenli regresyon analizi kullanılmıştır.

### 3.8 Emniyet Personeli İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasında Tek Değişkenli Regresyon Analizi

Regresyon analizi, aralarında sebep-sonuç ilişkisi bulunan iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkiyi kullanarak o konu ile ilgili tahminler (estimation) ya da kestirimler (prediction) yapabilmek amacıyla yapıldığı için Emniyet Personeli iş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisini bulma yöntemi olarak regresyon seçilmiştir.

Basit regresyon modeli  $Y=\alpha+\beta X+\varepsilon$  şeklinde bir bağımlı ve bir de bağımsız değişken içeren bir modeldir. Burada Y; bağımlı (sonuç) değişken olup belli bir hataya sahip olduğu varsayılır. X; bağımsız (sebepl) değişkeni olup hatasız ölçüldüğü varsayılır.  $\alpha$ ; sabit olup  $X=0$  olduğunda Y'nin aldığı değerdir.  $\beta$  ise regresyon katsayısı olup, X'in kendi birimi cinsinden 1 birim değişmesine karşılık Y'de kendi birimi cinsinden meydana gelecek değişme miktarını ifade eder.  $\varepsilon$ ; tesadüfi hata terimi olup ortalaması sıfır varyansı  $\sigma^2$  olan normal dağılış gösterdiği varsayılır. Bu varsayım parametre tahminleri için değil katsayıların önem kontrolleri için gereklidir (Altunışık, Bayraktaroğlu, ve Yıldırım: 2012, 234). Araştırmamız kapsamında ele aldığımızda iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisinin olup olmadığını belirlemek için (H1 hipotezi) regresyon analizini kullanmak uygun olacaktır.

Örgütsel bağlılık regresyon modelini, Örgütsel Bağlılık  $=\alpha+\beta*\text{İş Tatmini}+\varepsilon$  şeklinde formülümüzü ifade edebiliriz. Analiz tek değişkenli regresyon analizi şeklinde yapılmıştır. Bu nedenle analiz kapsamına dahil edilen iş tatmini ve örgütsel

bağıllık verilerinin ortalaması regresyon analizinde kullanılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdadır

**Tablo 14. Tek Değişkenli Regresyon Analizi Sonuçları**

Girilen/Kaldırılan Değişkenler <sup>a</sup>			
Model	Girilen Değişkenler	Kaldırılan Değişkenler	Yöntem
1	İş Tatmini <sup>b</sup>		Enter

a. Bağımlı Değişken: Bağlılık

b. Tüm Değişkenler Girildi.

Model Özeti				
Model	R	R Kare	Uyarlanmış R Kare	Tahminin Standart Hatası
1	,670 <sup>a</sup>	,449	,446	,51913

a. Belirleyici: (Sabite), İş Tatmini

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regression	43,508	1	43,508	161,444	,000 <sup>b</sup>
	Residual	53,359	198	,269		
	Toplam	96,867	199			

a. Bağımlı Değişken: Bağlılık

b. Belirleyici: (Sabite), İş Tatmini

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Uyarlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Sabite)	1,124	,142		7,919	,000
	İş Tatmini	,624	,049	,670	12,706	,000

a. Bağımlı Değişken: Bağlılık

Buna göre regresyon modelinin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür, çünkü F (161,444) değerinin anlamlılık seviyesi  $p < 0.000$ 'dır. Bağımlı değişken örgütsel bağlılığı açıklamada iş tatmininin önemli bir faktör olduğunu bu modelden anlamak mümkündür. R2 0,449 olduğundan, iş tatmini değişkenindeki değişimin sadece %44,9'lık kısmını açıklayabilmektedir. Ayarlanmış R2 ise 0,446 olduğundan, bu açıklayıcılık değeri %44,6'a düşmektedir. Modelde bağımsız değişkene ait katsayı

0,624 olup, buna karşılık gelen beta (standardize edilmiş regresyon katsayısı) 0,670'dir. Bu değer ise istatistiksel açıdan anlamlı bir katkıyı ifade etmektedir. Daha basit bir ifade ile iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi şu şekilde ifade etmek mümkündür. İş tatmininde meydana gelecek bir standart sapmalık artış, örgütsel bağlılıkta 0,624 standart sapmalık bir örgütsel bağlılık ile sonuçlanacaktır. Bu durumda Emniyet Personelinin iş tatmini örgütsel bağlılığı etkilemekte, iş tatminindeki bir artış örgütsel bağlılığı da etkilemektedir. Bu durumda H1 hipotezimiz kabul edilmiştir.

### 3.9 Emniyet Personeli İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasında Çok Değişkenli Regresyon Analizi

Bir bağımlı değişken ve birden fazla bağımsız değişkenin yer aldığı regresyon modellerine çok değişkenli regresyon analizi denir çok değişkenli regresyon analizinde bağımsız değişkenler eş zamanlı olarak bağımlı değişkendeki değişimi açıklamaya çalışmaktadır. Hesaplama yöntemi ve yorum bakımından tek değişkenli regresyon analizine benzemektedir.(Altunışık, Bayraktaroğlu, ve Yıldırım: 2012, 239-240)

**Tablo 15. Çok Değişkenli Regresyon Analizi Sonuçları**

Model Özeti				
Model	R	R Kare	Uyarlanmış R Kare	Tahminin Standart Hatası
1	,688 <sup>a</sup>	,473	,462	,51159

a. Belirleyiciler: (Sabite), İş Özelliği Tatmini, Çalışma Koşulları Tatmini, Örgütsel Yapı ve Terfi İmkanları, Yönetim Tatmini

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1 Regression	45,830	4	11,458	43,777	,000 <sup>b</sup>
Residual	51,037	195	,262		
Toplam	96,867	199			

a. Bağımlı Değişken: Bağlılık

b. Belirleyiciler: (Sabite), İş Özelliği Tatmini, Çalışma Koşulları Tatmini, Örgütsel Yapı ve Terfi İmkanları, Yönetim Tatmini

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Sabite)	1,020	,160		6,394	,000
	Yönetim Tatmini	,063	,043	,100	1,466	,144
	Çalışma Koşulları Tatmini	,266	,053	,341	5,052	,000
	Örgütsel Yapı ve Terfi İmkanları	,111	,041	,165	2,674	,008
	İş Özelliği Tatmini	,231	,051	,275	4,523	,000

a. Bağımlı Değişken: Bağlılık

Bu veriler ışığında modelimiz  $F=43,77$  ve  $p<0,000$  olduğu için anlamlıdır. Çoklu korelasyon katsayısı (R), bağımlı değişkendeki değişim ile eşzamanlı olarak ele alınan birden fazla bağımsız değişkendeki değişim arasındaki ilişkinin derecesini göstermektedir. Analizimizde çoklu korelasyon katsayısı 0,688'dir. Yani örgütsel bağlılığı etkilediğini düşündüğümüz iş tatmini boyutlarından Yönetim, çalışma koşulları, örgüt yapısı ve imkanları ve iş özellikleri boyutları arasında bir korelasyon (ilişki) vardır.  $R^2$  değeri ile birlikte ele alındığında bağımsız değişkenlerdeki değişim, bağımlı değişkendeki değişimin %47,3'ünü açıkladığını görmekteyiz. Uyarlanmış  $R^2$  değerine baktığımızda bu oran %46,2'ye düşmektedir.

Modelde yer alan değişkenlerden yönetim tatmini boyutu değişkeni modele katkı sağlamazken ( $p>0,05$  olduğu için) çalışma koşulları, örgütsel yapı ve terfi imkanları ve iş özellikleri boyutlarıyla örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.



Modelde açıklayıcılık açısından en açıklayıcı değişken 0,341 Beta değeri ile çalışma koşulları boyutu öne çıkmaktadır. İkinci açıklayıcı değişken 0,275 ile iş özelliği boyutu gelmektedir. Modele en az katkıyı sağlayan iş tatmini boyutu ise 0,165 beta değeri ile örgütsel yapı ve terfi imkanları boyutu gelmektedir.

Bu bilgiler ışığında birinci (H1) hipotezimiz, Emniyet Personeli örgütsel iş tatmini boyutlarıyla, örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmektedir.

### 3.10 Emniyet Personelinin İş Tatmininin Örgüt Bağlılık Boyutlarını Etkilemesinin Regresyon Analizi

Emniyet personeli iş tatmininin örgüt bağlılığını etkilediğini belirledikten sonra örgüt bağlılığı boyutlarını ne şekilde etkilediğini inceleyeceğiz. Bu amaca uygun yöntem çok değişkenli regresyondur. Bu yöntemde iş tatmini boyutları bağımsız değişkenleri ile örgütsel bağlılık bağımlı değişkenleri arasındaki ilişki analiz edilecektir.

#### 3.10.1 Emniyet Personeli İş Tatmini ile Duygusal Bağlılık Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

Bu analizi yapmamızın sebebi H1.1 hipotezimizi test etmektir. Sonuçlar aşağıdadır.

**Tablo 16. Emniyet Personelinin İş Tatmini İle Duygusal Bağlılık Boyutu Arasındaki İlişki**

Model Özeti				
Model	R	R Kare	Uyarlanmış R Kare	Tahminin Standart Sapması
1	,638 <sup>a</sup>	,407	,395	,75122

a. Belirleyiciler: (Sabite), İş Özelliği Tatmini, Çalışma Koşulları Tatmini, Örgütsel Yapı ve Terfi İmkanları, Yönetim Tatmini

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1 Regression	75,682	4	18,921	33,528	,000 <sup>b</sup>
Residual	110,044	195	,564		
Toplam	185,726	199			

a. Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

b. Belirleyiciler: (Sabite), İş Özelliği Tatmini, Çalışma Koşulları Tatmini, Örgütsel Yapı ve Terfi İmkanları, Yönetim Tatmini

Katsayılar<sup>a</sup>

Model		Standart Edilmemiş Katsayıları		Standart Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Sabite)	,473	,234		2,017	,045
	Yönetim Tatmini	,067	,063	,077	1,062	,290
	Çalışma Koşulları Tatmini	,267	,077	,247	3,448	,001
	Örgütsel Yapı ve Terfi İmkanları	,223	,061	,241	3,672	,000
	İş Özelliği Tatmini	,303	,075	,261	4,052	,000

a. Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

Bu veriler ışığında modelimiz  $F=33,528$  ve  $p<0,000$  olduğu için anlamlıdır. Çoklu korelasyon katsayısı (R), bağımlı değişkendeki değişim ile eşzamanlı olarak ele alınan birden fazla bağımsız değişkendeki değişim arasındaki ilişkinin derecesini göstermektedir. Analizimizde çoklu korelasyon katsayısı 0,638'dir. Yani örgütsel bağlılığı etkilediğini düşündüğümüz iş tatmini boyutlarından Yönetim, çalışma koşulları, örgüt yapısı ve imkanları ve iş özellikleri boyutları arasında bir korelasyon (ilişki) vardır.  $R^2$  değeri ile birlikte ele alındığında bağımsız değişkenlerdeki değişim, bağımlı değişkendeki değişimin %40,7'sini açıkladığını görmekteyiz. Uyarlanmış  $R^2$  değerine baktığımızda bu oran %39,5'e düşmektedir.

Modelde yer alan değişkenlerden yönetim tatmini boyutu değişkeni modele katkı sağlamazken ( $p>0,05$  olduğu için) çalışma koşulları, örgütsel yapı ve terfi imkanları ve iş özellikleri boyutlarıyla örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Modelde açıklayıcılık açısından en açıklayıcı değişken 0,261 Beta değeri ile İş özelliği boyutu öne çıkmaktadır. İkinci açıklayıcı değişken 0,247 ile çalışma koşulları boyutu gelmektedir. Modele en az katkıyı sağlayan iş tatmini boyutu ise 0,241 beta değeri ile örgütsel yapı ve terfi imkanları boyutu gelmektedir.

Bu sonuca göre H1.1 hipotezimiz, Emniyet Personelinin İş Tatmini ile duygusal bağlılık boyutu arasında olumlu bir ilişki vardır, kabul edilmektedir.

### 3.10.2 Emniyet Personeli İş Tatmini İle Normatif Örgütsel Bağlılık Boyutu Arasındaki İlişki

Bu analizi yapmamızın sebebi H1.2 hipotezimizi test etmektir. Sonuçlar aşağıdadır.

**Tablo 17. Emniyet Personeli İş Tatmini İle Normatif Örgütsel Bağlılık İlişkisi**

#### Model Özeti

Model	R	R Kare	Uyarlanmış R Kare	Tahminin Standart Hatası
1	,149 <sup>a</sup>	,022	,002	,98287

a. Tahminler: (Sabite), İş Özelliği Tatmini, Çalışma Koşulları Tatmini, Örgütsel Yapı ve Terfi İmkanları, Yönetim Tatmini

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regression	4,303	4	1,076	1,114	,351 <sup>b</sup>
	Residual	188,377	195	,966		
	Toplam	192,680	199			

a. Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık

b. Belirleyiciler: (Sabite), İş Özelliği Tatmini, Çalışma Koşulları Tatmini, Örgütsel Yapı ve Terfi İmkanları, Yönetim Tatmini

**Katsayılar<sup>a</sup>**

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Sabite)	2,124		
	Yönetim Tatmini	-,010	,082	-,011	-,118	,906
	Çalışma Koşulları Tatmini	,159	,101	,144	1,566	,119
	Örgütsel Yapı ve Terfi İmkanları	-,015	,080	-,015	-,182	,856
	İş Özelliği Tatmini	,044	,098	,037	,444	,657

a. Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık

Bu veriler ışığında modelimiz  $F=1,114$  ve  $p=0,351$  ve  $p>0,05$  olduğu için istatistiki açıdan anlamlı değildir. Bu nedenle Modelimize göre Emniyet Personeli İş Tatmini ile Normatif Örgütsel Bağlılık boyutu arasında bir ilişki yoktur ve iş tatmini örgütsel bağlılığı etkilememektedir. Dolayısıyla H1.2 hipotezimiz reddedilmiştir.

### 3.10.3 Emniyet Personeli İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Devam Boyutu İlişkisi

Araştırmamızın H1.3 Hipotezi Emniyet personeli iş tatmini örgütsel bağlılığın devam boyutunu etkilemektedir test edilmiştir. Buna göre

**Tablo 18. Emniyet Personelinin İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Devam Boyutu İlişkisi**

**Model Özeti**

Model	R	R Kare	Uyarlanmış R Kare	Tahminin Standart Hatası
1	,696 <sup>a</sup>	,484	,474	,72897

a. Belirleyiciler: (Sabite), İş Özelliği Tatmini, Çalışma Koşulları Tatmini, Örgütsel Yapı ve Terfi İmkanları, Yönetim Tatmini

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1 Regression	97,336	4	24,334	45,793	,000 <sup>b</sup>
Residual	103,623	195	,531		
Toplam	200,959	199			

a. Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı

b. Belirleyiciler: (Sabite), İş Özelliği Tatmini, Çalışma Koşulları Tatmini, Örgütsel Yapı ve Terfi İmkanları, Yönetim Tatmini

Katsayılar<sup>a</sup>

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Sabite)	,465	,227		2,043	,042
	Yönetim Tatmini	,131	,061	,145	2,151	,033
	Çalışma Koşulları Tatmini	,373	,075	,332	4,971	,000
	Örgütsel Yapı ve Terfi İmkanları	,123	,059	,128	2,092	,038
	İş Özelliği Tatmini	,345	,073	,285	4,748	,000

a. Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı

Modelimiz  $F=45,793$  ve  $p<0,000$  olduğu için anlamlıdır. Çoklu korelasyon katsayısı (R), bağımlı değişkendeki değişim ile eşzamanlı olarak ele alınan birden fazla bağımsız değişkendeki değişim arasındaki ilişkinin derecesini göstermektedir. Analizimizde çoklu korelasyon katsayısı 0,696'dır. Yani örgütsel bağlılığı etkilediğini düşündüğümüz iş tatmini boyutlarından Yönetim, çalışma koşulları, örgüt yapısı ve imkanları ve iş özellikleri boyutları arasında bir korelasyon (ilişki) vardır.  $R^2$  değeri ile birlikte ele alındığında bağımsız değişkenlerdeki değişim, bağımlı değişkendeki değişimin %48,4'ünü açıkladığını görmekteyiz. Uyarlanmış  $R^2$  değerine baktığımızda bu oran %47,4'e düşmektedir.

Modelde açıklayıcılık açısından en açıklayıcı değişken 0,261 Beta değeri ile İş özelliği boyutu öne çıkmaktadır. İkinci açıklayıcı değişken 0,332 ile çalışma

koşulları boyutu gelmektedir. Modele sırasıyla iş tatmini boyutu itibariyle iş özelliği, yönetim ve örgüt yapısı ve terfi imkanları boyutları katkı sağlamaktadır.

Bu sonuca göre H1.3 hipotezimiz, Emniyet Personelinin İş Tatmini ile duygusal bağlılık boyutu arasında olumlu bir ilişki vardır, kabul edilmektedir.

## SONUÇ

Temel olarak Karabük Merkez ve Safranbolu İl/İlçe Emniyet Müdürlüğü personelinin iş tatmininin örgütsel bağlılığını etkileyip etkilemediğini araştırdığımız bu çalışma, sözkonusu evrenden seçilmiş 200 deneğe yapılan anket sorusundan elde edilen veriler istatistiki açıdan analiz edilerek sonuçlandırılmıştır.

Verilerin istatistiki açıdan uygunluğu faktör analizi yöntemiyle test edilmiş ve uygun olmayan verilerin bir kısmı analize dahil edilmemiştir. Analize dahil edilmeyen veriler iş tatmini ölçeğindeki 3, 8, 10, 14 ve 16. ve örgütsel bağlılık ölçeğindeki 4, 7 ve 13. sorularından elde edilen verilerdir.

İstatistiki analize uygun hale getirilen veriler, araştırma sorumuza uygun sonuçlar üretebilecek istatistiksel bir araç olan regresyon analizi yardımıyla analiz edilmiş aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Emniyet personelinin iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek değişkenli regresyon analizinde F (161,444) değerinin anlamlılık seviyesi  $p < 0.000$  olduğu için model anlamlıdır. Örgütsel bağlılığı açıklamada iş tatmininin önemli bir faktör olduğunu bu modelden anlamak mümkündür.  $R^2$  0,449 olduğundan, iş tatmini değişkenindeki değişimin sadece %44,9'luk kısmını açıklayabilmektedir. Ayarlanmış  $R^2$  ise 0,446 olduğundan, bu açıklayıcılık değeri %44.6'a düşmektedir. Modelde bağımsız değişkene ait katsayı 0,624 olup, buna karşılık gelen beta (standardize edilmiş regresyon katsayısı) 0,670'dir. Bu değer ise istatistiksel açıdan anlamlı bir katkıyı ifade etmektedir. Daha basit bir ifade ile iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi şu şekilde ifade etmek mümkündür. İş tatmininde meydana gelecek bir standart sapmalı artış, örgütsel bağlılıkta 0,624 standart sapmalı bir örgütsel bağlılık ile sonuçlanacaktır. Bu durumda Emniyet Personelinin iş tatmini örgütsel bağlılığı etkilemekte, iş tatminindeki bir artış örgütsel bağlılığı da etkilemektedir.

Emniyet personelinin iş tatmini boyutlarının hangisinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan çok değişkenli regresyon analizinde modelimiz  $F=43,77$  ve  $p < 0,000$  olduğu için anlamlı olarak tespit

edilmiştir. Çoklu korelasyon katsayısı (R), bağımlı değişkendeki değişim ile eşzamanlı olarak ele alınan birden fazla bağımsız değişkendeki değişim arasındaki ilişkinin derecesini göstermektedir. Analizimizde çoklu korelasyon katsayısı 0,688'dir. Yani örgütsel bağlılığı etkilediğini düşündüğümüz iş tatmini boyutlarından Yönetim, çalışma koşulları, örgüt yapısı ve imkanları ve iş özellikleri boyutları arasında bir korelasyon (ilişki) vardır. R<sup>2</sup> değeri ile birlikte ele alındığında bağımsız değişkenlerdeki değişim, bağımlı değişkendeki değişimin %47,3'ünü açıkladığını görmekteyiz. Uyarlanmış R<sup>2</sup> değerine baktığımızda bu oran %46,2'ye düşmektedir.

Modelde yer alan değişkenlerden yönetim tatmini boyutu değişkeni modele katkı sağlamazken ( $p > 0,05$  olduğu için) çalışma koşulları, örgütsel yapı ve terfi imkanları ve iş özellikleri boyutlarıyla örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Modelde açıklayıcılık açısından en açıklayıcı değişken 0,341 Beta değeri ile çalışma koşulları boyutu öne çıkmaktadır. İkinci açıklayıcı değişken 0,275 ile iş özelliği boyutu ve en az katkıyı sağlayan iş tatmini boyutu ise 0,165 beta değeri ile örgütsel yapı ve terfi imkanları boyutu gelmektedir.

Bu bilgiler ışığında, Emniyet Personeli örgütsel iş tatmini boyutlarıyla, örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmektedir.

Emniyet personelinin iş tatmininin örgüt bağlılığının duygusal boyutu ile ilişkisinde modelimiz  $F=33,528$  ve  $p < 0,000$  olduğu için anlamlıdır. Çoklu korelasyon katsayısı (R), bağımlı değişkendeki değişim ile eşzamanlı olarak ele alınan birden fazla bağımsız değişkendeki değişim arasındaki ilişkinin derecesini göstermektedir. Analizimizde çoklu korelasyon katsayısı 0,638'dir. Yani örgütsel bağlılığı etkilediğini düşündüğümüz iş tatmini boyutlarından Yönetim, çalışma koşulları, örgüt yapısı ve imkanları ve iş özellikleri boyutları arasında bir korelasyon (ilişki) vardır. R<sup>2</sup> değeri ile birlikte ele alındığında bağımsız değişkenlerdeki değişim, bağımlı değişkendeki değişimin %40,7'sini açıkladığını görmekteyiz. Uyarlanmış R<sup>2</sup> değerine baktığımızda bu oran %39,5'e düşmektedir.



Modelde yer alan değişkenlerden yönetim tatmini boyutu değişkeni modele katkı sağlamazken ( $p>0,05$  olduğu için) çalışma koşulları, örgütsel yapı ve terfi imkanları ve iş özellikleri boyutlarıyla örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Modelde açıklayıcılık açısından en açıklayıcı değişken 0,261 Beta değeri ile İş özelliği boyutu öne çıkmaktadır. İkinci açıklayıcı değişken 0,247 ile çalışma koşulları boyutu gelmektedir. Modele en az katkıyı sağlayan iş tatmini boyutu ise 0,241 beta değeri ile örgütsel yapı ve terfi imkanları boyutu gelmektedir.

Emniyet personeli iş tatmini ile normatif örgütsel bağlılık boyutu ilişkisinde  $p>0,05$  olduğundan emniyet personeli iş tatmini ile normatif örgütsel bağlılık arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Dolayısıyla H1.2 hiptotezimiz reddedilmiştir.

Emniyet personeli iş tatmini ile devam bağlılığı boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde Modelimiz  $F=45,793$  ve  $p<0,000$  olduğundan anlamlıdır. Çoklu korelasyon katsayısı (R), bağımlı değişkendeki değişim ile eşzamanlı olarak ele alınan birden fazla bağımsız değişkendeki değişim arasındaki ilişkinin derecesini göstermektedir. Analizimizde çoklu korelasyon katsayısı 0,696'dır. Yani örgütsel bağlılığı etkilediğini düşündüğümüz iş tatmini boyutlarından Yönetim, çalışma koşulları, örgüt yapısı ve imkanları ve iş özellikleri boyutları arasında bir korelasyon (ilişki) vardır.  $R^2$  değeri ile birlikte ele alındığında bağımsız değişkenlerdeki değişim, bağımlı değişkendeki değişimin %48,4'ünü açıkladığını görmekteyiz. Uyarlanmış  $R^2$  değerine baktığımızda bu oran %47,4'e düşmektedir.

Modelde açıklayıcılık açısından en açıklayıcı değişken 0,261 Beta değeri ile İş özelliği boyutu öne çıkmaktadır. İkinci açıklayıcı değişken 0,332 ile çalışma koşulları boyutu gelmektedir. Modele sırasıyla iş tatmini boyutu itibariyle iş özelliği, yönetim ve örgüt yapısı ve terfi imkanları boyutları katkı sağlamaktadır.

Bu sonuca göre H1.3 hipotezimiz, Emniyet Personelinin İş Tatmini ile devam bağlılık boyutu arasında olumlu bir ilişki vardır, kabul edilmektedir.

Hipotezlerimizin kabul veya red durumunu özetlersek aşağıdaki gibi olmaktadır

**Tablo 19. Hipotezlerin Kabul veya Red Durumu**

Hipotez	Kabul/Red Durumu
<b>H1:</b> Karabük İlinde Emniyet Personelinin, iş tatminlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.	Kabul
<b>H1.1:</b> Karabük İlinde Emniyet Personelinin, iş tatminlerinin duygusal bağlılıkları üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.	Kabul
<b>H1.2:</b> Karabük İlinde Emniyet Personelinin, iş tatminlerinin normatif bağlılıkları üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.	Red
<b>H1.3:</b> Karabük İlinde Emniyet Personelinin, iş tatminlerinin devam bağlılıkları üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.	Kabul

Kişilerin çalıştıkları işlerde yüksek performans gösterebilmeleri ve işin kalitesini arttırabilmeleri için yaptıkları işten duygusal bir doyum sağlamaları ve böylelikle iş tatmininin oluşması gerekmektedir. Bu durumu etkileyen bireysel faktörlerin yanı sıra bir de örgütten kaynaklanan kuruluşların yapısal ve fiziksel yetersizliklerinin giderilmesi, iş görenlerin örgüt yapısı içerisinde meydana gelebilecek risklere karşı gerekli ve yeterli önlemlerin alınması, çalışanların yönetsel kararlara katılımının sağlanması, performansa dayalı ücrette hakkaniyet ve objektif bir yaklaşım sağlanması vb konuları içeren örgütsel faktörler bulunmaktadır. İş tatminini olumsuz yönde etkileyen faktörlerin ortadan kaldırılması bireylerin iş tatminine ulaşmasını sağlar bu durum da hedef ve amaçların gerçekleşmesi anlamını taşımaktadır.( İnce ve Gül,2005: 75)

Emniyet personeli örgütsel bağlılığının sağlanması için modelimizden hareketle öncelikle personelin çalışma şartları, örgüt yapısı ve terfi ile işin özelliklerinden kaynaklanan olumsuzlukların ortadan kaldırılması örgütsel bağlılığa katkı sağlayacaktır.

Luthans'a (1973) göre çalışma koşulları personelin iş dışı yaşamını da etkilemektedir. Örneğin, fazla mesailer ve uzun çalışma saatleri insanların aile ve arkadaşlarına fazla zaman ayıramamasına ve kendilerini yenileyememelerine yol

açabilmektedir. Göreceli olarak çalışma saatleri veya çalışma günündeki kısalık, çalışanların kendilerine daha fazla zaman ayırmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda Emniyet Personelinin uzun mesai saatlerinin kısaltılması çalışma koşullarından kaynaklanan tatminsizliği azaltabilecektir.

London'un çalışmasına göre; iş tatmini ile iş görenlerin kişisel gelişimleri ve terfi fırsatları arasında muhtemel bir bağ vardır. Bunun sebebi eğer iş görenler iş hayatlarında kişisel gelişimlerini sağlamada desteklenir ve terfi fırsatları konusunda haksızlık söz konusu olmaz ise muhtemelen işlerinden ve çalıştıkları örgütten memnun olacaklardır ve bu memnun olma durumu kişilerin iş tatmini sağladıklarının muhtemel göstergesi olacaktır (London,1983: 620-630).

İş görenin görev ve sorumlulukları tamamlamada farklı yetenek ve becerilerini kullanabilme olanağına sahip olmaları iş tatminini pozitif yönden etkilemektedir. İşin durumu ve özellikleri bakımından geçici veya sürekli olması, denetleme mekanizmasının yoğun veya seyrek olması, iş görene kendini geliştirme imkânı vermesi veya vermemesi, başarı duygusunu yaşamasına izin vermesi veya herhangi bir şekilde bu duygunun izin verilmemesi, ücret, izin olanakları vb birçok durum iş görenin iş tatminini yaşamasına veya bu duyguyu ortadan kaldırmasına sebep olacağı açıktır. (Luthans,1995: 176)

Emniyet personelinin vasıflı bir hale getirilmesi uzun ve yorucu çalışmalara dayanmaktadır. Personel uzun süreli iş tatminsizliği yaşadığında nihai olarak farklı işler arama yoluna gidebilecektir. Bu yönüyle bakıldığında Emniyet Müdürlüğü'nün kalifiye personelini örgütte tutmak ve örgüt bağlılığını sağlanması için iş tatminini artırıcı gayretlerinin olması önemli olacağı kanaatindeyiz. Emniyet Müdürlüğü Kamu sektöründe olduğu için ücret, terfi, mesai saatleri gibi iyileştirmelerin kısa sürede gerçekleştirilmesini beklemek zor olsa da bu yönde yapılacak iyi niyet ifadeleri ve bu yönde birtakım girişimlerin başlatılması en azından kısa vadeli çözüm olarak düşünülebilir. Ancak kesin çözüm için iyi niyetten öte somut girişimlerin olması beklentilerin karşılanması açısından önemlidir.

Bu çalışmamızda Emniyet Personelinin iş tatmininin örgütsel bağlılığına etkisinin varlığına ve ilişki yönüne odaklandığımız için iş tatmininin oluşturulması için

hangi iş tatmini boyutunun Emniyet Personelini daha çok mutlu edeceğine dair bir bulguyu tespit edememekteyiz. Bu konu başka bir araştırma konusu olarak araştırmacılara bırakılmıştır.

## KAYNAKÇA

- Agho, A., Mueller, C., & Price, J. (1993). *Determinants of employee job satisfaction: an empirical test of a causal model*. Human Relations.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe Çalışan Doyumunu Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 1-25.
- Arvey, R., Carter, G., & Buerkley, D. (1991). *Job Satisfaction: Dispositional and Situational Influences*. NewYork: In C.L. Cooper & I.T. Robertson.
- Arvey, Richard, D., Abraham, Lauren, M., Bouchard, T. J., & Segal, N. L. (1989). Job Satisfaction: Environmental and Genetic Components. *Journal of Applied Psychology*, 187-192.
- Aşık, N. A. (2010). *Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme*. Ankara: Türk İdare Dergisi.
- Ataklı, A., Dikmentaş, E., & Altınışik, S. (2004). *Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu*. Ankara: Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi.
- Aven, F., Parker, B., & Glen, M. M. (1993). *Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta-Analysis*. The Journal of Business Research.
- Başaran, İ. E. (1998). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi, 47-58.
- Bakan . İ.(2011). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara : Gazi Kitapevi
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.
- Boundreau, John, W., Ve Bretz, Robert, D., & Judge, T. (1994). *Job and Life Attitudes*. Journal of Applied Psychology, 217-228.

- Bozkurt, İ., & Bozkurt, Ö. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1-18.
- Bozkurt, T., & Turgut, T. (1999). Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları İle İlgili İş Tatminleri ve Kültürel Sayıltıları Arasındaki İlişkiler. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*.
- Bull, H. F. (2005). *The Relationship Between Job Satisfaction And Organisational Commitment Amongst High School Teachers in Disadvantaged Areas in The Western Cape*. University of the Western Cape Faculty of Economic and Management Science, 197-205.
- Büyüköztürk, Şener (2007), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pagem A Yayıncılık.
- Çakır, B. (2006). *SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik Ve Örgüt Kültürünün Rolü*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 147-154.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human Behavior at Work, Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Deniz, M. (1999). *İş Tatmini ve Emniyet Hizmetleri Sınıfı: İstanbul İli Uygulaması*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Derin, N. (2007). Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. *Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, 20-27.

- Edvardsson, B., & Gustavsson, B. O. (2003). Quality in the Work Environment: A Prerequisite for Success in New Service Development. *Managing Service Quality*, 148-163.
- Efeoğlu, İ. E., & Özcan, E. (2013). Aile Hekimlerinin İş Doyumu: Adana İl Merkezinden Bir Çalışma. *Çukurova Medical Journal*, 570.
- Elçi, G. (2014). *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanları*. İstanbul: Beykent Üniversitesi, 24.
- Eren, E. (2000). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, F. (1984). İş Tatmini ile Cinsiyet Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İşletme Dergisi*.
- Feldman, D. C., & Hung, A. J. (1983). Managing Individual And Group Behaviori in Organizations. *McGrawHill International Book Company*,36-49.
- Garcia, B., Gargallo, C. A., Marzo, N. M., & Rivera, T. P. (2005). Job Satisfaction: Empirical Evidence of Gender Differences. *Women İn Management Review*, 20.
- Glenn, N. D., Taylor, R. D., & Weaver, C. N. (1977). Age And Job Satisfaction Among Males And Females: A Multivariate Multi-Study. *Journal Of Applied Psychology*, 190-193.
- Greenhaus, Jeffrey, H., Parasuraman, J. S., Wormley, & Wayne, M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*.
- Groot, W., & Brink, H. (1999). Job Satisfaction Of Older Workers. *International Journal Of Manpower*, 344.
- Gülınar, B. (2007). *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu* . İstanbul, 72-77.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi, 252-264.

- Johnson, R. (1993). *Leadership for the Quality Transformation*. Wisconsin: ASQC Quality Pres.
- Kahn, R. L. (1973). *The Work Module: A Tonic For Lunchpail Lassitude*. Psychology Today.
- Kalkavan, S. (2014). *Farklı Örgütsel Kültürlerde Yönetici Koçluk Davranışının Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Performans Algularına Etkisi*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 49.
- Lam, S. (1995). *Quality Management and Job Satisfaction*. International Journal of Quality & Reliability Management.
- Lankau, Melenie, Carlson, J., Dawn, S., Nielson, & Troy, R. (2006). The Mediating Influence of Role Stressors In The Relationship Between Mentoring And Job Attitudes. *Journal of Vocational Behaviour*, 208-322.
- Lavkan, A. (1973). *İşletme Yönetiminde Beşeri İlişkiler*. İstanbul: Mayataş Matbaacılık.
- Lawrence, R. J., & Jones, P. A. (1976). Organizational Structure: A Review of Structural Dimensions and Their Conceptual Relationships with Individual Attitudes and Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 74-113.
- Leblebici, D. N. (2008). Örgüt Kuramının Temelleri. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 111-129.
- Lee, R., & Wilbur, E. R. (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis. *Human Relations*, 781-791.



- Lilly Berry. (1998). *Psychology at Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. San Francisco: McGraw-Hill Companies.
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*, 620-630.
- Luthans, F. (1973). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Luthans, F., & Thomas, L. T. (1987). The Relationship Between Age And Job Satisfaction: Curvilinear Results From An Emprical Study: A Research Note. *Personel Review*, 23-26.
- Meyer, J. P., & Natalie, J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 61-89.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior. *McGrawHill*, 137-145.
- Mottaz, C. J. (1987). Age And Work Satisfaction. *Work And Occupations*, 389-408.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior* 598-615.
- Odom, R. Y., Boxx, W. R., & Dunn, M. G. (1990). *Organizational cultures, commitment, satisfaction and cohesion Public Productivityve Managemen Review*.
- Okpara, J. O. (2006). The Relationship Of Personal Characteristics And Job Satisfaction: A Study Of Nigerian Managers in The Oil Industry. *The Journal Of American Academy Of Business*, 50.
- Özcan, E. D. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul, 54.
- Özdemir, S. (1996). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*. Ankara: Pegem Yayınları, 35.
- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 465-476.

- Rowden, R. W. (2000). *The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors And Organizational Commitment*. The Leadership & Organization Development Journal, 304-310.
- Sapancalı, F. (1993). Çalışanların Gdlenmesinde Kullanılan zendirici Araçlar. *MPM Yayınları Verimlilik Dergisi*.
- Sertçe, S. (2003). *Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu zerine Bir Araştırma İzmir Emniyet Teşkilatı rneği*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sevimli, F., & İşcan, . (2005). *Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açıısından İş Doyumu*. Ege Akademik Bakış Dergisi.
- Spector, P. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. California: SAGE Publications, 52.
- Staw, B., & Ross, J. (1985). *Stability In The Midst of Change: A Dispositional Approach To Job Attitudes*. Journal of Applied Psychology.
- Steers, R. (1996). *Motivation And Leadership (Sixth Edition)*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Sudak, M. K., & Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi zerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 142.
- Sun, H. (2002). *İş Doyumu zerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- Şahin, Ç.-İ. M. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 56.
- Şimsek, L. (1995). *İş Tatmini*. Verimlilik Dergisi.

- Tokat, B., & Aşkun, İ. C. (2003). *İşletmelerde Yönetim ve Örgüt*. İstanbul: Eğitsel Yayın, 115.
- Topolosky, & Paula, S. (2000). *Garland Studies on Industrial Productivity*. New York: Garland Publishing.
- Ugboro, I., & Obeng, K. (2000). *Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction In Total Quality Management Organizations: An Empirical Study*. Journal Management.
- Ulutaş, M. (2011). *Örgütsel Demokrasi*. Konya.
- Uygur, A.(2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*: Ankara: Barış Platin Kitapevi
- Yanık, O. (2014). *Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Yelboğa, A. (2007). *Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi*. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.
- Yılmaz, Meliha (2015). *Kurumsal İtibar Yönetimi Algısının Örgütsel Bağlılık Algısı Üzerindeki Etkisi*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Yüksel, İ. (2005). İletişim İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 291-306.

## EKLER

### Ek 1. Anket Demografik Faktörler Bölümü

Bu anket, Karabük Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının iş tatminin örgütsel bağlılığa etkisini ölçmeye yönelik olarak düzenlenmiş olup, vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Ankete katıldığınız için teşekkür eder saygılarımı sunarım.

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Murat TUNÇBİLEK

Osman DURSUN

Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler

Karabük Üniversitesi SBE İşletme

Enstitüsü Öğretim Üyesi

Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

Not: Lütfen size uygun olan kutucuğa (X) işareti koyarak cevaplama yapınız.

A) Demografik Faktörler	
1. Cinsiyetiniz ( ) Erkek ( ) Kadın	2. Medeni Durumunuz ( ) Bekâr ( ) Evli
3. Yaşınız ( ) 20-29 ( ) 30-39 ( ) 40-49 ( ) 50-59	4. Çocuk Sayısı ( ) 0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ten fazla
5. Eğitim Durumu Lise Mezunu ( ) Meslek Yüksek Okulu ( ) Lisans ( ) Lisan Üstü ( )	
6. İş Yerindeki Çalışma Süreniz 1 Yılden az ( ) 1-5 Yıl ( ) 6-10 Yıl ( ) 10 Yıl Üstü ( )	
7. Göreviniz Polis Memuru ( ) Rütbeli Polis Memuru ( )	

## Ek 2. Anket Örgütsel Bağlılık Ölçeği

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1. Çalıştığım kurum problemlerini kendi problemlerimmiş gibi görüyorum.					
2. Kendimi çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.					
3. Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.					
4. İstesem bile çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.					
5. İşe gelmek beni mutlu ediyor.					
6. Görev tanımlamaların gereği yaptığım işten mutluluk duyuyorum.					
7. Çalıştığım kurum sadakat gösterilecek bir kurumdur.					
8. Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.					
9. Benim için avantajlı olsa bile, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.					
10. Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma alternatifim çok fazladır.					
11. Kurumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissedirim.					
12. Bu kurumda çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.					
13. Fazla alternatifim olmadığı için çalıştığım kurumumdan ayrılmak istemiyorum.					
14. Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi çok mutsuz hissedirim.					
15. İş yerime karşı kendimi borçlu hissediyorum.					
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
17. Kurumumda kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum.					

### Ek 3. Anket İş Tatmini Ölçeği

İŞİMDEN;	Çok Memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim
1. Beni sürekli meşgul etmesi bakımından					
2. Mesai saatlerinin aile ve sosyal yaşam alanlarına etkisi açısından					
3. Toplumda "saygın" bir kişi olma şansı vermesi bakımından					
4. Amirimin çalışanları idare etmesi bakımından					
5. Amirin karar verme yeteneği bakımından					
6. Amirin yönetme yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma ters olmayacak şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
8. Yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapma şansına sahip olmam açısından					
9. Yaptığım işi başkaları için bir şeyler yapabilme hissi açısı bakımından					
10. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
11. Yaptığım iş ve karşılında aldığım ücret bakımından					
12. Giydiğim üniforma bakımından					
13. Çalışma koşulları bakımından					
14. İş tanımlaması gereği şehitlik makamını elde etme olanağı sağlaması bakımından					
15. Yaptığım işle ilgili ileride terfi şansı elde edeceği bakımından					
16. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması bakımından					
17. Yaptığım iyi bir iş karşılında övgü almam açısından					
18. Karşılığında duyduğum başarı hissi açısından					

## ÖZET

Çalışmamızın amacı Emniyet Teşkilatı Personelinin iş tatminin örgütsel bağlılığına etkisini araştırmaktır.

- 1- Emniyet personelinin iş tatminleriyle örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır.?
- 2- Emniyet personelinin örgütsel iş tatmini boyutlarının hangisi örgütsel bağlılığı etkilemektedir?
- 3- Eğer örgütsel iş tatmini örgütsel bağlılığı etkiliyorsa, bu etkileme pozitif mi yoksa negatif bir etkiye sahiptir?

Veri toplama araçları ile elde edilen veriler SPSS 22.00 paket programı ile analiz edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre Emniyet Personelinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır ve iş tatminini etkileyen örgütsel boyutlardan çalışma koşulları, örgüt yapısı ve terfi imkanları ve iş özellikleri boyutları örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

**ARSİV Kayıt Bilgileri :**

Tezin Adı : Emniyet Personelinin İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi:  
Karabük İli Örneği

Tezin Yazarı : Osman DURSUN

Tezin Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. M. Murat TUNÇBİLEK

Tezin Konumu : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi :13.06.2016

Tezin Alanı : İşletme, yönetim ve organizasyon

Tezin Yeri : KBÜSBE - KARABÜK

Anahtar Kelimeler : İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Emniyet Teşkilatı, Karabük  
Emniyet Müdürlüğü



## ABSTRACT

The aim of our study is to investigate to impact on organizational commitment to Turkish National Police Personnel's job satisfaction. In this context, is intended to answers to the following questions:

- 1- Is there is any significant relation between Turkish National Police's job satisfaction and organizational commitment?
- 2- Which dimensions of job satisfaction affects organizational commitment?
- 3- If job satisfaction affects organizational commitment, will this effect has positive or negative influence?

Obtained data were analysed with the SPSS 22 package program. According to this analyse results, there is significant relation between Turkish National Police's job satisfaction and organizational commitment. Job satisfaction dimensions affect organizational commitment and Job satisfaction influences positevely to organizatinoal commitment.

**Archival Records Information :**

Title : The Impact on Job Satisfaction and Organizational  
commitment of Security Staff: Karabük Province Instance

Author : Osman DURSUN

Advisor : Asst. Assoc. Dr. M. Murat TUNÇBİLEK

Status : Master of Science

Date : 13.06.2016

Scope : Business, management and Organization

Location : KBÜSBE - KARABÜK

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment, The National  
Police, Karabük Police Department

## ÖZGEÇMİŞ

Osman DURSUN 15.03.1987 tarihinde Yozgat'ta doğdu. Boğazlıyan Lisesini bitirdikten sonra, 2010 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden mezun oldu. 2016 yılında KBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümünde Yüksek Lisans Programını tamamladı. 2012 yılından bu yana Karabük Safranbolu İlçe Emniyet Müdürlüğünde polis memuru olarak görev yapmaktadır.