



**ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İNSAN KAYNAKLARI AÇISINDAN
İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİ
BAŞKENT OSB METAL İŞGÖRENLERİ ÖRNEĞİ**

HAKAN KOÇAK

TEZ DANIŞMANI

Öğr. Gör. Dr. Tüzel ATICI

Aralık 2015

Tez Başlığı : İnsan Kaynakları Açısından İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkileri Başkent OSB Metal İşgörenleri Örneği

Tezi Hazırlayan: Hakan KOÇAK

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı



Prof. Dr. Mehmet YAZICI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

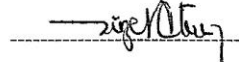
Bu tezin yüksek lisans derecesi elde etmek için gerekli koşulları sağladığımı onaylıyorum.



Prof. Dr. M. Mete DOĞANAY

İşletme Anabilim Dalı Başkanı

Bu tez tarafımdan incelenmiş olup, yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.




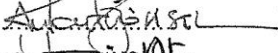
Öğr. Gör. Dr. Tüzel ATICI

Tez Danışmanı

Tez Jüri Tarihi: .././2015

Tez Jüri Üveleri:

Prof. Dr. Alaeddin TİLEYLİOĞLU (Çankaya Üniversitesi) 

Doç. Dr. Aykut GÖKSEL (Gazi Üniversitesi) 

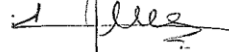
Öğr. Gör. Dr. Tüzel ATICI (Çankaya Üniversitesi) 

İNTİHAL BULUNMADAĞINA İLİŞKİN SAYFA

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademi kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kurallar gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

Adı-Soyadı : Hakan KOÇAK

Tarih : 11.12.2015

İmza : 

ÖZET

İNSAN KAYNAKLARI AÇISINDAN İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİ BAŞKENT OSB METAL İŞ GÖRENLERİ ÖRNEĞİ

KOÇAK, Hakan

Yüksek Lisans Tezi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

Tez Yöneticisi : Öğr. Gör. Dr. Tüzel ATICI

Aralık 2015

Günümüz iş dünyasında örgütlerin, ayakta kalabilmek ve varlıklarını devam ettirebilmek için insan faktörünü en iyi bir şekilde kullanması gerekmektedir. Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması, örgütün değerlerine bağlı, örgütün hedef ve amaçlarını kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen işinden tatmin olan işgörenlere bağlıdır. Bu da çağdaş yönetim anlayışında işinden tatmin olan işgörenlerin örgüte olan bağlılığı ile mümkün olabilmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı, işgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek, Sosyo-demografik özellikler ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki, farklılıkları ortaya koymaktır.

Araştırmanın evrenini Başkent OSB metal sektöründe mevcut olan 77 işletmede çalışan 2500 işgören oluşturmaktadır. Örneklem ise 2500 çalışan arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 249 işgörendir. Araştırmada genel tarama modellerinden ilişkiyel tarama modeli temel alınmıştır. Araştırmaya katılan işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesinde 20 sorudan oluşan Minnesota iş tatmini ölçeğinin kısa formu, örgütsel bağlılığın ölçülmesinde ise üç boyutlu Allen ve Meyer örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 21.0 istatistik programı kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmanın problem ve alt problem durumları ile hipotezlerin cevaplanabilmesi için, Kruskal Wallis H testi, Mann Whittney U testi, Leevenc F testi, T testi, Bağımsız gurup T testi, Tek Yönlü Varyans (Anova) analizi ve Spearman Brown Sıra farkları Korelasyon Katsayısı yöntemleri ile analizler yapılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde orta düzeyin üstünde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, işgörenlerin iş tatmin düzeyleri alt boyutları (içsel-dışsal) ile örgütsel bağlılık düzeyi alt boyutları (duygusal-devam-normatif) arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu gözlemlenmiştir.

İş görenlerin Sosyo demografik görüşlerine göre örgütsel bağlılıkta yaş değişkeni dışındaki diğer değişkenlerde anlamlı farklılıklara rastlanmadığı sonuçlarına ulaşılmış olup, bu sonuçlar ışığında işgörenler ve işveren örgütler yönetim ve İKY politikalarına ışık tutması açısından öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, örgütsel bağlılık, işgören.

ABSTRACT

EFFECTS OF JOB SATISFACTION TO ORGANZATIONAL COMMITMENT FROM THE POINT OF HUMAN RESOURCES BASKENT OSB METAL TRANSACTOR SAMPLE

KOÇAK, Hakan

Master's Thesis

Institute of Social Sciences Department of Business Administration

Thesis Supervisor: Dr.Tüzel ATICI

December 2015

Nowadays, organizations in the business world have to use the human factor economically in order to survive and continue their existence. Whether an organization achieves its goals and objectives depends on the job-satisfied employees who adopt the organization's goals and objectives as their own. This is possible only with the job-satisfied employees' commitment to the organization in modern management.

The main objective of this study is to determine the employees' job satisfaction and organizational commitment levels, to determine the relationship between socio-demographic characteristics, job satisfaction and organizational commitment levels and to reveal their differences.

The population of the research is a group of 2500 employees working in the metal sector in 77 different places of Başkent OSB. The sample consist of 249 employees selected among 2,500 employees by simple random sampling. Among the general scanning models, the relational scanning model is used in this research. In order

to measure the level of job satisfaction of the employees surveyed Minnesota short-form questionnaire consisting of 20 questions. In order to measure organizational commitment the three-dimensional Allen and Meyer organizational commitment is used. The data obtained from this study were analyzed using SPSS 21.0 statistics software. In order to answer the hypothesis for the problem and sub-problems cases, Kruskal Waillis H-test, Mann Whitney test, Leevenc F-test , T-test , independent groups T-test , variance (ANOVA) analysis and Spearman Brown sequence differences correlation methods are used.

It was reached to a conclusion, as a finding of the research, that there is a significant relation of positively middle level between job satisfaction and organizational commitment. In addition, it was observed that employees' job satisfaction subscale (internal- external) and organizational commitment levels subscales (emotional –attendance- normative) were strongly related.

According to the employees' socio-demographic views, for job satisfaction the organizational commitment except the variable of age, no significant differences were found achieved results on the light of which, proposals were stated to enlight the employees management, employers management and HRM policies.

Key words: Job satisfaction, organizational commitment, employee.

TEŐEKKÖR

Tez alıŐmalarım süresince katkı ve yardımlarını esirgemeyen, düşünce ve önerilerini paylaşan, büyük bir sabırla beni dinleyen tez danışmanım Dr.Tüzel ATICI'ya, kıymetli deneyim ve bilgi birikiminden faydalandığım, veri analizleri esnasında yardım ve desteklerini esirgemeyen Doç.Dr.İsmail KARAKAYA'ya, Fuat ELKONCA'ya, yine çalıŐmalarımda bana yardım ve desteklerini esirgemeyen değerli ve çok sevdiğim eşim Meltem KOÇAK'a, canım kızım Beyza Nur KOÇAK'a, eniştem Ercan ÖZTÖRK'e, değerli arkadaşım Arda DİNLER'e ve bana emek veren ismini sayamadığım tüm dostlarıma teŐekkÖrü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

İNTİHAL BULUNMADAĞINA İLİŞKİN SAYFA.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
KISALTMALAR	xvi

BÖLÜMLER

BÖLÜM 1	1
1.GİRİŞ.....	1
2. İŞ TATMİNİ	2
2.1 İş Tatmininin Tanımı.....	2
2.2 İş Tatmininin Önemi	2
2.3 İş Tatminini Etkileyen Faktörler	3
2.3.1 Kişisel Faktörler	3
2.3.1.1 Cinsiyet	4
2.3.1.2 Yaş	4
2.3.1.3 Medeni Durum	5
2.3.1.4 Eğitim Düzeyi	5
2.3.1.5 Kıdem.....	5
2.3.1.6 Kişilik Yapısı	6
2.3.2 Örgütsel Faktörler	6

2.3.2.1 Ücret Düzeyi.....	7
2.3.2.2 Terfi Olanakları	7
2.3.2.3 Çalışma Koşulları.....	7
2.3.2.4 İşin Niteliği	8
2.3.2.5 Çalışma Arkadaşları.....	8
2.3.2.6 Yönetim Biçimi ve Kararlara Katılma.....	9
2.3.2.7 Ödüllendirme ve Takdir Edilme.....	9
2.4 Motivasyon Kuramları	9
2.4.1 Kapsam Kuramları	9
2.4.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	10
2.4.1.2 Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	12
2.4.1.3 Alderfer'in ERG Kuramı	13
2.4.1.4 Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Hiyerarşisi Kuramı	15
2.4.2 Süreç Kuramları	16
2.4.2.1 Vroom'un Beklenti Kuramı.....	16
2.4.2.2 Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	17
2.4.2.3 Locke'in Amaç Kuramı	17
2.5 İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARI.....	18
BÖLÜM 2	20
3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	20
3.1 Örgütsel Bağlılığın Tanımı	20
3.2 Örgütsel Bağlılığın Önemi	21
3.3 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	21
3.3.1 Kişisel Faktörler	21
3.3.1.1 Cinsiyet	21
3.3.1.2 Yaş	22
3.3.1.3 Medeni Durum	22
3.3.1.4 Eğitim Düzeyi.....	23
3.3.1.5 Kıdem.....	23
3.3.2 Örgütsel Faktörler	23
3.3.2.1 İşin Niteliği	23
3.3.2.2 Ücret.....	24

3.3.2.3 Yönetim Biçimi.....	24
3.3.2.4 Terfi Olanakları	24
3.3.2.5 Ödüllendirme ve Takdir Edilme	25
3.4 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırması.....	25
3.4.1 Etzioni Yaklaşımı.....	25
3.4.2 Kanter'in Sınıflandırması	26
3.4.3 Meyer ve Allen'in Sınıflandırması.....	27
3.4.4 Salanick'in Sınıflandırması	29
3.4.5 O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması	29
3.4.6 Mowday, Steers ve Porter sınıflandırması.....	30
3.5 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	31
BÖLÜM 3	33
4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	33
4.1 Problem Durumu ve Alt Problemler	33
4.2 Araştırmanın Amaç ve Önemi	34
4.3 Araştırmanın Hipotezleri.....	34
4.4 Araştırmanın Modeli	36
4.5 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	36
4.6 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	37
4.7 Araştırmada Veri Toplama araç ve Teknikleri.....	37
4.7.1 Minnesota İş Tatmin Ölçeği	37
4.7.2 Örgütsel Bağlılık (Allen ve Meyer) Ölçeği	39
4.7.3 Verilerin analizi;	41
4.8 Analiz Bulgu ve Yorumlar	41
4.8.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	41
4.8.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	43
4.8.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	45
4.8.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	47
4.8.4.1 İşgörenlerin İş Tatmin Düzeyinin Cinsiyete Göre Bulgular ve Yorumlar	47
4.8.4.2 İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Cinsiyete Göre Bulgu ve Yorumlar	47

4.8.4.3 İşgörenlerin İş Tatmin Düzeyinin Yaşa Göre Bulgular ve Yorumlar	48
4.8.4.4 İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yaş Süresine Göre Bulgu ve Yorumlar	49
4.8.4.5. İşgörenlerin İş Tatmin Düzeyinin Medeni Duruma Göre Bulgu ve Yorumlar	51
4.8.4.6 İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Bulgu ve Yorumlar	51
4.8.4.7 İşgörenlerin İş Tatmin Düzeyinin Eğitim Düzeylerine Göre Bulgu ve Yorumlar	52
4.8.4.8 İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Eğitim Seviyesine Göre Bulgu ve Yorumlar	53
4.8.4.9 İşgörenlerin İş Tatmin Düzeyinin Çalışma Süresine Göre Bulgu ve Yorumlar	55
4.8.4.10 İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Çalışma Süresine Göre Bulgu ve Yorumlar	56
4.8.4.11 İşgörenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Gelir Seviyesine Göre Bulgu ve Yorumlar	57
4.8.4.12 İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Gelir Seviyesine Göre Bulgu ve Yorumlar	58
4.9 İşgörenlerin Yaşam Tatminini Etkileyen Faktörler	60
4.10 İşgörenlerin İş Tatminlerini Etkileyen En Önemli Unsurlar	60
BÖLÜM 4	62
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	62
KAYNAKÇA	67

EKLER

EK 1: Kişisel Bilgi Formu.....	82
EK 2: Minnesota İş Tatmin Ölçeği.....	83
EK 3: Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Anketi.....	84
EK 4: Özgeçmiş85

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Herzberg'in tatmin ve tatminsizlik (hijyen) faktörleri

Tablo 2. Belli Evrenler için kabul edilir Örnek Büyüklükleri

Tablo 3. İş Tatmini ölçeği alt boyutlarına ait maddeler

Tablo 4. Minnesota İş tatmin Ölçeği Güvenilirlik Değerleri

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeği ve Madde numaraları

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Değerleri

Tablo 7. İşgörenlerin iş tatmin düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ile standart sapma değerleri

Tablo 8. İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları düzeyine ilişkin aritmetik ortalama ile standart sapma değerleri

Tablo 9. İş tatmini, Örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkiye ait korelasyon tablosu.

Tablo 10. İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyete göre Mann Whitney U -Testi ile karşılaştırılması

Tablo 11. İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre Mann Whitney U - Testi ile karşılaştırılması

Tablo 12. İşgörenlerin iş tatmin düzeylerine ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

Tablo 13. İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin yaşlarına göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

Tablo 14. İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

Tablo 15. İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

Tablo 16. İşgörenlerin iş tatmin puanlarının medeni durumlarına göre ilişkisiz T-Testi ile karşılaştırılması

Tablo 17. İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 18. İşgörenlerin iş tatminlerinin eğitim düzeylerine göre aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları.

Tablo 19. İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin eğitim düzeylerine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması.

Tablo 20. İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeylerine göre Kruskal Wallis H testi ile karşılaştırılması

Tablo 21. İşgörenlerin iş tatminlerine ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapmalar

Tablo 22. İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin çalışma sürelerine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

Tablo 23. İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

Tablo 24. İşgörenlerin iş tatmini düzeylerinin çalışma sürelerine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

Tablo 25. İşgörenlerin iş tatminlerinin gelirlerine göre aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

Tablo 26. İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin aylık gelirlere göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

Tablo 27. İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine aylık gelirlerine göre aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

Tablo 28. İşgörenleri örgütsel bağlılık düzeylerinin aylık gelirlere göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Maslow'un ihtiyaçlar Hiyerarşisi

Şekil 2. Alderfer'in ERG Kuramı

Şekil 3. İKY Uygulamaları ve Bağlılık: Basitleştirilmiş süreç Modeli

Şekil 4. İş tatmini ve Örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere ait model

Şekil 5. İşgörenlerin yaşam tatminlerini etkileyen en önemli unsurlar

Şekil 6. İşgörenlerin iş tatminlerini etkileyen en önemli unsurlar

KISALTMALAR

OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
SPSS	: İstatistik Paket Programı (Statistical Package for Soccial Science for Windows.)
N	: Frekans sayısı
\bar{X}	: Ortalama
S	: Standart sapma
Sd	: Serbestlik derecesi
r	: Kolerasyon katsayısı
P	: Anlamlık derecesi
Vd.	: Ve diğeri
Vb.	: Ve benzeri
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi

BÖLÜM 1

1.GİRİŞ

İnsanlar belirli ihtiyaçlarını karşılamak ve gerçekleştirmek amacıyla her zaman işbirliği ihtiyacı duymuş ve bundan dolayı biraraya gelerek örgütleri oluşturmuşlardır. Bu sebeple örgütler, günümüzde insan yaşamının her alanında etkili olmuş ve insanlar için bir zorunluluk haline gelmiştir (Tabancalı, 2000). Yaşamımızın büyük bir kısmını geçirdiğimiz çalışma hayatında, örgütler ayakta kalabilmek ve varlıklarını devam ettirebilmeleri için, çalışan faktörünü iyi bir yönetim anlayışı ile kullanmaları gerekmektedir (Çelik, 1993). Günümüzde birçok örgüt iyi bir yönetim anlayışı ile, işgörenlerin tüm çabasını ortaya koyacak biçimde onları motive edilmesi ve işgörenin yaptığı işten en yüksek maddi ve manevi tatmini sağlayabilmesi gerekmektedir. Bu da işgörenlerin işlerinden duydukları tatmin derecesine bağlıdır (Türk, 2007).

Örgütsel bağlılık konusunda, iş dünyasındaki teknolojik gelişmelere bağlı olarak, bilişim/iletişim devrimi ve yüksek performans gerektiren global rekabet gibi faktörler, örgütsel bağlılığın sağlanması ve güçlendirilmesini zorunlu kılmıştır (Martin ve Nicholls, 1987). Örgütsel bağlılık davranışı gönüllü bir davranış olduğundan, insanlar bu davranışı isteyerek gösterdiklerinde bir anlam kazanır, aksi takdirde emretmek veya zorlamak suretiyle bağlılığı oluşturmaya çalışmak yanlış bir stratejidir. Örgüte bağlı çalışan işgören, örgütün en zor anlarında dahi örgütün yanında yer alır, işini düzenli ve verimli bir şekilde yapar, örgütün hedeflerini paylaşır ve varlıklarını korumayı bir borç bilmektedir (Bakan, 2011).

Bu açıklamalara göre, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki temel fark, “işimi seviyorum” ve “çalıştığım örgütü seviyorum” şeklinde özetlenebilir. İş tatmini, işgörenin yapmakta olduğu işine karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili iken, örgüte bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği tutumlarla ilgilidir (Gözen, 2007). Buradan hareketle, iş tatmini ve örgütsel bağlılık konuları arasındaki ilişki ve bu ilişkinin düzeylerinin neler

olduğu artık günümüzde örgütler ve işgörenler İnsan Kaynakları Yönetimi kararlarına işık tutması açısından önem taşıyan konular arasında yer almaktadır.

Bu alışmamızda, metal sektöründe çalışan işgörenlerin iş tatminlerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın sosyo-demografik değişkenlerle göre ilişkisini ortaya koymak, ayrıca iş tatmini, örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

2. İş TATMİNİ

2.1 İş Tatmininin Tanımı

İş tatmini ile ilgili olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde, literatürde bu tanıma ilişkin araştırmacı ve yazarlar tarafından birçok açıklama ve tanım bulunmaktadır. Bunlardan bazıları;

-İş tatmini bireylerin değerleri ile ilgili olup, davranışsal olarak elde etmek istedikleridir (Duyan, 2008).

-İş tatmini, işgörenlerin işlerine hangi ölçüde değer verdiklerini ifade etmektedir. İşgörenlerin önem verdikleri hangi ölçüde karşılanıyorsa, işgörenin işten elde edeceği doyum oranı da bir o kadar fazla olacaktır. Buna göre, işin özellikleri ile işgörenin talepleri uyum gösterdiği zaman iş tatmini görülür (Tınaz, 2005).

Bu açıklamalara göre, iş tatmini ile ilgili olarak, literatürde birçok tanım bulunmakla beraber, iş tatmini; işgörenin iş ve iş ortamıyla ilgili memnuniyet, tutum ifadesi şeklinde de tanımlanabilmektedir. Ayrıca, İş tatmini kişinin değerleri ile ilgili olup, kişinin bilinçli veya bilinçsiz olarak elde etmeyi arzuladıkları ile ilgilidir.

2.2 İş Tatmininin nemi

İş yaşamında insan faktörünün öneminin arttığı günümüzde, işgörene iş tatmininin sağlanması, örgütün üretime verdiği değerler kadar önem taşımaktadır. Örgütlerin varlıklarını devam ettirmesi, rekabet gücünü koruması, ayakta kalabilmesi ve teknolojinin yanında insana verilen değerlerinde artırılması gerekmektedir.

Yönetim anlayışı günümüz şartlarında, işgörenin bilgi, beceri, yetenek, tecrübe gibi özelliklerine göre iş niteliğinin sağlanması ve politikaların gerçekleştirilmesi önemli unsurlardandır. Günümüz yönetim anlayışı, işgören emeğini maksimum seviyeye çıkartmak için ve onların tatmin düzeyini artırmak adına uğraş vermesi gerekmektedir (Türk, 2007). İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin az olması durumunda sadece bireyde negatif sonuçlar doğurmamakta, örgütte de negatif sonuçlara yol açmaktadır. Bu sonuçlar; işten ayrılma, isteksizlik, hata, işte yetersizlik gibi sıralanmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

2.3 İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş ortamında, işgörenin tatmin düzeyini etkileyen faktörleri anlayabilmek için, işgörenin işine karşı duygu ve düşüncelerini bilmek ve analiz edilmesinde fayda bulunmaktadır. Bu anlamda işgörenlerin işinden tatmin olmaları veya olmamalarının nedenlerine göre değişiklik göstermektedir. Bu konuda farklı araştırmacı yazarlar tarafından iş tatminini etkileyen faktörler üzerinde farklı görüşler bulunmaktadır.

Herzberg, Maurner, Peterson ve Capwell cinsiyet, eğitim ve yaşın iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden olduğunu savunmuşlardır. McDonald ve Gundersan (1974) tatmin sonuçlarının yaş, hizmet süresi ve ücretle pozitif olarak ilgili olduğunu tespit etmişlerdir. Schultz ve Schultz'a (1998)'göre ise “ işgörenler iş ortamının bir yönünden memnun iken diğer yönlerinden memnun olmayabilir şeklinde açıklamışlardır. Türk (2007)'ye göre ise, iş tatmini etkileyen faktörler; yaş, sağlık, çalışma yılı, duygusal kararlılık, aile ilişkileri ve diğer sosyal yönler şeklinde açıklamaktadır.

Bu çalışmada, iş tatminini etkileyen faktörler araştırmanın amacına uygun olarak kişisel ve örgütsel olmak üzere iki grupta ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır.

2.3.1 Kişisel Faktörler

İş tatminini etkileyen kişisel faktörler, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem ve kişilik yapısı içerisinde yer almaktadır. İşgörenlerin çevre ve örgütsel

şartlar ele alındığında bu şartların aynı olması durumunda iş tatmin düzeyleri bireyden bireye göre farklılıklar gösterebilmektedir (Yıldırım, 1995). Ayrıca, İş tatmini, bireyden bireye farklılıklar göstermekle birlikte, bireyin kendi değer ve algılarına göre önemli olan bazı etkenlerin kişi tarafından değerlendirilmesiyle ilgilidir (Kırel, 2004).

Bu kapsamda kişisel faktörler; Yıldırım (1995) tarafından yapılan sınıflandırma da dikkate alınarak genel olarak; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem ve kişilik olarak açıklanacaktır.

2.3.1.1 Cinsiyet

İş tatminini etkileyen unsurlardan biri olan cinsiyet, işgörenlerin işe karşı tutumlarının oluşmasında ve iş ortamının değerlendirilmesinde farklılıklar gösterebilmektedir. Ayrıca cinsiyet faktörü bireysel olarak yaşam ve iş koşullarına göre farklılıklar gösteren bir unsur olarakta açıklanabilmektedir (Eğimli, 2009).

İş yaşamında erkek işgörene nazaran kadın işgören faktörü incelendiğinde, kadının eşi ve çocuklarına karşı sorumlulukları ile ev içindeki görevleri, çalışma hayatına kendini vermesini engellemektedir. Bu nedenle erkek işgörene göre kadın işgörenlerin iş tatminleri düzeyi daha düşük olmaktadır (Keser, 2006).

2.3.1.2 Yaş

İş tatmini ile yaş arasındaki ilişkiyi U şeklinde bir eğriye benzeten Herzberg, iş hayatına erken yaşta başlayan işgörenlerin iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğunu, ancak bu seviyenin otuzlu yaş düzeylerine gelindikçe azalış gösterdiğini, iş hayatının sonlarına doğru ise tekrar bu seviyenin yükselme eğilimli olduğunu gözlemlemiştir (Kantar,2008; Kay, 2000). Devlet dairelerinde çalışan personeller üzerinde yapılan bir araştırmada ise, yaşın ilerlemesiyle birlikte duyulan tatminin seviyesinde artışın olduğu tespit edilmiştir (Lee ve Wilbur 1985).

İş tatmini ile yaş arasındaki diğer bir araştırma sonucunda ise; sağlık sektöründe 454 doktor üzerinde yapılan bir araştırmaya göre yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkinin

pozitif yönde bir ilişkinin olduğu (Sevimli, İşcan, 2005), 1974 yılında 397 posta görevlisi üzerinde yapılan diğer bir araştırmada ise, Carrel ve Elbert, iş tatmini ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır (Carrel, Elbert, 1974).

2.3.1.3 Medeni Durum

İş tatmininde medeni durum ile ilgili olarak, Erigüç (1994) çalışmasında evli işgörenlerin bekar iş görenlere nazaran tatminlerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Cimete (1996) ve Bilgiç (1998)'in yaptığı çalışmalarda ise medeni durum ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını tespit etmişlerdir..

Evlilerin iş tatmininin bekârlara kıyasla daha yüksek olduğuna yönelik sonuçların, evli çalışanların aile yaşamındaki tatminin işe yansıtılmasından veya evliliğin işle ilgili beklentileri değiştirmesinden kaynaklanabileceği belirtilmektedir (Telman, Ünsal, 2004). Güner (2007) de, ise evliliğin, kişinin yaşamını düzene soktuğunu, bu nedenle de çalışanın işinden daha fazla tatmin olabileceğini ifade etmektedir.

2.3.1.4 Eğitim Düzeyi

İş tatmini ile eğitim durumu arasındaki ilişkinin incelendiği literatür çalışmalarında, eğitim seviyesinin yükselmesi ile iş tatmin düzeyinin düşeceği yönündedir. Bu konuda Klein ve Meher tarafından yapılan araştırmada, işgörenin kazanç kısmını eğitime göre kıyaslaması, bu kıyaslama neticesine göre adalet ve beklentileri karşılamıyor ise, iş tatmini seviyesinde de düşüş eğilimli yön değiştirmeye sebep olacaktır. Eğitimin tatmin seviyesini etkileyen bir diğer unsurda, da iş gücü piyasasıdır. İsviçre de yüksekokul imkânlarının geniş olduğu ülkede eğitim durumuna göre iş olanaklarının kısıtlı olması işten beklenen tatmin düzeyini aşağıya çekmektedir (Kanter, 2008).

2.3.1.5 Kıdem

Çalışma süresinin uzunluğu ile iş tatmini arasında ilişki kıdem olarak ifade edilmekte olup, aşağıda bahsedilen hususlardan dolayı çalışma süresi arttıkça iş tatmin düzeyinin de artacağı ileri sürülmektedir (Keser, 2005).

- Kişinin kıdeminin artması, işini daha iyi kavraması ve bunların çalışana vermiş olduğu başarı hissi,
- Özellikle çalışma süresi arttıkça, örgütün personelin ihtiyaçlarını giderek daha çok karşılayacak olması,
- Çalışma süresi arttıkça çalışanın giderek örgüt ve işi ile bütünleşmesi,
- Çalışma süresi arttıkça örgütün çalışanına daha geniş olanaklar sunması.

Yine Keser (2006)'e göre kıdemın çalışma süresi ile doğrudan ilişkili olan bir durum olduğu, işgörenin çalışma süresine göre bu süre arttıkça işini daha iyi kavramasına, buda başarı güdüsünü artıracak şekilde açıklamaktadır. Çalışma süresi ile ilgili Wright, Hamilton ve Gilmer tarafından yapılan araştırmada; bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş tatmin seviyelerinin yüksek olduğunu, sonra bu seviyede düşme eğilimi görüldüğünü ortaya koymuşlardır (Ulusoy, 1993).

2.3.1.6 Kişilik Yapısı

Kişilik, bireyin doğumu ile başlayan özellikler ile sonrasında sosyal yaşamı içerisinde toplumdan kazandığı özelliklerin bir bütünüdür. Doğum ile başlayan özellikler biyolojik olup, değiştirilmesi çok zordur. Çevreden elde edilen özellikler ise, içinde bulunulan toplumun, grubun, işin, niteliklerine göre farklılıklar gösterecektir. Ruh bilimciler göre kişilik ise, kişinin kendine has ayırıcı davranışlar bütünüdür şeklinde tanımlanmaktadır (Şimşek vd, 2001).

Başka bir tanıma göre, bireysel bir varlık olan insan, ona bireyselliği kazandıran özellikler diğer bireylere benzemeyen farklılıklar olup, kendine has biçimde geliştirdiği ilişkiler yapısıdır (Aytaç, 2001).

2.3.2 Örgütsel Faktörler

İş tatmini konusunda iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler çalışmanın amacına uygun olarak incelendiğinde, bu faktörler, ücret, terfi, çalışma koşulları, işin niteliği, çalışma arkadaşları, yönetim biçimi ve kararlara katılma, takdir gibi unsurlar adı altında incelenmektedir.

2.3.2.1 Ücret Düzeyi

İş tatmini konusunda tatmin ve tatminsizliği etkileyen önemli unsurlardan birisi olan ücret faktörü (Erdoğan, 1996), işgörenin kazanç sağlama ve yapılan iş karşılığında emeğinin karşılığını alma ödülü olarak ifade edilmektedir (Pehlivan, 2000).

Ücret faktörü İşgörenin işine karşı tutumunu etkilemekle beraber, bir noktadan sonra ücretin iş tatmini üzerindeki etkisi, miktarı ile değil işgörenler arasındaki dağılımı ile kendisini göstermektedir. Bireyin kendisi ile aynı düzeyde olanlardan daha az ücret aldığını bilmesi, özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğuna inandığı işgörelere göre ücretinin düşük olduğuna inanması iş tatminsizliği yaratabileceğidir (Erdoğan, 1996).

2.3.2.2 Terfi Olanakları

Terfi, çalışma süresi ve deneyimle doğru orantılı olmakla beraber işgörelenler için bir ihtiyaçtır. Terfiler örgütte, işgörelenlerin deneyim, yetenek ve uzmanlaşması sonucunda daha etkin yararlanma imkânı verir. Buda işgörelenlerin kapasite ve başarılarını daha ileriye taşımaya fırsat tanımaktadır. Terfiler işgörelenlerin geriye dönük hizmet ve başarılarına ödül olarak kendini göstermektedir (İşcan, Timuroğlu, 2007).

Terfi, işgörelenin çalışma zamanına bağlı olarak, iş tatminlerinin de artacağı düşünülmektedir. Bunun nedeni; uzun yıllar aynı işi yaparak daha fazla deneyim kazanan ve adeta işle bütünleşen işgörelenlerin işlerine karşı uyumları fazla olacağından daha fazla doyuma ulaşacakları, buna karşılık daha fazla ücret ve yükselme beklentisi içinde bulunan genç işgörelenlerin ise yaşlı işgörelenlere göre daha az doyuma ulaşabilecekleri düşüncesidir (Davis, 1998).

2.3.2.3 Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları işgörelenlerin olumlu veya olumsuz etkilendiği koşullardandır. İşverenin çalışma uygulamalarındaki yanlış politikaları, iş akışında düzensizliklere sebebiyet vermekle beraber işgörelenler üzerinde strese de yol açmaktadır. Strese yol açan bir başka etken ise yanlış organizasyon yapısından kaynaklı görev dağılımlarıdır. İş yapacak işgörelenlerin bilgi, tecrübe ve becerilerinin iş ile olan uyumsuzluğudur (Eren, 2004). Ayrıca, iş tatmini kapsam kuramları içerisinde yer alan Herzberg'in çift faktör

kuramının koruyucu hijyen faktörleri içerisinde yer alan koruyucu etmeler, iş çevresi ile ilgili olan etmenler olup, bu etmenler içerisinde yer alan, işletmenin yönetim ve politikaları, denetim, çalışma koşulları vb. şeklindedir. Buna bağlı olarak koruyucu etmenlerin varlığı güdüleme üzerinde herhangi bir etkisi bulunmazken yokluğu tatminsizliğe neden olmaktadır (Schneider, Locke, 1972).

2.3.2.4 İşin Niteliği

İşin niteliği zorluklar, çeşitlilik, başarıma şansı, yöntemler vb. konuları içermektedir. İşgören ile işin nitelikleri uyum göstermesi, tatmin düzeyi artışın da etkili olacaktır. İşgörenin kendini işe uygun olduğuna inanması, kendinde davranışsal farklılık görmesi hissini ortaya çıkarmaktadır (Serinkan, Bardakçı, 2007). Ayrıca işgörenler, kendilerinin deneyim, bilgi, beceri gibi yeteneklerini kullanmada olanak sağlayan ve işi daha verimli hale gelmesi için geri bildirim olan işlere daha önem vermektedirler (Luthans, 1989).

2.3.2.5 Çalışma Arkadaşları

Günlük zamanın büyük bir bölümünü iş yerinde bulunarak geçiren işgörenler, çalışma arkadaşları ile birlikte sosyalleşme ve bütünleşme içerisinde bulunmaktadır. Dolayısıyla iş yerinde destekleyici dostluklar kuran işgörenlerin iş tatmin seviyesi de daha fazla olmaktadır. Buna göre, çalışma ortamında birbirleriyle sosyal etkileşim içerisinde bulunan işgörenler, günlük hayatının önemli bir zaman kısmını beraber geçirmektedirler. İş yerinde, iş organizasyonu gereği takım çalışmalarını gerektiren yapılarda ise bu etkenin olum ve olumsuz yönlerinin gözlemlemek daha belirgindir. Çünkü işgören bireylerin beraber çalıştığı iş arkadaşları ile olan ilişki düzeyleri, yapılan işin girdi ve çıktı düzeylerini etkileyeceği gibi, tatmin düzeylerini etkileyen önemli bir unsur olarak görüleceği düşünülmektedir (Bozkurt, Bozkurt, 2008).

2.3.2.6 Yönetim Biçimi ve Kararlara Katılma

İşverenin yönetim biçimi ve işgörenlerin yönetimde kararlara katılımın sağlanması, iş tatmini açısından önemli faktörler arasında yer almaktadır. İşverenin işgörelere karşı olan tutumu, onlar ile olan ilişkileri, işgörene verilen değer ve samimi olması, sorunlarıyla ilgilenmesi iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca ücret faktörünün yetersiz olduğu bir çalışma ortamında bile yönetim biçiminin iyi olması iş tatminini artırıcı bir etken olarak görülmektedir (Bozkurt, Bozkurt, 2008).

2.3.2.7 Ödüllendirme ve Takdir Edilme

İşgörenler yapılan işin zorluk ve önem derecesine göre başarıma hissi duymaları ve bunun işveren tarafından takdir edilmesi ne kadar değerli oldukları açısından önemlidir. Deneyimli ve uzmanlaşmış işgörenin örgütte kalması açısından bu faktörün sadece ücret olarak ödüllendirme şeklinde değerlendirilmesi, işgörenin örgütte kalmasını güvenceye almak gibi düşünmek yeterli olmayacaktır. Bu konuya hassasiyet gösteren yöneticiler işgörenle uzun süreli çalışma şansı bakımından daha avantajlı olacaktır (Keleş, Çelik, 2006).

2.4 Motivasyon Kuramları

Motivasyon ile ilgili olarak kuramlar farklı açılardan incelendiğinde, bunlar; kapsam ve süreç olmak üzere iki ana grupta incelenmektedir (Koçel, 1998).

2.4.1 Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, bireyleri çalışmaya yönlendiren etkenleri incelemektedir. Bireylerin davranışlarının belli bir amaca yönelik isteklerin gerçekleşmesi için çaba harcamış oldukları hipotezine dayanmaktadır. Bu kuramlara göre bireyler, istekleri ile ihtiyaçlarını tatmin etmek için çalışmaktadırlar (Eroğlu,1996). Kapsam kuramları incelendiğinde, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Çift Faktör Kuramı, Mc Clelland'ın Başarıma İhtiyacı Hiyerarşisi Kuramı ile Alderfer'in ERG Kuramı şeklindedir (Deniz, 2005).

2.4.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İhtiyaçların, bireyin davranışlarını etkileyen en önemli etken olduğunu savunan A.Maslow, bu ihtiyaçların kendi içerisinde bir hiyerarşik yapıya sahip olduğunu savunmaktadır. A.Maslow, örgütlerde çalışmayı belirli fedakarlıklar sonucunda kabul eden bireylerin, yönetici İşverenler tarafından gelen istek ve emirler doğrultusunda hareket ederek onlara neden itaat ettiklerini incelemiştir. Bu çalışma neticesine göre, işgörenlerin bir dizi ihtiyaçlarının bulunduğu, buda davranışların tatmin edilme yönünde olduğunu gözlemlemiştir. Yaklaşımın uygulamasında ise, iş yerinde çalışma pozisyonu güvenli olmayan işgörenin örgüte aitlik hissi duymadığı, dolayısıyla yeterince bağlılık hissini de bulunmadığı yönündedir (Bölükbaşı, Yıldıztan, 2009).

Bu teorinin iki varsayımı bulunmaktadır. İlki, bireyin belirli ihtiyaçlarını giderme güdüsünün o bireyin davranışlarını belirlediği; ikincisi ise, bu ihtiyaçların kendi içinde bir hiyerarşiye sahip olduğu ile ilgilidir. İhtiyaçların bireyi davranışa yönlendirme güdüsü, bu isteklerin hangi düzeyde giderildiğine bağlıdır. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden, üst kademede bulunan ihtiyaçlara kişiyi o davranışa yönlendirmemektedir (Koçel, 2003). Hiyerarşiye göre üst sıradaki ihtiyaçlar karşılanmadan önce, temel ihtiyaçlar giderilmelidir. Bir ihtiyaç giderildikten sonra ise, o ihtiyaç işgöreni daha fazla tatmin edemeyeceğidir (Evens, Lowell, 1997).

Bu hiyerarşiye göre, A.Maslow'un klinik çalışmalardan yola çıkarak bireylerin ihtiyaçlarını beş başlıkta birleştirmiştir. Bu faktörler, fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygı ve takdir ile kendini gerçekleştirmedir (Türk, 2007).



Şekil 1. Maslow'un ihtiyaçlar Hiyerarşisi (Koçel, 2005)

Fizyolojik İhtiyaçlar:

Bireyin varlığını sürdürmek için, yemek, içme, uyumak, dinlenme vb. ihtiyaçlarını giderme olarak ifade edilebilir.

Güvenlik İhtiyacı:

Bireyin varlığını sürdürme sürecindeki, kendini güven içinde duyma gereksinimidir. Örnek olarak, iş yerindeki varlığını sürdürme sürecindeki işgörenin süresiz iş akdi sözleşmesi. Süreli iş akdi bulunan işgörenin Sözleşmesi bitiş tarihi sonunda iş akdinin yenilenmemesi düşüncesi, güvenlik ihtiyacı olan gereksinimini açıklamaktadır. Bu ihtiyacın ilk basamakta olan ihtiyaçtan farkı, süreklilik arz etmemesi ve karşılanması durumunda sona ermesidir (Kantar, 2008).

Sosyal İhtiyaçlar:

Bu gereksinim, toplumsal gereksinim olarak ta tanımlanabilmektedir. Bireyler, çevreleri ile ilişki içinde olmakla beraber onlarla arkadaşlık, dostluk ve onlar tarafından sevilme gereksinimi içinde olmak isterler (Türk, 2007).

Saygı ve Takdir İhtiyacı:

Birey, Fizyolojik, Güvenlik, Sosyal ihtiyaçlardan sonra saygı görmek ihtiyacı uymaktadır. Çünkü birey kendine değer verilme, beğenilme ve başarı sonucunda takdir edilme, statü gibi beklentiler içerisinde bulunacaktır.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:

Birey, İş tecrübesi, iş deneyimi, uzmanlaşma sonucunda bu faktörleri tam anlamıyla ortaya koymak isteyecektir. Buda bireyin potansiyel gücünü, kapasitesini üst düzeye yükseltme ve yeteneklerini geliştirme yönünde olmaktadır. Sosyal ve kültürel çevreden etkilenen bu ihtiyaç, bireyden bireye farklılıklar göstermektedir. Her bireyin kendine özgü kendini gerçekleştirme ihtiyacı vardır. Bireyin kendini gerçekleştirme, bireyin yeteneklerinin bilincine varması ve bunu kullanmak istemesi olarak ortaya çıkmaktadır (Türk, 2007). A.Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, davranışların temelinde ihtiyaçların olduğu, bu ihtiyaçlarında kendi içerisinde bir hiyerarşik yapıya

sahip olduğu, bu yapıya göre alt seviyede bulunan bir gereksinim giderilmeden bir üst seviyedeki ihtiyaca yönel inemeyeceğini açıklamaktadır.

2.4.1.2 Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Maslow'un teorisinin temelinde ihtiyaçlar olduğu varsayımına paralel olarak, Herzberg'de güdülenmenin temelinde ihtiyaçların olduğunu açıklamaktadır. Herzberg, Pittsburgh'da Mühendis ve Muhasebecilerden oluşan bir grup üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada, çalışma esnasında tatmin düzeyini yükselten ve azaltan etkenleri bulmaya çalışmıştır (Budak, 2004).

Bu araştırmaya göre, işgörelere iki soru sorulmuştur.

1) İşinde başarılı olduğunuz durumu,

2) İşinde başarısız olduğunuz durumu açıklar mısınız sorularıdır.

Verilen cevaplar değerlendirildiğinde, işgörelerin çalışma organizasyonu içerisinde davranışları etkileyen etkenleri iki faktör kümesi olan hijyen ve motive edici faktörler olarak incelenmiştir. Herzberg araştırma sonuçlarına göre, çalışma şartlarına bağlı olarak, bazı faktörlerin bulunmaması işgören üzerinde tatminsizliğe yol açtığı, buda tam olarak işgörelenin tatmin olmadığı şeklinde ifade edilmektedir (Türko, 1973). Bu kurama göre tatmin ve tatminsizlik (hijyen) faktörleri aşağıda belirtilmektedir.

Tablo 1. Herzberg'in tatmin ve tatminsizlik (hijyen) faktörleri (Keskin, 2007)

HİJYEN FAKTÖRLERİ	Şirket Kuralları ve Politikası
	Yönetimin Tipi ve Kalitesi
	Çalışanlarla olan İlişkiler
	Ücret ve Diğer Maddi Faydalar
	İş Koşulları ve İş Güvenliği
MOTİVEEDİCİ FAKTÖRLER	Başarı
	Tanınma
	Yapılan İşin Kendisi
	Terfi İmkanları
	Sorumluluk ve Yetki

Herzberg, tatmini tetikleyen etmenlere güdüleyici, tatminsizliğe sebep olan etmenlere ise koruyucu etmenler demektedir. Güdüleyici etmenlerin varlığı işgöreni güdülerken, yokluğunun bireyin tatmini üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Diğer taraftan koruyucu etmenlerin varlığının güdüleme üzerinde herhangi bir etkisi bulunmazken, yokluğu tatminsizliğe sebep olmaktadır (Türk, 2007).

Herzberg'e göre hijyen faktörleri (dışsal faktörler), ücret, şirket politikaları, ve yönetim, çalışma koşulları, iş güvenliği, iş arkadaşlarıyla geçim, ve mutluluk gibi faktörlerdir. Motive edici faktörler ise (içsel faktörler), başarı ve doyum, insanların yeteneklerine uygun işte çalışmaları, terfi ve ilerleme imkanlarının yeterli ve adil olması, ilerleme,statü, kariyer gibi faktörlerden oluşmaktadır (Ünlü vd., 2013).

Hijyen faktörlerinin sağlanması olaması gereken asgari unsurlardan olup, bu unsurların bulunmaması durumunda işgörenin motive olması zorlaşacaktır. Ancak, bu unsurların bulunması işgörenin motive olmasını için gerekli olan ortamı hazırlayacaktır (Eren, 2004). Herbergin çift faktör teorisi Maslow'un teorisinin temelinde olan ihtiyaçlarla paralellik göstermekte olup, davranışları güdüleme niteliğindedir. Herzberg teorisi güdüleyici ve koruyucu etmenler kümesi üzerinde yoğunlaşmış, bu faktörlerin etkilerinin tatmin düzeyini etkilediği veya etkilemediği varsayımını açıklamaktadır.

2.4.1.3 Alderfer'in ERG Kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisiyle karşılaştırıldığında bu kuram, insanların gereksinmelerinin anlaşılmasında daha esnek bir bakış açısı sunmaktadır. Kişiyi harekete geçiren gücün anlaşılmasında eğitim, aile yapısı, kültürel çevre gibi değişkenler önem kazanmaktadır. Nitekim batı toplumlarında gelişme gereksinmelerinin daha öncelikli olmasına karşılık doğu toplumlarında sosyal gereksinmeler öne çıkmaktadır (Tınaz, 2005). Yapmış olduğu gözlemler neticesinde, Malow'un teorisinde bazı eksikliklerin olduğunu belirten Clayton Alderfer bu teoriye katkı sağlamak ve basitleştirmek amacıyla bir teori geliştirmiştir (Yılmazer, Eroğlu, 2008).

Bu teoriye göre üç farklı gereksinim bulunmaktadır.

1. Varolma ("E" xistance) ihtiyacı
2. Aidiyet (ilişki kurma) ("R" elatedness) ihtiyacı
3. Gelişme ("G"rowth) ihtiyacı(Ünlü, vd,2013).

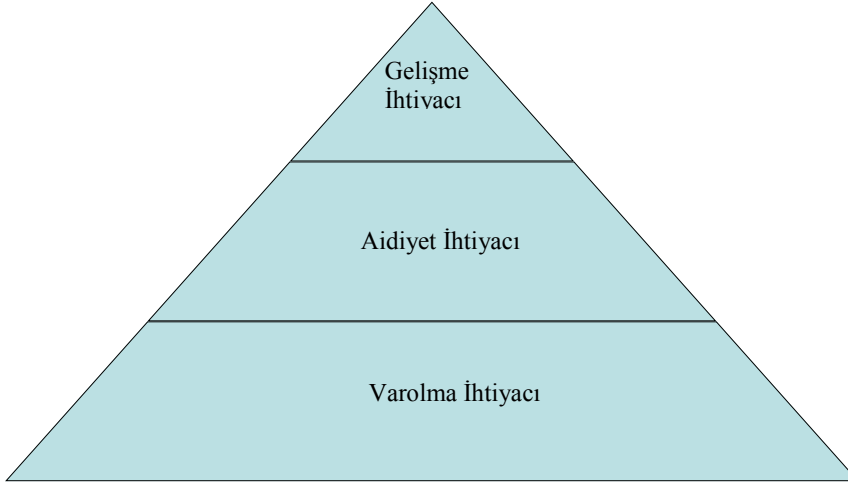
Alderfer'in varolma (existence) ihtiyacı, Maslow'da fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. Alderfer'in ilişkisel (relatedness) ihtiyacı da Maslow'da sevgi ve ait olma adı altında sosyal ihtiyaçlara karşılıktır. Yine Alderfer'in gelişme (growth) ihtiyacı, Maslow'un değer ve kendini güncelleştirme (gerçekleştirme) ihtiyaçlarından sayılabilir (Eren, 2003).

Varolma ihtiyacı: Hayatta kalma, varlığını devam ettirme ve güvencede olmak için olan ihtiyaçtır. Bu gereksinim, Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerine karşılık gelmektedir.

Aidiyet (İlişki kurma ihtiyacı): Bireylerin birbirleri arasında olan ilişkilerden kaynaklı sosyal ihtiyaçlardır. Bu gereksinim, Maslow'un Saygı görme ve Sosyal ihtiyaçlara karşılık gelmektedir.

Gelişme ihtiyaçları: Bireyin mevcut bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirme ihtiyacıdır. Bu gereksinim ise, Maslow'un Kendini geliştirme ihtiyacına karşılık gelmektedir.

Alderfer'in teorisine göre belli bir seviyede bulunan bir ihtiyacın karşılanamaması durumunda birey alt seviyede bulunan ihtiyaca geri dönüş yapacaktır (Bennett, 1994).



Şekil 2. Alderfer'in ERG Kuramı (Ünlü, vd., 2013)

Bu teori incelendiğinde, Alderfer'in gereksinim ihtiyaçları, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde bulunan gereksinimlere karşılık gelmektedir. Ayrıca, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde, bireyin belli bir seviyede bulunan ihtiyacın karşılanması durumunda bir üst seviyede bulunan ihtiyaca yönelmesinin aksine geri dönüş olan alt seviyede bulunan ihtiyaca geri bildirimde bulunacağı ile ilgilidir.

2.4.1.4 Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Hiyerarşisi Kuramı

Uzun yıllardır başarı, ilişki ve güç ihtiyaç gereksinimi üzerine çalışmalar yapan Mc Clelland bu gereksinimi ölçmek için Thematic Apperception ölçme aracını kullanarak araştırmalar yapmıştır (Çetinkanat, 2000).

Başarı ihtiyacı: Başarı gösteme ihtiyacı yüksek olan birey, zor ve ulaşılması güç hedefler seçer. Bu hedefleri gerçekleştirirken başarı standartını yüksek tutarak gerekli bilgi ve yetenekleri kazanacak ve bunları kullanacak davranışı gösterecektir (Koçel, 2005)

İlişki kurma ihtiyacı: Bu ihtiyaçta birey sosyal bir özellik taşır. İnsanların arkadaş grupları ve grup içinde farklı düzeylerde arkadaşlık ilişkileri mevcuttur.

Güç ihtiyacı: Bireyin etrafındakilere hakim olma isteğinden kaynaklanmakta olup, bireyin kontrol etme ve belirli yönde davranmalarını sağlamaktadır (Ünlü, vd., 2013).

Maslow, başarı ihtiyacını ihtiyaçlar hiyerarşisinde üst basamaklarda gösterirken, Herzberg motivasyon etmenlerinden bahsederken ayrıca başarma motivasyonu üzerinde durmuştur (Kerman, 2007).

Mc Clelland ise, işgörenlerin motivasyon durumu, örgütün başarılı veya başarısızlığında önemli rol oynamaktadır. Çalışanlardan yüksek başarı motivasyonu gösterenler, diğerlerine göre daha gerçekçi bakış, kararlı duruş ve uygulamaya geçebilen bir zekaya sahiptir. Ancak bu özelliklerde işin gerekleri, bireysel gayret ve yenilikleri kabul edip, etmeme durumu etkilidir. Eğer işte bu unsurlar var ise başarı motivasyonu yüksek olan insan kendisi ile yarışanları gerilerde bırakabilirler. İşin özelliği bireysel gayret, yeniliğe açık değilse, bu çalışanlar sıradan ve yenilikçilikten uzak bir iş başarısı gösterirler (Bingöl, 1990).

Mc Clelland'a göre birey zamanını daha iyi nasıl geçiririm diye düşünüyorsa, başarı güdüsüne sahiptir. Bu varsayımına göre birey hangi konuda bu güdüyü faaliyete

geçiriyorsa o kavramla ilgili başarıma güdüsüne sahiptir. Bu konuda yapılan çalışma sonuçlarına bakıldığında, bu üç güdü bireylerde bulunmakla beraber, kişiden kişiye bu faktörler değişiklik göstermektedir. Eğer birey zamanını yakınları ile geçirmek düşüncesiyle geçirmek istiyorsa, o birey topluma bağlılığı tanımını ile yakından ilişkilidir (Türk, 2007).

2.4.2 Süreç Kuramları

Süreç kuramları, iş tatmininin sebepleri ile nasıl olduğunu incelemektedir. Bu teoriler, Eşitlik, Beklenti ve Amaç şeklinde sınıflandırılarak, açıklanmaktadır.

2.4.2.1 Vroom'un Beklenti Kuramı

Kapsam teorileri içerisinden hangisi olursa olsun, bireyin davranışlarını gereksinimlerin belirlediği varsayımı kabul görmüştür. Gereksinim sadece tek başına davranışı başlatmayacağı, davranışın başlayabilmesi için bir amacın oluşması, buda beklentinin olması gerektiği ileri sürülmüş olup, bu varsayıma dayanan kuram ortaya çıkmış olup, bu kuramın en bilineni Victor H. Vroom'un beklenti teorisidir.

Victor H. Vroom'a göre, bireyin güdülenmesi, davranışın amaca ulaşması beklentisi ile bireyin amaca verdiği önemin çarpımıdır (Türk, 2007). Vroom'a göre amaca verilen önem “ valans” olarak ifade edilmektedir. Amaç olumlu ise valans (+) işaretli olacak, eğer amaç olumlu değilse veya ilgi duyulmuyor ise (-) işaretli olacaktır (Onaran,1981). Bu doğrultuda, bireylerin amaçlarının olumlu veya olumsuz derecesine göre, davranışlardaki istek derecesindeki artış ve azalışlar yön değiştirecektir. Bu konuda bir örnek verilecek olunursa, işgörenler ücret artışını çok çalışmakla doğru orantılı olduğu için beklemektedirler. Ancak bu varsayıma bağlı olarak, işgören yine de çalışmayabilirler. Bunun sebebini çok çalışmak ile sağlık şartlarının kötü olacağına inanmasından dolayıdır. Örneğe göre çalışmanın iki bekleneninin olduğudur. Birincisi ücret, ikincisi hastalanma. Hastalanmanın (-) valansı, ücretin (+) valansından büyük olmasından dolayı işgörenin çalışma yönünde istekli olmayışı olarak açıklanmaktadır (İncir, 1990).

Beklenti kuramına göre, bireyin istekleri ile beklentilerinin kişisel değerlendirme sonuçları açısından farklılıklar göstermektedir. Bu durum verilmiş olan örneklemeye bakıldığında, ücret artışının çalışma artışı ile doğru orantılı olduğunu bilen birey, çok çalışma sonucunda hasta olma olasılığını göz önünde bulundurmaktadır. Bu sebeple bireyin çalışmak istememesi güdüsü davranışa etki eden etken olarak gözlemlenmektedir. Ancak bu durumu, ücret karşılığında verim bekleyen İşveren açısından değerlendirildiğinde hem etik açıdan, hem disiplin açısından olumlu değerlendirilmemektedir.

2.4.2.2 Adams'ın Eşitlik Kuramı

J.Adams tarafından geliştirilmiş olan bu kurama göre, işgörenlerin, İşveren ve iş ile ilgili algıladıklarının kıyaslaması sonucunda bu algıları eşitsizlik olarak yorumlanan tepkiler üzerine odaklanmıştır. İşgörenler işletme içerisinde kendisi ile aynı durumda çalışan işgörenlerle kıyaslama yapması sonucunda bir eşitsizlik olmasını hissetmesi, işgörenin örgüt ve işverene tepki göstermesine neden olacaktır (Altıntaş, 2006). Bu kuram, işgörenin davranışlarını bir alış-veriş süreci olarak değerlendirmektedir. İşgörenin eğitim, tecrübe, beceri vb. gibi özelliklerini o kişinin katkıları olarak belirtmektedir. Bu özelliklere karşılık olarak, ücret, çalışma şartları, güvence, statü vb. imkânlar işgörelere sağlanan ödüller olarak bilinmektedir (İncir, 1990).

2.4.2.3 Locke'in Amaç Kuramı

Edwin Locke tarafından geliştirilmiş olan amaç kuramına göre, bireyin gerçekleştirmek istedikleri hedefler ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkili olduğu ile ilgi olup, İşgören kendisine belirlemiş olduğu hedeflerin zorluk derecesi, tatmin düzeyini de artıracığı yönündedir (Eren, 1993). Locke göre amaçların kolaylığı ve ulaşılabilirlik sıklığı tatmin düzeyinin de yüksek olduğunu açıklamakta, ancak amaçların zorluk derecesinin yüksek olması ise bireyin de yüksek düzeyde performans sergilemek durumunda olduğunu açıklamaktadır (Locke, Latham, 1990). Ulaşılması zor olan ve yüksek amaç belirlemiş olan işgören, amaçları kolay belirlenmiş olan işgörelere göre oranla daha çok performans sergilemekle beraber daha çok motive

olacaktır İş ile ilgili amaç ve hedefler belirlenirken bu amaçlara göre işin yapılabilirlik olasılığının işveren ve işgören arasında belirlenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde yanlış planlanan amaç ve hedefler boşa harcanan iş gücü ile sonuçlanması, bir sonraki amaç ve hedeflerin gerçekleşmesinde olumsuzluk yaşanacaktır. Çünkü öncelikli olarak amaca uygun işin yapılabilirliği ve başarılı bir şekilde o işin sonuçlanması, işgören açısından tatmin düzeyini artıracaktır. Ayrıca, işin zorluk derecesine göre o işi başarı ile sonuçlandıran işgören, kolay amaçlara ulaşan işgörene nazaran daha fazla performans sergileyecektir (Türk, 2007).

2.5 İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARI

İş tatmini ya da tatminsizliğinin hem işgörenin hem de örgüt açısından sonuçlarının önemli olduğu bilinmektedir. İş tatmini işgörenin tatmin düzeyini artırarak beraberinde yaşam tatmini de getirmektedir. İş tatminsizliği ise işgörenin ruh ve beden sağlığını olumsuz etkilemekte, kişide psikolojik doyumsuzluk yaratmakta, gerilim ve strese neden olmakta ve hatta psikolojik rahatsızlıklara yol açabilmektedir. İş tatminsizliği yalnız çalışana değil, örgüte de zarar verebilmektedir (Başaran, 1991). İş tatmininin yine olumsuz sonuçları açısından incelendiğinde, işgörenin işinden tatmin ve hoşnut olmaması, bireyde çalışma isteksizliği, kaçma ve olumsuzluk duygusu hissetmektedir. Ayrıca, tatminsizlik, bireyin ruhsal durumu açısından kaygı verici noktaya gelmesi ve bunun süreklilik arz etmesi, bıkkınlık ve istenmeyen davranışsal tepkilere sebebiyet verecektir (Tengilimoğlu, Yiğit, 2005). İşgörenin işine karşı olan olumlu duygularında ise, bireyin memnuniyet ve mutluluğunu olumlu yönde etkilemektedir. İş tatmini, İşveren ve işgören arasındaki ilişki düzeyini etkileyeceği gibi, iş tatminsizliğinde ise, ekonomik, disiplin ve örgütsel sorunları da beraberinde getirecektir (Bingöl, 1995). İş tatminsizliğinden kaynaklı sorunlar örgüde zarar vereceği gibi bireye de vermiş olduğu olumsuz etkileri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Türk, 2007).

a)Beden sağlığı: Psikolojik kökenli fiziksel rahatsızlıklarda İş tatminsizliğinin nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk, terleme gibi fiziksel belirtiler olduğu belirtilmektedir.

b)Ruh sağlığı ve stres: Kaygı, korku, gerilim ve bireyler arasındaki ilişkilerden kaynaklı rahatsızlık sonucu sorunları ifade etmektedir.

c)İşe gitmede olan isteksizlik: İş tatminsizliği yaşayan işgörenin iş ortamındaki çalışma arkadaşları ve İşverenle karşılaşma isteksizliğidir.

d)Devamsızlık: işe gitme isteksizliği ile paralel olarak devamında işgörenin bahaneler uydurarak işe gitmeyerek devamsızlık yapmasıdır.

e)İşte yapılan hata oranı: İş tatminsizliği yaşayan işgörenlerin dikkatsiz ve konsantrasyon eksikliğinden kaynaklı yapılan iş hatalarıdır.

f)Yabancılaşma ve işten ayrılmalara: İşgörenlerin işveren ve işten olan beklentilerinin karşılanmasını beklemektedirler. Aksi takdirde tatminsizlik duygusu yaşarlar. Buda İşgörenin iş yeri ve işten yabancılaşmasına sebep olacağı gibi işten ayrılmalarla sonuçlanacaktır.

Bu bölümde iş tatmini tanımı, etkileyen faktörler ve genel kavramlar açıklanmış olup, bölüm 2’de ise Örgütsel Bağlılığa ait tanım ve genel kavramlar açıklanmaktadır.

BÖLÜM 2

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

3.1 Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık konusunda yapılmış birçok çalışma bulunmasına rağmen, örgütsel bağlılığın kavramsal olarak ne anlama geldiği hususunda genel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır (Bakan, 2011). Bu kavrama ilişkin bazı tanımlar aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır.

Örgütsel bağlılık, işgörenin örgüte sağladığı katkıdır. İşgörenin örgüte katkı sağlaması ile birlikte iş performansında artış, işgören devir hızında azalış, devamsızlık ve benzeri unsurlarda iyileşme gözlemlenmesidir (Erickson, 2007).

-Örgütsel bağlılık, işgörenin örgüte karşı ilgisi ve örgütle kendisini tanımlamasının göreceli olarak derecesidir (Mowdayv.d., 1979).

-Örgütsel bağlılık, işgörenin örgüte olan sadakat ve tutumudur (Luthans, 1995).

- Örgütsel bağlılık, işgörenin örgüt ile girdiği kimlik birliğinin düzeyi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etme isteğidir (Davis ve Newstrom, 1989).

-Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgütü olumlu olarak değerlendirerek, bu örgütün amaçları doğrultusunda işgöreme isteğidir (Sheldon, 1971).

Örgütsel bağlılık, klasik ifadelerdeki bağlılığın, örgütsel bağlanma, devam, duygusal ve normatif boyutlara aktarılmasıdır (Meyer ve Allen, 1991).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yapılmış olan tanımlardan anlaşıldığı üzere, bu tanımlamaların çoğunlukla, işgörenlerin örgüt değerleri ile amaçlarını benimsemesi sonucunda, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmada işgörenin harcamış olduğu emek ve

çabanın beklenenden fazla olması, örgüt ile olan bütünleşmesi sonucunu vermesidir (İbicioğlu, 2000; İnce, Gül, 2005).

3.2 Örgütsel Bağlılığın Önemi

Günümüzde işletmeler, işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarını arttırmak yönünde isteklidirler. Örgüte bağlılığı yüksek olan işgörenlerin gerek performans, gerekse iş başarmada olan istekleri de bir o kadar yüksektir. Ayrıca örgüte bağlılığı yüksek olan işgörenlerin işverenlerle olan karşılıklı ilişkilerinin olumlu olması, işgörenlerin örgütte kalmak istemesi süresini de uzatacağı gibi, örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmede daha fazla çaba harcayacaktır. (Keleş, Çelik, 2006). İşgörenler açısından belirli fedakarlıklarda bulunarak örgüte olan bağlılığın olması ve bu bağlılığın öneminin artması konusu incelendiğinde, örgüte bağlılık ile; istenen iş davranışı, daha iyi performans, yararlı örgütsel etkinlik, fedakarlık, dürüstlük vb. ifadelerin daha ön plana çıktığı görülmektedir (Bayram, 2006).

3.3 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler incelendiğinde örgütsel ve bireysel olmak üzere iki grupta ele alınarak açıklanmaktadır.

3.3.1 Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler örgütsel bağlılığın nedenleri arasında en yoğun şekilde incelenen özelliklerdir (Joiner, Bakalis, 2006). Bu özellikler genel olarak ele alındığında bunlar; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim ve kıdem olarak ele alınacaktır.

3.3.1.1 Cinsiyet

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler arasında yer alan cinsiyetin (Angle, Pery, 1981) tarafından yapılan araştırmalarda, erkeklerin mi yoksa kadınların mı örgütlerine daha bağlılık duyduklarına yönelik farklı bulgular ortaya çıktığını belirlemişlerdir. Araştırmaların büyük çoğunluğunda kadınların örgüte olan

bağlılıklarının erkeklerden daha güçlü olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bazı araştırmalara göre ise, ev hanımlığı görevini daha fazla önemseyen bayanların, erkek işgörenlere nazaran örgüte daha az bağlılık gösterdikleri görülürken (Eren, 1993) bazı araştırma sonuçlarında ise bayan işgörenlerin ayrımcılığa daha fazla maruz kaldıklarından, örgüte olan bağlılıkları daha çok olduğu yönündedir (İnce, Gül, 2005). Yine buna paralel olarak, Hrebiniak ve Alutto (1972), araştırma bulgularına göre, bayan işgörenlerin örgüte olan bağlılıkları erkek işgörene göre daha fazla olduğudur.

3.3.1.2 Yaş

Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir faktör olan yaş etkeni, bireyin iş ile ilgili gelecekte yapmak istediği plan ve projelerinin bir göstergesidir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında yer alan yaşın, örgütsel bağlılıkla ilişki içerisinde olan bir faktör olarak kendini göstermekle birlikte, yaş arttıkça bağlılığında arttığı şeklinde sonuçlar mevcuttur (Angle, Perry, 1981). Yaş ile ilgili yapılan çalışmalarda, yaşlı işgörenlerin genç işgörenlere göre bağlılık oranlarının daha fazla olduğu yönündedir. Bunun nedenleri sıralandığında;

- Çalışma süresine bağlı olarak, terfi olanaklarının artacağı,
- Kariyer imkânlarının çalışma süresi ile ilişkili olduğu,
- Yaş ile iş tecrübesinin artması, gibi konularda bağlılık konusu arasında bir ilişki mevcuttur (Balay, 2000).

3.3.1.3 Medeni Durum

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden olan medeni durum ile ilgili olarak, evli olan işgörenlerin bekar olan işgörenlere göre, bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinden dolayı bağlılık düzeyleri de yüksek olduğudur. Buna karşılık, bekâr işgörenlerin daha iyi bir iş alternatifi bulması durumunda evli işgörenlere nazaran daha çabuk örgütten ayrılacakları görüşü bulunmaktadır (Hrebiniak, Alutto, 1972). Diğer bir görüşte ise, evli ya da ayrılmış olan bireylerin örgütlerinden ayrılmayı daha maliyetli bulacakları ve bu nedenle örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olacağı ileri sürülmektedir (Chiu, Catherine, 1999).

3.3.1.4 Eğitim Düzeyi

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında bulunan eğitim düzeyi unsuru incelendiğinde, eğitim artıkça örgütsel bağlılık düzeyinin bu durumdan negatif etkilendiğidir (Joiner, Bakalis, 2006). Eğitim durumu arttıkça örgüte sağlanan katkının karşılığının ücret olarak sağlanamaması gibi, alternatif iş imkânlarının artması ve işgörenin ihtiyaç ve beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmasının da zorlaştığı şeklindedir. Ayrıca, bu konuda yapılan çalışmalarda, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin negatif olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Angle, Perry, 1981). Yine diğer bir araştırmaya göre, eğitim durumunun artması ile işgörenin tatmin derecesinin zorlaştığı ve bağlılığa da olumsuz etkisi olduğudur (Mathieu, Zajac, 1990).

3.3.1.5 Kıdem

Kıdem ile örgütsel bağlılık arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İşgörenin çalışmaya hayatı içerisinde kazanmış olduğu bilgi, beceri, tecrübe ve deneyimler zamana bağlı olarak elde edilenlerdendir. Bu faktörler işgörenin örgütün içinde bulunduğu zaman içerisinde kazanıldığından dolayı örgüte sorumluluk duymalarını da neden olmaktadır. Ayrıca, bu açıklamalar doğrultusunda, çalışma süresi az olan genç işgörenlerin kıdemli işgörene nazaran örgüte olan bağlılıkları da daha azdır (Balay, 2000).

3.3.2 Örgütsel Faktörler

Bu araştırmada örgütsel faktörler, işin niteliği, ücret, yönetim biçimi, terfi olanakları, ödüllendirme ve takdir edilme başlıkları adı altında incelenecektir.

3.3.2.1 İşin Niteliği

Örgütsel faktörler içerisinde bulunan işin niteliği günümüze kadar güncelliğini koruyan konular arasında bulunmaktadır (Cohen,1992). Bu konuda yapılan çalışmalarda iş alanı ile örgütsel bağlılık durumu araştırılmış, çoğunlukla iş alanı artması ile deneyim ve tecrübenin arttığı, buna bağlı olarak ta örgütsel bağlılığında artacağı hipotezi kabul edilmiştir (Güçlü, 2006). İşin özellikleri ile ilgili olarak, işin zorluğu, işin konusu ile

özdeşleşmesi, geri bildirim, sorumluluk gibi konularlada doğrudan ilişkilidir. (İnce, Gül, 2005).

3.3.2.2 Ücret

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden olan ücret, motivasyonu sağlayan bir unsur olarak görülmektedir. Herzberg'in çift faktör kuramının hijyen faktörleri içerisinde de yer alan ücret, dışsal güdülenmeyi sağlayan bir etkidir (Tang, Thomas Li-Ping vd., 2000). Dışsal güdülenme etkeni olan ücret faktörü, maaş, prim, ikramiye maddi ödüllerdendir. İşgörenlerce bu etkenin düşük olarak algılanması, işgörenin daha iyi olanaklı işler aramakla beraber, kendisini örgüte bağlı hissedememekte, buda örgütte işgücü devir oranını etkilemektedir (Eren, 2008).

3.3.2.3 Yönetim Biçimi

Yönetim biçimi, yönetimin çalışanlarına karşı tutumu ve oluşturulan kuralların uygulama şekli ile çalışılan ortamın fiziki durumu, çalışanların iş tatminini etkilemektedir. Bu etken işgörenler üzerinde olumlu bir örgüt havası yaratırken yine olumlu davranışlara da etkilemektedir. Yenilikçi, adil, şeffaf, değişime olumlu bakan, işgörenlerin takdirini kazanmış yönetim biçimine sahip örgütün bağlılık yapısı da güçlüdür (Robins, 1994). Buna bağlı olarak, yönetimden memnun olan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri de yüksek olduğuna dair bulgular da bulunmaktadır (Sager ve Johnston, 1989; İnce, Gül, 2005). Aşırı kontrol ve baskıcı olan yönetim biçimi bağlılık derecesini azaltırken, esnek yapıda olan katılımcı örgütlerde bağlılık derecesi daha yüksektir (İnce ve Gül, 2005).

3.3.2.4 Terfi Olanakları

Terfi olanakları, işgörenleri istekli çalışmaya yönlendiren önemli bir etkidir. İşe yeni başlayan bir işgörenin ileride bu iş yerinde terfi ve ilerleme imkanlarının olmadığına inanması o işgörenin işverene olan bakış açısı da olumsuz yönde etkileyeceği gibi örgüte olan bağlılığı da olumsuz etkileyecektir (Erdoğan, 2002). Terfi olanakları ile beraber işgörende kendini geliştirme, buna bağlı olarak maddi anlamda gelir artışı söz konusu olacaktır. Aynı zaman da işgörenin sosyal statü olanaklarının da

yükselmesi ile toplum içindeki duruşu da olumlu etkilenecektir. Bu bağlamda işgörenin başarısı sonucunda terfi ve ilerleme imkânlarına sahip olması, işgören örgüte olan bağlılığı da olumlu etkileyecektir (Başaran, 1991).

3.3.2.5 Ödüllendirme ve Takdir Edilme

Bireyler genel olarak yaşam ve iş hayatında başkaları tarafından haklarında iyi düşünceler beslediği bilmek için çaba harcarlar. Bu harcanan çabaların geri beslemeleri içerisinde kıymet, önem, hürmet, mevki, itibar, takdir vb. olumlu motive edici unsurlardandır. Maslow, takdir ve itibar görmenin bireyde tatmin ve nefse güven duygusunu güdülemektedir. Belirtilmiş olan bu unsurların karşılanamaması durumunda ise, karamsarlık, güvensizlik, işe karşı isteksizlik, dikkat gibi unsurlarda aksamalar görülmektedir (Türk, 2007). Temelde bu yaklaşım, işgören, yönetim tarzı, beceri, değerler gibi unsurların doğru kullanımı, insan faktöründe rekabet üstünlüğü de kazandırmaktadır (Başaran, 1991).

3.4 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak genel bir tanımlamanın olmadığından, bu konunun tek boyutlu olarak değil, çok boyutlu olarak incelenmesi gereken bir konudur. Bu konuda farklı araştırmacılar tarafından değişik yaklaşımlar geliştirilmiş olup, bunlar Etzioni'nin sınıflandırması, Kanter'in sınıflandırması, Meyer ve Allen'in sınıflandırması, Katz ve Kahn'ın sınıflandırması, Mowday'ın sınıflandırması ve Wiener'in sınıflandırması şeklinde açıklanacaktır.

3.4.1 Etzioni Yaklaşımı

Bu yaklaşım, işgörenin örgütün norm, değerler ve beklentilerine göre üç gücü ele almıştır. Bunlar, korkutma, ödül ve sembolik güçtür.

Korkutma gücü; işgörenin örgütünün norm, değer ve beklentilerine riayet etmemesi halindeki ceza durumunu,

Ödüllendirici güçte; ekonomik kaynak ve ödüllerin kontrollüğünü;

Sembolik güçte ise; saygı görme gibi sembolik gücü ifade etmekte olup, uyum sistemini bu güçler oluşturmaktadır. Etzioni'ye göre işgörenin bu sistemi benimsemesine katılım olarak açıklamakta ve yönetim biçimi ile ilgili olarak ise yönetimin olumlu ve olumsuz olabilme ihtimallerini belirtmektedir. Yönetimin olumsuz ifade edilmesine; yabancılaşma, olumlu ifade edilmesine ise bağlılık olarak açıklamakta olup, üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır. Bunlar, ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı bağlılıktır.

Ahlaki bağlılık: İşgörenin örgütün amaç, değer ve normlarını benimsemesi ile örgütle özdeşleşmesidir. Ayrıca işgören çevre için faydalı amaçlara hizmet ettiğini bilmesi durumunda örgüte daha fazla önem vermektedir.

Hesapçı bağlılık: İşgören ile örgüt arasındaki karşılıklı ilişki temeline dayanmakta olup, işgörenin örgüte katkılarının karşılığını ödüllendirmeler şeklinde beklentiler içerisindedir.

Yabancılaştırıcı bağlılık: İşgörenin, davranışlarının kısıtlandığı durumlardaki örgüte olan negatif bir tutumun şeklini ifade etmektedir. Bu durum işgören örgüte bağlılığı devam ederken içsel olarak bağlılık duymama ifadesidir.

Etinozi yaklaşımının sınıflandırmalarına göre işgören ile örgüt arasındaki karşılıklı beklentilerin olduğu gerçeğidir. İşgören açısından örgüte vermiş olduğu katkıların geri bildirimlerin yapılması, örgüt açısından ise örgütün değer, norm ve beklentilerinin karşılanması için işgörenin yapması gerektiğini açıklamaktadır. Buda işgören ve örgüt arasındaki karşılıklı ilişkiler ile yönetim biçiminin nasıl işlediği ile ilgilidir (Doğan,S., Kılıç,S., 2007).

3.4.2 Kanter'in Sınıflandırması

Kanter'in örgütsel bağlılık sınıflandırmasına göre, işgörenin enerji ve performansına göre, işgörenin kendisinin bireysel amaç ve beklentilerini gerçekleştirmek için sosyal ilişkilerle örgütle bütünleşmesidir (İlsev, 1997). Bu yaklaşıma göre, örgüte bağlanmak isteyen işgörenden örgütün belirli istek ve beklentilerin bulunması gerekçesinden kaynaklı pozitif yaklaşımlar sergilemek istemesi durumundadır (İnce, Gül, 2005). Bu yaklaşıma göre Kanter, örgütsel bağlılığı üç bölüme ayırmış olup, devama yönelik, kenetleme ve kontrol bağlılık şeklinde adlandırmıştır (Kanter, 1968).

Devama yönelik bağlılık: İşgörenin örgütten ayrılmanın bedelinin yüksek olacağını fark ederek örgütte kalmanın kendisi için daha faydalı sonuçlar yaratacağına inanarak örgütün bir üyesi olarak çalışmaya devam etmesi ve örgütü için her türlü fedakarlığa katlanmaya istekli olaması ve örgütün kalıcılığını sağlamaya ve sürekliliğine kendini adanması devama yönelik bağlılığı ifade etmektedir (İnce, Gül, 2005).

Kenetlenme bağlılığı: Bireyin bir gruba veya gruptaki kişi ve ilişkilere bağlılığı anlamındadır. Kanter (1968), kenetlenme bağlılığını önceki sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesine yardımcı olarak simge ve sembolleri benimseme ve törenlere katılım gibi vasıtalarla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak ifade etmektedir (İnce, Gül, 2005).

Kontrol bağlılığı: Bu bağlılık türü, bireyin yaşamına yön veren ve anlamlı kılan daha yüksek bir gücün yani örgüt gücünün varlığına inanılmasıyla oluşur. Birey daha önceleri sahip olduğu ve davranışlara yön veren normları bir kenara bırakarak, bütün mesleki düşünce sistemini örgütün amaç, norm ve değerlerine göre yeniden yapılandırır (İlsev, 1997).

3.4.3 Meyer ve Allen'in Sınıflandırması

Meyer ve Allen tarafından geliştirilen bu yaklaşım duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç boyutta ele alınarak incelenmektedir. Duygusal bağlılıkta, işgörenin kendisiyle örgütün bütünleşmesi, normatif bağlılıkta, işgörenin sorumluluk ve ahlaken kendini örgüte zorunlu hissetmesi, devam bağlılığında ise, işgörenin işten ayrılması durumunda katlanılması gereken maliyet ve iş imkânlarının kısıtlı olması durumu olarak açıklanmaktadır (Huselid, Day, 1991).

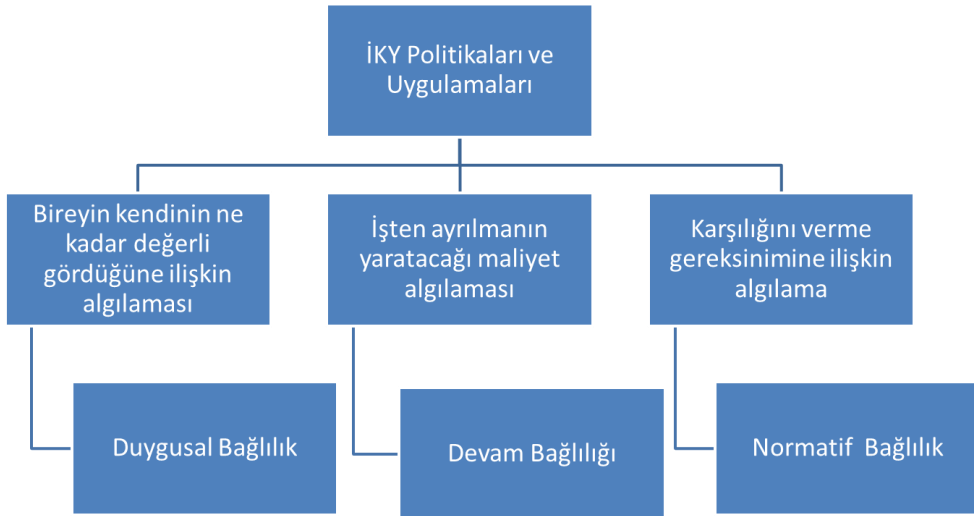
Duygusal bağlılık: İşgörenin örgüte duygusal olarak bağlayan ve onların örgütün üyesi olarak kalmalarından hoşnutluk duymalarını hedeflemektedir. Bu bağlılık örgütün değerleri ile işgörenlerin değerleri arasında uyumun sonucudur. Bu sebeple işgörenin değerleri ile örgütün değerleri arasında uyumun oluşması, örgüt ile işgören arasındaki duygusal bağlılığı da ortaya çıkarmaktadır (Wiener, 1982).

Duygusal bağlılığı etki eden faktör incelendiğinde, adalet, etik, amaç uyumsuzluğu, rol atışması, yanlış yönetim biçimi, kişisel değer, yönetime katılıma, çalışma arkadaşları şeklinde açıklanmaktadır (Oktay, Gül, 2003).

Devam Bağlılığı: İşgörenin örgütte çalıştığı sürece yapmış olduğu yatırımlarının ekonomik olarak değerlendirmesi, bundan dolayı örgütte kalmayı tercih etmesi devam bağlılığını doğurmaktadır (İnce, Gül, 2005). Devam bağlılığını etkileyen faktörler incelendiğinde ise bunlar; başka bir çalışma yeri, sağlık, hizmet süresinin dolmasının yakınlığı, hizmet süresinin azlığı, işin nitelikleri, ekonomik kayıplar gibi sıralanmaktadır (Çetin, 2004).

Normatif Bağlılık: Bu bağlılık, işgörenin örgüte olan sadakat ve örgütte bulunma istekliliği durumu olarak kendini göstermekte, birey kendini örgüte zorunlu duymaktadır. Bu güdülenme, örgütün kültür etkisi ile oluşmakta olup, işgörenin örgütte kalma hissiyatının fazla olması durumu bağlılığıdır (Stephens, vd. 2004). Zorunlu bağlılık olarak algılanan bu bağlılıkta işgören kendisini örgüte minnet ve borçlu hissetmesinden kaynaklı bağlılık türüdür (Ünler, 2006).

Allen ve Meyer'e (1990) göre, duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar "istedikleri için" örgütte kalırlar. Devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar, "Koşullar gerektirdiği için" örgütte kalırlar. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar ise "Zorunluluk hissettikleri için" örgütte kalmaya devam ederler. Buna bağlı olarak, Meyer ve Allen aşağıda belirtilmiş olan şekildeki modellerine göre insan kaynakları yönetimi uygulamasının başka mekanizmaları da harekete geçirerek bu üç tür bağlılığı nasıl etkilediğini ortaya koymaya çalışmışlardır (Meyer, Allen, 1997).



Şekil 3. İKY uygulamaları ve Bağlılık Basitleştirilmiş süreç modeli (Meyer, Allen, 1997)

Meyer ve Allen'in modeline göre örgüt tarafından uygulanan insan kaynakları politikaları (işgören bulma ve işe alma, sosyalizasyon, eğitim, performans ve terfi, ödüllendirme gibi) farklı örgütsel bağlılık türleri bireyde yarattığı farklı algılamalar ile şu şekilde etkileyebilir.

- 1- İKY politikaları, işgörenlerde kendilerine örgütün değer verdiği algısını yaratıyor ise, bu durum çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıklarını olumlu yönde etkileyecektir.
- 2- İKY politikalarının uygulaması sonucunda çalışanların örgüt içerisinde elde etmiş oldukları maddi veya manevi kazanımlar başka bir örgüte transfer olma durumunda aynı düzeyde elde edilemeyecek ise, işgörenler örgütten ayrılmanın maliyetinin çok yüksek olacağını farkına varacak ve mevcut örgütlerine olan devam bağlılıkları olumlu yönde etkilenecektir.
- 3- İKY politikalarının uygulaması sonucunda işgörenler örgütlerinin kendilerine önemli yatırımlar yaptıklarını algıarlarsa, bu yatırımın karşılığını örgüte ödeyebilmek amacıyla örgüte yönelik normatif bağlılık duygusu besleyebilirler (Meyer, Allen, 1997).

3.4.4 Salanick'in Sınıflandırması

Bu yaklaşıma göre bağlılık, işgörenin kendi davranışlarına bağlanarak, davranışları ile tutumları arasındaki uyum ilişkisini ele almaktadır (İlsev, 1997). Bu yaklaşım, önceki davranışlarını referans alan işgören bir sonraki davranışlar arasında uyum göstermekte olduğunu açıklamaktadır (O'Reily, Caldwell, 1991). Buna bağlı olarak, işgörenin örgüte bağlılığını belirleyen davranışın önceki davranış referans gücüne bağlı başarısıdır (Glisson, Durick, 1988). Yine Salanick'e göre bağlılık, işgörenin davranışları aracılığı ile faaliyetlerine ve örgüte karşı sadakat ilgisini güçlendiren inançlarla bağlanmasıdır. Salanick, tutumlar ile davranış arasındaki uyuma dayanmakta olduğunu ifade etmektedir (İnce, Gül, 2005).

3.4.5 O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

Bu yaklaşıma göre O'Reilly ve Chatman, bağlılığı işgörenin örgüte olan içsel yakınlık hissetmesi olarak açıklamaktadır. O'Reilly ve Chatman, bu yaklaşımı, uyuma, içsel ve özdeşleşme olarak üç boyutta ele alarak sınıflandırmıştır.

Uyma: İşgörenler örgüt tarafından verilen cezalar ve ödüller sonucuna göre farklı davranışlar sergilemesi durumudur. Bu durumda, işgörenin çevreye göstermiş olduğu davranış ile kendisinin sergilemiş olduğu davranışlar arasındaki farklılıklarını ele almakta, bireyin kendinden farklı hareket etmesine yol açmaktadır (Cengiz, 2001). Uyum her zaman bir zorunluluk bildirmekte olup, birey yaptığını severek, inanarak değil yapmak zorunda olduğu için yapar. Başka bir ifade ile birey sergilediği davranışları bilerek ve isteyerek değil, zorunluluk duygusuyla ortaya koyar (Balay, 2000).

İçselleştirme: İşgörenin değerleri ile örgütün değerlerinin örtüşerek karşılıklı olarak uyum göstermesi durumudur (Dağdeviren, 2007). Birey örgütün değerlerini bir kez içselleştirdikten sonra, örgütün amaç ve beklentilerine uygun davranışları istekli bir şekilde uzun süre gösterme gereksinimi duyar. Örgütün değerlerini içselleştirmiş bireye bağlılığını güçlendirecek farklı uygulamalar içerisine girmeye, kaynaklarını devreye koymaya çok fazla ihtiyaç duyulmayacaktır. Çünkü birey gerek mevcut örgütsel değerleri gerekse gelecekte meydana gelebilecek değişimleri kolayca kabullenir ve bunlara uygun davranışlar sergiler. Birey, yeni bir fikri, değişimi, yönetimi, tutum ve davranışı kendisinin olarak kabul eder. Bu nedenle özellikle değişimin önem kazandığı günümüz küreselleşen iş dünyasında içselleştirme boyutu ile örgütsel bağlılığı sağlama örgütler için daha büyük önem arz etmektedir (Balay, 2000).

Özdeşleşme: İşgören, kendisinin örgütün bir parçası olarak kabul ettiğinde ortaya çıkan durum olarak açıklanmakta olup, bu durumdaki bağlılığın ortaya çıkmasıdır (Perçin, 2008). Birey örgütün veya bir grubun üyesi olmaya hak kazanabilmek ve bunu sürdürebilmek için örgütün üyeleriyle yakın ilişkiler içine girebilmek, sosyal ilişkiler kurabilmek ve devam ettirebilmek adına o kişilerin hareket ve davranışlarını benimseme gereksinimi duyar (Balay, 2000).

3.4.6 Mowday, Steers ve Porter sınıflandırması

Bu sınıflandırma, işgörenin İşveren ve örgüt ile özdeşleşmesini açıklamaktadır. Bu yaklaşıma göre İşgörenin örgüte olan bağlılığının üç boyutunun olduğu savunan Mowday, bunları, işgörenin örgütün kültürünü benimsemesi, örgütün amaç ve çıkarlarına gayret göstermesi ve işgörenin örgüt ile olan ilişkisinin devamında özverili

olması olarak belirtmiştir. Modway bu boyutları, tutumsal ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki gruba ayırmıştır (Yağcı, 2007).

Tutumsal Bağlılık: İşgörenin örgüt ile bütünleşerek işgörmeye olan isteğidir.

Davranışsal bağlılık: İşgörenin çalışma ortamındaki davranışsal aktivitelerini ele almaktadır. Davranışsal bağlılık, işgörenin çoğu zaman örgüte karşı olmayıp, kendisine karşı olan bir durum, tutum olmakla beraber, uzun süre iş yerinde çalıştıkları zaman içerisinde devama yönelik problemlerle nasıl mücadele ettikleri ile de ilgilenmektedir (Topaloğlu, 2010).

3.5 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları, işe ilişkin örgütsel davranışlar üzerinde önemli etkilere sahiptir. Aşağıda bunlardan bazılarını yer verilecektir (Bakan, 2011).

Stres: Bireyin ruhsal ve psikolojik rahatsızlık durumunu ifade etmektedir. Buna bağlı olarak, bireyden bağımsız olan örgütten ve işten kaynaklanan stres yapıcılar ise; örgütün politikaları, yapısı, iş yapma süreçleri, çalışma koşulları, kişiler arası ilişkiler, yapılan işin niteliği gibi faktörlerdendir (Turunç, Çelik, 2010).

Devamsızlık: Örgüte bağlılığı düşük olan işgörenler, kendini örgüte bağlı hissetmedikleri için, kendilerini örgütün bir parçası olarak değerlendirememektedirler. Kendini örgüte bağlı hissedemeyen ya da az bağlı hissedenden işgörenlerin, işe devam etme olasılıklarının az olması beklenmektedir (Uyguç, Çımrın, 2004).

Performans ve Verimlilik: Örgüte ahlaki ve hissi bir şekilde bağlılık duyan işgörenler, başka işgörene nazaran daha fazla yüksek performans sergileyeceklerdir. Bu bağlılıkla örgütle bütünleşen işgören, örgütsel hedefler yönünde bir takım davranışlar sergilemeye başlayacak olup, bu davranışlar, yüksek performans olarak örgüte yansıyacak, buda verimliliği etkileyecektir (Porter vd. 1974). Verimlilik, örgütsel etkinliğin yalnızca bir yönü olup, örgütsel girdinin ne kadarının üretim süreci sonunda ürün olarak çıktığını ve ne kadarının da sistemce emildiğini gösterir. Tüm örgütler verimliliklerini artırmak istediklerinden, verimliliği artırmak için üretim ve hizmetlerde yeni teknolojileri kullanmak, bilgi teknolojilerinden her kademede yararlanabilmek ve örgütün insan kaynaklarını geliştirmek zorundadırlar. Aynı zamanda sağlıklı ve etkili bir

iletişim, bireylerin yaptıkları işten duydukları tatmin düzeyini yükselterek verimliliğin artırılmasına yol açacaktır (Öztürk, 1994).

İşten Ayrılma: İşten ayrılma düşüncesinde veya bu düşüneyi gerçekleştirmekte olan işğörenin çalışma ve benzer diğer koşullarından tatmin olmadıklarında göstermiş oldukları tepkisel bir eylemdir (Gül, Karamanoğlu, Gökçe, 2008).

Bu bölümde örgütsel bağlılık tanımı, etkileyen faktörler ve genel kavramlar açıklanmış olup, bölüm 3'de ise araştırmamıza ait ölçmeler ve bu ölçmelere ait bulguların açıklanmaya çalışılacaktır.

BÖLÜM 3

4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1 Problem Durumu ve Alt Problemler

Araştırmada incelenecek olan problem durumu, metal sektöründe çalışan katılımcı işgörenlerin iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır sorusudur.

Alt problemler;

- 1- Katılımcı işgörenlerin iş tatmin düzeyleri nedir?
- 2- Katılımcı işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
- 3- İş tatmin düzeyi ve alt boyutları ile (içsel ve dışsal), örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutları(duygusal, devam ve normatif) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 4- Katılımcı işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı farklılık göstermekte midir? Bunlar;
 - a) Yaş,
 - b) Cinsiyet,
 - c) Medeni durum,
 - d) Eğitim seviyesi,
 - e) Gelir düzeyi,
 - f) Çalışma süresi'dir.

4.2 Araştırmanın Amaç ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, işgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek, Sosyo-demografik özelliklere göre farklılıkları tespit etmek, iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeylerinin alt boyutlara göre aralarındaki ilişkiyi Başkent OSB örneğinde ortaya koymak ve literatüre katkı sağlamaktır.

Araştırmanın önemi ise;

İşinden tatmin olan ve örgüte bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenlerin daha fazla performans ortaya koymak istemekte oldukları, işgücü devir oranlarında azalma, bilinen gerçektir. Bu açıdan işgörenlerin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve üzerlerinde etkili olan faktörlerin incelenmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışmada işgörenlerin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerine etki eden faktörler inceleneceğinden dolayı işveren örgütlerine İnsan Kaynakları Yönetimi politikalarında ışık tutması açısından önem arz etmektedir.

4.3 Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmanın problem ve alt problemlerine göre oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

1- İş görenlerin;

a. **H0:** İş tatmini düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: İş tatmini düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

b. **H0:** İş görenlerin İş tatmini düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi alt boyutları (duygusal, devam ve normatif) arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: İş tatmini düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi alt boyutları (duygusal, devam ve normatif) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

c. **H0:** İçsel tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi alt boyutları (duygusal, devam ve normatif) arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: İçsel tatmini düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi alt boyutları (duygusal, devam ve normatif) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

d. **H0:** Dışsal tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi alt boyutları (duygusal, devam ve normatif) arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Dışsal tatmin düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi alt boyutları (duygusal, devam ve normatif) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2- İşgörenlerin iş tatminleri;

a. H0: Yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

b. H0: Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

c. H0: Çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

d. H0: Medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

e. H0: Eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

f. H0: Gelir seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Gelir seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3-İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları;

a. H0: Yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

b. H0: Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

c. H0: Çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

d.H0: Medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık yoktur göstermemektedir.

H1: Medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

e.H0: Eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

e. H0: Gelir seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H1: Gelir seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

4.4 Araştırmanın Modeli

Yapılan bu araştırma, nicel bir çalışma olup, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama yaklaşımı ile yürütülmüştür. Çalışmada nicel verilere dayalı istatistiksel teknikler kullanılarak modele ilişkin varsayımlar sınanmıştır.

“Tarama modeli, geçmişte ve halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle açıklamayı amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır” (Karasar, 2008).

. İlişkisel tarama yaklaşımı ise, iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını belirlemeyi amaçlayan yaklaşım şeklidir (Karasar, 1984).

4.5 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini, 2015 yılı Başkent OSB verilerine göre metal sanayisinde bulunan 77 İşletmede çalışan 2.500 işgören oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Basit tesadüfi örneklemede evreni oluşturan her elemanın örneğe girme şansı eşittir (Arıkan, 2004). Örneklem sayısı Tablo 2’ye göre belirlenmiş olup, 249 işgören araştırma kapsamına alınmıştır.

Tablo 2. Belli Evrenler için kabul edilir Örnek Büyüklükleri

N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	190	127	1100	285	5000	357
20	19	200	132	1200	291	6000	361
30	28	250	152	1300	297	7000	364
40	36	300	169	1400	302	8000	367
50	44	350	185	1500	306	9000	368
60	52	400	196	1600	310	10000	370
70	59	450	212	1700	313	15000	375
80	66	500	217	1800	317	20000	377
90	73	550	226	1900	320	30000	379
100	80	600	234	2000	322	40000	380
110	86	650	242	2200	327	50000	381
120	92	700	248	2400	331	75000	382
130	97	750	254	2600	335	100000	384
140	103	800	260	2800	338	1000000	384
150	106	850	265	3000	341	10000000	384

160	113	900	269	3500	346		
170	118	950	274	4000	351		
180	123	1000	278	4500	354		

Kaynak: Sekaran (1992) N=Evren büyüklüğü S=Gerekli Evren Büyüklüğü

4.6 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Başkent OSB metal sektöründe görev yapan katılımcı işgörenlerin sayısı ile sınırlandırılmıştır.

4.7 Araştırmada Veri Toplama araç ve Teknikleri

Araştırmada, 1.kısımda araştırmacının kendisi tarafından oluşturulan ve 10 sorudan oluşan demografik özellikleri, 2.kısım; 20 sorudan oluşan Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen Minnesota iş tatmin ölçeği kısa formu ve 3. kısım ise; Allen ve Meyer'in 18 sorudan oluşan üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

4.7.1 Minnesota İş Tatmin Ölçeği

Bu ölçek 1967 yılında Weiss Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş olup, 1985 yılında da Aslı Baycan tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. MSQ'daki her bir ifade "Hiç memnun değilim", "Memnun değilim", "kararsızım", "memnunum" ve "çok memnunum" yanıtlarından oluşan 5'li Likert tipi ölçek ile değerlendirilmektedir. Tatmin sağlayan ya da tatminsizliğe neden olan faktörlerin her biri birer ölçek olarak kabul edilir. Cevaplayıcıdan bu ölçeğin ifadelerini ayrı ayrı değerlendirmesi ve her ifade için kendine en uygun yanıtı işaretlenmesi istenir. Tüm cevaplayıcıların verdiği bilgilere göre iş tatmini yaratan yönleri iş görenlerden toplam olarak tatmin düzeyini ve tatminsizliği yaratan faktörler bulunabilmektedir (Oksay, 2004).

Minnesota iş tatmini ölçeğinin içsel ve dışsal iş tatmini olmak üzere iki faktörlü yapısı bulunmaktadır. İçsel iş tatminine ilişkin maddelerde başarı, tanınma, takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme gibi işin içsel niteliğine ve çalışanların işin kendisi ile ilgili neler hissettikleri ölçülmeye çalışılmaktadır. Dışsal iş tatmininde ise işletme politikası, denetim şekli, yönetici ve astlarla ilişkiler, iş yerine ilişkin çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ve çalışanların işletmeyle ilgili neler hissettikleri

tespit edilmeye çalışılmaktadır (Erkuş, Yücel, Turunç, 2011). Aşağıda belirtilmiş olan Tablo 3’de boyutlar ve ilgili madde numaralarına, Tablo 4’de ise ölçeğin güvenilirliğine yer verilmiştir.

Tablo 3. İş tatmini ölçeği alt boyutlarına ait maddeler.

İş Tatmini Alt Ölçekleri	Madde No
İçsel İş Tatmini	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20
Dışsal İş Tatmini	5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19

Tablo 3’de görüldüğü üzere Minnesota iş tatmin ölçeğinin, içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin içsel tatmin boyutunda 12 madde, dışsal tatmin boyutun da ise 8 madde bulunmakta olup, toplam 20 maddeden oluşmaktadır.

Tablo 4. Minnesota İş tatmin Ölçeği Güvenilirlik Değerleri:

Maddeler	Madde Ortalaması	Standart Sapma	Madde Toplam Korelasyon	Madde çıkarıldığında α katsayısı
M 1	3,789	1,00	,547	,948
M2	3,691	0,99	,668	,947
M3	3,732	1,01	,671	,947
M4	3,772	1,03	,730	,946
M5	3,533	1,13	,703	,946
M6	3,545	1,16	,693	,946
M7	3,695	1,03	,554	,948
M8	3,707	1,02	,663	,947
M9	3,736	1,02	,641	,947
M10	3,630	1,01	,674	,947
M11	3,793	1,03	,653	,947
M12	3,500	1,08	,724	,946
M13	3,215	1,18	,644	,947

M14	3,435	1,10	,660	,947
M15	3,492	1,08	,704	,946
M16	3,593	1,11	,735	,946
M17	3,528	1,14	,680	,947
M18	3,488	1,22	,730	,946
M19	3,752	1,14	,726	,946
M20	3,789	1,00	,720	,946

Güvenilir bir ölçekte tüm madde soruları arasında ilişki gerekmektedir. Buna göre, Korelasyon katsayısı $r= 0-0,29$ ise düşük $r=0.30-0.49$ arası orta, $r=0,50-1,00$ olması durumunda ise yüksek seviyede korelasyon olduğu kabul edilir. Tablo 4'te Minnesota iş tatmini ölçeğinin madde toplam korelasyonu, madde ortalama ve standart sapma değerleri ve her maddenin ölçeğin toplam güvenilirliğe yaptığı katkı görünmektedir. Madde toplam korelasyonu .55 ile .74 arasında değişmektedir. .60 üzerindeki korelasyonlar yüksek seviyedeki ilişkileri gösterdiğinden dolayı genel olarak ölçek maddeleri toplam korelasyonu ile yüksek düzeyde ilişki gösterdiği söylenebilir. Madde güvenilirlik değerleri ele alındığında ölçeğin genelinden elde edilen güvenilirlik katsayısına en çok katkı yapan maddelerin 4., 5., 6., 12., 15., 16., 18., 19., ve 20. maddeler olduğu görülmektedir. En az katkısı olan maddeler ise 1. ve 7. maddelerdir.

4.7.2 Örgütsel Bağlılık (Allen ve Meyer) Ölçeği

Araştırmada, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık Modeli (1990) kullanılmış olup, bu modelde 18 ifade bulunmakta ve kendi aralarında Tablo 5'te görüldüğü üzere üçe ayrılmaktadır. 1-6 numaralı ifadeler duygusal, 7-12 numaralı ifadeler devamlılık ve 13-18 numaralı ifadeler ise normatif bağlılığı ölçmektedir. Ayrıca, ölçekteki ifadeler; 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen katılıyorum'a kadar beş aşamalı likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. Aşağıda Tablo 5'de bu ölçeğin alt boyutlarına ilişkin ifade numaraları ile Tablo 6'da güvenilirlik sonuçları verilmektedir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeği ve Madde numaraları

Örgütsel Bağlılık Alt Ölçekleri	Madde No:
Duygusal Bağlılık	1,2,3,4,5,6
Normatif Bağlılık	7,8,9,10,11,12
Devam Bağlılığı	13,14,15,16,17,18

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Değerleri:

Maddeler	Madde Ortalaması	Standart Sapma	Madde Toplam Korelasyon	Madde çıkarıldığında α katsayısı
M 1	3,752	1,10	,517	,904
M2	3,752	1,05	,596	,902
M3	3,655	1,13	,680	,899
M4	3,667	1,08	,625	,901
M5	3,593	1,13	,714	,898
M6	3,654	1,02	,648	,901
M7	2,902	1,25	,358	,909
M8	3,191	1,20	,565	,903
M9	2,935	1,23	,604	,901
M10	3,065	1,23	,473	,905
M11	3,333	1,19	,583	,902
M12	3,016	1,22	,488	,905
M13	3,211	1,13	,495	,904
M14	3,533	1,11	,524	,904
M15	2,963	1,21	,392	,908
M16	3,650	1,11	,641	,900
M17	3,402	1,16	,699	,899
M18	3,337	1,21	,621	,901

Tablo 6’da Örgütsel Bağlılık ölçeğinin madde toplam korelasyonu, madde ortalama ve standart sapma değerleri ve her maddenin ölçeğin toplam güvenilirliğe yaptığı katkı görünmektedir. Madde toplam korelasyonu .36 ile .71 arasında değişmektedir. .40 üzerindeki korelasyonlar orta seviyedeki ilişkileri gösterdiğinden dolayı 7. madde ($r=.36$) haricinde ki maddeler genel olarak ölçek maddeleri toplam korelasyonu ile orta düzey ve üzerinde ilişki gösterdiği söylenebilir. Madde güvenilirlik değerleri ele alındığında ölçeğin genelinden elde edilen güvenilirlik katsayısına en çok katkı yapan maddelerin 3., 5. ve 17. maddeler olduğu görülmektedir. En az katkısı olan maddeler ise 7. ve 15. maddelerdir.

4.7.3 Verilerin analizi;

Araştırmamızda, elde edilen verilerin analizinde Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi “SPSS 21.0 Statistics paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, Kruskal Waallis H testi, Mann Whitney U testi, Levene F testi, Betimsel analizler, T testi, Bağımsız grup T testi, Tek Yönlü Varyans (Anova) analizi ve Spearman Brown Sıra farkları Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

4.8 Analiz Bulgu ve Yorumlar

Araştırmada, yapılan anket sorularına verilen ifadelerle göre araştırmanın problem, alt problemler ve hipotezlerini karşılayan sonuçlar bulunmakta olup, bu sonuçlar açıklanarak yorumlanmıştır.

4.8.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

*Katılımcı işgörenlerin iş tatmin düzeyleri nedir?

Araştırmaya katılan İşgörenlerin tatmin düzeylerine ait aritmetik ortalamalar ile standart sapma değerleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. İşgörenlerin iş tatmin düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ile standart sapma değerleri

Maddeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından,	3,789	1,00
2.Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından,	3,691	0,99
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	3,732	1,01
4.Toplumda ‘saygın’ bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından,	3,772	1,03
5.Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından,	3,533	1,13
6.Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından,	3,545	1,16
7.Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından,	3,695	1,03
8.Bana sabit bir iş sağlaması bakımından,	3,707	1,02
9.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından,	3,736	1,02
10.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından,	3,630	1,01
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından,	3,793	1,03
12.İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından,	3,500	1,08
13.Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından,	3,215	1,18
14.İş içinde terfi olanağımın olması bakımından,	3,435	1,10
15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından,	3,492	1,08
16.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	3,593	1,11
17.Çalışma şartları bakımından,	3,528	1,14
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından,	3,488	1,22
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından,	3,752	1,14
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden,	3,789	1,00
*Maddelere verilen cevaplar 1-5 arasında puanlanmıştır. Yani alınabilecek en yüksek puan 5, en düşük puan ise 1'dir. Yüksek puan tatmin düzeyini göstermektedir.		

Tablo 7’de görüldüğü üzere, İşgörenlerin bütün maddelere benzer düzeyde yanıt verdikleri söylenebilir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında, işçilerin tatmin durumları kararsız olma ile memnun olma arasında olduğu görülmektedir. Ancak genel olarak maddelerin çoğuna ilişkin memnun olma eğilimleri daha fazla olduğu söylenebilir.

İşgörenlerin en çok katıldıkları veya memnun oldukları maddeler sırasıyla; 1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından, 11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından ve 20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden'dir.

Maddelere ait standart sapmalara bakıldığında ise İşgörenlerin iş tatmini açısından heterojen bir dağılım sergiledikleri söylenebilir. Bu ise işgörenler içerisinde hem işinden memnun olanların hem de olmayanların olduğu şeklinde yorumlanabilir.

4.8.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

*Katılımcı işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?

İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin olarak her bir maddeye ait aritmetik ortalamalar ile standart sapma değerleri Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları düzeyine ilişkin aritmetik ortalama ile standart sapma değerleri

Maddeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
1.Çalışmakta olduğum kurumda zaman geçirmek beni çok mutlu eder.	3,752	1,10
2.Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerimmiş gibi hissediyorum.	3,752	1,05
3.Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	3,655	1,13
4.Kendimi çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.	3,667	1,08
5.Kendimi çalıştığım kurumda ailenin bir parçası olarak görüyorum.	3,593	1,13
6.Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.	3,654	1,02
7.Şuanda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kuruluştaki çalışıyorum.	2,902	1,25
8.İstesem de şu an da çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.	3,191	1,20
9.Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.	2,935	1,23
10.Fazla alternatifim olmadığı için çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	3,065	1,23

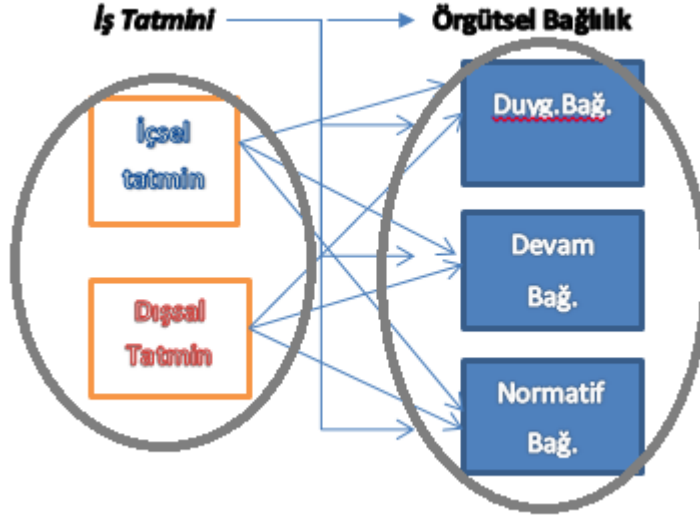
11.Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünmüyorum.	3,333	1,19
12.Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma imkanım sınırlı olur.	3,016	1,22
13.Bu kurumda çalışmaya devam etmek için zorunluluk hissetmiyorum.	3,211	1,13
14.Benim için avantajlı da olsa çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	3,533	1,11
15.Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi güçlü hissederim.	2,963	1,21
16.Çalıştığım kurum sadakat gösterilecek bir kurumdur.	3,650	1,11
17.Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım kurumdan şuan ayrılamam.	3,402	1,16
18.Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	3,337	1,21
*Maddelere verilen cevaplar 1-5 arasında puanlanmıştır. Yani alınabilecek en yüksek puan 5, en düşük puan ise 1'dir. Yüksek puan tatmin seviyesini göstermektedir.		

Tablo 8'de görüldüğü üzere, İşgörenlerin örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin madde ortalamalarına bakıldığında; orta düzeyde bir puan ortalamalarına sahip oldukları söylenebilmektedir. İşgörenlerin ayrıca duygusal bağlılık ortalamalarının devam ve normatif bağlılığına oranda daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. İşgörenlerin görüşlerine göre en çok katıldıkları maddelerin başında 1.Çalışmakta olduğum kurumda zaman geçirmek beni çok mutlu eder ve 2. Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerimmiş gibi hissediyorum maddedir. En az katıldıkları maddeler ise 7.Şuanda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kuruluştaki çalışıyorum, 9.Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur ve 15.Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi güçlü hissederim. nolu maddelerdir. Maddelerin tamamına ait aritmetik ortalamalara bakıldığında ise İşgörenlerin maddelere ilişkin olarak kararsız oldukları yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu ise örgütsel bağlılıklarına ilişkin çeşitli soruları gündeme getirebilmektedir. Ayrıca maddelere ilişkin standart sapmalara bakıldığında ise işçilerin heterojen bir dağılım sergiledikleri söylenebilir.

4.8.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

* İş tatmin düzeyi ve alt boyutları ile (içsel ve dışsal), örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutları(duygusal, devam ve normatif) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırma kapsamında, işgörenlerin iş tatmin düzeylerini (içsel-dışsal boyut) belirlemek için kullanılan Minnoseta İş Tatmin ölçeği ile örgütsel bağlılıklarını belirlemek için kullanılan Örgütsel Bağlılık ölçeğinin üç alt boyutu (Duygusal bağlılık, Devam bağlılığı ve Normatif bağlılık) arasındaki ilişkiyi belirlemek için aşağıda verilen model kurulmuştur. Ölçeklerin genelinden ve alt boyutlarından elde edilen puanlar normal dağılım göstermediklerinden dolayı korelasyon katsayısını belirlemek için nonparametrik yöntemlerden olan Spearman Brown Sıra Farkları korelasyon katsayısı kullanılmıştır.



Şekil 4. İş tatmini ve Örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere ait model

Şekil 4'te görülen işgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilere ait modeli doğrulamak için Spearman Brown Sıra Farkları korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. İş tatmini, Örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişkiye ait korelasyon tablosu.

		İş tatmini	İçsel tatmin	Dışsal İtatmin
Örgütsel bağlılık	r	,637**	,585**	,615**
	p	,000	,000	,000
Duygusal bağlılık	r	,655**	,631**	,601**
	p	,000	,000	,000
Normatif bağlılık	r	,351**	,314**	,352**
	p	,000	,000	,000
Devam bağlılığı	r	,589**	,519**	,600**
	p	,000	,000	,000
	N	249	249	249

* ilgili değişkenler arasında .05 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

** ilgili değişkenler arasında .01 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 9'daki bulgulara göre, İşgörenlerin iş tatmin düzeyi ile Örgütsel bağlılık düzeyleri arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.637$, $p= .000$). Buradan hareketle işgörenlerin iş tatminleri arttıkça örgütsel bağlılığında artacağı benzer şekilde iş tatmin düzeyleri azaldıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de azalacağı söylenebilmektedir.

İş tatmini ölçeğinin alt faktörleri (İçsel-Dışsal) dikkate alındığında tüm alt boyutlar örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları ve geneli ile anlamlı bir ilişki gösterdiği görülmektedir. İşgörenlerin İçsel tatminleri Duygusal bağlılıkla ($r=.631$, $p= .000$), Normatif ($r=.314$, $p= .000$) ve Devam bağlılığına ($r=.519$, $p= .000$) göre daha yüksek bir ilişki göstermektedir benzer şekilde İşgörenlerin Dışsal tatminleri de Duygusal bağlılıkla ($r=.601$, $p= .000$), Normatif ($r=.352$, $p= .000$) ve Devam bağlılığına ($r=.600$, $p= .000$) göre daha yüksek bir ilişki göstermektedir.

İşgörenlerin Dışsal tatmin düzeyleri ($r=.615$, $p= .000$), İçsel tatmin düzeylerine ($r=.585$, $p= .000$) göre Örgütsel bağlılık ile daha yüksek derecede anlamlı bir ilişki göstermiştir. Elde edilen bulgular Şekil 4'de verilen modelde gösterilen ilişkilerin sağlandığını göstermektedir. Yani, işgörenlerin iş tatmin düzeyleri ve alt boyutları (İçsel-Dışsal) ile Örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutları (Duygusal, Normatif ve

Devam) arasında anlamlı ilişkiler mevcuttur. Bu bulgular ışığında, üçüncü alt problemlerle ilgili kurulan H1 hipotezleri kabul edilmiştir.

4.8.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

4.8.4.1 İşgörenlerin İş Tatmin Düzeyinin Cinsiyete Göre Bulgular ve Yorumlar

* İşgörenlerin iş tatmin düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için gruplara ait örneklem normal dağılım göstermediği için Mann Whitney U testi yapılmış sonuçlar Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyete göre Mann Whitney U -Testi ile karşılaştırılması

<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
KADIN	24	133,54	3205	2399,0	,433
ERKEK	221	121,86	26930		

Analiz sonuçlarına göre, İşgörenlerin iş tatminlerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir [$U = 2399,00$, $p > ,05$]. Sıra ortalamaları dikkate alındığında ise kadınların 133,54 erkek işçilerin ise 121,86’dir. Bu ise görece kadınların daha yüksek iş tatminine sahip oldukları söylenebilir. Ancak bu yükseklik istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bir diğer ifadeyle İşgörenlerin iş tatmini üzerinde cinsiyetin etkili olmadığı şeklinde yorumlanmakta, Yılmaz (2009) ve Tanrıverdi (2007) çalışmaları ile paralellik göstermektedir. Bu bulgulardan hareketle, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir H0 hipotezi kabul edilmiştir.

4.8.4.2 İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Cinsiyete Göre Bulgu ve Yorumlar

* İşgörenlerin iş tatmin düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 11. İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre Mann Whitney U - Testi ile karşılaştırılması

CİNSİYET	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Kadın	24	136,58	3278,00	2411	,407
Erkek	225	123,76	27847,00		

Analiz sonuçlarına göre, İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir [$U = 2411,00$, $p > ,05$]. Sıra ortalamaları dikkate alındığında ise kadınların 136,58 erkek işgörenlerin ise 123,76'dır. Bu ise görece kadınların erkeklere göre daha yüksek örgüte bağlı oldukları söylenebilir. Ancak bu yükseklik istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bir diğer ifadeyle İşgörenlerin örgütsel bağlılık üzerinde cinsiyetin etkili olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır. Bu bulgulardan hareketle, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

4.8.4.3 İşgörenlerin İş Tatmin Düzeyinin Yaşa Göre Bulgular ve Yorumlar

* İşgörenlerin iş tatmin düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

İşgörenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin iş tatmin düzeylerinin yaşlarına karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizinin varsayımları normallik karşıladıktan sonra kullanılmış, analiz sonuçları Tablo 12 ile Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 12. İşgörenlerin iş tatmin düzeylerine ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

Yaş	N	\bar{X}	S
1. 21-25 YAŞ	29	75,00	13,76
2. 26-30 YAŞ	49	69,61	12,24
3. 31-35 YAŞ	50	65,780	14,08
4. 36-40 YAŞ	44	65,91	14,29
5. 41-45 YAŞ	40	68,72	14,14
6. 46 VE ÜZERİ	34	69,35	15,51

Tablo 13. İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin yaşlarına göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar Arası	1974,005	5	394,801	2,027	,076
Gruplar İçi	46737,589	240	194,740		
Toplam	48711,593	245			

İşgörenlerin tatmin düzeyleri yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F_{(5,245)}=2.027$ $P>,05$]. İşgörenlerin tatmin düzeyleri yaşlarına göre benzer düzeydedir. Bu bulgulardan hareketle yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

4.8.4.4 İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yaş Süresine Göre Bulgu ve Yorumlar

* İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

İşgörenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlarına karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizinin varsayımları karşıladıktan sonra kullanılmış, analiz sonuçları Tablo 14 ile Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 14. İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

<i>Yaş</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>
1. 20-25 YAŞ	29	64,48	13,88
2. 25-30 YAŞ	49	62,39	10,16
3.30-35 YAŞ	50	57,48	11,61
4.35-40 YAŞ	44	56,57	12,63
5.40-45 YAŞ	40	64,15	13,76
6. 45 VE ÜZERİ	34	60,41	12,83

Tablo 15 . İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark (LSD)
Gruplar Arası	2301,052	5	460,210	3,015	,012	1-3, 2-3
Gruplar İçi	36629,485	240	152,623			2-4
Toplam	38930,537	245				

İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri çalıştıkları yıllara göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(5,245)}=23.015$ $P<,05$]. Diğer bir ifadeyle işyerinde çalışan işçilerin örgütsel bağlılık düzeyleri bireylerin yaşlarına göre değişmektedir. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek için Tukey testi ile bakıldığında herhangi bir anlamlı farklılık bulunmazken LSD ile bakıldığında ise 1-2, 5-6 No'lu gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Diğer taraftan, İşgörenlerin iş tatmin düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermezken örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık göstermesi ise dikkat çekici bir durum olarak söylenebilir. Bu bulgulara hareketle, yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir H1 hipotezi kabul edilmiştir.

4.8.4.5. İşgörenlerin İş Tatmin Düzeyinin Medeni Duruma Göre Bulgu ve Yorumlar

*İş görenlerin iş tatmin düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için gruplara ait dağılımın normalliğine bakılmıştır. Her iki gruba ait dağılım normal olduğu için ve ilişkisiz t-testinin diğer varsayımları karşılandığı için ilişkisiz t- testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 16’te verilmektedir.

Tablo 16. İşgörenlerin iş tatmin puanlarının medeni durumlarına göre ilişkisiz T-Testi ile karşılaştırılması

<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>Sd</i>	<i>t</i>	P
Evli	185	67,70	14,52	243	-2,252	0.013
Bekâr	60	72,20	11,11			

Analiz sonucunda, İşgörenlerin iş tatminlerine ait puanları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(243)} = -2,522$ $p < ,01$]. Evli olan işgörenlerin tatmin puan ortalaması $\bar{X} = 67.70$ iken bekâr olan işgörenlerin tatmin puan ortalaması $\bar{X} = 72.20$ ’dir. Puan ortalamalarından da görüldüğü üzere bekâr olan İşgörenlerin puan ortalamaları evli olanları göre daha yüksektir. Ancak evli olanların iş tatmin düzeyleri ise orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bu bulgulardan hareketle medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir H1 hipotezi kabul edilmiştir.

4.8.4.6 İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Bulgu ve Yorumlar

* İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için, gruplara ait dağılımlar normal dağılım gösterdiği için ilişkisiz t- testi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 17 de verilmektedir.

Tablo 17. İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>Sd</i>	<i>T</i>	p
Evli	185	59,82	13,07	244	-1,715	,088
Bekâr	61	63,00	10,84			

Tablo 17’de görüldüğü üzere, İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(244)} = -1,715$ $p > ,05$]. Evli olan İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarına ait puan ortalaması $\bar{X} = 59.82$ iken bekâr olan işçilerin örgütsel bağlılıklarına ait puan ortalaması $\bar{X} = 63.00$ ’tür. Puan ortalamalarına bakıldığında her iki grupta benzer düzeyde olmasına rağmen bekâr olan işgörenlere göre daha yüksektir.

Bu bulgulardan hareketle medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

4.8.4.7 İşgörenlerin İş Tatmin Düzeyinin Eğitim Düzeylerine Göre Bulgu ve Yorumlar

* İşgörenlerin iş tatmin düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

İşgörenlerin eğitim düzeylerine göre iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizinin, gruplara ait dağılımların normalliği, gruplara ait varyansların homojenliği, gruplardaki örneklem sayıları gibi varsayımlarına bakılmıştır. Analizin ilgili varsayımları karşılandıktan sonra ilgili sonuçlar aşağıda Tablo 18 ve Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 18. İşgörenlerin iş tatminlerinin eğitim düzeylerine göre aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları.

<i>Eğitim Düzeyleri</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>
Ortaokul	111	68,23	14,99
Lise	84	67,85	13,57
Ön Lisans	28	72,71	13,22
Lisans ve Lisans Üstü	23	68,44	12,52
Toplam	246	68,63	14,10

Tablo 19. İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin eğitim düzeylerine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması.

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar Arası	537,870	3	179,290	0,901	,441
Gruplar İçi	48173,724	242	199,065		
Toplam	48711,593	245			

Analiz sonuçlarına göre İşgörenlerin iş tatmin düzeyleri eğitim seviyelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F_{(3,242)}=,901 P>,05$]. Eğitim durumu ön lisans olan işçilerin aritmetik ortalaması 72,71 iken eğitimi ortaokul olan İşgörenlerin aritmetik ortalaması 68,23'tür.

Bir başka deyişle tatmin puan ortalamasına göre en yüksek puan ortalaması önlisans, en düşük puan ortalaması ise ortaokul düzeyindeki işgörenlerdedir. Gruplara ait puan ortalamalarından hareketle eğitim durumu en düşük olanlarla en yüksek olanların iş tatminleri birbirine oldukça benzerdir. Bu bulgulardan hareketle eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık göstermemektedir H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

4.8.4.8 İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Eğitim Seviyesine Göre Bulgu ve Yorumlar

* İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri Eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim düzeylerine göre karşılaştırılması için öncelikle gruplara ait dağılımlara ve gruplara ait varyansların homojenliğine bakılmıştır. Gruplara ait dağılımların normal dağılım göstermemesi ve gruplara ait varyanslar homojen olmadığı için tek yönlü varyans analizinin parametrik olmayan analizlerden Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 20’te verilmiştir.

Tablo 20. İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeylerine göre Kruskal Wallis H testi ile karşılaştırılması

Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalama	Sd	X ²	P
ORTA OKUL	11 1	120,82	3		.448
LİSE	84	122,29		2,657	
ÖN LİSANS	28	143,63			
LİSANS VE LİSANS ÜSTÜ	23	116,35			
Toplam	24 6				

İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ait puan ortalamaları eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$\chi^2(3) = 2.657, p > .05$]. Sıra ortalamalarına bakıldığında, ön lisans düzeyindeki işçilerin sıra ortalaması diğer eğitim düzeyindeki bireylerin sıra ortalamalarından daha yüksektir. Lisans ve lisansüstü düzeyde mezuniyete sahip bireylerin sıra ortalamaları en düşüktür. Bu ise en düşük örgütsel bağlılığın lisans ve lisansüstü bireylerde, en yüksek bağlılık ise ön lisans düzeyindeki bireylerdedir. Bu bulgulardan hareketle, eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık göstermemektedir H0 hipotezi kabul edilmiştir.

4.8.4.9 İşgörenlerin İş Tatmin Düzeyinin Çalışma Süresine Göre Bulgu ve Yorumlar

* İşgörenlerin iş tatmin düzeyleri çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin çalıştıkları yıla göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için öncelikle tek yönlü varyans analizinin gruplara ait dağılımların normalliğine bakılmıştır. Daha sonra gruplara ait varyansların homojenliğine ise Levene F testi ile bakılmıştır. Analiz sonucunda varyansların homojen olduğu görülmüştür (Levene $F_{4,240} = 1,053$, $p > 0,05$). Analizler sonucunda tek yönlü varyans analizinin varsayımları karşılanmış ANOVA sonuçları aşağıda Tablo 21 ve Tablo 22’te verilmiştir.

Tablo 21. İşgörenlerin iş tatminlerine ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

<i>Çalışma süresi (Yıl)</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>
1-3 yıl	90	70,6889	14,35947
4-6 yıl	47	68,6170	11,37418
7-9 yıl	38	66,6053	13,06230
10-12 yıl	27	64,2593	15,15457
13 ve üzeri	43	69,8140	14,86327
Toplam	245	68,7959	13,87470

Tablo 22. İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin çalışma sürelerine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar Arası	1106,625	4	276,656	1,448	0.219
Gruplar İçi	45865,171	240	191,105		
Toplam	46971,796	244			

Tablo 21’de görüldüğü üzere işçilerin iş tatmin düzeyleri çalıştıkları yıllara göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F_{(4,244)}=,894$ $P>,05$]. Buradan hareketle işgörenlerin iş yaşamına ilişkin iş tatminleri çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Gruplara ait aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek puan ortalaması kıdemi 1-3 yıl olan işçilere ait (70,69) en düşük puan ortalaması ise 10-12 yıl arası kıdemi/çalışma süresine ait (64,26) işçilerdedir. Kıdemler arasındaki bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı değildir. En az tatmininin 10-12 yıl arası da olmasının nedeni yaşam şartlarının daha yoğun olması olarak söylenebilir. Bu bulgulardan hareketle çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

4.8.4.10 İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Çalışma Süresine Göre Bulgu ve Yorumlar

*İşçilerin örgütsel bağlılık düzeyleri çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

İşgörenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin bağımlılık düzeyleri çalıştıkları yıllara göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için öncelikle tek yönlü varyans analizinin varsayımlarına bakılmıştır. Analiz sonucunda tek yönlü varyans analizinin varsayımlarının karşılandığı görülmüştür. Örneğin gruplara ait varyansların homojenliğine ise Levene F testi ile bakılmıştır. Analiz sonucunda varyansların homojen olduğu görülmüştür (Levene $F_{4,241} = 0.989$, $p>0.05$). Analizler sonucunda tek yönlü varyans analizinin varsayımları karşılanmış ANOVA sonuçları aşağıda Tablo 23 ve Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 23. İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

<i>Çalışma süresi (Yıl)</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>
1-3 yıl	39	65,1538	14,94
4-6 yıl	33	61,3030	11,71
7-9 yıl	44	57,4773	11,92
10-12 yıl	34	60,5000	13,44
13- ve üzeri	96	60,0000	11,56
Toplam	246	60,6098	12,61

Tablo 24. İşgörenlerin iş tatmini düzeylerinin çalışma sürelerine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar Arası	1289,013	4	322,253	2,063	,086
Gruplar İçi	37641,524	241	156,189		
Toplam	38930,537	245			

Tablo 23’de görüldüğü üzere İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri çalıştıkları yıllara göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F_{(4,245)}=2,063$ $P>,05$]. Diğer bir ifadeyle işyerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri benzer olmasına rağmen görece iş yerinde en az çalışanların bağlılık düzeyleri diğer gruplara göre yüksek olduğu söylenebilir. Ancak bu durum istatistiksel olarak anlamlı değildir. İşgörenlerin görecede olsa çalışma süreleri arttıkça bağlılık düzeylerinin kısmen düşmesi dikkat çekici bir bulgu olarak söylenebilir. Bu bulgulardan hareketle çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

4.8.4.11 İşgörenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Gelir Seviyesine Göre Bulgu ve Yorumlar

* İşgörenlerin iş tatmin düzeyleri gelir seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin aylık gelir (maaş) durumlarına göre karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizinin varsayımlarına bakılmıştır. Gruplara ait dağılımların tamamı normal dağılım göstermiştir. Ayrıca gruplara ait varyansların homojen olup olmadığını belirlemek için yapılan Levene F testine bakılmıştır. Tek yönlü varyans analizinin varsayımları karşılandıktan sonra elde edilen sonuçlar Tablo 25 ve Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 25. İşgörenlerin iş tatminlerinin gelirlerine göre aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

<i>Gelir (Aylık Ücret)</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>
ASGARİ ÜCRET	36	71,47	15,12
1.000-1.750 TL	128	67,77	14,96
1.751- 2.500 TL	56	69,96	10,00
2.501 TL VE ÜZERİ	25	67,60	13,80
Toplam	245	68,80	13,88

Tablo 26. İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin aylık gelirlere göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar Arası	501,555	3	167,185	,867	,459
Gruplar İçi	46470,241	241	192,823		
Toplam	46971,796	244			

Analiz sonuçlarına göre işçilerin iş tatmin düzeyleri aldıkları aylık gelirlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F(3,241)=,867$ $P>,05$]. Buradan hareketle ücretin artması ya da azalması iş tatmini üzerinde herhangi bir farklılık göstermemektedir şeklinde yorumlanabilir. Ancak aylık ücret durumuna göre işçilerin tatmin düzeylerine bakıldığında aylık ücret arttıkça tatmin puan ortalamalarının görece düştüğü görülmektedir. Asgari ücret alan işçilerin tatmin puan ortalaması 71.47 iken en yüksek ücret alanların puan ortalaması 67.60'dır. Ancak bu görece farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu bulgulardan hareketle gelir seviyesine göre anlamlı farklılık göstermemektedir H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

4.8.4.12 İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Gelir Seviyesine Göre Bulgu ve Yorumlar

* İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri aldıkları ücretlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Örgütsel bağlılık düzeylerinin alınan aylık ücrete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Analizin normallik varsayımı ile gruplara ait varyansları karşılandıktan sonra analiz yapılmış sonuçları Tablo 27 ile Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 27. İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine aylık gelirlerine göre aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

<i>Gelir (Aylık Ücret)</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>
ASGARI ÜCRET	36	65,08	14,25
1.000-1.750 TL	129	59,43	13,32
1.751- 2.500 TL	56	60,75	9,74
2.501 TL VE ÜZERİ	25	59,92	11,17
Toplam	246	60,61	12,61

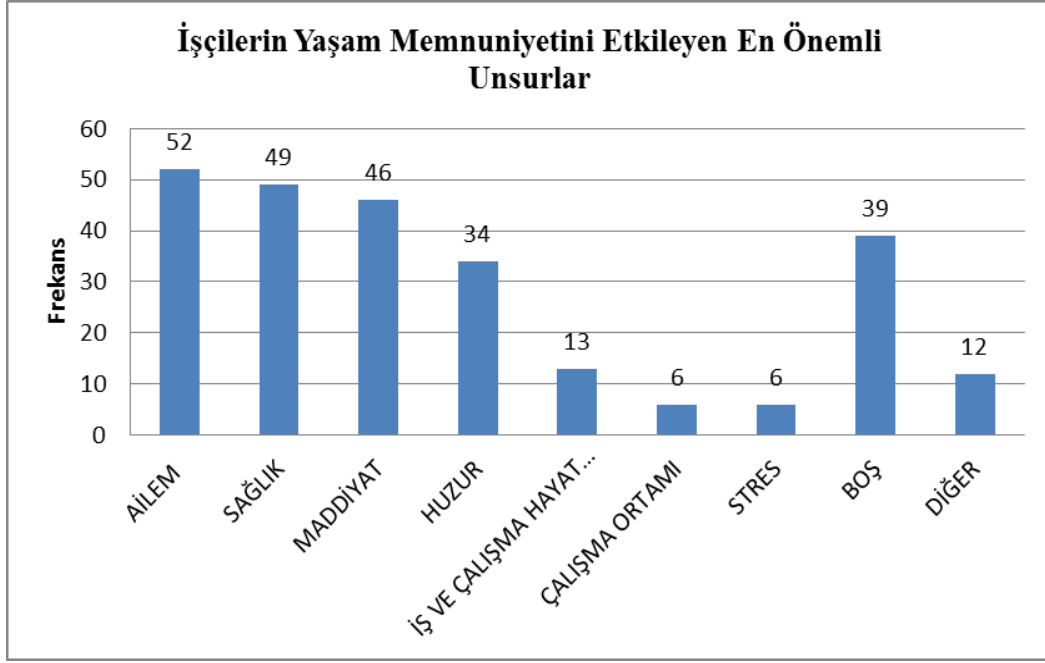
Tablo 28. İşgörenleri örgütsel bağlılık düzeylerinin aylık gelirlere göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılması

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	911,757	3	303,919	1,935	,125
Gruplar İçi	38018,780	242	157,102		
Toplam	38930,537	245			

Analiz sonuçlarına göre işçilerin örgütte ilişkin bağlılıkları aldıkları aylık ücretlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F_{(3,245)} = 1,935$ $P > ,05$]. İşçilerin örgütsel bağlılık düzeyleri benzer düzeydedir. Gruplara ait aritmetik ortalamalara bakıldığında birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu ise örgüte ilişkin bağımlık düzeyleri üzerinde alınan aylık ücretin etkisinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Bu bulgulardan hareketle gelir seviyesine göre anlamlı farklılık göstermemektedir H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

4.9 İşgörenlerin Yaşam Tatminini Etkileyen Faktörler

İşgörenlerin yaşam tatminini etkileyen en önemli unsurları belirlemek için araştırma kapsamındaki bireylere açık uçlu olarak bir soru sorulmuştur. Bireylerin yaşam tatminini etkileyen en önemli unsuru yazması istenmiştir. İşgörenlerin yanıtlarından elde edilen veriler aşağıda Şekil 5’de verilmiştir.

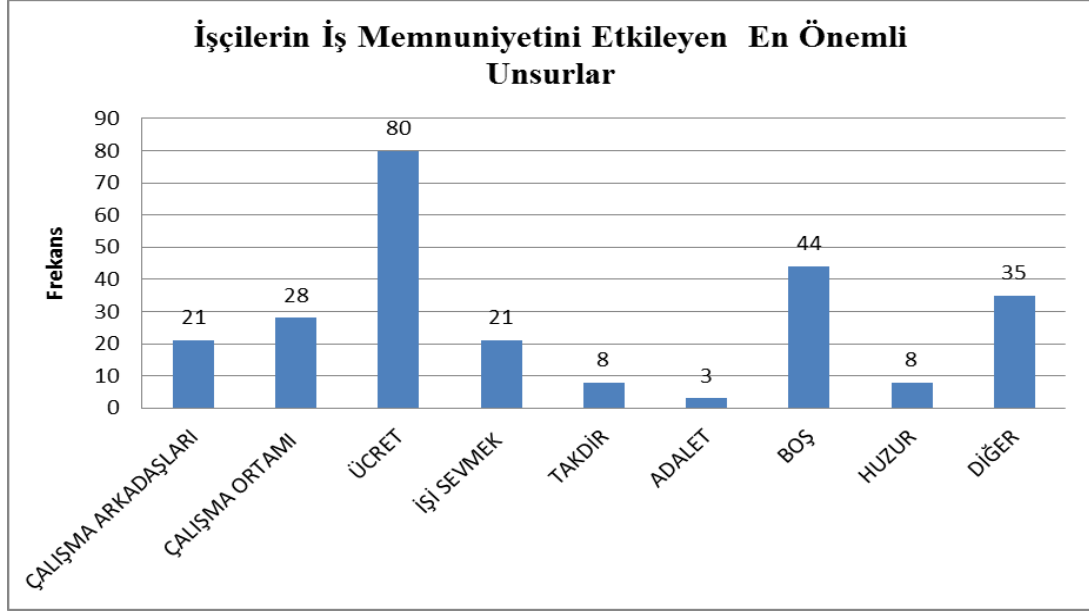


Şekil 5. İşgörenlerin yaşam tatminlerini etkileyen en önemli unsurlar

İşgörenlerin yaşam tatminlerini etkileyebilecek en önemli unsurların başında sırasıyla aile (52), sağlık (49), maddiyat (46) ve huzur (34) gelmektedir. En az ise stresli, çalışma ortamı ve iş ve çalışma hayat şartları olarak görüş bildirilmiştir.

4.10 İşgörenlerin İş Tatminlerini Etkileyen En Önemli Unsurlar

İşgörenlerin iş tatminlerini etkileyen unsurları belirlemek amacıyla açık uçlu olarak bir soru yöneltilmiştir. Soruya verilen yanıtlar Şekil 6’de verilmiştir.



Şekil 6. İşgörenlerin iş tatminlerini etkileyen en önemli unsurlar

İşgörenlerin iş tatmini düzeyini etkileyen en önemli unsur olarak ücret (80), çalışma ortamı (28) ve çalışma arkadaşları ile işi sevmek (21) gelmektedir. Takdir edilme ve huzur (8) ile adaletli olma (3) ise en az kişi tarafından söylenen unsurlar arasında yer almaktadır. Burada dikkat çekici durumlardan birisi ise 44 kişinin bu soruya hiçbir yanıt vermemesi söylenebilir.

BÖLÜM 4

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın amacı, Başkent OSB Metal sektöründe çalışan işgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini, Sosyo-demografik özellikler ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki, farklılıkları ortaya koymaktadır. Araştırmanın örnekleme basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 249 işgörenden oluşmaktadır. İşgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler gerekli analizlere tabi tutulmuş olup, bu analizlere ait bulgular araştırmanın bulgular kısmında yer verilmiştir. Araştırma bulgularından hareketle çalışma kapsamında ulaşılan sonuçlar açıklanarak aşağıda verilmektedir.

Elde edilen bulgulara göre, iş görenlerin iş tatmin düzeylerinin orta düzeyde işlerinden tatmin oldukları sonucuna varılmıştır. İşgörenlerin içsel ve dışsal tatmin düzeyleri incelendiğinde ise iş görenlerin içsel tatmin düzeylerinin dışsal tatmin düzeyinden fazla olduğu gözlemlenmiştir. Birinci alt problem durumunu açıklayan bu sonuç, Aktay (2010), Güven, Bakan ve Yeşil (2005) çalışmaları ile paralellik göstermektedir.

İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin elde edilen bulgularda ise, orta düzeyde bağlılıklarının olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca işgörenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin devam ve normatif bağlılığa nazaran daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İkinci alt problem durumunu açıklayan bu sonuç, Uygur(2009) ve Urhan(2014) çalışmalarıyla örtüşmektedir. Bu konuda Angle ve Pery(1981) Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek işgörelere sahip olan örgütler daha etkin ve verimli bir şekilde çalışırlar. Çünkü bu kişilerin işten ayrılma, işe geç kalma ve devamsızlık gibi

olumsuz davranışlar sergileme olasılığı, bağlılığı güçlü olmayanlara göre daha düşüktür şeklinde ifade etmektedirler. Meyer ve Allen (1997) İKY açısından şekil 3’te belirtilmiş olan İKY politikaları ve bağlılık basitleştirilmiş süreç modelinde, örgüt tarafından uygulanan İKY politikalarının farklı örgütsel bağlılık türleri (duygusal, devam ve normatif) bireyde farklı algılamalar ile olumlu veya olumsuz etkilendiğini açıklamaktadır.

Araştırmada edilen bulgular, işgörenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu açıklamaktadır. İş tatmini arttıkça örgütsel bağlılığında arttığı veya iş tatmini azaldıkça örgütsel bağlılığında azalacağı yönündedir. Buna sonuç, Urhan(2014), (Ertan, 2008)ve Kaya(2013) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Buna göre iş tatmin seviyesi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu ve bu nedenle de bu çalışanların performansında daha yüksek oldukları ileri sürülmüştür (Chiu, 2004).

İş tatmini ve örgütsel bağlılığın alt boyutları ile ilgili ilişki durumu incelendiğinde, iş tatmini alt boyutları ile (içsel-dışsal) örgütsel bağlılık alt boyutları (duygusal-normatif-devam) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin bulunduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgular, Nelson ve Quick (2000) tarafından yapılan çalışmada sadece duygusal bağlılık boyutu ve normatif bağlılık boyutu iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğu ile örtüşmektedir. Sönmez (2014) çalışmasında ise, iş tatmini alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, iş tatmini içsel ve dışsal boyutların örgütsel bağlılık duygusal boyutu ile olan ilişki düzeyinin yüksek düzeyde olması yine çalışmamız ile benzerlik göstermektedir. Chong ve Eggleton’a göre, (2007) duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenlerin, kişisel bir kazancı olmadan örgütsel kazançları elde etmek gayesiyle iş tatminlerini de yüksek olmaktadır. Yine duygusal bağlılığın, kişinin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesinden kaynaklandığı için diğer bağlılık türlerine göre örgüt açısından daha önemli olduğu ve bu nedenle doğru orantılı olarak örgütsel amaçlara ulaşma yönünde daha iyi performans düzeyi ile çalışacaklardır. (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1997; Meyer ve diğerleri, 1993). Normatif bağlılığın duygusal ve devam bağlılığına nazaran düşük olması işgörenlerin “Zorunluluk hissettikleri için” örgütte kalmaya devam ettikleri (Allen ve Meyer, 1990: 3) şeklinde açıklamaktadır.

Ayrıca, araştırmamızda elde edilen bulgular, şekil 4'deki modelde gösterilen ilişkilerin sağlandığını göstermekte olup, ayrıca bu bulgular ışığında üçüncü alt probleme ilişkin H1 hipotezi kabul edilmektedir.

İşgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre bulgular incelendiğinde;

İşgörenlerin iş tatminlerinin yaşa göre olan bulgularına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgular yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir H0 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç Mammadova(2013) çalışmalarıyla örtüşmektedir.

İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının yaşa göre olan bulgularda, anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu bulgulara göre, örgütsel bağlılık yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç, Urhan(2014) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Zaffene(1994) ve Hrebiniak ve Alutto (1972)'ya göre, yaş ilerledikçe örgütsel bağlılık artmaktadır şeklinde olduğunu, diğer taraftan Luthans ve diğ.(1987) genç işgörenlerin deneyimlerinin az olmasına bağlı olarak iş olanaklarının az olması nedeniyle örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

İşgörenlerin tatminlerinin eğitim düzeyine göre bulgularında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgulara göre eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir H0 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç, Samadov (2006) çalışmalarıyla örtüşmektedir. Bu konuda Toker (2007), Budak (2006) çalışmalarında ise bu sonuç eğitim seviyesi yükseldikçe iş tatmininin azaldığı, Burris (1983) tarafından yapılan bir diğer araştırmada ise, işgörenlerin öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden çok yüksek seviyede olmasının iş tatminsizliğine neden olduğu; öğrenim seviyesinin işin gerektirdiğinden orta seviyede yüksek olması durumunda ise eğitim ile iş tatmini arasındaki etkileşimin çok daha az olduğu tespit edilmiştir.

İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeyine göre bulgularında anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulgulara göre, eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir H0 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç, Hrebiniak ve Alutto (1972) ve Glisson ve Durick (1988) eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre daha az eğitilmiş işgörenler daha yüksek düzeyde bir örgütsel bağlılık içinde olacaklardır.

İşgörenlerin iş tatminlerinin gelir düzeylerine ilişkin bulgularında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgulara göre gelir düzeyi duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir H0 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç, Urhan (2014) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Bu bulgulara göre ücret faktörü işin niteliklerine ve çalışma şartlarına bağlı olarak, farklılık gösterdiği şekilde yorumlanabilir.

İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının gelir düzeylerine ilişkin bulgularında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgulara göre gelir düzeyi durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir H0 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç, yine Urhan (2014) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

İş görenlerin iş tatmininin çalışma süresine ilişkin bulgularında anlamlı farklılıklar göstermemektedir Bu bulgulara göre çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir H0 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç, Mamadova (2013) çalışmasıyla benzerlik göstermektedir.

İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının çalışma süresine ilişkin bulgularında anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Bu bulgulara göre çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir H0 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç, Balay (2000) ve Zaffane (1994) çalışmaları ile örtüşmekte olup, ayrıca deneyimli işgörenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin işe yeni başlayan işgörenlerden daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.

Demografik özellikler genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmada iş tatmini ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken; yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, gelir düzeyi ve çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Örgütsel bağlılıkta ise, yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken; cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, gelir düzeyi ve eğitim seviyesi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

İşgörenlerin yaşam ve iş tatminini etkileyen en önemli unsurlar nelerdir görüşlerinde ise; iş tatmininde; ücret, çalışma arkadaşları, çalışma ortamı ve işini sevmek olarak en çok verilen ifadeler olup, bu sonuçlar, Herzberg'in Hijyen faktörleri ile ilişkilidir. İşgörenlerin yaşam tatminine ilişkin görüşlerinde ise, aile, sağlık, huzur, maddiyat ifadeleri en çok verilen ifadelerdendir. Bu ifadeler, Maslow'un ihtiyaçlar

hiyerarşisi kuramına göre, fizyolojik, güvenlik ve sosyal ihtiyaçlar sınıfında yer almakta olduğu ile gözlemlenmiştir.

Çalışmamız bulguları doğrultusunda işgörenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılmasına yönelik bazı öneriler geliştirilmiştir.

Araştırmamızda elde edilen bulgulara göre, işgörenlerin iş tatmini arttıkça örgütsel bağlılığının da artacağı yönünde bir sonuca ulaşılmıştır. Buna göre işinden tatmin olan işgörenin örgüte olan bağlılığının artması, örgütün hedeflerine ve başarıya ulaşmasında olumlu yönde katkı sağlayan önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple işverenlerin, işgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini periyodik olarak ölçmeleri, sonuçları hakkında gerekli iştatminini arttırıcı politikaları, yönetim ve uygulamaları gerçekleştirmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Aktay, D. D (2010). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir uygulama, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı.* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). “*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*”, *Journal of Occupational Psychology*, 63, s.1-18.

Altıntaş, F. (2006). Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet Ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, Bursa*, s.21.

Al-Otaibi, A.G.(2000). “*Job Involvement, Personal Characteristics and Performance Among White-Collar Employees in The Kuwaiti Civil Service*”, *Int'l J.of.Theroy Behav.*3(1-2), s.211-233

Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). “*An Empirical Assesment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*”. *Administrative Science Quarterly*, C.26, s.1-14.

Aytaç, S.(2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:3, Sayı:1*, [http://www. isguc. org/arc_view.php?ex96](http://www.isguc.org/arc_view.php?ex96)

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

Bakan, İ.(2011) “Örgütsel Stratejinin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram , Kuram, Sebep ve Sonuçları” Ankara: Gazi yayınevi, s.7,213

Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Ankara: Gül Yayınevi, s.203-242

Bayram, L. (2006). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*. Sayı: 59, s.125-159.

Bennett, R. (1994). *Organizational Behavior*, Second Edition, M&E Handbook Series, London: Pitman Publishing.s.102

Bilgiç, R. (1998). “The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers”. *The Journal of Psychology*, C.132, S.5, s.549-557.

Bingöl, D.(1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Beta Yayınları.

Bingöl, D. (1995). *Personel Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.

Bozkurt, Ö., Bozkurt İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1),s. 1-18.

Bölükbaşı, A.G. ve Yıldırta, D.Ç., (2009). Yerel Yönetimlerde İş Tatminini etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 27 (2), s,345-366.

Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi*, İzmir: Barış Yayınları, 5.Basım.

Budak, A. (2006). *Kamu Sektöründe Çalışanların İş tatmini Düzeyi :Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmak ve Nato Pol Tesislerinde Bir Uygulama.* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Burris, V. (1983). The Social and Political Consequences of Overeducation, *American Sociological Review*, 48(4), s. 454-467.

Carrell, M.R. ve Elbert, N.F. (1974). Some Personal And Organizational Determinants of Job Satisfaction of Postal Clerks. *Academy of Management Journal*, 17(2): 368-373.

Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama.* (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Chiu, W.C.K ve Catherine,W.(1999). “Women-Frendly HRM and Organizational Commitment: A study Among Women and Men of Organizations in Hong Kong”. *Journal of Occupational Organizational Psychology*,72(4)

Chong, V.K. ve Eggleton, I. R.C. (2007). The Impact of Reliance on Incentive-Based Compensation Schemes, Information Asymmetry and Organizational Commitment on Managerial Performance. *Management Accounting Research*, 18(3):312-342.

Chiu, S.K., (2004). *The Linkage of Job Performance to Goal Settin , Work Motivation, Team Building, and Organizational Commitment in the High-Tech Industry in Taiwan.* Nova Southeastern University H.Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship Doctor of Business Administration, Taiwan.

Cimete, G., (1996). Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Doyumlarının İncelenmesi. *Türk Hemşireler Dergisi*, C.46, S.4, s.17-20.

Cohen, A. (1992). “Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis”, *Journal of Organizational Behavior*, C.13, s.539-554.

Çelik, V. (1993). Eğitim Yönetiminde Örgütsel Kültür ve Önemi. *Verimlilik Dergisi*, No:1, s.23 Ankara: Milli Prodüktive Merkezi.

Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara: Anı Yayıncılık, Eylül.

Çetin, Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Dağdeviren, G.E. (2007). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık, Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Davis, K. (1998). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. (çev: Kemal Tosun) İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.

Davis, K. ve Newstrom, J.W (1989). “*Human Behavior at Work*”. McGraw-Hill Publishing Company, New York.

Deniz, M. (2005). *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*, Ankara: Nobel Yayınları.

Doğan, S. & Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.

Duyan, Emin C. (2008). *Çalışma Yaşamında Yoga: İş Tatmini ve Stres Yönetiminde Etkileri Üzerine Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52

Erdoğan, H. (2002). *Personel Devri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi.

Erdoğan, İ.(1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü. Yayın No: 266/158. S.239-240.

Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon*.6.Basım İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım A.Ş.

Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 8. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

Eren, E. (1993). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım A.Ş.

Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayın ve Dağıtım A.Ş.

Erickson, R. A. (2007). *Here Today But What About Tomorrow? Reducing the Attrition of Downsizing Survivors by Increasing Their Organizational Commitment*. Ph. D. Thesis, Northwestern University.

Erigüç, K. G. (1994). *Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları, Personel Devri, Ankara İli Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Erkuş A., Turunç,Ö. ve Yücel, R. (2011). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. Cilt: 6, Sayı: 1, s.245-270.*

Eroğlu, F. (1996). *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Beta Yayınları, s.245.

Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme.* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Evens, L. M. ve Lowell, H.L. (1997). *Working with People: A Human Relation Guide*, U.S.A.: Richard D.Irwin Inc. Press.s.46

Glisson,C ve Drucik, M. (1988). “*Predictors of job Satisfaction and Organizational Comminet in Humman Service Organizations*”, *Administrative Qouarterly*, 33:61-81

Gökmen, S. (1996). *İşletmeye Bağlılık Anketini Türkçe'ye Uyarlama ve Geçerlilik ve Güvenilirlik Katsayılarını Belirleme Çalışması.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Gözen, D.E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Güner, A. R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi.* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Antalya, s.68.

Gül, H., Karamanoğlu, E.O ve Gökçe, H. (2008). “*İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*”, Akademik Bakış, Sayı: 15, s. 3.

Güven, M., Bakan. İ ve Yeşil. S (2005). Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi. Cilt: 12, Sayı: 1*, ss.127-151.

Hrebiniak, L.G ve Alutto, J.A. (1972). “*Personal and Role- Related Factors in the Development of Organizational Commitment*”. *Administrative Science Quarterly*, 17:555-573

Huselid, M. A., Day, N.E. (1991). Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 3, pp. 380-391.

İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İbicioğlu,H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 15 (1):13-22.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitapevi.

İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumu üzerine bir İnceleme*. M.P.M.Y.:401, Ankara.

İşcan, O.F., Timuroğlu, M. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 21, Sayı 1*, s.120 -134.

Joiner , T.A. ve Bakalis, S. (2006). The Antecedents of Organizational Commitment: The Case of Australian Casual Acedemics, *İnternational Journal of Educational Management*, 20(6); 439-452.

Karasar, N. (2008). *Bilimsel arastırma yontemi* (18. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karasar, N.(1984). *Bilimsel Araştırma Metodu*. Ankara: Hacetepe Taş Kitapçılık.

Kantar, H. (2008). *İşletmede Motivasyon*, 1.Baskı, İstanbul: Kum saati Yayıncılık.

Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communitise, *American Sociological Review*, C.33, S.4, s.499-517.

Kay, K.W. (2000) Job Satisfaction of British Ministers. *Asian Journal of Pentecostal Studies*, 3(1):83.

Kaya, N.(2013). *İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasında İlişki: Bir Uygulama*.(Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Keleş, H., Çelik, N. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*, Konya, s.46-64.

Kerman, E.(2007). *İş motivasyonu ve sonuçları: Bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi/Sosyal bilimler Enstitüsü, Ankara.

Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 7, ss. 77-96.

Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. 1. Baskı. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.

Keskin, A. (2007). “*Motivasyon ve Dikkatin Öğrenme Üzerine Etkisi*”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi. <http://egitim.aku.edu.tr/motivasyondikkat1.pdf>, (Erişim Tarihi: 14.7.2010).

Kırel, Ç. (2004) “Tutum ve Tutum Değişimi” Ünlü, S. (eds.) *Sosyal Psikoloji*. 1.Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

Koçel, T. (1998). *İşletme Yöneticiliği Yönetim ve Organizasyon Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşımlar*, İstanbul: Beta Yayınları.

Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Lee, R. ve Wilbur, E.R. (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, And Job Satisfaction: A Multivariate Analysis. *Human Relations*, 38(8):781-791.

Locke, E. A. ve G. P. Latham, (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. *Psychological Science, Cilt No 1, Sayı 4*, s. 240-246.

Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*, (7. Bs.), New York: McGraw-Hill.s.130.

Luthans, F. (1989). *Organizational Behavior*, 5th. Edition, New York: McGraw-Hill.s.184.

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

Mamadova, İ. (2013). *İş tatmini ile Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişki ve bir Uygulama*.(Yüksek Lisans Tezi). Aydın Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü ,İstanbul.

Martin, ve Nicholls. (1987). "HRM Pratices and Employee Commitment. Possibilities, Pitfalls and Paradoxes". *British Journal of Managemennt*, 1(3):147-157.

Mathieu, J. ve Zajac, D. (1990). Areview of Meta-Analysis of the Antecedents, Corralates and Consequences of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*, 108(2):171-194.

Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). "A *Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*". *Human Relations*, 1, 61-89.

Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997) "*Commitment in the Workplace: Theroy, Resarch, and Application*". Sage, Thousand Oaks, Ca. 67-69

Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C.A (1993). "*Development and Consequences of Three Components of Organizational Commitment*". Paper Presented et the Annual Meeting of the administrative Science Assocciation of Canada, Whister, British Colombia.

McDonald, Blair W.; Gunderson, E. K.(1974). *Journal of Applied Psychology*, Vol 59(3), s. 371-373.

Mowdayv, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). "*The Measurement of Organizational Commitment*". *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Nelson, D.L. ve Quick, J.C. (2000). *Organizational Behavior-Foundations, Realities, and Challenges*. Ohio, South-Western.

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*, 10(1):49-58.

Oksay, A. (2004). *Çalışanlarda İş Tatmini, Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma.* s.13.

Oksay, A. (2011). Uzman Hekimlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi:Isparta Örneği (Doktora Tezi) Süleyman Demirel Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Oktay, E. ve Gül, H. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 10:* 403-427.

Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları.* Ankara: Sevinç Matbaası.

O'Riley, C.A Chatman, J. ve Caldwell, D.F (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal, 34 :* 487-516.

Öztürk, S.A (1994). "Örgütsel Davranışın Temelleri" Çeviri. Eskişehir: Etam A.Ş.

Pehlivan, İ. (2000). *İş Yaşamında Stres.* 1. Basım, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Perçin, M. (2008). *İşletmenin Örgüt Yapısının İşgörenlerin Örgüt Bağlılığına Etkisine İlişkin Bir Araştırma.* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Isparta.

Porter, L.W., Streers, R.M., Mowday, R.T ve Boulian, P.V (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied PSYCHOLOGY.* 59 : 603-609.

Robbibs, S.P. (1994). “*Örgütsel Davranışın Temelleri*”. Çev: Sevgi Ayşe Öztürk, Prentice- Hall International Inc., State University, San Diego.

Sager J.G ve Jonston, M.W.(1989). Antecedents and Outcomes of Organizational ommintment a Study of Salespeople, *Journal of Personal Selling and Sales Manegement*, 9 (1):30-41.

Samadov, S.(2006) “*İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık*”, (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE), s. 145.

Schultz, D. ve Schultz, S.E., (1998). *Psychology and Work Today*.New Jersey, Prentice Hall, Upper Saddle River.

Schneider, J. ve Locke, E. (1972). “*A Critique of Herzberg’s Classification System and a Suggested Revision*”,*Organizational Behavior and Human Performance*”, s.441-458.

Serinkan, C., Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesinde Çalışan Öğretim Elemanlarının İşTatminine İlişkin Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12: s.153-161.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1):55-64.

Sekaran, Uma. (1992). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Second Edition, John Wiley & Sons, s.253.

Sönmez, H.(2014). *Değişim Yaşayan Örgütler.İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Stephens, R.D., Dawley, D. D. and Stephens, D. B. (2004). “*Director Role Potential As Antecedents Of Normative And Affective Commitment On Nonprofit Boards*”.*Organizational Analysis*, 12(4): 395–413.

Şimşek M., Şerif, T. Akgemci ve Çelik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Sheldon, M.E. (1971). Investments and Involvement as Mechanisms Producing commitment to the Organization, *Administrative Science Quarterly*, 16: 143-150.

Tabancalı, E. (2000). “Örgütsel Değişme” Elma, C ve Demir, K. (eds.) *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*. 1.Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.s.314

Tang, T. L. ve diğerleri. (2000). Does Attitue Tard Money Moderate the Relationships Between Instriction Job Satisfaction and Voluntary Turnover, *Human Relations V.23*, s.219.

Tanrıverdi, S.(2007). *Katılımcı Okul Kültürünün Yabancı Dil Öğretmenlerinin İş Motivasyonuna ilişkin Yönelik Örnek Bir Çalışma*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).Yeditepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Telman, N. ve Ünsal, P., (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Tengilimoğlu, D., Yiğit, A. (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması . *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:8, Sayı:3*, s. 374-400.

Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, 1. Basım, İstanbul: Beta Yayınları.

Topaloğlu, I.G.(2010). *İşgörenlerin Adalet ve Etik Alguları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara, s.64.

Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatmini ne Etkileri : İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1):92:107.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş resinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. Cilt: 17, Sayı: 2, 2010, s.183-206.

Türk, M.S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, Ankara Gazi Kitap evi, s.66-98.

Türko, M. (1973). *Bilimsel Yönetim Açısından Motivasyon*.Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları, No:296.

Ulusoy, T. (1993). *İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması*. (Basılmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.

Urhan, S. (2014). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Ünversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış platin kitapevi.

Uyguç, N. ve Çırmin, D., (2004). D.E.Ü. Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *D.E.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C:19 S:1, ss:91-99.

Ünler, E. (2006). Örgütte Bağlılığın isin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1): 95-115.

Ünlü, S., Eroğlu, E., Gökdağ, R., Ergüven, M.S (2013). *İş ve Yaşamda Motivasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi, Cilt 9, Sayı 3, 2007, s.118*.

Yıldırım, S. (1995). Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmini. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 50: 1, s.442*.

Yılmaz, F. (2009). *Eğitimin Örgütlerinde Örgüt Kültürünün Öğretmenlerin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi*.(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Yılmazer A., Eroğlu C. (2008). *Meslek Yüksekokulları için Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık, s.152.

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization A Normative View, *Academy of anagement Review, 7(3): 418–428*.

Zaffane,R (1994). “Patterns of Organizational Commitment and Perceived Management Style: Acomparison of Public and Private Sector Employees” *Human Relations, 47(8):977-1007*.

EKLER

EK-1

Bu anket formu işgörenlerin iş tatmininin ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anket sonucunda elde edilecek veriler sadece tez çalışmasında kullanılacaktır. İlginiz ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

1.BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

1) Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2) Yaşınız:

20-25 25-30 30-35 35-40 40-45
 45 ve üzeri

3) Medeni Durumunuz:

Evli Bekar

4) Öğrenim Durumunuz:

Orta Öğrenim Lise Ön lisans Lisans ve üstü

5) Bu İşyerinde Çalışma Süreniz:

1-3 yıl 3-6yıl 6-9 yıl 9-12 yıl 12 yıl ve üzeri

6) Toplam Çalışma Süreniz

1-3 yıl 3-6yıl 6-9 yıl 9-12 yıl 12 yıl ve üzeri

7) Aylık Ücretiniz:

Asgari Ücret 1.000-1.750TL 1.750-2.500 TL 2500 ve üzeri

8) Yaşama ilişkin genel tatmininizi belirtiniz.

Hiç memnun değilim Çok az memnunum Orta düzeyde memnunum
 Genelde memnunum Çok memnunum

9) Yaşam tatminini etkileyen en önemli şey nedir kısa cümle ile açıklayınız.

()

10) İş tatmininizi etkileyen en önemli şey nedir kısa cümle ile açıklayınız

EK -2

2.BÖLÜM İŞ TATMİNİ

Aşağıda Minnesota İş Tatmini Ölçeğine göre İş tatminini ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Lütfen düşüncelerinizi size en uygun olan seçeneği (x) işaretleyiniz.

		ÇOK MEMNUNUM	MEMNUNUM	KARARSIZIM	MEMNUN DEĞİLİM	HIÇ MEMNUN DEĞİLİM
	İşimden:					
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından,					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından,					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4	Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından,					
5	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından,					
6	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından,					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından,					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından,					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından,					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından,					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından,					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından,					
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından,					
14	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından,					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından,					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından,					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından,					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından,					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden,					

EK- 3

3. BÖLÜM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Aşağıda Meyer-Allen'in Örgütsel bağlılık ölçeğine göre örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Lütfen düşüncelerinizi size en uygun olan seçeneği (x) işaretleyiniz.

		TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1	Çalışmakta olduğum kurumda zaman geçirmek beni çok mutlu eder.					
2	Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerimmiş gibi hissediyorum					
3	Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.					
4	Kendimi çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.					
5	Kendimi çalıştığım kurumda ailenin bir parçası olarak görüyorum.					
6	Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.					
7	Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kuruluştaki çalışıyorum					
8	İstesem de şu an da çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.					
9	Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.					
10	Fazla alternatifim olmadığı için çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum					
11	Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum					
12	Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma imkanım sınırlı olur.					
13	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için zorunluluk hissetmiyorum.					
14	Benim için avantajlı da olsa çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum					
15	Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi güçlü hissederim.					
16	Çalıştığım kurum sadakat gösterilecek bir kurumdur.					
17	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım kurumdan şuan ayrılamam					
18	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					

EK-4

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyad, Ad : KOÇAK, Hakan
Doğum Yılı ve Yeri : 1977/ Kars
Medeni Hali : Evli
E-posta : kocakhakan_36@hotmail.com

EĞİTİM

Lisans ve Yılı : Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü-2013
Yüksek Lisans : Çankaya Üniversitesi-2015

İŞ TECRÜBESİ

E.Ü.A.Ş Personel Dairesi Başkanlığı-İdari Personel (2004-2005)
Başkent EDAŞ (EnerjiSA)- Dağıtım Sistemleri ve Yatırımlar Direktörlüğü, Altyapı
Koordinasyon Merkezi ve İnşaat Yöneticiliği-Proje Uzmanı (2015- devam ediyor)

YABANCI DİL

Orta seviye İngilizce