

İŞ TATMINİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ: BİR OTOMOTİV FİRMASINDA ALAN ARAŞTIRMASI*

Muammer KURKUT * 

Dr. Öğr. Üyesi Emir KAYACAN * 

ÖZET

Bu çalışma; otomotiv sektöründeki bir firma kapsamında yapılan araştırmayla iş tatmini ile örgütsel bağıllık arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlamaktadır. Bu araştırma, bahsi geçen ilişkiyi otomotiv sektörü kapsamında inceleyerek literatüre katkı sağlamaktadır.

Araştırmada Türkiye’de otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmada istihdam edilen 85 kişinin e-posta yoluyla davet edilerek katıldığı anketler değerlendirilmiştir. Anketin oluşturulmasında iş tatmininin ölçülmesi için “Minnesota İş Tatmini Ölçeği”, örgütsel bağıllığın ölçülmesi için ise Allen ve Mayer’in geliştirdiği “Çoklu Örgütsel Bağıllık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin SPSS paket programı aracılığıyla analizi yapılmış ve ulaşılan sonuçlar literatürdeki çalışmalarla karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

Araştırmanın sonucunda, iş tatmini ile örgütsel bağıllık arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel bağıllığın alt boyutlarını oluşturan devam bağıllığı, duygusal bağıllık ve normatif bağıllığın da iş tatmini ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, iş tatmininin alt boyutları olan içsel iş tatmini ve dışsal tatmin ile örgütsel bağıllık arasında da pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, Örgütsel bağıllık, Otomotiv sektörü

Jel Kodları: J28, M54, C36, I18

* Bu makale, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde 17.08.2021 tarihinde kabul edilen “İş Tatmininin Örgütsel Bağıllık Üzerindeki Etkisi: Bir Otomotiv Firmasında Alan Araştırması” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir. Bu araştırmada kullanılan anket çalışması, İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı’nın 05.04.2021 tarih ve 04 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuştur.

* İstanbul Üniversitesi, S.B.E, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri A.B.D., İstanbul/ Türkiye. E-mail: muammerkurkut19@gmail.com

* İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul / Türkiye. E-mail: emir.kayacan@istanbul.edu.tr

Makale Geçmiő/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 28 Aralık / December 2021

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 15 Şubat / February 2022

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 15 Mart / March 2022

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A FIELD RESEARCH IN AN AUTOMOTIVE COMPANY

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between job satisfaction and organizational commitment. This research contributes to the literature by examining the aforementioned relationship within the scope of the automotive sector.

In the research, surveys of 85 people employed in a company operating in the automotive sector in Turkey, via e-mail, were evaluated. "Minnesota Job Satisfaction Questionnaire" was used to measure job satisfaction, and "Multiple Organizational Commitment Questionnaire" developed by Allen and Mayer was used to measure organizational commitment. The data obtained from the research were analyzed through the SPSS package program and the results were interpreted by comparing them with the literature.

As a result of the research, it was concluded that there is a significant relationship between job satisfaction and organizational commitment. In addition, it has been determined that continuance commitment, affective commitment and normative commitment, which are the sub-dimensions of organizational commitment, have a significant relationship with job satisfaction. In addition, it has been observed that there is a positive relationship between internal satisfaction and external satisfaction, which are the sub-dimensions of job satisfaction, and organizational commitment.

Keywords: *Job satisfaction, Organizational commitment, Automotive industry.*

Jel Codes: *J28, M54, C36, I18.*

1. GİRİŞ

Küreselleşmenin hız kazanması, rekabet artması ve çeşitli alanlarda teknolojinin gelişmesiyle birlikte çalışma hayatı bir dönüşüm içerisindedir. Bu dönüşüm ve değişim süreciyle birlikte çalışanın örgüt için önemi her geçen gün daha da artmıştır. Kurumların bu sıkı rekabet ve artan teknoloji karşısında ayakta kalabilmelerinin en önemli yolu ise çalışanlarının beklentilerini karşılamak ve onların kuruma bağlılığını arttırmaktır. Bunu sağlamak amacıyla da günümüzde işletmeler, çalışanın iş tatminini ve örgütsel bağlılığını geliştirmenin stratejilerini aramaktadır.

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramları bu sebeplerden dolayı hem akademik araştırmalarda hem de işletmelerde bir ilgi odağı haline gelmiştir. Bu iki kavramı, aralarındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin hem bireysel hem de örgütsel sonuçlarını araştıran birçok çalışma ortaya konmuştur. Söz konusu unsurların sosyal politika, örgütsel davranış ve çalışma psikolojisi gibi farklı alanların ortak konuları olması nedeniyle, iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Çalışmalardan elde edilen sonuçlar sektöre veya uygulanan araştırma yöntemlerine

bağlı olarak farklılık arz etmekle birlikte, bir taraftan işletme yönetimlerine strateji geliştirmeleri için ipucu sunarken, bir taraftan da bu alanda yeni araştırmaların yapılmasını teşvik etmektedir.

İş hayatı, çalışanın günlük hayatının oldukça önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bu nedenle, iş hayatında yaşananlar çalışanın gerek psikolojisini gerekse maddi durumunu yakından ilgilendirir. Dolayısıyla çalışanın işinden memnuniyet durumu çalışanın mutluluğuyla doğru orantılıdır. Sosyal bilimlerde iş tatmini, üzerinde yoğun bir şekilde çalışılan bir kavram olarak örgütsel davranış ve çalışma psikolojisi gibi disiplinlerin en önemli konularının başında gelmektedir. Bu kavram, çalışanların eğitim düzeyleri, yaşları ve medeni durumları gibi çeşitli özellikleri dikkate alınarak birçok açıdan incelenmiş ve değişen iş ve yaşam koşulları sebebiyle günümüzde de incelenmeye devam etmektedir.

Mevcut araştırmanın da hedefi, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin otomotiv sektöründeki bir firma kapsamında incelenmesidir. Bu amaçla öncelikle kavramsal çerçeve sunulmuştur. Bu bağlamda, iş tatmini kavramı, motivasyon ile arasındaki ilişki ve iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler izah edilmiştir. Yine kuramsal çerçeve kapsamında örgütsel bağlılığın tanımı, örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler açıklanmış ve örgütsel bağlılığın getirmiş olduğu sonuçlara değinilmiştir. Ardından literatür taraması yapılmış ve araştırmanın yöntemi açıklanmıştır. Nihayetinde araştırma sonucunda elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Tatmini

Literatürde “çalışan memnuniyeti” olarak da geçen iş tatmini, “çalışanların işyerlerinden duydukları memnuniyet durumu” olarak tanımlanmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015). İş tatmini kavramının geniş tasvirlerinden biri Locke tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre iş tatmini, “bireyin bir iş deneyimi veya işteki başarısı sonucunda ortaya çıkan, bireye haz ve mutluluk veren olumlu bir duygular bütünüdür” olarak belirtilmektedir (Luthans, 1992). Diğer bir tanım da Odam, Boxx ve Dunn tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre iş tatmini “çalışanların işi hakkında sahip olduğu olumlu ve olumsuz duygular”dır. Weiss’ de paralel olarak iş tatmini kavramını “bireyin işi hakkında sahip olduğu olumlu bir duygu ve tutum” olarak ifade etmiştir (Yollaç, 2008).

İş tatmini kavramı başka bir şekilde ise şöyle tanımlanmıştır: İş tatmini, “yönetimin tutumu, işin kendisi gibi iş şartlarının ya da işten elde edilen çıktılarının (ücret, iş güvenliği) bireysel bir değerlendirmesidir. Tüm bunlara ek olarak iş tatmininin bir diğer tanımı ise, “bireyin kurallar, değerler, beklentiler filtresinden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin anlamına karşı oluşturduğu içsel tepkidir (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007).

Tüm bu tanımlar dikkate alındığında iş tatminini şu şekilde tanımlamak mümkündür; iş tatmini, bireyin iş tecrübesi sonucunda işten elde ettiği sonuçların kişide uyandırmış olduğu genel duygu durumudur.

Günümüzde örgütler birbirleriyle sıkı bir rekabet içerisinde. Bu rekabette üstün olmak için maddi ve teknolojik unsurların yanında insan kaynağına da değer vermektedirler. Örgüt içerisindeki çalışan kişilerin işe olan olumlu tutumları ve duyguları veya diğer bir deyişle iş tatminleri işletmeler için kritik bir öneme sahiptir. Çalışanların yüksek iş tatminine sahip olması örgütün iyi yönetildiğinin bir diğer göstergesidir. Çalışanların iş tatminleri ne kadar yüksekse çalışanın verimliliği, işine olan sadakati ve bağlılığı bir o kadar yüksektir. Bu durumda çalışanın pozitif iş tatmini işyerindeki diğer çalışma arkadaşlarına da yayılacak ve işyerinde olumlu bir ortamın oluşmasına katkıda bulunacaktır. Diğer bir deyişle iş tatmininin doğrudan ya da dolaylı yoldan işletmeye katkısı olmaktadır. Dolayısıyla çalışanların iş motivasyonları yüksek tutulmalı ve bu durumdan kaynaklanan pozitif atmosfer işyerinde korunmalıdır. Aksi takdirde çalışanın iş motivasyonu ve performansı olumsuz etkilenecek ve bu durum beraberinde üretimde aksaklıkları da getirecektir (Yıldırım ve Erarslan, 2020).

Literatürde iş tatmininin incelenmesi kadar iş tatminsizliği de araştırmacılar tarafından incelenmektedir. İş tatminsizliği beraberinde hem işletme için hem de çalışan için olumsuz durumlar oluşturmaktadır. İş tatminsizliğinin pek çok sonucu bulunmaktadır. Bu sonuçlar çalışan açısından, performansının düşmesi, yaşam tatmininin olumsuz etkilenmesi gibi sonuçları beraberinde getirirken; örgütler için ise, işgücü devir oranının yükselmesine, çalışanın işe devamsızlığında artışa sebep olmaktadır (Akıncı, 2002). Yüksek iş tatmini ise çalışan açısından birçok sorunun engellenmesine yardımcı olabilir. Buna göre, iş tatmini (Budak, 2006);

- Çalışanın daha az iş arayışına girmesi,
- Çalışanın örgütüne daha bağlı kalması,
- Çalışanın ruh sağlığına ve beden sağlığına etki edecek olumsuz durumların azalması,
- Çalışanın iş verimliliğinde artış yaşanması gibi çeşitli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

İş tatmini ile motivasyon kavramı ise genellikle karıştırılmaktadır. Motivasyon, bireyin belirlenmiş bir hedef doğrultusunda duyduğu istikrarlı bir istek sonucunda göstermiş olduğu zihinsel ve fiziksel çabadır (Kayacan, 2020). Motivasyon bir işe başlamadan önce kişinin o işi yapmaya yönelik isteğini nitelerken, iş tatmini ise yapılan işin sonunda kişinin hissettiği duygu durumunu belirtmektedir.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık üzerine oluşan literatür incelendiğinde, kavramın anlamı hakkında bir uzlaşmanın henüz sağlanamadığı görülmektedir. Kavramın tanımını konusunda uzlaşma yapılamamasının en temel sebeplerinden birisi ise örgütsel bağlılık konusuna örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi çeşitli alanların günden güne ilgilerinin artması ve bu alanlarda yetişmiş olan kişilerin konuya farklı perspektiflerden bakıp farklı tanımlar getirmeleridir (Bakan, 2008).

Literatürde yer alan bazı tanımlar şunlardır:

- Bir çalışanın organizasyon ve onun hedeflerine ve organizasyondaki üyeliğini sürdürme isteğinin derecesine verilen isimdir (Robbins ve Judge, 2013).

- Bir bireyin belirli bir organizasyonla özdeşleşmesinin ve buna dahil olmasının göreceli gücüdür (Stroh v.d., 2002).
- Bireyin bütünleşme ve gönüllülük eğilimidir (Bakan, 2018).
- Bireyin çalıştığı örgütü pozitif olarak değerlendirmesi ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmaya istekli olması durumudur. Diğer bir deyişle bireyin kimliğiyle örgütsel kimlik arasında uyum sağlamak için örgüte yönelik bir tutum veya yöneliştir (Bakan, 2018).
- Luthans'a göre ise belirli bir kurumun üyesi olarak kalma yönündeki kuvvetli bir istek, kuruluş için yüksek düzeyde çaba gösterme istekliliği ve organizasyonun hedef ve değerlerine kesin bir inanç ve bunların kabulü olarak tanımlanmıştır (Luthans, 1992).

Örgütlerin, örgütsel bağlılığı artırmak istemelerinin birçok sebebi vardır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda, örgütsel bağlılık ile iş tatmini, işe devamlılık ve çalışan motivasyonu arasında olumlu bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, yüksek örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların, organizasyonel hedefleri ilerletmek istedikleri için işten ayrılma olasılıklarının düşük ve uzun süreli çalışma isteklerinin yüksek olduğu görülmektedir (Stroh v.d., 2002). Kişiler örgütsel bağlılığa sahip olduklarından, örgüte bir sadakat duygusu geliştirmekte ve iş ile ilgili memnuniyetsizlikleri olsa bile işten ayrılma olasılıklarının düşük olacağı araştırmalarda belirtilmektedir. Benzer şekilde, mevcut durumda mutlu olmasalar bile yeterince bağlılığa sahip olduklarında örgüt için fedakârlık yapmaya istekli oldukları görülmektedir (Robbins ve Judge, 2013). Bu sebeplerden dolayı yüksek örgütsel bağlılık düşük çalışan devir hızıyla ilişkilendirilmektedir. Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın çalışan devir hızının düşmesine fayda sağlayabileceğini ancak bunun iş performansının geliştirilmesinde etkisinin tam olarak bu şekilde olamayabileceğini söylemektedir. Bu duruma rağmen birçok araştırmacı örgütsel bağlılığın iş performansını etkileyip etkilemediğine odaklanmaktadır. Çıkan sonuçlara göre çalışanın amirlerine olan bağlılığı ile çalışan performansı arasındaki ilişki, kuruma olan bağlılığından daha olumlu olabileceğini göstermektedir (Stroh v.d., 2002).

Örgütsel bağlılık alanında yapılan araştırmalarda, kavramın üzerinde bir uzlaşma sağlanamamıştır ama genel anlamda kavramın tek boyutlu olmadığı kabul edilmiştir. Konunun tek boyutlu olarak değerlendirilmesinin doğru olamayacağını ifade eden Mowday, Steers ve Porter, örgütsel bağlılığı iki şekilde; davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık olarak ele almıştır (Bakan, 2018). Kavram ilk kez 1979 yılında Mowday, Porter ve Steers tarafından, “çalışanın kurumuna karşı hissettiği örgütsel bağlılık” şeklinde tanımlanmıştır (Zencirkıran ve Keser, 2018). Mowday, Steers ve Porter örgütsel bağlılığı üç unsuru içeren küresel bir duygu olarak tanımlamıştır (Spector, 2011). Bunlar:

- Örgütün hedeflerini benimseme
- Örgüt için çok çalışmaya istekli olma
- Örgütte kalma arzusuna sahip olmadır.

Natalie Allen ve John Meyer örgütsel bağlılığı 3 alt bileşen altında tanımlamışlardır.

Bunlar duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığıdır (Stroh vd., 2002). Örgütsel bağlılığın 3 alt bileşeninin her biri farklı durumlardan etkilenir. Duygusal bağlılık işteki olumlu deneyimlerden kaynaklanırken, devamlılık bağlılığı işe yapılan yatırımlar ve başka bir iş bulmanın zorluğu ile ilgilidir. Normatif bağlılık ise ya kişinin değerleri nedeniyle ya da kurum tarafından yapılan iyiliklerden dolayı kişide oluşan yükümlülük duygusundan kaynaklanmaktadır (Spector, 2011).

Duygusal bağlılık, kişinin örgütsel değerleri kabullenme ve örgütte çalışmaya devam etme isteğinin bir sonucu olarak örgütle kurmuş olduğu bağlılıktır (Bakan, 2018). Diğer bir deyişle duygusal bağlılık, çalışanın örgütüne herhangi bir karşılık ve beklenti içerisinde olmadan göstermiş olduğu bağlılıktır ve diğer bağlılık türleri arasında en önemlisidir. Çünkü bu bağlılığın mevcut olduğu örgütlerde çalışanların işyerlerine tutumları pozitifdir. Yöneticilerin çalışanlarından en çok istedikleri bağlılık türü budur. Sebebi ise bu bağlılığa sahip olan çalışanlar örgütten ayrılmak, üretkenlik karşıtı tavır sergilemek gibi olumsuz davranış biçimlerine başvuramazlar ve bu durum örgütlere birçok konuda fayda sağlar. Örgütüne karşı yüksek düzeyde duygusal bağlılığa sahip olan çalışan, örgüt için yoğun çaba gösterir ve örgütün çıkarları için fazladan emek sunmaktan çekinmez. Diğer bir deyişle bu bağlılığa sahip olan çalışanların diğerlerine oranla performansları daha yüksektir (Zencirkıran ve Keser, 2018).

Devamlılık bağlılığı duygusal bağlılıktan farklı olarak çalışanların kurumda belirli süre bulunmalarını ve çeşitli kazanımlar elde etmelerini ve kalıp devam etmelerinin maliyetini hesaba katarak kararlarını vermesi durumudur (Keser ve Güler, 2016). Diğer bir deyişle çalışanın örgütten ayrılmanın bedelinin yüksek olacağını fark ederek örgütte kalmasının kendisi için daha iyi olacağına olan inancı ve buna göre oluşan bağlılıktır (Zencirkıran ve Keser, 2018). Dolayısıyla devamlılık bağlılığı çalışanların örgütten ayrılmalarını zorlaştıran çeşitli maliyet unsurlarından etkilenmektedir. Yani devamlılık bağlılığı bir bakıma özellikle maddi boyutlu çeşitli zorunluluklardan kaynaklanmaktadır. Bu bağlılık çalışanın örgütten ayrıldığında uğrayacağı maddi kayıpların boyutuna göre kişinin kararını etkilemektedir. Örneğin birey örgütten ayrıldıktan sonra iş bulma konusundaki fikirleri, bu bağlılığın derecesini değiştirecektir (Keser ve Güler, 2016).

Normatif bağlılık, çalışanın örgütüne bağlılığını bir tür borç gibi düşünmesini ve örgüte bağlılığın doğru olduğuna kanaat getirmesi sonucu ortaya çıkan bağlılıktır (Spector, 2011). Bu bağlılık türünün ahlaki boyutu da bulunmaktadır. Kişinin örgütten ayrılmaması gerektiği konusunda genel kanıları vardır (Keser ve Güler, 2016). Çalışan kendini bir vefa borcu altında hissettiğinden örgütte kalmaya devam etmektedir. Bu bağlılıkta örgütsel ortamdan memnun olmasa bile örgütte çalışmaya devam etmeyi düşünmekte ayrılma durumu istemeyebilmektedir (Zencirkıran ve Keser, 2018).

Normatif bağlılık devam bağlılığına benzer şekilde şartlı bir bağlılıktır. Bireyi örgütte devam etmeye tetikleyen unsur örgüte duyduğu duygusal bağlılık değil, etik kaygılardır (Zencirkıran ve Keser, 2018). Bu kaygılar çalışanların kültürel olarak veya aile sosyalleşmesi nedeniyle benimsedikleri kişisel durumlardan kaynaklanmaktadır (Keser ve Güler, 2016).

3. LİTERATÜR TARAMASI

İşletmeler arası rekabetin artması, çalışanların beklentilerinin değişmesi ve kuşak farklılıkları gibi çeşitli nedenler ekseninde değişen iş ve çalışma hayatında örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi unsurlar, günümüzde işletme yönetimleri tarafından daha fazla önemsenmeye başlamıştır. Literatürde örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisini farklı sektörler üzerinden inceleyen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır.

İki değişen arasındaki ilişki Lam ve Qui Hang tarafından, Hong Kong'daki fast-food endüstrisinde çalışan 203 kişi üzerindeki alan araştırmasıyla incelenmiştir. Çalışmanın amacı, Hong Kong fast-food endüstrisinde işe yeni başlayan çalışanların karşılanmayan beklentilerinin ve karşılanmayan beklentiler ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Araştırmanın sonuçları, işe yeni başlayanların beklentilerinin karşılanmadığını; ayrıca, iş özellikleri, eğitim ve gelişim, ücret ve adaletin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu göstermektedir (Lam ve Qui Hang, 2003).

Yang ise yaptığı araştırmada işe yeni başlayanların örgüt içindeki sosyalleşme derecesinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkisini incelemiştir. Tayvan'daki 61 uluslararası turist otelinden 428 katılımcının katılımıyla yapılan araştırma, yeni işe başlayanların sosyal etkileşiminin örgütsel bağlılığı ve iş tatminini arttırdığını ve işten ayrılma niyetinde azalmaya neden olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmada; örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyetinde baskın bir rol oynadığı ve iş tatmininin de örgütsel bağlılığın artırılması güçlü bir yöntem olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yang, 2008).

Konuyla ilgili bir diğer araştırma ise, Türk konaklama endüstrisinde işe bağlılık, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın üç boyutunu (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı) arasındaki yapısal ilişkileri belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, Türkiye'de Antalya bölgesindeki beş yıldızlı otellerin tam zamanlı çalışanları arasında bir anket çalışması yapılmıştır. Sonuçlar; işe katılımın (job involvement), duygusal bağlılığın ve normatif bağlılığın iş tatminini arttırdığını göstermiştir. Ayrıca işe katılımın da duygusal ve normatif bağlılığı etkilediği belirlenmiştir (Kuruüzüm vd., 2009).

Bir diğer çalışmada ise, performans veya örgütsel vatandaşlık davranışı (OCB) bağlamında örgütsel bağlılık ve iş memnuniyetinde kişiliğin rolü incelenmiştir. Çalışmadaki değişkenlerin tanımlanmasında; dışsal iş tatmini, duygusal örgütsel bağlılık ve benlik saygısı dikkate alınmıştır. Bu değişkenlerin vatandaşlık davranışını motive edebileceğini gösteren bir çerçeve sunulmuştur. Daha önceki çalışmalardan anketler kullanılarak bir anket yapılmıştır. Anketler hastane, okul, otel ve eğitim kurumu gibi özel hizmet kuruluşlarında istihdam edilen 415 kişi üzerinde anket uygulanmıştır. Sonuç olarak, benlik saygısının ve duygusal örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu, ancak dışsal iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Ariani, 2014).

Portekiz'in kuzeyindeki dört ve beş yıldızlı otellerde çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırma ise, kendilerine adil davranıldığını hisseden çalışanların daha yüksek düzeyde iş tatmini ve örgütsel bağlılık geliştirebileceğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla, çalışanların işyerindeki adalet algısı kritik değişken olarak tespit edilmiştir. Çalışma, örgütsel adaletin üç biçimi olarak dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve prosedür adaleti dikkate alınarak; bunların örgütsel bağlılığı oluşturan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; üç adalet türünden prosedür adaletinin, örgütsel bağlılık bileşenlerinin tümü ile ilgili olduğu görülmüştür. Dağıtım adaletinin ise örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutu ile ilişkili olmadığı ve etkileşimsel adaletin ise normatif ve devam bağlılığı ile negatif ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışma ayrıca iş tatmininin diğer değişkenlerle ilişkisini de test etmiştir. Sonuçlar, iş tatmininin duygusal ve normatif bağlılığı önemli ölçüde etkilediğini, dağıtım adaleti ve etkileşimsel adaletin ise iş tatminini etkilediğini göstermektedir (Lopez- Cabarcos vd., 2015).

Tayvan'da gerçekleştirilen bir araştırmada ise; yabancı işçilerin iş özellikleri, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkileri incelenmiştir. 440 Taylandlı yabancı işçi üzerinden gerçekleştirilen araştırmada hipotezleri test etmek için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Sonuçlar, iş özelliklerinin, örgütsel bağlılık yoluyla iş tatmini üzerinde dolaylı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca bulgular, iş özerkliğinin diğer iş özelliklerine göre iş tatmini üzerinde daha etkili olduğunu ortaya koymuştur (Hsu ve Liao, 2016).

Konuyla ilgili bir diğer araştırma ise, çağdaş liderliğinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. Tayland'daki 450 inşaat mühendisinden oluşan bir örnekleme gerçekleştirilen çalışmada sıralı açıklayıcı karma yöntem kullanılmıştır. Daha sonra 10 inşaat mühendisi ile derinlemesine bir görüşme yapılmış ve nitel bulgular nicel sonuçlarla karşılaştırılmıştır. Nicel sonuçlar, çağdaş liderliğin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan çağdaş liderliğin, işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkiye neden olduğu tespit edilmiştir. Nitel bulgular ise, görüşülen kişilerin örgütsel bağlılığın parasal boyutunu öne çıkarmasının haricinde, nicel sonuçlarla uyum göstermiştir (Kerdngern ve Thanitbenjasith, 2017).

Çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin yapısının incelendiği bir diğer araştırmada, Hindistan'ın Telangana eyaletinde inşaat sektöründe çalışanlar arasından toplam 105 kişiye anket uygulanmıştır. Bu bağlamda, Pearson korelasyonu kullanılarak yedi hipotez incelenmiştir. Sonuçlar, iş tatmini ile örgütsel bağlılık; iş tatmini ile devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca; tanınma, işten memnuniyet, iş güvencesinden memnuniyet, terfiden memnuniyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Koundinya ve SundaraRajan, 2019).

Konuyla ilgili yapılan bir diğer çalışmada, örgütsel adaletin (dağıtıcı, prosedürel ve etkileşimsel) ve çalışanların örgütsel bağlılığının (duygusal, devamlılık ve normatif) iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma için Tahran'daki otellerde çalışanlardan toplam 119 anket toplanmıştır. Sonuçlar, örgütsel adalet boyutlarından yalnızca dağıtım adaletinin iş tatmini ile güçlü bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, çalışanların örgütsel bağlılık boyutları arasında, sadece normatif bağlılığın, çalışanların iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Ghaderi vd., 2021).

Bir diğer araştırma ise, turizm sektöründe istihdam edilen kadın işgücünün iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörlerini belirlemeye odaklanmıştır. Minnesota iş tatmini ölçeği ile Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık ölçeğinin kullanıldığı ankete, Sırbistan'ın en büyük ikinci şehri olan Novi Sad'daki turizm şirketlerinde çalışan 610 kadının katılmıştır. İş tatmini faktörleri ile örgütsel bağlılık faktörleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için üç adet çoklu regresyon analizi uygulanan araştırmanın sonuçlarına göre; iş tatmini faktörleri ile örgütsel bağlılık türleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte, kadınların turizm sektöründeki konumlarının yüksek düzeyde olmamasına rağmen, alternatiflerin sınırlılığı ve çeşitli sorumluluklar nedeniyle aynı örgütte kaldıkları anlaşılmıştır (Gajic, 2021).

Literatürde mevcut çalışmaya benzer şekilde otomotiv sektöründe de bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Söz konusu araştırma, öz yeterliliğin çalışan bağlılığı (employee engagement), örgütsel bağlılık ve iş tatmini aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkisini araştırmayı ve bu ilişkide çalışan bağlılığı, örgütsel bağlılık ve iş tatminini kısmi veya tam aracı rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini Tayland'daki otomobil parçaları imalat sanayinde çalışan 400 kişi oluşturmuştur. Sonuçlar, öz yeterliliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu ilişkide çalışan bağlılığı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ise, öz-yeterlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde kısmi araçlar olarak işlev görmüştür. Dolayısıyla bu araçlar örgütsel vatandaşlık davranışını doğru bir şekilde açıklayabilmek için önemli faktörler olarak nitelendirilmiştir (Na-Nan vd., 2021).

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma Türkiye'nin önemli sektörlerinden biri olan otomotiv sektöründe faaliyet gösteren özel bir işletmede istihdam edilenler üzerinden örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeyi ve oluşturulan hipotezlerde belirtilen önermelerin doğruluğunu test etmeyi hedeflemektedir.

4.2. Araştırmanın Önemi

Günümüzde rekabetin artması nedeniyle şirketler, bir taraftan en kalifiye kişileri istihdam etmeyi hedeflerken, bir taraftan da mevcut beşeri sermayesini korumak amacıyla çeşitli örgütsel stratejiler geliştirmektedir. Söz konusu stratejiler arasında, çalışanların örgütsel bağlılıklarının arttırılması ve iş tatmini düzeylerinin yükseltilmesi en üst sıralarda gelmektedir. Bu yönüyle mevcut araştırma, mavi yaka ve beyaz yaka olarak adlandırılan sanayi ve hizmet sektörü çalışanlarının bir arada istihdam edildiği otomotiv sektöründe gerçekleştirilmiş bir alan araştırması içermesi bakımından önem arz etmektedir.

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Türkiye’de otomotiv sektöründe faaliyet gösteren özel bir firmada çalışan kişiler oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, araştırmada kullanılan anket 400 kişiden oluşan evrenin tamamına iletilmiş, geri dönüş yapan katılımcılardan eksik veya hatalı doldurma nedeniyle geçersiz sayılanlar elendikten sonra 85 örnekleme ulaşılmıştır.

4.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışmanın hedefine uygun olacak anket formunun hazırlanmasında, çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini ölçmek için daha önce yapılmış olan çeşitli ölçekler incelenmiştir. Bu araştırmadaki anket çalışması, İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı’nın 05.04.2021 tarih ve 04 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuştur.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer, Allen ve Smith tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye çevrimi Dağlı, Elçiçek ve Han tarafından yapılmıştır. Ölçek içerisinde toplam 18 ifade bulunmakta olup bu ifadeler 1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum arasında olacak şekilde 5’li likert olarak yapılandırılmıştır. Bu ifadelerden 1, 2, 3, 15,16 ve 17 nolu ifadeler devam bağlılığı; 4, 5, 6, 7, 8 ve 9 nolu maddeler duygusal bağlılık; 10, 11, 12, 13, 14 ve 18 nolu maddeler ise normatif bağlılık alt boyutuna karşılık gelmektedir. Ölçeğin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s Alpha katsayısı 0,88 olarak tespit edilmiştir (Han vd., 2018). Bu çalışmada da söz konusu değer 0,88 olarak tespit edilmiştir.

Çalışanların iş tatminlerini ölçmek için Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen, Baycan tarafından Türkçeye uyarlanan Minnesota iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçek içerisinde toplam 20 ifade yer almakta olup bu ifadeler için katılımcıların 1: Hiç memnun değilim ile 5: Çok memnunum arasında olacak şekilde cevap vermesi sağlanmıştır. Ölçek içerisinde 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 no’lu maddeler içsel iş tatminine, kalan maddeler ise dışsal iş tatminine karşılık gelmektedir. Ölçeğin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s Alpha katsayısı 0,77 olarak tespit edilmiştir (Baycan, 1985). Bu çalışmada güvenilirlik katsayısı 0,94 olarak belirlenmiştir.

Veri toplama amaçlı kullanılan anket formunda yer alan bir diğer kısım ise çalışanların kişisel özelliklerini ortaya koyan “cinsiyet, yaş, medeni durum, en son mezun olunan okul ve mevcut kurumdaki çalışma süresi” soruları yer almaktadır.

4.5. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Araştırmada anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin analizi için öncelikle verilen cevapların kontrolü sağlanmıştır. Verilen cevapların büyük kısmının boş olduğu anketler kapsam dışı bırakılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde çeşitli yöntemlere başvurulmuştur. Anket formunda yer alan örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeklerinin güvenilirliklerinin ortaya konmasında Cronbach's Alpha kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin normal bir dağılım gösterip göstermediğinin tespitinde normallik analizine başvurulmuştur. Çalışanların kişisel özelliklerini ortaya koymak amacıyla frekans dağılımları kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ve Minnesota iş tatmini ölçekleri ve alt boyutlarının ortaya konmasında tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçekleri ve alt boyutlar arasındaki ilişkinin ortaya konmasında korelasyon analizleri kullanılmıştır. Bu kısımda elde edilen korelasyon katsayısının yorumlanmasında şu sınıflama baz alınmıştır; 0,00-0,25 arası çok zayıf; 0,26-0,49 arası zayıf; 0,50-0,69 arası orta; 0,70-0,89 arası yüksek; 0,90-1,00 arası çok yüksek.

4.6. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı çerçevesinde geliştirilen hipotezler aşağıda sıralanmaktadır:

H1: Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Devam bağlılığı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Normatif bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

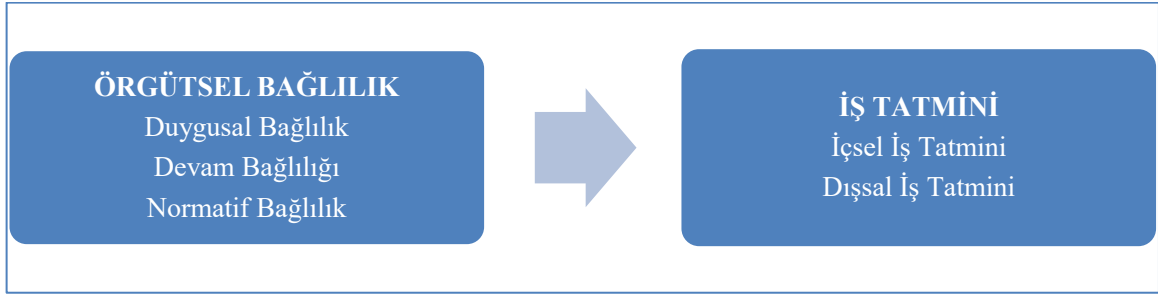
H5: Örgütsel bağlılık ile içsel iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Örgütsel bağlılık ile dışsal iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4.7 Araştırmanın Modeli

Anket çalışması kullanılarak çalışanların iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespit edildiği bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama yöntemi, geniş gruplar üzerinde yürütülen, gruptaki bireylerin bir olgu ve olayla ilgili görüşlerinin, tutumlarının alındığı ve sonuçlarının irdelendiği araştırmalardır (Aybek ve Aslan, 2017). Bu çerçevede iş tatmininin içsel ve dışsal iş tatmini ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ile olan ilişkisi sorgulanmıştır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



5. BULGULAR

Araştırmada ilk olarak anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin normal dağılım sonuçlarına, akabinde katılımcıları tanımlayıcı bulgulara yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise, ölçek ifadelerinin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Son olarak, araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotez test sonuçları sunulmuştur.

5.1. Normallik Analizi

Araştırmada, anket yöntemi sonucu elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin tespitinde normallik analizine başvurulmuş olup test sonucunda Skewness ve Kurtosis değerlerinin -2 ile +2 aralığında olup olmadığına bakılmıştır (Garson, 2008).

Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Tablo 1. Normallik Testi Sonuçları

		İstatistiki Değer	Standart Hata
Örgütsel Bağlılık	Skewness	,326	,261
	Kurtosis	-,060	,517
Devam Bağlılığı	Skewness	,005	,261
	Kurtosis	-,570	,517
Duygusal Bağlılık	Skewness	,304	,261
	Kurtosis	,036	,517
Normatif Bağlılık	Skewness	,319	,261
	Kurtosis	-,060	,517
İş Tatmini	Skewness	-,110	,261
	Kurtosis	-,299	,517
İçsel İş Tatmini	Skewness	-,027	,261
	Kurtosis	-,201	,517
Dışsal İş Tatmini	Skewness	-,063	,261
	Kurtosis	-,390	,517

Skewness ve Kurtosis değerlerinde görüldüğü gibi, anket uygulaması sonucundan ortaya çıkan verilerin normal bir dağılım gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle çalışmada parametrik test yöntemleri kullanılmıştır. Parametrik testler gözlemlerin bağımsız, benzer ya da bilinen bir varyans oranına sahip ve normal dağılım gösteren ana kütlelerden seçilen, incelenen değişkenlerin en az bir aralıklı veya oransal ölçek üzerinde ölçülmüş olması gibi kullanışları belirleyen belli varsayımlara sahip testlerdir (Bülbül, 2001).

5.2. Araştırmaya Katılanların Demografik ve Mesleki Özellikleri

Aşağıdaki tablolarda çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve hizmet yılına ait özellikleri yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bilgileri

		FREKANS	YÜZDE
CİNSİYET	Kadın	35	41,2
	Erkek	50	58,8
MEDENİ DURUM	Evli	45	52,9
	Bekâr	40	47,1
YAŞ	18-23 yaş	4	4,7
	24-29 yaş	24	28,2
	30-35 yaş	21	24,7
	36-41 yaş	24	28,2
	42 ve üstü yaş	12	14,1
EĞİTİM DURUMU	Lise	8	9,4
	Ön Lisans	10	11,8
	Lisans	49	57,6
	Lisansüstü	18	21,2
ÇALIŞMA SÜRESİ	0-2 yıl	28	32,9
	3-5 yıl	24	28,2
	6-8 yıl	8	9,4
	9-11 yıl	7	8,2
	12-14 yıl	8	9,4
	15 ve üstü yıl	10	11,8

Çalışanların cinsiyet dağılımlarında %41,2'sinin kadın, %58,8'inin erkek olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların yaş dağılımlarında, %4,7'sinin 18-23 yaş; %28,2'sinin 24-29 yaş; %24,7'sinin 30-35 yaş; %28,2'sinin 36-41 yaş ve son olarak %14,1'inin ise 42 ve üstü yaşta oldukları ortaya çıkmıştır. Çalışanların medeni durum dağılımlarında %47,1'inin bekar, %52,9'unun ise evli olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların en son mezun oldukları okul dağılımlarında %9,4'ünün lise; %11,8'inin önlisans; %57,6'sının lisans; %21,2'sinin ise lisansüstü mezunu olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların mevcut kurumdaki çalışma sürelerine yönelik elde edilen sonuçlarda %32,9'unun 0-2yıl; %28,2'sinin 3-5 yıl; %9,4'ünün 6-8 yıl; %8,2'sinin 9-11 yıl; %9,4'ünün 12-14 yıl ve son olarak %11,8'inin 15 ve üstü yıldır çalıştığı ortaya çıkmıştır.

5.3. İş Tatmini Ölçeğine Yönelik Elde Edilen Betimsel İstatistikler

Araştırmanın bu kısmında iş tatmini ölçeği içerisinde yer alan ifadelere verilen cevapların ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Elde edilen ortalama değerlerin yorumlanmasında; 1,00-1,80 arası çok düşük; 1,81-2,60 arası düşük; 2,61-3,40 arası orta; 3,41-4,20 arası yüksek ve 4,21-5,00 arası çok yüksek şeklinde sınıflama temel alınmıştır (Kaplanoğlu, 2014).

Tablo 3. İş Tatmini Ölçeğine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar

	Ort.	SS
1) Şimdiki işimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından	2,96	1,029
2) Şimdiki işimden tek başıma çalışma olanağım olması bakımından	3,40	,862
3) Şimdiki işimden ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	3,35	1,077
4) Şimdiki işimden toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	3,60	1,167
5) Şimdiki işimden kişileri idare tarzı açısından	3,13	1,163
6) Şimdiki işimden amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	3,01	1,268
7) Şimdiki işimden vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam açısından	3,75	1,224
8) Şimdiki işimden bana sabit bir iş sağlaması bakımından	3,68	1,082
9) Şimdiki işimden başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olması bakımından	3,47	1,161
10) Şimdiki işimden kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	3,35	1,131
11) Şimdiki işimden yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından	3,65	1,232
12) Şimdiki işimden kanun, yönetmelik ve talimatların uygulamaya konması bakımından	3,72	1,130
13) Şimdiki işimden yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	2,68	1,049
14) Şimdiki işimden terfi olanağımın olması açısından	2,66	1,160
15) Şimdiki işimden kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	3,34	1,053
16) Şimdiki işimden işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	3,51	,983
17) Şimdiki işimden çalışma şartları bakımından	3,46	1,097
18) Şimdiki işimden çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından	3,55	1,129
19) Şimdiki işimden yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	3,31	1,155
20) Şimdiki işimden yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	3,53	1,007

İş tatmini ölçeği içerisinde yer alan ifadelere verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında en yüksek düzeyli ortalamanın “7) Şimdiki işimden vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam açısından” ifadesine ait olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, söz konusu ifadeye katılımcıların yüksek düzeyde katılım sağladıkları ifade edilebilir. Buna karşın katılımcıların “14) Şimdiki işimden terfi olanağımın olması açısından” ifadesine orta düzeyde katılım sağladıkları ortaya çıkmıştır. Bu durumun sebebini açıklamak gerekirse anket uygulanan kişilerin genellikle insana dokunan ve etki eden departmanlarda çalışması ve verilen kararlar ve uygulamalarda bu durumun göz önünde bulundurulduğunu söyleyebiliriz. Bundan dolayı bu ifade ankete katılım gösteren katılımcılar arasında en yüksek orana sahip olmuştur. Bir diğer sonucun ise hem beyaz yaka hem de mavi yakayı kapsamasından dolayı olduğu düşünülmektedir. Kurum içerisinde bir kariyer yönetimi politikası mevcut olmakla birlikte mavi yakalı çalışanlar genelde daha az terfi olanağına sahip olmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Yönelik Elde Edilen Betimsel İstatistikler

Araştırmanın bu kısmında örgütsel bağlılık ölçeği içerisinde yer alan ifadelere verilen cevapların ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar

	Ort.	SS
1) Çalışmakta olduğum kurumda zaman geçirmek beni çok mutlu eder.	3,52	1,019
2) Çalıştığım Kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerim gibi görüyorum.	3,49	1,119
3) Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum.	3,56	1,139
4) Kendimi çalıştığım kuruma "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	3,33	1,219
5) Kendimi çalıştığım kurumda "ailenin bir parçası" olarak görüyorum.	3,41	1,247
6) Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.	3,36	1,132
7) Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kuruluştaki çalışıyorum.	2,64	1,379
8) İstesem de şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.	3,04	1,295
9) Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.	2,62	1,389
10) Şu an çalıştığım kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	3,26	1,216
11) Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.	2,55	1,200
12) Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma imkânım sınırlı olur.	2,81	1,393
13) Bu kurumda çalışmaya devam etmek için zorunluluk hissetmiyorum	3,15	1,249
14) Benim için avantajlı da olsa çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	3,45	1,210
15) Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	2,21	1,206
16) Çalıştığım kurum sadakat gösterilecek bir kurumdur.	3,42	1,257
17) Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım kurumdan şu anda ayrılamam.	2,54	1,287
18) Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	3,26	1,245

Örgütsel bağlılık ölçeği içerisinde yer alan ifadelere verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında en yüksek düzeyli ortalamanın “3) Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet” ifadesine ait olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, söz konusu ifadeye katılımcıların yüksek düzeyde katılım sağladıkları ifade edilebilir. Buna karşın katılımcıların “15) Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.” ifadesine düşük düzeyde katılım sağladıkları ortaya çıkmıştır.

Çalıştığım kuruma güçlü bir aidiyet hissederim ifadesi ise duygusal bağlılıkları ve buna bağlı olarak kurumlarına karşı hissettikleri bağlılık düzeyi yüksek olduğunu belirtmektedir. Buna karşın kurumdan ayrılmam sonucunda kendimi suçlu hissederim ifadesi ise tamamıyla normatif bağlılığın bir göstergesi olmaktadır. Kısaca çalışan örgüte bağlılığı bir görev olarak düşünmekte ve bu bağlılığın doğru olduğunu inanmaktadır. Özetlemek gerekirse çalışanın bağlılığı tamamıyla duygusal yükümlülüğüne bağlı olarak gelişmektedir. Çıkan sonuçlar çerçevesinde en az katılım bu şekilde gerçekleşmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Ölçeklerine Ait Betimsel İstatistikler

	Ort.	SS
Örgütsel Bağlılık	3,09	,701
Devam Bağlılığı	3,13	,915
Duygusal Bağlılık	3,07	,748
Normatif Bağlılık	3,08	,690
İş Tatmini	3,36	,742
İçsel İş Tatmini	3,47	,747
Dışsal İş Tatmini	3,19	,821

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarına yönelik elde edilen ortalama değerlere ait sonuçlara bakıldığında örgütsel bağlılık ölçeğine orta düzeyde katılım sağlandığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeği içerisinde yer alan alt boyutlardan en yüksek düzeyli katılımın devam bağlılığı, en düşük düzeyli katılımın ise duygusal bağlılık olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların iş tatmini düzeylerine bakıldığında benzer şekilde orta düzeyde olduğu görülmektedir. İş tatmini ölçeği alt boyutlarından içsel iş tatmin düzeylerinin yüksek; dışsal iş tatmin düzeylerinin orta olduğu görülmektedir. Literatürdeki çalışmalarda da bu duruma yakın sonuçlar çıkmıştır.

Tablo 6. Güvenilirlik Analizi

Değişkenler	Güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha)	Soru Sayısı
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	0,88	18
İŞ TATMİNİ	0,94	20

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeklerine sırasıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Tabloda yer alan sonuçlara göre örgütsel bağlılığın güvenilirlik katsayısı 0.88, iş tatmininin güvenilirlik katsayısı ise 0.94 olarak tespit edilmiştir. Ölçeklerdeki maddeler güvenilirlik değerinin kabulü niteliğinde olan 0.70 değerinden yüksek olduğu için araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

5.4. Araştırma Kapsamındaki Hipotezlerin Sınanması

Araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan hipotezlerdeki bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin tespitinde korelasyon analizi kullanılmış olup, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ve anlamlılık değeri “p” baz alınmıştır.

Tablo 7. Korelasyon Analizi

	OB	DEB	DUB	NB	IT	İÇT	DT
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK (ÖB)	1						
DEVAM BAĞLILIĞI (DEB)		1					
DUYGUSAL BAĞLILIK (DUB)			1				
NORMATİF BAĞLILIK (NB)				1			
İŞ TATMİNİ (İT)	0,505**	0,629**	0,240**	0,445**	1		
İÇSEL TATMİN (İÇT)	0,473**	0,579**	0,217**	0,439**		1	
DIŞSAL TATMİN (DT)	0,496**	0,631**	0,246**	0,407**			1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (1-kuyruklu)

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş tatmini ve alt boyutları arasındaki ilişkinin korelasyon analizlerini yansıtan tablo incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında orta şiddette ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,505$, $p<,01$). Buna göre, değişkenlerden biri arttığı zaman diğer değişken de artış gösterecektir. Literatürdeki çalışmalarda da benzer durumlar mevcuttur.

Örgütsel bağlılığın iş tatmini alt boyutlarıyla olan ilişkisinde ise örgütsel bağlılığın içsel iş tatmini ($r=,473$, $p<,01$) ve dışsal iş tatmini ($r=,496$, $p<,01$) ile pozitif yönde, zayıf şiddette anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Ayrıca, devam bağlılığı ile iş tatmini arasında orta şiddette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,629$, $p<,01$). Buna göre, değişkenlerden biri arttığı zaman diğer değişken de artış gösterecektir. Tabloda ayrıca, devam bağlılığı ile içsel iş tatmini ($r=,579$, $p<,01$) ve dışsal iş tatmini ($r=,631$, $p<,01$) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Söz konusu ilişki ise benzer şekilde orta düzeydedir.

Duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında çok zayıf şiddette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,240$, $p<,05$). Buna göre, değişkenlerden biri arttığı zaman diğer değişken de artış gösterecektir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bu duruma benzer sonuçlar çıkmaktadır.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere, normatif bağlılık ile iş tatmini arasında zayıf şiddette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,445$, $p<,01$). Buna göre, değişkenlerden biri arttığı zaman diğer değişken de artış gösterecektir. Ayrıca, normatif bağlılık ile içsel iş tatmini ($r=,439$, $p<,01$) ve dışsal iş tatmini ($r=,407$, $p<,01$) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Söz konusu ilişki ise zayıf düzeydedir.

Özetle, yapılan bu alan araştırmasında tüm örgütsel bağlılık türleri ile iş tatmini arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Verilerden çıkan sonuca göre en yüksek ilişki iş tatmini ile devam bağlılığı arasında mevcuttur. Devam bağlılığı örgütte geçirilen uzun süre ve bu süre içerisinde edinilen kazanımların boyutuna bağlı olarak çalışanın bir maliyet hesabı yapması ve buna bağlı olarak oluşturmuş olduğu bağlılık unsurudur. Çalışanın kurumdan elde etmiş olduğu kazanımlar (ücret, diğer haklar ve pozisyonu) ve kurumda geçirmiş olduğu zamanın iş tatminini etkileyen en önemli unsurlar olduğu düşünülmektedir. Bu unsurlar diğer örgütsel bağlılık unsurlarından daha etkili olmuştur.

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzde artan rekabet ve değişen iş hayatı koşulları, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işletmeler açısından önemini günden güne artırmaktadır. İşletmelerde insan kaynağı faktörünün önemi de bu duruma paralel olarak artış göstermektedir. İşletmeler için bu durum değerli insan kaynağını elinde tutma isteğini artırmakta ve çalışma psikolojisinde önemli yer tutan iki önemli faktör olan iş tatmini ile örgütsel bağlılık kavramlarının farkındalığını yaygınlaştırmaktadır. İş tatmini ile örgütsel bağlılık kavramı yıllar içerisinde çalışma psikolojisinin ve araştırmacıların ilgi kaynağı olmuş ve çeşitli birçok sektörde bu konu üzerinde araştırmalar yürütülmüştür.

Türkiye ekonomisi için öneme sahip olan otomotiv sektöründe iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarının ve alt boyutlarının incelenmemiş olması göz önünde bulundurularak literatüre katkı sağlamak amacıyla bu çalışma hazırlanmıştır.

Araştırmada Minnesota İş Tatmini Ölçeği ile Allen ve Meyer tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin analizleri yapılarak geçerlilik ve güvenilirlik düzeylerinin yeterli olduğu görülmüştür. Yapılan analizler neticesinde, araştırmanın başında öne sürülen hipotezlerin tamamı doğrulanmıştır.

Bu çalışmada çıkan sonuçlarda örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında orta şiddette pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Aynı zamanda iş tatmininin alt boyutlarıyla olan ilişkisi de incelenmiş ve aralarında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Yapılan araştırmalarda da duygusal bağlılığa sahip olan çalışanların işlerine olumlu yönde duygular besledikleri, örgütte kalmaya daha istekli olmaları gibi sonuçlar bulunmuştur ve bu durumun iş tatminiyle ilişkili olduğu görülmüştür. Çalışmada ayrıca örgütsel bağlılık alt türleri ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile iş tatmini arasında olumlu pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Tüm örgütsel bağlılık alt türlerinde pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür. Devam bağlılığı ile iş tatmini arasında orta şiddette pozitif yönlü ilişki görülmüştür. Diğer bağlılık türleri olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık için de pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak devam bağlılığının diğer alt bağlılık türlerine oranla daha kuvvetli bir ilişkiye sahip olmasının sebebi olarak ise çalışanların kurumdan elde çeşitli kazanımların gerek ücret gerekse pozisyon ve terfi gibi etkilerin bir maliyet unsuru oluşturduğu düşünülmektedir.

Sonuç olarak; özellikle örgütsel bağlılık ve iş tatmininin artırılması için çalışanın kendini kurumun bir parçası olarak görme hissinin teşvik edilmesi ve buna ek olarak, kararlara katılımda, ücret ve yan fayda sistemlerinin geliştirilmesinde çalışanların yaratıcı fikirlerinin alınması, kurum kültürünün, vizyonun ve misyonunun aktarımını sağlayıcı uygulamaların daha fazla hayata geçirilmesinin bu iki faktöre etkisinin olacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, şirketin vizyon ve misyonunun gelişim odaklı olması ve çalışanlarına değer veren uygulamaları içermesinin de örgütsel bağlılık ve iş tatminini arttırmada etkili olacağı beklenmektedir.

Çalışmanın sınırlılığı sadece tek bir otomotiv sektöründeki firma üzerinde yapılmış olmasıdır. Konuya ilişkin genelleme yapılırken bu durumun göz önüne alınması tavsiye olunur. Gelecekteki çalışmalarda ise otomotiv sektöründeki birçok firma ile bu çalışmanın yapılmasının, evren ve örnekleme artırması nedeniyle daha genellenebilir bir sonuç vereceği düşünülmektedir. Ayrıca, konuya ilişkin araştırmalarda genellikle nicel yöntemin uygulanması nedeniyle, nitel yöntemin benimseneceği yeni araştırmaların literatüre önemli katkı sağlaması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. (2002) “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi, 4(4): 1-25.
- Altaş, S.S. ve Gündüz-Çekmecelioğlu, H. (2007) “İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma”, Öneri Dergisi, 7(28): 47-57.
- Ariani, D.W. (2014) “Relationship Personality, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Service Industries in Indonesia”, Research Journal of Business Management, 8(3): 262-283.
- Aybek, B. ve Aslan, S. (2017) “Öğretmen Adaylarının Öz Düzenleme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Eğitimde Kuram ve Uygulama, 13(3): 455-470.
- Bakan, İ. (2018) “Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar”, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Baycan, A. (1985) “Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups”, Yüksek Lisans Tezi, , Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Budak, A. (2006) “Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri’nde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Ergün-Bülbül, S. (2001) “Kruskal-Wallis Testi ve Friedman Testinin Alternatif Parametrik Tekniklerle Karşılaştırılması ve Bazı Parametrik ve Parametrik Olmayan Çoklu Karşılaştırma Yöntemleri ile İncelenmesi”, Öneri Dergisi, 4(15): 89-96.
- Gajić, T., Petrović, M.D., Radovanović, M.M., Vuković D., Dimitrovski, D. ve Yakovenko, N.V. (2021) “Women’s Role in Organizational Commitment and Job Satisfaction in The Travel Industry - An Evidence from The Urban Setting”, Sustainability (Switzerland), 13(15), 8395. DOI: 10.3390/su13158395
- Garson, D. (2012) “Testing Statistical Assumptions”, North Carolina State University: Statistical Associates Publishing, Blue Book Series.
- Ghaderi, Z., Tabatabaei, F., Khoshkam, M. ve Shahabi Sorman Abadi, R. (2021) “International Journal of Hospitality and Tourism Administration”, International Journal of Hospitality and Tourism Administration, in press, DOI: 10.1080/15256480.2021.1988882)
- Han, B., Dağlı, A. ve Elçiçek Z. (2018) “Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,17(68): 1788-1800.

- Hoş, C. ve Oksay A. (2015) "Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(4): 1-24.
- Hsu, L.-C. ve Liao, P.-W. (2016) "From Job Characteristics to Job Satisfaction of Foreign Workers in Taiwan's Construction Industry: The Mediating Role of Organizational Commitment", Human Factors and Ergonomics In Manufacturing, 26(2): 243-255.
- Kaplanoğlu, E. (2014) "Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler Üzerine Bir Araştırma", Muhasebe ve Finansman Dergisi, 64: 131-150.
- Kayacan, E. (2020) "Motivasyon: Teoriler ve Uygulamalar", Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Kerdngern, N. ve Thanitbenjasith, P. (2017) "Influence of Contemporary Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study of The Construction Industry in Thailand", International Journal of Engineering Business Management, 9: 1-8.
- Keser, A. ve Güler, B. (2016) "Çalışma Psikolojisi", Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Koundinya, V.A. ve SundaraRajan, C.R. (2019) "Examining The Relationship Between Job Satisfaction, Organisational Commitment and Turnover Intention Among Employees of Construction Industry", International Journal of Mechanical Engineering and Technology, 10(2): 1739-1751.
- Kuruüzüm, A., Çetin, E.I. ve Irmak, S. (2009) "Path Analysis of Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction in Turkish Hospitality Industry", Tourism Review, 64(1): 4-16.
- Lam, T. ve Qui Zhang, H. (2003) "Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Hong Kong Fast Food Industry", International Journal of Contemporary Hospitality Management, 15(4): 214-220.
- López-Cabarcos, M.Á., Machado-Lopes-Sampaio-de Pinho ve A.I., Vázquez-Rodríguez, P. (2015) "The Influence of Organizational Justice and Job Satisfaction on Organizational Commitment in Portugal's Hotel Industry", Cornell Hospitality Quarterly, 56(3): 258-272.
- Luthans, F. (1992) "Organizational Behavior", 6th Edition, New York: McGraw Hill Company.
- Na-Nan, K., Kanthong, S. ve Joungtrakul, J. (2021) "An Empirical Study on The Model of Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior Transmitted through Employee Engagement, Organizational Commitment and Job Satisfaction in The Thai Automobile Parts Manufacturing Industry", Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 7(3), 170. DOI: 10.3390/joitmc7030170
- Spector, P. (2011) "Industrial and Organizational Psychology", 6th Edition, New York: John Wiley & Sons Inc.

- Stephen, R. ve Judge, T. (2013) “Organizational Behavior, 15th Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Stroh, L., Northcraft, G. ve Neale, M. (2002) “Organizational Behavior”, 3th Edition, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Yang, J.-T. (2008) “Effect of Newcomer Socialisation on Organisational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover İntention in The Hotel Industry”, *Service Industries Journal*, 28(4): 429-443.
- Yıldırım, İ. ve Eraslan, H. (2020) “İşletmelerde İş Tatmini: Seramik Sektöründe Bir Uygulama”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74): 531-548.
- Yollaç, G. (2008) “Satış Elemanlarının Müşteri Yönelimi ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılığı ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Öneri Dergisi*, 8(29): 119-125.
- Zencirkıran, M. ve Keser, A. (2018) “Örgütsel Davranış”, Bursa: Dora Basım Yayın.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikirini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Muammer KURKUT Dr. Öğr. Üyesi Emir KAYACAN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Muammer KURKUT Dr. Öğr. Üyesi Emir KAYACAN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Muammer KURKUT Dr. Öğr. Üyesi Emir KAYACAN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Muammer KURKUT Dr. Öğr. Üyesi Emir KAYACAN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Muammer KURKUT Dr. Öğr. Üyesi Emir KAYACAN

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Teşekkür: -

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Acknowledgement: -
