

Darülaceze Başkanlığı Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma*

A Research on Organizational Commitment and Job Satisfactions of Darulaceze Presidency Employees

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini, günümüz çalışma yaşamında önemle üzerinde durulan konulardandır. Bu çalışmada temel amaç, sosyal hizmet kurumlarında dezavantajlı gruplara hizmet sunan, farklı iş ve meslek gruplarından çalışanların, örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin incelenmesidir. Bu noktada dezavantajlı grupların (yaşlı, engelli, çocuk) bakım, barınma, sağlık ve sosyal hizmet gibi ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik hizmet sağlayan Darülaceze Başkanlığı çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatminleri incelenmiştir.

Cansu Alayvaz

alayvazcansu@gmail.com
0000-0003-3288-8035

Bedrettin Keskin

ozbedrettink@gmail.com
0000-0001-9812-8966

Araştırmada nicel ve nitel analiz yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla toplam 158 anket uygulanarak veriler toplanmış ve SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara ve sunulan önerilere ilişkin bir nitel araştırma yöntemi olan yarı yapılandırılmış mülakat aracılığıyla görüşmeler alınmıştır. Nicel veri analizi kısmında korelasyon analizi, t- testi analizi ve anova analizi kullanılmıştır. Anketin ilk bölümü demografik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümü Allen ve Meyer (1990) tarafından literatüre kazandırılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Üçüncü bölümde akademik değeri yüksek bir ölçek olan “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan analizlerde örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında bir ilişki olduğu, çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini seviyesinin yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca kurumda çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin cinsiyet ve vardiyalı çalışma sistemine göre farklılık gösterdiği ancak kurumda çalışılan süreye göre bir farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini

Abstract

Organizational commitment and job satisfaction are important issues in today's business life. The main purpose of this study is to examine the organizational commitment and job satisfaction of employees from different business and occupational groups who provide services to disadvantaged groups in social service institutions. At this point, organizational commitment and job satisfaction of Darülaceze Presidency employees who provide services to meet the needs of disadvantaged groups (elderly, disabled, children) such as care, accommodation, health and social services have been examined.

In the research, quantitative and qualitative analysis methods were used together. In order to measure the effect of organizational commitment on job satisfaction, a total of 158 questionnaires were applied and data were collected and analyzed through the SPSS program. Interviews were taken through a semi-structured interview, which is a qualitative research method regarding the findings obtained and the suggestions presented. In the quantitative data analysis section, correlation analysis, t-test analysis and anova analysis were used. The first part of the survey consists of demographic questions. “Organizational Commitment Scale”, the second part of which was brought to the literature by Allen and Meyer (1990), was used. In the third part, “Minnesota Job Satisfaction Scale”, which has a high academic value, was used. In the analyzes made within the scope of the research, it was observed that there was a relationship between organizational commitment and job satisfaction, and the level of organizational commitment and job satisfaction of the employees was high. In addition, it was obtained that the organizational commitment and job satisfaction of the employees at the institution differ according to the gender and shift work system, but they do not differ according to the time worked in the institution.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction,

*Bu çalışma Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2016 tarihinde kabul edilmiş olan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Günümüz modern toplumlarında çalışma yaşamı, bireylerin hayatlarının önemli bir alanını oluşturmaktadır. Çalışan birey bir taraftan sosyal ve ekonomik güçlüklerle mücadele edip içinde bulunduğu sosyal çevrenin olumsuzluklarını gidermeye çalışırken diğer yandan da yaşamının büyük bir kısmını oluşturan iş yaşantısında hem bedensel hem de ruhsal açıdan bir iyilik halini yakalamaya çalışmaktadır. Bu iyilik halini sağlama noktasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramları ön plana çıkmaktadır.

Çalışanlarının örgütlerine olumlu ve güçlü duygular geliştirmesi örgütlerin devamlılığı ve güçlenmesi açısından önem teşkil etmektedir. Bunun sağlanabilmesi için gerekli olan bilgi ve beceri kadar çalışma ve iş yaşamına karşı olumlu davranışlar olarak nitelendirilen örgütsel bağlılığa sahip olmak da önemlidir. Bu doğrultuda değerlendirildiğinde, örgüt için örgütsel bağlılık önem kazanan bir kavram olmaktadır (Gül ve Gökçe, 2008: 18-19).

Sosyal hizmet kurumları korunma, bakım ve desteğe ihtiyaç duyan bireylere yönelik sosyal hizmet uygulama gayesiyle oluşturulmuş yapılardır. Bu kurumlar belirlenen amacı gerçekleştirmek üzere, hedef grubundaki bireylere sunulacak hizmetin kaliteli ve etkili gerçekleştirilmesini sağlarlar. Bunu sağlamak için en etkili kaynak ise insan gücü yani çalışan personellerdir. Sosyal hizmet kurumlarında korunma ve bakım hizmeti alan bireylerin aileleri de kurum personelleri olmaktadır (Turhan, 1997: 4).

Sosyal hizmet alanında hizmet sunan farklı iş ve meslek grubundaki çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin incelenmesi, çalışanların iş tatminlerinin ya da tatminsizliklerinin örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisinin ortaya konulması, verilen hizmetlerin sürdürülebilirliği, etkinliği ve kalitesi açısından önem kazanmaktadır.

Bu noktada çalışmanın örneklemini oluşturan Darülaceze; yaşlı, engelli ve çocuklara yönelik olarak hizmet sunan köklü bir kurumdur. Darülaceze'nin kurulduğu günden bugüne kadar çok sayıda yaşlı, engelli ve çocuklara hizmet etmiştir. Türkiye'de sosyal hizmet alanında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlardan en eski ve köklü olan hayır kurumu olma özelliği ile etkin konumunu devam ettirmektedir. Dezavantajlı gruplara (yaşlı, engelli ve çocuk) yönelik hizmet sunan Darülaceze Başkanlığı çalışanlarının, sorunlu ve zor bir alana hizmet sunuyor olmaları sebebiyle hizmet kalitesi açısından çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin incelenmesi büyük bir önem arz etmektedir.

Darülaceze Başkanlığı'nda farklı birim ve alanlarda hizmet sağlayan çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi, sunulan hizmetlerin kalitesi açısından önem taşımaktadır. Bu sayede ortaya çıkabilecek sorunların belirlenmesi ve bu uygun çözüm yollarının üretilebilmesi, çalışanların motivasyon düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışma ortamının sağlanması, durumla bağlantılı olarak hizmet alan grupların iyilik hallerinin artırılması sağlanmış olabilecektir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Yapılan literatür taramasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisini ortaya koyan çok sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Ancak yapılan taramada sosyal hizmet kurumlarındaki çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerine ilişkin bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Turhan (1997) sosyal hizmet kurumlarında çalışan personelin işe özendirme tekniklerine ilişkin yaptığı yüksek lisans tezinde çalışanların motivasyonlarının artmasının hizmet alanların yaşam kalitesinin yükseleceği noktasına vurgu yapmış, çalışmasını belirli bir meslek grubu üzerinde gerçekleştirmeyip kurum bakımı alanında çalışan farklı iş ve mesleklerdeki çalışanların motivasyon düzeylerini inceleyerek işe özendirme tekniklerini ortaya koymuştur.

DARÜLACEZE BAŞKANLIĞI ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Tanğlay (2009) sosyal hizmet uzmanlarının mesleki motivasyon ve iş tatminlerine ilişkin yaptığı yüksek lisans tezinde sosyal hizmet alanında çalışan uzmanlarla anket çalışması gerçekleştirmiştir. Çalışmada örgütsel bağlılık kavramı bulunmamakla birlikte iş tatmini ve motivasyon kavramları çalışılmıştır. Uygulama yalnızca tek bir meslek grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Demirer vd. (2010) örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine yaptığı araştırmasında, örneklem sonuçlarına göre örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli unsurun sorumluluk faktörü olduğunu ortaya koymaktadırlar.

Anis vd. (2011) örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amacı ile, Pakistan'da bir ilaç endüstrisini örneklem olarak ele almaktadır. Araştırma sonucuna göre örgütsel bağlılık ve çalışanların iş tatmini arasında güçlü ve olumlu bir korelasyon bulunmaktadır.

Adekola (2012) araştırmada, kamu ve özel üniversiteler arasında örgütsel bağlılık derecesinin farklılık gösterip göstermediğine yoğunlaşmaktadır. Araştırma sonuçları, kamu üniversitelerinin, özel üniversitelere göre daha yüksek oranda örgütsel bağlılığa sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca araştırmaya göre, iş tatmini, örgütsel bağlılığın artmasına ya da azalmasına bağlı olarak artmakta ya da azalmaktadır.

Rusu (2013) örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine yaptığı araştırmada, iş tatminin yükseldikçe örgütsel bağlılığında aynı oranda yükseldiği ve bu iki faktör arasında kuvvetli bir korelasyon olduğunu ortaya koymaktadır.

Srivastava (2013) özel sektörde 247 orta düzey yönetici üzerinde yapmış olduğu araştırmada, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve güven odaklı denetim (kontrol odağı) arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırma psikolojik alanda araştırma konusu olan kontrol odağı etkenini de göz önüne alması açısından literatürde diğer çalışmalardan farklı bir öneme sahiptir.

Kontrol odağı, insanların kendilerine olan inanç ya da şans gibi faktörlerin veya diğer dışsal faktörlerin hayatlarındaki önemli olayları ne ölçüde etkilediğini ifade etmektedir (Srivastava 2013: 161). Araştırmanın bir diğer önemi de, iç kontrol odağı algısı yüksek olan yöneticilerin işlerinden daha memnun olduklarını ve dolayısı ile örgütlerine daha fazla bağlı olduklarını ortaya koymuş olmasıdır (Srivastava 2013: 165). Yine aynı araştırma sonuçlarına göre (Srivastava 2013: 165), iç kontrol odağı yüksek olan yöneticiler, stresli durumları daha etkin bir şekilde ele alabilecek ve buna bağlı olarak daha verimli olacaktır. Yöneticinin kuruluşa duyduğu güvenin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ortaya konmaktadır. Aynı zamanda güven faktörü, memnun bir çalışanın kuruluşa daha fazla bağlı kalmasına yardımcı olduğu araştırmanın diğer önemli bir sonucudur.

Tnay vd. (2013) üretim endüstrisinde çalışan işgörenlerin işten ayrılma niyetine ilişkin, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın etkilerini araştırmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, iş doyumunun ücret ve memnuniyet ile ilişkili faktörleriyle, çalışanların işten ayrılma niyeti arasında düşük ve negatif bir korelasyon olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, işten ayrılma niyetinin, organizasyon içindeki çalışanlar arasındaki kazanç hedefiyle arasında bir korelasyon olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Iden (2014) iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine yaptığı master tezinde, konuyu çok kültürlü çalışma alanında ele alarak diğer araştırmalara farklı bir boyut getirmiştir. Araştırma farklı kültür geçmişine sahip Norveç merkezli işletmelerde, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın farklılık gösterip göstermediği üzerinde durmaktadır. Araştırma sonucuna göre (Iden 2014: 2), bazı klasik belirleyicilerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, Norveç'te çok kültürlü çalışma ortamlarında farklı geçmişlerden gelen işçiler arasında iş tatmini ve örgütsel bağlılık farklılıklarına dair bir sonuca ulaşılamamaktadır.

Yenihan (2014) örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiye dair bir literatür taraması araştırması

ortaya koymaktadır. Yenihan (2014: 176) detaylı literatür incelemesi sonucunda, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide, iş tatmininin örgütsel bağlılığı etkileme gücünün daha fazla olduğunu ifade etmektedir.

Ay vd. (2015) örgütsel bağlılığın iş tatminine olan etkisi üzerinde durmaktadır. Araştırma sonucuna göre, normatif bağlılık ve içsel-dışsal tatmin arasında ilişki bulunmaktadır. Bunun dışında araştırmada, örgütsel bağlılık boyutlarının iş tatmini üzerinde önemli derecede etkisi olduğu ortaya konmaktadır

Hoş ve Oksay (2015) örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik, hemşireler üzerinde bir araştırma ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarının örgütsel bağlılık ile arasında pozitif ve önemli bir ilişkili olduğu görülmektedir.

Valaei ve Rezaei (2016), Spector'un dokuz iş doyumu faktörü (denetim, işin doğası, iletişim, ödüller, ortak çalışan, parasal haklar, ödeme, terfi ve çalışma usulleri) ve örgütsel bağlılık yapıları arasındaki yapısal ilişkiyi incelemektedir. Araştırmanın sonuçları ödeme, terfi, parasal haklar, iş arkadaşlığı, iletişim, işleyiş prosedürleri ve işin niteliğinin duygusal bağlılık ile pozitif korelasyonlu olduğunu göstermektedir. Bunun dışında, ödeme, terfi, parasal haklar, denetleme, ödüller, çalışma usulleri ve işin niteliği normatif bağlılık ile pozitif bir korelasyona sahiptir. Araştırma örgüt bağlılığına kategorik olarak yaklaşması açısından diğer çalışmalardan ayrılmaktadır.

Keleş (2016) iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin doktora tezinde, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışanların işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılıkları arasında zayıf yönlü ve negatif bir ilişki olduğu görülmektedir.

3. YÖNTEM

Araştırmada nicel ve nitel analiz yöntemleri birlikte kullanılmaktadır. Örgütsel bağlılığın iş tatminine olan etkisini ölçmek amacıyla anket uygulanarak veri toplanmış ve SPSS programı aracılığıyla nicel analiz yöntemlerine tabi tutulmuştur. Ayrıca elde edilen bulgulara ve sunulan önerilere ilişkin sık kullanılan bir nitel araştırma yöntemi olan yarı-yapılandırılmış mülakat aracılığıyla görüşler alınmıştır. Literatürde “görüşme” olarak da isimlendirilen bu yöntem, “sözlü iletişim yolu ile veri toplama tekniğidir.”(Karasar, 2012: 165).

Araştırmanın nicel veri analizi kısmını oluşturulan kısımda ise, hipotezleri test etmek amacı ile; korelasyon analizi, t-testi analizi ve anova analizi kullanılmıştır. T-testi örnek boyutunun küçük olduğu ve ana kitleye ait standart sapmaların bilinemediği durumlarda kullanılmaktadır (Altunışık vd.2007: 172). Anova analizi ise t-testinden farklı olarak ikiden fazla grubun karşılaştırılması amacı ile kullanılmaktadır (Altunışık vd. 2007: 182). Korelasyon analizi, “Aralık ve rasyo seviyesinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniği” olarak tanımlanmaktadır (Altunışık vd. 2007: 199).

Araştırma kapsamında kurulan hipotezler aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir:

H1: Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. H1a: Duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. H1b: Devamlılık bağlılığı ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. H1c: Normatif bağlılık ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. H3: Cinsiyet ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Kurumda çalışma süresi ile bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. H5: Kurumda çalışma süresi ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. H6: Eğitim seviyesi ile

DARÜLACEZE BAŞKANLIĞI ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. H7: Eğitim seviyesi ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H8: Gelir durumu ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. H9: Gelir durumu ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H10: Mesai düzeni ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. H11: Mesai düzeni ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H12: Çalışılan pozisyon ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. H13: Çalışılan pozisyon ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

4. BULGULAR

Araştırma kapsamında toplanılan veriler frekans analizine tabi tutulmuştur. Araştırmanın demografik bulguları; araştırmaya katılanların 9'si (%58) kadın, 65'i (%41,4) erkektir. 112 katılımcı (%71,3) evli, 45 katılımcı (28,7) bekârdır. Katılımcıların

9'u (%5,7) 18-25 yaş arasında, 53'ü (%33,8) 26-35 yaş arasında, 56'sı (%37,7) 36-45 yaş arasında, 39'u (%24,8) ise 46 yaş ve üzerindedir. Katılımcılardan 27'si (%17,2) ilköğretim mezunu, 46'sı (%29,3) orta öğretim mezunu, 26'sı (%16,6) ön lisans mezunu, 57'si (%36,3) lisans ve üzeri programlar mezunudur. Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde ise 9'unun (%5,7) 0-1 yıl arası, 23'ünün (%14,6) 1-3 yıl arası, 14'ünün (%8,9) 3-5 yıl arası, 43'ünün (%27,4) 5-11 yıl arası, 16'sının (%10,2) 11-14 yıl arası, 51'inin (%32,5) 14 yıl ve üzeri bir süre boyunca işletmede çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların 52'si (%33,1) idari personel olarak çalışmakta, 64'ü (%40,8) temel hizmetler (sağlık, bakıcılık vb.) çalışanı olarak çalışmakta, 32'si (%20,4) ise destek hizmetlerinde (temizlik, bakım onarım, kafeterya vb.) çalışmaktadır. 95 katılımcı (%60,5) vardiyasız olarak 08:30-17:00 saatleri arasında, 60 katılımcı (%38,2) vardiyalı olarak, 2 katılımcı ise düzensiz olarak çalışmaktadır. Katılımcıların 12'si (%7,6) 1500-2000TL aralığında, 90'ı (%57,3) 2001- 3000 TL aralığında, 40'ı (%25,5) 3001-4000 TL aralığında, 15'i (%9,6) 4001 TL ve üzeri gelir elde etmektedir.

H1, H4, H5, H6, H7, H8 ve H9 hipotezleri korelasyon analizi kullanılarak test edilmektedir. Yaş, eğitim seviyesi ve gelir durumu değişkenleri artan bir şekilde kapalı seçeneklerle cevaplandırılmaları sebebiyle ANOVA testi yerine korelasyon analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 1: H1 Hipotezine İlişkin Korelasyon Analizi

		Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık	İş Tatmini
Duygusal Bağlılık	Pearson Korelasyonu	1	,472**	,759**	,534**
	Sig. (2-yönlü)		,000	,000	,000
	N	157	157	157	157
Devamlılık Bağlılığı	Pearson Korelasyonu	,472**	1	,509**	,258**
	Sig. (2-yönlü)	,000		,000	,001
	N	157	157	157	157
Normatif Bağlılık	Pearson Korelasyonu	,759**	,509**	1	,505**
	Sig. (2-yönlü)	,000	,000		,000
	N	157	157	157	157
İş Tatmini	Pearson Korelasyonu	,534**	,258**	,505**	1
	Sig. (2-yönlü)	,000	,001	,000	
	N	157	157	157	157

Tablo incelendiğinde iş tatmini ile duygusal bağlılık arasında orta derecede pozitif bir korelasyon görülmektedir (,534). Bu bulgunun sonucu olarak H1a kabul edilmektedir.

Tablo incelendiğinde iş tatmini ile devamlılık bağlılığı arasında düşük derecede pozitif bir korelasyon görülmektedir (,258). Bu bulgunun sonucu olarak H1b kabul edilmektedir.

Tablo incelendiğinde iş tatmini ile normatif bağlılık arasında orta derecede anlamlı pozitif bir korelasyon görülmektedir (,505). Bu bulgunun sonucu olarak H1c kabul edilmektedir.

Bu bulgulara dayanarak H1: *Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 2: Cinsiyete Göre Grup İstatistikleri

Cinsiyet (Kadın/ Erkek)	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	Std. Sapma Ortalaması	
Duygusal Bağlılık	1	92	3,9522	,82454	,08596
	2	65	4,0687	,86110	,10681
Devamlılık Bağlılığı	1	92	3,2763	,78156	,08148
	2	65	3,3523	,87438	,10845
Normatif Bağlılık	1	92	3,5783	,87387	,09111
	2	65	3,7046	,85081	,10553
İş Tatmini	1	92	3,3084	,73526	,07666
	2	65	3,5633	,75719	,09392

Tabloda görüldüğü şekilde cinsiyete göre örgütsel bağlılık istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgu sonucunda H2: *cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi reddedilmektedir. Cinsiyete göre iş tatmini ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p=0,036 < 0,05$). Bu bulgu doğrultusunda H3: *cinsiyet ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 3: Mesai Düzeni Grup İstatistikleri

Vardiyalı/Vardiyasız	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	Std. Sapma Ortalaması	
Duygusal Bağlılık	1	95	3,9877	,74224	,07615
	2	60	4,0178	,98857	,12762
Devamlılık Bağlılığı	1	95	3,2756	,76424	,07841
	2	60	3,3633	,91402	,11800
Normatif Bağlılık	1	95	3,6142	,79133	,08119
	2	60	3,6508	,98615	,12731
İş Tatmini	1	95	3,5591	,69918	,07173
	2	60	3,1602	,77553	,10012

Tabloya göre vardiyalı/vardiyasız çalışma şartlarına göre örgütsel bağlılık istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgu sonucunda H10: *mesai düzeni ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi reddedilmektedir. Vardiyalı/vardiyasız çalışma şartlarına

DARÜLACEZE BAŞKANLIĞI ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

göre iş tatmini ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p=0,001 < 0,05$). Bu bulgu doğrultusunda *H11: mesai düzeni ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 4: H4 ve H5 Hipotezlerine İlişkin Anova Analiz

		Kareler Toplamı	Df	Ort. Karesi	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	3,008	5	,602	,853	,515
	Gruplar İçi	105,824	150	,705		
	Toplam	108,833	155			
Devamlılık Bağlılığı	Gruplar Arası	4,600	5	,920	1,396	,229
	Gruplar İçi	98,827	150	,659		
	Toplam	103,427	155			
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	3,257	5	,651	,873	,501
	Gruplar İçi	111,885	150	,746		
	Toplam	115,142	155			
İş Tatmini	Gruplar Arası	5,018	5	1,004	1,858	,105
	Gruplar İçi	81,025	150	,540		
	Toplam	86,043	155			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde çalışma süresine göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Bu bulgular sonucunda *H4: kurumda çalışma süresi ile bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır* ve *H5: kurumda çalışma süresi ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır* hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 5: H6 ve H7 Hipotezlerine İlişkin Anova Analizi

		Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	3,040	3	1,013	1,445	,232
	Gruplar İçi	106,549	152	,701		
	Toplam	109,589	155			
Devamlılık Bağlılığı	Gruplar Arası	5,024	3	1,675	2,559	,057
	Gruplar İçi	99,487	152	,655		
	Toplam	104,511	155			
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	2,602	3	,867	1,158	,328
	Gruplar İçi	113,826	152	,749		
	Toplam	116,427	155			
İş Tatmini	Gruplar Arası	,646	3	,215	,376	,770
	Gruplar İçi	86,994	152	,572		
	Toplam	87,640	155			

Yukarıda Anova analizinin sonuçlarını gösteren tablo incelendiğinde eğitim seviyesine göre örgütsel bağlılık ve iş tatmininde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Bu bulgular sonucunda *H6: eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır* ve *H7: eğitim seviyesi ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 6: H8 ve H9 Hipotezlerine İlişkin Anova Analizi

		Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	,680	3	,227	,318	,812
	Gruplar İçi	109,160	153	,713		
	Toplam	109,840	156			
Devamlılık Bağlılığı	Gruplar Arası	3,082	3	1,027	1,546	,205
	Gruplar İçi	101,656	153	,664		
	Toplam	104,738	156			
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	3,232	3	1,077	1,456	,229
	Gruplar İçi	113,196	153	,740		
	Toplam	116,428	156			
İş Tatmini	Gruplar Arası	5,868	3	1,956	3,628	,014
	Gruplar İçi	82,497	153	,539		
	Toplam	88,365	156			

Yukarıda Anova analizlerinin sonucunu gösteren tablo incelendiğinde gelir durumuna göre yalnızca iş tatmininin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p < 0,05$).

Tablo 7: H12 ve H13 Hipotezlerine İlişkin Anova Analizi

		Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	,315	2	,158	,230	,795
	Gruplar İçi	99,284	145	,685		
	Toplam	99,599	147			
Devamlılık Bağlılığı	Gruplar Arası	,230	2	,115	,172	,842
	Gruplar İçi	96,570	145	,666		
	Toplam	96,800	147			
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	,469	2	,234	,309	,735
	Gruplar İçi	110,076	145	,759		
	Toplam	110,544	147			
İş Tatmini	Gruplar Arası	1,499	2	,750	1,347	,263
	Gruplar İçi	80,682	145	,556		
	Toplam	82,181	147			

Tabloda görüldüğü şekilde idari hizmetlerde, temel hizmetlerde veya destek hizmetlerinde çalışmaya göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgular sonucunda **H12: çalışılan pozisyon ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır** ve **H13: çalışılan pozisyon ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır** hipotezleri reddedilmektedir.

4.1. Görüşme Bulguları ve Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Anket sonuçları ve analizler doğrultusunda Darülaceze yöneticilerinden 3 kişi ile mülakat gerçekleştirilmiştir. Mülakatlarda yöneticilere analiz sonuçlarına ilişkin sorular yöneltilmiş ve sonuçlara

ilişkin görüşleri alınmıştır. Yöneticilere sorulan sorular ve cevapları şunlardır:

Yapılan analizler doğrultusunda örgütsel bağlılıklardan hangisinin daha fazla arzulandığını belirlemek amacıyla mülakatlarda yöneticilere aşağıdaki soru yöneltilmiştir:

Araştırmamızda 3 tür bağlılık yer almaktadır. Bunlar çalışanın örgütü bir aile olarak algılaması sonucu oluşan duygusal bağlılık, örgüte duyduğu minnet ve görev hissinden oluşan devamlılık bağlılığı, çalışanın çıkarları ve mantıklı sebeplerden oluşan normatif bağlılıktır. Sizin için bu bağlılıklardan hangisi daha fazla önemlidir? Bu duruma ilişkin düşünce, yorum ve önerileriniz nelerdir?

Yönetici 1 (3 yıldır Kurumda yönetici olarak görev alıyor): İnsanın çalıştığı yere menfaati dolayısıyla bağlı olması fitratında vardır. Aile gibi görmesi ise hem Kurum hem kendisi için artı bir değerdir. Aile kutsaldır. Eğer çalıştığı ortamı aile gibi görüyorsa hem idarecisini hem de işini seviyor demektir.

Katılımcı verdiği cevapta üç tür bağlılığın da önemli olduğunu ve bağlılıkları çalışan ve Kurum açısından kazanım olarak değerlendirmiştir.

Yönetici 2 (19 yıldır Kurumda çalışıyor, 2005 yılından beri yönetici pozisyonunda): Bu üç bağlılıktan bence olmazsa olmazı normatif bağlılık. Diğer bağlılıklar buna bağlı olarak gelişen, belki diğer bağlılıklar daha önemli olabilmekte fakat normatif bağlılık olmadan diğerlerinin gelişimi arka planda kalmaktadır.

Yönetici 3 (8 yıldır Kurumda yönetici pozisyonunda): Kuruma geldiğim zamandan beri gözlemlediğim burada oturmuş bir kurum kültürü var. Olumlu tarafları ve olumsuz tarafları ile birlikte. Burada herkesin ortak söylemi “Biz bir aileyiz.”. Yaptığımız işle alakalı, dezavantajlı gruplarla çalışmakla da ilgili olarak duygularımızdan tamamen uzaklaşıp tam bir profesyonel gibi davranmak çok mümkün olmayabilir. Çalıştığımız yere duygusal bağlılık ister istemez gelişiyor. Çalıştığımız yerde uzun soluklu bir çalışansanız duygusal bağ olmaması da çok mümkün değil. Tabi bu üç bağlılıktan sadece duygusal bağlılık önemli demek doğru değil. Elbette görev hissi ve mantıksal sebepler de önemli. Kişisel düşüncem, görev hissiyle hareket ediyorum, diğerleri de mutlaka var. Görevimin içerisinde de zaten aile gibi görme, duygusal bağlılık söz konusu.

Katılımcı verdiği cevapta bağlılık türlerinin birbirinden bağımsız değerlendirilmemesi noktasında Yönetici 1 ile aynı düşünceleri ifade etmiştir. Üç yöneticinin de bağlılıklardan hangisinin daha önemli olduğu noktasında birbirinden farklı cevapları olmuştur.

Bir diğer soru, “Yaptığımız araştırmaya göre iş tatmini cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Örgütsel bağlılıktaki farklılık önemli olarak gözükmesine de düşük bir farka sahiptir. Erkekler örgüte kadınlardan daha bağlı ve işlerinde daha mutlu olarak gözlemlenmektedir. Bu duruma ilişkin düşünce, yorum ve önerileriniz nelerdir?”

Yönetici 1: Kadınların Kurumu erkeklerden daha fazla sevdiği ve özverili çalıştığını düşünüyorum. İdari noktalarda kadınların sayıca daha yoğun olması önemsenecek bir durumdur.

Katılımcı verdiği cevapta anket sonuçlarında ortaya çıkan erkeklerin işlerinde kadınlardan daha mutlu olduğu sonucuna katılmadığını, aksine yaptığı gözlemlerde kadınların daha mutlu olduğunu gözlemlediğini belirtmiştir.

Yönetici 2: Bu sonuca çok katılamıyorum. Belki kadınların çalışma hayatından sonraki ev yaşamlarının üstüne eklenmesi bu durumu tetikleyebilir. İş yükünü fazla olması etkili olabilir ancak bağlılık konusunda farklılık göremiyorum.

Yönetici 3: Bir defa kadın erkek doğası farklı. Çalışan bir kadın olarak ifade edeceğim, kadınların erkeklerden daha çok iş yükü var. Sadece çalışma hayatında bahsetmiyorum. Mesai sonrası kadının mesaisi bitmiyor. Mutlaka bunun istisnaları vardır. İş yaşamı dışında kadının ev yaşamına ilişkin sorumluluğu kadına ek

yük getiriyor. Özel yaşamdaki sıkıntıların iş yaşamını etkilediğini ve bunun genel bir durum olduğunu düşünüyorum.

Katılımcının verdiği cevap bir diğer katılımcı olan Katılımcı 2 ile aynı paralelde cevaplanmıştır.

Bir diğer soru, “Yaptığımız araştırmaya göre iş tatmini vardiyalı ve vardiyasız çalışmaya göre farklılık göstermektedir. Örgütsel bağlılıktaki farklılık önemli olarak gözükmese de düşük bir farka sahiptir. Vardiyasız çalışanlar örgüte vardiyalı çalışanlardan daha bağlı ve işlerinde daha mutlu olarak gözlemlenmektedir. Sizce vardiyalı çalışanların tatminsizliğinin sebebi ne olabilir? Bu duruma ilişkin düşünce, yorum ve önerileriniz nelerdir?”

Yönetici 1: İnsan fitratına aykırı hareket etmek zor bir şeydir. Gece vardiyasında çalışmak insan yapısına aykırı bir durumdur. Eğer eşi, çocuğu, ailesi varsa gece çalışmak zor gelebilir. İnsanın rutini dışında bir şey yaşaması dengesini bozar. Burası da 24 saat hizmet veren bir Kurum olması sebebiyle vardiyalı sistem gerekiyor. Çalışanın yapması gerek yaptığı işten mutluluk çıkarmak olmalı.

Yönetici 2: Canlıların biyolojik bir ritmi var. Vardiyalı sistemle bunun dışına çıkılması sebep olabilir diye düşünüyorum. Özellikle farklı vardiyalar kişinin düzenini bozabiliyor. Tatminsizliğin sebebinin de bu olduğunu düşünüyorum. Bu tatmini sağlamanın yolunu da ücret olarak görüyorum.

Yönetici 3: Vardiyasız çalışan demek düzen demek. Burası 7/24 yaşayan ve odağında insan olan bir yer. Dolayısıyla sürekli olarak personel olması gerekiyor. Bir kişinin gece çalışması ile gündüz çalışması arasında elbette fark var. Bu fark insanın doğası ile alakalı olan biyolojik bir şey. Bir ailesi olan kişi hele de kadınsa ailesi ile vakit geçiremeyecek ve ihtiyaç duyulduğunda ailesinin yanında olamayacak. Özel yaşamı etkileyen bir durum olduğu için tatminleri daha az olabilir.

Katılımcılar verdikleri cevaplarda benzer noktalara değinmişlerdir. Vardiyalı çalışanların tatminsizliğinin insan doğasına aykırı olması ve özel yaşamı olumsuz etkilemesi sebebiyle tatminsizliğin yaşandığını ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda görüşme bulguları ile anket sonuçlarının paralel olduğu anlaşılmıştır.

Kurumda çalışma süresi ile bağlantılı olarak şu soru yöneltilmiştir: “Araştırmamızda kurumunuzda uzun süredir çalışmakta olanların göreceli olarak daha kısa süredir çalışmakta olanlarla benzer bağlılıklara sahip olduğu gözlemlenmiştir. Genel olarak bağlılık seviyesi ise ortalamanın üzerinde olarak görülmektedir. Sizce örgütsel bağlılığın çalışma süresine göre çok değişmemesinin sebebi ne olabilir? Bu duruma ilişkin düşünce, yorum ve önerileriniz nelerdir?”

Yönetici 1: Yeni çalışan arkadaşlarımız var. Onlardan aldığım geri bildirimlerde yaptıkları hizmetten mutlu olduklarını duyuyorum. Ben de bir yönetici olarak aynı şeyi düşünüyorum.

Katılımcı verdiği cevapta aynı şeyleri kendisinin de yaşadığını, ilk süreçte Kurumu tanıma çalıştığı ve uzak durduğu ancak Kurumu tanıdikça ve zaman geçirdikçe, iyilik yaptıkça karşılığını almanın kendisini mutlu ettiğini ifade etmiştir. Yaptığı değerlendirmede yardım etmenin karşılığında işine bağlılığının arttığına vurgu yapmıştır. Katılımcının verdiği cevapla anket sonuçları ile paralel doğrultuda olduğu anlaşılmaktadır.

Yönetici 2: Bu sonucun çalıştığımız Kurumun özelliğinden dolayı olduğunu düşünüyorum. Kurumun ambiyansı, ortamı etkili olabilir. Fakat yine kişinin işe yaklaşımı ile ilgili bağlılık da değişebilir.

Yönetici 3: Bana bu sonuç ilginç geldi. Sahiplenme ile alakalı olabilir. Yeni işe başlayan birini çalıştığı departmandaki arkadaşları sahipleniyorsa, destek oluyorsa ve sıcak bir ortamda karşılanıyorsa o da arkadaşları ile aynı bağlılığı gösteriyordur. Ama bu durumun tersi olsaydı bence aynı bağlılığı göstermezdi.

Üçüncü katılımcı anket sonucundan farklı düşündüğünü belirtmiş ve anket sonucunu Kurumsal sebeplerle ilişkilendirmiştir.

Son olarak anket sorularından farklı olarak yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisini sosyal hizmet bağlamında değerlendirmeleri amacıyla şu soru yöneltilmiştir: "Bir sosyal hizmet kurumunda çalışmanın, çalışanların iş tatminine ve örgütsel bağlılığına ne gibi etkileri olmaktadır? Sosyal Hizmet alanında çalışmanın iş tatminine olumlu/olumsuz etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?"

Yönetici 1: *İnsanın olduğu yerde problem vardır. İnsanların yaşı, cinsiyeti, yapısı, rengi gibi birçok farklılığı var. Önemli olan kişinin yaptığı işten mutluluk çıkarmalı. Kişinin işinden aldığı tatmin her bireye göre farklılık gösterir. Burada en sıradan işi yapan insan bile yaptığı işten haz almalıdır.*

Yönetici 2: *Yaptığın işin neticesinde bir başkasının mutluluğunu görebiliyorsan mutluluğun kaynağı oradadır. Aynı şekilde yapılan işten bir başkasının mutsuzluğunu görüyorsan tatminsizlik de buradan kaynaklanacaktır.*

Yönetici 3: *Sosyal hizmet zaten kendi başına çok hassas bir alan. Elbette bu tarz bir kuruluştaki çalışırken değişik aile türleri ile, değişik vakalarla karşı karşıya gelebiliyorsunuz. Olumlu/olumsuz etkinin hizmeti verenin elinde olduğunu düşünüyorum. Her vakayı başarıyla çözmeye çalışıp başaramadığımız takdirde bundan olumsuz etkilenebiliriz. Profesyoneleştirdiğimizde bu durumun olumluya dönüşeceğini düşünüyorum.*

Yöneticilerle yapılan görüşmelerde, zaman zaman sonuçların anket analizlerinden farklı doğrultuda değerlendirdikleri gözlemlenmiştir. Üç yöneticinin de çoğu konuda paralel doğrultuda cevaplar verdikleri anlaşılmıştır.

SONUÇ

Çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri olumlu ve güçlü duygular, örgütlerin güç kazanması ve devamlılığı açısından önemlidir. Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanın aidiyet duygusu ile hareket ederek kurumun ortak amaç ve değerlerini içselleştirmesini ifade etmektedir. Bağlılığın artması çalışanın sorumluluk bilinci ile hareket ederek verimliliğin artmasını sağlamaktadır. Çalışanın performansının yüksek olması ise çalışanın yaptığı işten memnun olması yani iş tatmininin yüksek olması ile bağlantılıdır. Bu sebeple örgütsel bağlılık ve iş tatmini, yönetim ve örgüt kuramlarına ilişkin literatürde büyük öneme sahiptir.

Sosyal hizmet kurumlarında da örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramları, çalışanlar ve hizmet alanlar için üzerinde önemle durulması gereken konuların başında gelmektedir. Sosyal hizmet kurumlarının amacı, dezavantajlı konumda olan birey, grup ve toplumların korunma, bakım ve sosyal hizmet gereksinimlerinin karşılanmasıdır. Bu amacı gerçekleştirirken hizmet sağlayıcıların performansının ve etkinliğinin yüksek ve kaliteli olması gerekmektedir. Bu hizmet sağlayıcılar farklı iş ve meslek grubundan oluşan çalışanlardır. Bu çalışanların kuruma karşı geliştirdikleri bağlılık ve yaptıkları işten aldıkları tatmin hizmetin devamlılığı ve kalitesi için büyük öneme sahiptir.

Motivasyon, iş gücü devir oranı, performans gibi örgüt için kritik öneme sahip birçok çıktıyı etkileyen bu kavramların, sosyal hizmet kurumlarında incelenmesine odaklanan bu çalışma Darülaceze Başkanlığı'nda gerçekleştirilmiştir. Darülaceze Başkanlığı, sosyal hizmet kurumlarının Türkiye'de en eski ve en önemli kurumlarından biridir. Darülaceze'nin kuruluş amacı ve 125 yıllık tarihiyle farklı dezavantajlı gruplara ve bugüne kadar 72.000 kişiye hizmet sunması bu önemi destekler niteliktedir. Dolayısıyla böyle bir kurumda hizmet sunan çalışanların örgütlerine bağlılıkları ve yaptıkları işten edindikleri tatmin, hizmet alanların memnuniyeti ve kurumun varlığını devam ettirmesi açısından önemlidir. Türkiye'de sosyal hizmet sunumu açısından büyük öneme sahip bu kurumda yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular da alana ilişkin literatürü destekler niteliktedir.

Araştırma kapsamında yapılan analizlerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olduğunda iş tatmini de yüksek olarak gözlenmektedir.

İşverenlerin özellikle üzerinde durduğu iş tatmini ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki, kurumlar tarafından hassasiyetle değerlendirilmektedir. Bireyin çıkarlarına ve mantıksal sebeplere dayanan normatif bağlılık ile iş tatmini arasında zayıf bir ilişki gözlemlenirken; örgüte olan minnet duygusundan kaynaklanan devamlılık bağlılığıyla ise orta seviyede bir ilişki gözlemlenmektedir.

Analiz sonuçlarına göre eğitim seviyesine göre örgütsel bağlılık ve iş tatmininde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Bu bulgular sonucunda örgütsel bağlılık ile eğitim seviyesi ve iş tatmini ile eğitim seviyesi arasında bir ilişki olmadığı, yani örgütsel bağlılık ve iş tatmininin eğitim seviyesine göre farklılık göstermediği anlaşılmıştır.

Analizler sonucunda elde edilen dikkat çekici bulgulardan bir diğeri de iş tatmininin cinsiyete göre farklılık göstermesidir. Analiz sonuçlarına göre ortalamalar dikkate alındığında erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş tatminine sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bu durumun yöneticiler tarafından önemle dikkate alınması gereken bir sorun olduğu yorumlanabilir. Bu yoruma dayanarak gerçekleştirilen mülakatta yöneticilere soru yöneltilmiştir.

Yöneticilerden ikisinin de bu analiz sonucuna katılmadıkları, aksine kadınların erkeklere oranla daha özverili ve istekli olarak çalıştıklarını gözlemlediklerini belirtmişlerdir. Bir diğeri yönetici ise tatminsizliğin sebeplerine vurgu yaparak kadın ve erkekler arasındaki iş tatmini farklılığına değinmiştir. Yapılan görüşmede elde edilen cevapların analiz sonuçlarının tersi yönde olduğu anlaşılmaktadır.

Bir diğeri önemli bulgu ise gelir durumunun iş tatmini üzerindeki etkisidir. Özellikle gelir ve motivasyon ilişkisi üzerine yapılan son dönem araştırmalar göz önüne alındığında artan gelirin iş tatmini üzerinde marjinal bir etkiye sahip olması gerektiği söylenebilir. Yöneticiler ve işverenler bu durumu göz ardı etmemeli, çalışanların ücretlendirmelerini planlama aşamasında örgütsel bağlılığı ve işten duyulan memnuniyeti arttırmak amacıyla adaletli davranmalıdır. Nitelikli yeni bir çalışan yetiştirmenin maliyeti şimdiki bir çalışana yapılacak maddi iyileştirmelerden daha maliyetli olabilmektedir. Geleceğe ilişkin planlamalar yapılırken nitelikli çalışanları elde tutmak amacıyla bu durum göz önüne alınmalıdır. Ayrıca gelecek araştırmalarda örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetinde gelir durumu ve örgütün sağladığı maddi olanakların etkisi incelenebilir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulardan önem arz eden bir diğeri de mesai düzeni ile iş tatmini arasındaki ilişkidir. Vardiyalı mesai düzeninde çalışanların iş tatminlerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Yöneticilerin bu soruna çalışma şartlarını iyileştirerek çözümler bulmaları ve bu çalışanların memnuniyetini artırıcı faaliyette bulunmaları önerilmektedir. Ayrıca tatminsizliğe yol açan diğeri değişkenler de gelecek araştırmalara konu olmalıdır.

Araştırma kapsamında yapılan analizlerde dikkat çeken bir diğeri bulgu ise kurumda çalışma süresine göre çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin farklılık göstermemesi olarak belirtilebilir. Kurumda uzun süredir görev yapmakta olan çalışanların kurumda göreceli olarak daha az süredir yer alanlarla benzer bağlılık seviyelerine sahip olması düşündürücüdür. Bu bulgunun üzerine gidilerek mülakatlarda yöneticilere soru yöneltilmiştir.

Katılımcılar verdikleri cevapta Kurumun yapısal özellikleri ve çalışılan ortam özelliklerine vurgu yapmışlardır. Görüşmelerden edinilen gözlemlerde yöneticilerin de farklı çalışma sürelerine sahip olmalarına rağmen benzer bağlılıkta oldukları gözlemlenmiştir.

Sosyal hizmet alanında çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarının yaptıkları işe etkisi, bu konu üzerinde önemle durulması gerektiğini göstermektedir. Sosyal hizmetin insan odaklı bir iş olması sebebiyle çalışanların yaptıkları işten aldıkları tatmin, kurum bakımı hizmeti alanlara verecekleri hizmetin de kalitesini etkilemektedir.

Araştırma metodolojisi literatür ile benzerlik göstermektedir. Allen ve Meyer (1990) tarafından oluşturulan örgütsel bağlılık ölçeği ve Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından oluşturulan iş tatmini ölçeği literatürde genel kabul görmüş ölçeklerdir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ilişkin mülakatlar ise özgün bir nitel yöntem olarak nitelendirilebilir. Bu bağlamda araştırma karma yöntemler kullanmakta ve örgütsel bağlılık ve iş tatminini nicel ve nitel yöntemlerle incelemektedir. Gelecek araştırmalarda, verilen cevaplarla ilişkin nicel yöntemler uygulanarak sosyal hizmet kurumlarının sorunlarını daha ayrıntılı şekilde ortaya koymak ve çözümler üretmek, böylece sosyal hizmet kurumlarını daha verimli hale getirmek mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

- ADEKOLA, B. (2012). "The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities", *International Journal of Human Resource Studies*, Vol.: 2: 2- 1-17.
- ALTUNIŞIK, R., R. COŞKUN, S. BAYRAKTAROĞLU ve E. YILDIRIM. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya Yayınevi, Sakarya.
- ANİS, A., K. REHMAN, I. REHMAN, M. A. KHAN and A. A. HUMAYOUN. (2011). "Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Retention in Pharmaceutical Industry", *Full Length Research Paper, African Journal of Business Management*, Vol. 5: 17- 7316-7324.
- AY, F., A. ALPER, H. BİRCAN ve M. ÖNCÜL. (2015). "Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8: 38- 806-815.
- DEMİRER, H., N. GÜREŞ ve V. AKGÜL. (2010). "Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini: Bireysel ve Örgütsel Faktörlerin Seyahat Acentelerinde Çalışan Satış Elemanlarının İş Tutumları Üzerindeki Etkisi", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7: 14- 41-62.
- HOŞ, C. ve Y. D. OKSAY. (2015). "Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20: 4- 1-24.
- IDEN, L. (2014). "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Multicultural Work Environments in Norway", *Norwegian School of Economics Bergen, Master Thesis*, Spring.
- KARASAR, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- KELEŞ, H. (2016). "İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Konya.
- RUSU, R. (2013). "Organizational Commitment and Job Satisfaction", *Scientific Bullentin-Nicolae Balcescu Land Forces Academy; Sibiu*, Vol. 18:1- 52-55.
- SRİVASTAVA, S. (2013). "Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables", *Vision: The Journal of Business Perspective*, Vol. 17:2- 159- 167.
- TANĞLAY, N. (2009). "SHÇEK'te Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Mesleki Motivasyon ve İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi", *Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- TNAY, E., A. OTHMAN, H. C. SİONG and S. LİM. (2013). "The Influences of Job Satisfaction and

Organizational Commitment on Turnover Intention”, The 9th International Conference on Cognitive Science, Procedia Social and Behavioral Sciences, 201-208.

- TURHAN, D. (1997). “SHÇEK Genel Müdürlüğü’ne Bağlı Sosyal Hizmet Kuruluşlarında Çalışan Personelin İşe Özendirme Teknikleri”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- VALAEİ, N. and REZAEİ, S. (2016). “Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Empirical Investigation Among ICT-SMEs”, Management Research Review, 39: 12- 1663-1694.
- YENİHAN, B. (2014). “Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki”, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4: 2- 170-178.