



MAKALE /ARTICLE:

İDARİ PERSONELİN İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTE BAĞLILIĞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ: SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ*

DETERMINATION OF FACTORS EFFECTING JOB SATISFACTION AND CORPORATE LOYALTY: AN APPLICATION IN SIVAS CUMHURİYET UNIVERSITY

Abdulkerim GÜLER**, Hüdaverdi BİRCAN***

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, idari personelin iş tatminine ve örgüte bağlılığına etki eden faktörlerin belirlenmesidir. Araştırma Sivas Cumhuriyet Üniversitesinde çalışan idari personele (N=1556) uygulanmıştır. Çalışmanın verilerini toplamak için Minnesota İş Tatmini Ölçeği ile Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılık düzeylerinden duygusal bağlılık faktörünün iş tatmini üzerine önemli derecede etkisi bulunmuştur ($P<0,000$). Çoklu regresyon analizi sonucunda duygusal bağlılık iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeylerini etkileyen en mühim bağımsız parametredir ve bu parametre ile boyutlar arasında önemli ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Devam bağlılığı ile iş tatmini üzerine herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini; örgütsel bağlılık; regresyon analizi.

* Bu makale, “İdari Personelin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığına Etki Eden Faktörlerin Lojistik Regresyonla Belirlenmesi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Örneği” adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** Doktora Öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü. E-mail: aguler@cumhuriyet.edu.tr .
ORCID ID: 0000-0003-4220-918

*** Prof. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, hbircan@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-1868-1161

ABSTRACT

Purpose of this study is to determine the factors effects of administrative staff's job satisfaction and corporate loyalty. The research includes 1556 administrative staff who work in Sivas Cumhuriyet University. Study data were collected with Minnesota's Job Satisfaction Questionnaire and corporate loyalty Questionnaire developed by Allen and Meyyer (1991). Corporate loyalty levels of emotional commitment factor is determined significant impact on job satisfaction ($P<0,000$).

Results of multiple regression analysis; emotional commitments are the most important independent variables which is affecting job satisfaction, intrinsic satisfaction and extrinsic satisfaction and there is a significant and positive relationship between the size of this variable. There is no significant effect on job satisfaction and continued loyalty.

Keywords: Job satisfaction; corporate loyalty; regression analysis.

1. GİRİŞ

Kurumlarda çalışan bireylerin çalıştıkları işlerine karşı geliştirdikleri davranışları bilmede ve iş tatmininin olup olmadığına karar vermede bu davranışlarının göz önünde bulundurulması gerekir. Bu davranışlarla ilgili temel kavramlardan ikisini iş tatmini ve örgütsel bağlılık oluşturmaktadır (Çelen, Teke, Cihangiroğlu, 2013: 2).

Kamusal fayda açısından kamu kurumları özel sektör işletmelerine göre nispeten hizmet amaçlı olduğundan, sunulan hizmet ve yapılan görevlerin kalitesi tüm toplum açısından son derece önemlidir. Kamu hizmetlerinin kalitesinin belirlenmesinde ise insan faktörüne verilen değer diğer kaynaklara yapılan yatırımlardan daha fazla önem arz etmektedir. Bu durumda, çalışanların işlerine karşı olumlu veya olumsuz duygusal tepkilerini ifade eden iş tatmini olgusunun; örgütteki amaç ve hedefine bağlanma, örgütte kalmak için çaba sarf etme ve örgütte bulunmaktan memnun olma faktörlerin tamamını içinde bulunduran örgütsel bağlılık kavramının önemini ortaya çıkmaktadır (Duygulu ve Abaan, 2007: 62).

Bu araştırmada iş tatmini ve örgüte bağlılık kavramları açıklanmış, daha sonra ise idari personelin iş tatminini ve örgüte bağlılığını etkileyen faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılmış araştırma sonucuna yer verilmiştir.

2. KAVRAM ÇERÇEVESİ

2.1. İş Tatmini

İş tatmini, işgörenlerin yaptıkları işten duydukları memnuniyettir. İş tatmini, işin nitelikleriyle işgörenlerin taleplerinin birbiriyle örtüştüğü ölçüde gerçekleşen ve işgörenin işten memnuniyet duymasını belirten bir olgudur (Akıncı, 2002: 2–3). Yani iş tatmini, çalışanların işine devam etmesi, bağlı olması, işini severek yapması ve çalışanların verimliliği için önemli bir etmendir ve kişilerin belirli bir işe karşı duyduğu pozitif duygusal davranışlardır (Tümgan, 2007: 34).

İş tatmini işgörenin işine karşı duyduğu memnuniyet ve memnuniyetsizlik şeklinde veya işgörenin işine karşı ortaya koyduğu genel davranış biçiminde de açıklanabilir. Ayrıca iş tatmini insanların yaptığı işe karşı davranışlarının yanı sıra bilgi, inanç ve duygularını da içermektedir (Konuk, 2006: 59).

İş tatmini ve iş tatminini etkileyen etmenler hakkında birçok araştırma bulunmaktadır. Özellikle çalışanların işleri hakkında fikirlerini etkileyen unsurların ne olduğu ve çalışan personelin işleri hakkındaki değişik duyguların sebebi araştırılmaya başlanmıştır (Berry, 1997: 46).

İş tatmini çok yönlü bir olgu olduğundan, bu olgunun var olan şartlardan da etkilendiği düşünülmektedir. Bu yüzden tüm içsel ve dışsal faktörler, şartların birbiriyle etkileşimlerinin neticesinde iş tatmini ve tatminsizliğine sebep olabilmektedir (Baş ve Ardic, 2002: 73).

2.2. İş Tatmini İle İlgili Çeşitli Kuramsal Yaklaşımlar

İş tatmini ile ilgili çeşitli kuramsal yaklaşımlar kısaca aşağıdaki açıklanmıştır;

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı; Motivasyonu yine gereksinimlere dayalı açıklamaya çalışan Maslow, iki temel güdü alanı (tatmin ve tatminsizlik) belirleyerek bunların altına yerleştirdiği gereksinimler hiyerarşisini geliştirmiştir (Acat ve Yenilmez, 2004: 126).

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı; Herzberg ve arkadaşları bu kuramda, iş davranışlarının nedenleri, ilişkileri ve sonuçlarıyla ilgili birçok çalışmayı inceledikten sonra, öncelikle bir kişinin işine yönelik pozitif davranışlara yol açan etmenlerin, negatif iş davranışlarına yol açan etmenlerden farklı olduğu hipotezini geliştirdiler. Bu hipotez, evrimsel bir şekilde iş tatminin basitçe sadece iş tatminsizliğinin karşılığı olmadığı ifade edildi. Bunun yerine, daha sonra, "iş tatmini ve iş tatminsizliği hisleri birbirinden bağımsızdırlar" şeklinde Herzberg ve

diğerleri bu konuda insanların etrafındaki farklılıkların bilincinde olmasını, araştırmaların ve zorluklarıyenme eğiliminde olması ile açıklamışlardır (Kurt, 2005: 288).

David Mc Clelland’ın Başarma İhtiyacı Kuramı; McClelland'a göre insanların hayatlarında çeşitli ihtiyaçları bulunmaktadır. Bir başka deyişle insanlar bu ihtiyaçlarla doğmamakta aksine yaşam tecrübeleriyle bu ihtiyaçları öğrenmektedirler. Mc Clelland'a göre insan ihtiyaçları üç grup altında toplamıştır. Bunlar; başarı, bağlılık ve güçlük ihtiyaçlarıdır (Efil, 1999: 120-121).

Alderfer’in ERG Kuramı; C.Alderfer, Maslow’un modelini modern durumlara uyarlayarak modeli; “Varlığı devam ettirme, ilişkilerde bulunma ve Gelişme ihtiyaçları” üzerine kurmuştur. Alderfer, (genellikle endüstri sonrası toplumumuzda çalışan) insanların hem varoluş hem de büyüme gereksinimlerinin aynı anda doyumunu için güdülenebileceğini ifade etmektedir (şimşek, Akgemci ve Çelik, 2005: 143).

Vroom’un Ümit Bekleyiş Kuramı; Bu kuramda bireylerin hedefleriyle çalıştıkları kurumdaki tutumları arasındaki ilişkiyi ele almaktadır. Bu teoride kişilerin eğitime tabi tutulması, örgüt ile ilgili pürüzlerin kaldırılması, gereken güvenin ve ödülleri verilmesi hususunda üzerine düşen görevi yapması gerekmektedir. Böylece bireylerin motivasyonuna fayda sağlayacaktır (Efil, 1999: 124-125).

Adams’ın Eşitlik Kuramı; J.Stacey Adams tarafından 1965’te ortaya konan eşitlik teorisi, insanların performansları karşılığında aldıkları ödülleri adaletli davranıldığını görmek istedikleri ve bu davranışla motive oldukları varsayımına dayanmaktadır (Daft, 1997: 535).

Tutarsızlık –Farklılık (Amaçlama) Kuramı; Edwin Locke tarafından geliştirilen bu motivasyon teorisinde, bireylerin belirlediği hedefler motivasyonlarını da belirlemektedir. Erişilmesi zor ve yüksek hedef belirleyen bir kişi, elde edilmesi kolay hedefler belirleyen bir kişiye nazaran oldukça yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır. Teorinin ana fikri, bireylerin kendileri için belirledikleri hedefe ulaşılabilirlik derecesidir (Eren, 1993: 378).

İş tatmini ile ilgili bu yaklaşımlar incelenerek bu çalışmamızda Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı benimsenerek Sivas Cumhuriyet Üniversitesiindeki görev yapan personelin iş tatmini ve tatminsizliği durumları gözlemlenmiştir. Böylece tatminsizliğin nedenleri üzerine çalışma yapılmış, personelin istek ve taleplerinin neler olduğu tespit

edilmeye çalışılmıştır. Maslow bu kuramında kişilerin içerisinde varlıklarının temelinde "hedeflere" ulaşmasını temsilen bir "ihtiyaçlar hiyerarşisi" var olduğunu ileri sürmüştür. Bunun için de çevresindeki şartların bir kişinin bu amaçları gerçekleştirmesi için motive edilmektedir. Maslow, bu amaçların her birinin kendisiyle alakalı olduğunu ve büyük ihtimalle bu amacın ya da gereksinimin gereken şartlar kadar ilk önce yerine getirileceği bir ön görev hiyerarşisinin var olduğunu savunmaktadır. Bir ihtiyacın tatmin edildikten sonra, bir kişi kendi gereksinimleri hiyerarşisinde bir sonraki hedefini tatmin etmeye çalışmaktadır. Bu başlıca ihtiyaçları, baskınlık sırasına göre fizyolojik, güvenlik, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme olarak ifade etmiştir (Güzel ve Barakazı, 2018: 3).

2.3. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

Çalışanların işleri hakkındaki düşüncelerini etkileyen faktörlerin hangileri olduğu ve çalışanların işleriyle ilgili neden değişik hisler duydukları hususları araştırılmaya başlanmıştır (Berry, 1997: 46).

İş tatmini işin hem kendisi ile ilgili hem de işgörenin içinde bulunduğu sosyal çevre ile ilgilidir. İş tatminini oluşturan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere ikiye ayrılır (Özgen v.d., 2002: 327).

2.3.1. Bireysel Faktörler

İşgörenlerin ayırıcı nitelikleri işyerlerindeki tutumlarını da etkilemektedir. Bireysel veya biyolojik nitelikler; yaş, cinsiyet, medeni durum, bireysel karakteristikler olarak ise; değerler, inançlar, davranışlar ve genel kabiliyet seviyesi söylenebilir. Bir birey işyerine katıldığında, ayırıcı niteliklerinin birazının yönetimce değiştirilmesine rağmen tamamen değişmemektedir (Baytok , 2001: 82-83).

İş tatminin etkileyen başlıca bireysel faktörler aşağıda açıklanmıştır.

- **Karakteristik Özellikler;** Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre kişisel farklılıklar iş tatmin düzeylerinin değişiklik göstermesine neden olmaktadır. İş tatminsizliği yaşayan çalışanlar genelde sınırlı yetenekleri olan ve uyum sorunu yaşayan kişilerdir. Öz güveni yüksek çalışanlar diğerlerine göre daha çok tatmin olurlar. İş tatminini etkileyen karakteristik özellikler; cinsiyet, yaş, örgütte çalışma süresi, eğitim durumu ve benzeridir (Davis, 1982: 96- 100).

- **Yaş;** yaş ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. Bireylerin yaşı ilerledikçe tatminleri yükselmektedir. Yaşı genç olanların ilerleme ve diğer sektörlere ilişkin beklentilerinin olması, tatminsiz olma ihtimallerini artırmaktadır (Zekeriya Çalışkan, 2005, s. 10; Aktaran; Deniz Derya Aktay, 2010, s. 17.).Yaşı büyük olan çalışanların daha yüksek maaş almaları sebebiyle yaş ilerledikçe mükafatların artmasının da iş doyumuna neden olan bir etkidir (Yelboğa, 2007: 3).
- **Cinsiyet;** iş tatminini etkileyen önemli bir faktör cinsiyettir. Personelin cinsiyeti işine karşı davranışlarının şekillenmesinde ve çalışma ortamının değerlendirilmesinde değişiklikler oluşturabilir. Cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilgiyi inceleyen araştırma sonuçlarına göre, bay ve bayan çalışanların şartlar aynı olduğunda iş tatmininde bir değişiklik olmadığı da görülmektedir (Eğinli, 2009: 39).
- **Eğitim;** eğitim iş tatminini etkileyen önemli bireysel faktörlerden biridir. Bazı işlerde, üniversite mezunu çalışanların, orta-lise ya da ilkokul mezunu çalışanlardan daha düşük düzeyde iş tatminine sahip oldukları bilinmektedir. Buna etki eden çalışanın tecrübesi, değer yargıları, beklentileri gibi faktörler ile yaptığı işten sağladığı olanaklar arasındaki dengedir (İncir, 1990: 53).
- **Tecrübe ve Kıdem;** araştırmalarda kıdem yılı ve iş doyumunu arasında önemli bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Wright vd'nin yaptıkları araştırmalarda; kişilerin işe başlamasından sonra iş tatmin düzeylerinin fazla olduğunu ve bu düzeyde azalma olduğunu söylemişlerdir. (Ulusoy, 1993: 20)

2.3.2. Örgütsel Faktörler

İş tatminini etkileyen başlıca bireysel faktörler aşağıda açıklanmıştır.

- **Ücret;** çalışanlar yaşamlarını idame ettirebilmek için belirli bir ücrete ihtiyaç duyarlar. Bu sebeple, “ücret” çalışanların en temel çalışma gayelerindedir (Keser, 2009: 102). Çalışanlar, çalışmalarının karşılığı olarak ücret gibi çeşitli ödemeler oranında doyuma ulaşırlar. Lawler (1972) 'e göre gelirin iş doyumuna etkisi, çalışanların aldıkları ücret ile hak ettiklerine inandıkları gelir arasındaki farklılığa bakarak belirlenir. Alınan bedelin, ödenmesi gereken bedele eşit olduğu durumda çalışan iş tatminine ulaşır. Ücret iş doyumuna ulaşmada büyük bir etkiye sahiptir. Gelirin bu kadar önemli olmasının en büyük sebebi paranın çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamaları için

önemli bir araç olması ve çalışanların ücreti bir başarı simgesi olarak algılamasıdır. Çalışanlar adil, karışık olmayan ve beklentilerini karşılayan bir gelir sistemi ve kariyer sistemi isterler. Bu da çalışanların iş tatminlerini arttırır (Davis, 1982: 96- 100).

- **Yükselme Olanığı;** personelin çalışma isteği en uygun düzeye eriştiğinde büyüme ve ilerleme imkanına sahip olduğunu bilmesi bu çalışma isteğini bu düzeyde sürdürülebilmesini sağlamaktadır. Ters durumda terfi imkanı olmayan ve gelirin artmayacağını düşüncesinde olan personel giderek işine karşı negatif bir davranış sergileyebilmektedir (Eren, 2010: 34).
- **Çalışma Şartları ve İş Arkadaşları;** tatmin üzerinde etkili olan çalışma ortamı şayet çalışanlar açısından olumlu bulunuyor ise iş tatmini seviyesi yükselmekte olup eğer bu durumun tersine işgörenler açısından çalışma koşulları beğenilmiyorsa iş tatmin seviyesinde düşüş gözlemlenmektedir. Nasıl ki mesai arkadaşlarının belli bir oranda iş tatminine etkisi var ise aynı şekilde iyi veya kötü çalışma koşullarının da tatmin seviyesinin düşmesi ya da yükselmesi yönünde etkisi vardır (Özkalp, 2004: 77).
- **Meslek ve İşin Nitelikleri;** iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden bir tanesi işin niteliğine yönelik yapısal özellikleridir. Salt işin kendisi yapılacak olan işten duyulan iş tatmini açısından önemli bir husustur. Çalışanın çalışma esnasında sahip olduğu serbestlik ve yapılan geri bildirim çalışan açısından motivasyon kaynağı oluşturur. Çalışan sahip olduğu işe karşı yapılan pozitif yorumlardan ve değerlendirmelerden olumlu etkilenecek ve tatmin düzeyi yükselecektir. Ayrıca çalışanın bireysel karar alabilme ve inisiyatif kullanabilme serbestisi çalışanın motivasyonunu olumlu yönde etkileyecektir. Yapılan işin ilgi çekici mahiyette olması birbirini tekrar eden bir iş olmaması ve yapılan işin çalışana bir statü sağlaması çalışana görevini yaparken kendisini iyi hissetmesini sağlayacak ve tatmin duygusunu güçlendirecektir (Özkalp, 2004: 189).
- **Yöneticiler, Yönetim Tarzı, Örgüt Büyüklüğü, Denetim;** iş doyumunda olabildiğince etkili olduğu ifade edilmiş bir başka etmen ise çalışanların yöneticiler ile ilişkisidir. İçerik zengin ve kendisini kolay anlaşılır bir biçimde ifade edemeyen personelle iletişim sağlamada yöneticilerin büyük mesuliyetleri ve etkileri vardır. Personelle arasında mesafeli bir bağ kuran yönetici, personelin iç dünyasını anlayamayacaktır, bu durumlarda personelin de gerekli hallerde yöneticiye ulaşması

zor olacaktır. Bu mesafeli ve otoriter tutumlar çalışanı yöneticisinden uzaklaştıracaktır. Yöneticinin çalışanlara karşı davranış ve tavırlarının sürekli değişkenlik göstermemesi aralarında sağlıklı bir iletişim kurulması bakımından oldukça önemlidir (Keser, 2009: 110).

- **İşe Devam Etme İsteği;** örgütsel bağlılık, bir kurumun faaliyetini gösteren önemli bir göstergedir. Örgütsel bağlılık bireyin bir kuruma ruhu ve öznel olarak kendini kurumla bağdaştırması şeklinde açıklanabilir (Ada, 2008: 19-38-23).

2.4. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığın tarihçesinde, 1950'li yıllardan günümüze dek birçok araştırmacının, örgütsel bağlılığın farklı boyutlarını inceleyen araştırmalar yaptığını görmek mümkün olmaktadır. Bu araştırmalar günümüzde de git gide artan bir önemlilik kazanmaktadır. Bunun sebeplerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

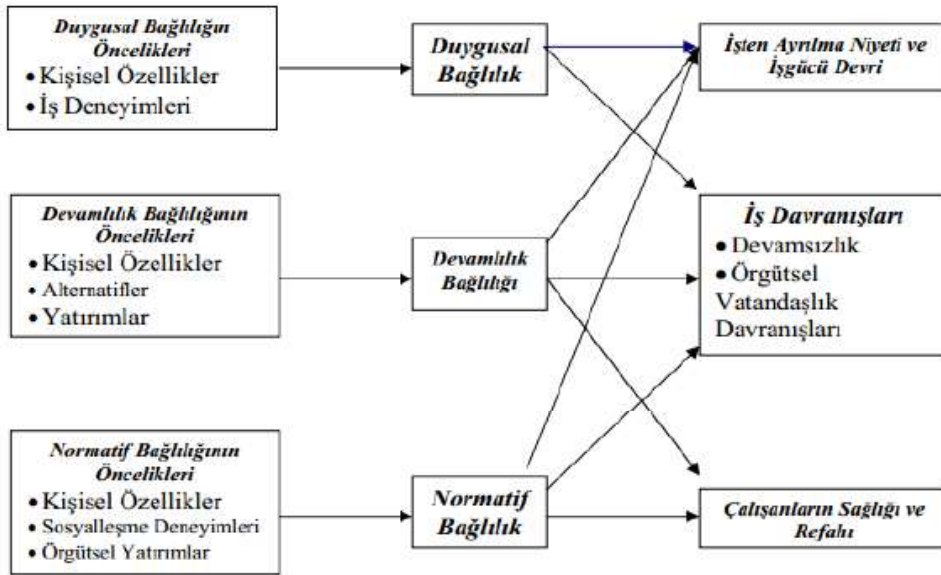
1. Örgütsel bağlılığın, istenilen çalışma davranışıyla alakası bulunmaktadır,
2. Örgütsel bağlılığın işten ayrılma sebebi olarak, iş tatmininden daha etkili olduğu araştırmalarla ortaya konmuştur,
3. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin, düşük olanlarla kıyaslandığında daha iyi performansta bulunmaktadır,
4. Örgütsel bağlılık, örgütsel etkinliğin faydalı bir göstergesidir,
5. Örgütsel bağlılık, fedakârlık ve dürüstlük gibi tutumlarının bir ifadesi şeklinde açıklanmaktadır (Özsoy, 2004: 13-19).

Çalışma yaşamında iş stresi gibi işe bağlılık (job involvement) ve iş tatmini gibi iş tutumlarının da bireysel ve örgütsel bakımdan mühim neticeleri bulunmaktadır. İş tutumlarından birisi olan işe bağlılıkla (iş istekliği) belirtilmeye çalışılan şey işgörenin işini benimseme derecesidir (Erdoğan,1991: 3-64).

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında literatürde değişik yaklaşımlar yer almaktadır. Bunlar, Kanter'in (1968) kuramı, O'Reilly ve Chatman'in (1986) kuramı, Etzioni'nin kuramı, Penley ve Gould'in (1988) yaklaşımıyla Allen ve Meyer'in (1990) yaklaşımlarıdır (Gül, 2002: 42-45). Kanter yaklaşımında; örgütsel bağlılık, kişilerin enerjilerini ve bağlılıklarını sosyal sisteme atfetmeye gönüllü olmaları, taleplerini karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir. O'Reilly ve Chatman'in yaklaşımında; örgütsel bağlılığı üçe ayırmaktadır.

Uyum bağıllığı, Özdeşleşme bağıllığı ve içselleştirme bağıllığı. Etzioni'nin yaklaşımında; örgüte katılım modelinin örgütsel bağıllığı kavramsallaştırma açısından oldukça uygun olduğunu belirtmektedir. Penley ve Gould'in yaklaşımında; Etzioni'nin (1961) modelinde örgüte katılım biçimlerini ölçü olarak örgütsel bağıllığın değişik üç boyuttan oluştuğunu ileri sürmüştür. Bunlar; ahlaki bağıllık, çıkarıcı bağıllık ve yabancılaştırma bağıllığı (Şimşek, 2013: 18-19).

Ancak literatürde daha çok kullanılan sınıflandırma Allen ve Meyer'in sınıflandırmasıdır (Doğan ve Kılıç, 2007: 44). Allen-Meyer örgütsel bağıllığı kendi içinde şekil 1'de görüldüğü gibi üç farklı alt boyuta indirgemıştır (Meyer vd., 2002: 36'den aktaran: Yenihan, 2014: 3).



Şekil 1: Allen- Meyer tarafından oluşturulan örgütsel bağıllık sınıflandırmasında alt boyutlar (Kaynak: Meyer vd., 2002: 36).

Duygusal bağıllık, literatürde tutumsal bağıllık şeklinde de adlandırılmaktadır. Çalışan personelin işletmelerinin, kurumların ve kuruluşların amaçlarını ve öz değerlerini benimseme seviyelerinde görülen bağıllıktır (Bayram, 2005: 132; Doğan ve Kılıç, 2007: 44).

Devamlılık bağıllığı, iş görenin kıdem, kariyer vb. yatırımlarıyla alakalıdır. Çalışanlar bu konularda içerisinde bulunduğu kurumlarda kendilerine yapılan yatırımın fazla olduğunu düşünüyorsa devamlılık bağıllığı da yüksek olmaktadır (Gül, 2002: 45; Doğan ve Kılıç, 2007: 46).

Normatif bağıllık, iş gören, kurumlarda çalışmayı kendisine bir görev olarak kabul etmekte ve bağıllık duygusunun doğru olduğunu düşünmektedir. Bu bağıllık türünde devamlılık

bağlılığındaki gibi işinden ayrılması, iş görenin kendine yükleyeceği maliyet önemlidir. İş görenin minnettarlık duygusu daha önemlidir (Çetin, 2004: 91).

2.5. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

İş tatmini genelde iş çevresiyle ilişkilendirilmesine rağmen, örgütsel bağlılık örgütün genel durumuna karşı duyulan pozitif duygu ve davranışlar şeklinde açıklanmaktadır. Birbirleriyle alakalı gözükken bu iki kavram arasında temel fark, bağlılığın genelde örgütün hedefleri ve değerlerinin tamamına uygun olması iken, iş tatmininde yalnızca işin farklı boyutlarıyla alakalı olmasındadır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki alanın incelenebilmesi için dört model oluşturulmuştur. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Bayrak, 2006: 300):

1. İş tatmini örgütsel bağlılığa sebep olur.
2. Örgütsel bağlılık iş tatminine sebep olur.
3. Örgütsel bağlılık iş tatmini karşılıklı alakalıdır
4. Örgütsel bağlılık iş tatmini bağımsız bir biçimdedir.

İş tatmini ile örgütsel bağlılık ve işe bağlılık arasında neden-sonuç ilişkisi yönünden bir ilişkisi söz konusudur. İş tatmininin, çalışanın işine olan duygusal bağlılığı şeklinde yapılan tanımla, iş tatmini ile işe bağlılık arasında önemli bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkün olabilmektedir. Çalışanın işiyle ilgili beklentilerinin karşılanması durumunda, işine yönelik tutumları olumlu hale gelmektedir. Ücret, terfi, iş güvencesi, iyi sosyal ilişkiler gibi beklentilerin her birinden duyulan memnuniyet bir bütün halinde iş tatminini oluşturmaktadır (Çakır, 2001: 166).

Bazı araştırmalarda da, iş tatmininin işe bağlılığı önemli şekilde etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Davis, iş tatminsizliğinin gizli biçimlerde işin yavaşlamasına, iş başarısının, iş verimliliğinin düşmesine ve işe bağlılığın azalmasına neden olduğunu ortaya çıkarmıştır (Davis, 1988: 95).

İş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki başlıca farklılık “işimi seviyorum” ve “çalıştığım örgütü seviyorum” biçiminde özetlenebilmektedir. İş tatmini çalışanın yapmakta olduğu işine karşı geliştirdiği davranışlarla ilgilidir (Fetik, 2002: 72.).

Bircan ve Güler'in (2015: 63) Sivas Cumhuriyet Üniversitesinde yapılan araştırmalarında “duygusal bağlılığı” ve “normatif bağlılığı” fazla olan çalışanların iş tatmini seviyelerinin de arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca örgütler için en kabul edilmeyen bağlılık türü olan ve farklı seçenekler olmadığında söz konusu olan “devamlılık bağlılığı”nın, iş tatmini ve örgütsel

bağlılık üzerinde bir etkisi bulunmadığı saptanmıştır. Bu sebeple örgütsel bağlılığın iş doyumuna neden olacağı ve örgütsel bağlılık boyutlarıyla iş tatmini arasında önemli ilişki görülmektedir.

2.6. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkta Kamu ve Özel Sektör Arasındaki İlişki

Örgütsel değerler bakımından, özel sektörde çalışanların işbirliği içinde çalışmak için daha yatkın oldukları, çalışanlara destek verilmesi konusuna önem gösteren, daha yüksek seviyede bir güven ortamında çalışmayı isteyen ve yüksek düzeyde rekabetçi bir tutum tarzı sergileyen nitelikte olduğu saptanmıştır. Kamu sektöründe ise, daha geleneksel örgütsel değerleri yansıttığı kabul edildiğinde, özel sektör çalışanlarına göre örgütlerini olduğundan daha çok olumlu görme eğiliminde oldukları söylenebilmektedir (Sığırı, 2007: 9).

Özel sektörün kültürü, iş yeri sahiplerinin ya da yöneticilerin oluşturacağı kültürle ilişkilidir. Özel sektörde başarılı olamayan kişiler için önemli yaptırımlar vardır, yöneticilerin işini kaybetme riski yüksektir. Özel sektörün çalışma koşullarında yoğun rekabet olduğundan dolayı ağırdır ve değişkendir, buna uyum sağlayabilmek için de personelin dinamik olması gerekmektedir. Yani özel sektörde atılganlık, girişimcilik, fırsatçılık ve yarışma gibi niteliklerin daha çok olduğu belirtilmektedir (Sığırı, 2007: 10).

Kamu sektöründe ise bu durum daha farklıdır. Personelin, devlet güvencesine sahip olarak kamu kurumlarında çalışması örgüte bağlılığı ve iş tatmini özel sektöre nazaran daha yüksektir(Thomas, 1998; Christensen ve Lægreid, 2005).

İşgörenlerde tatmin edilme duygusunun meydana gelmesinde ve çoğalmasında birden çok etmen bulunmaktadır. Bu etmenlerden birisi de “güven” duygusu olarak belirtilmektedir. Bu günlerde güven duygusunun konusunda kurumsal çalışmalarda giderek artan bir alaka söz konusu olmaktadır (Mayer vd., 1995: 709).

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir unsur da örgütteki adaletsizliktir. Örgütte çalışan bireyler adaletsizlik olduğunda, şekle dayanan iş tanımlamasında belirtilen işlerin tam tamına yapılmaması durumunda şekilsel ödüllerden yoksun kalılabileceği bilindiği için örgütsel vatandaşlık tutumlarından vazgeçmektedir (İşbaşı, 2000: 84).

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Kapsamı, Varsayımlar ve Sınırlılıklar

Kamu kurumlarında çalışan personelin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri son derece önem taşımaktadır. Personelin yaptığı işten duyduğu mutluluk, iş ortamındaki memnuniyet kurumda uzun yıllar çalışma isteğini, kuruma duyduğu minnettarlığı ve kuruma bağlılığını etkilemektedir. Bu yüzden çalışanların iş tatminlerinin artırılarak verimli çalışmalarını sağlayacak ortamın oluşturulması, işindeki başarılı çalışmalarının karşılığının verilmesi ve böylelikle de örgüte bağlılıklarının artırılması gerekmektedir.

Bu çalışmada Sivas Cumhuriyet Üniversitesinde 2016 yılında görev yapan 1556 idari personeli kapsamaktadır. Araştırmanın sınırını bu Üniversitede çalışan idari personel oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Amacı

İş tatmini ve örgütsel bağlılık, kurumlarda performansın yüksek tutulması ve kurum açısından istenilen sonuçların kazanılması açısından çok büyük anlam ifade etmektedir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık, kurumların varlığını sürdürmesi bakımından ele alınması gereken konuların başında gelmektedir (Çelik, 2015: 45).

Araştırmanın amacı; idari personelin iş tatminine ve örgütsel bağlılığına etki eden faktörlerin belirlenmesidir.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezi

Çalışma için kurulan toplam 9 adet hipotez ise aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

- H1: İçsel Tatmin ile Duygusal Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2: İçsel Tatmin ile Devam Bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3: İçsel Tatmin ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H4: Dışsal Tatmin ile Duygusal Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H5: Dışsal Tatmin ile Devam Bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H6: Dışsal Tatmin ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H7: Genel Tatmin Düzeyi ile Duygusal Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H8: Genel Tatmin Düzeyi ile Devam Bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H9: Genel Tatmin Düzeyi ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmada ana kütle olarak seçilen Cumhuriyet Üniversitesi'ndeki 1556 idari personel bulunmaktadır.

Araştırmanın örnekleminin yöntemi kolaylı örneklemedir. Kolaylı örnekleme yönteminde örneklem araştırmacının kolaylıkla ulaşabileceği kişilerden oluşmaktadır. Bu yöntem hazır örneklem olarak da anılmaktadır. Araştırmacı ile örneklem arasında iş ya da bireysel ilişkiler söz konusu olabilir. Uygulamada düşük maliyet, izin almada kolaylık, zaman kazanma gibi sebeplerle kolaylı örnekleme uygulanmaktadır (Karataş, 2016: 23).

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde aşağıdaki formül kullanılmıştır (Yamane, 2001: 116).

$$n = \frac{N * z_{\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + z_{\alpha/2}^2 * p * q}$$

N: Yığındaki birey sayısı

n: Örneklemdaki birey sayısı

z: İstenilen güvenilirlik düzeyi için standart normal dağılım tablo değeri

d: Duyarlılık ($\bar{x} - \mu = d$)

p: Yığında istenilen özelliği taşıyan bireylerin oranı ($p+q=1$)

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi için formülün uygulanışı:

n: Örneklem büyüklüğü

N: 1556

p: 0,5 (En büyük örneklem sayısına ulaşmak için alınmıştır)

q: 0,5

z: 1,96 (%95 güven düzeyi için $\alpha = 0,05$ alınmıştır)

d: 0,05

$$n = \frac{1556 * (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2 * (1556 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

n= 308

şeklinde örneklem büyüklüğü elde edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Verileri ve Toplanması

2016 yılı itibariyle Nisan ve mayıs ayları içinde gerçekleştirilen araştırmada araştırmanın verilerinin toplanmasında idari personel olarak toplam 1556 personelden 322 kişiye anket çalışması yapılmıştır. Fakat bu anketlerin 14 tanesi değerlendirmeye uygun olmadığı için elenmiştir.

Bu araştırma neticesinde bulunan bulgular, örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarında literatüre ve insan kaynaklarında yönetim uygulamalarına fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

3.6. Araştırmanın Yöntemi ve Gereçler

Araştırmada ana kütle olarak seçilen Cumhuriyet Üniversitesi'ndeki 1556 idari personel oluşturmaktadır. Çalışmada toplamda 322 adet örnek mevcuttur. Anket verileri SPSS Paket Programı ile analiz edilmiştir. Sonuç olarak idari personel arasından tesadüfi olarak 308 kişinin anketi değerlendirmeye alınmış ve bu kişiler çalışmanın örneklemini oluşturmuştur.

Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini seviyelerine bakmak için ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. Araştırmada veriler çözümlenirken değişkenlerdeki ilişki korelasyonla saptanmış, hipotezlerin test edilmesi için (örgütsel bağlılığın ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki tesiri) regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Çalışanlara kişisel bilgi formu verilmiş ve iki ölçek uygulanmıştır. Birincisi 20 maddelik Minnesota İş Tatmin Ölçeğidir. Ölçek Weiss, Davis, Ebgland, ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş, Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Ölçek genel iş tatmin seviyesini tespit etmeye yönelik 5'li Likert tipi 20 maddeden oluşmakta ve 1 ile 5 arasında puanlanmaktadır. Ölçeğin puanlanmasında, Çok Memnunum;1, Memnunum;2, Kararsızım;3, Memnun Değilim;4, Hiç Memnun Değilim;5 puan olarak değerlendirilmektedir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahiptir (Yelboğa, 2007: 7). İş Tatmin ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,912 olarak saptanmıştır. Alt boyutlarındaki Cronbach Alpha katsayıları ise içsel tatmin boyutunda 0,873; dışsal tatmin boyutunda ise 0,825 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık anketi kullanılmıştır (Karim ve Noor, 2006: 93). Çalışmada anketin Wasti tarafından yapılmış Türkçe çevirisi uygulanmıştır (Wasti, 2000: 5). Üç boyutlu bir ölçektir. Ayrıca literatürde çokça benimsenen bağlılık sınıflandırması Meyer ve Allen

tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık sınıflandırmasıdır (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 63). Bu sınıflandırmada örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde üç boyuttan oluşmaktadır (Allen ve Meyer, 2002).

Ölçek 18 sorudan oluşup ilk 6 soru duygusal bağlılığı, ikinci 6 soru devam bağlılığı, son 6 soru ise normatif bağlılığı ölçmeye yönelik sorulmuştur. Ölçekte yer alan ifadeler 1: Kesinlikle katılıyorum, 2: Katılıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılmıyorum'a kadar beş aşamalı likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Sivas Cumhuriyet Üniversitesinde ankete katılan idari personele ait demografik bulgular - Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)		Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Cinsiyet			Medeni durum		
Bay	187	60,7	Evli	233	75,6
Bayan	121	39,3	Bekar	75	24,4
Yaş			Kaç çocuğunuz var?		
18-25 arası	19	6,2	Yok	87	28,2
26-30 arası	60	19,5	"1" tane	66	21,4
31-35 arası	79	25,6	"2" tane	111	36,0
36-40 arası	46	14,9	"3" tane	28	9,1
41 ve üstü	104	33,7	"4 ve yukarısı"	16	5,2
Eşiniz çalışıyor mu ?			Memleket		
Evet	123	52,7	Sivas	242	78,6
Hayır	110	47,3	Diğer	66	21,4
Yönetim sorumluluğunuz var mı?			Çalıştığınız birim		
Evet	77	25,0	Fakülte/Yüksekokul/ Enstitü	78	25,3
Hayır	231	75,0	Rektörlük/Daire Başkanlıkları/ Araştırma Merkezleri/Bağlı Birimler	230	74,7
Hizmet Sınıfı			Uzun vadede mesleki planınız?		
Avuk. Hiz. Sınıfı	4	1,3	Emeklilik	97	31,5
Din Hiz. Sınıfı	1	0,3	Kariyer	64	20,8
Genel İdare Hiz Sınıfı	167	54,2	Kurum Değişirme	19	6,2
Sağlık Hiz. Sınıfı	74	24,0	İstifa	7	2,3

Teknik Hiz. Sınıfı	30	9,7	Göreve Devam	101	32,7
Yard. Hiz. Sınıfı	32	10,4	Meslek Değişimi	20	6,5
Mesleki kıdeminiz?			Bu kurumdaki hizmet yılınız?		
1-5 arası	73	23,7	1-5 arası	97	31,5
6 ve üzeri	235	76,3	6 ve üzeri	211	68,5
Eğitim durumunuz?			Bulduğunuz kurumda niçin çalışmaktasınız?		
İlkokul/Ortaokul	11	3,6	Ekonomik ve Zorunlu nedenlerle	206	66,9
Lise ve dengi	64	20,8	Sevdiğim İçin	88	28,6
Fakülte/Yüksekokul	198	64,3	Diğer	14	4,5
Lisansüstü	35	11,4			
TOPLAM	308	100	TOPLAM	308	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan personelin %60,7’sinin bay, %39,3’ünün bayan olduğu; personelin %3,6’sı ilkokul veya ortaokul mezunu, %20,8’i lise ve dengi okul mezunu, %64,3’ü fakülte veya yüksekokul mezunu ve %11,4’ü lisansüstü mezunu olduğu ; %78,4’ü Sivaslı, %21,4’ü diğer illere mensup olduğu ; %1,3’ünün avukatlık hizmetleri sınıfında, %0,3’ünün din hizmetleri sınıfında, %54,2’sinin genel idare hizmetleri sınıfında, %24’ünün sağlık hizmetleri sınıfında olduğu, %9,7’sinin teknik hizmetleri sınıfında ve %10,4’ünün yardımcı hizmetler sınıfında olduğu %23,7’si 1-5 yıllık, %76,3’ü 6 ve üzeri yıllık mesleki kıdeme sahip olduğu ; %31,5’i 1-5 yıldır Cumhuriyet Üniversitesinde, %68,5’i 6 ve üzeri yıldır Cumhuriyet Üniversitesinde görev yapmakta olduğu ; %25,3’ü fakülte, yüksekokul ve enstitülerde görev yapmakta olup, %74,7’si ise Üniversitemiz rektörlüğünde, daire başkanlıklarında, araştırma merkezlerinde ve bağlı birimlerde (Hastane vs.) görev yapmakta olduğu ; %31,5’i emeklilik planı yapmakta olduğu, %20,8’i kariyer hedeflemekte, %6,2’si kurum değiştirme düşüncesinde, %2,3’i istifa düşünmekte, %32,8’i göreve devam etme isteğinde, %6,5’i meslek değişimi düşüncesinde olduğu görülmektedir. Buna göre, çalışan personelin %85’i uzun vadede kurumda kalmak istemekte olduğu ; %66,9’unun ekonomik ve zorunlu nedenlerle kurumda çalıştığı, %28,6’sının sevdiği için ve %4,5’inin ise diğer nedenlerle bu kurumda çalıştığı tespit edilmiştir.

Buna göre erkeklerin, genel idare hizmetleri alanında çalışanların, fakülte veya yüksekokul mezunu olanların, mesleki ve kurumdaki hizmet yılı fazla olanların, evli olanların ve memleketi Sivas olanların tercih edildiği söylenebilir.

Tablo 2: Verilerin Normallik Testi

Tanımlamalar		İstatistik	Std. Hata
İş Tatmini	Çarpıklık	,353	,139
İş Tatmini	Basıklık	-,192	,277
Örgütsel Bağlılık	Çarpıklık	,056	,139
Örgütsel Bağlılık	Basıklık	-,146	,277

Tablo 2'ye bakıldığında, çarpıklık ve basıklık katsayıları +1,0 ve -1,0 arasında olduğu için verilerin normal dağılıma uygun olduğu söylenebilir (Hair vd., 2014:116).

4. 2. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Seviyeleri Sonuçları

Tablo 3'e bakıldığında katılımcıların iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden elde edilen puanlarda ortalamalar verilmiştir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık seviyelerinin tespit edilmesinde 5'li Likert ölçeğine uygun olarak aritmetik ortalama değerlendirme aralığı: 1.00-1.80 aralığı -kesinlikle katılmıyorum- (Çok Düşük), 1.81-2.60 aralığı -katılmıyorum- (Düşük), 2,61-3.40 aralığı -kararsızım- (Orta düzey), 3.41-4.20 aralığı -katılıyorum- (Yüksek) ve 4.21-5.00 aralığı -kesinlikle katılıyorum- (Çok yüksek) olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 3: İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Seviyelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar

Boyutlar	Genel Sonuçlar		
	N	\bar{X}	SS
İçsel Tatmin	308	2,32	0,66
Dışsal Tatmin	308	2,63	0,85
İş Tatmini (Genel)	308	2,45	0,68
Duygusal Bağlılık	308	2,46	0,90
Devam Bağlılığı	308	3,00	0,73
Normatif Bağlılık	308	2,86	0,76
Örgütsel Bağlılık (Genel)	308	2,77	0,60

Tablo 3 incelendiğinde, iş tatmininin ($X_{i\bar{s}} = 2,45$) ve örgütsel bağlılığın ($X_{\bar{o}r\bar{b}a\bar{g}} = 2,77$) olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel bağlılık düzeyinin iş tatmininden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş tatminin alt boyutları incelendiğinde içsel tatmin düzeyi 2,34; dışsal tatmin düzeyinin 2,65 olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığın alt boyutları incelendiğinde duygusal bağlılık düzeyinin 2,46; devam bağlılığının 3,00 ve normatif bağlılık düzeyinin 2,86 olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Katılımcıların sorulara verdiği cevaplar korelasyon ve regresyon analizi yapılmış, İş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo-4'te açıklanmıştır.

Tablo 4: Korelasyon Bulguları

<i>Boyutlar</i>	Örgütsel Bağlılığı (Genel)	Duygusal Bağlılığı	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılığı
İş Tatmini (Genel)	,509**	,600**	,090	,420**
İçsel Tatmin	,486**	,559**	,095	,409**
Dışsal Tatmin	,456**	,553**	,071	,367**

Tablo 4'e bakıldığında, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında genel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Genel iş tatmini ile genel örgütsel bağlılık ($r=0,50$) ; duygusal bağlılıkla ($r=0,60$) normatif bağlılık ($r=0,42$) arasında pozitif (olumlu) ve önemli bir korelasyon bulunmuştur.

İçsel tatmin düzeyi ile genel örgütsel bağlılık ($r=0,48$) ; duygusal bağlılıkla ($r=0,55$) normatif bağlılık ($r=0,40$) arasında pozitif (olumlu) ve anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir.

Dışsal tatmin düzeyi ile genel örgütsel bağlılık ($r=0,45$) ; duygusal bağlılıkla ($r=0,55$) normatif bağlılık ($r=0,36$) arasında pozitif (olumlu) ve anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir.

Ayrıca devam bağlılığı ile iş tatmini ve iş tatmini boyutları arasında herhangi bir pozitif (olumlu) ve anlamlı bir korelasyon bulunamamıştır.

Regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda açıklanmıştır.

Tablo 5: Örgütsel Bağlılığın İçsel Tatmin Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	Modelin Özeti		ANOVA		Regresyon Katsayıları			Hipotez	Sonuçlar
		R	R²	F	P	Beta	t	P		
Duygusal Bağlılık	İçsel Tatmin	0,564	0,318	44,286	0,000	,498	7,895	,000**	H1	Kabul
Devam Bağlılığı						,002	-,033	,974	H2	Red
Normatif Bağlılık						,097	1,467	,144	H3	Red

Tablo 5’te regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık boyutlarıyla içsel tatmin düzeyi arasında kurulmuş çoklu regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($F=44,286$, $P = 0,000$). Bu model içsel tatmin değişkenindeki değişimin %31’ini ($R^2 = 0,31$) açıklamıştır. Beta değerlerine bakıldığında, duygusal bağlılık değişkeni içsel tatmini etkileyen önemli bir parametredir ve iki boyut arasında önemli olumlu bir ilişki vardır ($\beta=0,49$), $t=7,89$, $P=0,00$). Duygusal bağlılığın içsel tatmin üzerine olumlu bir etkisi vardır.

Sonuç olarak, H1 hipotezi kabul edilmekte, H2 ($P > 0,05$) ve H3($P > 0,05$) hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 6: Örgütsel Bağlılığın Dışsal Tatmin Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	Modelin Özeti		ANOVA		Regresyon Katsayıları			Hipotez	Sonuçlar
		R	R ²	F	P	Beta	t	P		
Duygusal Bağlılık	Dışsal Tatmin	0,554	0,307	42,084	0,000	,532	8,356	,000**	H4	Kabul
Devam Bağlılığı						-,011	-,205	,838	H5	Red
Normatif Bağlılık						,037	,556	,578	H6	Red

Tablo 6’da regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık boyutlarıyla dışsal tatmin düzeyi arasında kurulmuş çoklu regresyon modeli anlamlı olduğu görülmektedir ($F=42,084$, $P=0,000$). Bu model dışsal tatmin parametresindeki farklılığın %30’unu ($R^2 = 0,30$) açıklamaktadır. Beta değerlerine bakıldığında, duygusal bağlılık değişkeni dışsal tatmini etkileyen önemli bir parametredir ve iki boyut arasında önemli olumlu bir ilişki vardır ($\beta=0,53$), $t=8,35$, $P=0,00$).

Sonuç olarak, H4 hipotezi kabul edilmekte, H5 ($P > 0,05$) ve H6 ($P > 0,05$) hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 7: Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini (Genel) Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	Modelin Özeti		ANOVA		Regresyon Katsayıları			Hipotez	Sonuçlar
		R	R ²	F	P	Beta	t	P		
Duygusal Bağlılık	İş Tatmini (Genel)	0,603	0,363	54,155	0,000	,554	9,084	,000*	H7	Kabul
Devam Bağlılığı						-,006	-,127	,899	H8	Red
Normatif Bağlılık						,075	1,167	,244	H9	Red

Tablo 7'ye bakıldığında, örgütsel bağlılık boyutları ile genel iş tatmin düzeyi arasında kurulan çoklu regresyon modeli önemli bulunmuştur ($F=54,155$, $P=0,000$). Bu model genel iş tatmini değişkenindeki değişimin %36'sını ($R^2 =0,36$) açıklamaktadır. Beta değerlerine bakıldığında, duygusal bağlılık değişkeni genel iş tatminini etkileyen önemli bir parametredir ve iki boyut arasında önemli olumlu bir ilişki vardır ($\beta=0,55$), $t=9,08$, $P=0,00$). Buna göre, duygusal bağlılık genel iş tatmin düzeyi üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Sonuç olarak, H7 hipotezi kabul edilmekte olup, H8 ($P>0,05$) ve H9 ($P>0,05$) hipotezleri reddedilmektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada, Sivas Cumhuriyet Üniversitesindeki idari personelin iş tatmini ve örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler incelenmiştir. Cumhuriyet Üniversitesinde çalışan idari personeli kapsamaktadır.

Çalışmada, araştırmaya katılan personelin %60,7'sinin bay, %39,3'ünün bayan oluşturmaktadır. Araştırmadaki katılımcıların %3,6'sı ilkokul veya ortaokul mezunu, %20,8'i lise ve dengi okul mezunu, %64,3'ü fakülte veya yüksekokul mezunu ve %11,4'ü lisansüstü mezundur. Ayrıca bunların %78,4'ü Sivaslı, %21,4'ü diğer illere mensup olduğu; %1,3'ünün avukatlık hizmetleri sınıfında, %0,3'ünün din hizmetleri sınıfında, %54,2'sinin genel idare hizmetleri sınıfında, %24'ünün sağlık hizmetleri sınıfında olduğu, %9,7'sinin teknik hizmetleri sınıfında ve %10,4'ünün yardımcı hizmetler sınıfında olduğu, %23,7'si 1-5 yıllık, %76,3'ü 6 ve üzeri yıllık mesleki kıdeme sahip olduğu ; %31,5'i 1-5 yıldır Cumhuriyet Üniversitesinde, %68,5'i 6 ve üzeri yıldır Cumhuriyet Üniversitesinde görev yapmakta olduğu ; %25,3'ü fakülte, yüksekokul ve enstitülerde görev yapmakta olup, %74,7'si ise Üniversitemiz rektörlüğünde, daire başkanlıklarında, araştırma merkezlerinde ve bağlı birimlerde (Hastane vs.) görev yapmakta olduğu ; %31,5'i emeklilik planı yapmakta olduğu, %20,8'i kariyer hedeflemekte, %6,2'si kurum değiştirme düşüncesinde, %2,3'i istifa düşünmekte, %32,8'i göreve devam etme isteğinde, %6,5'i meslek değişimi düşüncesinde olduğu görülmektedir. Buna göre, çalışan personelin %85'i uzun vadede kurumda kalmak istemekte olduğu ; %66,9'unun ekonomik ve zorunlu nedenlerle kurumda çalıştığı, %28,6'sının sevdikleri için ve %4,5'inin ise diğer nedenlerle bu kurumda çalıştığı tespit edilmiştir.

Buna göre erkeklerin, genel idare hizmetleri sınıfında çalışanların, fakülte veya yüksekokul mezunu olanların, mesleki ve kurumdaki hizmet yılı fazla olanların, evli olanların ve memleketi Sivas olanların tercih edildiği söylenebilir.

Genel olarak bakıldığında iş tatmininin ($X_{\text{İşTatmini}} = 2,45$) ve örgütsel bağlılığın ($X_{\text{Öbağlılık}} = 2,77$) olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel bağlılık düzeyinin iş tatmininden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş tatminin alt boyutları incelendiğinde içsel tatmin düzeyi 2,34, dışsal tatmin düzeyinin 2,65 olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığın alt boyutları incelendiğinde duygusal bağlılık düzeyinin 2,46, devam bağlılığının 3,00 ve normatif bağlılık düzeyinin 2,86 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılanların içsel tatmin düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Korelasyon sonuçlarına bakıldığında, genel iş tatmin düzeyi, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri ile genel örgütsel bağlılık düzeyi, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Fakat devam bağlılığıyla genel iş tatmin düzeyi, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Hipotez sonuçları değerlendirildiğinde, duygusal bağlılık değişkeni içsel tatmini, dışsal tatmini ve genel iş tatminini etkileyen önemli bir parametredir ve bu boyutlar arasında önemli olumlu bir ilişki vardır. Duygusal bağlılığın bu tatmin düzeyleri üzerine olumlu bir etkisi vardır. Duygusal bağlılık arttıkça diğer tatmin düzeyleri de artmaktadır.

Ayrıca kurumda çalışan personelin yaklaşık %85'i uzun vadede kurumda kalmak istemektedir. Böylece personelin kuruma olan duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Kurumda kalmak isteyen çalışanlar kurumun sadakat gösterilebilecek bir kurum olduğu düşüncesindedirler.

Kurumda görev yapan personelin örgüte bağlı kalmaları, kendisinden beklenenlerin de üstünde çaba ve yüksek performansla çalışmalarını kurumların var oluşlarını devam ettirebilmeleri için muhakkak büyük önemlilik arz etmektedir.

Bu çalışma, araştırma kapsamındaki idari personelden elde edilen verilerle ve kullanılan yöntemle sınırlıdır. Katılımcıların kuruma olan duygusal bağlılıkları hemen hemen tüm tatmin düzeylerini olumlu yönde etkilemiştir. Bu yüzden duygusal bağlılık faktörüne önem verildiğinde diğer değişkenler de artacağı, böylelikle iş yerinde verimin yükseleceği ve personelin refahının artacağı görülmektedir.

KAYNAKLAR

ADA, Nesrin vd. (2008), “Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları”, Ege Akademik Bakış Dergisi.

AKINCI, Z. (2002), “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz İİBF Dergisi, Sayı:4.

BAŞ, T. ve ARDIÇ, K. (2002), “Yükseköğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği”, İktisat İşletme ve Finans Dergisi, Eylül, EK sayısı.

BAYRAM, L., (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Sayıştay Dergisi, Sayı 59, Ekim-Aralık.

BAYRAK, KÖK S., (2006), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20/1.

BAYTOK, Karaca, S. (2001), İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

BERRY, L.M., (1997), “Psychology at Work”, Mc Graw Hill Co. Inc., San Francisco.

ÇAKIR, Ö., 2001, “İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler”, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

ÇELEN, Özay, TEKE, Abdulkadir, CİHANGİROĞLU, Necmettin, (2013), Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.18, S.3 s.399,410.

ÇELİK, Ferhat, (2015), İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ,Örgütsel Güvenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Resmi- Özel Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

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

DAFT, Richard L., (1997), Principles of Management, 4. Ed., The Dryden Press.

DAVIS, K. (1988), “İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış, (Çev: Kemal Tosun), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, s.95.

DOĞAN, S. ve KILIÇ, S., (2007), Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. Erciyes Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 29, Temmuz-Aralık.

DUYGULU, S. ve ABAAN, S., (2007), Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi, Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi.

EFİL, İsmail, (1999), İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, Alfa Basım, Ankara.

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

EREN, Erol, (1993), Yönetim ve Organizasyon, Beta Basım İstanbul.

EREN, Erol, (2010), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 12. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.

FERİK, Funda, (2002), “Öz Yeterliliğe Bağlı Olarak Personel Güçlendirme ve İş Tatmini, Örgüte Bağlılık, Personel Devri Arasındaki İlişkiler”, ACTIVE Mart-Nisan.

GÜL, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. Ege Akademik Bakış, Cilt 2, Sayı 1.

GÜZEL, M.Onur ve BARAKAZI M. (2018), Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı Kapsamında İnsanların Turizm Hareketlerine Katılma Durumları Üzerine İlişkisel Bir Değerlendirme, Social Mentality And Researcher Thinkers Journal Open Access Refereed E-Journal & Refereed & Indexed.

İNCİR, G. (1990), Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

İŞBAŞI, J.Ö., (2000), Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

JOSEPH, F. Hair Jr., WILLIAM C. Black, BARRY J. Babin, Rolph E. Anderson, (2014), Pearson New International Eddition, Multivariate Data Analysis.

KARATAŞ, ATEŞ E., (2016), Evren ve Örneklem, ÇOMÜ İletişim Fakültesi, Slayt Sunumu.

KARİM, A. ve NOOR, M., (2006), “Evaluating Psychometric Properties of Allen and Meyer’s Organizational Commitment Scale”, Malaysian Journal of Library and Information Science, Vol:11, No:1, s. 101’den (Aktaran Nilay Kaya), s. 93.

KESER, A., (2009), Çalışma Psikolojisi. Bursa: Ekin Yayınevi.

KONUK, M., (2006), “İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

KURT, Türker, (2005), “Herzberg’in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi”, GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı 1, s.285-299.

MAYER, R.C., DAVIS J.H., SCHOORMAN, F.D., (1995), An integrative model of organizational trust, Academy of Management Review, 20, 709-734.

MEYER, John P. ve ALLEN, Natalie J., (1997), Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. Sage Publications: USA, (akt: Nülüfer Şahin), s. 106.

MEYER, J., STANLEY, D. J., HERSCOVITCH, P. and TOPOLNYTSKY, L., (2002), Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, (akt; Yenihan, BORA), Sakarya Üniversitesi İİBF, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Örgütsel bağlılık ve İş tatmini arasındaki ilişki, Cilt: 4, Sayı:2, 2014, Sakarya.

ÖZGEN, H., ÖZTÜRK, A. ve YALÇIN, A., (2002) İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, Adana.

ÖZKALP, E., (2004). *Duygular, Değerler ve İş Tatmini*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

ÖZSOY A. S., (2004), “Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, cilt 6, sayı:2, s.13-19.

SEVİMLİ, Figen ve İŞCAN, Ömer Faruk (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, *Ege Üniversitesi, Ege Akademik Bakı_ Dergisi*, 5(1), 55-65.

ŞİMŞEK, B., (2013), Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Tekstil Sektöründe Bir Araştırma, T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

ŞİMŞEK, M. Şerif, AKGEMCİ,(2005), Tahir Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde ÇELİK, Adım Matbaacılık, Konya.

THOMAS, C. W. (1998), *Maintaining and Restoring Public Trust in Government Agencies and Their Employees*, *Administration & Society*, 30(2), pp. 166-193.

TÜMGAN, Cengiz, (2007), *Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve Tatmin*, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.

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

WASTİ A., (2000), Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakış, Sabancı Üniversitesi.

YAMANE, T. (2001). *Temel Örneklem Yöntemleri*. (İngilizceden Çeviren: Alptekin ESİN, M. Akif BAKIR, Celal AYDIN ve Esen GÜRBÜZSEL). İstanbul: Literatür Yayıncılık.

YELBOĞA, A., (2007), “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, C:4, S:2, ss.30-67.