

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ:
ELAZIĞ BELEDİYESİ İTFAİYE MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ**

Ahmet Serdar KILIÇ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
GENEL İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜN

TUNCELİ – 2021

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ:
ELAZIĞ BELEDİYESİ İTFAİYE MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ**

Ahmet Serdar KILIÇ
(19120306)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
GENEL İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜN

TUNCELİ – 2021

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ:
ELAZIĞ BELEDİYESİ İTFAİYE MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ**

Ahmet Serdar KILIÇ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
GENEL İŞLETME ANABİLİM DALI

Bu tez / / 20... tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **oybirliği/ oyçokluğu** ile kabul edilmiştir.

İmza

Dr. Öğr.Üyesi Ayşe Esra PEKER

(Fırat Üniversitesi)

BAŞKAN

İmza

Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜN

(Munzur Üniversitesi)

DANIŞMAN

İmza

Dr. Öğr. Üyesi Eray Ekin SEZGİN

(Munzur Üniversitesi)

ÜYE

Bu tez, Enstitümüz Anabilim Dalı'nda hazırlanmıştır.

Enstitü Müdürü

Bu çalışma, Munzur Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından desteklenmiştir.

Proje No:

NOT: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı “ Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu” ndaki hükümlere tabidir.

....../....../20....

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İmza

Ahmat Serdar KILIÇ

Danışman

Dr. Öğ. Üyesi Gül GÜN

EK 3. Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam boyunca görüş ve bilgilerini paylaşan, hiçbir zaman desteğini esirgemeyen çok değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜN hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca değerli katkılarından dolayı Prof. Dr. Arzu KARACA'ya teşekkür ederim.

Tezimin özellikle anket verilerinin toplanması esnasında ve diğer aşamalarında her zaman yardımcı olmaya çalışan arkadaşlarıma, çok sevgili Elazığ Belediyesi İtfaiye Müdürü İbrahim BAŞGÜN'e Müdür Yardımcısı Selim NAZIRLI'ya teşekkür ederim. Hayatın her anında olduğu gibi tez sürecimin de başından sonuna kadar manevi destekleriyle her zaman yanımda olan eşim ve kızlarım Mevanur, Eslem'e ve tüm aileme en içten teşekkürlerimi sunarım.

Ahmet Serdar KILIÇ
TUNCELİ-2021



İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	I
TEŞEKKÜR.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ŞEKİLLER LİSTESİ	V
TABLolar LİSTESİ	VI
KISALTMALAR LİSTESİ	VII
ÖZET	VIII
ABSTRACT	IX
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Örgütsel Bağlılık	2
1.1.1. Tanımı ve Önemi	3
1.1.2. Örgütsel bağlılık boyutları.....	5
1.1.2.1. Duygusal bağlılık boyutu	5
1.1.2.2. Devamlılık bağlılık boyutu.....	5
1.1.2.3 Normatif bağlılık boyutu	6
1.1.3. Örgütsel bağlılık göstergeleri	6
1.1.4. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler.....	7
1.1.4.1. Demografik (Kişisel) faktörler	7
1.1.4.1.1. Cinsiyet.....	7
1.1.4.1.2. Yaş.....	7
1.1.4.1.3. Eğitim düzeyi.....	7
1.1.4.1.4. Medeni durum	8
1.1.4.1.5. Kıdem	8
1.1.4.2. İşle ilgili faktörler	8
1.1.4.2.1. İstihdam fırsatları.....	8
1.1.4.2.2. Kişisel özellikler.....	9
1.1.4.2.3. Çalışma ortamı.....	9
1.1.4.2.4. Olumlu ilişkiler.....	9
1.1.4.2.5. Organizasyon yapısı	10
1.1.4.2.6. Yönetim tarzı	10
1.1.5. Örgütsel bağlılık düzeyleri	10
1.1.5.1. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık	11
1.1.5.2. Orta düzeyde örgütsel bağlılık.....	12
1.1.5.3. Düşük düzeyde örgütsel bağlılık	12
1.1.6. Örgütsel bağlılığın sonuçları	12
1.1.6.1. Stres	12
1.1.6.2. Performans.....	13
1.1.6.3. Devamsızlık	13
1.1.6.4. İşe geç kalma ve işten ayrılma eğilimi	13
1.1.7. Örgüte bağlılığın etkileri	14
1.1.7.1. Düşük düzeyde örgütsel bağlılığın olumsuz etkisi	14
1.1.7.2. Örgütsel bağlılığın olumlu etkisi	15
1.1.8.Örgütsel bağlılık yönetimi.....	15
1.2. İş Tatmini.....	18
1.2.1. İş tatmini kavramı, tanımı ve önemi.....	18
1.2.2. İş tatminini etkileyen faktörler	21

1.2.2.1. Örgütsel faktörler.....	22
1.2.2.1.1. Ödüllendirme.....	23
1.2.2.1.2. Yönetim yaklaşımı.....	24
1.2.2.1.3. Çalışma koşulları	25
1.2.2.1.4. Arkadaşlık ortamı	25
1.2.2.1.5. Örgütsel adalet.....	26
1.2.2.2. Çalışma çevresel etmenleri.....	26
1.2.2.2.1. Kendi kendine çalışmak.....	27
1.2.2.2.2. Kişisel faktörler	27
1.2.2.3. Çalışanların memnuniyetsizlik nedenleri	29
1.3. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki	30
1.3.1. İş memnuniyetini ölçme yolları	31
1.3.1.1. Tek küresel derecelendirme.....	32
1.3.1.2. Toplama puanı	32
1.4. Türk İtfaiyeciliğinin Tarihçesi.....	33
1.5. Elazığ Belediyesi İtfaiye Müdürlüğü.....	34
2. MATERİYAL VE METOD	39
2.1. Problem Durumu	39
2.2. Araştırmanın Amacı	39
2.3. Araştırmanın Önemi	40
2.3.1. Konu ve kapsam açısından	40
2.3.2. Örneklem açısından	40
2.4. Araştırmanın sağlayacağı katkılar	40
2.4.1. Bilimsel birikime katkıları.....	40
2.4.2. Araştırmacıya sağlayacağı katkılar.....	41
2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	41
2.6. Araştırmanın Varsayımları	41
2.7. Araştırmanın Yöntemi	41
2.8. Evren ve Örneklem.....	42
2.9. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemleri.....	43
2.10. Araştırmanın Veri Analiz Yöntemleri	43
2.11. Araştırmanın Modeli	44
3. BULGULAR	45
4. TARTIŞMA.....	67
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	69
6. KAYNAKLAR.....	73
EK	79
EK-1 Kişisel Bilgi Formu.....	79
ÖZGEÇMİŞ	

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Örgütsel Bağlılık Geliştirme Seviyeleri	11
Şekil 1.2. Örgütsel Bağlılık Boyutları ile İnsan Kaynakları Politikaları ve Uygulamaları Arasındaki Bağlantı.....	17
Şekil 1.3. İş Memnuniyetini Etkileyen Faktörler	22
Şekil 1.4. Ödüllendirme	24
Şekil 1.5. Tulumba	34
Şekil 1.6. Elazığ Belediyesi İtfaiye Müdürlüğü Organizasyon Şeması	36



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1	Aşırı bağıllık ve eksik kararlılığın özellikleri	14
Tablo 3.1.	Katılımcılara ait demografik özellikler	45
Tablo 3.2.	Örgütsel bağıllık ölçeği faktör analizi	46
Tablo 3.3.	Örgütsel bağıllık ölçeği normallik analizi	47
Tablo 3.4.	İş tatmini ölçeği	48
Tablo 3.5.	İş tatmini ölçeği normallik analizi	49
Tablo 3.6.	Araştırmaya katılanların yaş aralıklarına göre örgütsel bağıllık düzeylerine ilişkin analizler.....	50
Tablo 3.7.	Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre örgütsel bağıllık düzeylerine ilişkin analizler.....	51
Tablo 3.8.	Araştırmaya katılanların çalışma yılı değişkenine göre örgütsel bağıllık düzeylerine ilişkin analizler.....	52
Tablo 3.9.	Araştırmaya katılanların eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağıllık düzeylerine ilişkin analizler.....	54
Tablo 3.10.	Araştırmaya katılanların görev türü değişkenine göre örgütsel bağıllık düzeylerine ilişkin analizler.....	56
Tablo 3.11.	Araştırmaya katılanların yaş değişkenine göre iş tatmini düzeyine ilişkin analizler.....	58
Tablo 3.12.	Araştırmaya katılanların medeni durum değişkenine göre iş tatmini düzeylerine ilişkin analizler.....	59
Tablo 3.13.	Araştırmaya katılanların çalışma yılı değişkenine göre iş tatmini düzeylerine ilişkin analizler.....	60
Tablo 3.14.	Araştırmaya katılanların eğitim düzeyi değişkenine göre iş tatmini düzeylerine ilişkin analizler.....	62
Tablo 3.15.	Araştırmaya katılanların görev türü değişkenine göre iş tatmini düzeylerine ilişkin analizler.....	64
Tablo 3.16.	Örgütsel bağıllığın iş tatmininin etkisi	65
Tablo 3.17.	Örgütsel bağıllığın alt boyutlarının iş tatmine etkisi	65
Tablo 3.18.	İş tatmini ile örgütsel bağıllık korelasyon analizi.....	66

KISALTMALAR LİSTESİ

akt.	: Aktaran
İK	: İnsan kaynakları
JDI	: İş Tanımlayıcı Endeksi
ÖB	: Örgütsel bağlılık



ÖZET

Örgütsel bağlılık kavramı endüstriyel ve örgütsel psikoloji literatüründe popülerlik kazanmaktadır. Modern toplum organizasyonların karşılaştığı zorluklardan biri, mevcut iş ortamında çalışan bağlılığını sürdürmektir. Günümüzde işyerlerinde çalışanlar günlük faaliyetlerinde daha fazla belirsizlik ve azalan iş güvenliği ile karşı karşıyadır. Bazı alanlarda iş yükünün artması çalışma koşullarının zorluğu ve iş riski, örgüte bağlılığı ve sonucunda iş doyumunu azaltıcı sonuçlar vermektedir. Bu iş kollarında biri de itfaiye çalışanlarıdır.

Elazığ Belediyesine bünyesinde faaliyet gösteren İtfaiye Müdürlüğü'nde anket yapılmıştır. Bu çalışma ile Elazığ Belediyesi bünyesinde faaliyet gösteren İtfaiye Müdürlüğü'nde görev yapan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma, nicel yönelimli bir araştırma şeklinde olacaktır. Bu araştırmada gerekli veriler, Elazığ İtfaiye müdürlüğünden sağlanmıştır. Elazığ belediyesinden yasal izin alınarak toplam 116 çalışan oluşmaktadır. Bu analizler SPSS 22.0 paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Demografik özelliklerini ve araştırma değişkenlerinin puanlarını karşılaştırmak için "Man Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi" ve Temel hipotezi test etmek için regresyon analizi yapılmıştır.

Örgütlere *Duygusal bağlılık* ölçeğinde ileri yaş, evli, 20 yıl üstü çalışanların ve önlisans mezunu çalışanların duygusal bağlılıklarını daha yüksek olmuştur. İleri yaş grubu çalışanların ise devam bağılımı düşük düzeyde kalmış bu sonuç ileri yaş grubunu mesleki yorgunluk olmasına rağmen örgüt bağımlılıklarını yüksek olduğu sonucunu çıkarmıştır. Örgütsel bağlılığın en yüksek olduğu grup ise itfaiye erleri, itfaiye çavuşları ve işçilerdir.

İş tatmininde evli, 21+ yaş, ilköğretim mezunu çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık, iş tatmini üzerinde pozitif yönde normal düzeyde (%33,8) anlamlı bir etki olmuştur.

Çalışma sonucunda çalışanların örgütsel bağlılıkların yüksek olduğu bu duruma bağlı olarak da iş tatminlerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlarda en yüksek bağlılığın duygusal bağlılıkta yaşandığı, en yüksek iş tatmininin ise yönetim şekli boyutunda olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler; İş tatmini, örgütsel bağımlılık, Elazığ İtfaiye çalışanları

ABSTRACT

The Relationship Between Organizational Commitment And Job Satisfaction: The Case Of Elazig Municipality Fire Directorate

The concept of organizational commitment has gained popularity in the industrial and organizational psychology literature. One of the challenges facing modern community organizations is maintaining employee engagement in the current business environment. Today, employees in workplaces are faced with more uncertainty and decreased job security in their daily activities. Without the certainty of permanent employment, workers raise their prospects in other fields. The increase in the workload in some areas, the difficulty of the working conditions and the job risk reduce the commitment to the organization and job satisfaction as a result. One of these business lines is firefighters.

The aim of this study, which is expected to be attended by the Fire Department operating within the Municipality of Elazig, is to examine the organizational commitment levels and job satisfaction levels and the effect of organizational commitment on job satisfaction.

The research will be in the form of a quantitatively oriented research. The necessary data in this research were obtained from the Fire Department. A total of 116 employees are formed by obtaining legal permission from the municipality of Elazig. These analyzes were performed using SPSS 22.0 package programs. "Man Whitney U test and Kruskal Wallis test" were used to compare demographic characteristics and scores of research variables, and regression analysis was performed to test the main hypothesis.

In the scale of Emotional Commitment to Organizations, the emotional commitment of older age, married, employees over 20 years and associate degree graduates was higher. Continuing commitment of the older age group remained at a low level. The group with the highest organizational commitment is firefighters, fire sergeants and workers. In terms of job satisfaction, it has been observed that the job satisfaction of married, 21+ years old, primary school graduates is higher. Organizational commitment and job satisfaction had a positive effect of 33.8% at a normal level.

As a result of our study, it has been seen that the organizational dependencies of the employees are high, and as a result, their job satisfaction is high. It was seen that the highest commitment was experienced in emotional commitment, and the highest job satisfaction was in the management style dimension.

Keywords; Job satisfaction, organizational dependency, Elazig İftafiye employees

1. GİRİŞ

Günümüzün rekabetçi dünyasında organizasyon çalışanlarının, organizasyonun hedeflerine bağlı kalmadıkları görülmektedir. Çalışanlar artık birer girişimci gibi düşünmeli ayrıca takım çalışmasıyla örgütün değerlerine katkıda bulunmalıdırlar. Bununla birlikte çalışanlar, iyi bir ücret, terfi fırsatı ve çalışma güvencesi veren başarılı bir organizasyonun parçası olmalıdırlar.

Modern organizasyonların karşılaştığı zorluklardan biri, mevcut iş ortamında çalışan bağlılığını sürdürmektir. Günümüzdeki örgütlerde çalışanlar günlük çalışmalarında daha fazla iş güvenliği ve sosyal haklar beklentisi içine girmektedirler. Çalışanların temel beklentisini; örgütlerde sürekli istihdam garantisi sağlanması ve çalışanların motivasyonlarının yüksek olması oluşturmaktadır. Örneğin, işverenlerin uygun bir çalışma ortamı oluşturması, çalışanların kendini geliştirici deneyimlere yönelmesini sağlayabilmektedir. Güvenli bir çalışma ortamıyla örgütlerin işçiler arasındaki bağlılığı ve işçilerin işyerine karşı yükümlülüklerini gerçekleştirmede motivasyon sağladığı bilinmektedir.

Yapılan araştırmalar dahilinde örgütsel bağlılıkları yüksek olan bireylerin çoğu zaman yüksek performansa da sahip olduğu, sorumluluk sahibi, örgüte sadakatle bağlı olduğu ve çalışma verimlerinin de yüksek olduğu ileri sürülmektedir. Örgüt oluşturmada insan kaynakları tarafından bu özellikteki insanları bir araya getirmek, yönetebilmek, yeteneklerine göre istihdam etmek, çalıştığı kuruma veya takıma ne kadar fayda sağladığı belirlemek iş tatmini ile yakından ilgili olmakta ve önem arz etmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması örgütlerde iyi performans ve daha fazla etkililik sağlayıcı bir unsur olarak görülmektedir. Bu ilişki örgütün hedefiyle çalışanın beklentilerini karşılama derecesine bağlı olarak örgütün başarısını da olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca örgüte katılım, bağlılık, üretkenlik ve daha yüksek düzeyde iş ve kapasite etkinliğini de teşvik etmektedir. Örgütsel bağlılık; fırsatların yaratılması, bireysel ve organizasyonel becerilerin kullanılması, çevreye/pazara verilen yanıtların hızını etkilemesi ve yeni teknolojilerin ve bilginin içselleştirilmesi için de önemlidir.

Bu çalışmanın temel amacı, Elazığ itfaiye teşkilatında itfaiyecilerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

1.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılığın bir bireyin organizasyonla ilişkilendirilmesi yoluyla gelişen spontane, organik bir süreç olduğunu göstermiştir (Allen ve Meyer, 1990). Çalışanlar, örgütün kendilerini güvende ve desteklenmiş hissetme konusundaki psikolojik ihtiyaçlarını desteklediğini hissettiklerinde işlerine yatırım yapmaya daha istekli olmaktadır. İşine kendini adanmış çalışanlar aynı zamanda daha büyük bir iş tatmini hissine sahip olmaktadır ve bu da bağlılığın bir göstergesi olabilmektedir (Tuna ve ark., 2011).

Tuna vd. (2016), bir bireyin bir organizasyonla ne kadar güçlü bir şekilde özdeşleştiğinin bireyin örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olduğunu belirtmiştir. Kendini işine adanmış çalışanlar, örgütsel amaç ve hedefleri ileletmelerine yardımcı olabilecek bir amaç duygusuna sahiptirler. Bu araştırmacılar, örgütsel bağlılığı sosyal kimlik teorisine bağlamaktadırlar. Bu teori, kuruluşun dış imajıyla veya algılanan dış prestijiyle bütünsel bir ilişkidir ve olumlu anlamda bakılır. Dolayısıyla bu bağlantı, çalışanların bir organizasyonla güçlü özdeşleşmelerinde ve bağlılıklarında ayrılmaz bir rol oynar (Demir, 2011). Diğerleri, örgütsel bağlılığı tutumsal ve davranışsal olanlar olarak sınıflandırmıştır. Tutumsal bağlılık, insanların organizasyonla ilişkilerini düşünmeye başladıkları sürece odaklanırken, davranışsal bağlılık, bireylerin belirli bir organizasyona kilitlenme süreci ve örgütsel koşullarla başa çıkma biçimleri ile ilgilidir (Mowday ve diğerleri, 1982).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan ilk çalışmalar, tek boyutlu bir yapı üzerine odaklanmıştır. Başka araştırmacılar ise bireylerin bir kuruluşa ancak şirkette belirli bir pozisyonda bulundukları sürece bağlı olduklarını belirtmişlerdir. Bu teoremin temeli, çalışan ve organizasyon arasındaki ekonomik ilişkili davranışsal bir sözleşmesidir (Becker, 1960). Bağlılık, çalışan tarafından kişisel olarak değer verilen gizli bir yatırıma dayandığından, bu tür bir bağlılık ikincil bağlılık olarak adlandırılır. Öte yandan sadakat, çalışanın pozisyonunu diğer faktörlerden bağımsız olarak algılamasına bağlıdır (Becker, 1960). Bu tür kişilere başka örgütler tarafında fırsatlar veya alternatif haklar sunulsaydı, şirketten ayrılmaya istekli olurlardı (Becker, 1960'dan akt. Yılmaz, 2003).

Mowday ve ark., (1982), örgütsel bağlılığı "çalışanların organizasyonda kalma süresi ve problemlerle başa çıkma becerileri" şeklinde tanımlamıştır.

Hesaplayıcı veya normatif bakış açısı, bir çalışanın bir organizasyondan ayrılmanın maliyet-faydalarını tartma kavramına dayalı olarak organizasyon için çalışmaya devam etme bağlılığını ifade eder. Örgütsel bağlılığı, “Bireyin normatif baskı algısıyla belirlenen davranışsal niyet veya tepki” olarak tanımlar (Hrebiniak ve Alutto, 1972).

Meyer ve Allen (1984), başlangıçta örgütsel bağlılığı iki boyutlu, yani duyuşsal ve süreklilik olarak görmüşlerdir. İlk boyutu, yani duygusal bağlılığı, “Olumlu özdeşleşme duyguları, iş organizasyonuna bağlanma ve katılım” olarak tanımlamışlar ve ikinci boyutu olan devamlılık bağlılığını “Çalışanlar, işten ayrılma ile ilişkili olduğunu düşündükleri maliyetler nedeniyle organizasyonlarına bağlılık hissediyorlar”. Daha sonraki araştırmalarda ise , Allen ve Meyer (1990) üçüncü bir boyut, yani normatif bağlılığı ekledi. Allen ve Meyer normatif bağlılığı “Çalışanın organizasyonda kalma yükümlülüğü duyguları” olarak tanımlar. Sonuç olarak örgütsel bağlılık kavramı, duyuşsal, süreklilik ve normatif boyutlarla karakterize edilen üç boyutlu bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991).

Örgütsel bağlılığın üç boyutunda ortak olan, örgütsel bağlılığın örgütsel üyelerin örgütle ilişkisini karakterize eden ve örgüte üyeliği devam ettirme veya sonlandırma kararı için çıkarımları olan psikolojik bir durum olduğu görüşüdür (Meyer ve Allen, 1997).

1.1.1. Tanımı ve Önemi

Örgütsel bağlılık kavramının tanımları, O'Reilly'nin (1989:17) tanımını, "İşe bağlılık duygusu, bağlılık ve kuruluşun normlarına olan inancı çalışanın kuruluşla olan psikolojik bağı" içerir. Bu bakış açısından örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün hedeflerine inanması, kabul etmesi ve örgüt çıkarları için çaba göstermeye istekli olmasıyla ilişkilidir.

Cohen (2003:11), “Bağlılığı, örgütün hedeflerine ulaşması için çalışanların sahip olduğu bir güç olduğunu” belirtir. Bağlılığın bu genel tanımı, Arnold'un (2005:625) örgütsel bağlılık tanımıyla, yani "Bir bireyin bir organizasyonla özdeşleşmesinin ve organizasyona katılımının göreceli gücü" ile ilgilidir (Akt.: Günlük, Özer ve Özcan, 2013).

Miller (2003: 73) ayrıca örgütsel bağlılığın “Bir çalışanın belirli bir organizasyonla ve hedefleriyle özdeşleştiği ve örgüte üyeliğini devam ettirme istediği” olduğunu belirtir. Bu gerekçelerde örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün hedef ve değerleriyle olan ilgisi çalışmasına sürdürmeye isteğinin bir derecedir.

Morrow (1993) örgütsel bağlılığı tutum ve davranışla karakterize edilen bir özellik olarak tanımlamaktadır. Miller (2003:72) bağlılığı bir tutum olarak görür ve örgüte bağlılığı, özdeşleşme ve sadakat gibi duyguları yansıttığını belirtir (Morrow, 1993: Akt. İbicioğlu, 2000).

Örgütsel bağlılık kavramını tanımlayıcı diğer bir özellik ise davranıştır (Morrow, 1993). “Adanmış çalışanların yararlı olmaktan çok ahlaki bir zorunluluktan dolayı çalışma isteği davranışlar sergilediklerini” savunmaktadır. Reichers (1985:468) “Davranış olarak örgütsel bağlılığın örgütsel üyeler, örgüt içindeki mevcut gruplara bağlıdır. (Akt. Karavardar, 2015).

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanı elde tutmanın yordayıcıları olarak kullanıldığında, genel olarak yöneticilerin ve insan kaynakları departmanlarının odak noktası haline gelmiştir. Örneğin, insan kaynakları (İK) yöneticilerinin temel bir sorumluluğu, çalışan bağlılığını oluşturan faktörleri anlamak ve daha sonra bu bilgiyi çalışanı elde tutma ve üretkenliğini artırmak için kullanmaktır (Steel, vd, 2002, Akt.: Kırac, 2012).

Örgütsel bağlılık “Çalışanın örgütle özdeşleşmesi” olarak tanımlanır. Örgütsel bağlılığı çalışanın organizasyona bağlılık durumunu ve çalışanın organizasyonun değerleri ve hedefleriyle özdeşleşmesini tanımladığını iddia etmiştir. (Mowday, vd., 1979: 226: Akt.: Somuncu, 2008).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün, yöneticini hedefleri ve değerleriyle özdeşleşmesinin gücünün ölçüsüdür. Örgüte bağlı bireyler ekstra çaba gösterirler, örgütsel üyelik arzularlar, şirket varlıklarını korurlar ve şirket hedef ve değerlerini paylaşırlar (Meyer ve Allen, 1997). Denetim bağlılığı, yöneticiyle özdeşleşmenin gücü ve yöneticinin değerlerinin içselleştirilmesi olarak tanımlanır. Tanımlama, ast, amirin tutumları, davranışlar ve başarılar gibi belirli özelliklerine hayran kaldığında gerçekleşir. İçselleştirme, ast, amirin tutumu ve davranışlarını benimsediğinde gerçekleşir, çünkü yöneticinin tutum ve davranışları, astın değer sistemleriyle uyumludur. Örgütlenme bağlılık, çalışanın iş tatmini, motivasyonu ve performansı dahil olmak üzere çeşitli istenen iş sonuçlarıyla pozitif olarak ilişkilidir ve devamsızlık ve işten ayrılma ile olumsuz olarak ilişkilidir (Meyer ve Allen, 1997).

1.1.2. Örgütsel bağlılık boyutları

Örgütsel bağlılığın duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Aşağıda detaylı olarak örgütsel bağlılığın boyutlarından bahsedilmektedir.

1.1.2.1. Duygusal bağlılık boyutu

Örgütsel bağlılığın ilk boyutu, çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığıdır. Duygusal bağlılık, "Çalışanın örgüte, özdeşleşmesi ve örgüte katılımı düzeyi" dir. Duygusal olarak bir organizasyona bağlı olan örgütsel üyeler, istedikleri için örgüt için çalışmaya devam ederler (Meyer ve Allen, 1991).

Duygusal bağlılık, örgüte karşı olumlu duygular içeren işle ilgili bir tutumdur. Bu tür bir tutumun "Kişinin kimliğini örgüte bağlayan veya ekleyen örgüte yönelik bir yönelim" olduğunu savunur (Mowday ve diğerleri, 1982; Akt.: Sökmen ve Şimşek, 2016).

Duygusal bağlılık gelişimi, özdeşleşme ve içselleştirmeyi içerir. Bireylerin organizasyonlarına duygusal bağlılıkları öncelikle bir organizasyonla ödüllendirici bir ilişki kurma arzusuyla özdeşleşmeye dayanır. Duygusal bağlılık, bir bireyin örgüte ne kadar özdeşleştiği ile ilgilidir (Allen ve Meyer, 1990).

1.1.2.2. Devamlılık bağlılık boyutu

Üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinin ikinci boyutu, Meyer ve Allen (1997:11) devamlılık bağlılığı “organizasyondan ayrılma ile ilgili sonuçların farkında olma” olarak tanımlamaktadır. Bireyin mevcut organizasyondan ayrılma ile ilgili maliyetleri ve riskleri algılaması veya tartması nedeniyle hesaplayıcıdır (Meyer ve Allen, 1997). Bu, süreklilik ve duygusal bağlılık arasındaki farkı gösterir. İkincisi, bireylerin istedikleri için organizasyonda kalmalarını gerektirir.

Devamlılık Bağlılığı, bireyin organizasyonla olan ilişkisinin kazanılan ekonomik faydaların bir değerlendirmesine dayandığı organizasyona araçsal bir bağlılık olarak kabul edilebilir (Becker, 2000). Örgüt üyeleri, kuruluşun hedef ve değerleriyle özdeşleşmeden kişisel çıkar ve pazarlıkla elde ettiği dışsal ödüller nedeniyle kuruluşa bağlılığıdır.

1.1.2.3 Normatif bağıllık boyutu

Örgütsel bağıllık modelinin üçüncü boyutu normatif bağıllıktır. Normatif bağıllık çalışanın “İşe devam etme sorumluluğu hissidir” olarak tanımlamaktadır. Özdeşleştirilmiş normatif görev, inançlar sebebiyle çalışanın örgüte üyeliğini sürdürmek zorunda bırakıldığı bağıllıktır. Ailesel, çevresel ve ininşsal değerler bu bağıllıkta rol oynar. Normatif bağıllığı olan çalışanlar, organizasyonda kalmaları gerektiğini hissederler. (Meyer ve Allen 1997:11)

Normatif bağıllığı “Örgüte karşı bir görev duygusu, yükümlülük ve sadakat tarafından yönlendirilen bireylerin çalışma davranışı” olarak tanımlamaktadır. Örgütsel üyeler, ahlaki nedenlere dayanan bir örgüte bağılırlar. Normatif kararlı çalışan, kuruluşun kendisine zaman içinde ne kadar statü verdiği veya iş tatmini sağladığına gözardı edilerek, kuruluştaki kalmanın etim ve ahlaki değerlere ilişkili olduğunu düşünülür.

Meyer ve Allen (1991:88) “Bu ahlaki zorunluluğun ya toplum içinde ya da örgüt içinde sosyalleşme sürecinden kaynaklandığını” öne sürmektedir. Her iki durumda da, bir karşılıklılık normuna dayanır, diğer bir deyişle, çalışan bir fayda elde ederse, kendisini veya kuruluşu nezaketle karşılık verme ahlaki yükümlülüğü altına sokar.

1.1.3. Örgütsel bağıllık göstergeleri

İbicioğlu örgütsel bağıllık göstergelerini aşağıdaki şekilde incelemiştir (İbicioğlu, 2000).

- Örgütün amaç ve değerlerine inanma
- Fedakârlıkta bulunabilme
- Örgüte üyeliğin devamı için istekli olma
- Örgütle özdeşleşme
- İçselleştirme

1.1.4. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

1.1.4.1. Demografik (Kişisel) faktörler

1.1.4.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet değişkenini Örgütsel bağlılık açısından değerlendirmelerde; Ekip arkadaşlarıyla çevrelerindeki iletişim, iş güvencesi, sık iş değiştirmeyi sevmeme, istikrardan yana olma gibi nedenler kadınların örgütsel bağlılıkların erkeklere göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Öte yandan, kadınların aile hayatına daha fazla önem vermesi ve örgütsel amaçlarına ikincil önem vermesi, ahlaki ve kültürel değerlerin ve örgütlerin erkek çalışanları kadın çalışanlara daha fazla tercih etmesi, kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin düşmesine neden olmaktadır. (Güllüoğlu ve Özlem, 2011).

1.1.4.1.2. Yaş

Çalışanların farklı yaş dönemleride bağlı bulundukları örgütlerde farklı beklentileri beklentilerini, istekleri, işe ve örgüte karşı tutumlarını ve dolayısıyla örgüte bağlılıklarını farklılaşın (Çakır, 2001:72). Örgütte yeni giren gençlerin örgütsel bağlılıkları, daha fazla mesleki tecrübeye sahip çalışanlara göre göre daha düşüktür. Genç çalışanların daha iyi fırsat ve terfi şansı bulabilecek yeni iş bulma ümidi onları memnuniyetsizliklere neden olmaktadır. Yaş örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktördür ve yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığı artırıcı bir etki oluşturur (Kıraç, 2012: 96).

1.1.4.1.3. Eğitim düzeyi

Eğitim Düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki yapılan çalışmalarda ters bir ilişki olduğunu göstermektedir. Çalışmalarda eğitim düzeyi yüksek çalışanların beklentilerinin yüksek oluşu, eleştirel ve karar almada etkisiz kalışı içinde olmaları, örgüte bağlılık düzeylerinin azalmasına neden olmaktadır (Balay, 2000). Eğitimle birlikte kıdem ve örgütteki yetkinliğinin artması, karar alma gücünün artması, sorumluluk alması ve inisiyatif kullanma çalışanların işe aidiyetini artırarak örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir (Fetik, 2002).

1.1.4.1.4. Medeni durum

Medeni durum özellikle evli ve çocuklu çalışanların, sosyal sorumluluklarında dolayı bekar çalışanlara göre daha fazla çalışma isteği sergilerler. Bu durum ekonomik istikrarın sağlanma duygusundan etkilenmektedir. Dolayısıyla ekonomik koşullar nedeniyle evli çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek düzeydedir (Kıraç, 2012:98).

1.1.4.1.5. Kıdem

Kıdem, bir işte çalışılan süreyi gösterir. Kıdemi fazla olan bir çalışanın daha yüksek derecede örgütsel bağlılığa sahip olacağı öngörülmektedir. Kıdem tazminatı, izin hakları, statü, kıdeme dayalı ücret düzeyi vb. nedenlerle çalışanların örgüte bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olması beklenir. Öte yandan bazı görüşlerde devamsızlık gibi durumların olduğu ifade edilmiştir. , can sıkıntısı ve bitkinlik örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkiler (Ünüvar, 2014).

1.1.4.2. İşle ilgili faktörler

Örgütsel bağlılık, bireysel düzeyde işle ilgili önemli bir sonuçtur ve devamsızlık, iş çabası, iş rolü ve performans veya tam tersi gibi işle ilgili diğer sonuçlar üzerinde etkisi olabilir (Randall, 1990). Belirsiz olan iş rolü, organizasyona bağlılık eksikliğine yol açabilir ve promosyon fırsatları da organizasyonel bağlılığı artırabilir veya azaltabilir. Bağlılık üzerinde etkisi olabilecek diğer iş faktörleri “sorumluluk düzeyi ve özerklik”tir. (Curry, ve ark., 1996)

1.1.4.2.1. İstihdam fırsatları

İstihdam fırsatlarının varlığı örgütsel bağlılığı etkileyebilir. Başka bir iş bulma şansına sahip olduklarına dair güçlü bir algıya sahip olan bireyler, bu tür arzu edilen alternatifler üzerinde düşündükçe örgüte daha az bağlı olabilirler (Curry ve diğ., 1996). Diğer istihdam fırsatlarının olmadığı yerlerde, yüksek düzeyde örgütsel bağlılık eğilimi vardır. Sonuç olarak, örgüte üyelik, çalışanların sürekli olarak kalma ve ayrılma risklerini hesapladığı devamlılık bağlılığına dayanır (Meyer ve Allen, 1997).

1.1.4.2.2. Kişisel özellikler

Örgütsel bağlılık, çalışanın yaş, hizmet yılı ve cinsiyet gibi kişisel özelliklerinden de etkilenebilir. Yaşlı çalışanlar, görev süresi veya kıdeme sahip olanlar ve kendi iş performansı seviyelerinden memnun olanlar, diğerlerinden daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık bildirme eğilimindedir. Bu, yaşlı insanların diğer yaş gruplarına göre örgüte daha fazla bağlı oldukları anlamına gelir. (Meyer ve Allen, 1997)

Örgütsel bağlılığı etkileyebilecek bir diğer kişisel özellik ise cinsiyetle ilişkilidir ancak adanmışlıkta cinsiyet farklılıklarının, cinsiyete bağlı farklı iş özellikleri ve deneyimlerden kaynaklandığı ileri sürülmektedir (Meyer ve Allen, 1997).

1.1.4.2.3. Çalışma ortamı

Çalışma ortamı da örgütsel bağlılığı etkileyen başka bir faktör olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılığı olumlu etkileyebilecek yaygın çalışma ortamı koşullarından biri, bir şirketin kısmi mülkiyetidir. Herhangi bir tür sahiplik, çalışanlara bir önem duygusu verir ve karar verme sürecinin bir parçası olduklarını hissederler (Klein, 1987). Yeni gelişmeler ve çalışma pratiklerindeki değişiklikler hakkında karar alma katılımı içeren bu sahiplik kavramı, bir aidiyet duygusu yaratır. Bütçeyi karar verme sürecine katılan yöneticilerin yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olma eğiliminde olduğunu göstermektedir. (Klein, 1987).

Çalışma ortamında örgütsel bağlılığı etkileyebilecek diğer bir faktör ise işe alma ve seçme, performans değerlendirme, terfi ve yönetim tarzı ile ilgili iş uygulamalarıdır (Meyer ve Allen, 1997). Metcalfe ve Dick (2001:412) yaptıkları çalışmada, “memurların örgütsel bağlılığının düşük seviyesinin, yönetim tarzı ve davranışının sürdürülmesine yol açan uygunsuz seçim ve terfiye atfedilebileceği ve bunun örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkisi olduğu sonucuna varmışlardır”.

1.1.4.2.4. Olumlu ilişkiler

Bir işyeri ortamı olarak organizasyon, çalışma ilişkilerinden oluşur; bunlardan biri denetim ilişkisidir. Randall'a (1990:370) göre “denetim ilişkisi örgütsel bağlılığı olumlu ya da olumsuz etkileyebilir”. Olumlu bir denetim ilişkisi, organizasyonda performans yönetimi

gibi işle ilgili uygulamaların nasıl uygulandığına bağlıdır. Bireyler denetim ilişkisini uygulamalarında adil bulduklarında, örgüte daha fazla bağlı olma eğilimindedirler.

İşyerinde var olan ekipler veya gruplar gibi diğer iş ilişkileri, örgütsel bağlılığı etkileyebilir. Örgütsel üyeler, iş ilişkileri yoluyla değer bulabildiklerinde bağlılık sergileyebilirler. Brooke ve ark., (1988:141), “çalışanların örgüte bağlılığı ve bağlılığı, kuruluşun sosyal atmosferini ve amaç duygusunu iyileştirmek için yapılan çabalarla artırılabilir” belirtmektedir. Esasen, iş ilişkileri bireylere karşılıklı saygıyı yansıttığı zaman, kendilerini organizasyona adayabilirler.

1.1.4.2.5. Organizasyon yapısı

Örgütsel yapı, örgütsel bağlılıkta önemli bir rol oynar. Bürokratik yapılar, örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olma eğilimindedir. (Zeffanne (1994, s 991) "bürokratik engellerin kaldırılmasının ve daha esnek yapının yaratılmasının, hem bağlılıkları hem de örgüte bağlılıkları açısından çalışan bağlılığının artmasına daha çok katkıda bulunduğunu" belirtir. Yönetim, çalışanlara daha fazla yönlendirme ve etki sağlayarak bağlılık düzeyini artırabilir (Storey, 1995: Akt. Uçar ve Ötken, 2010).

1.1.4.2.6. Yönetim tarzı

Zeffanne (1994:101), "çalışan bağlılığı, morali, sadakati ve bağlanma sorusuna verilen yanıtın sadece motivasyon sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda bağlamlarına uygun olmayan yönetim tarzları gibi motivasyonu düşürücüleri ortadan kaldırmayı da içerebileceğini" belirtmiştir. Çalışan katılımını teşvikeden bir yönetim tarzı, çalışanın güçlenme arzusunu tatmin etmeye ve organizasyonel hedeflere bağlılık talebine yardımcı olabilir (Akt. Uçar ve Ötken, 2010).

Gaertner (1999:482) “daha esnek ve katılımcı yönetim tarzlarının örgütsel bağlılığı güçlü ve olumlu bir şekilde artırabileceğini” savunmaktadır.

1.1.5. Örgütsel bağlılık düzeyleri

Bireyin örgütsel bağlılığını geliştirmesi ile ilgili farklı örgütsel bağlılık düzeyleri vardır (Reichers, 1985).

Şekil 1.1. artan ve azalan bağlılık düzeylerini göstermektedir. Çalışanın bağlılık düzeyi, düşük bir düzeyden orta bir düzeye geçebilir ve daha yüksek bir bağlılık düzeyine doğru gelişmeye devam edebilir (Reichers, 1985).



Şekil 1.1. Örgütsel bağlılık geliştirme seviyeleri

Kaynak: Reichers, 1985.

Aşağıda, örgütsel bağlılık düzeylerinin bir açıklaması yer almaktadır:

1.1.5.1. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık

Yüksek düzeyde bir örgütsel bağlılık, örgütün değerlerinin güçlü bir şekilde kabul edilmesi ve örgütte kalmak için çaba gösterme istekliliğiyle karakterize edilir (Reichers, 1985). Miller (2003:73), “yüksek örgütsel bağlılığın, kişinin istihdam ettiği kuruluşla özdeşleşme anlamına geldiğini” belirtir. “Kalma arzusu”, bu seviyedeki davranış eğilimlerinin, bireylerin istedikleri için kaldığı bağlılığın duygusal boyutuyla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

1.1.5.2. Orta düzeyde örgütsel bağlılık

Orta düzey örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflerin ve değerlerin makul bir şekilde kabul edilmesinin yanı sıra örgütte kalmak için çaba sarf etme istekliliği ile karakterize edilir. Bu seviye, makul veya ortalama bir bağlılık olarak görülebilir, bu da kısmi bağlılık anlamına gelir. Kalma isteği, bağlılığın normatif boyutuyla ilişkili bir ahlaki bağlılığın bir niteliğidir (Meyer ve Allen, 1997). Bireyler, yapmaları gerektiği için organizasyonda kalırlar.

1.1.5.3. Düşük düzeyde örgütsel bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık seviyesi, ne örgütün hedeflerine ve değerlerini kabul edilmemesi ne de örgütte kalmak için çaba sarf etme isteksizliği ile karakterize edilir (Reichers, 1985). Bu seviyede faaliyet gösteren çalışan, organizasyon konusunda hayal kırıklığına uğramalıdır; böyle bir çalışan, süreklilik boyutuyla ilişkili olarak kalması gerektiği için kalabilir (Meyer ve Allen, 1997). Bir seçenek verildiğinde organizasyondan ayrılacaklar.

1.1.6. Örgütsel bağlılığın sonuçları

Örgütsel bağlılık, bağlılık düzeyleri açısından ele alındığında performans, stres, işe geç kalma, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimi gibi çalışan davranışlarına yönelik araştırmalar da yapılmıştır. (Gündoğan, 2009:61).

1.1.6.1. Stres

Stres kavramı, zihinsel gerginlik olarak tanımlanır ve çalışma stresi, bireylerin iş hayatlarında karşılaştıkları zor ve olumsuz şartlarla ortaya çıkan süreç olarak görülür. Genel olarak iş stresi, çalışanların performanslarını sergileyememe, farklı iş arayış içinde olmalarına, devamsızlık ve düşük iş tatmin düzeylerine neden olmaktadır (Sökmen ve Şimşek, 2016:5).

1.1.6.2. Performans

Çalışanların performansı örgütte kalma ve örgütlerin devamlığını sürdürme ve başarısı için önemlidir. Genellikle performans düzeyi çalışanların kişisel ve yeteneklerine bağlıdır. İşe alımlarda çalışanların kişisel özellikleri ve yetenekleri ön plana çıkar. Çalışanların işe kabulünde belirli beklentileri vardır ve bu beklentileri karşılanma düzeyine bağlı olarak işe bağlılıkları, motivasyonları ve iş doyumlarını olumlu yönde etkilenir (Akyay, 2007: 6).

Çalışanların bireysel performanslarının artması, örgütünde performansının artmasını getirir. Bu örgüt içinde rekabet gücünü artırıcı olumlu bir performans gücüdür. (Turunç, 2010: 253).

1.1.6.3. Devamsızlık

Devamsızlık, örgütte çalışanın aktif olmaması, zamanında işinde olmaması olarak tanımlanır. Görevde bulunmayan çalışanlar, kuruma karşı olan sorumluluklarını yerine getireyerek ve işin aksamasına sebep olur. Bu durum örgüt içi sorunlara sebep olur (Gümüş ve Sezgin, 2012:126).

Örgüt içindeki devamsızlık, psikolojik ve sosyal iletişimsizliğin bir yansıması olup, bilinçli olarak yapılan bir davranıştır. (Urhan, 2014: 76).

1.1.6.4. İşe geç kalma ve işten ayrılma eğilimi

Örgütsel bağlılığı bir diğer göstergeside geçerli bir sebep olmaksızın sıklıkla işe geç gelmek olarak açıklanır. Bu durum, örgütün kontrol sistemi ve çalışanlarda oluşan bir örgütsel kültürün bir sonucunda olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışan örgütte içinde bir tepkiyle karşılanmadığında, bu davranış örgüt içinde yaygın hale gelmektedir (Urhan, 2014:77).

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların, bağlılıkları düşük çalışanlara göre işten ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğunu söylemek mümkündür (Gündoğan, 2009:63). Ayrıca çalışanın gönüllü olarak örgütten ayrılma eğilimi, örgütlerin durumu zamanında tespit edip önlem almaması durumunda örgütlerin işleyişi, düzeni ve devamlılığı açısından sorun yaratabilir. Nitelikli bir çalışandan ayrılma ve yeni bir çalışanın işe alınması,

oryantasyon eğitimi ve adaptasyon vb. Bu faktörler örgütleri hem zaman hem de verimlilik açısından olumsuz etkileyebilir. Ayrıca örgüt içindeki uyumun zedelenmesi, çalışanın öğrendiği bilgilerin rakip firmalara aktarılması gibi olumsuz sonuçlar da olabilmektedir (Günlük ve Özer, 2013: 58).

1.1.7. Örgüte bağlılığın etkileri

Örgütsel bağlılığın kuruluş üzerinde olumsuz veya olumlu etkileri olabilmektedir.

1.1.7.1. Düşük düzeyde örgütsel bağlılığın olumsuz etkisi

Olumsuz etki, örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olduğu anlamına gelir. Düşük düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar verimsiz olma eğilimindedir ve bazıları işte aylıklık yapar (Morrow, 1993).

Lowman (1993:65) örgütsel bağlılığın “eksik bağlılık ve aşırı bağlılık ile karakterize edildiğinde bir iş bozukluğu” olarak değerlendirilebileceğini belirtir. Aşağıdakiler, Lowman'a göre aşırı bağlılık ve eksik bağlılığın özellikleridir:

Tablo 1.1 Aşırı bağlılık ve eksik kararlılığın özellikleri

Yetersiz bağlılık	Aşırı bağlılık
Başarı korkusu.	Aşırı sadık çalışanlar.
Başarısızlık korkusu.	İş ve mesleki tükenmişlik.
Kronik ve kalıcı erteleme.	İş yerinde obsesif-kompulsif modeller.
Negatif kültürel, ailevi ve kişilik faktörleri.	Başarılı olmak için nevrotik dürtü.
Kronik ve ısrarcı yetersiz başarı.	Aşırı yüksek enerji seviyesi.

Kaynak: Lowman, 1993.

Bazı durumlarda, yüksek personel devir hızı ve devamsızlık, düşük örgütsel bağlılık düzeyiyle ilişkilendirilir. Cohen (2003), "örgütsel bağlılık veya sadakat eksikliğinin, çalışan devamsızlığı, işten ayrılma, azalan çaba harcaması, hırsızlık, iş tatminsizliği ve yer değiştirme isteksizliğinin bir açıklaması olarak gösterildiğini" motive etmektedir.

Örgütsel bağlılık, çok daha sık kullanılan iş tatmini öngörücüsünden çok çalışanların cirosunun en iyi yordayıcısı olarak görülmektedir. Süreklilik bağlılık boyutunda faaliyet gösteren çalışanların kalıplarının hesaplayıcısı olduğu gerçeği göz önüne alındığında, bu tür çalışanların istedikleri zaman işten sürekli uzak kalabilecekleri sonucuna varılabilir. (Gümüşve Sezgin, 2012)

1.1.7.2. Örgütsel bağlılığın olumlu etkisi

Cohen (2003) “Üyeleri daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip olan kuruluşların daha yüksek performans ve üretkenlik ve daha düşük devamsızlık ve geç kalma düzeyleri gösterdiğini” belirtmektedir. Bu, yüksek düzeyde bağlılığa sahip çalışanların, organizasyonda kaynaklarını gerçekleştirmek ve yatırım yapmak için daha fazla çaba sarf etme eğiliminde olduğu anlamına gelir.

Örgütsel bağlılık, istikrarlı ve üretken bir işgücü ile sonuçlanabilir. Çalışanların yaratıcılıklarını serbest bırakmalarına ve örgütsel gelişim girişimlerine katkıda bulunmalarına olanak sağlar. Kendine çok bağlı çalışanlar, memnun olmadıkları ve zorlu iş faaliyetlerine katılma eğiliminde oldukları için organizasyondan ayrılmamaktadırlar. Adanmış üyeler normalde başarıya ve performansa dahil olma ve performansı iyileştirme nihai amacına yönelik yenilikçi yönelimlidir (Morrow, 1993: Akt. Gümüş ve Sezgin, 2012).

Örgütsel bağlılığın diğer olumlu etkileri, örgütsel etkinliği ve etkinliği artırma eğiliminde olan bağlılık duyguları, bağlanma ve vatandaşlık davranışını içerir. Duygusal ve normatif olarak bağlı üyelerin örgütsel üyeliği sürdürme ve örgütün başarısına katkıda bulunma olasılığı, devamlılığa bağlı üyelerden daha fazladır (Meyer ve Allen, 1997).

1.1.8.Örgütsel bağlılık yönetimi

Kuruluşlar, değişen pazarın talep ve arz zorluklarıyla sürekli olarak karşı karşıyadır. Örgütün pazardaki yoğun rekabete ve teknolojideki hızlı değişikliklere uyum sağlayabilmesi için, örgütsel üyelerin kendi içinde bağlılık göstermesi gerekir (Miller, 2003: akt. Güllüoğlu, 2011). Kuruluş daha sonra, sürdürülebilirliği sağlamak için çalışanlarının bağlılığını baştan sona yönetme zorluğuyla karşı karşıya kalır.

O 'Reilly (1989:20), “bağlılığın ne olduğunu ve nasıl geliştirildiğini anlamak, bağlılığın altında yatan psikolojiyi anlamaktır, böylece çalışanlar arasında böyle bir bağlılığı geliştirmek için sistemleri nasıl tasarlayacağımızı düşünebiliriz”. Bu nedenle, kuruluşun onu yönetmek için önce bağlılığı anlaması çok önemlidir.

Arnold'a (2005:268) göre “örgütsel bağlılık, bireylere olumlu deneyimler yaşatarak güçlendirilebilir”. Finegan (2000) tarafından yapılan bir çalışma, duygusal bağlılığın insanlığa değer verdiği algılanan bir organizasyonla ilişkili olduğunu, buna karşın sözleşmenin değerinin devamlılık bağlılık ile ilişkili olduğunu öne sürmektedir.

Goss (1994), yapısal ve iş tasarımı tekniklerinin örgütsel bağlılığı aşağıdaki şekillerde teşvik etmek için kullanılabileceği görüşündedir:

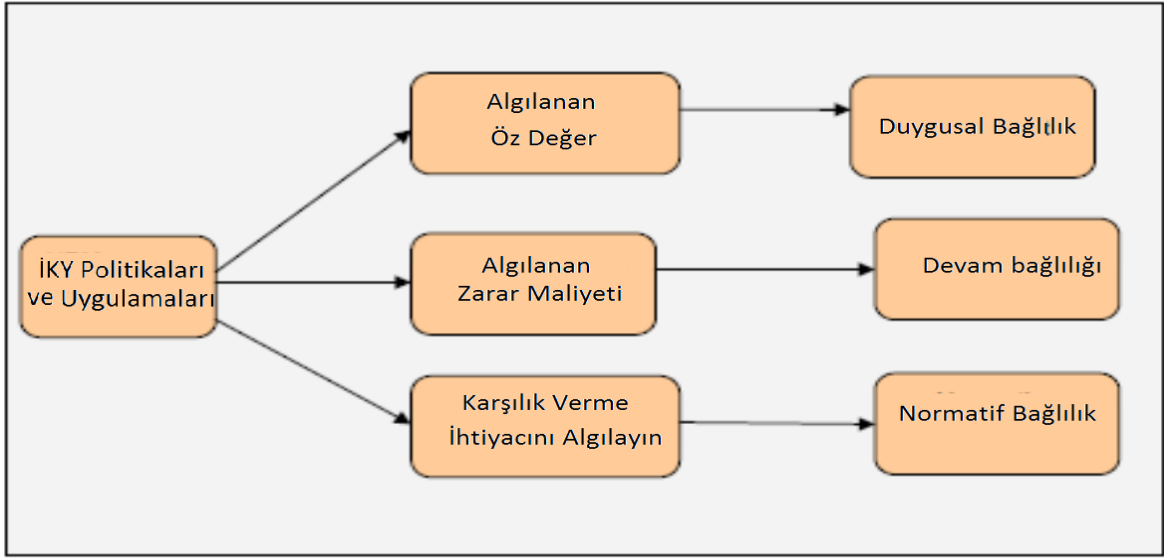
♦ İlk olarak, yapısal teknik, hiyerarşik raporlama düzenini sınırlayan ve bire bir iletişimi teşvik eden düz bir organizasyon yapısını içerir. Aynı zamanda organizasyonda hem yatay hem de dikey olan ortak hedeflerin koordinasyonunu ve iletişimi teşvik ederek tüm seviyelere ulaşır.

♦ İkinci olarak, iş tasarımıyla ilgili teknikler esas olarak çalışanların karar alma süreçlerine dahil olmasına izin vermeye odaklanır ve çalışma ekiplerinin önemini vurgular (Akt.: Ferik, 2002).

Kurumsal bağlılığı yönetmenin bir diğer önemli mekanizması, adil olan önemli insan kaynakları politikaları ve uygulamalarıdır. "örgütsel adaletin iletilmesinin bir yolu, adil olan ve görülen belirli politikaların ve prosedürlerin geliştirilmesi ve yürürlüğe konmasıdır" diyorlar. Bu bağlantı, çalışanların insan kaynakları politikaları ve uygulamalarına ilişkin algılarının, örgütsel bağlılığın belirli bir boyutunun gelişmesine yol açtığını ima eder. Çalışanların öz değerini artırdığı düşünülen insan kaynakları politikaları ve uygulamaları, kuruma duygusal bağlılığa yol açma eğilimindedir (Meyer ve Allen, 1997).

Öte yandan, devamlılık bağlılık, insan kaynakları uygulamalarında algılanan kayıp maliyetinden kaynaklanmaktadır; normatif bağlılık ise algılanan karşılık verme ihtiyacından kaynaklanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997).

Şekil 1.2. insan kaynakları politikaları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki bağlantıyı göstermektedir (Meyer ve Allen, 1997:47).



Şekil 1.2. Örgütsel bağlılık boyutları ile insan kaynakları politikaları ve uygulamaları arasındaki bağlantı

Kaynak: Meyer ve Allen, 1997.

Meyer ve Allen (1997:68 -72), örgütsel bağlılığı yönetmek için bir strateji olarak insan kaynakları politikalarını ve uygulamalarını uygularken, aşağıdakileri dikkate almanın önemli olduğunu öne sürmektedir:

- ♦ Örgütün ve örgütsel üyelerin çıkarlarının mutlaka örtüşmesi gerekmez.
- ♦ Yönetim esnekliği, yaratıcılığı ve değişime uyum sağlama yeteneğini engelleyecek şekilde değerleri tanımlamamalı ve iletmemelidir.
- ♦ Örgütsel bağlılığı artırmak için kampanyalardan çok fazla şey beklenmemelidir.

Organizasyondaki liderler, ihtiyaç duyulan organizasyonel bağlılığın geliştirilmesinde önemli bir role sahiptir. Tjosvold, Sasaki ve Moy (1998:571) “örgütsel bağlılığı artırmanın üç olası yolu şunlara odaklanmaktır: çalışanların yerine getirme ihtiyacı; özgüvenleri; ve sosyal destek”tir. Bu strateji, liderlerin çalışanları yönetim değerlerini ve hedeflerini kabul etmeleri için manipüle etme girişimi değildir. Esasen, kuruluşlar çalışanlarına yetişkinler gibi güvendiklerinde ve onlara davrandıklarında, bir aidiyet duygusu geliştirirler ve bunun sonucunda çalışanlar kuruma tam bir bağlılıkla karşılık verir.

İş güvenliği ve düzenli terfiler sunarak örgütsel bağlılık veya sadakat oluşturma geleneksel yolu birçok kuruluş için pratik olmamaktadır (Arnold, 2005). Örgütsel bağlılığı yönetmenin bir başka yolu da yeniden yapılanma nedeniyle değişimden kurtulanları yeniden canlandırmaktır (Meyer ve Allen, 1997). Yeniden yapılanma yoluyla örgütsel

değişim genellikle önemli ölçüde küçülmeyi içerir ve bu, hayatta kalanların ahlaki ve örgütsel bağlılığı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir.

1.2. İş Tatmini

1.2.1. İş tatmini kavramı, tanımı ve önemi

İş tatmini, örgütsel davranış alanında çok boyutlu, kalıcı, önemli ve çok araştırılmış bir kavramdır. İş tatmini kavramı, 1920'lerin sonlarında klasik Hawthorne çalışmaları ile başlayan insan ilişkileri hareketinin bir sonucudur. İş tatmini, endüstriyel ve örgütsel psikolojide ve iş ve meslek sosyolojisinde en çok çalışılan kavramlardan biridir (Mulinge, 2000).

Basit bir ifadeyle iş tatmini, çalışanların işlerine karşı duydukları oldukları olumlu duygu veya tutum olarak tanımlanabilir. Locke'a göre, "İş tatmini, bireyin iş deneyimini kendisinde bıraktığı haz veya pozitif bir duygusal haldir."

Brin'e göre, "İş tatmini, bir işten aldığı zevk veya memnuniyetidir. Birey İşini seviyorsa yüksek iş tatmini yaşar. İşten hoşlanmıyorsa, iş doyumsuzluğu yaşar" demiştir.

Davis ve Newstronx'a göre, "İş tatmini, çalışanların işlerini gördükleri pozitif veya negatif duygular bütünüdür." (Akt.: Uçar, ve Ötken, 2010)

Sonuç olarak, iş tatmini, organizasyonda merkezi rol oynayan faktörlerden biridir. Bu nedenle, iş tatminin yıllar içinde önemli bir konu olduğunu iddia etmektedir. Organizasyonlarda çok çeşitli davranışları etkileme ve çalışanların refah düzeylerine katkıda bulunma potansiyeline sahiptir (George ve Jones, 2012).

Wann-Yin ve Htaik'in (2011) belirttiği gibi, iş tatmini, örgütsel davranış ve yönetim literatüründe en yaygın olarak incelenen ve ölçülen yapılardan biridir. Bir çalışanın bu tür iş tatmini, hem yöneticiler hem de araştırmacılar tarafından büyük ilgi gören bir konudur. İş tatmini, bir çalışanın işi hakkında sahip olduğu hislerle ilgilidir. Bu tür örgütsel davranış araştırmaları, işlerinde yüksek memnuniyet ifade eden bireylerin, daha az tatmin olan çalışanlara göre daha üretken, daha fazla katılım ve istifa etme olasılıklarının daha düşük olduğunu ortaya koymuştur (Qasim ve Syed, 2012).

İş tatmini, bilimsel araştırmalarda yaygın olarak kullanılmış ve incelenmiştir. Ancak bilimsel araştırmada ve günlük yaşamda vide kullanımının iş tatmini olmasına rağmen, iş tatmininin ne olduğu konusunda hala genel bir anlaşma olmadığını iddia

etmektedir. Aslında, iş tatmininin neyi temsil ettiğine dair nihai bir tanım yoktur. Diğer bir deyişle, iş tatmininin gerçekte ne olduğu ve çalışanların memnuniyetinin nasıl değerlendirilebileceği konusunda fikir birliği eksikliği vardır. Bu nedenle, iş tatmini tanımı yapılmadan önce evrensel bir insan etkinliği olarak çalışmanın doğası ve önemi iyi düşünülmelidir. Mullins (2002), iş tatmininin karmaşık ve çok boyutlu bir kavram olduğunu ve farklı insanlar için farklı şeyler ifade edebileceğini ileri sürmüştür. (Akt.: Uçar ve Ötken, 2010)

İş tatmini, basitçe bir çalışanın işine karşı olumlu ya da olumsuz tutumu olarak tanımlanmıştır (Ucar ve Ötken, 2010). Miao'ya (2011) göre, iş tatmini, bir çalışanın işyerindeki genel refah duygusunu ifade eder. İş ve işle ilgili deneyimlerin bir dereceye kadar iyilik veya hoşnutsuzluk ile değerlendirilmesine dayanan bir iç durumdur.

İş tatmini kişinin işi hakkında olumlu bir duygudur, ancak ayrıca değerlendirmenin iş özelliklerinin değerlendirilmesine dayandığını belirtmiştir. Her bir değer, tutum ve beklenti farklıdır; bu nedenle motivasyon faktörleri oldukça farklı olabilir. Bununla birlikte, Locke'un tanımı, değerlendirme veya beklenti bileşenlerini ve hem duygulanımın (hissetmenin) hem de bilişin (düşünmenin) önemini içerir. Benzer şekilde, iş tatmini, bir çalışanın iş durumunun değerlendirilmesinden kaynaklanan etkili tepkisidir. (Robbins ve Judge, 2007)

İş tatmini, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada, iş tatmini iç ve dış tatmin olmak üzere iki kategoriye ayrılmıştır. Dış memnuniyet; ödeme, terfi, hayranlık ve meslektaşlarla etkileşim gibi faktörlerle ilgilidir; çalışanların memnuniyeti değerler, sosyal statü ve pozisyon ile ilgili iken; ve mesleki sorumluluk iş tatmini gösterir (Robbins & Judge, 2007). Bireylerin işlerine ilişkin değerlendirmeleri ve memnuniyet ya da memnuniyetsizlik ifadeleri, iş bileşenlerinin genel sonucu olarak kabul edilebilir.

Bazı işçilerin içsel değerleri yüksektir ve bu nedenle ücret ve sosyal haklar gibi faktörlerden bağımsız olarak çalışmanın tatmin edici olmasını arzu ederler. Dışsal değeri yüksek olanların yüksek tazminat istediğini ileri sürmektedir. Faydalar, çalışanlar için birçok ihtiyaç aşamasını karşılamayı temsil eder. İş tatmini konusundaki yaklaşımların çoğu, 1959'daki Herzberg teorisinin öncüllerinden biri olan ve İki Faktörlü Motivasyon Teorisi olarak bilinen motivasyon teorilerine dayanmaktadır. Çalışanların kişisel başarı fırsatı, amirlerin takdiri, işin kendisi ve büyüme gibi içsel faktörler iş tatmini ile ilgilidir.

Tersine, şirket politikası, idare, denetim ve çalışma koşulları gibi dış faktörler iş tatminsizliği ile ilişkilidir. Stello (2011) 'ya göre motive edici olduğu düşünülen işle ilgili faktörler şunları içerir:

- Başarı;
- Tanıma;
- Görevler (işin kendisi);
- Sorumluluk;
- İlerleme; ve
- Kişisel gelişim.

İşsel bağlılık olduğu düşünülen işle ilgili faktörler şunları içerir:

- Politikalar ve idare;
- Denetim/yönetim ilişkileri;
- Maaşlar; çalışma şartları;
- Durum;
- Güvenlik; ve
- İş arkadaşı ilişkileri.

İş tatmini, tutumlar ve endüstriyel moral terimi genellikle eşanlamlı olarak kullanılır. Bir tutum iş tatminine katkıda bulunabilir. Benzer şekilde iş tatmini de morale katkıda bulunabilir. Dolayısıyla, "iş tatmini, çalışanın işine, bağlantılı faktörlere ve genel olarak hayata yönelik çeşitli tutumlarının bir sonucudur". İş tatmini, bireyin işine karşı yaşadığı duygu ve duygusal yönlerle ilgilidir.

Araştırmacılar, üretim, devamsızlık kazaları gibi işçi davranışlarının farklı gerçeklerini ilişkilendirmeye ve bağımsız bir değişken olarak iş memnuniyetine çevirmeye çalışmışlardır. Ayrıca birçok araştırmacı iş doyumunu bağımlı değişken olarak görmüş ve yaş, medeni durum, kast, eğitim ve bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı gibi kişisel değişkenlerle ilişkisini geliştirmeye çalışmıştır.

İş Memnuniyetinde Etkenler:

İş tatmini faktörleri aşağıdaki türlerde olabilir:

- (i) Bireyin özellikleri.
- (ii) İşin özellikleri.

Para veya yeterli kazanç, Hintli işçiler için birinci sıradaki teşviktir. Bu araştırmalar, ücretler, iş güvencesi, terfi imkânları, rahat çalışma koşulları ve uygun

çalışma tarzının işlerinde en çok istenen unsurlar olarak kabul edilen faktörlerden bazıları olduğunu ortaya koymaktadır (Stello, 2011). Giderek artan yaşam maliyeti nedeniyle işçi son derece zor durumda. Para sadece temel psikolojik gereksinimleri karşılamakla kalmaz, aynı zamanda sürekli para arzı da üst düzey psikolojik ihtiyaçların karşılanmasını sağlar. Yine de daha yüksek statü ihtiyaçları, para ile de karşılanabilir çünkü para genellikle bir statü indeksi olarak kabul edilir. Ganguli, "Şu anda ve öngörülebilir gelecekte Hintli işçiler için genel gelir (yani ücretler) ve hizmet güvenliği en önemli iki teşvik olacak" diye tahmin ediyor. (Stello, 2011).

İş tatmini, dinamik davranış ve eylem potansiyeli gibi çeşitli tutumların sonucudur. Hintli işçiler için iş faktörlerinin göreceli önemi, Mosloz'un ihtiyaç hiyerarşisi teorisine çok iyi uyuyor. İşçiler, yeterli kazançları/ücretleri ve iş güvenliğini daha yüksek önemde sıralarlar ve bu ihtiyaçlar karşılandıkça, ilerleme ile ilgili bir fırsata ihtiyaç duyma, rahat çalışma koşulları, yeterli kişisel menfaatler vb. Gibi ihtiyaç hiyerarşisinde daha yüksek bir seviyeye geçer. Bu ihtiyaçların karşılanması için, işletmenin prestiji, kendini ifade etme, ilerleme vb. Gibi daha üst düzey gereksinimler için çabalar. Endüstriyel psikologlar, iş tatmini işçi morali, devamsızlık, kaza devir hızı ve bir dereceye kadar üretkenlikte önemli bir faktör olarak görürler (Yılmaz, 2018).

1.2.2. İş tatminini etkileyen faktörler

İş tatmini, çalışanları daha fazla motive etmek için kullanılan tekniktir. İş tatmini çalışma hayatında çok önemlidir. İnsanların günün büyük bir kısmını işyerlerinde geçirirler. İş tatmini çalışanların genel yaşamını etkiler. İş hayatından memnun olan çalışan, özel hayatında mutlu bir insan olarak bilinir (Erdoğan, 1997). İş hayatında memnun bir çalışan fiziksel ve zihinsel yönden sağlıklı bir insan olarakda görülür.

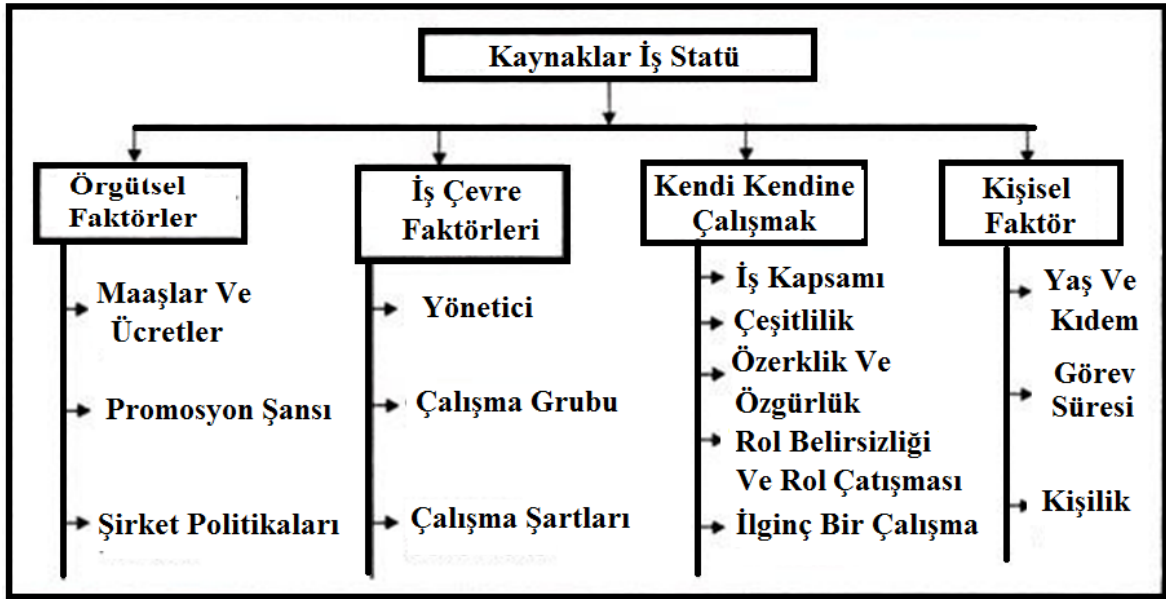
İş tatmininin üç önemli boyutu vardır:

- (i) İş tatmini görülemez, kişinin işine karşı hisleri ile ilgilidir.
- (ii) İş tatmini genellikle beklentileri nasıl karşılayacağına göre belirlenir. Bireyler organizasyon içinde çok daha fazla çalıştıklarını fakat daha düşük ücret ve ödül aldıklarını hissedersen, memnun olmazlar ve işe, yöneticilere ve iş arkadaşlarına karşı olumsuz bir tutum sergileyemeye başlarlar. Öte yandan, kendilerine eşit ücret aldıklarını ve kuruluş tarafından iyi tutum ve davranış gördüklerini hissedersen, işlerinden memnun kalarak ve örgüte karşı olumlu tutumlara sahip olurlar.

(iii) İş tatmini ve iş tutumları tipik olarak birbiriyle değiştirilebilir şekilde kullanılır. Örgüte veya işe yönelik olumlu tutumlar, İş tatmini ile eşdeğerdir. (Baysal, 1998).

İş tatminini yordayan birkaç faktör vardır. İş tatmini ile sonuçlanan bazı nedenleri belirlemek yapılan çalışmalarda bazı değişkenlerin iş tatmini ile tutarlı bir korelasyon olduğunu ortaya çıkarmıştır (Özkalp, 2001).

Bu faktörler çizelge yardımı ile açıklanabilir:



Şekil 1.3. İş Memnuniyetini Etkileyen Faktörler

1.2.2.1. Örgütsel faktörler

İş memnuniyetini etkileyen organizasyonel faktörlerden bazıları şunlardır:

Maaşlar ve Ücretler: Maaş ve ücretler ve, iş doyumunu etkileyen önemli bir etkidir. Ücret çalışanın ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir araçtır. (Erdoğan, 1997)

Parasal olmayan faydalar da iy doyumunu açısından önemlidir. Çalışanların ücret kadan olmasında sosyal haklar ve sosyal yardımlardır. (Baysal ve Tekarslan, 1998:121).

Terfi Şansı: Terfi şansı, iş memnuniyetinde önemli faktördür:

Birincisi, Promosyon, çalışanın organizasyon için moral bozucu olan değerini gösterir. İkincisi, Çalışan terfiyi çalışmasının nihai bi başarı olarak görür bundan son derece memnun olur. Üçüncüsü, Terfi olumlu değişiklikleri içerir, alınan yüksek maaş,

daha fazla özerlik, daha az denetim, artan sorumluluklar, zorlu iş görevleri, statü gibi (Özkalp, Kırel, 2001;131).

1.2.2.1.1. Ödüllendirme

Örgütler, insan kaynaklarının ve kullanılan araç ve gereçlerini uygun şekilde birleştirilmesi sonucunda başarılı olurlar. Çalışanların sürekli iyiliği ve yüksek motivasyonu, verimliliğin ve performansın artmasında önemli bir faktördür. Motivasyon verilmeyen bir çalışan, örgütsel bir sorumluluk almak istemez, yetenek ve becerilerini sergilemekten çekinir. Çalışanların motive edilmesi açısından ödüllendirme ile mümkün olacaktır. Ödüllendirme, çalışanlara görevlerin yapmasında daha istekli olmaları ve performanslarını artırıcı ve hedeflere ulaşmada verilen ödüllerin tamamıdır. Ödüllendirmenin amacı, bireysel veya ekip çalışmasının verimliliğini artırmak, diğer çalışanları etkilemek, örgütsel başarıyı ve örgütsel performansı artırmaktır (Altındağ ve Akgün, 2015: 282).

Çalışanların çabaları ve başarıları karşılığında ödülleri verilir. Bu ödüller, ücret artışları, ikramiyeler, primler gibi maddi unsurlar olabileceği gibi takdir ve teşekkür gibi manevi unsurlar da olabilmektedir. Maddi olmayan ödüller, çalışanı daha fazlasını başarmaya motive eder. (Usta ve Küçükaltan, 2012:73).

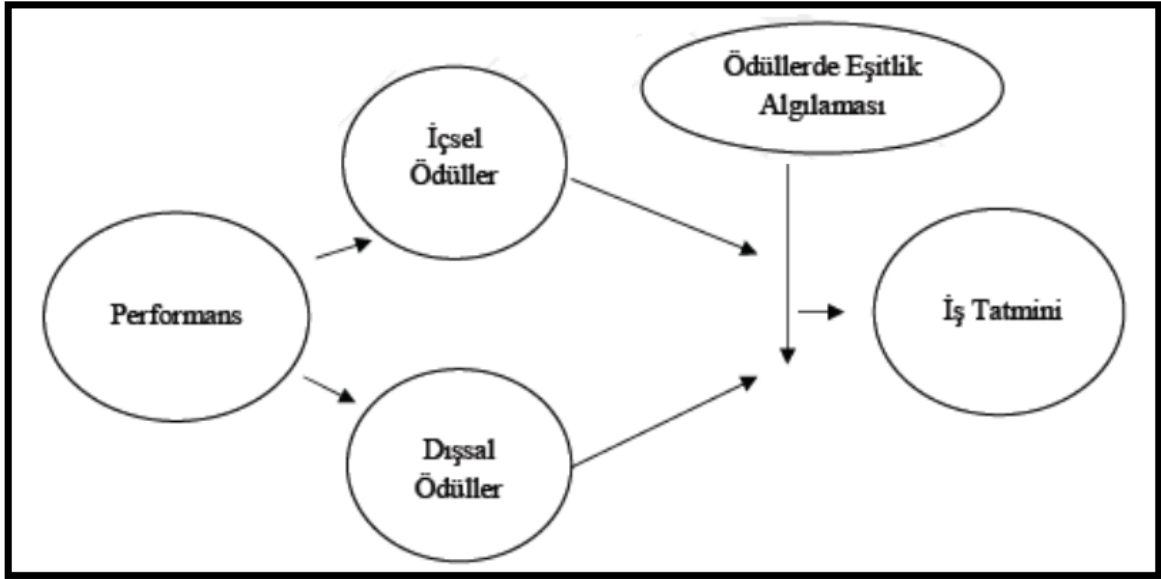
Bir organizasyondaki ödül sistemi, çalışanların davranışları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmalıdır. Ödüllendirme kullanıldığında, yapılan işin yanı sıra performansın kalitesine de dayanmalıdır. Bu nedenle ödüllendirme politikası;

- İstenilen performans düzeyi koşuluna bağlı olmalıdır,
- Çalışan için anlamlı ve değerli olmalı,
- Objektif ve amaca dayalı olmalıdır,
- İşyerinde rekabete dayalı, tamamen açık,
- Organizasyondaki koşulları dengelemeli, çalışanın ihtiyaç ve isteklerini karşılamalıdır.

Organizasyonlarda ödüllendirme programlarının temel amaçları;

- Yetenekli çalışanları organizasyona çekmek,
- Devamlılığını sağlamak,
- Yüksek bir motivasyon düzeyine çekmek için çekici olmalıdır (Saylan, 2008)

Lawler ve Porter'a göre, ödüller iş doyumuna yol açıyorsa ve başarı ödülleri getiriyorsa, o zaman başarı ve İş doyumunu arasındaki yeni bağ, ödüller tarafından yaratılır.



Şekil 1.4. Ödüllendirme

Kaynak: Gümüş, 2015.

Şekil 1.4'de görüldüğü gibi ödüller ikiye bölünmüştür. Dışsal ödüller, organizasyon tarafından kontrol edilen ve başarı ile daha az ilişkili olanlardır. Daha fazla ücret, güvenlik, terfi ve statü, dışsal ödüllere girer ve orta düzeyde İş doyumunu sağlar. İçsel ödüller ise çalışanın performansının bir sonucu olarak aldığını düşündüğü ödüllerdir. Çalışanın iş yapma başarısının ona verdiği hazdan kaynaklanır. Daha uzun ömürlüdür ve başarı ile doğrudan ilişkilidir (Gümüş, 2015:869).

1.2.2.1.2. Yönetim yaklaşımı

Yönetimin örgüt çalışanlarına yönelik davranışları ve örgüt içinde oluşturulan kuralların uygulanma şekli yönetim tarzı olarak ifade edilmektedir. Çalışanların İş doyumunu sağlamaya yönelik yönetim yaklaşımı iki şekilde ortaya çıkmaktadır.

Birincisi, çalışanların karar alma sürecine katılımını sağlamaktır. Katılım, çalışanın öz saygısını ve kurum içinde tanınma ve dikkate alınma ihtiyacını karşılayacaktır. Çalıştıkları örgütte bu ihtiyacı karşılayamayan çalışanlar, bu ihtiyaçları farklı ortamlarda karşılamaya çalışacaklardır. Bu durum çalışanların iş doyumlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Ancak yönetimin karar verme sürecine dahil olan çalışan, işine,

Çalışma arkadaşlarına ve rgte karşı olumlu duygular geliştirecek ve iş doyumunu artacaktır. İkincisi, alışan merkezli olmaktır. Diğer bir deyişle, yönetimin desteği, yakın ilgisi, takibi, hissettirmesi ve çalışana her şekilde katkı sağlaması İş doyumunu etkileyecektir (Erdil ve ark.2004)

Örgüt yöneticilerinin çalışanların katılımı ve desteği, motivasyonu artıracakı gibi çalışan memnuniyetini de olumlu yönde etkileyecektir. Zaman zaman işyerinde tutulmayan sözler, iş arkadaşlarıyla yaşanan çatışmalar, çalışanların pozitif enerjisini olumsuzla evirebilmekte ve memnuniyetsizliklere neden olabilmektedir. Bu durumda her alandaki yöneticiler, çalışanların kararlara katılımını sağlayarak bu olumsuzluğu giderebilirler (Demir, 2005:149-150).

1.2.2.1.3. Çalışma koşulları

Çalışma koşulları, kuruluşun çalışanlarına işlerini yaparken sunduğu her türlü fiziksel, ekonomik ve sosyal koşul ve fırsatlardır. cret ve sosyal yardım, iş güvenliği, sağlık hizmetleri, işyerine gidiş-geliş, gürültü, ısı, aydınlatma, dinlenme ve çalışma süreleri, ücretli izin durumu, üstün ve diğer sosyal ilişkiler, örgütsel iklim ve moral koşulları” (Eroğlu, 2007: 325-326).

Çalışma koşulları, çalışanların çalışma dışı yaşamlarını da etkileyebilir. Fazla mesai veya uzun çalışma saatleri, çalışanların ailelerine veya arkadaşlarına fazla zaman ayıramamasına ve kendilerini yenilemelerine neden olabilir. Ayrıca alışanların örgüte karşı güvensizlikleri, çalışma koşulları ne olursa olsun iş doyumlarında azalmaya yol açabilmektedir. Örgüt yönetimine güvenin tam olması durumunda fiziki koşullarla ilgili şikayetlerin azaldığı görülmektedir (Saylan, 2008:65).

1.2.2.1.4. Arkadaşlık ortamı

alışan grubu onların iş tatminini etkiler. İşletmelerde resmi ve gayri resmi gruplar vardır. Çalışanın başarılı olduğu düşünülen bir grupta yer alması ve hayat görüşü kendisine uygun olan çalışanlarla birlikte olması iş doyumunu artıracaktır. Çalışanlar işlerinden yalnızca para veya somut başarı beklemezler. Günlük yaşamının yarısından fazlasını işyerinde geçiren çalışan, çalışma arkadaşları ile sosyalleşme içerisindedir. Bu nedenle

işyerinde birbirimize destek olmak ve arkadaş edinmek iş doyumu üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Erdoğan, 1996: 242).

1.2.2.1.5. Örgütsel adalet

Örgütsel adalet, insanların meslektaşları, yöneticileri ve örgütle ilişkileri hakkındaki algılarını içeren sosyal bir sistemdir. Çalışanların işle ilgili durumlarda adaleti nasıl algıladıkları ve adalete nasıl tepki verdikleri ile ilgilenir. Örgütsel adalet, saygı algısı, güven, devamsızlık, işgücü devri, İş doyumu, meslektaşlarla ilişkilerde kalite, performans, örgütsel bağlılık, stres, iş güvenliği ve kaza raporları, işyerinde saldırganlık gibi birçok örgütsel çıktıyı etkiler (Karavardar, 2015: 140).

Çalışanların ve örgütlerin amaçları arasındaki dengenin sağlanmasında, çalışan verimliliğinin gerçekleştirilmesinde en önemli faktörlerden biri çalışanların örgütsel adalet düzeyleridir. Çalışanların örgütsel adalet düşünceleri arttıkça örgütsel amaçları içselleştirmeleri, örgütle özdeşleşmeleri, özveri duygularını artırmaları, örgüt üyeliğini gönüllü olarak devam ettirmeleri ve görevlerini yerine getirmeleri kolaylaşmaktadır. (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013:336).

1.2.2.2. Çalışma çevresel etmenleri

Çalışma ve çevresel faktörler:

Denetim: Denetim, orta derecede önemli bir iş doyumu kaynağıdır.

Çalışan Merkezlilik: yöneticiler çalışanlarına dostça ve destek verdiğinde İş doyumu artırır.

Katılım: Astlara karar almada yer veren üstler, iş doyumu gelişiminde elverişli bir ortam oluşturmaya yardımcı olurlar (Özkalp, Kırel, 2001; 131).

Çalışma Koşulları: Çalışma ortamında fiziksel rahatlık sağlandığından, çalışanlar tarafından iyi çalışma koşulları olarak görülür. Çalışanlar temiz ve sağlıklı bir çalışma ortamı arzu ederler. İdeal çalışma koşulların sağlandığı Örneğin havalandırma, aydınlatma, sıcaklık, nem, gürültü, çalışma saatleri, işyerinin temizliği, yeterli araç ve gereçler iş memnuniyetini etkileyen özelliklerdir. Kötü çalışma koşulları, iş doyumsuzluğunun kaynağı haline gelir (Arnold ve Daniel, 1986).

1.2.2.2.1. Kendi kendine çalışmak

Özerk olarak çalışmak, iş doyumunu düzeyini belirlemede önemli bir rol oynar. İşin İş doyumunu etkileyen yönlerinden bazıları şunlardır (Özkalp, Kirel, 2001: 131):

İş Kapsamı: Verilen sorumluluk düzeyi, çalışma ritmini ve olumlu geri bildirimi sağlar. Bu etkenlerin düzeyi ne kadar yüksekse, iş kapsamı o kadar yüksek bir memnuniyet seviyesine çıkar.

Çeşitlilik: Verilen makul iş çeşitliliği çalışanlarada monotonluğu azaltır. Aşırı çeşitlilik kafa ise çalışanda karışıklığı ve strese ve yorgunluğu yol açar, bu da iş doyumunu azaltıcı bir etkiye sahiptir değildir.

Özerklik ve Özgürlük Eksikliği: Çalışanlar, alacakları her kararı, atacakları her adımı veya her eylemin amirleri tarafından belirlenmesi veya denetlenmesindeen hoşlanmazlar.

Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması: Çalışanların yöneticiler tarafında verilen kararlarda belirsizlik yanı rol belirsizliği ve rol çatışması da kafa karışıklığına ve iş tatminsizliğine yol açar. Çalışanlar görev tanımlarının ne olduğunu ve neya karşı sorumlu olduklarını tam olarak bilmek isterler.

İlginç Çalışma ortamı: Monoton çalışma ortamları çalışanlar tarafında istenmeyen bir çalışma ortamıdır. Farklı çalışma fırsatı, ilgi çekici ve zorlayıcı işler ve statü kazandırıcı iş yapma fırsatı, bir iş, sıkıcı ve monoton bir işle kıyaslandığında çalışanlara memnuniyet sağlayacaktır.

1.2.2.2.2. Kişisel faktörler

Kişilerin kişisel özellikleri de işte tatmin olup olmadıklarında çok önemli bir rol oynamaktadır. Kötümserler ve olumsuz tutumları olan kişiler iş dahil her şeyden şikayet edeceklerdir. Her işte şikayet edecekleri yanlış bir şey bulurlar. Önemli kişisel faktörlerden bazıları şunlardır:

İşin Türü: İşin türü, işin doğasında bulunan en önemli faktör olarak kabul edilir. Çeşitli araştırmalar, çok fazla tekrar içeren rutin işlerin iş tatminsizliğine neden olduğunu, doğasında çeşitli olan işler işçiye çok fazla İş doyumunu verdiğini göstermektedir.

Konuyla ilgili farklı çalışmalar, yalnızca fabrika işçilerinden öğretmenlere ve memurlara vb. Değişen işlerinden memnun veya memnun olmayan işçilerin yüzdelerini

vermektedir. İlgili tek sonuç, iş türünün monoton olmadığı bir iştir. Ücret, statü, beceri vb. diğer faktörlerin de bu çeşitlilik ihtiyacıyla uyumlu olması koşuluyla, bir işçi için maksimum İş doyumu sağlama olasılığı en yüksektir (Başaran, 2003:44-45).

Mesleki Durum: Belirli bir mesleğe ilişkin prestij veya statü, belirli bir toplumdaki insanlar tarafından nasıl değerlendirildiğiyle belirlenir. Belirli bir meslekle ne kadar değer ilişkilendirildiği, mesleğin belirli bir toplumdaki meslekler hiyerarşisinde aldığı sıralama ile belirlenir. Araştırmalar, çalışanların daha az sosyal statü ve prestije sahip işlerde genellikle daha memnun olmadığını göstermiştir. Mesleklerini değiştirme şansı bulurlarsa, kendi mesleklerinden daha yüksek statüdeki bir mesleğe katılmayı tercih ederler. Aslında hiçbir iş büyük ya da küçük değildir. Her iş, görünüşte yüksek mesleki statüye sahip diğer birçok işle bağlantılı olduğu için ne kadar mütevazı olursa olsun önemlidir ki bu işler 'küçük' işler yapılmazsa hayatta kalamayabilir (İnce, 2003; 25.).

Coğrafya: Küçük şehir ve kasabalardaki işçiler, büyük şehirlerdeki işçilere kıyasla işlerinden daha memnundurlar. Bu muhtemelen, istek düzeyinin tatmin edilmesinin daha kolay olduğu küçük şehirlerdeki psikolojik ortamdan kaynaklanmaktadır. Küçük bir kasabada herkes toplumdaki yerinin farkındadır.

Kuruluşun Büyüklüğü: Küçük bir organizasyonda bireyler birbirlerini daha iyi tanır. İlişkileri daha iyi ve daha işbirlikçidir. Büyük bir organizasyon, büyüklüğü nedeniyle çok kişisizdir. Tüm üyelerin daha az katılımı, işçilerin yönetimden yabancılaşmasına yol açar.

Küçük bir organizasyondaki işçilerin olumlu tutumları vardır, ilerleme fırsatları konusunda iyimserler; günlük faaliyetlerde, politikalarda vb. rol alırlar ve yönetim için saygı ve işbirliği içinde çalışırlar. Genellikle yüksek düzeyde İş doyumuna sahiptirler (Demir, 2005:130-131).

İşçiye Bağlı Kişi Sayısı: Yapılan araştırmalar, finansal olarak işçiye bağımlı insan sayısının artmasıyla iş doyumunun azaldığını ortaya koymaktadır. Bu, daha büyük mali sorumluluklarla başa çıkmanın stresine bağlanabilir. Daha büyük finansal ihtiyaçlar bir yük haline gelir ve çalışanın enerjisini ve coşkusunu tüketerek düşük İş doyumunu sağlar. (Başaran, 2003:44-45).

Hizmet Yılı: Çoğu araştırma, bir kişi bir işte yeni olduğunda görece yüksek İş doyumunu göstermiştir. İşe alınmanın sevinci, maaş çeki, yeni ortam ve mükemmelleşme isteği muhtemelen bir kişiyi işiyle gerçekten ilgilenmeye motive eder. Zamanla, hizmet

yılları arttıkça, özellikle dört ila altı yıl, iş tatmininde dikkate değer bir düşüş var. Daha sonra, on bir yıldan fazla hizmette İş doyumu seviyesinde şaşırtıcı bir artış var. (Başaran, 2003:44-45).

Eğitim: Genel olarak, daha az eğitilmiş çalışanlar, yüksek eğitilmiş işçilere kıyasla işlerinden daha memnun olma eğilimindedir. Bunun nedeni muhtemelen daha az eğitilmiş çalışanların beklentilerinin düşük olması ve bu nedenle şirket politikalarından, çalışma koşullarından ve iş gereksinimlerinden kolayca tatmin edilmesine karşın, eğitilmiş olanların yüksek eğitilmiş durumlarının ışığında teşvik ve ilerleme fırsatları beklemesidir. İşlerinde daha fazla zorluk ararlar ve durum onların hoşuna gitmediğinde tatminsiz olma eğilimindedirler. Beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırma, liseyi terk edenlerin işlerinden en memnun olduklarını gösterdi (İnce, 2003; 25).

1.2.2.3. Çalışanların memnuniyetsizlik nedenleri

Çalışanların genel memnuniyetine veya memnuniyetsizliğine katkıda bulunan birkaç farklı husus vardır.

Bunlar: (göreceli önem sırasına göre)

- (i) İş güvenliği
- (ii) İçsel İlgi
- (iii) Terfi ve dolayısıyla ilerleme fırsatı
- (iv) Üstlerden takdir
- (v) Ücretler
- (vi) Denetim Türü
- (vii) İşyerinde sosyal ilişkiler
- (viii) Çalışma koşulları
- (ix) İletişim
- (x) Ekstra Avantajlar

İş tatmini, iş durumunun bir bireyin sahip olduğu belirli değerlerin yerine getirilmesiyle sonuçlanma derecesinden etkilenir. İnsanlar işlerine farklı değerler koyarlar, bazıları güvenliğe, bazıları gelire, yani ücretlere vb.

Bireyler değer kümelerinde farklılık gösterse de, belirli gruplar içindeki bireylerin değerlerinde bir miktar tutarlılık vardır. Dahası, değerler ekonomik sosyal ve diğer etkilere bağlı olarak değişebilir. (Başaran, 2003:44-45).

Çalışanların değer sistemlerinin anlaşılması, personel programlarının geliştirilmesinde yönetim için çok faydalı olabilir. Çalışanların yalnızca parayla ilgilendiği felsefesine inanan yönetimler, yüksek ücretlere rağmen çalışanların bazen önemsiz görünen bazı konularda grev yaptığını gördüklerinde muhtemelen şaşıracaklardır. (Başaran, 2003:44-45).

Wyatt, Langdon ve Stock, fabrika işçilerinin ilgisini çeken faktörleri ele alan bir soruşturma bildirdi. Bu çalışmada 325 çalışan tarafından tabloda gösterilen önem sırasına göre sıralanan on faktör:

Öğeleri önem sırasına göre sıralayın (325 fabrika işçisine göre)

- Düzenli çalışma
- Rahat çalışma koşulları
- İyi iş arkadaşları / çalışma arkadaşları
- İyi patron
- İlerlemesi için fırsatlar
- Yüksek ücret
- Fikirlerinizi kullanma fırsatı
- İş öğrenme fırsatı
- İyi çalışma saatleri
- Kolay iş

Bu raporda, incelenen fabrika işçileri tarafından paranın yanı sıra pek çok faktör gerçekten önemli görülmüştür. Genel sonuç, İş doyumunun finansal kazanımların yanı sıra birçok şeyle ilişkili olduğudur (Akt.: İnce, 2003;s. 25).

1.3. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki

İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi gösteren çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Aydoğdu ve Aşıkil (2011) tarafından hizmet ve üretim sektöründe çalışan çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada sonuçlar duygusal bağlılık ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Sonuçlar ayrıca İş tatmini ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu da göstermiştir. Aydoğdu ve Aşıkil (2011) de İş tatmini ile devam bağlılığı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Buna karşın,

Ahmad ve Oranya (2010) tarafından yapılan çalışma, İş tatmini ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir.

1.3.1. İş memnuniyetini ölçme yolları

Memnuniyetin tanımı, bir organizasyon içindeki çeşitli insanlar arasında farklılık gösterebileceğinden, birçok kuruluş iş memnuniyetini doğru bir şekilde ölçmede zorluklarla karşılaşır.

Aksine yaygın inanışa rağmen, araştırmalar, yüksek performanslı çalışanların, sadece üst düzey unvanlar veya artan ücretler nedeniyle işlerinden memnun hissetmediklerini göstermiştir.

Bu korelasyon eksikliği kuruluşlar için önemli bir endişe kaynağıdır çünkü araştırmalar aynı zamanda olumlu İK uygulamalarının kuruluşlar için mali kazanç sağladığını da ortaya koymaktadır.

Bir kişinin işi, kağıtları karıştırmak, programlama kodu yazmak, müşterileri beklemek veya bir kamyon sürmek gibi bariz faaliyetlerden daha fazlasıdır.

İşler, iş arkadaşları ve patronlarla etkileşim, örgütsel kuralları ve politikaları takip etmeyi, performans standartlarını karşılamayı, genellikle idealden daha düşük çalışma koşullarında yaşamayı ve benzerlerini gerektirir.

Bu, bir çalışanın işinden ne kadar memnun veya memnuniyetsiz olduğuna ilişkin değerlendirmesinin, birkaç farklı iş ögesinin karmaşık bir toplamı olduğu anlamına gelir.

Çalışanların iş memnuniyetini ölçmek için en çok kullanılan yaklaşımlar;

1. Tek Küresel Derecelendirme.
2. Toplam Puanı
 - İş Teşhis Anketi.
 - İş Memnuniyeti Endeksi.
 - İş Memnuniyeti Anketi.
 - Minnesota Memnuniyet Anketi.
 - Beklentilere Göre İş doyumu.
 - Küresel İş doyumu.
 - İş Tanımlayıcı Endeksi (İTE).

1.3.1.1. Tek küresel derecelendirme

Tek küresel derecelendirme yöntemi, bireylerden aşağıdaki gibi bir soruya yanıt vermelerini istemekten başka bir şey değildir; her şey düşünüldüğünde, işinizden ne kadar memnunsunuz?

1.3.1.2. Toplama puanı

Bir işteki temel unsurları belirler ve çalışanın her biri hakkındaki duygularını sorar. Dahil edilecek tipik faktörler, işin doğası, denetim, mevcut ücret, terfi fırsatları ve iş arkadaşlarıyla ilişkidir. Bunun yanı sıra, toplama puanında birçok araştırmacı iş doyumunu ölçmek için pek çok yöntem kullandı;

İş Tanımlayıcı Endeksi (İTE): 1969'da bu başlangıçta Smith, Kendall ve Hulin tarafından geliştirildi. Bu indekste yer alan 72 madde, iş, ödeme, terfiler, denetim ve iş arkadaşları dahil olmak üzere beş İş doyum boyutunu değerlendiriyor. Yüzlerle memnuniyet derecelendirmelerinin birleştirilmesiyle, bileşik bir İş doyum ölçüsü belirlenir.

Küresel İş Memnuniyeti 1979'da Warr, Cook ve Wall, genel iş memnuniyetini belirlemek için 15 maddeden oluşan bu ölçümü geliştirdi. İşin dışsal ve içsel yönleri için iki alt ölçek kullanılır. Dış kısımda sekiz madde vardır ve iç kısımda yedi madde vardır.

Beklentilere Göre İş Tatmini: Bacharach, Bamberger ve Conley bu önlemi geliştirdi. Bir işin geniş yönlerinin algılanan kalitesi ile çalışan beklentileri arasındaki anlaşmanın derecesini değerlendirir. İşin rol çatışmalarını nasıl vurguladığını veya rol belirsizliklerinin bir çalışanın iş beklentilerini karşılamasını nasıl engelleyebileceğini belirlemek en etkilidir.

Minnesota Memnuniyet Anketi: Bu anketin uzun formu, yetenek, kullanım, başarı, aktivite, ilerleme, yetki, şirket politikaları ve uygulamaları, ücretlendirme, iş arkadaşları, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler ile ilgili memnuniyeti ölçen 20 alt ölçeğe dayalı 100 sorudan oluşmaktadır. , tanınma, sorumluluk, güvenlik, sosyal hizmet, sosyal statü, denetim insan ilişkileri, denetim-teknik çeşitlilik ve çalışma koşulları.

İş Memnuniyet Anketi: Bu, Spector tarafından geliştirilmiştir ve dokuz iş modeline dayalı 36 öge içerir. İş yönleri arasında ücret, terfi, denetim, sosyal haklar, koşullu ödül işletme prosedürleri, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişim yer alır. Başlangıçta

geliştirildiğinde, insan hizmetlerinde, kar amacı gütmeyen kuruluşlarda ve kamu kuruluşlarında iş memnuniyetine özeldi.

İş Memnuniyeti Endeksi: Schriesheim ve Tsue bu önlemi geliştirdi. Genel iş memnuniyetini belirleyen bir endeksi oluşturan altı maddeden oluşur. Öğeler iş, denetim, iş arkadaşları, ücret, terfi fırsatları ve genel olarak iştir.

İş Tanılama Anketi: Hackman ve Oldham, iş memnuniyetinin hem genel hem de belirli yönlerini ölçen bu anketi geliştirdi. Genel memnuniyet, iç iş motivasyonu ve büyüme memnuniyetini içeren ve tek bir ölçü içinde birleştirilen genel İş doyumunun üç boyutu vardır. Ankette ölçülen özellikler güvenlik, tazminat, iş arkadaşları ve denetimi içerir.

1.4. Türk İtfaiyeciliğinin Tarihçesi

Türk İtfaiyecilik tarihi incelendiğinde verilerin genel olarak İstanbul'daki olaylarla ilgili olduğu görülmektedir. İstanbul'da yaşanan büyük çaplı doğal afetler, konut yapımında kullanılan yapı malzemelerinin zaman içinde değişmesine neden olmuştur. Daha önce taş kullanılarak yapılan evlerin 1509 depreminden sonra ahşap malzeme kullanılarak yapıldığı bilinmektedir.

Ahşap malzemelerin depreme karşı önlem olarak bina yapımında kullanılması yangınlara ve yangınların hızla yayılmasına neden olmuştur. Bu nedenle yangınları önlemek için gözetleme kuleleri, içi su dolu variller ve merdivenler gibi birçok önlem alınmış, ekipler kurulmuş ve yangına müdahale için ekipman kullanılmıştır.

Bu ekipmanlardan en dikkat çeken şüphesiz pompadır.

Tulumba: Tulumba, gemilerdeki suyu boşaltmak için kullanılan bir alettir. Yangın söndürmek için tasarlanan Tulumba'yı İstanbul'la tanıştıran kişi, 1715'te Müslüman olan ve Real David adını alan bir Fransız'dı. Dönemin birçok büyük yangınına müdahalede kullanılan emiş sistemi daha sonra pompaya entegre edilerek daha işlevsel hale getirildi.



Şekil 1.5. Tulumba

Tulumbacılar: Sultan III. Ahmet'in emriyle Yeniçeri Ocağı'na bağlı "Tulumbacı Ocağı" adlı bir birlik kurulmuş ve Hakiki Davut tarafından Osmanlı'ya tanıtılan pompanın Osmanlı İmparatorluğu'nda büyük fayda sağlamasından dolayıdır. İstanbul'daki büyük yangınlara Hakiki Davut atandı.

18. yüzyılın ikinci yarısında İstanbul'un her semtinde küçük bir grup silah ustası çalışıyordu. Küçük yangınlara koştular ve yangının büyümesi durumunda diğer itfaiye ve Tulumbacı Ocağı'ndan yardım istediler. Yangınları bildirmek için Beyazıt'taki Ağa Kapısı ve Galata Kulesi kullanıldı.

1826'da Yeniçeri Ocağı'nın kaldırılmasıyla birlikte "Tulumbacı Ocağı" da ortadan kalktı. 1827'de kurulan yeni orduda itfaiyeci ocağı yerine "Ateş Taburu" kuruldu. İstanbul'daki büyük yangınlarda bu taburun yetersiz kalması nedeniyle, Sultan Abdülaziz'in emriyle Londra'da itfaiyecilik eğitimi alan Macar Kontu Odön Szecheny, İstanbul'a getirilerek taburun başına getirildi. Kont Odön Szecheny yönetiminde İstanbul İtfaiyesi bünyesinde 1874 yılında 4 kara itfaiye taburu, 1887 yılında deniz itfaiye taburu kurulmuştur.

Sultan Abdülaziz devrinde İstanbul'da belediye daireleri ve bu bürolara bağlı itfaiye teşkilatları kurulmuştur. Osmanlı döneminde İstanbul ile sınırlı olan itfaiyecilik, Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemleri ve Cumhuriyetin ilanı ile birlikte diğer vilayetlerde de yayılmaya başlamıştır.

1.5. Elazığ Belediyesi İtfaiye Müdürlüğü

Müdürlüğümüz, yangın, doğal afet, trafik kazası, çökme, patlama, mahsur kalma, sel gibi teknik kurtarma gerektiren olaylara müdahale etmekte ve ilk yardım hizmetlerini

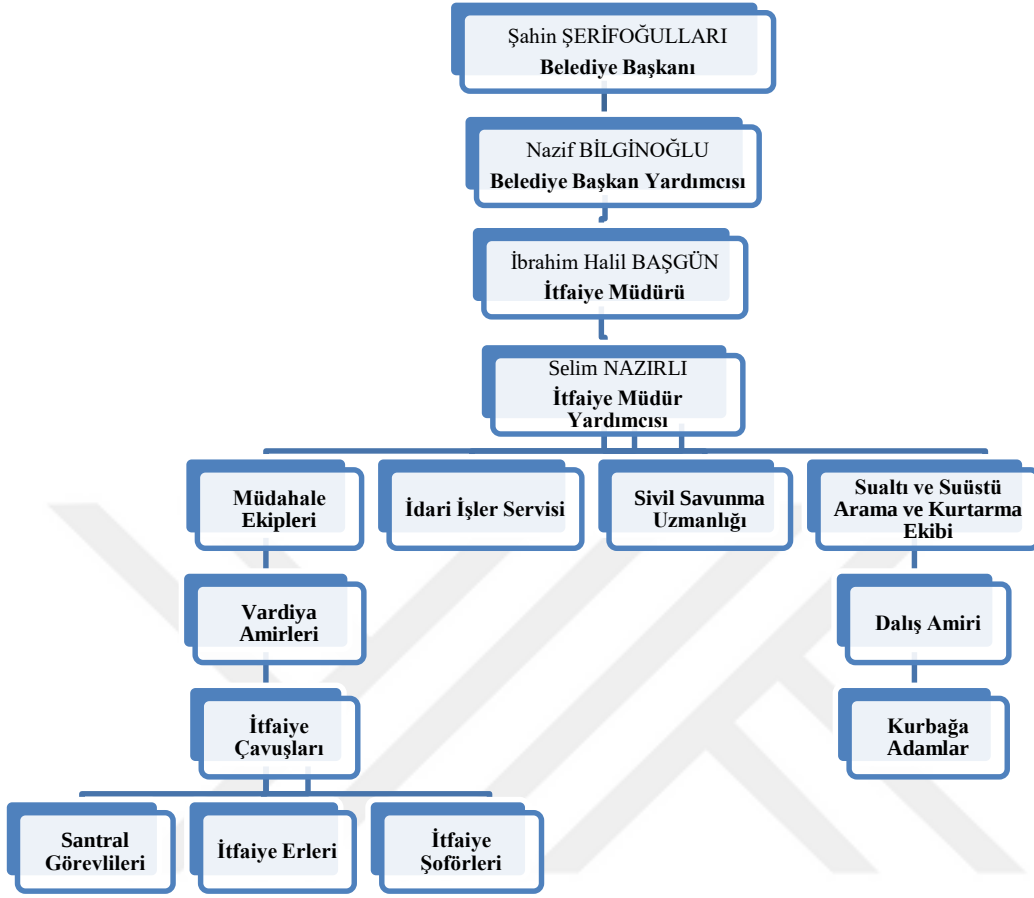
yürütmektedir. 24 saat çalışma ve 48 saat dinlenme esasına göre çalışır. Atölye ve işyerlerinin yangın güvenliğini kontrol ederek yangından korunma sistemlerinin uygunluğunu denetler. Okullarda ve işyerlerinde çıkan yangınlar hakkında bilgi verir. Basının imkânlarından yararlanarak halkı yangın önleme ve söndürme çalışmaları hakkında bilgilendirir. Sahada, su üstünde ve su altında her türlü arama kurtarma çalışmalarını yapar ve yangın ulaşım planını hazırlar.

Kuruluşumuzu Elazığ İtfaiyesi olarak modernize etmek ve dünya standartlarında hizmet veren bir itfaiyeye dönüştürmek.

1- Fiziksel Yapı

İtfaiye araçlarının muhafazası için Hizmet Binamızda 8 araç kapasiteli kapalı ve 4 araç kapasiteli açık garaj mevcuttur. Büyüyen şehir sınırlarımız içinde itfaiye hizmetlerini aksatmadan yürütmek için Abdullahpaşa Mahallesi'nde bulunan şubemizde ise 2 araç kapasiteli kapalı garaj ve dinlenme odası bulunmaktadır.

2- Örgüt Yapısı



Şekil 1.6. Elazığ Belediyesi İtfaiye Müdürlüğü Organizasyon Şeması

3- İnsan Kaynakları

Statü	Sayısı
Memur	25
İşçi	20
Belediye şirket işçisi	71
Toplam	116

4-Sunulan Hizmetler

A-Yangına Müdahale

İtfaiye personeli, yangın ve diğer afetlere anında müdahale edebilecek şekilde 3 vardiya halinde 24 saat çalışmaktadır. Yangın ihbarı gelir gelmez ekiplerimiz yangın yerine hareket ederek vakit kaybetmeden gerekli müdahaleyi yapmaktadır. Ekiplerimiz

olası bir yangın veya afet için 24 saat teyakkuz halindedir. 2020 yılında 1899 yangına müdürlüğümüz müdahale etti.

B- Su Baskınlarına Müdahale

İlimizde meydana gelen sel felaketi ve sel olayı sonrası evleri ve işyerlerini su basan vatandaşlarımızın mağduriyetleri motorlu pompalar kullanılarak giderilmektedir. Mağduriyeti giderilen vatandaşlarımızdan ücret alınmamaktadır. 2020 yılında 165 sel baskınına müdahale edildi.

C- Su Verilmesi

Ekipler suyu kesilmiş resmi kurumlara, camilere, okullara, yurtlara ve mahallelere İtfaiye püskürtücü ile ücretsiz olarak içme suyu sağlamaktadır. Özel inşaatlar ihtiyaç duymaları halinde Müdürlüğümüzden su talep edebilirler. Belediyemiz Gelir İdaresi Başkanlığı'na yatırdıkları para karşılığında aldıkları makbuz ile yapılara su verilmektedir. 2020 yılında muhtelif yapı ve şahıslara toplam 105.575,00 TL su verilmiştir.

D- Baca Temizliği

Müdürlüğümüze kış aylarında kalorifer ve soba bacalarının temizliği için makbuz ile başvuran vatandaşlarımızın talepleri programa dahil edilmekte ve talepleri ekiplerimiz tarafından en kısa sürede yerine getirilmektedir. 2020 yılında çeşitli ev ve işyerlerinin bacaları itfaiye ekipleri tarafından temizlendi. 2020 yılında yapmış olduğumuz baca temizliği karşılığında 440,00 TL makbuz alınmıştır.

E- Merdivenli Araç Hizmeti

Anahtarını içeride unutan vatandaşlarımız makbuz karşılığında müdürlüğümüze başvurduklarında kapıları açılıyor. Bazı tehlikeli durumlarda vatandaşların talepleri güvenlik görevlilerinin gözetiminde ücretsiz olarak yerine getirilmektedir. Ayrıca makbuz karşılığında vatandaşların veya çeşitli resmi kurumların afişleri de asılıyor. 2020 yılında yapmış olduğumuz merdivenli araç hizmetlerinden 3.190,00TL makbuz alınmıştır.

F- İşyeri açma ruhsatı

27.11.2007 tarih ve 2007/12937 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe giren Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik ile işyerlerinin yangın güvenliği açısından denetlenmesinden itfaiye sorumludur. 2020 yılında 700 işyerinde yangın güvenliği tedbirlerine ilişkin kontroller yapılmış ve ruhsatlar verilmiştir.

G- Tatbikatlara ve Yangın Eğitimleri

2020 yılında Müdürlüğümüz; İlimizde müdürlüğümüze başvurularak anaokulları, kreşler ve birçok kurum ve kuruluşta toplam 97 tatbikat gerçekleştirilmiş ve yangın eğitimi verilmiştir. Bu sayede hem burada çalışan vatandaşlar bilinçlendirilmekte hem de personelimiz herhangi bir yangın durumuna karşı hazır tutulmaktadır.

5- Yönetim ve İç Kontrol sistemi

İç kontrol, kuruluşun amaçlarına ulaştığına ve misyonunu yerine getirdiğine dair makul güvence sağlamak üzere tasarlanmış ve kuruluşun genelini etkileyen, kuruluşun yönetimi ve personeli tarafından uygulanan bütünleşik bir süreçtir. İç kontrol bir süreçtir, yani; İç kontrolün ulaşılacak bir hedef olmaması, iç kontrolün bir süreç olduğu, aynı zamanda bir sonuç olmadığı anlamına gelir. Bu süreç, sonuçlara ulaşmak için kullanılan bir araçtır. Kurumlar hedeflerine ulaşmak için iç kontrol sistemini kullanır Kurumların 4 ana hedefi vardır

- 1- Etkili ve verimli faaliyetler
- 2- Mali raporların güvenilirliği
- 3- Yürürlükteki mevzuata uygunluk
- 4- Varlıkların korunması

Büyüyen ve gelişen kurumlar için İç Kontrol sistemi giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

6- ELAZIĞ BELEDİYESİ 2020 İSTATİSTİKLERİ

Yangına Müdahale Sayısı	1899
Trafik Kazasına Müdahale Sayısı	95
İnsan Kurtarma Sayısı	1794
Hayvan Kurtarma Sayısı	618
Doğal Afet(Sel, Deprem) İnsan Kurtarma Sayısı	208
Su Baskını Müdahale Sayısı	165
Merdivenli Araç Hizmeti Sayısı	3152
Su Hizmeti Sayısı.....	3547
İş Yeri Ruhsatları.....	700
Vatandaşa Eğitim Verilme Sayısı.....	1494
Araç Çıkış Sayısı	10387

2. MATERYAL VE METOD

2.1. Problem Durumu

Örgütsel bağlılık kavramı endüstriyel ve örgütsel psikoloji literatüründe popülerlik kazanmıştır. Modern toplum organizasyonların karşılaştığı zorluklardan biri, mevcut iş ortamında çalışan bağlılığını sürdürmektir. Günümüzde işyerlerinde çalışanlar günlük faaliyetlerinde daha fazla belirsizlik ve azalan iş güvenliği ile karşı karşıyadır. Sürekli istihdamın kesinliği olmadan, işçiler diğer alanlardaki beklentilerini yükseltmektedir. Bazı alanlarda iş yükünün artması çalışma koşullarının zorluğu ve iş riski örgüte bağlılığı ve sonucunda iş doyumunu azaltıcı sonuçlar vermektedir. Bu iş kollarında biride itfaiye çalışanlarıdır. İtfaiye çalışanlarının iş bağımlılığı üzerine literatürde bir çalışmaya rastlanılmıştır. Bu alan literatür etsikliğinin olmasını ve iftaiye çalışanlarını iş bağımlılığı ve iş doyumunu incelenmesi önemli görülmüştür. İtfaiye çalışanlarının örgütsel bağımlılık düzeyleri ve iş doyumunu etkisini bilinmemesi çalışmanın problemi olarak ele alınmıştır.

2.2. Araştırmanın Amacı

Elazığ Belediyesine bünyesinde faaliyet gösteren İtfaiye Müdürlüğünün katılması beklenen bu çalışma ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş tatmin düzeyleri ve Örgütsel bağlılığın İş doyumuna etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma “örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında bir ilişki varmı?” Bu temel soruya bağlı olarak aşağıda belirtilen alt sorulara da cevap aranmıştır:

- Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
- Araştırmaya katılanların iş tatmin düzeyleri nedir?
- Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Araştırmaya katılanların iş tatmin düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

2.3. Araştırmanın Önemi

2.3.1. Konu ve kapsam açısından

Çalışanların örgütsel bağlılığı hem çalışanlara hem de örgütlere birçok yönden fayda sağlar. Örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar işlerini daha titiz ve özverili bir şekilde yapmaya başlarlar. Üstleri tarafından takdir edilen ve ödüllendirilen çalışanlar, diğer çalışanlara örnek olmaya başlamakta ve bu nedenle işletmedeki çalışanlar ve yöneticiler genellikle koordineli bir çalışma göstermekte ve işletmeyi sektörde ön plana çıkarmaktadır. Bu çalışmanın amacı, örgütsel bağlılık ile İş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek ve Elazığ belediyesi itfaiye teşkilatının etkisini araştırmaktır.

2.3.2. Örneklem açısından

Elazığ, bölgedeki gelişmiş iller arasında yer almaktadır. Elazığ Elazığ ilini bu çalışma için özel kılan nedenler arasında okuryazarlık oranının %95,4 ile ülke ortalamasına yakın olması, işsizlik oranının %11,5 ile ülke ortalamasına yakın olması, sosyoekonomik gelişmişlik düzeyinin düşük olma eğiliminde olmasıdır. Kırsal kesimde nüfus yaklaşık %32'dir. %68'i şehirde yaşıyor, nüfusun çoğunluğu genç.

2.4. Araştırmanın sağlayacağı katkılar

2.4.1. Bilimsel birikime katkıları

Örgütsel bağlılık ulusal hem de uluslararası literatürde sıklıkla yer alan ve üzerinde araştırmalar yapılan bir konudur. Örgütsel bağlılık hem günlük hayatımızda hem de çalışma hayatımızda çok önemli bir konudur. Aynı şekilde İş doyumu da örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olan bir kavramdır. Örgütsel bağlılık ile iş doyumunun örgütlerdeki etkinlik ve verimlilik bakımından ayrılmaz bir bütündür. Ülkemizde bu konularında bir çok araştırma yapılmasına rağmen halen bir çok parametrede literatür eksikliği bulunmaktadır. Bu alanda İtfaiye çalışanlarının gerek iş yükü ve gerekse de faaliyet alanından kaynaklanan tehlikeli, riskli bir iş konunun olması çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması ve iş doyumunun ne düzeyde olduğu literatürlerde rastlanılmamıştır. Bu sebepten dolayı literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

2.4.2. Araştırmacıya sağlayacağı katkılar

Bu çalışma İtfaiye çalışanları üzerinde yapılmış olması, bu konunun farklı ölçeklerde de olsa literatürde daha fazla yer bulmasını sağlayacaktır.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki şekillerde ifade edilebilir:

-Konunun örgütsel bağlılık ve iş tatmini açısından incelenmesi bir sınırlılık olarak kabul edilebilir.

-Bu araştırma için sadece Elazığ Belediyesi İtfaiye çalışanlarından veriler elde edilmiştir. Verilerin sadece bir ilden toplanmış olması bu araştırma için bir sınırlılık olarak kabul edilebilir.

2.6. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmanın varsayımları aşağıdaki şekillerde ifade edilebilir:

Araştırma evrenine uygun olarak örgütsel bağlılık ile İş doyumu arasındaki ilişkinin gerçekçi bir şekilde belirleneceği varsayılmaktadır.

- Anketlere katılan itfaiyecilerin samimi oldukları ve soruları cevaplarken gerçek düşüncelerini ifade ettikleri varsayılmaktadır.

- Anketlere katılan itfaiyecilerin soruları cevaplarken birbirlerinden etkilenmediği varsayılmıştır.

- Anketlere katılan itfaiyecilerin tüm soruları okuyup anlayarak yanıtladığı varsayılmaktadır.

2.7. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, nicel yönelimli bir araştırma şeklinde olacaktır. Nicel araştırmalar, sayısal veriler kullanılarak genellenebilir sonuçlar üretmeyi amaçlayan çalışmalardır. Anket ve deney, nicel araştırmaların temel veri toplama teknikleridir. Genelleme ön planda olduğu için çok büyük örneklemelerle yapılandırılmış veri toplama araçları kullanılmaktadır. (Gürbüz ve Şahin, 2016: 105).

Araştırmanın deseni nedensel tarama araştırmasıdır. Bireylerin belirli konulardaki tutum, davranış, görüş, beklenti ve özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan bir araştırmadır. Anketlerin içeriği araştırmacılara ve araştırmanın amaçlarına göre belirlenir.

2.8. Evren ve Örneklem

Elazığ belediyesi İtfaiye müdürlüğünde çalışanların örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile yürütülmüş bu araştırmada gerekli veriler, İtfaiye müdürlüğünden sağlanmıştır. Elazığ belediyesinden yasal izin alınarak 25 Memur, 20 İşçi, 71 Belediye Şirket Çalışanı oluşan toplam 116 çalışanbulunmaktadır.

Tablo 2.1. Evrenin unvanlara göre dağılımı ve büyüklüğü

Statü	Sayısı
Memur	25
İşçi	20
Belediye şirket işçisi	71
Toplam	116

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{((N - 1) \cdot d^2) + (t^2 \cdot p \cdot q)}$$

N = evren sayısı 116

t = güven aralığı % 95 ve serbestlik derecesi ∞ olduğunda teorik t değeri 1,96

(α = 0.05, 0.01, 0.001 için 1.96, 2.58 ve 3.28 değerleri)

p = 0,5

q = 0,5

d = 0,05

n = 87

Evren büyüklüğü 116 olarak alındığında örneklem büyüklüğü (n) aşağıdaki formüle göre en az 87 olmalıdır. Örnek olarak çalışmamızın %82'sine (%95) ulaşılmıştır. Bu büyüklükte bir örneklem büyüklüğünün %95 güven düzeyinde evreni temsil etme gücüne sahip olacağı söylenebilir (Baş, 2008:39-42).

2.9. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemleri

Veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırmaya katılanların belirli bir konu hakkında düşünme, tutum ve davranışlarını kazanmalarını sağlar. Katılımcılar anketteki soruları kişisel değerlendirmelerine göre cevaplarlar. Bu nedenle anketler, bireylerin kendilerini değerlendirmek için kullanabilecekleri bir veri sağlama yöntemidir (Gülbüz ve Şahin 2016: 179).

Minnesota İş Tatmin Ölçeği, çalışanların iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 25 maddeden oluşan Minnesota İş Tatmin Ölçeği, 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeğine göre düzenlenmiştir. Ölçek; 5= Kesinlikle katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 1= Kesinlikle katılmıyorum, biçiminde derecelendirilmiştir (Yılmaz, 2019). Söz konusu çalışmada Cronbach Alfa değeri 0.87 ve açıklanan varyans %56'dır. Ölçek 25 madde ve beş boyuttan oluşmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği, çalışanların örgüte bağlılıklarını belirlemek amacıyla Meyer ve Allen tarafından 1990 yılında geliştirilmiştir. 2000 yılında Yıldırım tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan ölçek 23 ifadeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipinde hazırlanmış olan ölçekteki derecelendirmelerde; 5= Kesinlikle katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 1= Kesinlikle katılmıyorum, temsil etmektedir (Yılmaz, 2019) Söz konusu çalışmada Cronbach Alfa değeri 0.87 ve açıklanan varyans % 56'dır. Ölçek 23 madde ve üç boyuttan oluşmaktadır.

2.10. Araştırmanın Veri Analiz Yöntemleri

Veri analizi için kullanılacak teknikler aşağıda listelenmiştir:

- 1) Tanımlayıcı istatistikler: frekans, Yüzde, ortalama, standart sapma, normallik
- 2) Bağlam farklı olduğu için kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizleri
- 3) Deneklerin demografik özelliklerini ve araştırma değişkenlerinin puanlarını karşılaştırmak için "Man Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi"

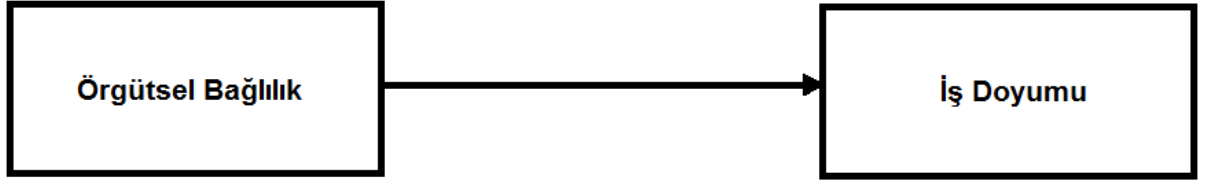
- 4) Temel hipotezi test etmek için regresyon analizi yapılmıştır.

Bu analizler SPSS 25.0 paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

2.11. Araştırmanın Modeli

Model, doğrudan gözlemlenemeyen fenomenlerin anlaşılmasını basitleştirmek için kullanılan analitik çerçevedir. Model sayesinde değişkenler arasındaki ilişkiler ve örüntüler anlaşılır hale gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 78).

Literatür taramasından elde edilen sonuçlara göre bu araştırmanın modeli şu şekilde oluşturulmuştur.



H1: Örgütsel bağlılık iş tatminini etkiler

3. BULGULAR

Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan itfaiye çalışanlarına yönelik demografik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcılara ait demografik özellikler

		Sayı (N)	%
Yaşınız	20-30 yaş	12	13,2
	31-40 yaş	30	33,0
	41-50 yaş	29	31,9
	51-60 yaş	18	19,8
	61-+ yaş	2	2,2
	Total	91	100,0
Cinsiyet	Erkek	91	100,0
Medeni Durumunuz	Evli	83	91,2
	Bekar	8	8,8
	Total	91	100,0
Eğitim Durumu	Lisans	4	4,4
	Önlisans	12	13,2
	Lise	42	46,2
	Ortaokul	25	27,5
	İlkokul	8	8,8
	Total	91	100,0
İş Tecrübeniz	1-5 yıl	16	17,6
	6-10 yıl	17	18,7
	11-20 yıl	41	45,1
	21-+ yıl	17	18,7
	Total	91	100,0
Göreviniz	İtf. Amiri	2	2,2
	İtfaiye eri	45	49,5
	Şöfor	27	29,7
	Md. Yard.	2	2,2
	İşçi	3	3,3
	İtf. Çvş	7	7,7
	Santral	3	3,3
	İdari işler	1	1,1
	Tekniker	1	1,1
	Total	91	100,0

Tablo 3.1'e göre katılımcıların %13.2(12)'lik kısmı 20-30 yaş aralığında, %33.0(30)'lik kısmı 31-40 yaş aralığında, %31.9(29)'lük kısmı ise 41-50 yaş aralığında

%19,8(51-6) yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların %100 (91)'ü Erkeklerden oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %91,2(83)'si evli, %8,8(8)'si bekarlardan oluşmuştur. Araştırmaya katılanların görevleri incelendiğinde %36.1(45)'i itfaiye eri, %29,7(27)'si şöfor, %7,7(7)'si İtfaiye çavuşu, 2 itfaiye amiti, 2 Müdür yardımcısı, 8'i ise diğer görev yapan katılımcılardan oluşmuştur. Araştırmaya katılanların %46,2(42)'si lise, %27,5(25)'i Ortaokul, %13.2(12)'si önlisan, %4.4(4)'ü Lisans eğitim düzeyine sahiptir. Araştırmaya katılanların %17,6(16)'si 1-5 yıl, %18,7(17)'si 6-10 yıl, %45,1(41)'i 11-20 yıl, %18.7(17)'si 21- + yıl iş tecrübesine sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 3.2. de ölçeklere ilişkin faktör analizlerine yer verilmiştir.

Tablo 3.2. Örgütsel bağlılık ölçeği faktör analizi

		Faktör Yüğü			Açık Vary.	Cronb Alpha
		1	2	3		
S1	Kariyerimin kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum.	,781				
S2	Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	,852				
S3	Duygusal olarak kendimi bu kuruma ait hissediyorum.	,892				
S4	Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	,884			51,702	,965
S5	Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	,865				
S6	Bu kurumun benim için kişisel anlamı büyüktür.	,863				
S7	Bu kurumdan söz etmekten çok hoşlanıyorum.	,809				
S8	Bu kurumdan başka bir kuruma bağlanabileceğimi sanmıyorum.	,792				
S9	Benim için şu anda bu kurumda kalmak; bir istek olduğu kadar bir ihtiyaçtır da.		,842			
S10	İstesem bile şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.		,856			
S11	Şu anda bu kurumdan ayrılırsam hayatım büyük ölçüde altüst olurdu.		,777			
S12	Şu anda bu kurumdan ayrılmayı düşünemeyecek kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum.		,453		9,339	,913
S13	Bu kuruma kendimden bu kadar şey katmamış olsaydım, başka bir kurumda çalışmayı düşünebilirdim.		,518			
S14	Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri, alternatiflerin az oluşudur.		,524			
S15	Bu kurumdan ayrılmamın maliyeti çok yüksek olurdu.		,555			
S16	Sık kurum değiştirilmesini uygun bulmuyorum.		,710			
S17	Benim için avantajlı olsa bile, bu kurumu terk etmenin doğru olacağını sanmıyorum.			,815		
S18	Şu anda bu kurumdan ayrılamam, çünkü diğer çalışanlara karşı sorumluluk hissediyorum.			,701		
S19	Bu kuruma çok şey borçluyum.			,755	4,288	,927
S20	Bu kurumdan şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederdim.			,806		
S21	Daha iyi bir teklif alsamda bu kurumdan ayrılamam.			,799		
S22	Tek bir kurumda çalışmayı tercih ederim.			,812		
S23	Kurumda kalmayı etik olarak zorunlu görüyorum.			,740		
Ölçek					65,329	0,945
KMO = 0,898 Df = 253 App. Chi Square = 2445,0 P = 0,000						

1: Duygusal 2: Devamlılık 3: Normatif

Tablo 3.2.'de örgütsel bağlılık ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonuçlarında 0.30 ve üzeri faktör yükü kriter olarak alınmıştır. Çalışmada en düşük madde faktör yükünün .453 ile en yüksek faktör yükünün 0.892 arasında bulunması maddelerin istenilen faktör yüküne sahip olduğunu göstermektedir. Lyman W. Friends (1974) tarafından 1. boyut “Duygusal”, 2. boyut “süreklilik” ve 3. boyut “normatif” olarak adlandırılmıştır. Duygusal boyut, faktör yükleri 0.781 ile 0.892 arasında değişen 8 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %51.70'ini açıklamaktadır; Süreklilik boyutu, faktör yükleri 0.453 ile 0.856 arasında değişen 8 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %9.36'sını açıklamaktadır; Normatif boyut, faktör yükleri 0.701 ile 0.815 arasında değişen 7 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %4.28'ini açıklamaktadır. Toplam varyansın %65.32'sini üç faktör açıklamaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeği (KMO: 0.898, Bartlett'in Küresellik Testi: 2445.0, $p=0.000$) için yapılan analiz sonucunda bulunan değerlerin Açımlayıcı Faktör Analizine uygun olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık güvenilirlik analizinde duygusal boyut 0,965; Süreklilik boyutu 0.913; Normatif boyutun 0.927 değeri ile oldukça güvenilir olduğu bulunmuştur.

Tablo 3.3'de örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin normallik analizine yer verilmiştir.

Tablo 3.3. Örgütsel bağlılık ölçeği normallik analizi

	Shapiro-Wilk			İstatistik	
	Statistic	Df	Sig.	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal bağlılık	,724	89	,000	-2,629	9,649
Devam bağlılığı	,916	89	,000	-1,139	2,332
Normatif bağlılık	,942	89	,001	-,179	-1,982
Örgütsel bağlılık	,886	89	,000	-,793	2,169

Bu sonuçlara göre Shapiro- Wilk normallik değeri ($p < 0.05$) ve çarpıklık ve basıklık testi sonucu -1.5 ile +1.5 sınır değerleri aştığında normal dağılım göstermemiştir.

Tablo 3.4'te iş tatmini ölçeğine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 3.4. İş tatmini ölçeği

İş doyumu	Faktör Yüğü				Açık Vary.	Cronb Alpha
	1	2	3	4		
S11 Çalışanların bulaşıcı ve mesleki hastalıklar gibi hayati sorunlarına duyarlılık gösterilmektedir.	,647					
S12 Yönetim tarafından verilen emirler açık, anlaşılır ve rasyoneldir.	,630					
S13 Yöneticilerin yönetim tarzını uygun bulmaktayım.	,684					
S14 Yönetim Rasyoneldir.	,678				44,341	,942
S15 Yöneticilerin yönetim tarzını uygun bulmaktayım.	,801					
S16 Yöneticilerime güven duymaktayım.	,833					
S17 Yöneticiler çalışanlara her konuda destek olmaktadırlar.	,824					
S18 İşyerimde yöneticiler genellikle sevilmektedirler.	,851					
S5 İşyerimde yapılan olumlu işler takdir edilmektedir.		,627				
S9 İşim ilginçtir.		,804			6,831	,782
S19 Çalışma arkadaşlarım ekip çalışmasına yatkındır.		,623				
S20 Yaptığım işin saygınlığı yüksektir.		,828				
S6 İşim kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır.			,775			
S7 İşimde yaratıcılığımı kullanma olanağına sahibim.			,745			
S8 İşim beklentilerimi karşılayacak düzeydedir.			,515		6,643	,853
S21 Kurumda terfi ve kariyer olanaklarına sahibim.			,707			
S22 Kurumuma karşı pozitif tutumlar besliyorum.			,684			
S24 İşimi kaybetme endişesi taşımamaktayım.			,493			
S1 Kurumun ulaşım, yemek gibi sosyal olanakları yeterlidir.				,888		
S2 Kurumdaki bina, araç-gereç, aydınlatma, ısıtma gibi fiziksel çalışma ortamı yeterlidir.				,764		
S3 Çalışanların zevk ve izin alabilme gibi yasal haklarına karşı duyarlılık gösterilmektedir.				,414	1,235	,818
S4 İşyerimde çalışanlara değer verilmektedir.				,601		
S10 İşyerimde çalışanlar arasında iş yükü adil bir biçimde dağıtılmaktadır.				,863		
S25 İşimle ilgili her türlü problemi üstlerime rahatça bildirebilmekteyim.				,782		
Ölçek					65,329	0,945
KMO = 0,881 Df = 276 App. Chi Square = 2016 P = 0,000						

1: Yönetim şekli 2: İşin özelliği 3: Kendini gerçekleştirme 4: Çalışma Koşulları

*S23 çıkarılmıştır

Tablo 3,4'te iş tatmini ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarında faktör yükü 0.30 ve üzeri ölçüt olarak alınmıştır. Bu nedenle 23 madde çıkarıldı. Ayrıca çalışmada en düşük madde faktör yükünün 0.414 ile en yüksek faktör yükünün 0.888 arasında bulunması maddelerin istenilen faktör yüküne sahip olduğunu göstermektedir. Böylece Chen ve

diğerleri tarafından 1. boyut “Yönetim tarzı, 2. boyut “İş özelliği” ve 3. boyut “Kendini gerçekleştirme” 4. boyut “Çalışma Koşulları” olarak adlandırılmıştır. Yönetim Tarzı boyutu, faktör yükleri 0.630 ile .851 arasında değişen 8 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %44.34'ünü açıklamaktadır; İşin özelliği, faktör yükleri 0.627 ile 0.828 arasında değişen 4 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %6,83'ünü açıklamaktadır; Kendini gerçekleştirme boyutu, faktör yükleri 0.493 ile 0.775 arasında değişen 6 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %6.64'ünü açıklamaktadır; Çalışma Koşulları boyutu, faktör yükleri 0.414 ile 0.888 arasında değişen 6 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %1.23'ünü açıklamaktadır; Toplamda üç faktör toplam varyansın %65.32'sini açıklamaktadır.

İş tatmin ölçeği (KMO: 0.881, Bartlett's Sphericity Testi: 2016.0, $p=0.000$) için yapılan analiz sonucunda bulunan değerlerin Açıklayıcı Faktör Analizine uygun olduğu görülmektedir.

İş tatmini ölçeği güvenirlik analizinde yönetim tarzı 0,942; İşin özellik boyutu 0,782; Kendini gerçekleştirme boyutu 0.853 ve Çalışma Koşulları 0.818 ile yeterli ve güvenilir bulunmuştur.

Tablo 3.5'te iş tatmini ölçeği normallik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3.5. İş tatmini ölçeği normallik analizi

	Shapiro-Wilk			İstatistik	
	Statistic	Df	Sig.	Çarpıklık	Basıklık
Yönetim sekli	,912	89	,000	-1,575	,450
İşin özelliği	,899	89	,000	1,581	,480
Kendini gerçekleştirme	,886	89	,000	-1,943	,313
Çalışma koşulları	,943	89	,001	-1,199	1,861
İş doyum	,894	89	,000	-1,753	,612

Bu sonuçlara göre Shapiro-Wilk normallik değeri ($p < 0.05$) ve çarpıklık ve basıklık testi sonucu -1.5 ile +1.5 sınır değerleri aştığında normal dağılım göstermemiştir.

Tablo 3.6’da araştırmaya katılanların yaş aralıklarına göre örgütsel bağlılıklarına yönelik analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3.6. Araştırmaya katılanların yaş aralıklarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin analizler

	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	S _{ORT}	χ^2	p
Duygusal bağlılık	20-30 yaş	12	36,0000	5,04525	54,46	8,243	,044
	31-40 yaş	30	32,9310	7,62951	42,08		
	41-50 yaş	29	35,2667	3,15062	39,17		
	51-+ yaş	20	37,7000	2,51522	56,70		
	Total	91	34,9341	5,28478			
Devam bağlılığı	20-30 yaş	12	36,3333	2,96444	66,71	8,639	,034
	31-40 yaş	30	31,3000	6,23201	42,32		
	41-50 yaş	29	31,3448	6,87789	43,38		
	51-+ yaş	20	32,1000	3,64042	42,90		
	Total	91	32,1538	5,82127			
Normatif bağlılık	20-30 yaş	12	28,0000	4,99090	44,17	7,495	,058
	31-40 yaş	30	27,6333	4,43717	40,40		
	41-50 yaş	29	27,7931	4,94527	42,91		
	51-+ yaş	20	31,0000	4,27970	59,98		
	Total	91	28,4725	4,76408			
Örgütsel bağlılık	20-30 yaş	12	100,33	9,19816	58,29	9,788	,020
	31-40 yaş	30	94,2000	10,36373	40,07		
	41-50 yaş	29	92,0690	13,50379	39,19		
	51-+ yaş	20	99,8000	6,08363	57,40		
	Total	91	95,5604	11,00324			

Örgütsel bağlılık ölçeğinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=9.788$, $p=0.020$). Farklılık kaynağı incelendiğinde; "51 ve üstü yaş " grubun ortalaması ($\bar{X}=99.80$; S_{ort} : 57,40), 41-50 yaş arası grubun ortalaması ($\bar{X}=92.06$; S_{ort} : 39,19), 31-40 yaş grubu ortalaması ($\bar{X}=94.20$; S_{ort} : 40,07) ve 20-30 yaş grubun ortalaması ($\bar{X}=100.33$; S_{ort} : 58,29) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 20-30 yaş grubu katılımcıların

41-50 ve 31-40 yaş grubuna göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutunda katılımcıların yaş değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=8.243$, $p=0.044$). Farklılık kaynağını incelediğimizde farklılığın "51 ve üstü yaş " gurubun ortalaması ($\bar{X}=37.70$; S_{ort} : 56,70), 41-50 yaş arası grubun ortalaması ($\bar{X}=35.26$)(S_{ort} :39,17), 31-40 yaş grubu ortalaması ($\bar{X}=32.93$; S_{ort} : 42,08) ve 20-30 yaş grubun ortalaması ($\bar{X}=36.00$; S_{ort} : 54,46) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 51-+ yaş grubu katılımcıların 31-40 yaş grubuna duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Devam bağlılık boyutunda katılımcıların yaş değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=8.639$, $p=0.034$). Farklılık kaynağını incelediğimizde farklılığın "51 ve üstü yaş " gurubun ortalaması ($\bar{X}=32.10$; S_{ort} : 42,90), 41-50 yaş arası grubun ortalaması ($\bar{X}=31.34$)(S_{ort} :43,38), 31-40 yaş grubu ortalaması ($\bar{X}=31.30$; S_{ort} : 42,30) ve 20-30 yaş grubun ortalaması ($\bar{X}=36.33$; S_{ort} : 66,71) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 20-30 yaş grubu katılımcıların 31-40 ve ve 41-50 yaş grubuna göre devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

Tablo 3.7. Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin analizler

	Medeni Durumunuz	N	$\bar{X}$	ss	S_{ort}	S_{Top}	U	p
Duygusal bağlılık	Evli	83	35,1928	5,26252	47,67	3957,00	193,000	,043
	Bekar	8	32,2500	5,06388	28,62	229,00		
Devam bağlılığı	Evli	83	31,8795	5,95388	44,72	3711,50	225,500	,133
	Bekar	8	37,0000	3,20713	59,31	474,50		
Normatif bağlılık	Evli	83	28,6506	4,84248	46,95	3897,00	253,000	,265
	Bekar	8	26,6250	3,58319	36,12	289,00		
Örgütsel bağlılık	Evli	83	95,7229	11,33020	46,57	3865,50	284,500	,505
	Bekar	8	93,8750	7,01911	40,06	320,50		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($U=284.50$, $p=0.505$).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Duygusal bağlılık boyutunda katılımcıların Medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmuştur. (U; 193,00; p=0.043) Buna sonuçlara göre evli grubu grubun ortalaması ($\bar{X}$ =35.19; S_{ort} : 47,67), Bekar grubun ortalaması ($\bar{X}$ =32.25; S_{ort} : 28,62), olduğu tespit edilmiştir. Buna göre Evli grubu katılımcıların bekar grubuna göre Duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür (p<0.05).

Tablo 3.8’de araştırmaya katılanların çalışma yıllarına göre örgütsel bağlılıklarına yönelik analizlere yer verilmiştir.

Tablo 3.8. Araştırmaya katılanların çalışma yılı değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin analizler

	Çalışma Yılı	N	$\bar{X}$	Ss	SORT	χ^2	p
Duygusal bağlılık	1-5 yıl	16	35,5625	4,30455	49,50	8,400	,021
	6-10 yıl	17	35,8824	3,29550	47,09		
	11-20 yıl	41	33,8537	6,42480	40,45		
	21++ yıl	17	38,0000	4,48609	65,00		
	Total	91	34,9341	5,28478			
Devam bağlılığı	1-5 yıl	16	31,8750	5,08429	42,91	4,888	,280
	6-10 yıl	17	34,4118	6,14470	58,68		
	11-20 yıl	41	31,3415	6,37813	42,98		
	21++ yıl	17	32,1176	4,44244	43,53		
	Total	91	32,1538	5,82127			
Normatif bağlılık	1-5 yıl	16	25,9375	4,17083	37,66	6,800	,044
	6-10 yıl	17	28,7059	5,26503	46,97		
	11-20 yıl	41	27,9756	4,73544	43,15		
	21++ yıl	17	32,8824	4,28489	60,76		
	Total	91	28,4725	4,76408			
Örgütsel bağlılık	1-5 yıl	16	94,3750	10,16448	42,69	5,260	0,154
	6-10 yıl	17	99,0000	10,61249	50,94		
	11-20 yıl	41	93,1707	11,73862	40,79		
	21++ yıl	17	99,0000	9,26688	56,74		
	Total	91	95,5604	11,00324			

Örgütsel bağlılık ölçeğinin katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($\chi^2=5.260$, $p=1.154$).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutunda katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=8.400$, $p=0.021$). Farklılık kaynağını incelediğimizde farklılığın "11 ve üstü yıl " grubun ortalaması ($\bar{X}=38.00$; $S_{ort}: 65,00$), 11-20 yıl arası grubun ortalaması ($\bar{X}=33.85$)($S_{ort}:40,45$), 6-10 yıl grubu ortalaması ($\bar{X}=35.88$; $S_{ort}: 47,09$) ve 1-5 yıl grubun ortalaması ($\bar{X}=35.56$; $S_{ort}: 49,50$) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 21-+ yıl grubu katılımcıların 11-20 yıl grubuna duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür anlamlı fark oluşturmuştur ($p<0.05$).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Normatif bağlılık boyutunda katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=6.800$, $p=0.044$). Farklılık kaynağını incelediğimizde farklılığın 21-+ yıl grubun ortalaması ($\bar{X}=32.88$; $S_{ort}: 60,76$), 11-20 yıl arası grubun ortalaması ($\bar{X}=27.97$)($S_{ort}:43,15$), 6-10 yıl grubu ortalaması ($\bar{X}=28.70$; $S_{ort}: 46,97$) ve 1-5 yıl grubun ortalaması ($\bar{X}=25.93$; $S_{ort}: 37,66$) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 21-+ yıl grubu katılımcıların 1-5 yıl grubuna Normatif bağlılıklarının daha yüksek puana olduğu görülmüştür anlamlı fark oluşturmuştur ($p<0.05$).

Tablo 3.9’da araştırmaya katılanların eğitim durumu düzeylerine göre örgütsel bağlılıklarına yönelik analizlerine yer verilmiştir.

Tablo 3.9. Araştırmaya katılanların eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin analizler

	Eğitim	N	$\bar{X}$	Ss	S _{ORT}	χ^2	P
Duygusal bağlılık	İlkokul ^a	4	33,7500	1,70783	26,88	10,919	,027
	Ortaokul ^b	12	34,1667	4,15240	36,67		
	Lise ^c	42	34,6905	5,78681	44,99		
	Önlisans^d	25	36,3600	5,40740	58,32		
	Lisans ^e	8	33,5000	4,75094	36,38		
	Total	91	34,9341	5,28478			
Devam bağlılığı	İlkokul ^a	4	27,2500	3,30404	20,00	10,318	,035
	Ortaokul ^b	12	31,1667	5,95183	40,29		
	Lise ^c	42	32,5238	6,22049	48,56		
	Önlisans^d	25	31,4800	5,60595	42,06		
	Lisans^e	8	36,2500	1,98206	66,44		
	Total	91	32,1538	5,82127			
Normatif bağlılık	İlkokul ^a	4	25,5000	1,00000	26,00	16,328	,003
	Ortaokul ^b	12	28,1667	3,66391	43,21		
	Lise ^c	42	28,7619	4,87307	48,17		
	Önlisans^d	25	30,2400	4,85867	56,20		
	Lisans ^e	8	23,3750	1,92261	16,94		
	Total	91	28,4725	4,76408			
Örgütsel bağlılık	İlkokul ^a	4	86,5000	2,64575	15,75	9,731	0,045
	Ortaokul ^b	12	93,5000	10,65577	39,50		
	Lise ^c	42	95,9762	12,32188	48,46		
	Önlisans^d	25	98,0800	10,74290	53,38		
	Lisans ^e	8	93,1250	2,35660	34,88		
	Total	91	95,5604	11,00324			

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=9.731$, $p=0.045$). Farklılık kaynağını incelediğimizde önlisans eğitim grubun ortalaması ($\bar{X}=98.08$; S_{ort} : 53,38), Lisans grubun ortalaması ($\bar{X}=93.12$; S_{ort} : 34,88), Lise grubu ortalaması ($\bar{X}=95.97$; S_{ort} : 48,46), ortaokul grubun ortalaması ($\bar{X}=93.50$; S_{ort} :

39,50), ilkokul grubu ortalaması ($\bar{X}$ =86.50; S_{ort} : 15,75) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre önlisan grubu katılımcıların ilkokul grubuna göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.05$). Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutunda katılımcıların Eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=10.919$, $p=0.027$). Farklılık kaynağını incelediğimizde önlisans eğitim grubun ortalaması ($\bar{X}$ =36.36; S_{ort} : 58,32), lisans grubun ortalaması ($\bar{X}$ =33.50; S_{ort} : 36,38), Lise grubu ortalaması ($\bar{X}$ =34.69; S_{ort} : 44,99), Ortaokul grubun ortalaması ($\bar{X}$ =34.16; S_{ort} : 36,67), İlkokul grubu ortalaması ($\bar{X}$ =33.75; S_{ort} : 26,88) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre önlisan grubu katılımcıların ilkokul grubuna göre duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin devam Bağlılık boyutunda katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=10.318$, $p=0.035$). Farklılık kaynağını incelediğimizde önlisans eğitim grubun ortalaması ($\bar{X}$ =31.48; S_{ort} : 42,06), lisans grubun ortalaması ($\bar{X}$ =36.25; S_{ort} : 66,44), Lise grubu ortalaması ($\bar{X}$ =32.52; S_{ort} : 48,56), ortaokul grubun ortalaması ($\bar{X}$ =31.16; S_{ort} : 40,29), ilkokul grubu ortalaması ($\bar{X}$ =27.25; S_{ort} : 20,00) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre Lisans grubu katılımcıların ilkokul grubuna göre devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık boyutunda katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=16.328$, $p=0.003$). Farklılık kaynağını incelediğimizde önlisans eğitim grubun ortalaması ($\bar{X}$ =30.24; S_{ort} : 56,20), lisans grubun ortalaması ($\bar{X}$ =23.37; S_{ort} : 16,94), lise grubu ortalaması ($\bar{X}$ =28.76; S_{ort} : 48,17), ortaokul grubun ortalaması ($\bar{X}$ =28.16; S_{ort} : 43,21), ilkokul grubu ortalaması ($\bar{X}$ =25.50; S_{ort} : 26,00) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre önlisans grubu katılımcıların ilkokul ve lisans grubuna göre Normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

Tablo 3.10’da araştırmaya katılanların görev türlerine göre örgütsel bağlılıklarına yönelik analizlerine yer verilmiştir.

Tablo 3.10. Araştırmaya katılanların görev türü değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin analizler

	Görev türü	N	$\bar{X}$	Ss	SORT	χ^2	p
Duygusal bağlılık	İtfaiye eri ^a	46	36,1333	2,17004	67,52	11,451	,043
	Şöfor ^b	28	33,2222	7,87564	41,67		
	Müdür ^c yardımcısı ^d	4	32,7500	,95743	18,25		
	İşçi ^e	3	39,6667	,57735	78,50		
	İtfaiye çavuşu ^f	7	35,0000	4,86484	66,50		
	Santral görevlisi ^g	3	32,0000	9,16515	35,83		
	Total	91	34,9341	5,28478			
Devam Bağlılığı	İtfaiye eri ^a	46	34,6444	3,81478	55,53	16,019	,016
	Şöfor ^b	28	29,2222	7,15936	33,17		
	Müdür ^c yardımcısı ^d	4	29,7500	5,25198	32,88		
	İşçi ^e	3	32,0000	7,21110	44,67		
	İtfaiye çavuşu ^f	7	31,7143	6,04743	42,64		
	Santral görevlisi ^g	3	31,0000	6,55744	38,83		
	Total	91	32,1538	5,82127			
Normatif bağlılık	İtfaiye eri ^a	46	27,8444	4,63659	41,67	5,602	,347
	Şöfor ^b	28	29,4815	4,48391	50,43		
	Müdür ^c yardımcısı ^d	4	25,2500	2,21736	25,50		
	İşçi ^e	3	31,0000	3,60555	57,33		
	İtfaiye çavuşu ^f	7	28,4286	5,96817	46,36		
	Santral görevlisi ^g	3	30,3333	8,08290	56,67		
	Total	91	28,4725	4,76408			
Örgütsel bağlılık	İtfaiye eri ^a	46	98,6222	8,06307	51,80	11,237	,047
	Şöfor ^b	28	91,9259	13,70268	37,30		
	Müdür ^c yardımcısı ^d	4	87,7500	3,86221	18,88		
	İşçi ^e	3	102,67	10,40833	62,00		
	İtfaiye çavuşu ^f	7	96,1429	12,48237	51,00		
	Santral görevlisi ^g	3	93,3333	12,01388	39,50		
	Total	91	95,5604	11,00324			

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=11.237$, $p=0.047$). Farklılık kaynağını incelediğimizde işçi grubun

ortalaması ($\bar{X}$ =102.67; S_{ort} : 62,00), Müdür yardımcısı ortalaması ($\bar{X}$ =87.75; S_{ort} : 18,88), İtfaiye çavuşu grubun ortalaması ($\bar{X}$ =96.14; S_{ort} : 51,00), İtfaiye eri grubu ortalaması ($\bar{X}$ =98.62; S_{ort} : 51,80); Şöfor grubu ortalaması ($\bar{X}$ =91.92; S_{ort} : 37,30); Santral görevlisi grubu ortalaması ($\bar{X}$ =93.33; S_{ort} : 39,50) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre işçi, itfaiye eri ve itfaiye çavuşu grubu katılımcıların diğer gruplara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutunda katılımcıların görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=11.451$, $p=0.043$). Farklılık kaynağını incelediğimizde, işçi grubun ortalaması ($\bar{X}$ =39.66; S_{ort} :78,50), müdür yardımcısı ortalaması ($\bar{X}$ =32.75; S_{ort} : 18,25), İtfaiye çavuşu grubun ortalaması ($\bar{X}$ =35.00; S_{ort} : 66,50), itfaiye eri grubu ortalaması ($\bar{X}$ =36.13; S_{ort} : 67,52); şöfor grubu ortalaması ($\bar{X}$ =33.22; S_{ort} : 41,67); santral görevlisi grubu ortalaması ($\bar{X}$ =32.00; S_{ort} : 35,83) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre işçi, itfaiye eri ve itfaiye grubu katılımcıların diğer gruplara göre duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılık boyutunda katılımcıların görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=16.019$, $p=0.016$). Farklılık kaynağını incelediğimizde, işçi grubun ortalaması ($\bar{X}$ =32.00; S_{ort} : 44,67), müdür yardımcısı ortalaması ($\bar{X}$ =29.75; S_{ort} : 32,88), itfaiye çavuşu grubun ortalaması ($\bar{X}$ =31.71; S_{ort} : 32,64), itfaiye eri grubu ortalaması ($\bar{X}$ =34.64; S_{ort} : 55,53); şöfor grubu ortalaması ($\bar{X}$ =29.22; S_{ort} : 33,17); santral görevlisi grubu ortalaması ($\bar{X}$ =31.00; S_{ort} : 38,83) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre işçi, itfaiye eri ve itfaiye grubu katılımcıların diğer gruplara göre devam bağlılıklarının daha yüksek puana olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık boyutunda katılımcıların görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($\chi^2=5.602$, $p=0.347$).

Tablo 3.11. Araştırmaya katılanların yaş değişkenine göre iş tatmini düzeyine ilişkin analizler

		N	$\bar{X}$	Ss	Sıra Ort	χ^2	p
Yönetim sekli	20-30 yaş	12	24,6667	10,53422	35,21	4,799	,187
	31-40 yaş	29	26,8966	9,39356	41,26		
	41-50 yaş	29	29,4138	7,90803	48,76		
	51-+ yaş	20	30,9000	6,66412	53,10		
	Total	90	28,3000	8,65889			
işin özelliği	20-30 yaş	12	13,7500	3,64629	35,42	4,083	,253
	31-40 yaş	30	14,1667	4,72764	42,18		
	41-50 yaş	29	15,4483	3,73771	48,50		
	51-+ yaş	19	16,1579	2,92998	52,53		
	Total	90	14,9444	3,98131			
Kendini gerçekleştirme	20-30 yaş	12	20,3333	6,54124	42,42	5,462	,141
	31-40 yaş	30	19,9000	6,66618	38,80		
	41-50 yaş	29	22,3793	4,73900	48,14		
	51-+ yaş	20	23,7500	5,11834	55,85		
	Total	91	21,5934	5,87079			
Çalışma Koşulları	20-30 yaş	12	18,2500	6,45439	40,29	2,906	,406
	31-40 yaş	30	18,9333	5,91860	41,58		
	41-50 yaş	29	21,2414	6,09247	51,83		
	51-+ yaş	20	20,9000	4,24140	47,60		
	Total	91	20,0110	5,76097			
İş Tatmini	20-30 yaş	12	77,0000	25,32336	37,58	3,998	,262
	31-40 yaş	30	79,5517	24,53509	39,81		
	41-50 yaş	29	88,4828	20,90219	49,34		
	51-+ yaş	20	91,1053	17,83223	50,97		
	Total	91	84,5843	22,49738			

İş tatmini ölçeğinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($\chi^2=3.998$, $p=0.262$).

Tablo 3.12. Araştırmaya katılanların medeni durum değişkenine göre iş tatmini düzeylerine ilişkin analizler

	Medeni Durumunuz	N	$\bar{X}$	ss	S_{ort}	S_{Top}	U	P
Yönetim şekli	Evli	82	29,0732	8,27130	47,69	3910,50	148,500	,011
	Bekar	8	20,3750	9,10161	23,06	184,50		
işin özelliği	Evli	82	15,1951	3,95480	47,45	3890,50	168,500	,023
	Bekar	8	12,3750	3,50255	25,56	204,50		
Kendini gerçekleştirme	Evli	83	22,0843	5,55725	47,80	3967,50	182,500	,035
	Bekar	8	16,5000	6,98979	27,31	218,50		
Çalışma Koşulları	Evli	83	20,4699	5,53115	45,80	3467,50	172,500	,030
	Bekar	8	15,2500	6,31891	27,31	208,50		
İŞ TATMİNİ	Evli	81	86,5679	21,39973	47,10	3815,00	154,000	,015
	Bekar	8	64,5000	24,95138	23,75	190,00		

İş tatmini ölçeğinde tanımlayıcı medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmuştur. (U; 154,00; p=0.015) Buna sonuçlara göre evli grubu grubun ortalaması ($\bar{X}$ =86.56; S_{ort}: 47,10), Bekar grubun ortalaması ($\bar{X}$ =64.50; S_{ort}: 23,75), olduğu tespit edilmiştir. Buna göre evli grubu katılımcıların bekar grubuna göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (p<0.05).

İş tatmini ölçeğininin yönetim şekli boyutunda katılımcıların medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmuştur. (U; 148,50; p=0.011) Buna sonuçlara göre evli grubu grubun ortalaması ($\bar{X}$ =29.07; S_{ort}: 47,69), bekar grubun ortalaması ($\bar{X}$ =20.37; S_{ort}: 23,06), olduğu tespit edilmiştir. Buna göre evli grubu katılımcıların bekar grubuna göre yönetim şeklinden kaynaklanan iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (p<0.05).

İş tatmini ölçeğininin işin özelliği boyutunda katılımcıların medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmuştur. (U; 168,50; p=0.023) Buna sonuçlara göre evli grubu grubun ortalaması ($\bar{X}$ =15.19; S_{ort}: 47,45), bekar grubun ortalaması ($\bar{X}$ =12.37; S_{ort}: 25,56), olduğu tespit edilmiştir. Buna göre evli grubu katılımcıların bekar grubuna göre işin özelliğinden kaynaklanan iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (p<0.05).

İş tatmini ölçeğinin kendini gerçekleştirme boyutunda katılımcıların medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmuştur. (U; 182,50; p=0.035) Buna sonuçlara göre evli grubu grubun ortalaması ($\bar{X}$ =22.08; S_{ort}: 47,80), bekar grubun ortalaması ($\bar{X}$ =16.50; S_{ort}: 27,31), olduğu tespit edilmiştir. Buna göre evli grubu katılımcıların bekar grubuna göre kendini gerçekleştirmeden kaynaklanan iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (p<0.05).

İş tatmini ölçeğinin çalışma koşulları boyutunda katılımcıların medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmuştur. (U; 172,50; p=0.030) Buna sonuçlara göre evli grubu grubun ortalaması ($\bar{X}$ =22.08; S_{ort}: 47,80), Bekar grubun ortalaması ($\bar{X}$ =16.50; S_{ort}: 27,31), olduğu tespit edilmiştir. Buna göre evli grubu katılımcıların bekar grubuna göre çalışma koşullarından kaynaklanan iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (p<0.05).

Tablo 3.13. Araştırmaya katılanların çalışma yılı değişkenine göre iş tatmini düzeylerine ilişkin analizler

		N	$\bar{X}$	ss	S _{ort}	χ^2	P
Yönetim sekli	1-5 yıl	16	28,1250	6,87871	42,50	1,285	,733
	6-10 yıl	17	26,6471	10,79318	43,09		
	11-20 yıl	40	28,0750	8,88498	45,15		
	21-+ yıl	17	30,6471	7,40727	51,56		
	Total	90	28,3000	8,65889			
İşin Özelliği	1-5 yıl ^a	16	15,3750	3,42296	47,06	8,201	,032
	6-10 yıl ^b	17	13,7647	4,42337	37,74		
	11-20 yıl ^c	41	14,9024	4,21192	46,16		
	21-+ yıl ^d	16	17,8750	3,38378	56,50		
	Total	90	14,9444	3,98131			
Kendini gerçekleştirme	1-5 yıl ^a	16	22,0000	5,11208	46,75	8,287	,015
	6-10 yıl ^b	17	20,5294	6,68130	43,09		
	11-20 yıl ^c	41	21,0732	5,85402	43,48		
	21-+ yıl ^d	17	26,5294	5,74584	57,29		
	Total	91	21,5934	5,87079			
Çalışma Koşulları	1-5 yıl ^a	16	20,6875	5,85057	50,47	8,049	,042
	6-10 yıl ^b	17	19,1765	6,28724	43,44		
	11-20 yıl ^c	41	19,4146	5,82656	42,88		
	21-+ yıl ^d	17	26,6471	5,02421	57,88		
	Total	91	20,0110	5,76097			
İŞ TATMİNİ	1-5 yıl ^a	16	86,1875	19,90718	45,84	7,795	,044
	6-10 yıl ^b	17	80,1176	25,77276	41,56		
	11-20 yıl ^c	40	83,2750	22,83608	43,82		

21-+ yıl ^d	16	91,0000	20,85186	57,75
Total	89	84,5843	22,49738	

İş tatmini ölçeğinin çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=7.795$, $p=0.044$). Farklılık kaynağını incelediğimizde 21-+ yıl grubun ortalaması ($\bar{X}=91.00$; S_{ort} : 57,75), 11-20 yıl arası grubun ortalaması ($\bar{X}=83.27$)(S_{ort} :43,82), 6-10 yıl grubu ortalaması ($\bar{X}=80.11$; S_{ort} : 41,56) ve 1-5 yıl grubun ortalaması ($\bar{X}=86.18$; S_{ort} : 45,84) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 21-+ yıl grubu katılımcıların 11-20 yıl, 6-10 yıl ve 1-5 yıl grubuna göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

İş tatmini ölçeğinin yönetim şekli boyutunda katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($\chi^2=1.285$, $p=0.733$).

İş tatmini ölçeğinin işin özelliği boyutunda katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=8.201$, $p=0.032$). Farklılık kaynağını incelediğimizde 21-+ yıl grubun ortalaması ($\bar{X}=17.87$; S_{ort} : 56,50), 11-20 yıl arası grubun ortalaması ($\bar{X}=14.90$)(S_{ort} :46,16), 6-10 yıl grubu ortalaması ($\bar{X}=13.76$; S_{ort} : 37,74) ve 1-5 yıl grubun ortalaması ($\bar{X}=15.37$; S_{ort} : 47,06) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 21-+ yıl grubu katılımcıların 11-20 yıl, 6-10 yıl ve 1-5 yıl grubuna göre işin özelliğinden kaynaklanan iş doyumlarının daha yüksek puana olduğu görülmüştür anlamlı fark oluşturmuştur ($p<0.05$).

İş tatmini ölçeğinin kendini gerçekleştirme boyutunda katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=8.287$, $p=0.015$). Farklılık kaynağını incelediğimizde 21-+ yıl grubun ortalaması ($\bar{X}=26.52$; S_{ort} : 57,29), 11-20 yıl arası grubun ortalaması ($\bar{X}=21.07$)(S_{ort} :43,46), 6-10 yıl grubu ortalaması ($\bar{X}=20.52$; S_{ort} : 43,09) ve 1-5 yıl grubun ortalaması ($\bar{X}=22.00$; S_{ort} : 46,75) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 21-+ yıl grubu katılımcıların 11-20 yıl, 6-10 yıl ve 1-5 yıl grubuna göre kendini gerçekleştirmeden kaynaklanan iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

İş tatmini ölçeğinin çalışma koşulları boyutunda katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=8.049$, $p=0.042$). Farklılık kaynağını incelediğimizde 21-+ yıl grubun ortalaması ($\bar{X}=26.64$; S_{ort} : 57,88), 11-20 yıl arası grubun ortalaması ($\bar{X}=19.41$)(S_{ort} :42,88), 6-10 yıl grubu ortalaması ($\bar{X}=19.17$; S_{ort} : 43,44) ve 1-5 yıl grubun ortalaması ($\bar{X}=20.68$; S_{ort} : 50,47) olduğu tespit edilmiştir. Buna

göre 21-+ yıl grubu katılımcıların 11-20 yıl ve 6-10 yıl grubuna göre Çalışma koşullarından kaynaklanan iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

Tablo 3.14. Araştırmaya katılanların eğitim düzeyi değişkenine göre iş tatmini düzeylerine ilişkin analizler

		N	$\bar{X}$	ss	S _{Ort}	χ^2	p
Yönetim sekli	İlkokul^a	4	36,0000	4,61880	71,00		
	Ortaokul ^b	11	25,0000	8,76356	34,27		
	Lise ^c	42	28,2381	8,29872	45,33	9,229	,023
	Önlisans ^d	25	28,7600	9,60590	47,80		
	Lisans ^e	8	27,8750	7,91811	41,88		
	Total	90	28,3000	8,65889			
İşin özelliği	İlkokul^a	4	18,2500	2,21736	70,00		
	Ortaokul ^b	12	13,9167	3,84846	37,71		
	Lise ^c	42	14,5714	3,93944	42,48	9,695	,024
	Önlisans ^d	24	15,6250	4,28153	51,67		
	Lisans ^e	8	14,7500	3,80789	42,31		
	Total	90	14,9444	3,98131			
Kendini gerçekleştirme	İlkokul	4	23,2500	2,75379	50,88		
	Ortaokul	12	19,9167	5,50138	35,88		
	Lise	42	21,3095	6,22539	45,77	6,204	,179
	Önlisans	25	22,9600	5,91946	52,80		
	Lisans	8	20,5000	5,50325	38,69		
	Total	91	21,5934	5,87079			
Çalışma Koşulları	İlkokul	4	21,5000	1,29099	51,50		
	Ortaokul	12	18,5000	5,68091	39,96		
	Lise	42	19,8333	5,95887	45,55		
	Önlisans	25	21,1200	6,37913	51,04	6,313	,178
	Lisans	8	19,0000	4,10575	38,94		
	Total	91	20,0110	5,76097			
İŞ TATMİNİ	İlkokul^a	4	99,0000	7,34847	63,75		
	Ortaokul ^b	11	76,3636	21,62995	33,73		
	Lise ^c	42	83,9524	22,45315	44,77		
	Önlisans ^d	24	87,8750	24,76904	49,83	9,668	,025
	Lisans ^e	8	82,1250	20,76699	37,81		
	Total	89	84,5843	22,49738			

İş tatmini ölçeğinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=9.668$, $p=0.025$). Farklılık kaynağını incelediğimizde lisans grubun ortalaması ($\bar{X}=82.12$; S_{ort} : 37,81), önlisans eğitim grubun ortalaması ($\bar{X}=87.87$; S_{ort} : 49,83), Lise grubu ortalaması ($\bar{X}=83.95$; S_{ort} : 44,77), ortaokul grubun ortalaması ($\bar{X}=76.36$; S_{ort} : 33,73), ilkokul grubu ortalaması ($\bar{X}=99.00$; S_{ort} : 63,75) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ilkokul grubu katılımcıların diğer gruplara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek puana olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

İş tatmini ölçeğinin yönetim şekli boyutunun tanımlayıcı eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=9.229$, $p=0.023$). Farklılık kaynağını incelediğimizde lisans grubun ortalaması ($\bar{X}=27.87$; S_{ort} : 41,88), önlisans eğitim grubun ortalaması ($\bar{X}=28.76$; S_{ort} : 47,80), Lise grubu ortalaması ($\bar{X}=28.23$; S_{ort} : 45,33), ortaokul grubun ortalaması ($\bar{X}=25.00$; S_{ort} : 34,27), ilkokul grubu ortalaması ($\bar{X}=36.00$; S_{ort} : 71,00) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ilkokul grubu katılımcıların diğer gruplara göre yönetim şeklinden kaynaklanan iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

İş tatmini ölçeğinin işin özelliği boyutunun tanımlayıcı eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=9.695$, $p=0.024$). Farklılık kaynağını incelediğimizde lisans grubun ortalaması ($\bar{X}=14.75$; S_{ort} : 42,31), önlisans eğitim grubun ortalaması ($\bar{X}=15.62$; S_{ort} : 51,67), lise grubu ortalaması ($\bar{X}=14.57$; S_{ort} : 42,48), ortaokul grubun ortalaması ($\bar{X}=13.91$; S_{ort} : 37,71), ilkokul grubu ortalaması ($\bar{X}=18.25$; S_{ort} : 70,00) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ilkokul grubu katılımcıların diğer gruplara göre işin özelliğinden kaynaklanan iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

İş tatmini ölçeğinin kendini gerçekleştirme boyutunun tanımlayıcı eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($\chi^2=6.204$, $p=0.179$).

İş tatmini ölçeğinin çalışma koşulları boyutunun tanımlayıcı eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($\chi^2=6.313$, $p=0.178$).

Tablo 3.15. Araştırmaya katılanların görev türü değişkenine göre iş tatmini düzeylerine ilişkin analizler

	Görev	N	$\bar{X}$	ss	S _{ort}	χ^2	p
Yönetim sekli	İtfaiye Eri	46	27,8444	8,32836	43,89	3,904	,791
	Şöfor	28	28,0000	8,89252	44,17		
	Müdür Yardımcısı	4	28,0000	13,85641	49,88		
	İşçi	3	35,3333	5,03322	67,33		
	İtfaiye Çavuşu	6	29,5000	10,82128	53,08		
	Santral Görevlisi	3	30,0000	8,00000	47,00		
	Total	90	28,3000	8,65889			
İşin Özelliği	İtfaiye Eri	45	14,9778	3,83458	45,17	2,954	,889
	Şöfor	27	14,9259	4,27808	46,80		
	Müdür Yardımcısı	4	14,2500	5,90903	44,12		
	İşçi	3	15,6667	2,51661	46,50		
	İtfaiye Çavuşu	7	15,4286	4,68534	51,79		
	Santral Görevlisi	3	15,3333	2,08167	43,67		
	Total	91	14,9780	3,97206			
Kendini gerçekleştirme	İtfaiye Eri	45	21,6889	5,41388	45,14	5,585	,589
	Şöfor	27	21,2593	6,23632	44,78		
	Müdür Yardımcısı	4	20,0000	8,83176	45,38		
	İşçi	3	24,6667	4,93288	62,00		
	İtfaiye Çavuşu	7	21,7143	7,06433	49,57		
	Santral Görevlisi	3	21,0000	6,08276	42,83		
	Total	91	21,5934	5,87079			
Çalışma Koşulları	İtfaiye Eri	45	19,9111	5,48892	44,86	7,690	,361
	Şöfor	27	19,6667	6,01920	44,24		
	Müdür Yardımcısı	4	19,0000	6,78233	45,00		
	İşçi	3	26,6667	3,51188	77,83		
	İtfaiye Çavuşu	7	20,1429	5,20988	45,71		
	Santral Görevlisi	3	19,6667	8,73689	48,83		
	Total	91	20,0110	5,76097			
İŞ TATMİNİ	İtfaiye Eri	45	84,4222	21,12354	45,37	4,442	,617
	Şöfor	27	83,8519	23,63294	46,50		
	Müdür Yardımcısı	4	81,2500	34,84609	69,17		
	İşçi	3	1,02,33E2	8,73689	48,50		
	İtfaiye Çavuşu	6	85,8333	27,41836	46,67		
	Santral Görevlisi	3	86,0000	24,55606	14,00		
	Total	89	84,5843	22,49738	46,00		

İş tatmini ölçeğinin görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($\chi^2=4.442$, $p=0.617$).

İş tatmini ölçeğinin yönetim şekli boyutunun tanımlayıcı görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($\chi^2=3.904$, $p=0.791$).

İş tatmini ölçeğinin işin özelliği boyutunun tanımlayıcı görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($\chi^2=2.954$, $p=0.889$).

İş tatmini ölçeğinin kendini gerçekleştirme boyutunun tanımlayıcı görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($\chi^2=5.585$, $p=0.589$).

İş tatmini ölçeğinin çalışma koşulları boyutunun tanımlayıcı görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($\chi^2=4.442$, $p=0.617$).

Tablo 3.16. Örgütsel bağlılığın iş tatmininin etkisi

Değişken		B	Standart Hata B	β	t	p
Model	Sabit	54,620	11.759		4,641	,000
	X (Örgütsel bağlılık)	0,414	,122	,338	3,385	,001
	R = 0,338 R ² = 0,114 F (1, 89)= 11,457 p = 0,001					
	Y (iş doyumu) = 54,620 + 0,414*X					

Tablo 3.16'da görülen regresyon modeline göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında %33,8'lik pozitif bir etki vardır ($R = 0.338$). Ayrıca İş tatmininin örgütsel bağlılığı %11,4 ($R^2 = 0.114$) artırdığı görülmektedir. İş tatmini tek bir boyut olarak ele alındığında yapılabilecek bu tespitlere rağmen, görülen çoklu regresyon modeline göre örgütsel bağlılık boyutları ayrı ayrı ele alındığında, İş tatmini üzerindeki etkisi yaklaşık %11,4'tür. Örgütsel bağlılık boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisi artmaktadır. %11,44'e ulaştığı görülmektedir ($R^2 = 0.11,4$).

Tablo 3.17. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının iş tatmine etkisi

Değişken		B	Standart Hata B	β	t	p
Model	Sabit	56,532	9,078		6,227	,000
	(Duygusal bağlılık) X_1	0,749	0,211	0,367	3,547	,001
	(Devam bağlılığı) X_2	0,430	0,185	0,179	1,782	,046
	(Normatif bağlılık) X_3	-0,036	0,225	-0,016	-,160	,873
	$R = 0,449$ $R^2 = 0,202$ $F_{(3, 87)} = 7,328$ $p = 0,000$					
Y (iş doyumu) = 56,532 + 0,749 X_1 + 0,430 X_2 – 0,036 X_3						
X_1 : Duygusal bağlılık X_2 : Devam bağlılığı X_3 : Normatif bağlılık						

Tablo 3.17'de görülen çoklu regresyon modeline göre örgütsel bağlılık boyutlarından Duygusal ve devamlılık bağımlılığı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır. Normatif bağlılık boyutu ile iş tatmini arasında bir ilişki bulunmamıştır ($R = 0.449$). Örgütsel bağlılık boyutlarından oluşan bu çoklu modelde örgütsel bağlılığın iş memnuniyetini %20,2 ($R^2 = 0.202$) artırdığı görülmektedir. ($p < 0.05$).

Tablo 3.18. İş tatmini ile örgütsel bağlılık korelasyon analizi

		Örgütsel bağlılık	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık
İş Tatmini	R	,233*	,365**	,036	,089
	P	,028	,000	,735	,408
	N	89	89	89	89
Yönetim sekli	R	,147	,293**	-,035	,057
	P	,166	,005	,746	,593
	N	90	90	90	90
İşin özelliği	R	,256*	,369**	,071	,094
	P	,015	,000	,502	,376
	N	91	91	91	91
Kendini gerçekleştirme	R	,321**	,366**	,150	,153
	P	,002	,000	,155	,148
	N	91	91	91	91
Çalışma Koşulları	R	,217*	,361**	,004	,096
	P	,039	,000	,968	,367
	N	91	91	91	91

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

İş tatmini ile örgütsel bağlılık ($r: 0.233$, $p < 0.05$), iş özellikleri ile örgütsel bağlılık ($r: 0.256$, $p < 0.05$), kendini gerçekleştirme ve örgütsel bağlılık ($r: 0.321$, $p < 0.01$) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır bir. Duygusal bağlılık ile yönetim tarzı arasında ($r: 0.293$; $0 < 0.01$); işin özellikleri ($r: 0.369$; $p < 0.01$), kendini gerçekleştirme ($r: 0.366$; $p < 0.01$) ve çalışma koşulları ($r: 0.217$; $p < 0.05$) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

4. TARTIŞMA

Drenth, Thierry ve Wolff (1998) tarafından yapılan bir araştırmada, yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın normatif boyutu aynı zamanda iş tatmini ile de ilişkilidir. O'Reilly ve diğerlerinin (1991) bulgularına göre, iş tatmini olan bireylerin normatif temelli bir bağlılığı olanlar olduğunu göstermektedir. Dahası, normatif bağlılık genellikle güçlü iş tatminine sahip organizasyonlarla ilişkilendirilir (O'Reilly vd, 1991).

Arı (2021), çalışmasında cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki kıdeme göre öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken; Şube değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş tatminleri arasında pozitif ve oldukça anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin iş tatmininin bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışma sonucunda örgütsel bağlılık incelendiğinde Çıpa (2020), duygu düzenleme ve motivasyonel kültürel zeka boyutlarının duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutları üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir.

Usuflu (2020), çalışmasında Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yüksek düzeyde örgütsel destek algısına, orta düzeyde örgütsel bağlılığa ve yüksek düzeyde iş tatminine sahip oldukları belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın toplam boyutu ile iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Ateş (2019), araştırma sonucunda öğretmenlerin hem örgütsel bağlılıklarını hem de iş tatminlerini yüksek düzeyde olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel yaşamda yönetilen farklılıkların, yüksek destek algısı, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin olumlu sonuçları göz önüne alındığında, okullarda öğretmenler arasındaki farklılıkların yönetilmesinin diğer değişkenler üzerinde istenilen etkiyi yapacağı öngörülmektedir.

Saylan (2019), çalışmasında genel memnuniyet ile genel örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi bulmak için yapılan regresyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($F=37,990$; $p=0,000<0,05$). Genel örgütsel bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak genel memnuniyet parametreleri ile olan ilişkinin (açıklama gücü) zayıf olduğu görülmüştür. ($R^2=0.146$) Personelin genel memnuniyet düzeyi, genel örgütsel bağlılık düzeyini artırır. ($\beta=0,382$)

Çukur (2017), itfaiyecilerinin yaptığı çalışmada, bağlılıklarını etkileyen birçok faktörün olduğu ve profesyonel çalışanların demografik özellikleri, yaşı ve mesleki konumu gibi çeşitli faktörlerin İş tatmini ve örgütsel bağlılığı etkilediği görülmüştür. Araştırma sonucunda itfaiyecilerin iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş tatmini arttıkça örgütsel bağlılık da artar.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan katılımcıların %13.2'lik kısmı 20-30 yaş aralığında, %33.0'lik kısmı 31-40 yaş aralığında, %31.9'lük kısmı ise 41-50 yaş aralığında %19,8'i yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların %100'ü erkeklerden oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %91,2'si evli, %8,8'si bekarlardan oluşmuştur. Araştırmaya katılanların görevleri incelendiğinde % 36.1'i itfaiye eri, %29,7'si şöfor, %7,7'si itfaiye çavuşu, 2 itfaiye amiti, 2 müdür yardımcısı, 8'i ise diğer görev yapan katılımcılardan oluşmuştur. Araştırmaya katılanların %46,2'si lise, %27,5'i ortaokul, %13.2'si önlisan, %4.4'ü lisans eğitim düzeyine sahiptir. Araştırmaya katılanların %17,6'si 1-5 yıl, %18,7'si 6-10 yıl, %45,1'i 11-20 yıl, %18.7'si 21- + yıl iş tecrübesine sahip olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin katılımcıların yaş değişkenine göre 20-30 yaş grubu katılımcıların 41-50 ve 31-40 yaş grubuna örgütsel bağlılıklarının daha yüksek puana olduğu görülmüştür. *Duygusal bağlılık* boyutunda katılımcıların yaş değişkenine göre 51-+ yaş grubu katılımcıların 31-40 yaş grubuna duygusal bağlılıklarının daha yüksek puana olduğu görülmüştür anlamlı fark oluşturmuştur. *Devam bağlılık* boyutunda katılımcıların yaş değişkenine göre 20-30 yaş grubu katılımcıların 31-40 ve ve 41-50 yaş grubuna göre devam bağlılıklarının daha yüksek puana olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. *Duygusal bağlılık* boyutunda katılımcıların medeni durum değişkenine göre evli grubu katılımcıların bekar grubuna göre Duygusal bağlılıklarının daha yüksek puana olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. *Örgütsel bağlılık* ölçeğinin duygusal bağlılık boyutunda katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre göre 21-+ yıl grubu katılımcıların 11-20 yıl grubuna duygusal bağlılıklarının daha yüksek puana olduğu görülmüştür. *Normatif bağlılık* boyutunda katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre 21-+ yıl grubu katılımcıların 1-5 yıl grubuna Normatif bağlılıklarının daha yüksek puana olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin eğitim durumu değişkenine göre önlisan grubu katılımcıların ilkokul grubuna göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek puana olduğu görülmüştür. *Duygusal bağlılık* boyutunda önlisan grubu katılımcıların ilkokul grubuna göre duygusal bağlılıklarının daha yüksek puana olduğu görülmüştür. *Devam Bağlılık* boyutunda lisans grubu katılımcıların ilkokul grubuna göre devam bağlılıklarının daha

yüksek puana olduğu görülmüştür. *Normatif bağlılık* boyutunda önlisans grubu katılımcıların ilkökul ve Lisans grubuna göre Normatif bağlılıklarının daha yüksek puana olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin katılımcıların görev türü değişkenine göre işçi, itfaiye eri ve itfaiye çavuşu grubu katılımcıların diğer gruplara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek puana olduğu görülmüştür. *Duygusal bağlılık*, *Devam bağlılık* boyutlarında işçi, itfaiye eri ve itfaiye çavuşu grubu katılımcıların diğer gruplara göre *Duygusal bağlılıkları* ve *Devam bağlılıklarının* daha yüksek puana olduğu görülmüştür. *Normatif bağlılık* boyutunda katılımcıların Görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

İş tatmini ölçeğinde tanımlayıcı Medeni durum değişkenine göre Evli grubu katılımcıların bekar grubuna göre İş tatmini düzeylerinin daha yüksek puana olduğu görülmüştür. *Yönetim şekli*, *İşin özelliği*, *Kendini Gerçekleştirme* ve *çalışma Koşulları* boyutunda evli grubu katılımcıların bekar grubuna göre iş tatmini düzeylerinin daha yüksek puana olduğu görülmüştür.

İş tatmini ölçeğinin çalışma yılı değişkenine göre 21-+ yıl grubu katılımcıların 11-20 yıl, 6-10 yıl ve 1-5 yıl grubuna göre iş doyumlarının daha yüksek puana olduğu görülmüştür. *İşin Özelliği*, *Kendini gerçekleştirme* ve *Çalışma koşulları* boyutunda 21-+ yıl grubu katılımcıların 11-20 yıl, 6-10 yıl ve 1-5 yıl grubuna göre iş doyumlarının daha yüksek puana olduğu görülmüştür. *Yönetim şekli* boyutunda katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

İş tatmini ölçeğinin eğitim durumu değişkenine göre ilkökul grubu katılımcıların diğer gruplara göre iş tatmini düzeylerinin daha yüksek puana olduğu görülmüştür. *Yönetim şekli* ve *işin özelliği* boyutlarında ilkökul grubu katılımcıların diğer gruplara göre iş tatmini düzeylerinin daha yüksek puana olduğu görülmüştür. *Kendini gerçekleştirme* ve *çalışma koşulları* boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

İş tatmini ölçeğinin görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. *Yönetim şekli*, *işin özelliği*, *kendini gerçekleştirme* ve *çalışma koşulları* boyutunun görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Regresyon modeline göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında %33,8'lik pozitif bir etki vardır. Ayrıca İş tatmininin örgütsel bağlılığı %11,4 oranında artırdığı görülmektedir. İş tatmini tek bir boyut olarak ele alındığında yapılabilecek bu tespitlere rağmen, görülen çoklu regresyon modeline göre örgütsel bağlılık boyutları ayrı ayrı ele alındığında, İş tatmini üzerindeki etkisi yaklaşık %11,4'tür. Örgütsel bağlılık boyutlarının İş tatmini üzerindeki etkisi artmaktadır. %11,44'e ulaştığı görülmektedir.

Çoklu regresyon modeline göre örgütsel bağlılık boyutlarından Duygusal ve Devam bağımlılığı ile İş doyumunu arasında pozitif bir ilişki vardır. Normatif bağlılık boyutu ile İş tatmini bağıllık arasında bir ilişki bulunmamıştır. Örgütsel bağlılık boyutlarından oluşan bu çoklu modelde örgütsel bağlılığın iş memnuniyetini %20,2 oranında artırdığı görülmektedir.

İş tatmini ile örgütsel bağlılık, iş özellikleri ile örgütsel bağlılık, kendini gerçekleştirme ve örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Duygusal bağlılık ile yönetim tarzı arasında, işin özellikleri, kendini gerçekleştirme ile çalışma koşulları arasında düşük düzeyde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, örgütsel bağlılığın iş tatminine etkisi bilinmektedir. Örgütsel bağlılık iş tatminini artırır.

Örgütlere *Duygusal bağlılık* ölçeğinde ileri yaş, evli, 20 yıl üstü çalışanların ve önlisans mezunu çalışanların duygusal bağıllıklarını daha yüksek olmuştur. İleri yaş grubu çalışanların ise devam bağıllım düşük düzeyde kalmış bu sonuç ileri yaş grubunu mesleki yorgunluk olmasına rağmen örgüt bağımlılıklarını yüksek olduğu sonucunu çıkarmıştır. Örgütsel bağıllığın en yüksek olduğu grup ise itfaiye erleri, itfaiye çavuşları ve işçilerdir.

İş tatmininde evli, 21+yaş, ilköğretim mezunu çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık iş tatminini pozitif yönde normal düzeyde %33,8 oranında bir etki olmuştur.

Çalışmamız sonucunda çalışanların örgütsel bağımlılıkların yüksek olduğu bunun sonucunda da iş doyumlarının yüksel olduğu görülmüştür. En yüksek bağıllığın duygusal bağıllıkta yaşandığı, en yüksek iş tatmininin yönetim şekli boyutunda görülmüştür.

Bu çalışma sonucunda;

- 51+ ve üstü çalışanların genç çalışanlara bilgi, tecrübe, becerilerinin özelliklerinin yanında davranış, tutum, düşünce ve algılarının geliştirilmesi gençlerin çalışanları duygusal bağımlılıkların artıracacağı,
- 51+ ve üzere yaş çalışanları devam bağımlılığını düşük olmasının sebepleri araştırılması gerekli önlemlerin alınması,
- Uzman olarak çalışanların kurum içinde ayrıcalıklı ve adil ücret alınması sağlanması,
- Çalışanların karar alma süreçleri geliştirilerek bu alanda motivasyonları artırılması ve yöneti tarafında alınacak kararlara çalışanlarını katılması sağlanması,
- Çalışanlara eşit kariyer imkanları ve çeşitliliğini ve olanak tanımaları,
- Riskli çalışma alanında olan çalışanların İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ön planda tutulması ve iş güvenliği imkânlarının maksimum düzeyde olduğu uygulamaların geliştirilmesi
- Riskli çalışma alanında çalışanlara ödül ve kıdem artırılmasında öncelik sağlanması,
- Çalışanların yüksek düzeyde iş bağımlılığının devamının sağlanmasına yönelik çalışmaların devamını önerilmektedir.

Sonuç olarak, genel iş güvencesinde bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir korelasyon görülmüş olup, devam bağımlılığı ve iş tatmini arasında da anlamlı bir ilişki çıktığı yani, örgütsel bağlılığın ne kadar yüksek olursa iş tatmininin de o kadar yüksek olduğunu destekler nitelikte çıkmıştır.

6. KAYNAKLAR

- Akyay, U.**, 2007. Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1:6.
- Griffeth, R. W., vd.**, 2003. The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1):99-118.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P.**, 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1):1-18.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P.**, 1996. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3):252-276.
- Altındağ, E., ve Akgün, B.**, 2015. Örgütlerde ödüllendirmenin işgören motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(30):282.
- Arı, G.**, 2021. Özel eğitim meslek okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atalay, C. G.**, 2015. 'Örgütsel adalet', 'Örgütsel davranışta güncel konular', Ekin Yayınevi, Bursa.
- Ateş, A.**, 2019, Farklılıkların yönetimi ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Balay, R.**, 2000, Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık, Nobel Yayınları, Ankara.
- Başaran, H.**, Çalışanların iş doyumuna yol açan faktörler ve iş doyumunun sonuçlarına ilişkin olarak kara havacılık sınıfında yapılan bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal A. C., ve Tekarslan E.**, Davranış Bilimleri, İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınevi, İstanbul.
- Becker, H. S.**, 1960. Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1):32-40.
- Brooke, P., vd.**, 1988. Discriminant validation of measures of job satisfaction. *Job Involvement, and Organizational Commitment Journal of Applied Psychology*, 73(2), 139-145.

- Cohen, A.,** 2007. Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3):336-354.
- Cohen, A., ve Lowenberg, G.,** 1990. A re-examination of the side-bet theory as applied to organizational commitment: A meta-analysis. *Human Relations*, 43(10):1015-1050.
- Curry, J. P., vd.,** 1996. On the casual ordering of job satisfaction, job involvement and organisational commitment. *Academy of Management Journal*, 27:210-230.
- Çakır, Ö.,** 2001. İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çıpa, D.,** 2020. Duygusal ve kültürel zekâ, sosyal sermaye, iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkileri:Eğitim sektöründe bir çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Çukur, Y.,** 2017. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi istanbul itfaiyesi örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tjosvold, D., ve Yifeng N. C.,** 2008. Goal interdependence and leader-member relationship for cross-cultural leadership in foreign ventures in china leadership. *Organization Development Journal*, 29(2):144-166.
- Demir, N.,** 2005. Örgüt kültürü-iş doyumu ilişkisi: Plastik sektöründe bir uygulama. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, M.,** 2011. Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior. *Anatolia-An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 22(2):204-221.
- Erdil, O., vd.,** 2004. Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş doyumu arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1):17-26.
- Erdoğan, İ.,** 1996. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Beta Yayınları, İstanbul.
- Eren, E.,** 2000. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul.
- Eroğlu, F.,** 2007. Davranış Bilimleri, Beta Yayınları, İstanbul.
- Ferik, F.,** 2002. Öz-yeterliliğe bağlı olarak personel güçlendirme ve iş doyumu, örgüte bağlılık, personel devri arasındaki ilişkiler. *Active Bankacılık ve Finans Dergisi*, 23.
- Güllüoğlu, Ö.,** 2011. Örgütsel İletişim, İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık, Eğitim Kitabevi, Konya.
- Gümüş, S., ve Sezgin, B.,** 2012. Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi, Hiperlink Yayınları, İstanbul.
- Gümüş, A.,** 2015. Bankacılıkta Müşteri İlişkileri Yönetimi, Hiperlink Yayınları, İstanbul.

- Gündoğan, T.**, 2009. Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması. *Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Günlük, M. vd.**, 2013. İş memnuniyetinin muhasebecilerin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(20):58.
- Hrebiniak, L. G., ve Alutto, J. A.**, 1972. Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4):555-573.
- İbicioğlu, H.**, 2000. Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1):13-22.
- İlhan, E.**, 1997. İşletmelerde Davranış, İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No. 272, 1997:364-65.
- İnce, Ö.**, 2003. İş doyumuna etki eden başlıca faktörler ve uygulamadan bir örnek. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karavardar, G.**, 2015. Örgütsel adaletin iş doyumuna, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, (11):26-140.
- Katz, D.**, 1964. The Motivational Basis of Organizational Behavior. *Behavioral Science*, 9:131-133.
- Kıraç, E.**, 2012. Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık algılaması üzerindeki etkileri ve bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Klein, T. E., ve Becker, J. P.**, Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions, *Hoboken*, 309-343.
- Metcalf, B., ve Dick G.**, 2001. Managerial factors and organisational commitment: A comparative study of police officers and civilian staff. *The International Journal of Public Sector Management*, 14(2):111-128.
- Meyer, J. P., ve Allen, N.**, 1997. Commitment in the workplace: Theory, research and application. *London*, England.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J.**, 1984. Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69(3):372-378.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J.**, 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1):61-89.

- Meyer, J. P., ve Herscovitch, L.,** 2001. Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3):299-326.
- Meyer, J. P., ve Parfyonova, N. M.,** 2010. Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4):283-294.
- Meyer, J. P. vd.,** 1990. Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6):710.
- Meyer, J. P. vd.,** 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4):538.
- Meyer, J. P. vd.,** 1999. Commitment in the workplace: Theory, research & application, *Canadian Psychology*, 40(4):383-385.
- Meyer, J. P. vd.,** 2002. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1):20-52.
- Meyer, J. P. vd.,** 2012. Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2):225-245.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J.,** 1987. A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 19:199-215.
- Mowday, R. T., vd.,** 1982. Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. *New York, NY: Academic Press*.
- Mulinge, M. M.,** 2000. Toward an explanation of cross-sector differences in job satisfaction and organizational attachment among agricultural technicians in Kenya. *African Sociological Review/Revue Africaine de Sociologie*, 4(1):54-73.
- O'Reilly, C.,** 1989. Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations. *California Management Review*, 31(4):9-25.
- Örücü, E., ve Özafşarloğlu, S.,** 2013. Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi : Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23):336.
- Özkalp, E., ve Çiğdem K.,** 2001. Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Porter, L.W., vd.,** 1974. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5):603-609.

- Qasim, S., ve Sayeed, F. C.,** 2012. Exploring factors affecting employees job satisfaction at work. *Journal of Management and Social Sciences*, 8(1):31-39.
- Reichers, A. E.,** 1985. A review and reconceptualization of commitment. *Academy of Management Review*, 10: 465– 476.
- Saylan, E.,** 2019. Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişki: Elazığ İl Özel İdaresi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Saylan, T.,** 2008. Çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Somuncu, F.,** 2008. Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı geliştirme araçları: Özel bir hizmet işletmesinde araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sökmen, A., vd.,** 2013. Örgütsel adaletin çalışan motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,15(1):43-62.
- Sökmen, A., ve Şimşek, T.,** 2016. Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,i 18(3):606-620.
- Stello, C. M.,** 2011. Herzberg Two-Factor theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review.Department of Organizational Leadership, Policy, and Development, College of Education and Human Development University of Minnesota.
- Tuna, M., vd.,** 2016. Perceived external prestige and organizational deviance: The case of Turkey's hospitality industry. *Forthcoming in the International Journal of Contemporary Hospitality Management (IJCHM)*, 28(2): 366- 396.
- Turunç, Ö.,** 2010. Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1):253.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M.,** 2010. Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2): 4.
- Uçar, D., ve Ötken, A. B.,** 2010. Perceived organizational support and organizational commitment: The mediating role of organization based self-esteem.
- Urhan, A.,** 2014. İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi bir alan araştırması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Usta, I., ve Küçükaltan, N. D.,** 2012. Ödüllendirmenin örgütsel bağlılığa etkisi: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2):73.
- Usuflu, O.,** 2020. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri ili örneği). *Yüksek Lisans Tezi*, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Uyguç, N., ve Çımrın, D.,** 2004. DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1):92.
- Ünüvar, H.,** 2014. Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişki: Bir imalat işletmesinde uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Wann-Yih, W., ve Htaik.,** 2011. The impacts of perceived organizational support, job satisfaction, and organizational commitment on job performance in hotel industry. *The 11th International DSI and the 16th APDSI Joint Meeting, Taipei, Taiwan*, 12.
- Yaman, R.,** 2009. Örgüt kültürünün iş doyumu üzerine etkileri: Bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yenihan, B.,** 2014. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2):171-178.
- Yeşil, A.,** 2016. Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3):175.
- Yılmaz, Ö.,** 2003. Örgütsel bağlılık ve yönetimin çalışanlara karşı ahlaki sorumluluğunun örgütsel bağlılığa etkisi üzerine tekstil sektöründe bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, R.,** 2018. İnsan kaynakları yönetiminde ücret ve eğitim uygulamalarının çalışanların iş doyumu üzerine etkisi ve bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yoğun, S.,** 2014. Çalışanlarda motivasyon ve iş doyumu. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zeffanne, R.,** 1994. Organizational culture and employee retention, *Academy of Management Journal*, 35:1036-57.
- Zincir, O., ve Tunç, A.,** 2018. Yöneticim etik bir lider midir?: Beyaz yaka çalışanların algısı üzerine bir çalışma. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1):23-47.