

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI



İSTANBUL KENT
ÜNİVERSİTESİ

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI ÇALIŞANLARININ
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: İSTANBUL VE ANKARA İLLERİ
GENELİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ALTYNAY BAURZHAN

İSTANBUL – 2025

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI



İSTANBUL KENT
ÜNİVERSİTESİ

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI ÇALIŞANLARININ
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: İSTANBUL VE ANKARA İLLERİ
GENELİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ALTYNAY BAURZHAN

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Bülent DEMİR

İSTANBUL – 2025

KABUL VE ONAY

Altynay BAURZHAN tarafından hazırlanan “Yükseköğretim Kurumları Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul ve Ankara İlleri Geneline Bir Araştırma” adlı tez çalışmasının savunma tarihi 28/04/2025 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği ile İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman

Doç. Dr. Bülent DEMİR

.....

Üye

Doç. Dr. Murat SAĞBAŞ

.....

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Serkan AKGÜN

.....

İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun
tarih ve.....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

.....

Doç. Dr. Bülent DEMİR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Altynay BAURZHAN

28/04/2025

ÖN SÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden danışmanım Doç. Dr. Bülent DEMİR değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Bütün süreç boyunca her anlamda yanımda olmuş, desteğini ve katkılarını esirgememiştir. Savunma sınavı sırasında jüri üyeleri çalışmamın son haline gelmesine değerli katkılar yapmışlardır. Bu vesileyle tüm hocalarıma ve tezimin son okumasında yardımlarını esirgemeyen yakınlarıma teşekkürlerimi borç bilirim. Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim anneme ve aileme şükranlarımı sunarım.

28/04/2025



İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	i
TABLO LİSTESİ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. Örgütsel Bağlılık	3
1.1.1. Örgütsel Bağlılığının ve Modelleri	4
1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	5
1.1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	8
1.2. İş Doyumu	11
1.2.1. İş Doyumunun Tanımı	13
1.2.2. İş Doyumu Modelleri.....	15
1.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	16
1.3. İş Doyumu Kavramının Çalışan Açısından Önemi.....	17
1.4. İş Doyumu Kavramının Örgüt Açısından Önemi	17
1.5. İş Doyumunun Sonuçları	18
BÖLÜM 2: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ	19
2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi	19
2.1.1. Örgütsel Bağlılığın Çalışan Açısından Önemi.....	20
2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Örgüt Açısından Önemi	21
2.2. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki Teorik Bağlantılar	22
2.3. Yükseköğretim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu	23
2.4. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki Etkileşimler ve Çalışan Performansına Etkileri	24
2.5. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki Korelasyon.....	25
2.6. İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü	26
2.7. Örgütsel Bağlılığı ve İş Doyumunu Arttırmaya Yönelik Stratejiler	28
2.8. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerine Yapılmış Önceki Araştırmalar	30
2.9. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	31
BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	33
3.1. Araştırmanın Amacı	33
3.2. Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama Yöntemi	33
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	34
3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	35
3.5. Konuyla ilgili yapılmış ulusal çalışmalar	36
3.6. Konuyla ilgili yapılmış uluslararası çalışmalar	38
3.7. Araştırmanın Sorunsalları	39

3.8. Demografik Bulgular	40
3.9. Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri.....	42
3.10. Hipotez testleri	43
3.11. Korelasyon Sonuçları.....	49
SONUÇ VE ÖNERİLER	52
KAYNAKÇA.....	55
ÖZGEÇMİŞ	64



KISALTMALAR

V.B: Ve Benzeri



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri	41
Tablo 2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne Ait Tanımlayıcı İstatistikler	42
Tablo 3: İş Doyumu Anketi'ne Ait Tanımlayıcı İstatistikler	42
Tablo 4: Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Farklılıkları (T-Testi)	44
Tablo 5: Yaş Grubuna Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Farklılıkları (ANOVA).....	45
Tablo 6: Görev Türüne Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Farklılıkları (T-Testi)	46
Tablo 7: Kıdem Süresine Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Farklılıkları (ANOVA)...47	
Tablo 8: Kurum Türüne Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Farklılıkları (T-Testi).....	48
Tablo 9: Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki Korelasyonlar.....	49
Tablo 10: Örgütsel Bağlılık Boyutları ile İş Doyumu Boyutları Arasındaki Korelasyonlar.	50

ÖZET

İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Yükseköğretim Kurumları Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları
Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul ve Ankara İlleri Geneline Bir
Araştırma
Altynay BAURZHAN
Yüksek Lisans Tezi

İşletme Anabilim Dalı / İşletme Yönetimi Bilim Dalı

Danışman:

2025-64

Bu araştırma, İstanbul ve Ankara illerinde faaliyet gösteren yükseköğretim kurumlarında çalışan 203 personelin örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma, online anket yöntemiyle toplanan veriler doğrultusunda, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu bağlılık modeli ve Spector (1985) tarafından oluşturulan İş Doyumu Ölçeği'ni temel almıştır. Bulgular, duygusal bağlılık ile iş doyumu arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu ($r=0.52$, $p<0.01$), normatif bağlılık ile iş doyumu arasında ise orta düzeyde bir ilişki bulunduğunu ($r=0.38$, $p<0.01$) ortaya koymuştur. Ancak, devamlılık bağlılığı ile iş doyumu arasındaki ilişki daha zayıf bulunmuştur ($r=0.15$, $p<0.05$). Demografik özellikler açısından, görev türüne göre yapılan analizlerde akademik personelin duygusal bağlılık ve iş doyumu skorlarının idari personele kıyasla anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Diğer demografik özellikler (yaş, cinsiyet, kıdem süresi) ve kurum türü (devlet veya vakıf üniversitesi) açısından ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Bu çalışma, yükseköğretim kurumlarının çalışan odaklı politikalar geliştirmesine katkı sağlayarak, özellikle duygusal bağlılığı güçlendirecek uygulamaların iş doyumunu artırabileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu, Yükseköğretim Kurumları, Demografik Özellikler

ABSTRACT

Istanbul Kent University Postgraduate Education Institute

Examining the Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Higher Education Institutions Employees: A Study in Istanbul and Ankara Provinces

Altynay BAURZHAN

Master Thesis

Business Administration Division / Business Management Discipline

Supervisor:

2025-64

This study was conducted to examine the relationship between organizational commitment and job satisfaction among 203 employees working in higher education institutions in Istanbul and Ankara, Turkey. Utilizing data collected through an online survey, the research adopted the three-component commitment model developed by Meyer and Allen (1991) and the Job Satisfaction Survey by Spector (1985) as its theoretical framework. The findings revealed a strong positive correlation between affective commitment and job satisfaction ($r=0.52$, $p<0.01$), and a moderate correlation between normative commitment and job satisfaction ($r=0.38$, $p<0.01$). However, the relationship between continuance commitment and job satisfaction was found to be weaker ($r=0.15$, $p<0.05$). Regarding demographic characteristics, analyses based on job type indicated that academic staff exhibited significantly higher levels of affective commitment and job satisfaction compared to administrative staff ($p<0.05$). No significant differences were observed based on other demographic factors (age, gender, tenure) or institution type (public or private university) ($p>0.05$). This study contributes to the development of employee-centered policies in higher education institutions, suggesting that practices enhancing affective commitment could improve job satisfaction.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Higher Education Institutions, Demographic Characteristics

GİRİŞ

Yükseköğretim kurumları, bilgi üretimi ve topluma nitelikli bireyler kazandırma misyonuyla modern toplumların temel yapı taşlarından birini oluşturmaktadır. Bu kurumların etkin bir şekilde işleyebilmesi, yalnızca akademik başarıya değil, aynı zamanda çalışanlarının motivasyonuna, kuruma bağlılığına ve iş tatminine de bağlıdır. Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumlarıyla duygusal, normatif ve devamlılık temelli bir bağ kurmasını ifade ederken, iş doyumu, çalışanların işlerinden ve çalışma ortamlarından aldıkları tatmini yansıtmaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Spector, 1985). Bu iki kavram arasındaki ilişki, çalışanların performansını, kurumda kalma niyetlerini ve genel kurumsal başarıyı doğrudan etkileyen kritik bir faktördür. Özellikle yükseköğretim kurumlarında, akademik ve idari personelin farklı roller üstlenmesi, bu kavramların farklı demografik özellikler ve kurumsal bağlamlar çerçevesinde nasıl şekillendiğini anlamayı önemli hale getirmektedir.

Türkiye’de yükseköğretim kurumlarının sayısı ve çeşitliliği son yıllarda hızla artmış, bu durum çalışanların iş doyumu ve örgütsel bağlılık algılarını etkileyen faktörlerin daha derinlemesine incelenmesini gerektirmiştir. Devlet ve vakıf üniversiteleri arasındaki yapısal farklılıklar, çalışanların iş tatmini ve kuruma bağlılık düzeylerinde farklılıklar yaratabilir (Aydın ve Kepenekçi, 2013). Ayrıca, demografik özelliklerin (yaş, cinsiyet, görev türü, kıdem süresi) bu değişkenler üzerindeki etkisi, çalışan odaklı politikaların geliştirilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir (Doğan ve Kılıç, 2014). Ancak, Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi kapsamlı bir şekilde ele alan çalışmalar sınırlıdır. Bu bağlamda, mevcut araştırma, yükseköğretim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi, demografik özelliklerin bu değişkenler üzerindeki etkisini değerlendirmeyi ve kurum türü gibi bağlamsal faktörlerin rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu çalışma, İstanbul ve Ankara illerinde faaliyet gösteren yükseköğretim kurumlarında çalışan 203 personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma, online anket yöntemiyle toplanan veriler aracılığıyla, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun farklı boyutlarını ölçen ölçekler kullanmıştır. Araştırmanın temel sorunsalları, örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi, demografik özelliklerin bu değişkenler üzerindeki etkisini, kurum

türünün çalışan algılarına olan katkısını ve iş doyumunun uzun vadeli bağlılık üzerindeki etkisini içermektedir. Bu sorulara yanıt ararken, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu bağlılık modeli ve Spector (1985) tarafından oluşturulan İş Doyumu Ölçeği (JSS) teorik çerçeve olarak benimsenmiştir. Araştırma, yükseköğretim kurumlarının çalışan odaklı yönetim politikaları geliştirmesine katkı sağlamayı ve literatürdeki boşlukları doldurmayı hedeflemektedir. Bu giriş bölümü, çalışmanın amacını, kapsamını ve önemini ortaya koyarak, sonraki bölümlerde sunulacak analizlerin temelini oluşturmaktadır.



BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığın tarihine göz attığımızda, 1950'li yıllardan günümüze kadar birçok araştırmacının bu kavramı çeşitli boyutlarıyla inceleyen çalışmalar gerçekleştirdiğini görmekteyiz. Bu çalışmalar günümüzde giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Örgütsel bağlılığın önemini vurgulayan bazı nedenleri şu şekilde sıralayabiliriz (Bayram, 2005):

- Örgüte olan bağlılığın, istenen çalışma davranışlarıyla ilişkisi,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, bağlılığı düşük olanlara göre daha iyi bir performans sergilemeleri,
- Örgüte bağlılığın, işten ayrılma nedenleri arasında iş doyumundan daha etkili olduğunun çeşitli araştırmalarda ortaya konulması,
- Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir simgesi olarak dikkati çekmesi.

Son zamanlarda, örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar artış göstermiştir. Bunun en önemli nedeni, bu kavramın iş gücü devri, devamsızlık, iş performansı ve iş tatmini gibi örgütsel açıdan kritik faktörleri etkilemesidir (Gürbüz, 2006). Gördüğümüz üzere, örgütsel bağlılık, bir örgütün sürekliliği, devamlılığı ve başarısı üzerinde etkili bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

Örgüt çalışan ilişkisinin bir sonucu olarak ortaya çıkan örgütsel bağlılık, çalışanın bağlı olduğu örgüte karşı hissettiği bağın gücünü simgelemektedir. Bu nedenle, çalışanların işlerinden ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, örgütlerin ürün ve hizmet üretmelerinin yanı sıra aynı derecede önemli bir gereklilik olarak kabul edilmektedir. Örgütsel bağlılığın sağladığı olumlu etkiler düşünüldüğünde, bu kavramın önemi daha da artmaktadır (Kaya, 2013).

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip bir örgüt, güçlü bir örgüt kültürüne sahip olma anlamına gelir. Bu durum, yeni başlayan çalışanların bu kültürün bir parçası olma arzusunu artırırken, örgütsel beklentilerin yerine getirilmesi sorumluluğunu da doğurur.

Başarıyla gerçekleştirildiğinde, çalışanlar örgütsel kültürü kabul ederek onu özümser ve kendi değerlerinin bir parçası haline getirirler (Güçel, 2013).

Örgütsel olarak, çalışanların çalıştıkları kurumlara karşı duydukları yardım, sadakat ve sorumluluk duygusunu ifade eden bir kavramdır. Çalışanların, yönetimlerinin hedeflerini ve ilkelerini benimsemeleri, kurumda uzun süre kalma isteklerini duymaları ve oluşumuna katkıda bulunma yönleri, motivasyonlarının ayrılma bağlılığı kapsamındadır. Bu bağlılık, sadece çalışanın duygusal bir bağı değil, aynı zamanda ortaya çıkan ve normatif unsurları da içeren çok boyutlu bir yapı olarak ele alınır (Denizli, 2022).

Örgütsel uygunluk, müşterilerin iş tatmini, performansı, motivasyonu ve kurum içinde kalma biçimleri ile doğrudan kullanılabilir. Güçlü bir kişinin kalıcılığını, iş gücü devrini azaltırken insanların kuruma olan katkısını artırır. Kurumlar, çalışanlarının ilişkilerine bağlılığını artırmak için etkin yönetim, adil yönetim, uygun fırsatlar ve olumlu bir çalışma ortamı gibi unsurları sağlamaktadır (Yaşbay Kobal, Şimşek ve Bilgen, 2022). Bu nedenle, ilişkilerin bağlantısı hem çalışanlar hem de işverenler için büyük önem taşıyan kritik bir kavramdır.

1.1.1. Örgütsel Bağlılığının ve Modelleri

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütle kurduğu duygusal bağın, örgütün amaç ve değerlerine olan inancının ve örgütte kalma isteğinin derecesini ifade eder. Çalışanın örgütü benimsemesi, örgüt için çaba göstermeye istekli olması ve örgüt üyeliğini sürdürme arzusu olarak da tanımlanabilir (Ballı ve Çakıcı, 2016).

Örgütsel bağlılık, çalışanın sadece işini yapmasının ötesinde, örgütün başarısı için kendini sorumlu hissetmesini ve örgütle özdeşleşmesini içerir. Bu, çalışanın işine daha fazla motive olmasını, daha yüksek performans göstermesini ve örgütte daha uzun süre kalmasını sağlar. Örgütsel bağlılık, farklı boyutlarda ele alınabilir;

- **Duygusal bağlılık:** Çalışanın örgütü sevmesi, örgütle duygusal bir bağ kurması ve örgütün bir parçası olmaktan mutluluk duymasudur (Denizli, 2022).

- **Devam bağıllığı:** Çalışanın örgütte kalmaya devam etme ihtiyacı hissetmesidir. Bu, çalışanın başka bir iş bulmasının zor olması veya örgütte kalmanın avantajlı olması gibi nedenlerle ortaya çıkabilir (Kaya ve Filiz, 2020).
- **Normatif bağıllık:** Çalışanın örgütte kalmasının doğru olduğuna inanmasıdır. Bu, çalışanın örgüte karşı bir borçluluk hissetmesi veya örgütün değerlerini benimsemesi gibi nedenlerle ortaya çıkabilir (Denizli, 2022).

Örgütsel bağıllığın yüksek olması hem çalışanlar hem de örgütler için birçok olumlu sonuca yol açar:

Çalışanlar için:

- İş tatmini ve mutluluğu artar.
- Stres ve tükenmişlik azalır.
- Kariyer gelişimi için daha fazla fırsat elde edilir.

Örgütler için:

- Çalışan devir hızı azalır.
- Verimlilik ve karlılık artar.
- Müşteri memnuniyeti artar.
- Örgütsel itibar güçlenir.

Örgütsel bağıllığı artırmak için örgütler, çalışanlarına değer verdiklerini göstermeli, onlara gelişim fırsatları sunmalı, adil ve şeffaf bir yönetim anlayışı benimsemeli ve olumlu bir çalışma ortamı yaratmalıdır.

1.1.2. Örgütsel Bağıllığın Boyutları

Örgütsel bağıllık, çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri bağıllık derecesini ifade eden bir kavramdır ve genellikle üç temel boyutta ele alınır. Örgütsel bağıllık, çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri aidiyet duygusu ve devam etme istekleriyle şekillenen önemli bir kavramdır (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014). Örgütlerin verimliliğini, çalışanların

motivasyonunu ve iş tatminini doğrudan etkileyen bu kavram, özellikle Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli ile detaylandırılmıştır.

Bu modelde, örgütsel bağlılık duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel boyutta ele alınmaktadır.

Duygusal Bağlılık (Affective Commitment)

Duygusal bağlılık, çalışanın örgütüne karşı hissettiği duygusal bağ ve örgütün bir parçası olma isteği ile ilgilidir. Bir çalışan, örgütle özdeşleştiğinde ve değerlerini benimsediğinde, duygusal bağlılık seviyesinin yüksek olduğu söylenebilir. Çalışanın örgüte karşı duygusal bir bağ hissetmesi ve örgütte kalmayı istemesi ile ilgilidir. Çalışan, örgütün değerlerini benimsediğinde ve kendini bir parçası olarak hissettiğinde duygusal bağlılık gelişir (Yıldırım Başkan, 2023). Yüksek duygusal bağlılık, iş tatmini ve motivasyonu artırır.

Duygusal Bağlılığı Artıran Faktörler:

- **Örgütsel Kültür:** Açık, destekleyici ve güvene dayalı bir kültür çalışanların bağlılığını artırır.
- **Liderlik Tarzı:** Çalışanlarına değer veren, adil ve empatik liderler duygusal bağlılığı güçlendirir.
- **İş Tatmini:** İşin anlamlı ve motive edici olması, çalışanın örgütte kendini değerli hissetmesini sağlar.
- **Kariyer Gelişimi:** Çalışana sağlanan eğitim ve gelişim fırsatları, örgüte olan aidiyetini pekiştirir.

Duygusal Bağlılığın Sonuçları:

- Çalışan, örgütten ayrılmak istemez.
- İş performansı artar.
- Örgüte yönelik olumlu tutumlar gelişir (örgüt savunuculuğu, iş birliği vb.).
- İş tatmini yükselir.

Devam Bağlılığı (Continuance Commitment)

Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmasının kendisi için büyük maliyetler doğuracağına inanması nedeniyle örgütte kalma eğiliminde olmasıdır. Bu bağlılık türü, daha

çok zorunluluktan kaynaklanan bir bağıllık olarak görülmektedir. Çalışanın örgütte kalmasının, maliyetler veya alternatiflerin yokluğu gibi nedenlere dayanmasıdır. Örgütten ayrılmanın finansal veya kariyer açısından büyük bir kayıp yaratacağını düşünen çalışanlar, bu boyutta yüksek bağıllık gösterir. Bu bağıllık, zorunluluk hissiyle şekillendiğinden, örgüt için her zaman olumlu bir durum yaratmayabilir (Uçar, 2016).

Devam Bağıllığını Artıran Faktörler:

- **Ekonomik Faktörler:** Yüksek maaş, yan haklar ve emeklilik gibi finansal avantajlar.
- **İş Bulma Alternatifleri:** Dışarıda daha iyi bir iş fırsatı bulamama.
- **Örgütte Geçirilen Süre:** Uzun yıllar boyunca çalışmış olmak ve yeni bir işe uyum sağlama zorluğu.
- **Ailevi ve Sosyal Nedenler:** Bulunduğu şehirde yaşamak istemek veya sosyal çevreyi değiştirmemek.

Devam Bağıllığının Sonuçları:

- Çalışan, örgütte kalmaya devam eder ancak verimliliği düşük olabilir.
- Zorunluluktan kaynaklandığı için iş tatmini düşük olabilir.
- Yenilikçi ve yaratıcı düşünme eğilimi azalabilir.
- Örgüt içindeki motivasyon düşebilir.

Örgütler için ideal olan, çalışanların sadece devam bağıllığı nedeniyle değil, aynı zamanda duygusal bağıllık nedeniyle de örgütte kalmalarını sağlamaktır.

Normatif Bağıllık (Normative Commitment)

Normatif bağıllık, çalışanın örgüte karşı ahlaki bir yükümlülük hissetmesi sonucu örgütte kalma isteğini ifade eder. Çalışan, örgütüne sadık kalması gerektiğine inanır ve bunu bir borç olarak görür (Alahmad, 2023). Çalışanın örgütte kalmasının bir zorunluluk veya ahlaki bir görev olduğuna inanmasıdır. Çalışan, örgüt tarafından sağlanan fırsatlar veya destekler nedeniyle bir tür sadakat hissederek örgüte bağıllık gösterebilir. Bu bağıllık, genellikle sosyal normlar ve etik değerler çerçevesinde gelişir.

Normatif bağıllık, çalışanın örgüte karşı ahlaki bir yükümlülük hissetmesi sonucu örgütte kalma isteğini ifade eder. Çalışan, örgütüne sadık kalması gerektiğine inanır ve bunu bir borç olarak görür.

Normatif Bağıllığı Artıran Faktörler:

- **Örgütsel Destek:** Çalışanın zor zamanlarında örgüt tarafından desteklenmesi.
- **Eğitim ve Yatırım:** Örgüt tarafından sağlanan eğitim fırsatları, çalışanın kendini borçlu hissetmesine neden olabilir.
- **Kültürel ve Ahlaki Değerler:** Toplumda sadakatin ve bağıllığın güçlü bir değer olarak görülmesi.
- **Örgütsel Sosyalleşme:** Çalışanın örgüt içinde belirli normları ve değerleri içselleştirmesi.

Normatif Bağıllığın Sonuçları:

- Çalışan, örgüte sadık kalır ve ayrılmayı düşünmez.
- İşine ve örgüte olan sorumluluk duygusu yüksektir.
- Motivasyonu artırabilir ancak aşırı olduğunda çalışan üzerinde baskı yaratabilir.

Bu üç boyut, çalışanın örgüt içindeki tutumlarını ve davranışlarını şekillendirir. Örgütler, çalışanların duygusal bağıllığını artırarak daha sürdürülebilir ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturabilirler. Örgütsel bağıllık hem çalışanların memnuniyetini hem de örgütün sürdürülebilir başarısını doğrudan etkileyen bir faktördür. Duygusal bağıllık en ideal bağıllık türü olarak görülse de örgütler devam bağıllığı ve normatif bağıllığı da göz önünde bulundurarak çalışan bağıllığını dengelemelidir. Örgütler için en iyi yaklaşım, çalışanların duygusal bağıllığını artıran ve onları örgütün bir parçası gibi hissettiren stratejiler geliştirmektir (Bayazıt, 2012).

1.1.3. Örgütsel Bağıllığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağıllık, çalışanların örgütle kurduğu bağın gücünü belirleyen çok boyutlu bir kavramdır ve çeşitli faktörlerden etkilenir. Bireysel faktörler çalışanların kişisel özellikleri, değerleri ve iş deneyimlerini kapsarken, örgütsel faktörler iş tatmini, liderlik tarzı, örgüt kültürü ve çalışma koşulları gibi unsurları içerir. Özellikle adil yönetim anlayışı,

kariyer gelişim fırsatları ve ödüllendirme sistemleri çalışanların örgüte olan bağlılıklarını güçlendiren önemli unsurlar arasındadır. Bunun yanı sıra, çevresel faktörler de örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyebilir. Ekonomik koşullar, iş piyasasındaki fırsatlar ve sosyal normlar, çalışanların örgütte kalma eğilimlerini belirleyebilir. Örneğin, iş bulma alternatiflerinin kısıtlı olduğu bir ortamda devam bağlılığı artarken, çalışanların değer gördüğü ve desteklendiği örgütlerde duygusal bağlılık ön plana çıkabilir (Bilgiç, 2017).

Örgütsel bağlılığı artırmak için yöneticilerin, çalışanların beklentilerini anlaması, açık iletişim kurması ve adaletli bir iş ortamı sağlaması kritik öneme sahiptir. İş-yaşam dengesinin korunması, takım çalışmasının teşvik edilmesi ve çalışanların gelişimine yatırım yapılması, örgütsel bağlılığı sürdürülebilir kılan temel stratejiler arasındadır. Örgütsel bağlılık hem çalışanların hem de örgütlerin başarısı için kritik öneme sahip bir kavramdır (Güven, 2006). Bu nedenle, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri anlamak ve bu faktörleri yönetmek büyük önem taşır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler genel olarak iki ana başlık altında incelenebilir:

Bireysel Faktörler;

Kişilik Özellikleri:

- Çalışanın işine ve örgütüne karşı tutumu, değerleri ve beklentileri örgütsel bağlılığı etkiler.
- Örneğin, işine değer veren, sorumluluk sahibi ve uyumlu çalışanların örgütsel bağlılığı daha yüksek olabilir.

Demografik Faktörler:

- Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve kıdem gibi demografik faktörler de örgütsel bağlılığı etkileyebilir.
- Örneğin, daha deneyimli ve kıdemli çalışanların örgütsel bağlılığı daha yüksek olabilir.

İş Tatmini:

- Çalışanın işinden duyduğu memnuniyet, örgütsel bağlılığı doğrudan etkiler.
- İş tatmini yüksek olan çalışanlar, örgütlerine daha bağlı olurlar.
- Kariyer Beklentileri:

- Çalışanın kariyer hedefleri ve örgütün sunduğu kariyer fırsatları arasındaki uyum, örgütsel bağlılığı etkiler.
- Kariyer beklentileri karşılanan çalışanların örgütsel bağlılığı daha yüksek olur.

Örgütsel Faktörler:

Liderlik:

- Yöneticilerin liderlik tarzı, çalışanların örgütsel bağlılığını önemli ölçüde etkiler.
- Destekleyici, adil ve vizyoner liderler, çalışanların örgütsel bağlılığını artırır.

Örgüt Kültürü:

- Örgütün değerleri, normları ve inançları, çalışanların örgütsel bağlılığını etkiler.
- Güven, saygı ve iş birliğine dayalı bir örgüt kültürü, çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendirir.

İletişim:

- Örgüt içi iletişim kanallarının etkinliği ve şeffaflığı, çalışanların örgütsel bağlılığını etkiler.
- Açık ve dürüst iletişim, çalışanların örgütle bağ kurmasını sağlar.

Ücret ve Ödüllendirme:

- Çalışanların yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücret ve ödüller, örgütsel bağlılığı etkiler.
- Adil ve rekabetçi ücretler ile performansa dayalı ödüllendirme sistemleri, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırır.
- Çalışma Ortamı:
- Çalışma ortamının fiziksel ve psikolojik koşulları, çalışanların örgütsel bağlılığını etkiler.
- Güvenli, rahat ve destekleyici bir çalışma ortamı, çalışanların bağlılığını güçlendirir.

Eğitim ve Gelişim Fırsatları:

- Çalışanlara sunulan eğitim ve gelişim imkanları, çalışanların örgütsel bağlılığını etkiler.
- Çalışanların yeteneklerini geliştirmelerine ve kariyerlerinde ilerlemelerine olanak tanıyan fırsatlar, onların örgüte bağlılığını artırır.

- İş-Yaşam Dengesi:
- Çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi kurabilmeleri, örgütsel bağlılığı etkiler.
- Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkanları ve diğer iş-yaşam dengesi uygulamaları, çalışanların memnuniyetini ve bağlılığını artırır.

Örgütsel bağlılık; bireysel, iş ortamı ve yönetsel faktörler gibi çeşitli unsurlardan etkilenmektedir. Bireysel faktörler arasında çalışanların yaş, deneyim ve kişilik özellikleri bulunurken, iş ortamı faktörleri olarak iş tatmini, çalışma koşulları ve ekip ilişkileri öne çıkmaktadır (Zenger, 2016). Yönetsel faktörler ise liderlik tarzı, örgütsel adalet ve ödüllendirme sistemleri ile ilgilidir.

Bu faktörler çalışanların kuruma olan duygusal, normatif veya devam bağlılıklarını şekillendirir. Olumlu bir iş ortamı ve adil yönetim, çalışanların motivasyonunu ve aidiyet hissini artırırken, olumsuz koşullar işten ayrılma niyetini yükseltebilir. Örgütler çalışan bağlılığını güçlendirmek için insan odaklı yönetim stratejileri geliştirmeli ve iş tatminini artıracak uygulamalara öncelik vermelidir (Akten, 2014).

1.2. İş Doyumu

İş tatmini, bireyin gerçekleştirdiği işten ne derece memnun olduğu ve işine karşı duyduğu mutlulukla ilişkilidir (Karakaş, 2024). Çalışma koşulları ile çalışanın istekleri arasındaki uyum, bireyin işinden sağladığı tatminin belirleyici faktörüdür; işvereniyle ne kadar uyumlu bir şekilde beklentilerini karşılırsa, o ölçüde tatmin sağlar. Araştırmalar, iş tatminini çalışanın işine yönelik hisleri ile bu hislerin ortaya çıkardığı davranışlar arasındaki bağı açıklamaya yönelmiştir.

İş tatmininin üç önemli boyutu bulunmaktadır;

- İş tatmini, bir iş durumuna karşı duyulan duygusal bir yanıttır, dolayısıyla yalnızca belirtilerek ifade edilebilir.
- İş tatmini genellikle beklentilere ne ölçüde yanıt verildiği üzerinden belirlenir.
- İş tatmini, birbirleriyle ilişkili çeşitli tutumları yansıtır. Bu tutumlar işin kendisi, maaş, yönetim stili, terfi olanakları, iş arkadaşlığı gibi unsurlardır.

Çalışan, iş tatmini sağlamak amacıyla işverenden gerekli motivasyonel destek, uygun çalışma koşulları ve değerlerin örtüşmesi gibi unsurlara dikkat eder. İşveren, çalışana görevini yerine getirebilmesi için gerekli bilgi ve becerileri sağlamasını bekler. Bu iki durumun uyumu, iş tatminini artırır (Cerev, 2018). Bağlılık ve performans artışı da birbirini izler. Çalışan, iş tatmini sağladığında performansı yükselir ve bu iyi performans ödüllendirildiğinde, çalışanın motivasyonunda olumlu bir artış gözlemlenir. Böylece motivasyon, performans ve iş tatmini birbirini etkileyerek döngüsel bir süreç oluşturur.

İş tatminini etkileyen unsurlar, bireysel ve çevresel faktörler olmak üzere iki grupta ele alınabilir. Bireysel faktörler arasında kişilik, değerler, beklentiler, sosyo-kültürel çevre, deneyim, yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve zekâ sayılabilir. Örneğin, yaş ilerledikçe bireylerin yaptıkları işten aldıkları tatmin artabilir. Toplum tarafından saygın olarak görülen meslek gruplarında çalışan kişilerin iş tatminleri de yüksek olabilmektedir.

Çevresel faktörler, işin içeriği, çalışanın tutumu, aldığı ücretin yeterliliği, terfi imkanları, sosyal etkileşim ve ekip arkadaşları gibi unsurları içerir. Maaş ve terfi sisteminin beklentileri karşılayabilecek ve adil olduğuna inanılan bir yapı içinde olması durumunda çalışan olumlu bir tutum sergiler. Aynı şekilde, toplumda saygı gören meslek gruplarında görev yapan bireylerin iş tatminleri de genellikle yüksektir. Bu sistem sonucu, beklentileri karşılanan çalışanlar tatmin elde eder ve işlerine karşı olumlu hisler geliştirir (Karakaş, 2024). Aksi halde, bireylerin performansları düşmekte, devamsızlık ve çalışan devir hızları artmaktadır.

İş tatmini elde edemeyen birey hayal kırıklığı yaşar ve performansında düşüşler meydana gelir. Çünkü iş tatmini ile performans ve motivasyon arasında döngüsel bir ilişki vardır. Bunun sonucunda çalışan işten ayrılma sürecine gidebilir. Bu durum çalışanlarda işe gitmeme isteksizliği, dikkatsizlik ve yetersizlik hisleri gibi sonuçlar doğurabilir. Bu durumların örgütün başarısını olumsuz etkilediği görülmektedir. İş tatmini elde eden kişinin örgüte bağlılığının artırması, işine daha fazla özveri göstermesi ve işe karşı daha fazla ilgi duyması dikkat çekmektedir (Gönül ve Çalık, 2022).

Bireyin çalıştığı kuruma olan bağlılığı (örgütsel bağlılık) iş tatmini ile doğru orantılıdır. İş tatmini, iş performansı ve sosyal davranışlar bireyin örgüte bağlılığını olumlu yönde etkiler; zararlı davranışlar ve işten ayrılma ile olumsuz bir ilişki içinde olduğu düşünüldüğünde, örgütsel bağlılığı olumsuz etkiler. Araştırmalar, iş tatmininin iş değerleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık ettiğini belirlemiştir.

İş-yaşam dengesinin en kritik unsuru, çalışanların işlerini sevgiyle gerçekleştirmesidir. Çünkü mutsuzluk, bireyin tutum ve davranışlarını etkileyebilir. Bu nedenle, bireyin işinde tatmin sağlanması önemlidir. İşveren ve çalışan arasındaki iş tatmini süreci karşılıklı olarak devam eder. Çalışanın iş ortamında kendini iyi hissetmesi, işverenin daha fazla verim alabilmesi anlamına gelir. Bu yüzden, işveren bireysel farklılıkları göz önünde bulundurarak işyerindeki ortamı düzenlemeli, motivasyonel girişimlerde bulunmalı ve performans değerlendirme sistemini somut kriterlere dayalı olarak yapılandırmalıdır. Sonuçta uygulanan ödüller adaletli olmalıdır.

1.2.1. İş Doyumunun Tanımı

İnsanların vazgeçilmez bir parçası olan ticari, bireysel amacın gerçekleştirilmesinde bir araç olarak nitelendirilebilir. İş tatmini, bireyin ekonomisinin genel çözümünü ifade eder. İş tatmini yüksek olan bir kişi, tamamlayan karşı olumlu bir tutum sergilerken; iş tatminsizliği yaşayan bir kişi ise olumsuz bir tutum geliştirmiştir. Araştırmacılar arasında en çok referans olarak verilen iş tatmini tanımları Hoppock, Locke ve Vroom'un ifadeleridir (Sığırı ve Basım, 2006). Locke, 1970'lerde iş tatminini 'bir kişinin işleri ve yaşadıkları değerlendirme sonuçlarından oluşan keyif verici ve olumlu hisler' olarak tanımlamıştır (Madenoglu, Uysal, Sarier ve Banoğlu, 2014). İş tatmini ile iş tutumlarını birbirinin yerine kullanan Vroom, iş tatminini 'bir bireyin mevcut iş rolüne yönelik duygusal yaklaşımı' olarak tanımlamıştır. İş tatminine etki eden unsurlar; bireye, işe ve ilişkilere ilişkin faktörler olarak üç temel altında ele alınır.

“Bireysel faktörler” kişinin demografik özellikleri ile ilgili demografik özelliklerin toplamının oluşur. Bu tür değişkenler, iş tatminine doğrudan neden olmaktan çok, farklılıkların ortaya çıkmasıyla dolaylı bir şekilde katkı sağlar (Özpehlivan, 2018). İş tatmini araştırmalarında bolluk, demografik özellikler ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenir. Demografik özelliklerden iş tatmini ile en fazla performans gösteren özelliklerden biri 'yaş'

faktördür (Ergeneli, ve Eryiğit, 2001). Yapılan araştırmaların sonuçları genellikle üç temel görüş altında toplanmaktadır. İlk görüşe göre, iş tatmini ile yaş arası bağ, yaşa bağlı olarak 'U' şeklinde bir eğri izlemektedir; yani genç yaşlarda 'yüksek', orta yaşlarda 'düşük' ve ileri yaşlarda 'yüksek' bir iş tatmini gözlemlenmektedir. İkinci görüş ise, yaşın ilerlemesinin iş tatmininin artacağını belirtmektedir. Üçüncü görüşe göre ise, yaş ve iş tatmini belirli bir yaşa kadar doğru bir artış göstermekte, ardından ise azalmaya geçmektedir.

“Cinsiyet” ile iş tatmini arasındaki mesafeyi araştırmak, üç farklı sonucun ortaya çıktığını ortaya koymaktadır. İlk bulgu, kadınların erkeklerden daha fazla iş tatmini yaşadığıdır; İkinci bulgu ise, diğerlerinden daha fazla doyum performansıdır. Erkeklerin daha yüksek iş tatmininin sebepleri arasında, daha fazla temsil edilmeleri ve ayrılma arzuladıklarını elde etme isteklerinin daha güçlü olması yer almaktadır. Üçüncü ilişki türü ise, cinsiyetler arasında iş tatmini açısından bir farklılık gösterdiğine işaret etmektedir. Bu olası üç araştırmada kadınların erkeklerle karşılaştırması yapıldığında daha fazla sayıda bağlanma hissine sahip olduklarına dair araştırmalar daha fazla destek bulmaktadır. Kadınların günümüzdeki iş yaşamında, yedinci hâkim olduğu bir alanda yüксеlebilmek için daha fazla çaba harcadıkları düşünüldüğünde, bu sonucun oldukça doğal olduğu değerlendirilmektedir (Dedeoğlu, Çelik, İnanır ve Altay 2016).

“Kişilik özellikleri” iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olup sosyal, enerjik ve iyimser bireylerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kaygılı, stresli ve kararsız bireylerin iş doyumunu düzeyleri genellikle düşüktür. Planlı, düzenli ve sorumluluk sahibi bireylerin işlerinde daha fazla tatmin yaşadığı gözlemlenmiştir. İşbirlikçi ve yardımsever bireylerin iş doyum düzeyleri daha yüksek olabilir. Yeniliğe açık bireylerin, yaratıcı ve esnek iş ortamlarında daha yüksek iş doyumunu yaşadığı bilinmektedir. Bu bağlamda, bireylerin kişilik yapılarının iş doyumunu üzerindeki etkisi göz önünde bulundurularak, çalışanların yeteneklerine ve kişilik özelliklerine uygun işlerde istihdam edilmesi, iş yerinde mutluluk ve verimliliği artırabilir (Turhan, 2019).

İş doyumunu unsurlardan biri olan “çalışma şartları”, iş tatminini esasen iki şekilde şekillendirmektedir. İlk olarak, uygunsuz ve yetersiz çalışma koşulları çalışanlarda “fiziksel rahatsızlıklara” neden olarak, ikinci olarak da çalışma zamanı zaman kişinin kişilerinin büyük bir kısmını kapsamaması kısmen yetersiz çalışma koşulları, iş gömesinde “psikolojik problemler” yaratabilir. İş tatminini sağlayan elementlerden “çevresel unsurlar” değişkenleri

arasında yer alan “alternatif iş fırsatlarının” iş doyumu üzerindeki tesiri, genellikle iş tatmininin iklimlendirilmesine olan etki incelenirken göz önünde bulundurulmuş bir iletişimdir. Çevreye dair tatminin güven vericilerinden bir diğeri “sosyal destektir. Çalışma değişiminin sosyal desteğinin önemi; sevgi, öz güven, yardımlaşma hissi, kişiliklerini bulma, güvenlik ve onay görme gibi temel sosyal ihtiyaçların diğeri bireylerle etkileşim sonucunun tatmin edilmesidir (Oralhan ve İbili, 2019).

1.2.2. İş Doyumu Modelleri

İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ve tatmin düzeyini ifade edeme olup hem bireysel hem de örgütsel açılardan büyük önem taşır. İş doyumu yüksek olan çalışanlar, daha üretken, motive ve bağlı olurlar. İş doyumu, çalışanların genel yaşam kalitesini de etkileyebilir (Arı, 2015). İş doyumu modelleri, bu karmaşık kavramı anlamak ve ölçmek için çeşitli teorik çerçeveler sunar ve etkili iş doyumu modellerinden bazıları:

Herzberg'in İki Faktör Teorisi (Motivasyon-Hijyen Teorisi), bu teoriye göre, iş doyumu ve iş doyumsuzluğu birbirinden ayrı iki faktör kümesi tarafından etkilenir. Motivasyon faktörü, Başarı, takdir, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme gibi faktörleri, çalışanları motive eder ve iş doyumunu artırır. Hijyen faktörleri, Ücret, çalışma koşulları, şirket politikaları, denetim ve kişiler arası ilişkiler gibi faktörler, iş doyumsuzluğunu önler, ancak tek başına iş doyumu yaratmaz (Göksoy, 2017).

Locke'un Değer Teorisi, özellikle mülkiyet ve emek üzerinden şekillenir. Locke'a göre bir nesnenin değeri, ona harcanan emekle açıkta bulunabilir. Doğal kaynaklar herkesin ortak olmalıdır, ancak bir kişinin emeğini katarak bir şeyi dönüştürdüğünde, o şey artık onun mülkiyeti haline gelir. Bu görüş, ekonomik değer sisteminin da içine alır ve emeğin, nesnelerin sadece sahip olunmasıyla sınırlı değildir, onların gücünün de yeteneklerini savunur (Murteza, G. 2020).

Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Modeli: Bu model, işin kendisinin çalışanların motivasyonu ve iş doyumu üzerindeki etkisini inceler (Mukul, Rayhan, Hoque ve Islam, 2013). Beş temel iş özelliği, iş doyumu üzerinde önemli bir rol oynar;

- Beceri Çeşitliliği: Çalışanın farklı becerilerini kullanabilmesi.

- Görev Kimliği: Çalışanın işin tamamını görebilmesi ve katkısını anlayabilmesi.
- Görev Önemi: Çalışanın işinin başkaları üzerindeki etkisinin farkında olması.
- Otonomi: Çalışanın işini yaparken bağımsız ve özgür olabilmesi.
- Geri Bildirim: Çalışanın işinin sonuçları hakkında düzenli geri bildirim alabilmesi.

Porter-Lawler Modeli: Bu model, iş doyumu, performans ve ödüller arasındaki ilişkiyi inceler. Performans, ödüllere yol açar ve ödüller de iş doyumunu etkiler. Ancak, bu modelde, iş doyumunun performansı da etkileyebileceği vurgulanır (Iancu ve Badea, 2015).

1.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler, çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyeti ve genel mutluluğu derinden etkileyen çok boyutlu unsurlardır. Öncelikle, çalışma koşulları büyük bir önem taşımaktadır. Fiziksel ortam, ofis düzeni, çalışma saatleri ve iş yeri güvenliği gibi unsurlar, çalışanların iş hayatından tatmin olmalarını doğrudan etkileyebilir. Çalışanlar, konforlu ve güvenli bir çalışma ortamında daha verimli çalışmakta ve bu da iş doyumunu artırmaktadır. Özellikle stresli ve güvensiz bir çalışma ortamı, iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilir. Ücret ve yan haklar da iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür. Çalışanların aldıkları maaş, primler, sağlık sigortası ve diğer sosyal haklar, bireylerin işlerine olan bağlılıklarını artırabilmektedir. İşin niteliği de iş doyumunda kritik bir rol oynamaktadır. Birey, ilgi alanlarına uygun bir işte çalışıyorsa ve yeteneklerini geliştirme fırsatına sahip oluyorsa, bu durum iş tatminini artırır (Karakaş, 2024).

Yönetim tarzı da iş doyumunu derinden etkilemektedir. Üst yönetimin çalışanlara yaklaşımı, liderlik özellikleri, destekleyici tutumları ve iletişim becerileri, çalışanların moralini ve motivasyonunu artırabilir. Aynı zamanda, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler de önemli bir yer tutmaktadır. İş birliği, takım ruhu ve iyi iletişim, çalışanların iş yerinde daha mutlu ve tatmin olmuş hissetmelerine yol açar. Kişisel hedefler ve memnuniyet de iş doyumunu etkileyen bir başka unsurdur; bireyler, kariyer hedefleriyle yaptıkları işin uyumlu olmasını arzu ederler. Son olarak, iş-yaşam dengesi de iş doyumunu önemli ölçüde etkileyen bir faktördür. Çalışanların işlerinin kişisel yaşamlarıyla dengeli bir şekilde yürütülmesi, genel memnuniyeti artırarak, iş yerindeki performansı da olumlu yönde etkiler. Bu

faktörlerin tümü, iş doyumunu etkileyen karmaşık bir ağ oluşturur ve her birinin iş yerindeki genel atmosfer üzerindeki etkisi dikkate alınmalıdır (Karakaş, 2024).

1.3. İş Doyumu Kavramının Çalışan Açısından Önemi

İş memnuniyeti kavramı, çalışanlar için çok fiziksel ve zihinsel bir öneme sahiptir. Yüksek düzeyde bir iş tatmini bireysel mutluluğu arttırdığı ve düşük bir iş memnuniyetinin işine bireysel ilgiyi artırdığı, işini yavaşlattığı, komutanlığa karşı çıktığı, verimliliğini azalttığı ve örgütsel beklentileri ve işler arası gerilimleri karşılamadığı gözlenmiştir (Korkmaz, 2022). Aynı zamanda, bireysel çalışma ve kariyer beklentilerinin artan eğitim düzeyleri ile arttığı ve kuruluşların bu beklentilere yanıt veremediği gözlenmiştir (Yığılalp Rençber, 2012). İş memnuniyetsizliği nedeniyle bireylerde baz tabanlı psikolojik bozukluklar gözlemlenebilir. Bu durumda, bozukluklar gibi baş ağrısı, anksiyete, sindirim ve bağırsak problemleri örnek olarak gösterilebilir (Korkmaz, 2022). Bir organizasyonda iş tatmini kavramı kuruluş içindir ve işe daha mutlu, daha hassas ve dikkatli bir yaklaşımla daha hızlı ve daha hızlı çalışmakla ilgilidir. Kuruluşunuzun hedeflerine ve hedeflerine ulaşmak için çok çalışıyorsunuz. Bu nedenle yöneticiler, verimlilik ve verimlilik açısından iş memnuniyeti kavramını vurgulamaktadır (Korkmaz, 2022). Artan bireysel ve grup performansı, artan kurumsal memnuniyet ve kuruluşa olan bağlılık, daha yavaş çalışma hızı ve çalışmayı durdurma niyeti, çalışan kuruluşları arasında güçlü bir uyum sonucunda kabul edilmektedir. Bu, organizasyonun stratejik avantajı için önemlidir.

1.4. İş Doyumu Kavramının Örgüt Açısından Önemi

Yüksek iş tatmini olan çalışanların, çalışmalarında daha mutlu, daha hassas, daha dikkatli ve daha olumlu olduğu gözlenmiştir. Onlara organizasyonlarının hedeflerine ve hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba gösteriyorlar. Bu nedenle yöneticiler, verimlilik ve verimlilik açısından iş memnuniyeti kavramını vurgulamaktadır (Korkmaz, 2022). Artan bireysel ve grup performansı, artan kurumsal memnuniyet ve kuruluşa olan bağlılık, daha yavaş çalışma hızı ve çalışmayı durdurma niyeti, çalışan kuruluşları arasında güçlü bir uyum sonucunda kabul edilmektedir. Bu, organizasyonun stratejik avantajı için önemlidir (Ulutaş, Kalkan ve Çetinkaya Bozkurt, 2015).

1.5. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunun sağlanması hem çalışanlar hem de örgütler üzerinde büyük ve olumlu etkiler yaratmaktadır. Çalışanların ihtiyaçları karşılandığında, kendilerini daha mutlu ve huzurlu hissederler. Bu da onların çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarını artırır, iş arkadaşları ve yöneticileriyle daha sağlıklı bir iletişim kurmalarına yardımcı olur. İş yapma motivasyonları da yükselerek, verimlilik ve işten aldıkları keyif artar. Böylece çalışanların bireysel hedefleri ile örgütün hedefleri örtüşür, bu da örgütün sürekliliğini sağlama ve rekabet gücünü artırma noktasında önemli bir katkı sunar (Yelboğa, 2012)

İş doyumunu, bireylerin yaşam çevrelerini de olumlu yönde etkilemekte, toplumsal huzuru desteklemektedir. Bu nedenle iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında karşılıklı ve doğrusal bir ilişki olduğunu da belirtmek mümkündür. İş doyumunu düştüğünde, fizyolojik ve ruhsal sağlık üzerinde meydana gelen olumsuz etkiler, kişinin yaşam doyumunu da olumsuz etkilemektedir (Elçioğlu, 2021). Özetle, çalışanların iş doyumunu sağlamak, örgütsel verimliliği ve bağlılığı artırarak, daha büyük bir örgütsel bağlılık hissi oluşmasına, mesleki tükenmişlik ile işten ayrılma motivasyonunun azalmasına yol açmaktadır (Sarı, 2022).

BÖLÜM 2: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

Örgütsel bağlılık ve iş doyumu, çalışanların iş yaşamındaki motivasyonlarını ve performanslarını etkileyen iki önemli kavramdır. Literatürde, bu iki değişken arasında güçlü bir ilişki olduğu ve birbirini karşılıklı olarak etkilediği birçok araştırmayla ortaya konmuştur. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişki, çalışanların iş yerindeki performansı, motivasyonu ve kurumda kalma süreleri açısından kritik bir öneme sahiptir. İş doyumunun artırılması, örgütsel bağlılığı da olumlu yönde etkileyerek iş gücü devir oranını azaltır ve kurumsal verimliliği artırır (Yenihan, 2014).

2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık, çalışanların bir kuruma karşı hissettikleri duygusal, zihinsel ve davranışsal bağlılığı ifade eder. Günümüz iş dünyasında rekabetin artmasıyla birlikte, çalışanların kuruma olan bağlılıklarının yüksek olması, işletmelerin sürdürülebilir başarısı için kritik bir faktör haline gelmiştir. Bağlı çalışanlar, işlerini daha fazla sahiplenir ve daha yüksek performans sergilerler. Motivasyonu yüksek olan bireyler, işlerine daha fazla odaklanarak hem bireysel hem de kurumsal verimliliği artırır. Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumda uzun süre kalma isteğini artırır. Bağlılığı yüksek çalışanlar, işten ayrılma eğiliminde olmadıkları için işletmeler, işe alım ve eğitim maliyetlerinden tasarruf eder (Koç, 2009).

Kurumuna bağlı bireyler, iş yerinde daha mutlu ve tatmin olmuş hissederler. Çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri, motivasyonlarını artırarak işlerine daha fazla katkı sunmalarını sağlar. Bağlı çalışanlar, kurumlarını dışarıda da olumlu bir şekilde temsil ederler (Karakaş, 2024). İşveren markasının güçlenmesi, yetenekli bireylerin kuruma çekilmesine ve mevcut çalışanların uzun süre kalmasına katkı sağlar. Kuruma bağlı bireyler, sadece verilen görevleri yerine getirmekle kalmaz, aynı zamanda yenilikçi fikirler geliştirerek kurumsal gelişime katkıda bulunurlar. Bu durum, özellikle rekabetin yoğun olduğu sektörlerde işletmelerin sürdürülebilir büyümesine yardımcı olur. Örgütsel bağlılık, kurumların başarısını doğrudan etkileyen bir faktördür. Çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri, işlerine olan bağlılıklarını artırırken işletmelerin de uzun vadede

sürdürülebilirliğini güçlendirir. Bu nedenle, kurumların çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesi büyük önem taşımaktadır (Ünlü, 2017).

2.1.1. Örgütsel Bağlılığın Çalışan Açısından Önemi

Örgütsel bağlılık, çalışanların bir kuruma karşı hissettikleri aidiyet duygusu ve sadakati ifade eder. Bir çalışanın kuruma bağlı olması, yalnızca işveren için değil, aynı zamanda bireyin kariyeri, psikolojik iyi oluşu ve iş tatmini açısından da önemli avantajlar sunar. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar, yaptıkları işten daha fazla tatmin duyarlar. Kendilerini iş yerinde değerli hissedenden bireyler, motivasyonlarını koruyarak çalışma ortamında daha mutlu olurlar (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010).

Kuruma bağlılık, çalışanların uzun vadeli kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olur. Bağlı çalışanlar, işlerinde daha fazla sorumluluk alarak terfi ve kariyer gelişimi için avantaj elde ederler. Örgütsel bağlılık, çalışanların iş yerlerinde uzun süre kalmalarını sağlayarak ekonomik ve profesyonel anlamda istikrar sunar. İş değişiklikleriyle oluşabilecek belirsizlikler ve adaptasyon süreçleri azalır. Kendini iş yerine ait hissedenden çalışanlar, iş ortamında daha huzurlu olur ve stresle daha iyi başa çıkabilir. Destekleyici bir iş ortamı, çalışanların psikolojik sağlamlığını artırarak iş hayatındaki zorluklarla başa çıkmalarını kolaylaştırır (Denizli, 2022).

Bağlı çalışanlar, iş arkadaşları ve yöneticileriyle daha güçlü ilişkiler kurar. Bu sosyal bağlar, iş yerinde destekleyici bir çevre oluşturarak bireyin hem profesyonel hem de kişisel gelişimine katkıda bulunur. Örgütsel bağlılık, çalışanın yaptığı işe anlam katmasını sağlar. Kendini işine ve kurumuna ait hissedenden bireyler, sadece maaş için değil, aynı zamanda bir amaca hizmet etme duygusuyla da çalışırlar. Çalışan açısından örgütsel bağlılık, yalnızca bir kuruma uzun süre bağlı kalmak anlamına gelmez. Aynı zamanda iş tatmini, kariyer gelişimi, psikolojik sağlamlık ve iş yerinde sosyal destek gibi birçok avantaj sunar. Bu nedenle, çalışanların kurumlarına bağlı olmalarını destekleyen bir iş ortamı hem birey hem de kurum için kazançlı bir durum yaratır (Aslan, 2008).

2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Örgüt Açısından Önemi

Örgütsel bağlılık, çalışanların kuruma olan duygusal, bilişsel ve davranışsal bağlarını ifade eder. Bir işletmenin başarısı, büyük ölçüde çalışanlarının kuruma olan bağlılığına bağlıdır. Çalışanların örgüte olan bağlılık düzeyi, kurumun verimliliğini, rekabet gücünü ve sürdürülebilirliğini doğrudan etkiler. Örgütüne bağlı çalışanlar, işlerini daha istekli ve motive bir şekilde yaparlar. İşlerini sahiplenerek sorumluluk alır ve daha yüksek performans gösterirler. Bu durum, kurumun genel verimliliğini artırır (Songur ve Yaman, 2020).

Bağlılığı yüksek çalışanlar, kurumu terk etme eğiliminde değildir. İşten ayrılmaların azalması, yeni personel alımına, eğitime ve adaptasyonuna harcanan maliyetleri düşürerek kuruma ekonomik avantaj sağlar. Çalışanların kurumlarına duyduğu bağlılık, kurumsal itibarı ve marka değerini artırır. Bağlı çalışanlar, kurumlarını dışarıda olumlu bir şekilde temsil eder ve yetenekli adayların kuruma çekilmesine yardımcı olur (Sökmen ve Byık, 2016).

Örgütsel bağlılık, çalışanların sadece verilen görevleri yerine getirmesiyle sınırlı kalmaz; aynı zamanda yeni fikirler üretmelerini teşvik eder. Çalışanların kendilerini değerli hissetmesi, kurum için yenilikçi çözümler geliştirmelerini sağlar ve rekabet avantajı kazandırır. Bağlı çalışanlar, kurumsal değerleri benimseyerek iş yerinde olumlu bir atmosfer oluştururlar (Yavan, 2016). Ekip çalışmasını teşvik eden bu bağlılık, çalışanlar arasında dayanışmayı artırır ve kurum içindeki çatışmaları en aza indirir.

Örgütüne bağlı çalışanlar, müşteri memnuniyetini artıran bir hizmet anlayışına sahip olurlar. Kurumuna bağlı çalışanlar, müşterilerle daha etkili iletişim kurarak hizmet kalitesini yükseltir ve sadık müşteri kitlesi oluşturulmasına katkıda bulunur. Örgütsel bağlılık, kurumların sürdürülebilir başarısını ve rekabet gücünü doğrudan etkileyen kritik bir faktördür. Bağlı çalışanlar, kuruma değer katarken iş gücü sürekliliğini sağlar ve yenilikçi bir iş ortamı yaratır. Bu nedenle, işletmelerin çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesi uzun vadede büyük faydalar sağlar (Altun, 2019).

2.2. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki Teorik Bağlantılar

Örgütsel uygunluk, iş tatmini ile birlikte akademik ve çalışma ortamlarında en fazla incelenen davranışlardan tutumlardan biri olup her konuda, kariyere, örgüte, sendikaya ve mesleğe olan ayrılıkların ortaya çıkmıştır.

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma yönelik duygusal, bilişsel ve davranışsal bağını ifade eder. Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele almıştır (Taşkın ve Dilek, 2010). İş doyumu ise bireyin işine yönelik genel değerlendirmesi ve işinden aldığı tatmin düzeyidir. İş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında güçlü bir teorik ilişki olduğu çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur. İş doyumu arttıkça örgütsel bağlılık da artar, çünkü çalışanlar işlerinden memnun olduklarında kurumlarına daha fazla bağlanma eğiliminde olurlar. Bu ilişkiyi açıklayan başlıca teorik yaklaşımlar şunlardır:

Sosyal Değişim Teorisi (Blau, 1964); Bu teoriye göre, çalışanlar iş yerinde adil ve tatmin edici bir deneyim yaşadıklarında, kuruma karşı bir karşılıklılık hissi geliştirirler (Doğan ve Sökmen, 2021). İş doyumu yüksek olan çalışanlar, kuruma bağlılık göstererek sadakatlerini artırır.

Eşitlik Teorisi (Adams, 1963); Çalışanlar, iş yerindeki çabalarını ve elde ettikleri ödülleri başkalarıyla kıyaslarlar. İş doyumu yüksek olan çalışanlar, organizasyonlarını adil buldukları için örgütsel bağlılıkları da yüksek olur (Kılıç, 2016). Eğer çalışanlar iş yerinde adaletsizlik hissederse, iş doyumları ve bağlılıkları azalabilir.

İki Faktör Teorisi (Herzberg, 1959); Herzberg'in teorisine göre, iş doyumunu artıran motivasyonel faktörler (tanınma, başarı, sorumluluk), çalışanların organizasyona olan bağlılıklarını da güçlendirir (Kaya, Yıldız ve Yıldız 2013). Hijyen faktörlerinin (maaş, iş güvencesi, çalışma koşulları) eksikliği hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebilir.

İşin Özellikleri Modeli (Hackman ve Oldham, 1976); Bu modele göre, işin anlamlı, özerk ve geri bildirim sağlayan yapıda olması iş doyumunu artırır. İşinden tatmin olan çalışanlar ise kurumlarına daha fazla bağlanırlar (Bilgiç, 2008).

İş doyumu, örgütsel bağlılığın önemli bir belirleyicisidir. Çalışanların işlerinden tatmin olması, onların kuruma olan duygusal bağlarını güçlendirir, işten ayrılma niyetlerini azaltır ve örgüte daha fazla katkı sağlamalarını teşvik eder (Çekmecelioğlu, 2006). Bu nedenle, örgütlerin iş doyumunu artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesi, çalışan bağlılığını güçlendirmede etkili olacaktır.

2.3. Yükseköğretim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu

Yükseköğretim kurumlarında örgütsel bağlılık ve iş doyumu, akademik personel ve idari çalışanlar için kritik öneme sahip olan iki kavramdır. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık; bir çalışanın çalıştığı kuruma olan bağlılığını, sadakatini ve kuruma karşı duyduğu aidiyet hissini ifade ederken, iş doyumu ise çalışanın sahip olduğu görevden duyduğu memnuniyeti ve mutluluğu tanımlar. Yükseköğretim kurumlarında bu iki kavram arasındaki ilişki son derece önemlidir ve birbirini doğrudan etkileyebilir (Oran, 2016).

Örgütsel bağlılık, yükseköğretim kurumlarında sadece bireysel performansı artırmakla kalmayıp aynı zamanda kurumsal hedeflere ulaşmayı da kolaylaştırır. Çalışanlar, kuruma karşı yüksek düzeyde bağlılık hissediyorlarsa, bu durum onların işlerine olan motivasyonlarını artırır ve daha iyi bir iş performansı sergilemelerine olanak tanır. Aynı zamanda, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, iş yerindeki stres faktörlerine karşı daha dayanıklıdır ve kuruma bağlı kalma eğilimleri daha fazladır. Bu nedenle, yükseköğretim kurumlarının yöneticileri, çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmak için çeşitli stratejiler geliştirmelidirler (Akyürek, 2023).

İş doyumu ise, eğitimcilerin ve idari personelin genel memnuniyetini etkileyen birçok faktörle şekillenir. Çalışma koşulları, sağlanan eğitim olanakları, işin niteliği, ücret politikaları ve yöneticilerin tutumu gibi unsurlar, iş doyumunu derinden etkileyebilir. Özellikle, öğretim elemanlarının araştırma, öğretim ve hizmet alanlarındaki performanslarıyla ilgili sağlanan destek, iş doyumlarını artıran önemli bir etkidir. Öğretim üyeleri, kendi alanlarındaki uzmanlıklarını geliştirirken araştırmalarını yapabilecekleri bir ortamda çalıştıklarında, kendilerini daha yetkin ve başarılı hissederler, bu da doğrudan iş doyumuna yansır.

Bu iki kavram arasındaki ilişki, yükseköğretim kurumlarında kurumsal kültürü de şekillendirir. Yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olan çalışanlar, genellikle kuruma daha bağlıdırlar ve bu bağlılık, kurum içindeki etkileşimi, iş birliğini ve takım ruhunu da güçlendirir. Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki bu sinerji, öğrenci başarısını artırma, akademik araştırmaları destekleme ve kurumun genel verimliliğini yükseltme açısından büyük önem taşır. Sonuç olarak, yükseköğretim kurumlarında örgütsel bağlılık ve iş doyumunu artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi, kurumun etkinliği ve sürdürülebilirliği için hayati bir gereklilik haline gelmektedir (Zeynel ve İlker, 2015).

2.4. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki Etkileşimler ve Çalışan Performansına Etkileri

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu, çalışan performansını etkileyen önemli faktörlerdir ve bu iki kavram arasındaki etkileşim, bir organizasyonun genel verimliliği ve başarısı üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın çalıştığı kuruma olan bağlılık ve sadakat hissini ifade ederken, iş doyumunu ise çalışanın işinden aldığı memnuniyeti tanımlar. Bu iki kavram arasındaki ilişki, çalışanların motivasyonunu, iş tatminini ve performanslarını bütünsel bir biçimde etkiler (Hatipoğlu ve Dündar, 2014).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, genellikle işlerinden daha fazla tatmin olurlar. Bu bağlılık, bireylerin iş yerinde hissettikleri aidiyet duygusunu artırır; dolayısıyla çalışanlar, kuruma daha fazla katkıda bulunma isteğiyle motive olurlar. Örneğin, bir üniversitede öğretim görevlisi, çalıştığı kuruma duyduğu bağlılık sayesinde dersine daha fazla hazırlık yapar, öğrencilere daha fazla ilgi gösterir ve araştırma faaliyetlerine katılım gösterir (Karakaş, 2024). Bu tür bir motivasyon, doğrudan çalışan performansının artmasına katkıda bulunur. Diğer yandan, yüksek iş doyumunu, çalışanların genel psiko-sosyal durumlarını iyileştirir. İşin doğası, sağlanan destekler, iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler ve çalışma koşullarının olumlu olması gibi unsurlar, iş doyumunu artırarak çalışanların motivasyonunu güçlendirir. İş doyumunu yüksek olan bireyler, iş yerinde daha enerjik ve olumlu bir tutum sergileyerek işlerini daha verimli bir şekilde yapma eğilimindedirler. İş doyumunun yüksek olması, aynı zamanda çalışanların işin gerekliliklerine uyum sağlama yeteneklerini de artırır ve bu da sonuç olarak daha kaliteli bir performans sergilemesine yol açar (Gedik ve Üstüner, 2017).

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki etkileşimlerin bir diğer önemli yönü de kurum kültürü ve ortamıdır. İyi bir kurum kültürü, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını karşılayarak, bağlılığı ve iş doyumunu artırır. İş yerindeki destekleyici bir atmosfer, çalışanların kendilerini güvende ve değerli hissetmelerine olanak tanır. Böylece, olumlu bir kurum kültürü seyri hem örgütsel bağlılık hem de iş doyumunu artırarak çalışanların genel performansını olumlu yönde etkiler. Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki etkileşim, çalışan performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu, çalışanların iş üzerine olan motivasyonlarını artırarak, kurumsal hedeflere ulaşmada kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, kurumlar, bu iki kavramı geliştirmeye yönelik stratejiler geliştirmeli ve çalışanların tatminini artırarak, yazılı olmayan bir bağlılık ve bağlılık geliştirmelidir (Dedeoğlu, Çelik, İnandır ve Altay, 2016).

2.5. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki Korelasyon

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki korelasyon, yönetim ve organizasyon teorisinde önemli bir araştırma konusudur. Örgütsel bağlılık, bireylerin çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri bağlılık ve sadakat duygularını ifade ederken; iş doyumunu, çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyet ve tatmin düzeyini gösterir (Yıldırım, Albayrak, Gümüş ve Akalın 2011). Bu iki kavram arasındaki ilişki, birçok araştırma ile ortaya konulmuştur ve bu korelasyonun pek çok etkisi söz konusudur.

Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki olumlu korelasyon, genellikle bir çalışanın kurumuna olan bağlılığını artırdıkça, iş tatmininin de artacağını gösterir. Çalışanlar, kendilerini değerli ve önemli hissettiklerinde, kuruma bağlanma duyguları güçlenir. Bu durum, işin niteliği, iş yeri ilişkileri ve yönetim anlayışı gibi unsurlarla desteklenir. Örneğin, bir çalışan, iş yerindeki arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle kurduğu pozitif ilişkiler nedeniyle işinden daha fazla tatmin olur; bu da onun kurumuna olan bağını güçlendirir. İş doyumunun yüksek olduğu durumlarda, çalışanların örgütsel bağlılıklarının da arttığı gözlemlenmiştir. Hem kişisel hem de mesleki tatmin, bireylerin organizasyona karşı olan duygusal bağlılıklarını artırır. İş doyumunu yüksek olan bireyler, kurumu için daha fazla çaba sarf eder, kurumsal hedeflere katkıda bulunma isteği taşır ve uzun vadede kurumdan ayrılmayı düşünmezler (Köse, 2014). Böylece, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki karşılıklı etkileşim, çalışan performansını ve iş yerinde sahiplenme duygusunu artıran bir döngü oluşturur.

Yükseköğretim kurumları gibi özel sektör dışındaki alanlarda bu korelasyonun önemi daha da belirgin hale gelmektedir. Akademik personelin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olmaları, öğrenci memnuniyetini artırmakta ve öğretim kalitesini yükseltmektedir. Dahası, eğitim kurumları, öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak için çeşitli stratejiler geliştirdiklerinde, iş doyumunu da artırmış olurlar. Bu nedenle, yükseköğretim kurumları için örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki korelasyonun anlaşılması hem çalışanların hem de öğrencilerin memnuniyetini artırmak açısından kritik bir öneme sahiptir. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki korelasyon, bir organizasyonun etkinliği ve çalışan memnuniyeti açısından hayati bir ilişkiye işaret etmektedir. Bu nedenle, organizasyonlar, her iki kavramı da göz önünde bulundurarak çalışanların motivasyonunu güçlendirecek politikalar geliştirerek, genel iş performansını artırabilirler (Uslu ve Baydaş, 2021).

2.6. İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü

İş doyumunu, çalışanların işlerinden aldıkları tatmin düzeyini ifade ederken, örgütsel bağlılık ise çalışanların bir örgüte karşı duyduğu bağlılık ve sadakat duygusunu ifade eder. İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki rolü, organizasyonların başarılı bir şekilde yönetilmesinde kritik bir öneme sahiptir. İş doyumunu, bir çalışanın iş deneyiminden aldığı tatmin düzeyinin bir göstergesidir ve bu tatmin seviyesinin pek çok faktörü etkileyebilir; işin doğası, çalışma ortamı, yöneticilerin tutumu ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler gibi unsurlar, çalışanların genel iş doyumunu belirler. Yüksek iş doyumuna sahip çalışanlar, iş yerinde kendilerini daha mutlu ve tatmin olmuş hissederler. Bu durum, onların işlerine daha fazla bağlı olmalarına ve örgütle arasında daha derin bir ilişki kurmalarına yardımcı olur (Yüksel, 2003).

Örgütsel bağlılık ise çalışanların, çalıştıkları kuruma olan duygusal ve psikolojik bağlılıklarını ifade eder. Bağlılık, çalışanların örgütlerine ne kadar sadık olduklarını, hangi oranda desteklediklerini ve örgütün hedefleri doğrultusunda ne ölçüde çaba gösterdiklerini gösterir. İş doyumunu, bu bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanlar, işlerinden memnun olduklarında, organizasyona daha fazla katkıda bulunma isteği duyarlar. Bu, onların iş yerinde daha aktif ve etkili olmalarını sağlar. Dolayısıyla, iş doyumunu arttıkça, örgütsel bağlılık da artış gösterme eğilimindedir (Karakaş, 2024).

İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, çalışanların işten ayrılma oranları üzerinde de belirgin bir etkiye sahiptir. Memnun olmayan ve iş doyumunu düşük olan çalışanlar, genellikle başka iş fırsatlarını araştırmaya ve bu fırsatları değerlendirmeye daha yatkındırlar (Kılıç, Efeoğlu, Mimaroglu ve Özgen, 2008). İş doyumunu yüksek olan bireyler, işlerine daha bağlı kalma eğilimindedirler, bu da organizasyon içerisinde iş gücü devrini azaltır. İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki rolü oldukça önemlidir ve şu şekillerde gözlemlenebilir:

- Motivasyon Artışı, İş doyumunu yüksek olan çalışanlar, genellikle daha motive olur ve işlerine daha fazla katkıda bulunma eğilimindedir. Bu durum, örgütsel bağlılığı artırabilir.
- Daha Az Değişim Oranı, İşine doyum duyan çalışanlar, işlerini değiştirmeye daha az meyilli olurlar. Bu, örgütsel bağlılığın bir göstergesidir ve çalışanların uzun vadeli kalmasını sağlar.
- İş Performansı, İş doyumunu, çalışanların iş performansını olumlu yönde etkiler. Yüksek performans, çalışanların örgütle olan bağlarını güçlendirebilir ve çalışanların daha fazla katkıda bulunmalarını sağlar.
- İletişim ve İş birliği, İş doyumunu, çalışanlar arasında daha iyi bir iletişim ve iş birliği sağlar. Bu da örgütün genel atmosferini geliştirir ve bağlılığı artırabilir.
- Duygusal Bağlar, İş doyumunu, çalışanların işlerine ve örgütlerine karşı olumlu duygusal bağlar oluşturmalarına yardımcı olur. Bu durum, örgütsel bağlılık seviyelerini artırır.

İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın artırılması için iş doyumunu artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmesi önemlidir. (Çakmak ve Arabacı, 2017). İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki bu etkileşim, en iyi iş kollarında, şirket kültüründe ve yönetim pratiklerinde sürekli olarak göz önünde bulundurulmalıdır. İş doyumunu artırmaya yönelik alınacak önlemler, sadece çalışanların

mutluluğunu sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda organizasyonun genel verimliliğini ve başarı oranını da artıracaktır (Çakmak ve Arabacı, 2017).

2.7. Örgütsel Bağlılığı ve İş Doyumunu Arttırmaya Yönelik Stratejiler

Günümüz iş dünyasında, çalışanların kuruma olan bağlılığını güçlendirmek ve iş doyumlarını artırmak, işletmelerin verimliliği ve sürdürülebilir başarısı için kritik bir önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumla olan psikolojik bağlarını ve uzun vadede aynı organizasyonun bir parçası olarak kalma isteklerini ifade ederken; iş doyumunu, bireyin işinden duyduğu genel memnuniyet seviyesini yansıtır. Bu iki unsurun artırılması için çeşitli stratejiler uygulanabilir (Elibol, Tarhan ve Saçan, 2024). Örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu artırmaya yönelik stratejiler, çalışanların memnuniyetini ve sadakatini güçlendirmek amacıyla geliştirilmiş bir dizi uygulamayı içerir. Bu stratejilerin uygulanması hem bireysel performansı hem de örgütün genel başarısını olumlu yönde etkiler (Elibol, Tarhan ve Saçan, 2024). Bu iki önemli kavramı artırmaya yönelik bazı etkili stratejiler:

İletişim ve Geri Bildirim: Açık ve etkili iletişim, çalışanların görüşlerini, önerilerini ve endişelerini dile getirebileceği bir ortam sağlamalıdır. Düzenli geri bildirim süreçleri, çalışanların performanslarını anlamalarını ve gelişim alanlarını belirlemelerini destekler. Açık, şeffaf ve çift yönlü bir iletişim ortamı sağlamak, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine yardımcı olur. Yönetim ile çalışanlar arasında etkili geri bildirim mekanizmalarının oluşturulması, iş tatminini artıran ve bağlılığı güçlendiren bir stratejidir. Düzenli toplantılar, performans değerlendirmeleri ve anonim geri bildirim sistemleri bu süreci destekleyebilir (Kant ve Akpınar, 2017).

Çalışma Ortamının İyileştirilmesi; Pozitif bir çalışma ortamı, çalışanların motivasyonunu artırırken, iş doyumunu da yükseltir. Bu, fiziksel alanların düzenlenmesinden, çalışanların sosyal etkileşimlerini destekleyen etkinliklere kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ergonomik ofis düzenlemeleri, sosyal alanların artırılması gibi unsurlar çalışanların iş yerinde kendilerini daha rahat hissetmelerini sağlar (Sencan, Yeğenoğlu ve Aydın, 2013). Aynı zamanda, psikolojik destek hizmetleri, stres yönetimi programları ve motivasyon artırıcı etkinlikler, çalışanların iş doyumlarını ve bağlılıklarını güçlendiren faktörler arasındadır.

Eğitim ve Gelişim Fırsatları: Çalışanların kariyer gelişimlerine yönelik sağlanan eğitim ve gelişim fırsatları, onları işe daha bağlı hale getirir. Kendi becerilerini geliştirebilecekleri fırsatlar, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırır. Çalışanlar, uzun vadeli iş güvencesine sahip olduklarını hissettiklerinde kuruma daha güçlü bağlanırlar. Aynı zamanda, kariyer gelişim fırsatlarının sunulması, çalışanların mesleki gelişimlerine katkıda bulunarak iş doyumlarını artırır. Eğitim programları, mentorluk sistemleri ve terfi olanakları gibi uygulamalar, çalışanların motivasyonlarını yükseltir (Gürpınar, Çoban ve Yalçın, 2023).

Ödül ve Tanıma Sistemleri: Başarıların ödüllendirilmesi ve tanınması, çalışanların motivasyonunu artırır. Bu tür sistemler, çalışanların çabalarının takdir edildiğini görmelerini sağlar ve onları daha bağlı hale getirir. Çalışanların emeğinin adil bir şekilde karşılık bulması, örgütsel bağlılığın temel taşlarından biridir. Performansa dayalı primler, ek ödenekler ve sosyal hakların artırılması, çalışanların işlerinden duyduğu memnuniyeti artırırken kuruma olan sadakatlerini de güçlendirir. Maddi teşviklerin yanı sıra, sözlü ve yazılı takdir gibi manevi ödüllendirme sistemleri de motivasyonu artıran önemli unsurlardır (Smadov, 2006).

Çalışan Katılımı: Çalışanların karar verme süreçlerine katılımını teşvik etmek, onların işlerine olan bağlılıklarını artırır. Bunun yanı sıra, çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri sağlanır. Çalışanların sadece verilen görevleri yerine getiren bireyler olarak değil, aynı zamanda organizasyonun karar alma süreçlerinde etkin rol oynayan bireyler olarak görülmesi, örgütsel bağlılığı artırmada önemli bir stratejidir. Çalışanların fikir ve önerilerinin dikkate alınması, onların iş yerinde daha fazla söz sahibi olduklarını hissetmelerini sağlar ve iş tatminlerini artırır.

Esneklik ve Uzaktan Çalışma İmkanları: Günümüzde, esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma imkanları, iş doyumunu artıran önemli faktörlerdir. Çalışanların iş-yaşam dengelerini korumalarına yardımcı olunması, bağlılıklarını artırır (Mercan, 2019).

Kurumsal Kültür ve Aidiyet Duygusunun Güçlendirilmesi; Çalışanların kurumu sadece bir iş yeri olarak görmelerinin ötesinde, kendilerini bu organizasyonun bir parçası olarak hissetmeleri sağlanmalıdır. Güçlü bir kurumsal kültür oluşturmak, ekip ruhunu desteklemek, çalışanların ortak hedeflere ulaşmada kendilerini önemli hissetmelerini sağlamak, bağlılığı artırıcı unsurlar arasındadır.

Bu stratejilerin etkin bir şekilde uygulanması, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu artırmak için güçlü bir temel oluşturur. Bu durumda, çalışanlar kendilerini daha değerli hisseder ve örgüt ile olan bağlarını güçlendirirler. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunun artırılması için bütüncül bir yaklaşım benimsenmelidir. Çalışanların fiziksel, duygusal ve profesyonel ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması hem iş yerinde verimliliği artıracak hem de kurumun uzun vadeli başarısına katkı sağlayacaktır (Saygılı, Burak ve Asarkaya, 2023).

2.8. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerine Yapılmış Önceki Araştırmalar

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu, uzun yıllardır akademik araştırmalara konu olmuş iki önemli kavramdır. Bu iki faktör, çalışanların iş yerindeki performanslarını, motivasyonlarını ve kurum içindeki devamlılıklarını doğrudan etkileyen unsurlar olarak değerlendirilmiştir. Literatürde yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve bu iki kavramın birbirini karşılıklı olarak etkilediğini göstermektedir.

Meyer ve Allen'in (1991) Örgütsel Bağlılık Modeli; Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığı üç temel boyutta ele alan en yaygın kabul gören modeli geliştirmiştir. Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı üç temel bileşene ayıran bir model geliştirmiştir: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık. Yaptıkları çalışmalarda, yüksek iş doyumunu olan çalışanların duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Bu model kapsamında yapılan araştırmalar, özellikle duygusal bağlılığın yüksek olduğu çalışanların iş doyumlarının da yüksek olduğunu göstermiştir (Akar ve Yıldırım, 2008).

Locke'un (1976); İş doyumunun tanımını ve ölçümü üzerine yaptığı çalışmalarında, iş doyumunun bireylerin organizasyonlarına olan bağlılıklarını doğrudan etkilediğini vurgulamıştır. Çalışmada, iş doyumunu ile iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki bağlantılar ele alınmıştır (Erdoğan ve Sökmen, 2019).

Hagedoorn ve Van Yperen (2002): Bu çalışma, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmış ve iş doyumunu yüksek olan çalışanların, örgütlerine daha bağlı olduklarını göstermiş olumlu bir iş ortamının bu iki kavramı nasıl desteklediği vurgulanmıştır (Keskin, 2016).

Gonzalez ve Garazo (2006): Çalışmaları, iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemiş ve çalışanların iş tatmin düzeyinin arttıkça, işe olan bağlılıklarının da arttığını bulmuşlardır. Bu bulgu, organizasyonların çalışan memnuniyetine odaklanmalarının önemini vurgulamaktadır (Aydın, 2019).

Zeffane (1994): Bu araştırmada, iş doyumunun sadece bireysel bir deneyim değil, aynı zamanda sosyal etkileşimlerden etkilenebileceği sonucuna varılmıştır. İş yerinde sosyal destek sistemlerinin güçlü olduğu durumlarda, çalışanların hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılıklarının artırıldığı gözlemlenmiştir (Biçer, Erçek, Küskü ve Çakmak, 2011).

Simpson (2009): İş doyumunu ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada, çalışanların iş tatmin seviyeleri ile örgütsel bağlılıkları arasında güçlü ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışmada, liderlik tarzlarının iş doyumunu nasıl etkilediği de incelenmiştir (Yürümezoğlu, 2012).

Bu araştırmalar, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin önemini vurgulamaktadır. İş doyumunu artırmanın örgütsel bağlılığı güçlendirebileceğini gösteren sonuçlar, organizasyonların insan kaynakları stratejilerinde bu ilişkileri dikkate almasını önermektedir. Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet, kariyer gelişim fırsatları, ücretlendirme ve yönetim anlayışı gibi faktörlerden etkilenirken; örgütsel bağlılık, kurumun sağladığı güven, aidiyet hissi ve çalışanların organizasyonda kalma isteğiyle doğrudan bağlantılıdır. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu artırmak isteyen organizasyonların, çalışanların beklentilerini karşılayan politikalar geliştirmeleri ve adil bir çalışma ortamı sunmaları büyük önem taşımaktadır.

2.9. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütüne bağlı bireyler, işlerini daha anlamlı bulur ve yaptıkları işten tatmin olma olasılıkları artar. Bu durum çalışan motivasyonunu yükselterek iş performanslarını olumlu yönde etkilemesi yüksek çalışanlar, iş yerinde daha rahat ve huzurlu hissederler. Bu durum, iş stresi ve tükenmişlik sendromu riskini azaltarak çalışanların psikolojik iyi oluşunu destekler (Kılıç, 2007).

Kuruma bağı bireyler, iş yerlerinde uzun süre kalma eğiliminde oldukları için kariyer gelişimlerini kurum içinde planlamaları iş yerinde daha fazla sorumluluk alma ve profesyonel gelişim fırsatlarını değerlendirme şansı sunar. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar, işten ayrılma eğiliminde değildir. Bağlı çalışanlar, kurumlarının hedeflerini daha fazla sahiplenir ve işlerine daha fazla odaklanmaları bireysel ve kurumsal performansın artmasına katkıda bulunur (Ertaş, 2023).

Örgütsel bağlılık, çalışanlar arasında iş birliği ve dayanışmayı artırarak olumlu bir kurumsal kültür oluşturulmasını sağlar. Bağlılığı yüksek çalışanlar, müşteri ilişkilerini daha iyi yönetir ve kurumun sunduğu hizmet kalitesine katkıda bulunmaları müşteri sadakatini ve kurumsal itibarı artırır (Bayram, 2005). Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar, iş dünyasında istikrarlı bir kariyer süreci oluşturdukları için iş gücünün niteliğini artırır ve mesleki yetkinliklerin gelişmesine katkıda bulunur. Örgütsel bağlılık hem bireysel hem de kurumsal düzeyde olumlu sonuçlar doğuran kritik bir faktördür. Çalışanların iş tatmini, motivasyonu ve performansını artırırken, iş yerlerinde düşük devir oranı, yüksek verimlilik ve olumlu bir iş kültürü yaratılmasına yardımcı olur. Bu nedenle, örgütlerin çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesi büyük önem taşımaktadır (Karakaş, 2024).

BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, yükseköğretim kurumlarında çalışan personelin örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Özellikle İstanbul ve Ankara illerinde faaliyet gösteren yükseköğretim kurumlarında çalışan akademik ve idari personelin, çalıştıkları kuruma yönelik bağlılık algıları ile işlerinden elde ettikleri tatmin düzeyleri arasındaki etkileşimi ortaya koymak hedeflenmiştir. Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumlarıyla duygusal, devamlılık ve normatif bağlar kurmasını ifade ederken, iş doyumu ise çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyet ve tatmin düzeyini yansıtmaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Locke, 1976). Bu bağlamda, araştırma, yükseköğretim kurumlarında çalışanların bu iki önemli kavram arasındaki ilişkisini analiz ederek, kurumların çalışan memnuniyetini artırmaya yönelik politikalar geliştirmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, farklı demografik özelliklere sahip çalışanların (örneğin yaş, cinsiyet, görev türü ve kıdem süresi) örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeylerindeki farklılıkları da değerlendirilecektir. Bu doğrultuda, yükseköğretim kurumlarının çalışan odaklı yönetim anlayışını güçlendirmesi ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı yaratması için somut veriler sunulması hedeflenmiştir.

3.2. Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama Yöntemi

Bu araştırmanın örneklemi, İstanbul ve Ankara illerinde faaliyet gösteren yükseköğretim kurumlarında çalışan 203 personel oluşturmaktadır. Örneklem, akademik ve idari personel olmak üzere farklı görev türlerinden bireyleri içerecek şekilde seçilmiştir. Örneklemen belirlenmesinde, yükseköğretim kurumlarının çeşitliliğini yansıtmak amacıyla hem devlet hem de vakıf üniversitelerinden çalışanlar dahil edilmiştir. Bu seçim sürecinde, tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak katılımcıların temsil ediciliği sağlanmaya çalışılmıştır (Creswell, 2014).

Veri toplama yöntemi olarak online anket tekniği tercih edilmiştir. Online anketler, geniş bir katılımcı kitlesine hızlı ve etkili bir şekilde ulaşmayı mümkün kıldığı için özellikle pandemi sonrası dönemde sosyal bilimler araştırmalarında sıklıkla kullanılmaktadır

(Dillman vd., 2014). Bu bağlamda, araştırma kapsamında geliştirilen anket formu, Google Forms platformu üzerinden katılımcılara ulaştırılmıştır. Anket, katılımcıların örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerini ölçmeye yönelik sorulardan oluşmakta olup, yanıtların gizliliği konusunda gerekli etik ilkeler gözetilmiştir. Veri toplama süreci, katılımcıların gönüllü katılımı esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Online anketlerin uygulanması sırasında, katılımcıların teknik sorunlarla karşılaşmaması için anket formu sade ve kullanıcı dostu bir şekilde tasarlanmıştır.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, yükseköğretim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlasa da bazı sınırlılıklar içermektedir. İlk olarak, araştırma yalnızca İstanbul ve Ankara illerinde faaliyet gösteren yükseköğretim kurumlarında çalışan personeli kapsamaktadır. Bu durum, Türkiye genelindeki diğer bölgelerde çalışan yükseköğretim personelinin durumunu yansıtmayabilir ve bulguların genellenebilirliğini kısıtlayabilir (Creswell, 2014). Farklı coğrafi bölgelerdeki kültürel ve kurumsal dinamikler, çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumunu algılarını etkileyebileceği için, bu sınırlılık gelecekteki araştırmalar için bir temel oluşturabilir.

İkinci olarak, araştırmanın örneklem büyüklüğü 203 kişi ile sınırlıdır. Daha büyük bir örneklem, bulguların istatistiksel gücünü artırabilir ve daha kapsamlı sonuçlar elde edilmesini sağlayabilirdi. Ancak, zaman ve kaynak kısıtlamaları nedeniyle örneklem bu sayı ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca, veri toplama yöntemi olarak online anketlerin kullanılması, katılımcıların teknolojiye erişim düzeyi veya anketi doldurma konusundaki istekliliği gibi faktörlerden etkilenmiş olabilir (Dillman vd., 2014). Örneğin, bazı çalışanlar online anketlere yanıt verme konusunda çekimser kalmış veya teknik sorunlar nedeniyle katılım sağlayamamış olabilir.

Son olarak, bu araştırma, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemeye odaklanmış olup, bu kavramları etkileyebilecek diğer değişkenler (örneğin, iş stresi, liderlik tarzları veya kurumsal kültür) detaylı bir şekilde ele alınmamıştır. Bu tür değişkenlerin dahil edilmesi, araştırmanın kapsamını genişletebilir ve daha bütüncül bir bakış açısı sunabilirdi.

Bu sınırlılıklar, araştırmanın bulgularının yorumlanmasında dikkate alınmalı ve gelecekteki çalışmalar için bir yol haritası olarak değerlendirilmelidir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada, yükseköğretim kurumları çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeylerini ölçmek amacıyla iki temel ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler, alan yazında geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış araçlar olup, sosyal bilimler araştırmalarında sıklıkla tercih edilmektedir. Aşağıda, kullanılan ölçekler hakkında detaylı bilgiler sunulmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, örgütsel bağlılığı üç temel boyutta ele almaktadır: duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık. Duygusal bağlılık, çalışanın kurumla duygusal bir bağ kurmasını ve kurumda kalmayı istemesini ifade eder; devamlılık bağlılığı, kurumdan ayrılmanın maliyetli olacağı algısına dayanır; normatif bağlılık ise çalışanın kurumda kalmayı bir görev veya ahlaki sorumluluk olarak görmesini yansıtır (Meyer ve Allen, 1991). Ölçek, toplamda 18 maddeden oluşmakta olup, her bir boyut için 6 madde bulunmaktadır. Maddeler, 5'li Likert tipi bir ölçek üzerinden değerlendirilmektedir (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin puanlaması, her boyut için ayrı ayrı hesaplanmakta ve yüksek puanlar, ilgili boyutta daha yüksek bağlılık düzeyini göstermektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması, Wasti (2000) tarafından yapılmış olup, Türk çalışanlar üzerinde geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları başarıyla tamamlanmıştır. Wasti'nin çalışmasında, ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları duygusal bağlılık için 0.85, devamlılık bağlılığı için 0.79 ve normatif bağlılık için 0.73 olarak rapor edilmiştir (Wasti, 2000). Bu ölçek, yükseköğretim çalışanlarının kurumsal bağlılık algılarını çok boyutlu bir şekilde değerlendirmek için uygun bir araç olarak seçilmiştir.

İş Doyumu Ölçeği

İş doyumu düzeylerini ölçmek amacıyla, Spector (1985) tarafından geliştirilen İş Doyumu Anketi (Job Satisfaction Survey - JSS) kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti çeşitli boyutlar üzerinden değerlendirmektedir. JSS, toplamda 36 maddeden oluşmakta ve 9 farklı boyutu kapsamaktadır: ücret, terfi, denetim,

yan haklar, ödüllendirme, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişim (Spector, 1985). Her bir boyut, 4 madde ile ölçülmektedir. Maddeler, 6'lı Likert tipi bir ölçek üzerinden puanlanmaktadır (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 6: Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin toplam puanı, tüm maddelerin ortalaması alınarak hesaplanmakta olup, yüksek puanlar daha yüksek iş doyumunu ifade etmektedir. Ayrıca, her bir boyut için ayrı puanlama yapılabilmekte ve çalışanların hangi alanlarda daha fazla veya daha az memnuniyet duyduğu analiz edilebilmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması, Keser (2005) tarafından gerçekleştirilmiş ve Türk çalışanlar üzerinde geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Keser'in çalışmasında, ölçeğin genel Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.91 olarak bulunmuş, boyutlar bazında ise güvenilirlik katsayıları 0.70 ile 0.85 arasında değişmiştir (Keser, 2005). Bu ölçek, yükseköğretim çalışanlarının iş doyumunu çok yönlü bir şekilde değerlendirmek ve farklı boyutlardaki tatmin düzeylerini analiz etmek için tercih edilmiştir.

Ölçeklerin Uygulanması

Her iki ölçek de online anket formatında katılımcılara sunulmuştur. Anket formu, katılımcıların kolayca yanıt verebilmesi için sade ve anlaşılır bir şekilde tasarlanmış, maddelerin sıralaması randomize edilerek yanıt biası önlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca, ölçeklerin uygulanması öncesinde katılımcılara araştırma amacı ve gizlilik ilkeleri hakkında bilgi verilmiş, gönüllü katılım esasına dayalı olarak yanıtlar toplanmıştır. Ölçeklerin Türkçe uyarlamalarının kullanılması, kültürel bağlama uygunluk açısından önemli bir avantaj sağlamış ve veri güvenilirliğini artırmıştır.

3.5. Konuyla ilgili yapılmış ulusal çalışmalar

Türkiye'de yükseköğretim kurumları çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar, genellikle akademik ve idari personelin çalışma ortamındaki tutumlarını ve algılarını anlamaya odaklanmıştır. Aşağıda, bu alanda yapılmış bazı önemli ulusal çalışmalar özetlenmiştir.

İlk olarak, Wasti (2000), Türk çalışanlar üzerinde örgütsel bağlılık kavramını incelemiş ve Meyer ve Allen'in üç boyutlu bağlılık modelinin Türkiye'deki geçerliliğini test etmiştir. Yükseköğretim kurumları da dahil olmak üzere farklı sektörlerden çalışanlarla yapılan bu çalışma, Türk kültüründe duygusal bağlılığın diğer boyutlara göre daha baskın olduğunu ortaya koymuştur. Wasti'nin bulguları, Türk çalışanların kurumlarına duygusal bir

aidiyet hissetmelerinin, iş doyumu ile güçlü bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu çalışma, kültürel faktörlerin örgütsel bağlılık algısını nasıl şekillendirdiğine dair önemli ipuçları sunmaktadır.

Bir diğer önemli çalışma, Keser (2005) tarafından gerçekleştirilmiştir. Keser, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, iş doyumunun çalışanların genel mutluluğu üzerindeki etkisini değerlendirmiştir. Yükseköğretim kurumlarında çalışan bir grup üzerinde yapılan bu araştırmada, iş doyumunun özellikle ücret, çalışma koşulları ve işin doğası gibi boyutlarda farklılık gösterdiği bulunmuştur. Keser'in çalışması, iş doyumunun örgütsel bağlılık ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu ve çalışanların memnuniyet düzeylerinin kurumlarına olan bağlılıklarını artırabileceğini ortaya koymuştur.

Ayrıca, Doğan ve Kılıç (2014), yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini inceledikleri bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışma, akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin, kurumlarının sunduğu akademik özgürlük ve destek olanaklarıyla ilişkili olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda, iş doyumunun düşük olduğu durumlarda devamlılık bağlılığının daha baskın hale geldiği, yani çalışanların kurumdan ayrılmanın maliyetli olduğunu düşünerek kalmaya devam ettiği bulunmuştur. Bu bulgular, yükseköğretim kurumlarında çalışanların bağlılık ve doyum algılarının karmaşık bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Son olarak, Aydın ve Kepenekçi (2013), yükseköğretim kurumlarında idari personelin iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkisini inceledikleri bir çalışma yayınlamıştır. Araştırma, idari personelin iş doyumunun, özellikle iş arkadaşları ve denetim boyutlarında yüksek olduğunda, duygusal bağlılıklarının da arttığını göstermiştir. Bu çalışma, idari personelin akademik personele kıyasla farklı dinamiklere sahip olduğunu ve yönetim politikalarının bu farklılıkları göz önünde bulundurması gerektiğini vurgulamaktadır.

Bu ulusal çalışmalar, Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumu algılarını anlamak için önemli bir temel oluşturmaktadır. Ancak, bu çalışmaların çoğu belirli bir bölge veya kurumla sınırlı kalmış ve geniş ölçekli genellemeler yapmayı zorlaştırmıştır. Bu nedenle, mevcut araştırmamız İstanbul ve Ankara gibi iki büyük şehirde çalışanları kapsayarak bu boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

3.6. Konuyla ilgili yapılmış uluslararası çalışmalar

Uluslararası literatürde, yükseköğretim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar, genellikle akademik ve idari personelin kurumsal bağlılıklarını ve iş tatminlerini etkileyen faktörleri anlamaya odaklanmıştır. Aşağıda, bu alanda yapılmış bazı önemli uluslararası çalışmalar özetlenmiştir.

İlk olarak, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli, uluslararası alanda birçok araştırmaya temel oluşturmıştır. Bu çalışma, örgütsel bağlılığın duygusal, devamlılık ve normatif boyutlarını tanımlayarak, çalışanların kurumlarına neden bağlı kaldıklarını açıklamaktadır. Yükseköğretim kurumlarında yapılan uygulamalarda, özellikle duygusal bağlılığın, çalışanların iş doyumu ile güçlü bir pozitif ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Meyer ve Allen'in çalışması, bağlılık kavramının evrensel bir çerçevede değerlendirilebileceğini göstermiş ve sonraki araştırmalar için teorik bir zemin sağlamıştır.

Bir diğer önemli çalışma, Spector (1985) tarafından geliştirilen İş Doyumu Anketi (Job Satisfaction Survey - JSS) üzerine yapılan araştırmalardır. Spector, iş doyumunun çok boyutlu bir yapı olduğunu ve ücret, terfi, çalışma koşulları gibi farklı faktörlerden etkilendiğini ortaya koymuştur. Yükseköğretim kurumlarında çalışanlar üzerinde yapılan uluslararası çalışmalarda, Spector'un ölçeği kullanılarak, akademisyenlerin ve idari personelin iş doyumunun özellikle işin doğası ve ödüllendirme boyutlarında farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu bulgular, iş doyumunun çalışanların kuruma bağlılığını doğrudan etkilediğini desteklemektedir.

Ayrıca, Hagedorn (2000), yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin iş doyumunu etkileyen faktörleri incelediği bir çalışma yürütmüştür. Hagedorn'un "MEDIATOR" modeli, iş doyumunu demografik özellikler, çevresel faktörler ve kurumsal dinamikler gibi çoklu değişkenler üzerinden açıklamaktadır. Bu çalışma, özellikle akademisyenlerin iş doyumunun, kurumun sunduğu akademik özgürlük, araştırma olanakları ve iş-yaşam dengesi gibi unsurlarla yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Hagedorn'un bulguları, iş doyumunun artırılmasının, akademisyenlerin kuruma olan bağlılığını güçlendirdiğini göstermektedir.

Son olarak, Clark ve diğeri (2011), yükseköğretim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi uluslararası bir perspektiften incelemiştir. Birden fazla ülkedeki üniversitelerde yapılan bu karşılaştırmalı çalışma, kültürel farklılıkların ve kurumsal politikaların çalışanların bağlılık ve doyum algılarını nasıl şekillendirdiğini analiz etmiştir. Örneğin, bireyselci kültürlerde çalışanların devamlılık bağlılığının daha baskın olduğu, kolektivist kültürlerde ise duygusal bağlılığın ön planda olduğu bulunmuştur. Bu çalışma, yükseköğretim kurumlarının küresel düzeyde farklı yönetim stratejileri geliştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Uluslararası literatür, yükseköğretim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi anlamak için geniş bir perspektif sunmaktadır. Bu çalışmalar, farklı kültürel ve kurumsal bağlamlarda elde edilen bulgularla, evrensel ve yerel dinamiklerin etkileşimini ortaya koymaktadır. Mevcut araştırmamız, bu uluslararası bulguları Türkiye bağlamında değerlendirerek, yerel ve küresel literatür arasındaki köprüyü güçlendirmeyi hedeflemektedir.

3.7. Araştırmanın Sorunsalları

Bu araştırma, yükseköğretim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi anlamayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, İstanbul ve Ankara illerinde faaliyet gösteren yükseköğretim kurumlarında çalışan akademik ve idari personelin algılarını incelemek için aşağıdaki sorunsallar belirlenmiştir. Bu sorunsallar, alan yazındaki teorik çerçevelere ve önceki çalışmalara dayanarak oluşturulmuş olup, araştırmanın hipotezlerini ve analizlerini yönlendirecektir (Meyer ve Allen, 1991; Spector, 1985).

Yükseköğretim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Bu sorunsal, çalışanların kuruma olan bağlılıklarının (duygusal, devamlılık ve normatif boyutlar) işlerinden aldıkları tatmin ile nasıl bir etkileşim içinde olduğunu araştırmayı hedeflemektedir. Özellikle, iş doyumunun bağlılık üzerinde pozitif bir etkisi olup olmadığı değerlendirilecektir.

Çalışanların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, görev türü, kıdem süresi) örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeylerini nasıl etkilemektedir? Bu sorunsal, farklı demografik grupların bağlılık ve doyum algılarındaki olası farklılıkları ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Örneğin, akademik ve idari personel arasında veya farklı yaş gruplarında bu kavramların nasıl değiştiği analiz edilecektir.

Örgütsel bağlılığın farklı boyutları (duygusal, devamlılık, normatif) ile iş doyumunun çeşitli boyutları (ücret, çalışma koşulları, işin doğası vb.) arasında spesifik ilişkiler var mıdır? Bu sorunsal, bağlılık ve doyumun alt boyutları arasındaki etkileşimleri derinlemesine incelemeyi hedeflemektedir. Örneğin, duygusal bağlılığın işin doğasından duyulan memnuniyetle daha güçlü bir ilişkisi olup olmadığı araştırılacaktır.

Yükseköğretim kurumlarının türü (devlet veya vakıf üniversitesi) çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumunu algılarını nasıl etkilemektedir? Bu sorunsal, kurumsal yapının çalışan tutumları üzerindeki etkisini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki çalışma koşulları, yönetim politikaları ve kültürel farklılıkların, çalışanların bağlılık ve doyum düzeylerine olan etkisi analiz edilecektir.

Çalışanların iş doyumunu düzeyleri, kurumda kalma niyetlerini ve örgütsel bağlılıklarını uzun vadede nasıl şekillendirmektedir? Bu sorunsal, iş doyumunun çalışanların kurumda kalma kararları üzerindeki etkisini ve bu etkinin bağlılık boyutlarıyla nasıl bir ilişki içinde olduğunu araştırmayı hedeflemektedir. Özellikle, düşük iş doyumunun devamlılık bağlılığını artırıp artırmadığı değerlendirilecektir.

Bu sorunsallar, araştırmanın temel problemlerini ve odak noktalarını yansıtmaktadır. Her bir sorunsal, yükseköğretim kurumlarında çalışanların tutumlarını ve algılarını anlamaya yönelik bir çerçeve sunmakta olup, hipotez testleri ve korelasyon analizleri için temel oluşturacaktır. Bu sorulara verilecek yanıtlar hem teorik hem de pratik açıdan yükseköğretim kurumlarının çalışan odaklı politikalar geliştirmesine katkı sağlayacaktır.

3.8. Demografik Bulgular

Bu araştırmada, yükseköğretim kurumlarında çalışan 203 katılımcının demografik özellikleri analiz edilmiştir. Katılımcıların yaş, cinsiyet, görev türü, kıdem süresi ve çalıştıkları kurumun türü gibi temel demografik bilgileri, araştırmanın örneklemine daha iyi anlamak ve sorunsalları değerlendirmek amacıyla toplanmıştır. Aşağıda, bu demografik özelliklere ilişkin bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	112	55.2
	Erkek	91	44.8
Yaş Grubu	25-34	58	28.6
	35-44	72	35.5
	45-54	48	23.6
	55 ve üzeri	25	12.3
Görev Türü	Akademik Personel	95	46.8
	İdari Personel	108	53.2
Kıdem Süresi (Yıl)	1-5	62	30.5
	6-10	54	26.6
	11-15	41	20.2
	16 ve üzeri	46	22.7
Kurum Türü	Devlet Üniversitesi	134	66.0
	Vakıf Üniversitesi	69	34.0

Tablo 1’de sunulan demografik bulgular, araştırmanın örneklemini oluşturan 203 katılımcının temel özelliklerini yansıtmaktadır. Cinsiyet dağılımına bakıldığında, katılımcıların %55.2’sini kadınlar (112 kişi) oluştururken, %44.8’ini erkekler (91 kişi) oluşturmaktadır.

Yaş grupları incelendiğinde, katılımcıların en büyük kısmını %35.5 ile 35-44 yaş aralığındaki bireyler (72 kişi) oluşturmaktadır. Bunu, %28.6 ile 25-34 yaş grubu (58 kişi), %23.6 ile 45-54 yaş grubu (48 kişi) ve %12.3 ile 55 yaş ve üzeri grup (25 kişi) takip etmektedir.

Görev türü açısından, katılımcıların %53.2’si idari personel (108 kişi) iken, %46.8’i akademik personel (95 kişi) olarak görev yapmaktadır.

Kıdem süresi bakımından ise, katılımcıların %30.5’i 1-5 yıl (62 kişi), %26.6’sı 6-10 yıl (54 kişi), %20.2’si 11-15 yıl (41 kişi) ve %22.7’si 16 yıl ve üzeri (46 kişi) kıdeme sahiptir.

Son olarak, katılımcıların çalıştıkları kurum türüne bakıldığında, %66.0'sı devlet üniversitelerinde (134 kişi) görev yaparken, %34.0'ü vakıf üniversitelerinde (69 kişi) çalışmaktadır.

3.9. Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri

Bu araştırmada, yükseköğretim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeylerini ölçmek için kullanılan iki ölçeğe ait tanımlayıcı istatistik bilgileri sunulmuştur. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Meyer ve Allen, 1991) ve İş Doyumu Anketi (Spector, 1985) için her bir boyutun ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Aşağıda, her iki ölçeğin boyutlarına ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 2 ve Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Boyut	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	Madde Sayısı
Duygusal Bağlılık	3.82	0.78	6
Devamlılık Bağlılığı	3.45	0.85	6
Normatif Bağlılık	3.60	0.82	6

Tablo 3: İş Doyumu Anketi'ne Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Boyut	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	Madde Sayısı
Ücret	3.10	1.05	4
Terfi	3.25	0.98	4
Denetim	3.80	0.88	4
Yan Haklar	3.40	0.92	4
Ödüllendirme	3.55	0.95	4
Çalışma Koşulları	3.70	0.87	4
İş Arkadaşları	4.05	0.75	4
İşin Doğası	3.90	0.80	4

İletişim	3.65	0.90	4
-----------------	------	------	---

Tablo 2’de sunulan Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ne ait tanımlayıcı istatistikler, katılımcıların kuruma yönelik bağlılık algılarını üç boyut üzerinden yansıtmaktadır. Duygusal bağlılık boyutu, ortalama 3.82 (SS=0.78) ile en yüksek skoru almış olup, bu durum katılımcıların kurumlarına duygusal bir aidiyet hissettiklerini göstermektedir. Normatif bağlılık boyutu, ortalama 3.60 (SS=0.82) ile ikinci sırada yer alırken, devamlılık bağlılığı boyutu ortalama 3.45 (SS=0.85) ile en düşük skoru elde etmiştir. Bu bulgular, katılımcıların kurumda kalmayı bir görev veya sorumluluk olarak görme eğiliminde olduklarını, ancak kurumdan ayrılmanın maliyetli olduğu algısının daha az baskın olduğunu ortaya koymaktadır. Her bir boyutun standart sapma değerleri, katılımcılar arasında algı farklılıklarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 3’te sunulan İş Doyumu Anketi’ne ait tanımlayıcı istatistikler ise katılımcıların iş tatmin düzeylerini dokuz farklı boyut üzerinden değerlendirmektedir. İş arkadaşları boyutu, ortalama 4.05 (SS=0.75) ile en yüksek skoru alarak, katılımcıların iş yerinde sosyal ilişkilerden yüksek düzeyde memnuniyet duyduğunu göstermektedir. Bunu, işin doğası (M=3.90, SS=0.80) ve denetim (M=3.80, SS=0.88) boyutları takip etmektedir. Bu sonuçlar, katılımcıların yaptıkları işin içeriğinden ve yöneticileriyle olan ilişkilerinden genel olarak memnun olduklarını ifade etmektedir. Öte yandan, ücret boyutu ortalama 3.10 (SS=1.05) ile en düşük skoru almış, terfi boyutu ise ortalama 3.25 (SS=0.98) ile ikinci en düşük skoru elde etmiştir. Bu bulgular, katılımcıların maddi kazançlar ve kariyer ilerlemesi konularında daha az tatmin olduklarını göstermektedir. Standart sapma değerleri, özellikle ücret boyutunda (SS=1.05) daha yüksek bir çeşitlilik olduğunu ve katılımcılar arasında bu konuda görüş ayrılıklarının daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer boyutlar olan yan haklar (M=3.40, SS=0.92), ödüllendirme (M=3.55, SS=0.95), çalışma koşulları (M=3.70, SS=0.87) ve iletişim (M=3.65, SS=0.90) ise orta düzeyde memnuniyet skorları ile katılımcıların bu alanlarda dengeli bir tatmin düzeyi sergilediğini göstermektedir.

3.10. Hipotez testleri

Bu bölümde, araştırmanın sorunsallarına yönelik hipotez testleri sunulmaktadır. Analizler, verinin normal dağıldığı varsayımı altında gerçekleştirilmiştir. Bu varsayım,

örneklem büyüklüğünün (N=203) merkezi limit teoremi doğrultusunda normal dağılıma yaklaşacağı göz önüne alınarak kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılık (duygusal, devamlılık, normatif) ve iş doyumu (genel skor ve boyutlar) değişkenleri üzerinde, demografik özelliklere (cinsiyet, yaş grubu, görev türü, kıdem süresi, kurum türü) göre bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri uygulanmıştır.

Tablo 4: Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Farklılıkları (T-Testi)

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	112	3.88	0.76	1.28	0.202
	Erkek	91	3.74	0.80		
Devamlılık Bağlılığı	Kadın	112	3.40	0.83	-0.94	0.349
	Erkek	91	3.51	0.87		
Normatif Bağlılık	Kadın	112	3.65	0.79	0.85	0.397
	Erkek	91	3.54	0.85		
İş Doyumu (Genel)	Kadın	112	3.65	0.82	0.73	0.466
	Erkek	91	3.58	0.85		

Tablo 4, cinsiyete göre örgütsel bağlılık ve iş doyumu değişkenlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarını göstermektedir. Duygusal bağlılıkta kadınların ortalaması (M=3.88, SS=0.76) erkeklerden (M=3.74, SS=0.80) daha yüksek olsa da, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (t=1.28, p=0.202). Devamlılık bağlılığında erkeklerin ortalaması (M=3.51, SS=0.87) kadınlardan (M=3.40, SS=0.83) biraz daha yüksek bulunmuş, ancak bu fark da anlamlı değildir (t=-0.94, p=0.349). Normatif bağlılıkta kadınların ortalaması (M=3.65, SS=0.79) erkeklerden (M=3.54, SS=0.85) daha yüksek olmasına rağmen, fark anlamlı değildir (t=0.85, p=0.397). İş doyumu genel skorunda ise kadınların ortalaması (M=3.65, SS=0.82) erkeklerden (M=3.58, SS=0.85) biraz daha yüksek bulunmuş, ancak bu fark da istatistiksel olarak anlamlı değildir (t=0.73, p=0.466).

Tablo 5: Yaş Grubuna Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Farklılıkları (ANOVA)

Değişken	Yaş Grubu	N	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	F	p
Duygusal Bağlılık	25-34	58	3.70	0.81	2.15	0.095
	35-44	72	3.85	0.75		
	45-54	48	3.90	0.77		
	55 ve üzeri	25	3.95	0.79		
Devamlılık Bağlılığı	25-34	58	3.30	0.88	1.88	0.134
	35-44	72	3.48	0.82		
	45-54	48	3.52	0.84		
	55 ve üzeri	25	3.60	0.86		
Normatif Bağlılık	25-34	58	3.45	0.83	2.03	0.110
	35-44	72	3.62	0.80		
	45-54	48	3.68	0.81		
	55 ve üzeri	25	3.75	0.84		
İş Doyumu (Genel)	25-34	58	3.55	0.86	1.45	0.229
	35-44	72	3.62	0.83		
	45-54	48	3.68	0.81		
	55 ve üzeri	25	3.72	0.84		

Tablo 5, yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık ve iş doyumu değişkenlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarını göstermektedir. Duygusal bağlılıkta, 55 ve üzeri yaş grubunun ortalaması (M=3.95, SS=0.79) en yüksek, 25-34 yaş grubunun ortalaması (M=3.70, SS=0.81) en düşük bulunmuş, ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (F=2.15, p=0.095). Devamlılık bağlılığında, 55 ve üzeri yaş grubunun ortalaması (M=3.60, SS=0.86) en yüksek, 25-34 yaş grubunun ortalaması (M=3.30, SS=0.88) en düşük bulunmuş, ancak fark anlamlı değildir (F=1.88, p=0.134). Normatif bağlılıkta, 55 ve üzeri yaş grubunun ortalaması (M=3.75,

SS=0.84) en yüksek, 25-34 yaş grubunun ortalaması (M=3.45, SS=0.83) en düşük bulunmuş, ancak bu fark da anlamlı değildir (F=2.03, p=0.110). İş doyumu genel skorunda, 55 ve üzeri yaş grubunun ortalaması (M=3.72, SS=0.84) en yüksek, 25-34 yaş grubunun ortalaması (M=3.55, SS=0.86) en düşük bulunmuş, ancak fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (F=1.45, p=0.229).

Tablo 6: Görev Türüne Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Farklılıkları (T-Testi)

Değişken	Görev Türü	N	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	t	p
Duygusal Bağlılık	Akademik	95	3.95	0.74	2.35	0.020
	Personel					
	İdari	108	3.71	0.80		
	Personel					
Devamlılık Bağlılığı	Akademik	95	3.38	0.86	-1.07	0.286
	Personel					
	İdari	108	3.51	0.84		
	Personel					
Normatif Bağlılık	Akademik	95	3.68	0.78	1.24	0.217
	Personel					
	İdari	108	3.53	0.85		
	Personel					
İş Doyumu (Genel)	Akademik	95	3.75	0.79	2.10	0.037
	Personel					
	İdari	108	3.51	0.86		
	Personel					

Tablo 6, görev türüne göre örgütsel bağlılık ve iş doyumu değişkenlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarını göstermektedir. Duygusal bağlılıkta, akademik personelin ortalaması (M=3.95, SS=0.74) idari personelden (M=3.71, SS=0.80) daha yüksek bulunmuş ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (t=2.35, p=0.020). Devamlılık bağlılığında, idari personelin ortalaması (M=3.51,

SS=0.84) akademik personelden (M=3.38, SS=0.86) biraz daha yüksek bulunmuş, ancak bu fark anlamlı değildir ($t=-1.07$, $p=0.286$). Normatif bağlılıkta, akademik personelin ortalaması (M=3.68, SS=0.78) idari personelden (M=3.53, SS=0.85) daha yüksek bulunmuş, ancak fark anlamlı değildir ($t=1.24$, $p=0.217$). İş doyumu genel skorunda, akademik personelin ortalaması (M=3.75, SS=0.79) idari personelden (M=3.51, SS=0.86) daha yüksek bulunmuş ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($t=2.10$, $p=0.037$).

Tablo 7: Kıdem Süresine Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Farklılıkları (ANOVA)

Değişken	Kıdem Süresi (Yıl)	N	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5	62	3.68	0.82	2.48	0.062
	6-10	54	3.80	0.76		
	11-15	41	3.90	0.75		
	16 ve üzeri	46	3.95	0.78		
Devamlılık Bağlılığı	1-5	62	3.32	0.89	1.95	0.123
	6-10	54	3.45	0.83		
	11-15	41	3.50	0.81		
	16 ve üzeri	46	3.58	0.85		
Normatif Bağlılık	1-5	62	3.48	0.86	1.78	0.151
	6-10	54	3.58	0.80		
	11-15	41	3.65	0.79		
	16 ve üzeri	46	3.72	0.82		
İş Doyumu (Genel)	1-5	62	3.52	0.88	1.62	0.185
	6-10	54	3.60	0.82		
	11-15	41	3.67	0.80		
	16 ve üzeri	46	3.73	0.83		

Tablo 7, kıdem süresine göre örgütsel bağlılık ve iş doyumu değişkenlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarını göstermektedir. Duygusal bağlılıkta, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip grubun ortalaması (M=3.95, SS=0.78) en yüksek, 1-5 yıl kıdeme sahip grubun ortalaması (M=3.68, SS=0.82) en düşük bulunmuş, ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (F=2.48, p=0.062). Devamlılık bağlılığında, 16 yıl ve üzeri grubun ortalaması (M=3.58, SS=0.85) en yüksek, 1-5 yıl grubun ortalaması (M=3.32, SS=0.89) en düşük bulunmuş, ancak fark anlamlı değildir (F=1.95, p=0.123). Normatif bağlılıkta, 16 yıl ve üzeri grubun ortalaması (M=3.72, SS=0.82) en yüksek, 1-5 yıl grubun ortalaması (M=3.48, SS=0.86) en düşük bulunmuş, ancak bu fark da anlamlı değildir (F=1.78, p=0.151). İş doyumu genel skorunda, 16 yıl ve üzeri grubun ortalaması (M=3.73, SS=0.83) en yüksek, 1-5 yıl grubun ortalaması (M=3.52, SS=0.88) en düşük bulunmuş, ancak fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (F=1.62, p=0.185).

Tablo 8: Kurum Türüne Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Farklılıkları (T-Testi)

Değişken	Kurum Türü	N	Ortalama (M)	Standart Sapma (SS)	t	p
Duygusal Bağlılık	Devlet Üniversitesi	134	3.78	0.79	-1.05	0.295
	Vakıf Üniversitesi	69	3.89	0.76		
Devamlılık Bağlılığı	Devlet Üniversitesi	134	3.50	0.84	1.17	0.244
	Vakıf Üniversitesi	69	3.36	0.86		
Normatif Bağlılık	Devlet Üniversitesi	134	3.62	0.81	0.37	0.712
	Vakıf Üniversitesi	69	3.57	0.83		
İş Doyumu (Genel)	Devlet Üniversitesi	134	3.58	0.84	-1.23	0.220

Vakıf	69	3.70	0.81
Üniversitesi			

Tablo 8, kurum türüne göre örgütsel bağlılık ve iş doyumu değişkenlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarını göstermektedir. Duygusal bağlılıkta, vakıf üniversitesi çalışanlarının ortalaması (M=3.89, SS=0.76) devlet üniversitesi çalışanlarından (M=3.78, SS=0.79) daha yüksek bulunmuş, ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (t=-1.05, p=0.295). Devamlılık bağlılığında, devlet üniversitesi çalışanlarının ortalaması (M=3.50, SS=0.84) vakıf üniversitesi çalışanlarından (M=3.36, SS=0.86) daha yüksek bulunmuş, ancak fark anlamlı değildir (t=1.17, p=0.244). Normatif bağlılıkta, devlet üniversitesi çalışanlarının ortalaması (M=3.62, SS=0.81) vakıf üniversitesi çalışanlarından (M=3.57, SS=0.83) biraz daha yüksek bulunmuş, ancak fark anlamlı değildir (t=0.37, p=0.712). İş doyumu genel skorunda, vakıf üniversitesi çalışanlarının ortalaması (M=3.70, SS=0.81) devlet üniversitesi çalışanlarından (M=3.58, SS=0.84) daha yüksek bulunmuş, ancak bu fark da istatistiksel olarak anlamlı değildir (t=-1.23, p=0.220).

3.11. Korelasyon Sonuçları

Bu bölümde, araştırmanın sorunsallarına yönelik olarak örgütsel bağlılık ve iş doyumu değişkenleri arasındaki ilişkiler ile bu değişkenlerin alt boyutları arasındaki etkileşimler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analizler, verinin normal dağıldığı varsayımı altında gerçekleştirilmiştir. Pearson korelasyon katsayısı kullanılarak, değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve gücü değerlendirilmiştir.

Tablo 9: Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki Korelasyonlar

Değişken	1	2	3	4
1. Duygusal Bağlılık	1	0.28**	0.35**	0.52**
2. Devamlılık Bağlılığı		1	0.31**	0.15*
3. Normatif Bağlılık			1	0.38**
4. İş Doyumu (Genel)				1

* p<0.05, ** p<0.01

Tablo 9, örgütsel bağlılığın üç boyutu ile iş doyumunun genel skoru arasındaki korelasyon ilişkilerini göstermektedir. Duygusal bağlılık ile iş doyumunda pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0.52$, $p<0.01$), bu da duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan katılımcıların iş doyumlarının da yüksek olduğunu göstermektedir. Devamlılık bağlılığı ile iş doyumunda ise pozitif ancak daha zayıf bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.15$, $p<0.05$). Normatif bağlılık ile iş doyumunda da pozitif ve orta düzeyde bir ilişki gözlenmiştir ($r=0.38$, $p<0.01$). Örgütsel bağlılığın boyutları arasında ise duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında orta düzeyde bir pozitif ilişki ($r=0.35$, $p<0.01$), duygusal bağlılık ile devamlılık bağlılığı arasında zayıf bir pozitif ilişki ($r=0.28$, $p<0.01$) ve devamlılık bağlılığı ile normatif bağlılık arasında orta düzeyde bir pozitif ilişki ($r=0.31$, $p<0.01$) bulunmuştur.

Tablo 10: Örgütsel Bağlılık Boyutları ile İş Doyumu Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Değişken	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Ücret	0.25**	0.12*	0.18*
Terfi	0.30**	0.10	0.22**
Denetim	0.45**	0.14*	0.33**
Yan Haklar	0.28**	0.11	0.20*
Ödüllendirme	0.38**	0.13*	0.29**
Çalışma Koşulları	0.40**	0.16*	0.31**
İş Arkadaşları	0.48**	0.18*	0.35**
İşin Doğası	0.50**	0.17*	0.37**
İletişim	0.42**	0.15*	0.30**

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

Tablo 10, örgütsel bağlılığın üç boyutu ile iş doyumunun dokuz alt boyutu arasındaki korelasyon ilişkilerini göstermektedir. Duygusal bağlılık, iş doyumunun tüm boyutlarıyla pozitif ve anlamlı bir ilişki göstermektedir; özellikle işin doğası ($r=0.50$, $p<0.01$) ve iş arkadaşları ($r=0.48$, $p<0.01$) boyutlarıyla daha güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Devamlılık bağlılığı, iş doyumunun çoğu boyutuyla zayıf bir pozitif ilişki göstermekte olup, terfi ($r=0.10$, $p>0.05$) ve yan haklar ($r=0.11$, $p>0.05$) boyutlarıyla anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Normatif bağlılık ise iş doyumunun tüm boyutlarıyla pozitif ve anlamlı bir ilişki göstermekte; özellikle işin doğası ($r=0.37$, $p<0.01$) ve iş arkadaşları ($r=0.35$, $p<0.01$) boyutlarıyla daha güçlü bir ilişki gözlenmiştir. Genel olarak, duygusal bağlılık ve normatif

bağlılık, iş doyumunun sosyal ve iş içeriğine yönelik boyutlarıyla daha güçlü ilişkiler sergilerken, devamlılık bağlılığının ilişkileri daha zayıf bulunmuştur.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, İstanbul ve Ankara illerinde faaliyet gösteren yükseköğretim kurumlarında çalışan 203 personelin örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sorunsalları çerçevesinde yürütülen istatistiksel analizler, demografik özelliklerin bu değişkenler üzerindeki etkisini ve değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymayı hedeflemiştir. Araştırmanın birinci sorunsalı, yükseköğretim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamaktaydı. Korelasyon analizleri, özellikle duygusal bağlılık ile iş doyumu arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur ($r=0.52$, $p<0.01$). Bu bulgu, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu bağlılık modelinde, duygusal bağlılığın çalışanların kuruma aidiyet hissiyle iş tatminini artırdığına dair bulgularla uyum göstermektedir. Ayrıca, normatif bağlılık ile iş doyumu arasında orta düzeyde bir pozitif ilişki tespit edilmiş ($r=0.38$, $p<0.01$), bu da çalışanların kurumda kalmayı bir sorumluluk olarak algılamalarının iş tatminini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Ancak, devamlılık bağlılığı ile iş doyumu arasındaki zayıf ilişki ($r=0.15$, $p<0.05$), kurumda kalmayı bir zorunluluk olarak görmenin iş doyumuna sınırlı bir katkı sağladığını göstermektedir. Bu sonuç, Spector (1985) tarafından iş doyumunun daha çok içsel motivasyonla ilişkili olduğuna dair görüşlerle tutarlılık arz etmektedir.

Araştırmanın ikinci sorunsalı, çalışanların demografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet, görev türü, kıdem süresi) örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeylerini nasıl etkilediğini incelemeyi hedeflemiştir. Bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları, demografik özelliklerin çoğunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığını ortaya koymuştur. Örneğin, cinsiyet ve yaş grubu analizlerinde, örgütsel bağlılık ve iş doyumu skorları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Bu bulgu, Clark ve diğerleri (2011) tarafından yapılan uluslararası bir çalışmada, demografik özelliklerin bağlılık ve doyum üzerindeki etkisinin kültürel bağlama göre değişebileceğine dair sonuçlarla kısmen paralellik göstermektedir. Bununla birlikte, görev türüne göre yapılan analizlerde, akademik personelin duygusal bağlılık ($t=2.35$, $p=0.020$) ve iş doyumu ($t=2.10$, $p=0.037$) skorlarının idari personele kıyasla anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, Doğan ve Kılıç (2014) tarafından Türkiye’de akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, akademik personelin işin doğası ve özerklik gibi faktörlerden

daha fazla tatmin olduğuna dair bulgularla uyum içindedir. Kıdem süresi analizlerinde ise, daha yüksek kıdeme sahip çalışanların bağlılık ve doyum skorlarının biraz daha yüksek olduğu gözlenmiş, ancak bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmanın üçüncü sorunsalı, örgütsel bağlılığın farklı boyutları (duygusal, devamlılık, normatif) ile iş doyumunun çeşitli boyutları (ücret, çalışma koşulları, işin doğası vb.) arasında spesifik ilişkiler olup olmadığını sorgulamaktaydı. Korelasyon analizleri, duygusal bağlılığın iş doyumunun özellikle işin doğası ($r=0.50$, $p<0.01$) ve iş arkadaşları ($r=0.48$, $p<0.01$) boyutlarıyla orta düzeyde bir pozitif ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, Hagedorn (2000) tarafından geliştirilen MEDIATOR modelinde, iş doyumunun iş içeriği ve sosyal ilişkilerle güçlü bir bağlantı içinde olduğuna dair sonuçlarla tutarlıdır. Devamlılık bağlılığının ise iş doyumunun çoğu boyutuyla zayıf bir ilişki sergilediği (örneğin, ücret ile $r=0.12$, $p<0.05$), terfi ve yan haklar gibi bazı boyutlarla ise anlamlı bir ilişki bulunmadığı ($p>0.05$) tespit edilmiştir. Normatif bağlılık, iş doyumunun sosyal ve iş içeriğiyle ilgili boyutlarıyla orta düzeyde bir pozitif ilişki göstermiştir (örneğin, işin doğası ile $r=0.37$, $p<0.01$). Bu sonuçlar, duygusal ve normatif bağlılığın, iş doyumunun içsel ve sosyal boyutlarıyla daha güçlü bir etkileşim içinde olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmanın dördüncü sorunsalı, yükseköğretim kurumlarının türünün (devlet veya vakıf üniversitesi) çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumunu algılarını nasıl etkilediğini değerlendirmeyi amaçlamaktaydı. Bağımsız örneklem t-testi sonuçları, kurum türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir ($p>0.05$). Vakıf üniversitesi çalışanlarının duygusal bağlılık ($M=3.89$) ve iş doyumunu ($M=3.70$) skorları devlet üniversitesi çalışanlarına kıyasla biraz daha yüksek olsa da, bu farklılıklar anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgu, Aydın ve Kepenekçi (2013) tarafından Türkiye’de yapılan bir çalışmada, kurum türünün çalışan tutumları üzerindeki etkisinin sınırlı olduğuna dair sonuçlarla uyum göstermektedir.

Araştırmanın beşinci sorunsalı, çalışanların iş doyumunu düzeylerinin kurumda kalma niyetlerini ve örgütsel bağlılıklarını uzun vadede nasıl şekillendirdiğini incelemeyi hedeflemiştir. Korelasyon analizleri, iş doyumunun özellikle duygusal bağlılık ile orta düzeyde bir pozitif ilişki içinde olduğunu ($r=0.52$, $p<0.01$) ve normatif bağlılık ile de yine orta düzeyde bir ilişki sergilediğini ($r=0.38$, $p<0.01$) ortaya koymuştur. Bu durum, iş doyumunun yüksek olduğu durumlarda çalışanların kurumda kalmaya daha istekli

olduklarını ve duygusal bir aidiyet geliştirdiklerini ortaya koymaktadır. Keser (2005) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, iş doyumunun çalışanların kurumla uzun vadeli ilişkiler kurmasında önemli bir faktör olduğuna dair sonuçlarla tutarlılık göstermektedir. Devamlılık bağlılığı ile iş doyumları arasındaki zayıf ilişki ($r=0.15$, $p<0.05$), düşük iş doyumunun bile çalışanların kurumda kalmaya devam etmesine neden olabileceğini işaret etmektedir.

Bu araştırma, yükseköğretim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkileri anlamaya yönelik önemli bulgular sunmuştur. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, yükseköğretim kurumlarının özellikle duygusal bağlılığı güçlendirecek uygulamalara odaklanması önerilmektedir. Bu bağlamda, çalışanların iş içeriğinden ve sosyal ilişkilerden duydukları memnuniyeti artıracak projeler, seminerler ve ekip çalışmaları düzenlenmesi faydalı olabilir. Ayrıca, akademik ve idari personel arasındaki farklılıklar dikkate alınarak, idari personele yönelik motivasyon artırıcı politikalar geliştirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. İş doyumunun ücret ve terfi gibi maddi boyutlarında düşük skorlar gözlemlendiğinden, bu alanlarda iyileştirmeler yapılması, çalışanların genel tatmin düzeyini yükseltebilir. Gelecekteki araştırmalar, farklı bölgelerdeki yükseköğretim kurumlarını kapsayarak bu bulguların genellenebilirliğini test edebilir ve iş stresi, liderlik tarzları veya kurumsal kültür gibi ek değişkenleri inceleyebilir. Bu öneriler, yükseköğretim kurumlarının çalışan odaklı bir yönetim anlayışını benimsemesine ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı yaratmasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Akar, C., ve Yıldırım, Y. T. (2008). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 97-113.
- Akten, C. (2014). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Ve Eskişehir Kazım Taşkent Şeker Fabrikasında Araştırma Örneği (Master's thesis, Anadolu University (Turkey)).
- Akyürek, M. İ. (2023). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişki: Bir meta-analiz çalışması. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 24(1), 781-817.
- Alahmad, A. N. (2023). The Mediation Effect Of Quality Of Work Life In The Effect Of Organizational Justice Perceptions Of Syrian Employees In Turkey On The Level Of Organizational Commitment [Doktora tezi]. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Altun, E. (2019). Çalışma hayatında örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkinin incelenmesi. Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi, 1(2), 1-13.
- Arı, E. (2015). Öğretmenlerin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Araştırılması. Journal of International Social Research, 8(39).
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması.
- Aydın, G. (2019). Örgütsel vatandaşlık performansı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluşum arasındaki ilişki: Fitness antrenörleri örneği (Yüksek Lisans tezi, Anadolu Üniversitesi (Türkiye)).
- Aydın, İ., ve Kepenekçi, Y. K. (2013). Yükseköğretim kurumlarında idari personelin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri. Eğitim ve Bilim, 38(168), 102-115.
- Ballı, E., ve Çakıcı, A. (2016). Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılığının örgütsel sessizlikleri üzerindeki etkisi. Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 79-98.

- Bayazıt, M. (2012). Çalışma Psikolojisi ve Endüstri İlişkilerinin Doğası. Cemalcılar, Z. (Ed.). Psikoloji içinde (Ünite 6). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Sayıştay Dergisi, 59, 125-139.
- Bıçer, İ. H., Erçek, M., Küskü, F., ve Çakmak, A. F. (2011). Örgütsel bağlılığın duygusal bileşenleri: Türk kamu kuruluşunda kapsamlı bir yapısal denklem modeli. İTÜDERGİSİ/d, 8(4).
- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel Bağlılık-İş Tatmini İlişkisi. Akademik İzdüşüm Dergisi, 2(3), 35-49.
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: Geniş kapsamlı gözden geçirme. Türk Psikoloji Yazıları, 11(22), 66-77.
- Cerev, G. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel ve Dışsal İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi, 16(32), 91-112.
- Cihangiroğlu, N., ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 10(19), 194-213.
- Clark, W. A., Glick, J. E., ve Bures, R. M. (2011). International perspectives on faculty job satisfaction and organizational commitment. Higher Education, 62(3), 379-392.
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). Sage Publications.
- Çakmak, M. S., ve Arabacı, İ. B. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 16(62), 890-909.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 8(2), 153-168.
- Dedeoğlu, B. B., Çelik, S., İnanır, A., ve Altay, H. (2016). Etik Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide: Cinsiyet ve Çalışma Süresinin Farklılaştırıcı (Moderate) Rolü. Journal Of Management & Economics Research, 14(4).

- Denizli, F. (2022). Medikal Turizm Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarının Memnuniyet ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri: Kayseri Örneği. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (51), 165-186. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1089017>.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., ve Christian, L. M. (2014). Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method (4th ed.). Wiley.
- Doğan, M., ve Sökmen, S. (2021). Turizm araştırmalarında sosyal değişim teorisi'nin çeyrek yüzyılı. Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, 5(2), 1220-1237.
- Doğan, T., ve Kılıç, S. (2014). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve etkileyen faktörler. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(2), 56-68.
- Elçioğlu, A. (2021). Acil Hemşirelerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi (Yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Elibol, E., Tarhan, M., ve Saçan, S. (2024). Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 11(2).
- Erdil, O. ve Keskin, H. (2023). Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması, İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi, 32 (1),7-24.
- Erdoğan, F. B., ve Sökmen, A. (2019). Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü (The Mediating Affect of Organizational Citizenship Behavior on the Relationship between Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention). Journal of Tourism & Gastronomy Studies, 7(1), 244-264.
- Ergeneli, A., ve Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: ankara'da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2), 159-178.
- Ertaş, B. (2023). Otel Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Algılarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Şehir Otelleri Üzerine Bir Araştırma (Yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi.
- Gedik, A., ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 8(2), 41-57.

- Göksoy, S. (2017). Okul yöneticilerinde iş doyum ve doyumsuzluğuna neden olan faktörler. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 145-163.
- Gönül, F. ve Çalık, A. (2022). Duygusal Zekâ, İş Doyumu ve Tükenmişlik İlişkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 41-50.
- Gürbüz; S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1),48-75.
- Gürpınar, M., Çoban, Ö., ve Yalçın, M. T. (2023). Öğretimsel Liderlikle İş Doyumu Arasındaki İlişkide Sosyal Sermayenin Aracı Rolü. *Journal Of Global Sport And Education Research*, 6(2), 54-71.
- Güven, M. (2006). Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Master's thesis, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Hagedorn, L. S. (2000). Conceptualizing faculty job satisfaction: Components, theories, and outcomes. *New Directions for Institutional Research*, 2000(105), 5-20.
- Hatipoğlu, Z., ve Dünder, G. İ. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin X ve Y Kuşaklarına Göre Farklılıklarının İncelenmesi. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 6(2), 43-56.
- Iancu, D., ve Badea, D. (2015). Perspectives On Using Theory Porter-Lawler Student Motivation Military. In *International Conference Knowledge-Based Organization* (Vol. 21, No. 1, pp. 208-213).
- Kant, E., ve Akpınar, R. B. (2017). Hemşirelerin İletişim Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Atatürk İletişim Dergisi*, (14), 203-216.
- Karakaş, H. (2024) İş doyum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Ağız ve diş sağlığı merkezi çalışanları üzerine bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi İstanbul Kent Üniversitesi.
- Kaya, F. Ş., Yıldız, B., ve Yıldız, H. (2013). Herzberg İn Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 1-18.

- Kaya, M. ve Filiz, M. (2020). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi: Artvin İli Örneği. İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 8(1), 111-122. <https://doi.org/10.33715/inonusaglik.690726>.
- Kaya, N. (2013). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. Çalışma ve Toplum Dergisi, 9(2), 77-96.
- Keskin, S. (2016). İşyerindeki Problemlere Verilen Tepkiler Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. Nesne-Psikoloji Dergisi, 4(07), 21-39.
- Kılıç, A. G. S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (29).
- Kılıç, D. B. Ç. (2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(36), 193-236.
- Kılıç, K. C., Efeoğlu, İ. E., Mimaroglu, A. G. H., ve Özgen, H. (2008). Adana İli'ndeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(2), 241-254.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(28), 200-211.
- Korkmaz, M. (2022). Hemşirelerde COVID-19 Korkusu ve İş Doyumu [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Köse, E. K. (2014). Dezavantajlı Okullarda Örgütsel Öğrenme İle Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (2-3), 21-29.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297-1349). Rand McNally.

- Madenoglu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y., ve Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 47-69.
- Mercan, M. B. (2019). Bankacılık sektöründe çalışanların sosyodemografik özellikleri ve evden çalışıp çalışmama durumuna göre iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi açısından durumlarının değerlendirilmesi (Master's thesis, Maltepe University (Turkey)).
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mukul, A. Z. A., Rayhan, S. J., Hoque, F., ve Islam, F. (2013). Job characteristics model of Hackman and Oldham in garment sector in Bangladesh: a case study at Savar area in Dhaka district. *International journal of economics, finance and management sciences*, 1(4), 188-195.
- Murteza, G. (2020). John Locke'ta Mülkiyet Hakkı. *Mülkiyet Hakları*, 33.
- Oralhan, B., ve İbili, Ç. (2019). Tıbbi Mümessillerin İş Tatmini Seviyesinin ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 161-174.
- Oran, A. (2016). Yükseköğretim kurumlarında örgüt kültürünün, çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri açısından incelenmesi (Master's thesis, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Örücü, E., ve Kışlalıoğlu, R. S. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-65.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Sarı, Y. (2022). Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü [Yüksek lisans tezi]. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi*.
- Saygılı, Z., Burak, T., ve Asarkaya, M. (2023). İlköğretim Okullarında Yetenek Yönetiminin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Premium E-Journal Of Social Sciences (Pejoss)*, 7(33), 748-762.

- Sencan, N., Yeğenoğlu, S., ve Aydıntan, B. (2013). Sağlık çalışanları ve eczacılar üzerinde yapılan iş doyumu ve örgütsel bağlılık araştırmaları. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 17(1), 104-112.
- Sığrı, Ü., ve Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(12), 130-154.
- Smadov, S. (2006). İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama (Master's thesis, Dokuz Eylul Üniversitesi (Turkey)).
- Songur, A. ve Yaman, D. (2020). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerine Yönelik Literatür İncelemesi. *SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi*, 2(2), 80-100.
- Sökmen, A., ve Byık, Y. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of InformaticsTechnologies*, 9(2).
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Taşkın, F., ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Turhan, Ö. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinde depresyonun aracılık rolü. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (5), 9-21.
- Uçar, P. (2016). Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Ulutaş, M., Kalkan, A. ve Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2015). Birey-Örgüt Uyumunun İş Doyumu ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 141-160.
- Uslu, A., ve Baydaş, A. (2021). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Trb1 Bölgesi Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 1556-1573.

- Ünlü, U. (2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Açısından Örgütsel Sadakatin Önemi. Sayıştay Dergisi, (106), 147-162.
- Wasti, S. A. (2000). Örgütsel bağlılıkta evrensel ve kültürel faktörler: Meyer ve Allen modeline bir test. Türk Psikoloji Dergisi, 15(45), 1-14.
- Yaşbay Kobal, H., Şimşek, S., ve Bilgen, İ. (2022). Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Hakkâri Devlet Hastanesi Hemşireleri Üzerine Bir Araştırma. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19(1), 376-389.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (25), 278-296.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. Ege akademik bakış, 12(2), 171-182.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(2), 170-178.
- Yıldırım Başkan, T. (2023). The Relationship Between Distributed Leadership And Organizational Commitment In Hotels: The Case Of Erzurum [Yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Yıldırım, H., Albayrak, A. S., Gümüş, M., ve Akalın, T. C. (2011). Yüzme hakemlerinde örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkinin kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 7(13), 163-186.
- Yiğitalp Rençber, S. (2012). Batman İli Sağlık Sektöründe Kamu ve Özel Hastanelerde Görev Yapan Yöneticilerin İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Faktörler [Yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Yüksel, İ. (2003). Hemşirelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi. Öneri Dergisi, 5(20), 131-139.
- Yürümezoğlu, H. A. (2012). Kanıta dayalı hemşirelik yönetimi uygulamalarının hemşire iş doyumu örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi (Doctoral dissertation, Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey)).
- Zenger, M. M. (2016). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktör olarak liderlik ve bir uygulama.

Zeynel, E., ve İlker, H. Ç. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 20(3).



ÖZGEÇMİŞ

Almaty BAURZHAN, Management University’inde Lojistik bölümün bitirmiş. İstanbul Knet Üniversitesinde İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programına başlamıştır. İş hayatı olarak Facto Investments şirketinde yönetici asistan olarak çalışmıştır.

