



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 8 Sayı: 38 Volume: 8 Issue: 38

Haziran 2015 June 2015

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

## ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA THE EMPIRICAL RESEARCH TOWARDS IMPACT ON JOB SATISFACTION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Ferda ALPER AY<sup>1</sup>

Ayşegül ALPER<sup>2</sup>

Hüdaverdi BİRCAN<sup>3</sup>

Mehmet Sadık ÖNCÜL<sup>4</sup>

### Öz

Bu araştırmanın amacı, örgütsel bağlılığın iş tatminine etkisini belirlemektir. Araştırma elektrik-elektronik ve telekomünikasyon hizmetleri sunan bir şirketin, 3 il merkezinde (Sivas, Yozgat ve Muğla) çalışanlarını (N=450) kapsamaktadır. Çalışmanın verileri kişisel bilgi formu ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) ile Allen ve Meyyer (1991) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Normatif bağlılık ile içsel ( $r=0.43$ ) ve dışsal ( $r=0.42$ ) tatmin arasında en yüksek korelasyon saptanmıştır. Örgütsel bağlılık boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisi önemli bulunmuştur. Çoklu regresyon analizi sonucunda örgütsel bağlılık boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisi önemli bulunmuştur ( $P<0.001$ ). Normatif bağlılık, iş tatminini etkileyen en önemli bağımsız değişkendir ve bu iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ( $\beta=0.71$ ,  $P<0.001$ ). Devam bağlılığı boyutu, iş tatminini negatif yönde etkilemektedir. ( $\beta= -0.39$ ,  $P<0.05$ ) Duygusal bağlılık boyutunun ise, iş tatmini üzerindeki etkisi önemli bulunmamıştır ( $\beta=0.37$ ,  $P>0.05$ ).

**Anahtar sözcükler:** Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, İş Tatmini.

### Abstract

The aim of this study is to determine the effect of organizational commitment on job satisfaction. The research involves the employees (N = 450) of a company that provides electrical - electronics and telecommunication services in the centers of three provinces (Sivas, Yozgat and Muğla). Data of the study were collected by personal information form and the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire together with Organizational Commitment Questionnaire developed by Allen and Meyyer (1991). Between the normative commitment and internal (0.43), and external (0.42) satisfaction was found the highest correlation. The effect of the extent of organizational commitment on job satisfaction was found to be significant. As a result of multiple regression analysis, the effect of the extent of organizational commitment on job satisfaction, were found significant ( $P<0.001$ ). Normative commitment is the most important independent variable which affects job satisfaction, and there is a positive and significant relation between these two variables ( $\beta = 0.71$ ,  $P<0.001$ ). The extent of continuance commitment affects negatively the job satisfaction ( $\beta = 0.39$ ,  $P< 0.05$ ). Finally, the effect of emotional commitment on job satisfaction has not found to be significant ( $\beta = 0.37$ ,  $P>0.05$ ).

**Keywords:** Organizational Commitment, Emotional Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Job Satisfaction

### GİRİŞ

Günümüzde örgütler için, çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini sağlamak önemini korumaktadır. Bu nedenle iş tatmini ve örgütsel bağlılık konuları literatürde geniş yer bulan konulardır. Örgütlerin çalışanlarına sahip çıkmaları, çalışanların kişisel ve örgütsel ihtiyaçlarının karşılanmasıyla mümkün olabilir. Çalışanların huzur buldukları ve işlerini severek yapacakları organizasyonlara ihtiyacı vardır. Bu nedenle çalışanların işten tatmin olmaları ve örgütlerine bağlı olmaları ve bu algılamaların sürdürülebilir olması için gerekli çalışmaların ve önlemlerin alınmasında büyük yarar vardır.

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, SBF Sağlık Yönetimi Bölümü, ferdaay@cumhuriyet.edu.tr

<sup>2</sup> Türk Ekonomi Bankası, aysegulalper@myynet.com

<sup>3</sup> Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, hbircan@gmail.com

<sup>4</sup> Doç. Dr., Batman Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, msadik.uncul@batman.edu.tr

İş tatmininin yüksek olması örgütsel bağlılığa neden olmaktadır. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın yüksek olması da iş tatminine neden olabilmektedir. Ancak örgütsel bağlılığın iş tatminine etkisi konusunda yapılan çalışmaların daha az olması bu çalışmanın önemini artırmakta ve bu çalışmanın literatüre ve uygulamaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

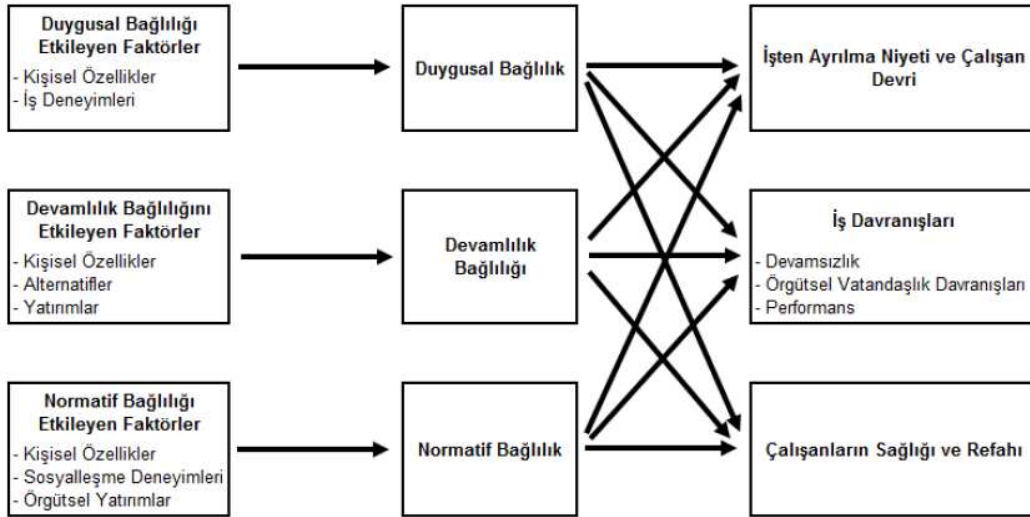
Çalışmada öncelikle iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili kavramsal çerçeve ortaya konulmuş, sonrasında ise örgütsel bağlılık boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisinin tespitine yönelik yapılan araştırma bulgu ve sonuçlarına yer verilmiştir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Örgütsel Bağlılık

Son zamanlarda büyük önem verilen örgütsel bağlılık konusu (Allen ve Meyer, 1990:1) birçok araştırmacı tarafından çalışma konusu olmaya devam etmektedir. Örgütsel bağlılık "işgörenin örgütle ve örgütün amaçlarıyla kendini özdeşleştirilmesi ve örgütün üyesi olarak kalmayı arzulamasıdır". (Robbins ve Judge, 2012:77) Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin işten ayrılma eğilimlerinin düşük olmakta, çalışanlar daha yüksek performans göstermekte ve bu durum örgütsel bağlılığın önemini arttırmaktadır (Karcioğlu ve Çelik, 2012: 63-64). Allen ve Meyer'e göre bir kişinin örgüte bağlılığı, zorunluluk, istek veya birtakım ihtiyaçlarından dolayı bireyi örgüte bağlayan farklı psikolojik durumları yansıtmaktadır (Allen ve Meyer, 1990:4). Örgüte bağlılığı belirleyen üç önemli unsur; örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma; örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama; örgütün bir üyesi olarak kalma konusunda güçlü bir isteğe sahip olmadır (Özdevecioğlu, 2007:4: Gül, Oktay ve Gökçe, 2008:3).

Örgütsel bağlılık birçok araştırmacı tarafından sınıflandırılmaktadır. Etzioni (1961)'ye göre yabancılaştırıcı, hesapçı (çıkara dayalı yaklaşma) ve ahlaki bağlılık; Kanter (1968)'e göre devam, kenetlenme ve kontrol bağlılığı; Mowday vd. (1982)'e göre, davranışsal ve tutumsal bağlılık; Wiener (1982)'e göre araçsal (güdüleme) ve normatif-moral (örgütsel) bağlılık; Q'Reilly ve Chatman (1986)'a göre ise uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı şeklinde sınıflandırılmıştır. Bununla birlikte literatürde en çok benimsenen bağlılık sınıflandırması Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık sınıflandırmasıdır (Karcioğlu ve Çelik, 2012: 63). Bu sınıflandırmaya göre örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyuttan oluşmaktadır (Meyer vd., 2002 : Allen ve Meyer, 1996 )



Şekil 1. Allen ve Meyer Tarafından Yapılan Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer ve diğerleri, 2002: 22)

Örgütsel bağlılığın ilk boyutu olan duygusal bağlılık, bireylerin örgüte katılmaları, örgütte bulunmaktan mutluluk duymaları ve örgütlerine karşı duygusal bir bağ hissetmeleridir. Böylece birey ile örgüt özdeşleşmiş olmaktadır (Allen ve Meyer, 1990:2). Duygusal bağı yüksek olan çalışanlar, örgüt ve işe karşı güçlü duygusal bağlılık hissederek ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışırlar (Buluç, 2009: 17).

İkinci bağlılık boyutu olan devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın çalışana yüksek maliyetler getirmesi veya başka iş alternatiflerinin olmaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Bağcı, 2013:167-168). Çalışanlar örgütten ayrılmayı düşünmeleri durumunda, örgüte yapmış oldukları yatırımlar ile maliyetleri karşılaştırırlar ve işten ayrılmanın işte kalmaktan daha maliyetli olması durumunda örgüt üyeliklerini sona erdirirler. Tersisi durumda ise örgütte kalmayı tercih ederler (Ersoy ve Bayraktaroglu 2010:5).

Üçüncü bağıllık boyutu olan normatif bağıllıkta ise, çalışan bir ahlaki görev duygusu nedeniyle işten ayrılmamak gerektiğine inanmakta ve kendini örgüte bağlı olarak hissetmektedir (Meyer ve Allen,1997: 11). Normatif bağıllıkta birey örgütüne bağlı olmayı bir görev olarak algılamaktadır (Wasti ve Erdil, 2007: 43). Kişi örgütüne ve çalışma arkadaşlarına karşı kendisini sorumlu hissetmekte ve yapılanın doğru ve ahlaki olduğunu düşünmektedir. Bundan dolayı kişi kendisini örgütüne bağlı olmak zorunda hissetmektedir (Torun, 2012:37)

## 1.2. İş Tatmini

İş tatmini ilk kez 1920'lerde ortaya çıkan ve özellikle son yıllarda davranış bilimcilerin çok önem verdiği davranışsal konulardan birisi olmaya devam etmektedir (Tözün vd, 2008: 377). Literatürde iş tatmini farklı şekillerde tanımlanan bir kavramdır. Bunun nedeni ise iş tatminini etkileyen çok fazla faktör bulunmasıdır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:2). Bu tanımlardan bazıları şu şunlardır: İş tatmini, çalışanların işle ilgili beklentilerinin yöneticileri tarafından karşılanması, bu beklentilerin gereksinimleri ile uyumlu olması, çalışanların işten aldığı haz veya doyumun ifadesidir (Ayan vd., 2009). İş tatmini kişinin iş veya iş koşulları hakkında pozitif (veya negatif) yargısal değerlemesi sonucu oluşan tutumdur. Bu tutum, işgörenin iş ve iş koşullarına karşı duygusal tepkisidir (Weiss, 2002: 174-175).

İş tatmini, bir çalışanın örgütten ve işinden beklentileri ile elde ettiği sonuçlar karşısında örgütüne ve işine karşı verdiği duygusal yanıtların toplamıdır (Sönmezer, 2008: 198). İş tatmini, "İşten elde edilen maddi çıkarlar ve işgörenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk" olarak tanımlanabilir (Şimşek vd., 2003:150). Başka bir tanıma göre iş tatmini "çalışanın onun işinden dolayı memnuniyet derecesi hakkında duygusal ve bilişsel bileşenlerden oluşan bir değerlendirme yargısıdır"(Edwards vd., 2008: 442). Örgütler çalışanlarının ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşıladığı sürece çalışanlar doyumlu olmaktadır (Yavuzylmaz vd., 2007: 42). Bu tanımlardan yola çıkarak iş tatminini, bireyin örgütünde ve işinde kendisini mutlu hissetmesi, çalışma arkadaşlarından ve çalışma koşullarından memnun olması ve örgütüne ve işine katkı sağlamanın kendisine verdiği mutluluk olarak tanımlanabilir.

İş tatmininin sağlanması ile işinden tatmin olan bir çalışan, daha etkili ve verimli olan daha iyi bir çalışan olmaktadır (Ağırbaş vd., 2005:329). Bu nedenle örgütler için iş tatmini büyük önem taşımaktadır.

İş tatmini, kişilik özelliklerini ve çevresel faktörleri içeren çok boyutlu bir kavramdır (Roelen vd., 2008) İş tatmini dinamik bir olgu olduğu için, bireysel ya da başka bir takım faktörlerle iş tatmini ya da tatminsizliğini ortaya çıkarılabilir. Bundan dolayı iş tatminini etkileyen faktörler iki şekilde sınıflandırılabilir. Bunlardan birincisi kişilik, inançlar, değer yargıları, beklentiler, sosyo ve kültürel çevre, tecrübe, yaş, aynı işte kalma süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve zekâ gibi bireysel faktörlerdir. İkinci ise işin toplum içinde genel olarak algılanması, işin yapısı ve zorluk derecesi, ücret, terfi olanağı ve statü, ödüllendirme, sosyal olanaklar, örgütsel ortam ve çalışma koşulları gibi iş ve iş ortamıyla ilgili faktörlerdir (Sevimli ve İşcan, 2005).

İş tatmini çok boyutlu bir kavram olmakla birlikte, iş tatmininin durumsal şartlardan da etkilendiği düşünülmektedir. Buna göre tüm içsel ve dışsal faktörler, durumsal şartların birbirleri ile etkileşimlerinin sonucunda iş tatmini ve tatminsizliğine yol açabilmektedir (Baş ve Ardıç, 2002:73). Ayrıca iş tatmini sağlamada çalışanlara belli bir şahsiyet kazandıracak veya onlara mesleklerini sevdirecek davranışlar sergiledikleri ve çalışma ortamını ve yapılan işi çalışanlar için özendirici bir hale getirecek yöneticiler ve yönetim tarzları da önem taşımaktadır (Tanrıverdi, 2006:3).

İşinden tatmin olan çalışan fiziksel ve ruhsal açıdan doğrudan etkilenir ve örgütün etkinliği ve verimliliğine de olumlu katkı sağlar. Verim düşüklüğü, şikâyet ve yakınmaların artması, işe devamsızlık ve gecikme oranının yükselmesi gibi durumlar ise en önemli iş tatminsizliği göstergeleri olmaktadır (Tözün vd., 2008: 377).

Araştırmalarda düşük iş tatmininin çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı, personel devir hızını yükselttiği, işe devamsızlığı ve işten ayrılma eğilimini arttırdığı tespit edilmiştir (Bacak ve Yiğit, 2010:35; Çekmecelioğlu, 2005)

## 1.3. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi

Örgütsel bağlılık bireysel özellikler, çalışılan örgüt ve örgüt dışı nedenlerden etkilenebilmektedir. Örgütlerin insan kaynakları uygulamaları da çalışanlarının bağlılık düzeyinde etkili olmaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010:7-8). Bu nedenle çalışanların örgüte bağlılık ve iş tatmini düzeylerini artıracak insan kaynakları yönetimi uygulamaları hayati önem taşımaktadır.

Araştırmalara göre örgütsel bağlılık ile iş sadakati, performans, stres, ve işten ayrılma, personel devri ve iş tatmini arasında önemli ilişkiler olduğu saptanmıştır (Kök, 2006:299; Clugston 2000:483) Ayrıca

araştırmalara göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, örgütsel bağlılıkta artış olması, iş tatminini de artırıcı yönde etki ederken; iş tatmininin artması da örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Poyraz ve Kama, 2008:160; Karataş ve Güleş, 2010:86; Testa, 2001; Sığırı ve Basım, 2006:132; Feather ve Rauter 2004:88). Örgütsel bağlılığın yetersiz olmasının başlıca olumsuz sonuçları ise; işten ayrılma, devamsızlık ve geç gelme, performansta düşme, iş stresinde artıştır (Duygulu ve Aban, 2007:65).

Akıncı'nın (2002:20) araştırmasına göre işgörenlere sağlanan örgütsel olanaklar arttıkça iş tatmini düzeyinin ve örgüte bağlılığın arttığı ve işten ayrılma isteğinin azaldığı tespit edilmiştir. Çalışanların işlerinden tatmin olmalarında, kendilerini örgütün bir parçası olarak kabul etmeleri ve örgüte bağlı hissetmeleri etkili olabilmektedir (Bakan ve Büyükbese, 2004:2). Günlü vd. (2010: 693) araştırmalarında iş tatmini boyutlarının devam bağlılığı üzerinde önemli bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir.

Genel olarak iş tatmininin örgütsel bağlılığa sebep olduğu çalışmalar bulunmaktadır. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın iş tatminine sebep olduğunu destekleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt hedef ve değerlerine kuvvetle inandıklarında ve/veya örgütte üyeliklerinin devamını çok güçlü bir şekilde istediklerini göstermeleri durumunda çalışma ortamında olumlu ve duygusal bir tepki olarak görülebilir. Diğer bir ifadeyle çalışanlar örgütsel bağlılık düzeylerinde artış olması ile iş tatminine yönelik çabalarını arttırabilmektedirler(Örücü ve diğ., 2010:5; Yenihan 2014:175). Çelen ve arkadaşlarının (2013:406-407) Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde yapılan araştırmalarında duygusal ve normatif bağlılığı yüksek olan çalışanların iş tatmin düzeylerinin de yüksek olduğu, devamlılık bağlılığı ile iş tatmini arasında ise bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Bu noktadan hareketle örgütsel bağlılığında iş tatminine sebep olacağı ve örgütsel bağlılık boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: Duygusal bağlılığın içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Devam bağlılığın içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Normatif bağlılığın içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Duygusal bağlılığın dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H5: Devam bağlılığın dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H6: Normatif bağlılığın dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H7: Duygusal bağlılığın genel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H8: Devam bağlılığın genel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H9: Normatif bağlılığın genel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

## **2.METODOLOJİ**

### **2.1.Araştırmanın Kapsamı ve Amacı**

Bu çalışma elektrik-elektronik ve telekomünikasyon hizmetleri sunan, 3 il merkezinde (Sivas, Yozgat ve Muğla) faaliyet gösteren bir şirketin çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırmanın temel amacı; söz konusu şirket çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirleyerek çalışanların örgütsel bağlılıklarının iş tatminini ne ölçüde etkilediğini tespit etmektir. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular, hizmet sektöründe örgütsel bağlılık ve iş tatmini konularında literatüre ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

### **2.2.Yöntem ve Gereç**

Bu çalışmanın evrenini elektrik-elektronik ve telekomünikasyon hizmetleri sunan bir şirketin, 3 il merkezinde (Sivas, Yozgat ve Muğla) faaliyet gösteren çalışanları (N=450) oluşturmaktadır. Araştırma konusu şirketin tüm çalışanlarına ulaşılmasının güçlüğü nedeniyle 250 adet anket çalışanlara dağıtılmış, eksik ve geri dönmeyen anketler çıkarılmıştır. Sonuç olarak şirket çalışanları arasından tesadüfi olarak 170 kişi ile yüz yüze anket uygulaması gerçekleştirilmiş ve bu 170 kişi çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Dağıtılan anketlerin geri dönüş oranı % 68'dir.

Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerine bakmak amacıyla ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. Araştırma verileri analiz edilirken değişkenler arasındaki ilişki korelasyon analiziyle saptanmış, hipotezleri test etmek amacıyla (örgütsel bağlılığın ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisi) regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Çalışanlara kişisel bilgi formu verilmiş ve iki ölçek uygulanmıştır. Bunlardan birisi 20 maddelik Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) dir. Ölçek Weiss, Davis, Ebglan, ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş, Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tarafından



yapılmıştır. Ölçek genel iş tatmin düzeyini belirlemeye yönelik 5'li Likert tipi 20 maddeden oluşmakta ve 1-5 arasında puanlanmaktadır. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim;1, Memnun değilim;2, Kararsızım;3, Memnunum;4, Çok memnunum;5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahiptir. (Yelboğa, 2007:7). Araştırmamızda İş Tatmini Ölçeği'nin Cronbach alpha katsayısı 0,865 olarak saptanmıştır. Alt boyutlardaki Cronbach Alpha katsayıları ise içsel tatmin boyutunda 0,866; dışsal tatmin boyutunda ise 0,69 olarak saptanmıştır.

Çalışanlara uygulanan ikinci ölçek Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilmiş duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç boyuttan oluşmaktadır(Meyer ve Allen, 1997). Ölçek soruları Ünüvar'ın 2006 yılında ODTU Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde kabul edilmiş olan yayımlanmamış doktora tezinden alınmıştır (Ünüvar, 2006:144-147). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe geçerliliği Wasti (1999) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 32 madde yer almaktadır ve ölçek 5'li Likert tipindedir (kesinlikle katılmıyorum "1"-kesinlikle katılıyorum "5") . Araştırmamızda Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Cronbach alpha katsayısı 0,894 olarak saptanmıştır. Alt boyutlardaki Cronbach Alpha katsayıları ise Duygusal bağlılık 0,708; Devam Bağlılığı 0,749 ve Normatif Bağlılık 0,807 olarak saptanmıştır.

## 2.3.Bulgular

### 2.3.1. Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Cevaplayıcıların demografik özellikleri ile ilgili veriler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Demografik Özellikler ile İlgili Bulgular

	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
<b>Yaş</b>			<b>Unvan</b>		
20-30	146	85,9	Teknik eleman	141	82,9
31-40	21	12,4	İşçi	23	13,5
41-50	3	1,8	Memur	6	3,5
<b>Cinsiyet</b>			<b>Deneyim</b>		
Kadın	2	1,2	1-5 yıl arası	115	67,6
Erkek	168	98,8	6-10 yıl arası	44	25,9
			16-20 yıl arası	9	5,3
			21 yıl ve üzeri	2	1,2
<b>Medeni Durum</b>			<b>Şehir</b>		
Evli	84	49,4	Sivas	81	47,6
Bekâr	86	50,6	Yozgat	39	22,9
			Muğla	50	29,4
<b>Eğitim Durumu</b>			<b>Yöneticilik görevi</b>		
Lise	131	77,1	Var	34	20,0
Önlisans	39	22,9	Yok	136	80,0
<b>Toplam</b>	<b>170</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>170</b>	<b>100,0</b>

Tablo 1'den izleneceği gibi katılımcıların yaklaşık olarak % 86'sının 20-30, % 2'sinin 41-50 yaş grubunda bulunduğu; % 1'inin kadın, % 99'nun erkek; % 49'unun evli, % 51'inin bekâr olduğu; %77'sinin lise %23'nün ise ön lisans mezunu olduğu; % 83'ünün teknik eleman (elektrik teknikeri ve teknisyeni),% 13'ünün işçi ve %3'ünün ise memur olduğu; % 68'inin meslekteki deneyiminin 1-5 yıl arası olduğu; % 48'inin Sivas, %23'ünün Yozgat ve %29'unun Muğla il merkezinde görev yaptığı; % 20'sinin yöneticilik görevi olduğu % 80'inin ise yöneticilik görevi olmadığı saptanmıştır.

Buna göre araştırma kapsamındaki işletmelerin insan kaynakları tedariki ve seçiminde (faaliyet alanına göre şirket çalışanları arasında) erkeklerin, az deneyimli olanların, genç çalışanların, lise mezunu çalışanların ve teknik işlerdeki ara elemanların daha fazla tercih edildiği söylenebilir.

### 2.3.2. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeyleri Bulguları

Tablo 2'de katılımcıların iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları verilmiştir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde 5'li Likert tipine uygun olarak aritmetik ortalama değerlendirme aralığı: 1.00-1.80 aralığı "kesinlikle katılmıyorum" (Çok Düşük), 1.81-2.60 aralığı "katılmıyorum" (Düşük), 2,61-3.40 aralığı "kararsızım" (Orta düzey), 3.41-4.20 aralığı "katılıyorum" (Yüksek) ve 4.21-5.00 aralığı "kesinlikle katılıyorum" (Çok yüksek) olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar

Boyutlar	Genel Sonuçlar			Şehirlere Göre Ortalamalar		
	N	X $\bar{x}$	SS	Sivas	Yozgat	Muğla

				X $\bar{x}$	SS	X $\bar{x}$	SS	X $\bar{x}$	SS
İçsel Tatmin	170	3,83	0,68	4,08	0,54	3,47	0,77	3,68	0,65
Dışsal Tatmin	170	3,47	0,78	3,66	0,62	2,97	0,73	3,56	0,89
İş Tatmini (Genel)	170	3,68	0,64	3,91	0,52	3,27	0,68	3,63	0,61
Duygusal Bağlılık	170	3,43	0,64	3,57	0,54	3,17	0,87	3,41	0,54
Devam Bağlılığı	170	3,32	0,73	3,39	0,75	3,22	0,86	3,30	0,60
Normatif Bağlılık	170	3,66	0,62	3,78	0,54	3,49	0,82	3,57	0,55
Örgütsel Bağlılık (Genel)	170	3,50	0,58	3,61	0,51	3,32	0,78	3,45	0,47

İş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi incelendiğinde katılımcıların iş tatmini ( $X\bar{x} = 3.68$ ) ve örgütsel bağlılığı ( $X\bar{x} = 3.50$ ) yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların iş tatmini düzeyleri örgütsel bağlılık düzeylerinden biraz daha yüksek bulunmuştur. İş tatmini alt boyutları incelendiğinde, iş tatmini düzeyleri sırasıyla içsel tatmin ( $X\bar{x} = 3.83$ ) ve dışsal tatmin ( $X\bar{x} = 3.47$ ) olarak belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutları incelendiğinde ise bağlılık düzeyleri sırasıyla normatif bağlılık ( $X\bar{x} = 3.66$ ), duygusal bağlılık ( $X\bar{x} = 3.43$ ) ve devam bağlılığı ( $X\bar{x} = 3.32$ ) olarak belirlenmiştir.

Katılımcıların faaliyette bulunduğu şehirlere göre sonuçları değerlendirdiğimizde, genel iş tatmini ve genel örgütsel bağlılık düzeyleri ve alt boyutlara göre sırasıyla Sivas, Muğla ve Yozgat şehirlerinde daha fazla görülmektedir. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın en yüksek olan şehir Sivas olmuştur. Bunun nedeni olarak araştırma kapsamındaki işletmenin merkezinin Sivas olmasından kaynaklanabilir.

### 2.3.3. Korelasyon ve Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmada yer verilen örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeğinin tüm sorularına verilen cevaplar korelasyon ve regresyon analizine tabi tutulmuş, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ve alt boyutlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişki korelasyon analiziyle saptanmış, hipotezleri test etmek amacıyla (örgütsel bağlılığın alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisi) regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 3: Korelasyon Bulguları

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Bağlılık Genel
İçsel Tatmin	0,33**	0,094	0,43**	0,34**
Dışsal Tatmin	0,38**	0,30**	0,42**	0,43**
Genel tatmin	0,40**	0,21**	0,48**	0,42**

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelendiğinde genel olarak pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

İçsel tatmin ile duygusal bağlılık ( $r=0,33$ ); normatif bağlılık ( $r=0,43$ ) ve genel bağlılık arasında ( $r=0,34$ ) pozitif ve anlamlı korelasyon bulunmuştur.

Buna göre içsel iş tatmininin artması; duygusal, normatif ve genel bağlılık düzeyinde de artışa neden olabilmektedir. Başka bir deyişle duygusal, normatif ve genel bağlılık düzeyinin artması, içsel iş tatmininde de bir artışa neden olmaktadır.

Dışsal tatmin ile duygusal bağlılık ( $r=0,38$ ); devam bağlılığı ( $r=0,30$ ); normatif bağlılık ( $r=0,42$ ) ve genel bağlılık arasında ( $r=0,43$ ) pozitif ve anlamlı korelasyon bulunmuştur.

Buna göre dışsal tatminin artması; duygusal, devam, normatif ve genel bağlılık düzeyinde de artışa neden olabilmektedir. Başka bir deyişle duygusal, devam, normatif ve genel bağlılık düzeyinin artması dışsal iş tatmininde de bir artışa neden olmaktadır.

Genel tatmin ile duygusal bağlılık ( $r=0,40$ ); devam bağlılığı ( $r=0,21$ ); normatif bağlılık ( $r=0,48$ ) ve genel bağlılık ( $r=0,42$ ) arasında pozitif ve anlamlı korelasyon bulunmuştur.

Buna göre genel iş tatmininin artması; duygusal, devam, normatif ve genel bağlılık düzeyinde de artışa neden olabilmektedir. Başka bir ifadeyle duygusal, devam, normatif ve genel bağlılık düzeyinin artması genel iş tatmininde de bir artışa neden olmaktadır.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılığın İçsel Tatmin Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	Modelin Özeti		ANOVA		Regresyon Katsayıları			Hipotez	Sonuçlar
		R	R <sup>2</sup>	F	P	Beta	t	P		
Duygusal Bağlılık	İçsel tatmin	0,50	0,25	18,01	0,00	0,14	1,34	0,18	H1	Red
Devam Bağlılığı						-0,33	-3,64	0,00**	H2	Kabul (negatif)
Normatif Bağlılık						0,54	5,13	0,00**	H3	Kabul

\*P<0,05, \*\* P<0,01

Regresyon analizi bulgularına göre Tablo 4'ten izleneceği gibi, örgütsel bağlılık boyutları ile içsel tatmin arasında kurulan çoklu regresyon modeli önemli bulunmuştur ( $F=18,01$ ,  $P=0,00$ ). Bu model, içsel tatmin değişkenindeki değişimin %25'ini ( $R^2=0,25$ ) açıklamaktadır. Beta değerlerine dayanarak, içsel tatmin değişkenini etkileyen örgütsel bağlılık boyutlarını görmek mümkündür. Normatif bağlılık içsel tatminini etkileyen en önemli bağımsız değişkendir ve bu iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ( $\beta=0,54$ ,  $t=5,13$ ,  $P=0,00$ ). Buna göre normatif bağlılığın içsel tatmin üzerinde olumlu etkisi vardır. İçsel tatminini etkileyen diğer önemli örgütsel bağlılık değişkeni devam bağlılığıdır. Ancak devam bağlılığı boyutu içsel tatminini negatif yönde etkilemektedir ( $\beta=-0,33$ ,  $t=-3,64$   $P=0,00$ ). Buna göre devam bağlılığının içsel tatmin üzerinde olumsuz etkisi vardır. Son olarak duygusal bağlılık boyutunun içsel tatmin üzerindeki etkisi önemli bulunmamıştır ( $\beta=0,14$ ,  $t=1,34$ ,  $P=0,18$ ). Dolayısıyla H2 (negatif etki) ve H3 hipotezleri kabul edilirken, H1 hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 5: Örgütsel Bağlılığın Dışsal Tatmin Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	Modelin özeti		ANOVA		Regresyon katsayıları			Hipotez	Sonuçlar
		R	R <sup>2</sup>	F	P	Beta	t	P		
Duygusal Bağlılık	Dışsal tatmin	0,439	0,192	13,188	0,00	0,17	1,61	0,11	H4	Red
Devam Bağlılığı						0,01	0,15	0,88	H5	Red
Normatif Bağlılık						0,29	2,67	0,01*	H6	Kabul

\*P<0,05, \*\* P<0,01

Tablo 5'den izleneceği gibi, örgütsel bağlılık boyutları ile dışsal tatmin arasında kurulan çoklu regresyon modeli önemli bulunmuştur ( $F=13,18$ ,  $P=0,00$ ). Bu model, dışsal tatmin değişkenindeki değişimin %19'unu ( $R^2=0,19$ ) açıklamaktadır. Normatif bağlılık dışsal tatmini etkileyen en önemli bağımsız değişkendir ve bu iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ( $\beta=0,29$ ,  $t=2,65$ ,  $P=0,01$ ). Buna göre normatif bağlılığın dışsal tatmin üzerinde olumlu etkisi vardır. Duygusal ve devam bağlılığı boyutlarının dışsal tatmin üzerindeki etkisi önemli bulunmamıştır. Dolayısıyla H6 hipotezi kabul edilirken, H4 ve H5 hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 6: Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini (Genel İş Tatmini) Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	Modelin özeti		ANOVA		Regresyon katsayıları			Hipotez	Sonuçlar
		R	R <sup>2</sup>	F	P	Beta	t	P		
Duygusal Bağlılık	İş Tatmini Genel	0,51	0,26	19,413	0,00	0,37	1,69	0,09	H7	Red
Devam Bağlılığı						-0,39	-2,26	0,02*	H8	Kabul (negatif)
Normatif Bağlılık						0,71	4,67	0,00**	H9	Kabul

\*P<0,05, \*\* P<0,01

Tablo 6'dan izleneceği gibi, örgütsel bağlılık boyutları ile genel iş tatmini arasında kurulan çoklu regresyon modeli önemli bulunmuştur ( $F=19,41$ ,  $P=0,00$ ). Bu model, iş tatmini değişkenindeki değişimin %26'sını ( $R^2=0,26$ ) açıklamaktadır. Normatif bağlılık iş tatminini etkileyen en önemli bağımsız değişkendir ve bu iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ( $\beta=0,71$ ,  $t=4,67$ ,  $P=0,00$ ). Buna göre normatif bağlılığın genel iş tatmini üzerinde olumlu etkisi vardır. İş tatminini etkileyen diğer önemli örgütsel bağlılık değişkeni devam bağlılığıdır. Ancak devam bağlılığı boyutu iş tatminini negatif yönde

etkilemektedir( $\beta=-0.39$ ,  $t=-2.26$ ,  $P=0.02$ ). Buna göre devam bağlılığının iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi vardır. Son olarak duygusal bağlılık boyutu iş tatmini üzerindeki etkisi önemli bulunmamıştır ( $\beta=0.37$ ,  $t=1.69$ ,  $P=0.09$ ). Dolayısıyla H9 ve H8(negatif etki) hipotezleri kabul edilirken, H7 hipotezi reddedilmektedir.

## SONUÇ

Örgütsel bağlılığın iş tatminini ne ölçüde etkilediğini saptamak amacıyla yapılan bu çalışma, tek bir şirket çatısı altında, üç farklı ilde faaliyet gösteren bir şirketin çalışanlarını kapsamaktadır. Çalışmada katılımcıların % 86'sının 20-30 yaş grubunda bulunduğu, % 2'sinin 41-50 yaş grubunda bulunduğu; % 1'inin kadın, % 99'nun erkek; %49'unun evli, % 51'inin bekâr olduğu; %77'sinin lise %23'nün ise önlisans mezunu olduğu; % 83'ünün teknik eleman (elektrik teknikeri ve teknisyeni),%13'ünün işçi ve %3'ünün ise memur olduğu; % 68'inin meslekteki deneyiminin 1-5 yıl arası olduğu; % 48'inin Sivas, % 23'ünün Yozgat ve % 29'unun Muğla il merkezinde görev yaptığı; %2 0'sinin yöneticilik görevi olduğu % 80'inin ise yöneticilik görevi olmadığı saptanmıştır. Bu araştırmada, araştırma kapsamındaki işletmenin insan kaynakları tedariki ve seçiminde (faaliyet alanına göre şirket çalışanları arasında) erkeklerin, az deneyimli olanların, genç çalışanların, lise mezunu çalışanların ve teknik işlerde ara elemanların daha fazla tercih edildiği söylenebilir.

Çalışmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi incelendiğinde katılımcıların iş tatmini ( $X_{\square\square}=3.68$ ) ve örgütsel bağlılığı ( $X_{\square\square}=3.50$ ) yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların iş tatmini düzeyleri örgütsel bağlılık düzeylerinden biraz daha yüksek bulunmuştur. İş tatmini alt boyutları incelendiğinde, iş tatmini düzeyleri sırasıyla içsel tatmin ( $X_{\square\square}=3.83$ ) ve dışsal tatmin ( $X_{\square\square}=3.47$ ) olarak belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutları incelendiğinde ise bağlılık düzeyleri sırasıyla normatif bağlılık ( $X_{\square\square}=3.66$ ), duygusal bağlılık ( $X_{\square\square}=3.43$ ) ve devam bağlılığı ( $X_{\square\square}=3.32$ ) olarak belirlenmiştir.

Şehirlere göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri sırasıyla Sivas, Yozgat ve Muğla olarak saptanmıştır. Bunun nedeni olarak araştırma kapsamındaki işletmenin merkezinin Sivas olmasından kaynaklanabilir.

Korelasyon analizi sonucunda, iş tatmini(genel) ile bağlılık (genel) arasında pozitif korelasyon ( $r=0.42$ ) bulunmuştur. Normatif bağlılık ile (genel) iş tatmini arasında en yüksek korelasyon bulunmuştur ( $r=0.48$ ). İş tatmininin iki, örgütsel bağlılığın üç alt boyutu arasında korelasyonların çoğunluğu pozitif bulunmuştur. Bunlardan, normatif bağlılık ile içsel tatmin( $r=0.43$ ) ve dışsal tatmin( $r=0.42$ ) arasında en yüksek korelasyon bulunmuştur. Duygusal bağlılık ile dışsal tatmin ( $r=0.38$ ) ve içsel tatmin ( $r=0.33$ ) arasında pozitif korelasyon bulunmuştur. Devam bağlılığı ile dışsal tatmin ( $r=0.30$ ) arasında pozitif korelasyon bulunurken, devam bağlılığı ile içsel tatmin arasında korelasyon anlamlı bulunmamıştır. Araştırmamızla paralel olarak Açıklalın (2011:248) araştırmasında dışsal tatmin ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki saptamış ancak içsel tatmin ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki saptamıştır. Ayrıca Uyguç ve Çımrın'da (2004:97) araştırmalarında, devam bağlılığı ile iş tatmini arasında, çok güçlü olmayan negatif bir ilişki ( $r= -.145$ ) olduğu saptanmıştır. Korelasyon sonuçlarımıza göre genel olarak iş tatmini artışına bağlı olarak örgütsel bağlılıkta artmakta olduğunu söylenebilir. Başka bir ifade ile örgütsel bağlılık artışına bağlı olarak iş tatmini de artmakta olduğu söylenebilir.

Regresyon analizi sonucunda, örgütsel bağlılık boyutlarının içsel tatmin üzerine etkisi incelendiğinde, normatif bağlılığın içsel tatmin üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle normatif bağlılık algısı yüksek olan çalışanların içsel tatminleri de yüksektir. Duygusal bağlılık boyutunun içsel tatmin üzerindeki etkisi ise istatistiksel olarak önemli bulunmamıştır. Devam bağlılığı boyutunun içsel tatmin üzerinde negatif etkisi olduğu saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle devam bağlılığı algısı yükseldikçe içsel tatmin düşmektedir.

Örgütsel bağlılık boyutlarının dışsal tatmin üzerine etkisi incelendiğinde, normatif bağlılığın dışsal tatmin üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle normatif bağlılık algısı yüksek olan çalışanların dışsal tatminleri de yüksektir. Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarının dışsal tatmin üzerindeki etkisi ise istatistiksel olarak önemli bulunmamıştır.

Örgütsel bağlılık boyutlarının genel iş tatmini üzerine etkisi incelendiğinde, normatif bağlılığın iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle normatif bağlılık algısı yüksek olan çalışanların iş tatminleri de yüksektir. Duygusal bağlılık boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisi ise istatistiksel olarak önemli bulunmamıştır. Devam bağlılığı boyutunun içsel tatmin üzerinde ters (negatif) etkisi olduğu saptanmıştır. Diğer bir deyişle devam bağlılığı algısı yükseldikçe genel iş tatmini düşmektedir. Çelen ve arkadaşları (2013: 403-404) araştırmalarında ise iş tatmini üzerinde örgütsel bağlılığın, duygusal



bağlılığın ve normatif bağlılığın anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu, buna karşın devam bağlılığının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını saptamışlardır. Yousef (2002) ise araştırmasında iş tatmininin duygusal ve normatif bağlılık doğrudan etkilediğini ve devam bağlılığını ise negatif etkilediğini saptamıştır. Diğer bir ifadeyle Çelen ve arkadaşları ile Yousef çalışmasında duygusal bağlılığında iş tatmini üzerinde etkisi bulunmuş olmasına rağmen araştırmamızda bu boyut açısından bu sonuca ulaşamadık.

Genel olarak değerlendirdiğimizde araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; normatif bağlılığın içsel tatmini, dışsal tatmini ve iş tatminini (genel) pozitif etkilediğini, devam bağlılığının içsel tatmini ve iş tatminini (genel) negatif etkilediği görülmüştür. Başka bir ifadeyle normatif bağlılık arttıkça, iş tatmini ile içsel ve dışsal tatmin artmakta, devam bağlılığı arttıkça genel iş tatmini ve içsel tatmin azalmaktadır.

Bu çalışma, araştırma kapsamındaki işletme çalışanlarından elde edilen verilerle ve kullanılan yöntemlerle sınırlıdır. Bu kapsamda söz konusu işletme yöneticilerine normatif bağlılığın artırılması ve devam bağlılığının azaltılmasına veya yok edilmesine yönelik uygulamalara önem vermeleri önerilebilir. Araştırmacılara farklı örgütlerde benzer çalışmaların yapılması önerilebilir.

#### KAYNAKÇA

- AÇIKALIN, Cemile (2011). "İçsel ve Dışsal Doyumun Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eskişehir Üretim Sektörü Örneği", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 31, Kütahya, ss.237-254.
- AĞIRBAŞ, İsmail, ÇELİK, Yusuf ve BÜYÜKKAYIKÇI, Hüseyin (2005). "Motivasyon Araçları Ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8 (6), ss. 326-350.
- AKINCI, Zeki, (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (4), ss.1-25
- ALLEN, Natalie J. ve MEYER John P. (1990). "The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63, s1-18
- ALLEN, NATALIE J. and MEYER, JOHN P. (1990) "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity", *Journal of Vocational Behavior* 49, 252-276.
- AYAN, Sezer, KOCACIK, Faruk ve KARAKUŞ, Hatice (2009). "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi İle Bunu Etkileyen Bireysel Ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, ss.18-25
- BACAK, Bünyamin ve YİĞİT, Yusuf (2010). "İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* (5:1), ss.29-44.
- BAĞCI, Zübeyir (2013). "Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 9, Sayı 19, ss.163-184.
- BAKAN, İsmail ve BÜYÜKBEŞE, Tuba (2004). "Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (7), ss.1-30.
- BAŞ, Türker ve ARDIÇ, Kadir (2002). "Yüksek öğretimde iş tatmini ve Tatminsizliği, İktisat İşletme ve Finans Dergisi" Eylül, EK sayı, ss. 72-81.
- BOZKURT, Öznur ve BOZKURT, İlhan (2008). "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18
- BAYCAN, Fatma A. (1985). *Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi*, Basılmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- BULUÇ, Bekir (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2009, 15(57), ss: 5-34.
- CLUGSTON, Michael (2000). "The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave", *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 477-486.
- ÇEKMECELİOĞLU, Hülya Gündüz (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2), ss.23-39
- ÇELEN, Özay, TEKE, Abdulkadir ve CİHANGİROĞLU, Necmettin (2013). Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.18, S.3, s.399-410.
- DUYGULU, Sergül ve ABAAN, Süheyla (2007). "Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi", *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14(2), 61-73.
- EDWARDS, Bryan D., BELL, Suzanne T., ARTHUR Winfred Jr, W., & DECUİR, Arlette D. (2008). "Relationships Between Facets of Job Satisfaction and Task and Contextual Performance". *Applied Psychology*, 57(3), 441-465.
- ERSOY, Sevdije ve BAYRAKTAROĞLU, Serkan (2010). *Örgütsel Bağlılık*. Özler D. E.(Editör). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. İstanbul: Ekin Yayın Evi, s. 1-18.
- ETZİONİ, Amitai (1961). *A Comparative Analysis Of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- FEATHER, Norman T., & RAUTER, Katrin. A. (2004). "Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94.
- GÜL, Hasan., OKTAY, Ercan. ve GÖKÇE Hakan (2008). "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Akademik Bakış*, Sayı 15, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, ss.1-11.
- GÜNLÜ, Ebru, AKSARAYLI, Mehmet ve PERÇİN, Nilüfer Şahin (2010). "Job Satisfaction And Organizational Commitment Of Hotel Managers in Turkey", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22 No. 5, pp. 693-717.
- KANTER, Rosabeth Moss (1968). "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities", *American Sociological Review*, 33 (4), s499-517.
- KARCIOĞLU, Fatih ve ÇELİK, Ülke Hilal (2012). "Mobbing (Yıldıma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 26, Sayı: 1, 2012. ss.59-75.

- KARATAŞ, Süleyman ve GÜLEŞ, Hatice (2010). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3/2, 74-89.
- KÖK, Sabahat Bayrak (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20 Nisan 2006 Sayı: 1, ss. 291- 31.
- MEYER, John P. & ALLEN, Natalie J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1, 61-89.
- MEYER, John P. & ALLEN, Natalie J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- MOWDAY, Richard.T., PORTER, Lyman W., STEERS, Richard M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York, Academic Press.
- O'REILLY, Charles A. ve CHATMAN, Jennifer (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, s492-499.
- ÖRÜCÜ, Edip, KILIÇ, Recep ve ŞİMŞİR, Sinem (2010). "Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma" *Akademik Fener Dergisi*, 13:12, ss.1-9.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut. ve AKTAŞ, Aylin (2007). "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 28, Ocak-Haziran 2007, ss.1-20.
- POYRAZ, Kemal ve KAMA, Bülent. (2008). "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 143-164.
- ROBBİNS, Stephen. P. ve JUDGE, Timothy. A. (2012). *Örgütsel Davranış*, (Çev. İnci Erdem), 14. Basımdan Çeviri Ankara: Nobel yayın.
- ROELEN, CAM, KOOPMANS, P.C. ve GROOTHOFF, J.W. (2008). *Which Work Factors Determine Job Satisfaction?*, *Work*, 30 , 433-439 , IOS Pres.
- SEVİMLİ, Figen ve İŞCAN, Ömer Faruk (2005). "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ege Üniversitesi, Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-65..
- SİĞRİ, Ünal ve BASIM, Nejat (2006). "İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 131-154.
- SÖNMEZER, Mehmet Gürsel ve ERYAMAN, Mustafa Yunus (2008). "Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması", *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 4 (2):189-212.
- ŞİMŞEK, Mehmet Şerif, AKGEMCİ, Tahir ve ÇELİK, Adnan (2003). *Davranış bilimine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Adım Matbaacılık ve Ofset, Yenilenmiş 3.Baskı, Konya.
- TANRIVERDİ, Haluk (2006). "Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1, 3:1-29.
- TESTA, Mark R. (2001). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment", *The Journal of Psychology*, 135(2), ss. 226-236.
- TORUN, Gürsu Sezen (2012). *Örgüt Kültürünün Çalışan Bağlılığı Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma*, Ankara, T.C. Sanayi, Bilim ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü Yayın No: 724.
- TÖZÜN, Mustafa, ÇULHACI, Abdullah ve ÜNSAL, Alaettin (2008). "Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu (Eskişehir)", *TAF Prev Med Bull*; 7(5):377-384.
- UYGUCU, Nermin ve ÇİMRİN, Dilek (2004). "DEÜ Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler", *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, Cilt:19 Sayı:1, ss:91-99.
- ÜNÜVAR, Tahir Gökhan (2006). *An Integrative Model of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior*. Unpublished Ph.D. dissertation, ODTU Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- WASTİ, S. Arzu (1999). *Organizational Commitment and Collectivism: The case of Turkey*, Unpublished Doctoral Dissertation. University of Illinois, Urbana – Champaign.
- WASTİ, S. Arzu ve ERDİL, Selin Eser (2007). "Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerlerinin Ölçülmesi: Benlik Kurgusu ve INDCOL Ölçeklerinin Türkçe Geçerlemesi." *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7:39-66.
- WEISS Howard, M. (2002). "Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences", *Human Resource Management Review*, Vol:12, .
- WEISS, David J., DAVIS, Rene V., ENGLAND, George W., LOFQUİST, L.H. (1967). *Minnesota studies in vocational rehabilitation: Manual of the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota.
- WIENER, Yoash (1982). Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy Of Management Review*, 7 (3), s421.
- YAVUZYLMAZ, Asuman, TOPBAŞ, Murat, ÇAN, Emine, ÇAN, Gamze ve ÖZGÜN, Şükrü (2007). "Trabzon İl Merkezindeki Sağlık Ocakları Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu İle İş Doyumu Düzeyleri ve İlişkili Faktörler", *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 6 (1) : 41-50.
- YELBOĞA, Atilla (2007). "Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), ss.1-18.
- YENİHAN, Bora (2014). "Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki", *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4.4, 170-178.
- YOUSEF Darwish, A. (2002). "Job Satisfaction As A Mediator of The Relationship Between Role Stressors and Organizational Commitment: A Study From An Arabic Cultural Perspective", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 Iss: 4, pp.250 – 266.