

## İÇSEL VE DIŞSAL DOYUMUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: ESKİŞEHİR ÜRETİM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

**Cemile AÇIKALIN**

Araştırma Görevlisi ESOGÜ İ.İ.B.F. İşletme Bölümü

**ÖZET:** İnsanlar ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve yaşamlarını devam ettirebilmek için çalışmak zorundadır. Bu zorunluluk karşısında kişilerin yaptıkları işten doyum sağlamaları örgüte ve kendisine karşı avantaj sağlayacak, hayata bakış açıları belirlenecektir. Çalışanın işini severek yapması kendini örgütün bir parçası olarak görmesine ve örgüte bağlılığına neden olacaktır. Bu çalışmanın amacı, Eskişehir üretim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan işçilerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek, çalışanların iş doyumunun örgütsel bağlılıklarını ne ölçüde etkilediğini tespit etmektir. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri de belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; içsel ve dışsal doyumun, duygusal ve normatif bağlılığı etkilediği, devam bağlılığına bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** İş Doyumu, İçsel Doyum, Dışsal Doyum, Örgütsel Bağlılık.

### THE EFFECT OF INTERNAL AND EXTERNAL SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: ESKİŞEHİR IS THE EXAMPLE OF PRODUCTIVE SEKTOR

**ABSTRACT:** People need to work for meeting their needs and continuing their lives. In relation to those necessities people need to be satisfied from the job they do and determine a view of life which can provide an advantage both for themselves and the organization. If employee does his/her job willingly this will cause to make him/her be a part of the organization and be loyal to it. The purpose of this study is to determine job satisfaction of the workers of Eskişehir's production sector and also to determine how employees job satisfaction can effect organizational commitment. The demographic features of the participants of the research are established as well. According to the results achieved by the research; internal and external satisfaction effects emotional and normative commitment and they have no effects on continuation commitment.

**Keywords:** Job Satisfaction, Intrinsic Satisfaction, Extrinsic Satisfaction, Organizational Commitment.

## GİRİŞ

İşletmelerin belirledikleri hedeflerine ulaşabilmeleri, öncelikli olarak çalışanlarının işiyle ve işyeriyle ilgili memnuniyet düzeylerini artırmalarıyla mümkün olabilmektedir. Kişi yaşamının önemli bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Bu yüzden, yöneticiler ve yönetim, çalışanlarının ihtiyaçlarını önemsemeli, buna bağlı olarak da iş yerini sıkıntısız bir hale getirmelidirler. Sağlık nasıl insanın genel fiziksel durumunu gösteriyor ve önemli ise, iş doyumunu da çalışanın genel durumunu yansıtmaya açıktır. İş doyumunu, çalışanların fiziksel ya da zihinsel sağlıklarını etkilediği gibi psikolojik durumlarında da olumsuz etkiler yaratmaktadır. İş doyumunun olumlu ya da olumsuz olması çalışanın işine karşı tutumunu da etkilemektedir.

Örgüt ve birey arasındaki kurulan bağlar, örgütün en değerli varlığı olan çalışanların ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmalarını sağladığı gibi, bireylerin aidiyet duygusunu da geliştirebilir(Çakır,2001:49). Çalışanın örgütüne karşı hissettiği aidiyet duygusunun, kişinin verimliliğini olumlu yönde etkilediği yapılan pek çok araştırma ile ortaya çıkarılmıştır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların şikayet etme, işe geç gelme ve işe devamsızlık şikayetleri azalacak, kendisi ve örgütün çıkarları için çaba gösterecektir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgüte katkıları sonucu örgütün rekabet gücü artacak, çeşitli kazanımlar elde edecek buna bağlı olarak da örgüt de çalışanlarını maddi ve manevi yönden tatmin etme yoluna gidecektir.

## İŞ DOYUMU KAVRAMI

İş doyumunu, kişinin işine verdiği değer sonucunda ortaya çıkan pozitif duygusal bir durum olarak tanımlanmaktadır(Charles ve Durick, 1998:64). İş doyumunu, işin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarının tümüdür (Özgen, 2002:327). İş doyumunu, çalışanın işyerindeki ihtiyaçların tatmin edilmesini ve buna bağlı olarak da kişinin işine yönelik duygusal tepkisini gösterir (Miner,1992:116).

Luthans'a göre iş doyumunun üç önemli boyutu vardır (Luthans, 1992:114): *a.* İş doyumunu duygusallığı ifade eden bir kavramdır. İş doyumunu görülemez, sadece hissedilebilir. *b.* İş doyumunu, genellikle çıktılarının beklentileri ne ölçüde karşılayabildiği ile tespit edilir. *c.* İş doyumunu, birbiriyle ilişkili birçok tutumu da ortaya çıkarır. Bu tutumlar ise; işin niteliği, ücret, terfi imkanları, yönetim biçimi ve çalışma arkadaşları şeklinde sıralanabilir.

İş doyumunu, kişilerin yaptıkları işe karşı hissettiklerini ifade eder (Robbins, 2005:85). İş doyumunsuzluğu ise çalışanın yaptığı işiyle ve yapılan işin koşullarıyla ilgili olarak mutsuz eden, olumsuz etkileyen bir durumdur. İş doyumunsuzluğu, kişinin duygusal olarak sorun yaşamasına neden olabilmekte, buna bağlı olarak da çalışanda birçok olumsuz davranışlar görülebilmektedir (Miner, 1992:119). Davranış bilimcilerine göre işinde doyumunsuz kişi; ya örgütün üretim normlarına uyar, ya örgütten ayrılır ya da üretimini sınırlandırır (İncir, 1990:18).

İşinden doyum sağlayamayan kişide stres, yorgunluk hissi, mutsuzluk, işine karşı isteksizlik, işyerine ve çalışma arkadaşlarına karşı yabancılaşma, üyesi olduğu gruba karşı uyum sorunu, işi ve işyeriyle ilgili

yakınmalar şeklinde psikolojik tepkiler görülebildiği gibi sık sık hastalanma şikayetleri de görülebilmektedir. Bu şikayetler sonucunda kişinin tepkisi, iş değiştirme hatta işini bırakmaya kadar gidebilir. Ancak bu şikayetler kişiden kişiye farklılık gösterebildiği gibi kişilerin işinden doyum sağlayamadıklarında gösterdikleri tepkilerin şiddeti de çeşitlilik gösterir.

İş doyumunu yaşayamayan kişinin sosyal ve ailevi hayatı da olumsuzluktan etkilenebilir. Ayrıca örgüt açısından da sorunlar yaşanacaktır. Firma açısından bakıldığında, sürekli olarak işinden şikayet eden, istenen verime ulaşamayan çalışanlarla karşı karşıya kalınacaktır.

İş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkarlar ve işgörenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk şeklinde de tanımlanabilir. Eğer işçi çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa, bundan duyacağı gururla doyum sağlayacaktır (Şimşek vd., 2003:150). İş doyumunu, işin özellikleri ile işgörenin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Silah, 2005:115). Ancak insanlar her zaman isteklerine uygun işleri yapamamakta, yeteneklerine uygun işlerde çalışmamaktadır. Ayrıca, iş ile çalışanın özellikleri birbirine uygun olsa bile bazen yapılan işin zorluğu ya da basit oluşu kişiyi olumsuz etkileyebilmektedir. Eğer kişi zor bir işi başarıyorsa, bu durum karşısında kurumu ve üstleri tarafından takdir ediliyorsa çalışan kişi yaptığı işe ve kendisine karşı güven duyacak, bu da işten duyduğu doyumunu pozitif yönde etkileyecektir.

Yüksek verimlilikle düşük iş doyumunun birlikte olması kesinlikle olanaklı olsa da, bu koşulları sürdürmek uzun dönemde olanaklı değildir (Davis, 1984:98). Belirli bir zaman dilimi içinde işini tanıyan, onda aradığını bulan işgören iş doyumunu sağlayabilir, ama bu işini değiştirmeyeceği anlamına gelmez. Yaptığı işte gerekli doyumunu bulan işgören, daha üst düzeyde doyum aradığından başka bir işe geçebilir (Erdoğan, 1996:233).

Doyumu sağlayan şartları sabit kabul ettiğimizde, yaptığı işin karşılığı beklediği **ücreti** alan kişi iş doyumunu sağlar. Eğer aynı kişi, yaptığı işin karşılığı olarak beklediği ücreti aldığı halde bazı iş arkadaşlarının yeteri kadar çalışmadığı halde yüksek ücret aldığını bilirse de iş doyumsuzluğu yaşar (Erdoğan, 1996:233). Bazı araştırmacılara göre ücretler çalışanlar için çok önemlidir, buna karşılık bazıları parasal tatmini listenin en altında göstermektedir (Kolasa, 1979:455).

Çalışanların **iş ortamını** değerli ve eşsiz, **yaptıkları işi** anlamlı ve kendilerini geliştirici bulmalarının iş doyumunu olumlu yönde etkilediği gözlenmektedir (Yetim, 2001:154). Ancak aşağılayıcı, sıkıcı, hayal kırıklığı yaratan bir iş yapmanın, iş doyumsuzluğuna ve ruh sağlığının bozulmasına yol açabileceği söylenebilir (Çetinkanat, 2000:6). İş, çalışana ücret ve statü açısından doyum sağlıyor olsa bile işin toplumdaki algılanışı yüzünden kişide olumsuz tepkilere neden olabilir. Bu da kişinin işine ve işyerine karşı olumsuz tepkisine, yeni arayışlar içine girmesine neden olacaktır.

Doyum, işyerindeki **olumlu beşeri ilişkilerle** de ilgilidir. İşgörenin görevlerini yerine getirdiği işletmenin herhangi bir alt grubuna ait olmasından dolayı duyduğu doyum da iş doyumunu içinde düşünülür. Burada sözü edilen grup, bireyin iş arkadaşlarına olan sevgi ve bağlılığı açısından doyum duygusunu veren gruptur (Bingöl, 1990:202). Erdil ve arkadaşlarının yaptığı bir araştırmada arkadaşlık ortamı ile iş doyumunu arasında olumlu ilişkiler tespit edilmiştir (Erdil vd, 2004:17). Yapılan işin sevilmesi ya da çalışanın aldığı ücret, kişinin işinden doyum alması için her zaman yeterli olmaz. Kişi kendisini bir grubun parçası olarak görmek ister. İnsanlar sosyalleşme ihtiyacı hissettikleri için çalışanın

iş yerindeki paylaşımları kişide olumlu etkiler yaratabildiği gibi tersi bir durum da söz konusu olabilir. Paylaşımlar ve yardımlaşmalar azaldığı zamanlarda kişide yalnızlık hissi oluşabilmekte ve yaptığı iş ile ilgili olarak verimi yüksek olsa bile işten aldığı doyum düşük olabilmektedir.

Birçok çalışan işinde **güvenlik** unsurunun tam olarak var olduğu ve kendisine değer verildiğine inanıyorsa, bu durum onun işinden doyum sağlamasına yardımcı olacaktır (Özgen, 2002:334). Çalışma ile ilgili koşulların yerine getirilmesi, çalışanın olumlu ya da olumsuz tepkilerine neden olabilmektedir. Yapılan bazı araştırmalarda işyerindeki fiziksel şartlar, bireysel özellikler, kişilerarası ilişkiler ve kurumsal faktörler çalışanların iş doyumundaki artışlar ya da azalmalarla ilişkili bulunmuştur (Batıgün ve Şahin, 2006:33). Çalışma ortamında güvenlik önlemlerinin alınmış olması, fiziki mekanın çalışanlar açısından ergonomik olarak dizayn edilmesi gibi faktörler çalışanın tutumunu etkileyen faktörlerdir.

**Amirin olumlu tutumu**, çalışanına değer vermesi ve ikisi arasındaki olumlu ilişkiler, bireyin işinden tatmin duymasına neden olan bir diğer etmendir (Bingöl, 1990:202). Astları için savaşım veren bir gözetimci yalnızca etkili kalmaz, aynı zamanda işçilerinin iş doyumuna da büyük katkıda bulunur (Kolasa, 1979:455). Şeker ve Zırhloğlu (2009:20) yaptıkları bir araştırmada, üstleri tarafından takdir edildiğinde, çalışanların iş doyumlarının arttığını tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışanlar çalıştıkları firmada neler olup bittiğini bilmek isterler. Yönetim ve amirler tarafından bilgilendirilmek, çalışanlarda güven duygusunu arttıracak ve kendisini o kurumun bir parçası olarak hissetmesine neden olacaktır.

İş doyumunu, içsel ve dışsal doyum olarak ayırmak mümkündür. Dışsal doyum; çalışmanın karşılığında elde edilen kazanımlara(ücret, iş güvencesi, vb.) bağlı doyumdur. İçsel doyum ise çalışma sırasında hissedilen doyumunu ifade eder. Çalışanın kalite hedeflerine ulaşması ya da işinde yeni teknikleri başarıyla uygulaması onun içsel doyumunu arttıracaktır(Arısoy, 2007:75).

## ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgütü ile uyum içinde çalışması, örgüt amaçları yönünde çaba harcaması, örgütten de emeğinin karşılığını aldığına inanması ve örgütün bir üyesi olarak kalma sorumluluğunu hissetmesidir biçiminde ifade edilmektedir(Güçlü, 2006:12). Örgütsel bağlılık, kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücüdür. Bir başka ifadeyle örgütsel bağlılık, bireyin kendisini çalıştığı örgütle özdeşleştirmesi ve iç içe olma kuvveti olarak açıklanabilir. Örgütle özdeşleşme, diğer örgüt üyeleri ile birlikte amaçların paylaşılması, örgüte ait olma duygusu ve örgütün amaçlarını, politikalarını desteklemeyi kapsayan sadakat boyutunu içermektedir (Yüceler, 2009:448).

Örgütsel bağlılık, çalışanın gelecekte de örgütte kalmak istemesinin bir ölçüsüdür (Newstrom ve Davis, 1993:198). Örgütsel bağlılık, üç faktörle karakterize edilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 39):

- Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme,
- Örgüt adına anlamlı çaba göstermeye isteklilik gösterme,
- Örgütte üyeliğin sürdürülmesine güçlü bir arzu duymadır.

Organizasyon çalışanları diğer tüm üretim faktörlerinden farklı olarak aktif bir özellik gösterir ve kendi amaçlarına ulaşabildikleri oranda örgütsel amaçlar için çalışırlar ve çalıştıkları organizasyona

bağlanırlar. Bu nedenle işgörenin işletme amaçlarını benimsemesi ve örgütsel bağlılıklarının artırılması önemlidir (İbicioğlu, 2000:13). Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı ileri sürülmektedir (Bayram, 2005:125). Çalışan örgütün amaç ve değerlerine ne ölçüde inanırsa örgüte olan bağlılık duygusu da o denli güçlü olacaktır. Eğer çalışan örgüte sağladığı katkıya karşılık aradığını bulamazsa örgüte karşı güveni zedelenecek, bunun sonucunda örgüte olan bağlılığı azalacak hatta örgütten ayrılmaya kadar gidebilecektir.

Örgütsel bağlılık örgüte karşı psikolojik bir aidiyettir. Bireyin bir örgütle gönüllü olarak çalışmasına yol açan faktörün örgütsel bağlılık olduğu ileri sürülmektedir (Koç, 2009:203). İşgören, başlangıçta gereksinimleri karşılandığı, güdülendiği için örgütüne bağlıyken, bu nedenler ortadan kalktığında da bağlılığını sürdürüyorsa bu bağlılık, bağımlılığa ve özdeşleşmeye dönüşür (Başaran, 2000:233).

Yüksek örgütsel bağlılık bazen kişileri sınırlamakta, iş değiştirme imkanları olmasına rağmen bunu gerçekleştirmelerini engellemektedir. Ancak her zaman örgütsel bağlılık örgütün amaçlarını ve değerlerini benimsemeyeyle gerçekleşmeyebilir. Kişinin işsiz kalma riski örgüte olan bağlılığına etki edebilir.

Yüksek örgütsel bağlılık; bireye, meslekte başarı ve ücrette doyum sağlayabileceği gibi örgüt, işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek bir şekilde ödüllendirmektedir (Bayram, 2005:136). Bir örgütte yüksek seviyede bağlılık, aile ilişkileri ve sosyal ilişkilerde stresle ve gerginlikle sonuçlanabilir. Bir işe veya kariyere uç sınırlarda bağlılık örneklerinde, bireyler aile ve diğer zorunluluklar pahasına zamanlarını ve enerjilerini işlerine yatırabilirler (Güçlü, 2006:33).

Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikayetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlayamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007:54).

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk araştırmalar örgütsel bağlılığı örgütsel değerlerin içselleştirilmesini yansıtan tek boyutlu bir yapı olarak tasvir etseler de Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın üç farklı bileşene sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Söz konusu bu öğeler, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıktır (Yüceler, 2009:448). *Duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık* olmak üzere üç farklı şekilde ortaya çıkan örgüte bağlılık boyutlarının dört ortak özelliği vardır (Uyguç ve Çımrın, 2004:91):

- Psikolojik durumu yansıtır.
- Birey ile örgüt arasındaki ilişkileri gösterirler.
- Örgüt üyeliğini sürdürme kararı ile ilgilidirler.
- İşgücü devrini azaltıcı yönde etkileri vardır.

**Duygusal bağlılık;** İşgörenin örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesini ve bütünleşmesini kapsamaktadır(Doğan ve Kılıç, 2007:44). **Devamlılık bağlılığı;** örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir(Gül vd, 2008:3). **Normatif bağlılık;** çalışanların örgütte kalmaya kendilerini zorunlu hissetmeleri şeklinde açıklanır(Çakır, 2001:54).

Güçlü bir duygusal bağlılığı olan çalışanlar örgütte çalışmaya, istekli oldukları için; devam bağlılığı olan çalışanlar ihtiyaç duydukları için; normatif bağlılığı olan çalışanlar ise zorunlu hissettikleri için devam ederler(Meyer ve Allen, 1997:11). Normatif bağlılık, bireyin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünmesi yönüyle duygusal bağlılıktan, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmediği için de devam bağlılığından farklıdır (Çakır, 2001:54).

### İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş doyumunu ile örgüte bağlılık ilişkisini inceleyen bazı çalışmalarda bağlılığın iş doyumuna yol açtığı, diğer bazı çalışmalarda da iş doyumunu ile bağlılık arasında karşılıklı ilişki olduğu öne sürülmektedir. Ancak, bir kısım çalışmalarda ise örgüte bağlılığın üç boyutu ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olduğu; iş doyumunun duygusal ve normatif bağlılık üzerinde pozitif, devamlılık bağlılığı üzerinde ise negatif etkisi olduğu saptanmıştır (Uyguç ve Çımrın, 2004:92).

Literatüre bakıldığında, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik Regresyon analizi uygulanmış birçok çalışma bulunmaktadır. Yılmaz(2009), Izgar(2008), Samadov(2006), Taş(2011), Shore ve Martin(1989), Azeem(2010), Çekmecilioğlu(2006), Gül vd.(2008), Erdil vd.(2004), Yüksel(2003), Uyguç ve Çımrın(2004), Feinstein ve Vondrasek(2001) yaptıkları çalışmalarında Regresyon analizi uygulamış, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmışlardır.

DeCotis ve Summers (1987) yaptıkları çalışmalarında örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğunu, Kacmar ve arkadaşları(1999) yaptıkları araştırmalarında iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın ilişkili olduğunu, bu ilişkinin de pozitif yönlü gerçekleştiğini, Vandenberg ve Lance (1992) araştırmalarında örgütsel bağlılığın iş doyumuna yol açtığını, Feinstein ve Vondrasek(2001) restoran çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada iş doyumunu ile uygulanacak politikaların, ücret artırımının, terfi imkanlarının, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin örgütsel bağlılığı olumlu etkilediğini, Igharia ve Guimaraes(1993) ise örgütsel bağlılık ve işten ayrılma isteğinde iş doyumunun önemli olduğunu tespit etmişlerdir.

Sığı ve Basım (2006), çalışmalardan elde ettikleri bulgular doğrultusunda, özel sektör çalışanlarının kamu sektörü çalışanlarına göre daha yüksek bir iş doyumuna ve örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduklarını belirlemişlerdir. Akar ve Yıldırım (2008) tarafından yapılan bir araştırmada, iş doyumunun duygusal, devam ve normatif bağlılık gibi üç tip örgütsel bağlılıkla da pozitif yönlü doğrudan ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Uyguç ve Çımrın (2004) çalışmalarında, duygusal ve normatif bağlılıkla iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Çekmecilioğlu ise (2006) araştırmasında, duygusal bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki, buna bağlı olarak da duygusal bağlılık ve iş doyumunun işten ayrılma niyetini negatif yönde, verimliliği pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Bu çalışmaya benzer şekilde Gül ve arkadaşları (2008), yaptıkları araştırmalarında iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde, performansı ise pozitif yönde etkilediği

bulgusuna ulaşmışlardır. Çınar ve Kavlak(2009) araştırmalarında içsel ve dışsal doyumun örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İşgörenlerin istihdam edildikleri görevlerin bireylerin yaşamlarının gayesi olarak ifade edebileceğimiz değerleriyle çatışmaması gerekir. Aksi takdirde bireylerin iş doyumunu ve verimlilikleriyle beraber örgütsel bağlılıkları da azalacaktır. Örneğin, radikal bir hayvan hakları savunucusunun bir et işletmesinin hayvan kesimi bölümünde istihdam edilmesi, bireyin verimlilik ve örgütsel bağlılığını olumsuz etkileyecektir. Bu nedenle organizasyon üyelerinin değerlerinin analiz edilerek işgören seçim sürecinde söz konusu değerlere uygun bireylerin istihdam edilmesi önemlidir (İbicioğlu, 2000:19).

Yüksek düzeyde bir iş gerilimi ve yetersiz bir iş doyumunu ve örgütsel bağlılık işgörende stres, sağlık yakınması ve örgütsel ortamda ise yüksek iş devri, devamsızlık, düşük iş kalitesi, verimsizlik, örgüte karşı sadakatsizlik gibi olumsuz bireysel ve örgütsel sonuçlara neden olabilecektir. Bu nedenle örgütsel ortamda iş tutumlarını etkileyen iş gücünün değişkenlerinin belirlenmesi, sorunun çözümü için bir adım olabilecektir (Yüksel, 2003:263).

## ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### *Araştırmanın Amacı*

Bu çalışmanın amacı, Eskişehir üretim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan işçilerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek, çalışanların iş doyumunun örgütsel bağlılıklarını ne ölçüde etkilediğini tespit etmektir.

### *Araştırmanın Evreni ve Örnekleme*

Bu araştırmanın evrenini; 2010 yılında Eskişehir üretim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan işçiler oluşturmaktadır. Bu işletmelerde çalışan işçilerin tamamı zaman, eleman ve maddi faktörler sebebiyle gözlemlenerek tam sayım yapılamadığından basit tesadüfi örnekleme yöntemine gidilmiş ve 2010 yılında, Eskişehir üretim sektöründe faaliyet gösteren 9 üretim işletmesinde çalışan 600 kişi bu çalışmanın örneklemini oluşturmuştur.

Basit tesadüfi örnekleme, tanımlanan evrendeki her elemanın, “eşit” ve “bağımsız” seçilme şansına sahip olmasıdır. Yani, her eleman eşit seçilme şansına sahip olmalı ve aynı zamanda birisinin seçilmesi, diğerinin seçilmesine kesinlikle engel olmamalı, etki etmemelidir(Altunışık vd, 2001:70).

### *Veriler ve Toplanması*

Eskişehir’de üretim sektöründe faaliyet gösteren 9 üretim işletmesinin ilgili birimlerine anket formları götürülerek çalışanlara ulaşması sağlanmış ve araştırmada kullanılan verilere ulaşılmıştır. Uygulanan anket 37 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde iş doyumunu ile ilgili 20 soru(bunlardan 12 tanesi içsel doyumunu, 8 tanesi dışsal doyumunu ölçen sorulardır), ikinci bölümünde örgütsel bağlılıkla ilgili 17 soru(bunlardan 6 tanesi duygusal bağlılık, 6 tanesi devam bağlılığı ve 5 tanesi de normatif bağlılığı ölçen sorulardır) ve son bölümde de işçilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 5 soru

bulunmaktadır. İş doyumu için güvenilirliği test edilmiş Minnesota İş Doyum Anketi, örgütsel bağlılık için güvenilirliği test edilmiş Meyer ve Allen'in geliştirdikleri ölçek temel olarak alınmıştır.

İş Doyumunu belirlemeye yönelik sorular için ankete katılanların soruları 1. Hiç Memnun Değilim, 2. Memnun Değilim, 3. Kararsızım, 4. Memnunum, 5. Çok Memnunum şeklinde 5'li Likert ölçeğiyle cevaplamaları istenmiştir. Yapılan pilot çalışmasında Cronbach's Alpha değeri 0,89 olarak bulunmuştur.

Örgütsel bağlılığı belirlemeye yönelik sorular için ankete katılanların soruları 1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle Katılıyorum şeklinde 5'li Likert ölçeğiyle cevaplamaları istenmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak da yapılan pilot çalışmasında Cronbach's Alpha değeri 0,83 olarak bulunmuştur.

Eskişehir üretim sektöründe çalışan işçilere uygulanan anket formları içerisinde 239 tanesi geçerli olarak kabul edilmiş ve değerlemeye alınmıştır. 32 tane anket formu, istenilen bilgilerin çalışanlar tarafından eksik doldurulması nedeniyle değerlendirilmeye alınmamıştır.

### ***Verilerin Analizi***

Bu çalışmada, çalışanların iş doyumlarının örgütsel bağlılıklarını etkileme boyutlarını belirlemek amaçlanmış ve bu doğrultuda hazırlanan anket çalışması İstatistiksel Paket Programı olan SPSS 16.0 kullanılarak Çoklu Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır(%5 anlamlılık düzeyinde verilerin analizi gerçekleştirilmiştir).

Eskişehir üretim sektöründe çalışan işçilerin demografik özellikleri Tablo 1 de, işsel doyum ve dışsal doyumun duygusal bağlılığa etkisi Tablo 2 de, İşsel doyum ve dışsal doyumun devam bağlılığına etkisi Tablo 3 de, işsel doyum ve dışsal doyumun normatif bağlılığa etkisi Tablo 4 de verilmiştir.

Tablo 1 de araştırmaya katılan Eskişehir üretim sektöründe çalışan işçilerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve kurumdaki çalışma sürelerinin frekans dağılımı gösterilmiştir. Elde edilen verilere göre Eskişehir üretim sektöründe çalışan işçilerin en fazla 36-40 yaş arasında olduğu(%38,5), en az ise 22 ve altı yaş grubunda(%0,8) olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet açısından bakıldığında %95,8 lik bir oranla erkek çalışanların daha yoğun olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %77,4 oranla evli oldukları, %19,7 oranıyla da bekar çalışanlar olduğu saptanmıştır. Çalışanların eğitim durumları incelendiğinde %60,7'sinin lise mezunu, %25,5'inin ortaokul mezunu olduğu, en az da üniversite mezunu çalışanların (%5) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların şu andaki kurumda çalışma süreleri incelendiğinde ise yakın sonuçlar elde edilmiştir. İşçilerin %27,6'sının 2-5 yıl ve 6-10 yıldır çalıştığı tespit edilmiştir. %0,4'ünün 20 yıl ve üzerinde ve %5'inin de 0-1 yıldır kurumda çalıştığı gözlenmiştir. Bulunan verilere göre; Eskişehir üretim sektörünü erkek çalışanların, evlilerin, 36-45 yaş arasındakilerin, lise mezunu olanların ve 2-10 yıl arasında kurumda çalışanların oluşturduğu tespit edilmiştir.



Tablo 1: Örneklemin Demografik Özellikleri

<i>Değişkenler</i>	<i>Frekans</i>	<i>Oran(%)</i>
<i>Yaş</i>		
22 ve altı	2	0,8
23-30	67	28
31-35	72	30,1
36-45	92	38,5
46 ve üstü	6	2,5
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	10	4,2
Erkek	229	95,8
<i>Medeni Durum</i>		
Bekar	47	19,7
Evli	185	77,4
Boşanmış	7	2,9
<i>Eğitim Durumu</i>		
İlkokul	21	8,8
Ortaokul	61	25,5
Lise	145	60,7
Üniversite	12	5
<i>Çalışma Süresi</i>		
0-1 yıl	12	5
2-5 yıl	66	27,6
6-10 yıl	66	27,6
11-15 yıl	64	26,8
16-20 yıl	30	12,6
20 yıl ve üzeri	1	0,4

### *İçsel Doyum ve Dışsal Doyumun Duygusal Bağlılığa Etkisi*

Çalışanların içsel doyum ve dışsal doyumlarının duygusal bağlılığa etkisi Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2: İçsel Doyum ve Dışsal Doyumun Duygusal Bağlılığa Etkisi**

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken		
	Duygusal Bağlılık		
	$\beta$	t	p(Sig.)
<b>İçsel Doyum</b>	,558	4,764	,000
<b>Dışsal Doyum</b>	,222	2,047	,042
<b>F</b>	33,963		<b>Sig.:</b> 0,000
<b>R<sup>2</sup></b>	,223		

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinde modelin genel anlamlılığını test etmek amacıyla oluşturulan hipotezler;

$H_0: \beta_1=\beta_2=0$  (Model istatistiksel olarak anlamlı değildir. Duygusal bağlılıktaki değişimler, içsel doyum ve dışsal doyumdaki değişimlere bağlı olarak açıklanamaz).

$H_1$ : En az bir  $\beta_1$  değerlerinden farklıdır. (Model istatistiksel olarak anlamlıdır. Duygusal bağlılıktaki değişimler, içsel doyum ve dışsal doyumdaki değişimlere bağlı olarak açıklanabilir).

Yapılan analiz sonucunda Anova tablosundaki p (Sig.) değeri 0,000 bulunmuştur.  $p=0,000<\alpha=0,05$  olduğu için  $H_0$  red edilir. %95 güvenle modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğuna karar verilir. Diğer bir ifadeyle duygusal bağlılık, içsel doyum ve dışsal doyum ile açıklanabilir.

Belirlilik katsayısı olan  $R^2$ , 0,223 olarak bulunmuştur. Buna göre duygusal bağlılıktaki değişimlerin %22,3'ü içsel ve dışsal doyumdaki değişimlere bağlı olarak açıklanabilir. Duygusal bağlılıktaki değişimlerin %77,7 ise içsel ve dışsal doyum dışındaki faktörlere bağlı olarak açıklanabilir.

Coefficients(katsayı) tablosuna göre çoklu doğrusal regresyon denklemi şu şekilde formüle edilir:

$$Y=0,925+0,558.x_1+0,222.x_2$$

İçsel doyuma ait regresyon katsayısı olan  $\beta_1=0,558$ , içsel doyumdaki bir birimlik artışın duygusal bağlılıkta 0,558 birimlik bir artış meydana getirdiğini göstermektedir. Bu durum, içsel doyum ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu; diğer bir ifade ile içsel doyum arttıkça duygusal bağlılıkta da bir artış meydana geldiğini ortaya koymaktadır. Dışsal doyuma ait regresyon katsayısı olan  $\beta_2=0,222$ , dışsal doyumdaki bir birimlik artışın duygusal bağlılıkta 0,222 birimlik bir artış meydana getirdiğini göstermektedir. Bu durum, dışsal doyum ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu; diğer bir ifade ile dışsal doyum arttıkça duygusal bağlılıkta da bir artış meydana geldiğini ortaya koymaktadır. Regresyon katsayılarına bakıldığında, içsel doyumun duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin dışsal doyuma göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinde modeldeki katsayıların anlamlılığını test etmek amacıyla içsel doyumla ilgili oluşturulan hipotezler;

$H_0$ :  $\beta_1=0$  (İçsel doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denkleminde katkısı anlamlı değildir. İçsel doyum ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki yoktur).

$H_1$ :  $\beta_1 \neq 0$  (İçsel doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denkleminde katkısı anlamlıdır. İçsel doyum ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki vardır).

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, katsayılar tablosunda içsel doyuma ait p (sig.) değeri 0,000 bulunmuştur.  $p=0,000 < \alpha=0,05$  olduğu için  $H_0$  red edilir. Buna göre içsel doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denkleminde katkısı anlamlıdır. Diğer bir ifade ile içsel doyum ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki vardır.

Modeldeki katsayıların anlamlılığını test etmek amacıyla dışsal doyumla ilgili oluşturulan hipotezler;

$H_0$ :  $\beta_2=0$  (Dışsal doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denkleminde katkısı anlamlı değildir. Dışsal doyum ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki yoktur).

$H_1$ :  $\beta_2 \neq 0$  (Dışsal doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denkleminde katkısı anlamlıdır. Dışsal doyum ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki vardır).

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, katsayılar tablosunda dışsal doyuma ait p (sig.) değeri 0,042 bulunmuştur.  $p=0,042 < \alpha=0,05$  olduğu için  $H_0$  red edilir. Buna göre dışsal doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denkleminde katkısı anlamlıdır. Diğer bir ifade ile dışsal doyum ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki vardır.

### *İçsel Doyum ve Dışsal Doyumun Devam Bağlılığına Etkisi*

Çalışanların içsel doyum ve dışsal doyumlarının devam bağlılığına etkisi Tablo 3’de verilmiştir.

**Tablo 3: İçsel Doyum ve Dışsal Doyumun Devam Bağlılığına Etkisi**

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken		
	Devam Bağlılığı		
	$\beta$	t	p(Sig.)
İçsel Doyum	-,131	-1,129	,260
Dışsal Doyum	,007	,069	,945
F	1,014	Sig.: ,364	
R <sup>2</sup>	,009		

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinde modelin genel anlamlılığını test etmek amacıyla oluşturulan hipotezler;

$H_0$ :  $\beta_1=\beta_2=0$  (Model istatistiksel olarak anlamlı değildir. Devam bağlılığındaki değişmeler, içsel doyum ve dışsal doyumdaki değişmelere bağlı olarak açıklanamaz).

$H_1$ : En az bir  $\beta_i$  diğerlerinden farklıdır. (Model istatistiksel olarak anlamlıdır. Devam bağlılığındaki değişimler, içsel doyum ve dışsal doyumdaki değişmelere bağlı olarak açıklanabilir).

Yapılan analiz sonucunda Anova tablosundaki p (Sig.) değeri 0,364 bulunmuştur.  $p=0,364 > \alpha=0,05$  olduğu için  $H_0$  kabul edilir. %95 güvenle modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığına karar verilir. Diğer bir ifadeyle devam bağlılığı, içsel doyum ve dışsal doyum ile açıklanamaz.

Belirlilik katsayısı olan  $R^2$ , 0,009 olarak bulunmuştur. Buna göre devam bağlılığındaki değişmelerin %0,9'u içsel ve dışsal doyumdaki değişmelere bağlı olarak açıklanabilir.

Coefficients(katsayı) tablosuna göre çoklu doğrusal regresyon denklemi şu şekilde formüle edilir:

$$Y=3,823 - 0,131.x_1 + 0,007.x_2$$

İçsel doyuma ait regresyon katsayısı olan  $\beta_1 = -0,131$ , içsel doyumdaki bir birimlik artışın devam bağlılığında 0,131 birimlik bir azalış meydana getirdiğini göstermektedir. Bu durum, içsel doyum ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu; diğer bir ifade ile içsel doyum arttıkça devam bağlılığında azalış meydana geldiğini ortaya koymaktadır. Dışsal doyuma ait regresyon katsayısı olan  $\beta_2 = 0,007$ , dışsal doyumdaki bir birimlik artışın devam bağlılığında 0,007 birimlik bir artış meydana getirdiğini göstermektedir. Bu durum, dışsal doyum ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu; diğer bir ifade ile dışsal doyum arttıkça devam bağlılığında bir artış meydana geldiğini ortaya koymaktadır. Regresyon katsayılarına bakıldığında, içsel doyumun devam bağlılığı üzerinde negatif etkisinin, dışsal doyumun devam bağlılığı üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinde modeldeki katsayıların anlamlılığını test etmek amacıyla içsel doyumla ilgili oluşturulan hipotezler;

$H_0$ :  $\beta_1 = 0$  (İçsel doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denklemine katkısı anlamlı değildir. İçsel doyum ile devam bağlılığı arasında bir ilişki yoktur).

$H_1$ :  $\beta_1 \neq 0$  (İçsel doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denklemine katkısı anlamlıdır. İçsel doyum ile devam bağlılığı arasında bir ilişki vardır).

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, katsayılar tablosunda içsel doyuma ait p (sig.) değeri 0,260 bulunmuştur.  $p=0,260 > \alpha=0,05$  olduğu için  $H_0$  kabul edilir. Buna göre içsel doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denklemine katkısı anlamlı değildir. Diğer bir ifade ile içsel doyum ile devam bağlılığı arasında bir ilişki yoktur.

Modeldeki katsayıların anlamlılığını test etmek amacıyla dışsal doyumla ilgili oluşturulan hipotezler;

$H_0$ :  $\beta_2 = 0$  (Dışsal doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denklemine katkısı anlamlı değildir. Dışsal doyum ile devam bağlılığı arasında bir ilişki yoktur).

$H_1$ :  $\beta_2 \neq 0$  (Dışsal doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denklemine katkısı anlamlıdır. Dışsal doyum ile devam bağlılığı arasında bir ilişki vardır).

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, katsayılar tablosunda dışsal doyuma ait p (sig.) değeri 0,945 bulunmuştur.  $p=0,945 > \alpha=0,05$  olduğu için  $H_0$  kabul edilir. Buna göre dışsal doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denklemine katkısı anlamlı değildir. Diğer bir ifade ile dışsal doyum ile devam bağlılığı arasında bir ilişki yoktur.

#### **İçsel Doyum ve Dışsal Doyumun Normatif Bağlılığa Etkisi**

Çalışanların içsel doyum ve dışsal doyumlarının normatif bağlılığa etkisi Tablo 4’de verilmiştir.

**Tablo 4: İçsel Doyum ve Dışsal Doyumun Normatif Bağlılığa Etkisi**

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken		
	Normatif Bağlılık		
	$\beta$	t	p(Sig.)
İçsel Doyum	,269	2,554	,011
Dışsal Doyum	,319	3,265	,001
F	24,054	Sig.: 0,000	
R <sup>2</sup>	,169		

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinde modelin genel anlamlılığını test etmek amacıyla oluşturulan hipotezler;

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$  (Model istatistiksel olarak anlamlı değildir. Normatif bağlılıktaki değişmeler, içsel doyum ve dışsal doyumdaki değişmelere bağlı olarak açıklanamaz).

$H_1: \text{En az bir } \beta_i \text{ diğerlerinden farklıdır. (Model istatistiksel olarak anlamlıdır. Normatif bağlılıktaki değişmeler, içsel doyum ve dışsal doyumdaki değişmelere bağlı olarak açıklanabilir).}$

Yapılan analiz sonucunda Anova tablosundaki p (Sig.) değeri 0,000 bulunmuştur.  $p=0,000 < \alpha=0,05$  olduğu için  $H_0$  red edilir. %95 güvenle modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğuna karar verilir. Diğer bir ifadeyle normatif bağlılık, içsel doyum ve dışsal doyum ile açıklanabilir.

Belirlilik katsayısı olan  $R^2$ , 0,169 olarak bulunmuştur. Buna göre normatif bağlılıktaki değişmelerin %16,9’u içsel ve dışsal doyumdaki değişmelere bağlı olarak açıklanabilir. Normatif bağlılıktaki değişmelerin %83,1’i ise içsel ve dışsal doyum dışındaki faktörlere bağlı olarak açıklanabilir.

Coefficients(katsayı) tablosuna göre çoklu doğrusal regresyon denklemi şu şekilde formüle edilir:

$$Y = 1,484 + 0,269 \cdot x_1 + 0,319 \cdot x_2$$

İçsel doyuma ait regresyon katsayısı olan  $\beta_1 = 0,269$ , içsel doyumdaki bir birimlik artışın normatif bağlılıkta 0,269 birimlik bir artış meydana getirdiğini göstermektedir. Bu durum, içsel doyum ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu; diğer bir ifade ile içsel doyum arttıkça normatif bağlılıkta da bir artış meydana geldiğini ortaya koymaktadır. Dışsal doyuma ait regresyon katsayısı olan  $\beta_2 = 0,319$ , dışsal doyumdaki bir birimlik artışın normatif bağlılıkta 0,319 birimlik bir artış

meydana getirdiğini göstermektedir. Bu durum, dışsal doyum ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu; diğer bir ifade ile dışsal doyum arttıkça normatif bağlılıkta da bir artış meydana geldiğini ortaya koymaktadır.

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinde modeldeki katsayıların anlamlılığını test etmek amacıyla içsel doyumla ilgili oluşturulan hipotezler;

$H_0: \beta_1=0$  (İçsel doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denkleminde katkısı anlamlı değildir. İçsel doyum ile normatif bağlılık arasında bir ilişki yoktur).

$H_1: \beta_1 \neq 0$  (İçsel doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denkleminde katkısı anlamlıdır. İçsel doyum ile normatif bağlılık arasında bir ilişki vardır).

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, katsayılar tablosunda içsel doyuma ait p (sig.) değeri 0,011 bulunmuştur.  $p=0,011 < \alpha=0,05$  olduğu için  $H_0$  red edilir. Buna göre içsel doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denkleminde katkısı anlamlıdır. Diğer bir ifade ile içsel doyum ile normatif bağlılık arasında bir ilişki vardır.

Modeldeki katsayıların anlamlılığını test etmek amacıyla dışsal doyumla ilgili oluşturulan hipotezler;

$H_0: \beta_2=0$  (Dışsal doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denkleminde katkısı anlamlı değildir. Dışsal doyum ile normatif bağlılık arasında bir ilişki yoktur).

$H_1: \beta_2 \neq 0$  (Dışsal doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denkleminde katkısı anlamlıdır. Dışsal doyum ile normatif bağlılık arasında bir ilişki vardır).

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, katsayılar tablosunda dışsal doyuma ait p (sig.) değeri 0,001 bulunmuştur.  $p=0,001 < \alpha=0,05$  olduğu için  $H_0$  red edilir. Buna göre dışsal doyumun %5 anlamlılık düzeyinde regresyon denkleminde katkısı anlamlıdır. Diğer bir ifade ile dışsal doyum ile normatif bağlılık arasında bir ilişki vardır.

## SONUÇ

Bu çalışmada, Eskişehir üretim sektöründe çalışan işçilerin iş doyumlarının (içsel ve dışsal doyumun) örgütsel bağlılıklarına (duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık) etkisi belirlenmeye çalışılmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Yapılan analiz sonucunda duygusal bağlılığın, içsel doyum ve dışsal doyum ile açıklanabileceği tespit edilmiştir. Duygusal bağlılıktaki değişmelerin %22,3'ü içsel ve dışsal doyumdaki değişmelere bağlı olarak açıklanabilir. Duygusal bağlılıktaki değişmelerin %77,7 ise içsel ve dışsal doyum dışındaki faktörlere bağlıdır. Hem içsel doyumun hem de dışsal doyumun duygusal bağlılıkla ilişkili olduğu belirlenmiştir. İçsel doyum ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; diğer bir ifade ile içsel doyum arttıkça duygusal bağlılıkta da bir artış meydana geldiği tespit edilmiştir. İçsel doyum ve duygusal bağlılık arasındaki ilişki gibi, dışsal doyum ile duygusal bağlılık arasında da pozitif yönlü bir

ilişki olduğu, dışsal doyum arttıkça duygusal bağlılıkta da bir artış meydana geldiği belirlenmiştir. Ancak, içsel doyumun duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin dışsal doyuma göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre devam bağlılığı, içsel doyum ve dışsal doyum ile açıklanamaz. İçsel doyum ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu; içsel doyum arttıkça devam bağlılığında azalış meydana geldiği tespit edilmiştir. Dışsal doyum ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; diğer bir ifade ile dışsal doyum arttıkça devam bağlılığında da bir artış meydana geldiği belirlenmiştir.

Yapılan analize göre normatif bağlılık, içsel doyum ve dışsal doyum ile açıklanabilir. Normatif bağlılıktaki değişmelerin %16,9'u içsel ve dışsal doyumdaki değişmelere bağlı olarak açıklanabilir. Normatif bağlılıktaki değişmelerin %83,1'i ise içsel ve dışsal doyum dışındaki faktörlere bağlıdır. Hem içsel doyumun hem de dışsal doyumun normatif bağlılıkla ilişkili olduğu belirlenmiştir. İçsel doyum ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; diğer bir ifade ile içsel doyum arttıkça normatif bağlılıkta da bir artış meydana geldiği tespit edilmiştir. İçsel doyuma benzer şekilde dışsal doyum ile normatif bağlılık arasında da pozitif yönlü bir ilişki olduğu; diğer bir ifade ile dışsal doyum arttıkça normatif bağlılıkta da bir artış meydana geldiğini tespit edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; içsel ve dışsal doyumun, duygusal ve normatif bağlılığı etkilediği, devam bağlılığına bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

## KAYNAKÇA

AKAR, C. ve T. YILDIRIM (2008); "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması"; Gazi Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi; 10(2).

ALTUNIŞIK, R., R. COŞKUN vd. (2001); Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Sakarya Kitabevi.

ARISOY B.(2007); Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerine Etkiler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

AZEEM S. M. (2010); "Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman", Psychology, (1).

BAŞARAN İ.E. (2000); Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü; Ankara.

BATIGÜN A. ve N. ŞAHİN (2006); "İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu"; Türk Psikiyatri Dergisi 17(1).

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

BİNGÖL D. (1990); Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler; Atatürk Üniversitesi Basımevi, Erzurum.

CHARLES G. ve M. DURICK(1988); "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations", Administrative Science Quarterly, Vol:33(1).

ÇAKIR Ö. (2001); İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler; Ankara.

ÇEKMECİLİOĞLU H. (2006); "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma"; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi; C:8; S:2.

ÇETİNKANAT C. (2000); Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu; Anı Yayıncılık.

ÇINAR İ. ve O. KAVLAK(2009); "İzmir İlinde Çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde İş Doyumunun ve Buna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi"; Akademik Acil Tıp Dergisi, C:8, S:3.

DAVIS K. (1984); (Çev: Kemal Tosun) İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış; İstanbul.

DECOTIS T. A.; T. SUMMERS (1987); "A Path Analysis of a Model the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment"; Human Relations; Vol:40; No:7.

DOĞAN S. ve S. KILIÇ (2007); "Örgütsel Bağlılığın Sağlanması Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi"; Erciyes Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi, S:29; Temmuz-Aralık.

ERDİL O., H. KESKİN vd. (2004); "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama"; Doğu Üniversitesi Dergisi 5(1).

ERDOĞAN İ. (1996); İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış; İstanbul.

FEINSTEIN A. H. ve D. VONDRASEK(2001); "A Study of Relationships between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Restaurant Employees", University of Nevada, Las Vegas, <http://hotel.unlv.edu/pdf/jobSatisfaction.pdf>.

GÜÇLÜ H. (2006); Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi; Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1681, Eskişehir.

GÜL H.; E. OKTAY ve H. GÖKÇE (2008); "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama"; Akademik Bakış; Sayı:15.

IGBARIA M. ve T. GUIMARAES(1993); "Antecedents and Consequences of Job Satisfaction among Information Center Employees", Journal of Management Information Systems, Vol:9, No:4, Spring.



IZGAR H. (2008); “Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık”, Selçuk Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, S:25.

İBİCİOĞLU H. (2000); “Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri”; Dokuz Eylül Ün. İ.İ.B.F. Dergisi; C:15; Sayı:1.

İNCİR G. (1990); Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme; MPM Yayınları No:401.

KACMAR K. M., D. S. CARLSON ve R. A. BRYMER(1999); “Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Comparison of Two Scales”, Educational and Psychological Measurement, 59/6.

KOÇ H. (2009); “Örgütsel Bağlılık Ve Sadakat İlişkisi”; Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi; C:8; S:28.

KOLASA B. (1979); İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş; Fatih Yayınevi, İstanbul.

LUTHANS F. (1992); Organizational Behavior; Sixth Edition, New York: McGraw-Hill.

MEYER J. P. Ve N. J. ALLEN(1997); Commitment in the Workplace; Theory, Research and Application, SAGE Publications Thousand Oaks, California.

MINER John B. (1992); Industrial-Organizational Psychology; International Edition.

NEWSTROM J. ve K. DAVIS (1993); Organizational Behavior Human Behavior at Work; Ninth Edition.

ÖZGEN H. (2002); İnsan Kaynakları Yönetimi; Nobel Kitabevi.

ROBBINS S. P. (2005); Organizational Behavior; International Edition.

SAMADOV S. (2006); İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

SEVİMLİ F. ve Ö. F. İŞCAN (2005); “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”; Ege Akademik Bakış, Ekonomi, İşletme ve Uluslar arası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi; C:5; S:1-2.

SHORE L. M. ve H. J. MARTIN(1989); “Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions”, Human Relations, V:42, N:7.

SİĞRİ Ü. ve N. BASIM (2006); “İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”; SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi; 6(12).

SİLAH M. (2005); Endüstride Çalışma Psikolojisi; Seçkin Yayıncılık.

ŞEKER B. ve G. ZIRHLIOĞLU (2009); “Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi”; Polis Bilimleri Dergisi; Cilt: 11(4).

ŞİMŞEK M. Ş. , T. AKGEMCİ ve A. ÇELİK (2003); Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış; Yenilenmiş 3. Baskı.

TAŞ Y. (2011); “İş Tatmini ve Bilgi Paylaşım Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21/1.

UYGUÇ N. ve D. ÇIMRIN (2004); “DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”; Dokuz Eylül Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi; C:19; Sayı:1.

VANDENBERG R. J.; C. E. LANCE (1992); “Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment”; Journal of Management; Vol:18; No:1.

YETİM Ü. (2001); Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri; Bağlam Yayınları, İstanbul.

YILMAZ E. (2009); “İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, İş Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi”, İlköğretim Online, 8(2).

YÜCELER A. (2009); “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”; Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enst. Dergisi; 22.

YÜKSEL İ. (2003); “Hemşirelerin İş Güçlüğü Oluşturan Değişkenlerin İş Doyumu, İş Gerilimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi”; Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi; C:13; S:1.