

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ¹

Uzm. Ahmet Serdar KILIÇ²

Doç. Dr. Gül GÜN³

ÖZ

Örgütsel bağlılık sanayisel ve örgütsel psikoloji kaynaklarında rağbet kazanmaktadır. Organizasyonların karşı karşıya geldiği zorluklardan birincisi iş ortamındaki işgören bağlılığının sürdürülmesidir. Günümüzde işgörenlerin en büyük sorunu çalışma yerinde bilinmezlik ve iş güvenliğinin giderek azalmasıdır. Çalışma ortamında iş yükü ile birlikte çalışma koşullarının ağırlığı ve iş riskinin artması örgüte bağlılığı ve sonuç olarak iş tatmininin azalması olmaktadır. Bu bağlamda bu çalışma Elazığ Belediyesi İtfaiye Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma, nicel yönelimli bir çalışmadır. Bu çalışmada veriler, Elazığ İtfaiye Müdürlüğünden elde edilmiştir. Araştırmanın örneklemini Elazığ belediyesi İtfaiye Müdürlüğü 116 çalışanından oluşmaktadır. Araştırmanın tüm istatistiklerinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde regresyon analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal ve devam bağlılığının iş tatminini önemli derecede açıkladığı normatif bağlılığın iş tatminine etkisi olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Elazığ İtfaiye Çalışanları

Jel kodu: D23, C92, L20.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON JOB SATISFACTION

ABSTRACT

Organizational commitment gains popularity in industrial and organizational psychology sources. One of the challenges that organizations face maintains employee engagement in the business environment. Today, the biggest problem of the employees is the unknown in the workplace and the job security of employees decreases in the gradually. In the working environment, the workload with the weight of the working conditions and the increase in work risk lead to a decrease in organizational commitment. As a result, job dissatisfaction is emerged. In this context, this study is completed by the Elazığ Municipality Fire Department. This research is a quantitative international study and in the study, the data are taken by Elazığ Municipality Fire Department. The research consists of one hundred sixteen worker who work in Elazığ Municipality Fire Department. SPSS 22,0 package is used in the all statistics of the research and regression analysis is performed to test the hypothesis. In this paper, it is seen that the affective and continuance commitment which is the sub-dimension of organizational commitment significantly explains the job satisfaction and normative commitment has no effect on the job satisfaction.

Keywords; Job Satisfaction, Organizational Dependency, Elazığ İtfaiye Employees

Jel Codes: D23, C92, L20

¹.Bu çalışma 20-22 Haziran 2022 tarihleri arasında düzenlenen 7.Uluslararası EMI Girişimcilik & Sosyal Bilimler kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

² Uzman, Elazığ Belediyesi İtfaiye Müdürlüğü, aserdarkilic@gmail.com

³Doçent Doktor, Munzur Üniversitesi İİBF, gulgun@munzur.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6231-3921>.

GİRİŞ

Günümüzün rekabetçi dünyasında organizasyon çalışanlarının, organizasyonun hedeflerine bağlı kalmadıkları görülmektedir. Çalışanlar artık birer girişimci gibi düşünmeli ayrıca takım çalışmasıyla örgütün değerlerine katkıda bulunmalıdırlar. Bununla birlikte çalışanlar, iyi bir ücret, terfi fırsatı ve çalışma güvencesi veren başarılı bir organizasyonun parçası olmalıdırlar. Günümüz örgütlerinin karşılaştığı zorluklardan biri, iş ortamındaki işgören bağlılığının sürdürülmesidir. Günümüzdeki örgütlerde çalışanlar günlük çalışmalarında daha fazla iş güvenliği ve sosyal haklar beklentisi içine girmektedirler. Çalışanların temel beklentisini; örgütlerde sürekli istihdam garantisi sağlanması ve çalışanların motivasyonlarının yüksek olması oluşturmaktadır. Örneğin, işverenlerin uygun bir çalışma ortamı oluşturması, çalışanların kendini geliştirici deneyimlere yönelmesini sağlayabilmektedir. Güvenli bir çalışma ortamıyla örgütlerin işçiler arasındaki bağlılığı ve işçilerin işyerine karşı yükümlülüklerini gerçekleştirmede motivasyon sağladığı bilinmektedir.

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

Bu çalışmanın temel amacı, Elazığ itfaiye teşkilatında çalışanların örgütsel bağlılıklarının iş tatminleri üzerindeki etkisinin incelenmesidir.

1. TEORİK ÇERÇEVE

1.1 Örgütsel Bağlılık Tanımı

O'Reilly (1989:17), "İşe bağlılık duygusu, bağlılık ve kuruluşun normlarına olan inancı çalışanın kuruluşla olan psikolojik bağını" içerir. Bu bakış açısından örgütsel bağlılığın işgörenin işletmenin hedeflerine inanması, kabul etmesi ve örgüt çıkarları için çaba göstermeye istekli olmasıyla ilişkilidir.

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

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

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

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

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

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

Üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinin ikinci boyutu, Meyer ve Allen (1997:11) devamlılık bağlılığı "organizasyondan ayrılma ile ilgili sonuçların farkında olma" olarak tanımlamaktadır. Bireyin mevcut organizasyondan ayrılma ile ilgili maliyetleri ve riskleri algılaması veya tartması nedeniyle hesaplayıcıdır (Meyer ve Allen, 1997). Bu, süreklilik ve duygusal bağlılık arasındaki farkı gösterir. İkincisi, bireylerin istedikleri için organizasyonda kalmalarını gerektirir. Devamlılık bağlılığı, bireyin organizasyonla olan ilişkisinin kazanılan ekonomik faydaların bir değerlendirmesine dayandığı organizasyona araçsal bir bağlılık olarak kabul edilebilir (Becker, 2000). Örgüt üyeleri, kuruluşun hedef ve değerleriyle özdeşleşmeden kişisel çıkar ve pazarlıkla elde ettiği dışsal ödüller nedeniyle kuruluşa

bağlılığıdır. Örgütsel bağlılık modelinin üçüncü boyutu normatif bağlılıktır. Normatif bağlılık çalışanın "İşe devam etme sorumluluğu hissidir" olarak tanımlamaktadır. Özdeşleştirilmiş normatif görev, inançlar sebebiyle çalışanın örgüte üyeliğini sürdürmek zorunda bırakıldığı bağlılıktır. Ailesel, çevresel ve inançsal değerler bu bağlılıkta rol oynar. Normatif bağlılığı olan çalışanlar, organizasyonda kalmaları gerektiğini hissederler (Meyer ve Allen, 1997:11) Örgütte kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak gören normatif bağlılık bireyin kişisel değerlerini yansıtmaktadır. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt içinde kalmayı ahlaki bir durum olarak algıladıkları için örgüt içinde ayrılmazlar (Meyer ve Allen, 1991) Meyer ve Allen (1991:88) "Bu ahlaki zorunluluğun ya toplum içinde ya da örgüt içinde sosyalleşme sürecinden kaynaklandığını" öne sürmektedir. Her iki durumda da, bir karşılıklılık normuna dayanır, diğer bir deyişle, çalışan bir fayda elde ederse, kendisini veya kuruluşu nezaketle karşılık verme ahlaki yükümlülüğü altına sokar.

1.2 İş Tatmini Kavramı, Tanımı

İş tatmini, örgütsel davranışın önemli üzerine çalışmalar yapılmış çok boyuta sahip bir kavramdır. İş tatmini Hawthorne (1920) insan ilişkileri çalışmaları sonucudur. İş tatmini, endüstri ile ilgili ve örgütsel psikoloji ve meslek sosyolojisinde üzerinde en çok durulan kavramlardan biridir (Mulinge, 2000). Davis ve Newstronx'a göre, "İş tatmini, çalışanların işlerini gördükleri pozitif veya negatif duygular bütünüdür."

İş tatmini, basitçe bir çalışanın işine karşı olumlu ya da olumsuz tutumu olarak tanımlanmıştır (Ucar ve Ötken, 2010). İş tatmini, bir çalışanın işi hakkında sahip olduğu hislerle ilgilidir. Bu tür örgütsel davranış araştırmaları, işlerinde yüksek memnuniyet ifade eden bireylerin, daha az tatmin olan çalışanlara göre daha üretken, daha fazla katılım ve istifa etme olasılıklarının daha düşük olduğunu ortaya koymuştur (Qasim ve Syed, 2012).

İş tatmini, bilimsel araştırmalarda yaygın olarak kullanılmış ve incelenmiştir. Aslında, iş tatmininin temsil edildiğine dair nihai bir tanımdan bahsedilemez. Bir bağlamda, iş tatmininin aslında ne olduğu ve çalışanların tatminini nasıl değerlendirebileceği konusunda fikrinsel eksiklik vardır. İş tatmini tanımından önce evrensel insan etkinliği çalışmanın doğası ve önemi bir bağlamda iyi düşünülmelidir. Mullins (2002), iş tatmininin karmaşık ve çok boyutlu bir kavram olduğunu ve farklı insanlar için farklı şeyler ifade edebileceğini ileri sürmüştür (Akt: Uçar ve Ötken, 2010).

1.3 Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılığın bazı araştırma sonuçlarında iş tatmininin bir nedeni olabileceği bazı çalışmalarda ise iş tatmininin sonucu olabileceğine ilişkin bulgular olduğudur. Çoğu çalışmalarda nedensellikte başlayan güçlü ilişki bulunan çalışmaların sayısı oldukça fazladır. Son yıllarda örgüte bağlılık ve iş doyumu birbirinin tamamlayıcısı olarak ele alınıp değerlendirilebilmektedir. Örgütsel bağlılığın özü örgütten ayrılabilme koşulları ve çalışanı örgüte bağlayan tercihler arasında bir seçim unsurudur. Tatmin ise iş algısının bir sonucudur ve işle ilgili tecrübeyle inanç konusu bu iki tutumu birbirinden ayırabilir (Bilgiç, 2017).

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında var olan ilişkiyi açıklayan çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Aydoğdu ve Aşıkil (2011) tarafından hizmet ve üretim sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada sonuçlar duygusal ve normatif devam bağlılık ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Hoş ve Oksay (2015) yaptıkları çalışmada iç ve dış tatmin boyutlarının örgütsel bağlılıkla önemli bir şekilde ilişkide olduğu ve bu ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmüştür. Sökmen ve Kenek (2019) örgütsel bağlılık, iş tatmini ve özgecilik ilişkisi çalışmalarında örgütsel bağlılığın, özgeci davranışa etkisinde iş tatmininin kısmi aracı etkisinin olduğu görülmektedir. Aghdasi vd., (2011) duygusal zeka ve örgütsel bağlılık ilişkilerinde örgütsel stres ve iş tatminin aracı rolü çalışmalarında iş tatminin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisinin olduğu ayrıca iş tatmininin örgütsel bağlılık ve mesleki stres arasında aracı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Yücel ve Bektaş (2012) iş tatmini, örgütsel bağlılık ve demografik özelliklerin öğretmenler üzerindeki ilişkisinin incelendiği çalışmada örgütsel bağlılığın iş tatminine pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Güteryüz vd., (2008) duygusal zeka ve örgütsel bağlılık arasında iş tatmininin aracılık etkisinin araştırıldığı çalışmada iş tatmini ve duygusal zekanın pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

2. Uygulama

2.1 Araştırmanın Amacı

Elazığ Belediyesi bünyesinde faaliyet gösteren İtfaiye Müdürlüğünde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin iş tatmin düzeylerine etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma sorusu “Örgütsel bağlılığın iş tatminine etkisi var mı? Bu soruya paralel alt sorulara da cevap aranmıştır. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal, normatif ve devam bağlılığının iş tatminine etkisi araştırılmaktadır.

2.2 Araştırmanın Önemi

Çalışanların örgütsel bağlılığı hem çalışanlara hem de örgütlere birçok yönden fayda sağlar. Örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar işlerini daha titiz ve özverili bir şekilde yapmaya başlarlar. Üstleri tarafından takdir edilen ve ödüllendirilen çalışanlar, diğer çalışanlara örnek olmaya başlamakta ve bu nedenle işletmedeki çalışanlar ve yöneticiler genellikle koordineli bir çalışma göstermekte ve işletmeyi sektörde ön plana çıkarmaktadır. Bu çalışmanın amacı, örgütsel bağlılığın iş tatminine etkisinin belirlenmesidir.

2.3 Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, nicel yönelimli bir araştırma şeklinde olacaktır. Nicel araştırmalar, sayısal veriler kullanılarak genellenebilir sonuçlar üretmeyi amaçlayan çalışmalardır. Anket ve deney, nicel araştırmaların temel veri toplama teknikleridir. Genelleme ön planda olduğu için çok büyük örneklerle yapılandırılmış veri toplama araçları kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 105).

Araştırmanın modeli nedensel taramadır. Kişilerin bazı konularda var olan inanç, davranış, görüş, istek ve özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan bir araştırmadır. Anketlerin içeriği araştırmacılara ve araştırmanın amaçlarına göre belirlenir.

2.4 Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Temel hipotezin test edilmesinde regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizler SPSS 22.0 paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

2.5 Evren ve Örneklem

Elazığ belediyesi İtfaiye Müdürlüğü’nde çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesi için gerekli olan veriler, Elazığ Belediyesinden gerekli yasal izinlerin alınması ile itfaiye müdürlüğünden elde edilmiştir. 25 Memur, 20 İşçi, 71 Belediye Şirket Çalışanı oluşan toplam 116 çalışan bulunmaktadır.

Tablo 1. Evrenin Unvanlara Göre Dağılımı ve Büyüklüğü

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

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

N = evren sayısı 116

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

($\alpha = 0.05, 0.01, 0.001$ için 1.96, 2.58 ve 3.28 değerleri)

p = 0,5

q = 0,5

d = 0,05

n = 87

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

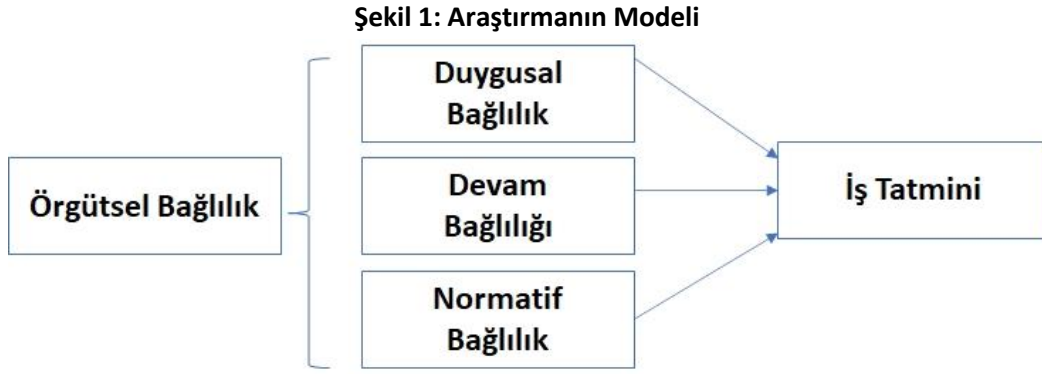
2.6 Araştırmanın Veri Toplama Yöntemleri

Araştırmadaki veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin belirli bir konu ile ilgili düşünme, tutum ve davranışlarını elde etmelerini sağlar. Araştırmadaki katılımcılar ankette yer alan soruları kişisel değerlendirme durumlarına göre cevaplarlar. Bu nedenle anketler, bireylerin kendilerini değerlendirmek amacı ile kullanabilecekleri veri sağlama yöntemidir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Minnesota iş tatmin ölçeği, çalışanların iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 25 maddeden oluşan Minnesota iş tatmin ölçeği, 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeğine göre düzenlenmiştir. Söz konusu çalışmada Cronbach alfa değeri 0.94 ve açıklanan varyans % 65' dir. Örgütsel bağlılık ölçeği, çalışanların örgüte bağlılıklarını belirlemek amacıyla, Allen ve Mayer (1990) tarafından geliştirilmiştir. 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. Söz konusu çalışmada Cronbach alfa değeri 0.94 ve açıklanan varyans % 65' dir.

2.7 Araştırmanın Modeli

Model, doğrudan gözlenilemeyen fenomenlerin anlaşılmasını basitleştirmede kullanılan analitik bir çerçevedir. Model ile değişkenler arasındaki ilişkilerin örüntüleri anlaşılır hale gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018) Literatür taraması ile elde edilen sonuca göre bu araştırmanın modeli aşağıdaki gibi çizilebilir.



H1: Örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılığın iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1b: Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığın iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi vardır

H1c: Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılığın iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi vardır

3. BULGULAR

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

Tablo 2. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

		Sayı (N)	%
Yaşınız	20-30 yaş	12	13,2
	31-40 yaş	30	33,0
	41-50 yaş	29	31,9
	51-60 yaş	18	19,8
	61-+ yaş	2	2,2
	Total	91	100,0
Cinsiyet	Erkek	91	100,0
Medeni Durumunuz	Evli	83	91,2
	Bekar	8	8,8
	Total	91	100,0
Eğitim Durumu	Lisans	4	4,4
	Önlisans	12	13,2
	Lise	42	46,2
	Ortaokul	25	27,5
	İlkokul	8	8,8
	Total	91	100,0
İş Tecrübeniz	1-5 yıl	16	17,6
	6-10 yıl	17	18,7

	11-20 yıl	41	45,1
	21-+ yıl	17	18,7
	Total	91	100,0
Göreviniz	İtf. Amiri	2	2,2
	İtfaiye eri	45	49,5
	Şöfor	27	29,7
	Md. Yard.	2	2,2
	İşçi	3	3,3
	İtf. Çvş	7	7,7
	Santral	3	3,3
	İdari işler	1	1,1
	Tekniker	1	1,1
	Total	91	100,0

Tablo 2'ye göre katılımcıların % 13,2 (12)'lik kısmı 20-30 yaş aralığında, %33,0 (30)' lik kısmı 31-40 yaş aralığında, %31,9(29)'lük kısmı ise 41-50 yaş aralığında %19,8(51-6) yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların %100 (91)'ü Erkeklerden oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların % 91,2 (83)'si evli, %8,8 (8)'si bekarlardan oluşmuştur. Araştırmaya katılanların görevleri incelendiğinde % 36,1 (45)'i itfaiye eri, %29,7 (27)'si şöför, %7,7(7)'si İtfaiye çavuşu, 2 itfaiye amiri, 2 Müdür yardımcısı, 8'i ise diğer görev yapan katılımcılardan oluşmuştur. Araştırmaya katılanların % 46,2 (42)'si lise, %27,5(25)'i Ortaokul, %13,2 (12)'si önlisans, %4,4 (4)'ü lisans eğitim düzeyine sahiptir. Araştırmaya katılanların % 17,6 (16)'si 1-5 yıl, %18,7(17)'si 6-10 yıl, %45,1(41)'i 11-20 yıl, %18,7 (17)'si 21- + yıl iş tecrübesine sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

	Faktör Yüğü			Açık Vary.	Cronb Alpha
	1	2	3		
S1 Kariyerimin geri kalanını bu örgütte geçirmekten mutlu olurum.	,781				
S2 Örgütümün problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	,852				
S3 Duygusal olarak kendimi bu örgüte ait hissediyorum.	,892				
S4 Örgütüme karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	,884			51,702	,965
S5 Örgütümde kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	,865				
S6 Örgütümün benim için kişisel anlamı büyüktür.	,863				
S7 Örgütümden söz etmekten çok hoşlanıyorum.	,809				
S8 Örgütümden başka bir kuruma bağlanabileceğimi sanmıyorum.	,792				
S9 Benim için bu örgütte kalmak; bir istek olduğu kadar bir ihtiyaçtır da.		,842			
S10 İstesem bile şu anda örgütümden ayrılmak benim için çok zor olurdu.		,856			

S11	Şu anda bu örgütten ayrılısam hayatım büyük ölçüde altüst olurdu.	,777		
S12	Şu anda bu örgütten ayrılmayacak kadar az bir seçeneğim olduğunu düşünüyorum	,453	9,339	,913
S13	Örgütüme kendime ait bazı şeyler katmamış olsaydım, başka bir örgütte çalışmayı düşünme durumum olurdu	,518		
S14	Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri, alternatiflerin az oluşudur.	,524		
S15	Örgütümden ayrılmamın maliyeti çok yüksek olurdu.	,555		
S16	Sık örgüt değiştirilmesini uygun bulmuyorum.	,710		
S17	Benim için avantajlı olsa bile, bu örgütü terk etmenin doğru olacağını sanmıyorum.	,815		
S18	Şu anda bu örgütten ayrılamam, çünkü diğer çalışanlara karşı sorumluluk hissediyorum.	,701		
S19	Bu örgüte çok şey borçluyum.	,755	4,288	,927
S20	Bu örgütten şimdi ayrılısam, kendimi suçlu hissederdim.	,806		
S21	Daha iyi bir teklif alsam da bu örgütten ayrılamam.	,799		
S22	Tek bir örgütte çalışmayı tercih ederim.	,812		
S23	Örgütte kalmayı etik olarak zorunlu görüyorum.	,740		
Ölçek			65,329	0,945
KMO = 0,898 Df = 253 App. Chi Square = 2445,0 P = 0,000				

1: Duygusal 2: Devamlılık 3: Normatif

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

Örgütsel bağlılık ölçeği (KMO: 0.898, Bartlett'in Küresellik Testi: 2445.0, p=0.000) için yapılan analiz sonucunda bulunan değerlerin açımlayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık güvenilirlik analizinde duygusal boyut 0,965; süreklilik boyutu 0.913; normatif boyutun 0.927 değeri ile oldukça güvenilir olduğu bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeği güvenilirlik analizinde 0,945 ile yeterli ve güvenilir bulunmuştur.

Tablo 4. İş Tatmin Ölçeği

İş Tatmini Maddeleri	Faktör yükü
S11 Çalışanların bulaşıcı ve mesleki hastalıklar gibi hayati sorunlarına duyarlılık gösterilir.	,647
S12 Yönetimin verdiği emirler açık, sade ve rasyoneldir.	,630
S13 Yöneticilerin yönetim tarzı benim için uygundur	,684
S14 Yönetim Rasyoneldir.	,678
S15 Yöneticilerin yönetim tarzını uygun görüyorum	,801
S16 Yöneticilerime güvenim vardır	,833
S17 Yöneticiler işgörenlerine destek olurlar	,824
S18 İşyerimde yöneticiler genelde sevilir.	,851
S5 İşyerimde yapılan olumlu işler takdir edilmektedir.	,627
S9 İşim ilginçtir.	,804
S19 Çalışma arkadaşlarım ekip çalışmasını sever.	,623
S20 Yaptığım iş saygınlık bakımından yüksektir.	,828
S6 İşimin kişisel gelişim durumuna katkı sağlar.	,775
S7 İşimde yaratıcılık kullanma durumum vardır.	,745
S8 İşim beklentilerimi karşılar.	,515
S21 Örgütümde terfi ve kariyer olanakları vardır	,707
S22 Örgütüme karşı pozitif tutum içindeyim.	,684
S24 İşimi kaybetme endişesi taşımamaktayım.	,493
S1 Örgütümün ulaşım, yemek gibi sosyal olanakları yeter ölçüde vardır.	,888
S2 Örgütümün bina, araç-gereç, aydınlatma, ısıtma gibi fiziksel çalışma ortamı yeterlidir.	,764
S3 Çalışanların zevk ve izin alabilme gibi yasal haklarına karşı duyarlılık vardır.	,414
S4 İşyerimde çalışanlara değer verilir.	,601
S10 İşyerimde işgörenler arasında iş yükü adil bir biçimde dağıtılmıştır.	,863
S25 İşimle ilgili her türlü problemin üstüme aktarımı olmaktadır	,782
Açıklanan Varyans	65,329
İç tutarlılık (Cronb Alpha)	0,945
KMO = 0,881 Df = 276 App. Chi Square = 2016 P = 0,000	

İş tatmini ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonuçlarında faktör yükü 0.30 ve üzeri ölçüt olarak alınmıştır. Bu nedenle 23. madde çıkarıldı. Ayrıca çalışmada en düşük madde faktör yükünün 0.414 ile en yüksek faktör yükünün 0.888 arasında bulunması maddelerin istenilen faktör yüküne sahip olduğunu göstermekte ve toplam varyansın % 65.32'sini açıklamaktadır. İş tatmin ölçeği (KMO: 0.881, Bartlett's Sphericity Testi: 2016.0, p=0.000) için yapılan analiz sonucunda bulunan değerlerin açımlayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. İş tatmini ölçeği güvenilirlik analizinde 0,945 ile yeterli ve güvenilir bulunmuştur.

Tablo 5. İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Korelasyon Analizi

		Örgütsel bağlılık	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık
İş Tatmini	R	,233*	,365**	,036	,089
	P	,028	,000	,735	,408
	N	89	89	89	89

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

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

İş tatmini ile örgütsel bağlılık ($r: 0.233, p < 0.05$), örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ($r: 0.365, p < 0.05$) ve devam bağlılığı ($r: 0,036, p < 0.05$) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkisi

	Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p
Model	Sabit	54,620	11.759		4,641	,000
	X (Örgütsel bağlılık)	0,414	,122	,338	3,385	,001
R = 0,338 R² = 0,114 F_(1, 89) = 11,457 p = 0,001						
Y (iş tatmin) = 54,620 + 0,414*X						

Tablo 6'da görülen regresyon modeline göre örgütsel bağlılık iş tatminini pozitif yönde ($\beta=0.414$) ve istatistiki açıdan anlamlı ($p=0.001$) bir biçimde etkilediği görülmektedir. Düzeltilmiş R^2 değeri incelendiğinde çalışan sessizliğindeki her bir değişim işyerinde dışlanma algısındaki her bir değişimin % 11'ini açıklamaktadır. Buna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının İş Tatminine Etkisi

	Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p
Model	Sabit	56,532	9,078		6,227	,000
	(Duygusal bağlılık) X₁	0,749	0,211	0,367	3,547	,001
	(Devam bağlılığı) X₂	0,430	0,185	0,179	1,582	,046
	(Normatif bağlılık) X₃	-0,036	0,225	-0,016	-,160	,873
R = 0,449 R² = 0,202 F_(3, 87) = 7,328 p = 0,000						
Y (iş tatmin) = 56,532 + 0,749X₁ + 0,430X₂ - 0,036X₃						

X₁: Duygusal bağlılık **X₂:** Devam bağlılığı **X₃:** Normatif bağlılık

Tablo 7'de görülen çoklu regresyon modeline göre örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığının iş tatminine pozitif etkisi vardır ($p < 0.05$) Normatif bağlılık boyutunun iş tatmini üzerinde etkisi bulunmamıştır ($p > 0.05$). Örgütsel bağlılık boyutlarından oluşan bu çoklu modelde örgütsel bağlılığın iş memnuniyetini % 20, 2 ($R^2 = 0.202$) artırdığı görülmektedir ($p < 0.05$). Buna göre H1a ve H1b kabul edildi. H1c reddedildi.

SONUÇ

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

Tuna vd. (2016), bir bireyin bir organizasyonla ne kadar güçlü bir şekilde özdeşleştiğinin bireyin örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olduğunu belirtmiştir. Kendini işine adanmış çalışanlar, örgütsel amaç ve hedeflerin ilerlemesine yardımcı amaç duygusu oluştururlar. Bu araştırmacılar, örgütsel bağlılığı sosyal kimlik teorisine bağlamaktadırlar. Bu teori, kuruluşun dış imajıyla veya algılanan dış prestijiyyle bütünsel bir ilişkidir ve olumlu anlamda bakılır. Dolayısıyla bu bağlantı, çalışanların bir organizasyonla güçlü özdeşleşmelerinde ve bağlılıklarında ayrılmaz bir rol oynar (Demir, 2011). İş tatmini, çalışanları daha fazla motive etmek için kullanılan tekniktir. İş tatmini, basitçe bir çalışanın işine karşı olumlu ya da olumsuz tutumu olarak tanımlanmıştır (Uçar ve Ötken, 2010) Çalışmada çıkan sonuçlarda normatif bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Buna karşılık duygusal ve devam bağlılığı boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Literatürde birçok çalışma bunu destekler niteliktedir. Usufli (2020), çalışmasında örgütsel bağlılığın toplam boyutu ile iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Saylan (2019), çalışmasında genel memnuniyet ile örgütsel bağlılığın istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu görülmüştür. Bir bağlamda İtfaiye çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılmasının iş tatminleri üzerinde etkisinin olacağı açıktır. İtfaiye çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin artması örgütlerine olan duygusal ve devam bağlılıklarının artırılması yoluyla oluşabileceği söylenebilir. Özellikle itfaiye çalışanlarının iş alternatiflerinin düşük olması devam bağlılığını artırdığı ve itfaiyeciliğin emek ve özveri isteyen bir meslek olmasının duygusal bağlılığı etkileyen önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Bundan sonraki çalışmalarda örgütsel bağlılık ve iş tatminini etkileyen stres faktörü de ele alınıp değerlendirilerek farklı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(6), 1-18.
- Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R., Naveh Ebrahim, A (2011), Motional intelligence and organizational commitment: Testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1965 – 1976.
- Aydoğdu, S. & Aşıkil, B. (2011). An Empirical study of the relationship Among Job satisfaction, Organizational Commitment and turnover intention, *International Review of Management and Marketing*, 1 (3), 43-53.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment, *American Journal of Sociology*, 66 (1):32-40.
- Baycan, F.A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups, *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Boğaziçi Üniversitesi , İstanbul.*
- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel bağlılık- iş tatmini ilişkisi, *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3).
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 17 (3):336-354.
- Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees deviant behavior, *Anatolia-An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 22 (2):204-221.
- Gülyüz, G., Güney, S., Miski Aydın, E., Aşan, Ö. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey, *International Journal of Nursing Studies*, 45 (11):1625-1635.
- Günlük, M. & Özer, G. ve Özcan, M. (2013). İş memnuniyetinin muhasebecilerin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9 (20), 55-74.
- Gürbüz, S., Şahin, F., (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (Felsefe-Yöntem-Analiz)*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Hoş, C., Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişki, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (4),1-24.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London, England.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1):61-89.
- Mulinge, M., M. (2000). Toward an explanation of cross-sector differences in job satisfaction and organizational attachment among agricultural technicians in Kenya, *African Sociological Review/Revue Africaine de Sociologie*, 4 (1):54-73.
- O'Reilly, C. (1989). Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations, *California Management Review*, 31(4):9-25.
- Qasim, S., & Sayeed, F. C. (2012). Exploring factors affecting employees job satisfaction at work, *Journal of Management and Social Sciences*, 8(1):31-39.
- Saylan, T. (2019). Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişki: Elazığ İl Özel İdaresi Örneği, *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.*
- Somuncu, F. (2008). Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı geliştirme araçları: Özel bir hizmet işletmesinde araştırma, *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.*
- Sökmen, A., Kenek, G. (2019). Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve özgecilik ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 3120-3130.

Sökmen, A., ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi ,18(3):606-620.

Tuna, M., Ghazzawi, I., Tuna, A.A., Çatır, O. (2011). Perceived external prestige and organizational deviance: The case of Turkey's hospitality industry, Forthcoming in the International Journal of Contemporary Hospitality Management (IJCHM), 76: 10-25.

Uçar, D., & Ötken, A. B. (2010). Perceived organizational support and organizational commitment: The mediating role of organization-based self-esteem, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25 (2): 85-105.

Usufllu, O. (2020). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri ili örneği), Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

Yücel, İ., Bektaş, Ç. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better, Procedia- Social and Behavioral Sciences 46 (2012): 1598 – 1608.