



**KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE
ÇALIŞANLARIN İŞE BAĞLILIK VE İŞ
TATMİNLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ:
SAFRANBOLU ÖRNEĞİ**

**2022
YÜKSEK LİSANS TEZİ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ**

Serdar EKMEKÇİ

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Can BIÇER**

**KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞE BAĞLILIK VE İŞ
TATMİNLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAFRANBOLU ÖRNEĞİ**

Serdar EKMEKÇİ

Dr. Öğr. Üyesi Can BİÇER

T.C.

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Olarak Hazırlanmıştır

KARABÜK

Eylül 2022

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
TEZ ONAY SAYSASI.....	4
DOĞRULUK BEYANI	5
ÖNSÖZ	6
ÖZ.....	7
ABSTRACT.....	8
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	9
ARCHIVE RECORD INFORMATION	10
KISALTMALAR	11
GİRİŞ	12
ARAŞTIRMANIN KONUSU	14
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	14
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	14
ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ	18
EVREN VE ÖRNEKLEM	20
ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI	21
1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI.....	22
1.1. İş Tatmininin Tanımı ve Önemi	22
1.2. İş Tatmini Kuramları	26
1.2.1. Kapsam Kuramları.....	26
1.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	26
1.2.1.2. Alderfer'in ERG Kuramı.....	28
1.2.1.3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	30
1.2.1.4. Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı.....	31
1.2.2. Süreç Kuramları	32
1.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı.....	32

1.2.2.2.	Porter ve Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı.....	33
1.2.2.3.	Adams'ın Eşitlik Kuramı	35
1.2.2.4.	Locke'un Amaç Kuramı.....	36
1.3.	İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	36
1.3.1.	Bireysel Faktörler	36
1.3.2.	Örgütsel Faktörler	39
1.4.	İş Tatmininin Sonuçları.....	43
2.	İŞE BAĞLILIK KAVRAMI.....	46
2.1.	İşe Bağlılığın Tanımı.....	46
2.2.	İşe Bağlılık Boyutları	49
2.3.	İşe Bağlılık ve Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	50
2.3.1.	İşe Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık	50
2.3.2.	İşe Bağlılık ve Meslek Bağlılığı	52
2.3.3.	İşe Bağlılık ve Çalışmaya Bağlılık	53
2.4.	İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	54
2.4.1.	Bireysel Faktörler	54
2.4.2.	İşle İlgili Faktörler	56
2.5.	İşe Bağlılık ve İlişkili Kavramlar	59
2.5.1.	Performans	59
2.5.2.	Devamsızlık.....	60
2.5.3.	İşten Ayrılma Niyeti.....	61
2.5.4.	İş Tatmini.....	62
3.	İŞ TATMİNİ VE İŞE BAĞLILIĞA YÖNELİK ARAŞTIRMA	66
3.1.	Araştırma Alanı	66
3.2.	Bulgular	66
3.2.1.	Açıklayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular	66
3.2.2.	Kişisel Bilgilere Yönelik Bulgular	69
3.2.3.	Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının İş Tatmini ve İşe Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular	70
3.2.4.	İş Tatmini Düzeyinin Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Karşılaştırılması.....	73
3.2.5.	İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Karşılaştırılması.....	78
3.2.6.	İş Tatmini ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular.....	84

3.2.7. İş Tatmininin İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular	86
4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	90
KAYNAKÇA.....	95
TABLOLAR LİSTESİ	111
ŞEKİLLER LİSTESİ	113
EKLER	114
ÖZGEÇMİŞ	116

TEZ ONAY SAYSASI

Serdar EKMEKÇİ tarafından hazırlanan “KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞE BAĞLILIK VE İŞ TATNİNLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAFRANBOLU ÖRNEĞİ” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Dr. Öğr. Üyesi Can BİÇER

.....

Tez Danışmanı, İşletme Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 16/09/2022

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Doç. Dr. Nurettin AYZAZ (KBÜ)

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Can BİÇER (KBÜ)

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Muharrem AVCI (KÜ)

.....

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans Tezi derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Hasan SOLMAZ

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, bu alışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı dűşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışımda alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya ıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

Adı Soyadı : Serdar EKMEKCI

İmza :

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasına sunduğu değerli katkılarından dolayı danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Can BİÇER'e, Yüksek Lisans eğitimim boyunca bilgi ve tecrübelerinden yararlanma fırsatı bulduğum değerli hocalarım; Doç. Dr. Nurettin AYZ, Doç. Dr. Cenk Murat KOÇOĞLU, Doç. Dr. Fatih TÜRKMEN, Dr. Öğr. Üyesi Muharrem AVCI'ya

Her daim yanımda olan tüm zorluklara beraber göğüs gerdiğimiz biricik eşim Derya EKMEKÇİ'ye, benim yaşama sevincim kıymetli çocuklarım Çağla EKMEKÇİ, Alperen EKMEKÇİ'ye

Hayatımın her safhasında benden maddi manevi desteğini esirgemeyen, beni bu günlere getiren emeklerini asla ödeyemeyeceğim annem, babam ve kardeşlerime sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

Serdar EKMEKÇİ

ÖZ

Hizmet sektörünün yapısı gereği çalışanların ve müşterilerin yoğun bir etkileşim ve iletişim halinde oldukları bilinmektedir. Özellikle hizmet sektörünün önemli alanlarından biri olarak ülke ekonomileri üzerinde büyük oranda etkisi bulunan turizm sektörünün diğer alanlara nazaran daha emek-yoğun bir özellik taşıdığı bilinmektedir. Bu çalışmanın amacı Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin iş tatmininin ve işe bağlılıklarının hangi düzeyde olduğu, iş tatmini ve işe bağlılıkları arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetinin ne olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın yapıldığı dönemde, konaklama işletmelerinde toplam 1230 çalışanın olduğu araştırmacı tarafından konaklama işletmeleri ile irtibat kurularak tespit edilmiştir. Ancak Covid 19 salgını ve sınırlı sayıda personelin çalışması ve çalışmaya katılım konusundaki isteksizlik nedeniyle toplam 332 konaklama işletmesi çalışana araştırmaya katılmıştır. Söz konusu kişilerden veriler anket tekniğiyle toplanmıştır. Bu çerçevede çalışanların iş tatmin düzeyleri hem ifadeler bazında hem de boyutsal bazda analiz edilmiştir. Çalışanların genel tatmini ile işe bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Genel tatmin ile işe bağlılığın alt boyutu olan işe istek duyma ve işe adanma arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş tatmininin alt boyutu olan içsel tatmin ile işe bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak, dışsal tatmin boyutu ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte, dışsal tatmin ile işe bağlılığın alt boyutu olan işe istek duyma ve işe adanma arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İş tatmininin, çalışanların işe bağlılığını artırdığı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte anlamlı sonuçlar veren değişkenlerden dışsal tatmin düzeyinin, çalışanların işe adanma düzeyini etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelime: Konaklama İşletmesi; İş Tatmini; İşe Bağlılık; Safranbolu

ABSTRACT

Due to the nature of the service sector, it is known that employees and customers are in intense interaction and communication. It is known that the tourism sector, which has a great impact on the national economies as one of the important areas of the service sector, has a more labor-intensive feature compared to other fields. The aim of the study is to analyze the level of the job satisfaction and job commitment of the employees who work in accommodation sector in Safranbolu and to define the effect and the prevalence of the relationship between the employees' job satisfaction and job commitment. The period in which the study was held, there were 1,230 employees in the accommodation establishments and the information about the total number of the employees was obtained from the accommodation establishments' owners in that period. Besides, due to the Covid 19 pandemic restrictions and hesitations to be the part of the study, 332 accommodation sector employees took part in the study. The research questionnaire, which was dealt with the job satisfaction and commitment scales, was conducted to employees. After having carried out the analyses, it has been found out that there is a positive relationship between general job satisfaction and job commitment of the employees. It has also been found out that there is a positive relationship between general job satisfaction and job engagement and job willingness which are the sub-dimensions of the job commitment. And, a significant relationship between the intrinsic satisfaction which is the sub-dimension of job satisfaction and job commitment and its sub-dimensions. However, a significant relationship has been found out between the dimension of extrinsic satisfaction and job satisfaction. Hence, it has also been determined that there is a significant and positive correlation between the extrinsic satisfaction and job willingness and engagement which are the sub-dimensions of the job satisfaction and job satisfaction has increased the job commitment of the employees. In addition, the level of extrinsic satisfaction which is one of the variables that provides significant results, affects the level of job engagement.

Keywords: Accommodation Establishments; Job Satisfaction; Job Commitment; Safranbolu

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İşe Bağlılık ve İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Safranbolu Örneği
Tezin Yazarı	Serdar EKMEKÇİ
Tezin Danışmanı	Can BİÇER
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans Tezi
Tezin Tarihi	16/09/2022
Tezin Alanı	Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı
Tezin Yeri	KBÜ/LEE
Tezin Sayfa Sayısı	116
Anahtar Kelimeler	Konaklama İşletmesi; İş Tatmini; İşe Bağlılık; Safranbolu

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	The Relationship Between Work Engagement and Job Satisfaction of Employees in Accommodation Businesses: The Example of Safranbolu
Author of the Thesis	Serdar EKMEKÇİ
Advisor of the Thesis	Assist. Prof. Can BİÇER
Status of the Thesis	Master's Thesis
Date of the Thesis	16/09/2022
Field of the Thesis	Tourism Management
Place of the Thesis	KBÜ/LEE
Total Page Number	116
Keywords	Accommodation Establishment; Job Satisfaction; Job Commitment; Safranbolu

KISALTMALAR

- AFA** : Açıklayıcı Faktör Analizi
DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi
FA : Faktör Analizi
KMO : Kaiser-Meyer-Olkin Değeri
TDK : Türk Dil Kurumu
vb. : Ve Benzeri
vd. : Ve Diğerleri

GİRİŞ

Günümüz turizm sektöründe artış gösteren iletişim olanakları ve yoğunlaşan rekabet ortamı nedeniyle sektörde faaliyet gösteren işletmeler için nitelikli insan kaynağı hiç olmadığı kadar önemli hale gelmiştir. Teknoloji aracılığıyla üretilen hizmet olanakları belli bir noktaya ulaşmıştır. Dolayısıyla artık rekabetin daha yaratıcı bir şekilde yapılmasının gerekli olduğu gün yüzüne çıkmıştır. Yaratıcılık derken, yapılan işin kaliteli olmasının ve katma değeri yüksek olan teknolojinin kullanımı değil, işi yapan insan kaynağının uğraşları ile ortaya çıkabilen sonuçlar kastedilmektedir. Nitekim yapılan işin kaliteli ve teknoloji imkanları kullanılarak yapılmasının yanı sıra insan kaynağının azmi, niteliği, coşkusu, işe bağlılığı ve tatmini büyük önem taşımaktadır.

Hizmet sektörü açısından bakıldığında, sektörün yapısı gereği çalışanların ve müşterilerin yoğun bir etkileşim ve iletişim halinde oldukları bilinmektedir. Özellikle hizmet sektörünün önemli alanlarından biri olarak ülke ekonomileri üzerinde büyük oranda etkisi bulunan turizm sektörünün diğer alanlara nazaran daha emek-yoğun bir özellik taşıdığı bilinmektedir. Nitekim bu sektörde büyük oranda üretim ve tüketim eş zamanlı olarak gerçekleşmekte ve çalışanlar sürekli müşteri ile etkileşim içerisindeyler. İşletmeler de çalışanlarından kabul edilebilir düzeyde verim almayı, düşük işgören devrini sağlamayı ve tatmin düzeyi yüksek çalışanlara sahip olabilmeyi arzu etmektedirler. Bundan dolayı da turizm sektörü çalışanlarının işe bağlılıkları ve tatmin düzeyleri daha önemli bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşe bağlanma, bireyin yaptığı iş karşısında gösterdiği genel tavır olarak değerlendirilebileceği gibi çalışanın çalışmış olduğu işletmede yapmakta olduğu işle ilgili duygularının, düşüncelerinin ve davranışlarının toplamı olarak da tanımlanabilmektedir. Bireyin hayatının merkezine işini koymasının, kimliğini ve işini bütünleştirmesinin ve işini olumlu yönde algılamasının sonucunda ise işinden tatmin olmayı doğurmaktadır. İş tatmini ise çalışanın, işine karşı beslediği olumlu duyguların ve yaptığı iş sonucunda elde etmeyi beklediği ödüllerin, çalışanın o işi yapma konusunda ne düzeyde motive ettiğinin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir.

Safranbolu'daki turizm sektörü çalışanların üzerine yapılan bu çalışma üç bölüm olarak tasarlanmıştır. Birinci bölümde işe bağlılık kavramı incelenmiştir. Bu çerçevede işe bağlılığın tanımı yapılarak bağlılık konusundaki yaklaşımlar

değerlendirilmiştir. Daha sonra işe bağlılık ile benzerlik gösteren fakat farklı tanımları olan mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve çalışmaya bağlılık gibi kavramlar tanımlanmıştır. Daha sonra işe bağlılığı etkileyen bireysel ve işle ilgili faktörlerin üzerinde durulmuştur. En son işe bağlılık ile yakın ilişkisi olan performans, işe geç gelme (devamsızlık), işten ayrılma niyeti ve iş tatmini kavramları değerlendirilmiştir.

İkinci bölümde iş tatmini kavramı incelenmiştir. Bu kapsamda iş tatmininin tanımını ve önemi ele alındıktan sonra tatmini açıklayan kapsam ve süreç kuramları üzerinde durulmuştur. Kuramlardan sonra iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerin neler olduğu ve iş tatminini ne yönde etkiledikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Son aşamada iş tatmini sonuçları ele alınarak literatür çalışması sonlandırılmıştır.

Üçüncü bölümde Safranbolu'daki turizm sektöründe çalışan kişiler üzerinde bir alan çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışmada konaklama işletmesi çalışanlarının iş tatmini ve işe bağlılık düzeylerinin ne seviyede olduğu, tatmin ve işe bağlılık arasındaki etkileşimin yönü ve şiddeti ortaya konulmaya çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar çalışmanın ilgili bölümlerinde yorumlanmıştır.

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Konaklama işletmesi çalışanlarının iş tatmini ve işe bağlılık düzeylerinin ne seviyede olduğu, tatmin ve işe bağlılık arasındaki etkileşimin yönü ve şiddetinin ortaya konulması çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Ekonomik ve sosyal gelişmelerin yanı sıra teknolojik gelişmelerinde de etkisiyle günümüzde bütün sektörlerde rekabet şartları gün geçtikçe daha zor bir hal almaktadır. Bununla birlikte müşteri özelliklerinin farklılaşarak daha bilinçli, araştıran, sorgulayan ve deneyime önem veren bir profile dönüşmesi işi daha da çıkılmaz bir duruma sokmaktadır. Bu rekabet şartlarında ve değişen müşteri profilinin karşında işletmelerin ayakta durabilmeleri ve değişen müşteri isteklerini yerine getirebilmeleri için küreselleşmiş olan dünyadaki bütün gelişmeleri dikkatle izlemeleri büyük önem taşımaktadır. Söz konusu talep ve ihtiyaçları sağlamak için ise sahip oldukları entelektüel sermaye sayesinde gerçekleştirebileceklerinin bilincine varmışlardır. Bu gelişmeye paralel olarak çalışanlar da gerek kişisel olarak gerekse çalıştığı işletmenin içinde işle ilgili çeşitli tutumlar geliştirebilmektedirler. Bu tutumlar, çalışanların davranışlarını yönlendirerek bu davranışları şekillendirmektedir.

Her meslekte olduğu gibi turizm mesleği de sektörde çalışan kişilerin para kazanmasının ötesinde derin bir bağlılık ve tatmin gerektirdiği söylenebilir. Ancak, çalışmalarının üçüncü taraflarca kolayca görülebildiği ve hizmet verilenlerin yakın etkisi altında olan turizm sektörü çalışanları için işe bağlılık ve iş tatmini özellikle önemlidir. Bu anlamda turizm sektöründe çalışanların işe bağlılıkları ile ilişkili değişkenlerin belirlenmesi önemli görülmektedir. Bu çalışmada da turizm sektörü çalışanlarının işe bağlılıkları ile iş tatminleri arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmış olup, işe bağlılığı ve iş tatminini etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılması, turizm sektörü çalışanlarının işe bağlılıklarının ve iş tatminlerinin artırılması için değerli olacaktır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Nicel çalışmalarda, araştırmacılardan kendi değerlerinden sıyrılarak nesnel ve bağımsız bir biçimde gerçeği ortaya koymaları beklenmektedir. Bu yüzden nicel araştırmayı kabul etmiş olan araştırmacıların, kendilerini araştırmadan soyutlamalarını

sağlayan standart ölçme araçlarını kullanarak veri toplama yoluna gittikleri bilinmektedir (Borg ve Gall, 1989, s. 23). Bu araçlardan biri olan anketin, günümüzdeki profesyonel ve akademik araştırmalarda en çok tercih edilen veri toplama araçlarından biri olduğu söylenebilir. Anket; araştırmaya katılan kişilerin ne düşündüklerini, ne hissettiklerini, ne beklediklerini, tutumlarını, algılarını, görüşlerini vb. bilgileri toplamak için oluşturulmuş formlardır (Altunışık, 2008, s. 3).

Safranbolu'daki konaklama işletmeleri üzerine yapılan bu çalışmada yüz yüze anket tekniği tercih edilmiştir. Anket 3 bölüm şeklinde tasarlanmıştır. Birinci bölümde katılımcıların kişisel bilgileri olan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, sektörde ve işletmede çalışma süreleri ile ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde İşe Bağlılık Ölçeği bulunmaktadır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek 17 ifadeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. İşe bağlılık ölçeğinin uyum indeksleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde olup iç tutarlılığı 0,73 olarak tespit edilmiştir. Anketin üçüncü bölümünde Minnesota İş Doyum Ölçeği yer almakta olup Koçoğlu (2015)'nin çalışmasından alınmıştır. Ölçek 20 ifade ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Koçoğlu (2015) ölçeğin güvenilirlik düzeyini 0,80 oranında tespit etmiştir. Konaklama işletmeleri çalışanlarının iş tatmini ve işe bağlılıklarını ölçen ölçeklerin ifadeleri 5'li Liket (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) tipine göre uyarlanmıştır.

Nicel araştırmaların özelliklerinden biri istatistiksel testler yoluyla değerlendirmenin yapılabilmesi olmasıdır (Ulus vd., 2010, s. 44). Bu nedenle konaklama işletmeleri çalışanlarından toplanan veriler SPSS istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu tür çalışmalarda öncelikle kullanılan ölçüm araçlarının standart olması ve sonra da uygun bilgileri üretme yeteneğini taşımaları için "güvenilirlik" ve "yapısal geçerlilik" olarak nitelendirilen iki özelliğe sahip olması beklenir (Ercan ve Kan, 2004, s. 211). Güvenilirlik, ölçüm değişkeninin yansız, âdil, makul ve bağımsız olması anlamına gelir (Şencan, 2007, s. 111). Güvenilirlik, aynı ölçeğin farklı zamanlarda kullanılarak benzer sonuçlara ulaşma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Given, 2008, s. 753). Ölçek güvenilirliği için şu değer aralıkları dikkate alınmaktadır; "0,00 ≤ α < 0,40 için güvenilir değil, 0,40 ≤ α < 0,60 için güvenilirlik düşük, 0,60 ≤ α < 0,80 için oldukça güvenilir ve 0,80 ≤ α < 1,00 için güvenilirlik yüksek" olarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2010, s. 405).

Yapı geçerliği ise, gözlenmesi mümkün olmayan ancak kuramsal açıdan açıklanmış olan bir olayın ya da olgunun ölçümünü hedefleyen veri toplama aracının, istenen amaca ne düzeyde ulaşabildiğidir (Kırcaali, 1999b, s. 16). Yapı geçerliği analizi, çok yönlü ve karmaşık bir süreç olmakla birlikte sosyal bilimlerde genelde yapı geçerliliğini analiz etmek için faktör analizi kullanılmaktadır. Faktör Analizi (FA), birbiri ile ilişkisi bulunan pek çok değişkenin bir araya getirilmesi yoluyla daha az ve kavramsal açıdan anlamlı olan faktörleri veya boyutların bulunmasını, keşfedilmesini sağlayan çok değişkenli bir istatistik testi olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2002, s. 472).

Faktör analizi kendi içerisinde doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Pallant, 2005, s. 179). Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), belirlenmiş olan faktörlerin arasındaki ilişkinin yeterli olup olmadığı, hangi değişkenlerin hangi faktörler altında toplandığı, faktörlerin kendi aralarında bağımsız olup olmadıkları, her bir faktörün kurulmuş olan modeli ne düzeyde açıkladığını test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Erkorkmaz vd., 2013, s. 211). Yeni oluşturulan ya da başka bir dilden çevrilen ifadelerin altında yatan temel özellikleri ortaya koymayı hedefleyen faktör analizine ise açıklayıcı faktör analizi adı verilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 75). Dolayısıyla bu çalışmada açıklayıcı faktör analizinin yapılması yeterli görülmüştür.

Verilerin değerlendirilmesinde ilk adımlardan birinin betimleyici analizler olduğu ifade edilmektedir. Başka bir deyişle betimleyici testler verilerin türlerini, düzeylerini, özelliklerini belirlemek için yapılan ilk testlerdendir (Erdoğan, 2012, s. 280). Betimsel analizlerin birçok türü mevcuttur. Ancak bu çalışmada çalışanların özellikleri ve ölçek ifadelerine vermiş oldukları cevapların düzeyini belirlemek için sadece frekans ve aritmetik ortalamalardan yararlanılmıştır. Konaklama işletmeleri çalışanlarının iş tatmini ve işe bağlılıkla ilgili ifadelerine vermiş oldukları cevaplar; “1.00-1.80 = kesinlikle katılmıyorum, 1.81-2.60 = katılmıyorum, 2.61-3.40 = kararsızım, 3.41-4.20 = katılıyorum ve 4.21-5.00 = kesinlikle katılıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir (Özdamar, 2001, s. 145). Araştırma analizlerinin ikinci aşamasına geçmeden önce verilerin parametrik test koşullarına uygun olup olmadığına bakılmıştır. Bunun için belirleyicilerden biri olan verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerleri için Tabachnick ve Fidell’in

(2013) önermiş oldukları -1,5-+1,5 değer aralıkları dikkate alınmıştır. Tablo 1’de iş tatmini ve işe bağlılık ölçeklerinin normallik testi sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 1: İş Tatmini ve İşe Bağlılık Ölçeklerine İlişkin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri Sonuçları

Boyutlar	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
İş Tatmini	-0,124	-0,566
İçsel Tatmin	-0,366	-0,505
Dışsal Tatmin	0,122	0,474
İşe Bağlılık	0,244	-0,172
İşe Yoğunlaşma	0,042	-1,310
İşe İstek Duyma	0,441	-0,208
İşe Adanma	0,395	-0,985

Araştırmanın ikinci aşamasında verilerin parametrik test koşullarını sağlaması göz önüne alınarak parametrik testlerden farklılık analizleri olan T-testi ve ANOVA testi yapılmıştır. T-testi iki grup arasında bağımlı bir değişken ortalamaları için anlamlı bir fark olup olmadığını gösterirken, ANOVA, bir aralıkta veya oran ölçeğinde iki gruptan fazla arasındaki anlamlı ortalama farklılıkların incelenmesine yardımcı olmaktadır (Sekaran, 2003, s. 404).

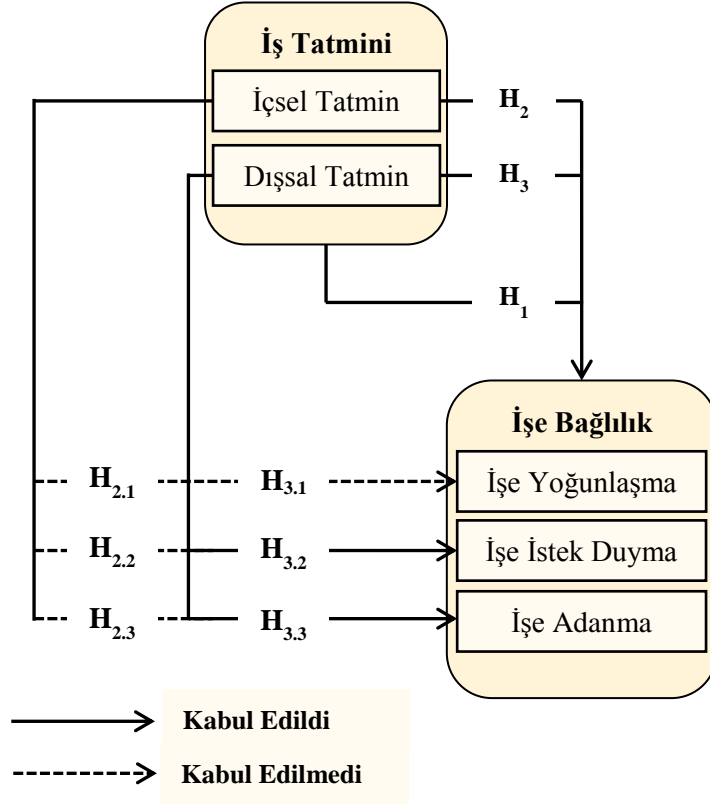
Farklılık analizlerinden sonra konaklama işletmelerindeki çalışanların tatmin düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla Pearson Korelasyon testinden yararlanılmıştır. Pearson korelasyon katsayısının -1 ve +1 arasında değerler aldığı bilinmektedir. Nitekim korelasyon katsayısı +1’e yaklaştıkça değişkenlerin arasındaki ilişki pozitif ve güçlü olur, -1’e yaklaştıkça ilişki negatif ve güçlü olur (Nakip, 2013, s. 439). Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi “0,00-0,25 = çok zayıf; 0,26-0,49 = zayıf; 0,50-0,69 = orta; 0,70-0,89 = yüksek; 0,90-1,00 = çok yüksek” değer aralıkları dikkate alınarak yorumlanmıştır (Kalaycı, 2010, s. 116).

Analizlerin son aşamasında ise iş tatmini ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki etkileşimin yönünü ve düzeyini belirlemek amacıyla basit ve çoklu regresyon testlerinden yararlanılmıştır. Çoklu regresyon analizinin bir varsayımı, bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının olmaması gerekliliğidir. Değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun belirlenmesi için Varyans Enflasyon Faktörü (VIF) ve tolerans değerleri dikkate alınmaktadır. Çoklu doğrusal bağlantıda problem yaşanmaması için VIF değerinin 10’dan daha küçük olması gerekmektedir. Bununla birlikte tolerans değerinin de 0,100’den daha büyük olmasına dikkat edilmektedir (Hair vd., 2014, s. 200; Kline, 2016, s. 71; Sekaran ve Bougie, 2016, s.

316). Regresyon analizi için varsayımlardan bir diğeri de, hata terimleri arasında ilişkinin bulunmamasıdır. İlişkinin varlığı, otokorelasyonun bulunduğunu göstermektedir. Otokorelasyon olup olmadığı için Durbin-Watson istatistiğine bakılmaktadır. Durbin-Watson istatistiği 0 ila 4 arasında bir değer almakta ve değer 2'ye yakın olması otokorelasyonun olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, değer 0'a yakın ise pozitif, 4'e yakın ise negatif otokorelasyonun varlığında söz edilmektedir (Cohen vd., 2003, s. 137). Yapılan analizlerde VIF değerinin 10'dan küçük, tolerans değerlerinin 0.100'den büyük ve Durbin-Watson değerlerinin de 2'ye yakın olduğu tespit edilmiştir.

ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Bilimsel araştırmalar; sistematik veri toplama ve analiz etme süreci olup kendi içerisinde nitel, nicel ve karma araştırma olmak üzere üç grupta incelenmektedir (Kırcaali, 1999a, s. 3). Nicel araştırmalarda olgular, çevrelerinde bulunan etken ve süreçlerden soyutlanarak nesnelleştirilmektedir. Sonrasında gözlemlenebilen ve ölçümü yapılabilen özelliklere dönüştürülmektedirler (Erdoğan, 2003, s. 27). Bu yolla doğru ölçümlerin ve dikkatli sayısallaştırmaların kullanılarak gerçeğin daha iyi tanımlanabileceği ve anlaşılabilmesi varsayılmaktadır (Ataseven, 2012, s. 544). Nicel araştırmalarda konunun kapsamına bağlı olarak belirlenmiş olan hipotez ya da hipotezler test edilebilmektedir. Dolayısıyla eğer çalışmada hipotezler test edilmek isteniyorsa bunun için en iyi metodun bu olduğu ifade edilmektedir (Padem vd., 2012, s. 58). Bu noktada araştırmada nasıl bir araştırma modeli kullanılacağı sorusu devreye girmektedir. Bilimsel araştırmalarda belli bir amacı gerçekleştirmek üzere toplanması gereken verilerin en ekonomik yoldan toplanmasına ve analitik çözümlemenin yapılmasına araştırma modeli adı verilmektedir (Karasar, 2008, s. 76). Literatürde birçok model türü bulunmaktadır. Ancak bu çalışmanın amacına bağlı olarak ilişkisel tarama modelinin en uygun model olacağına karar verilmiştir. İlişkisel tarama modeli; değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisini araştırmak üzere örneklemden katılımcılardan veri toplanması sürecidir (Kırcaali, 1999a, s. 8). Araştırmanın modeline bağlı olarak tasarlanan desen Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Safranbolu ilçesindeki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin tatmin ve işe bağlılık düzeylerine yönelik olarak ön görülmüş olan hipotezler aşağıda sunulmuştur:

- **H₁**: Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin tatmin düzeyleri, işe bağlılıklarını etkilemektedir.
- **H₂**: Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe bağlılıklarını etkilemektedir.
 - **H_{2.1}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe yoğunlaşmalarını etkilemektedir.
 - **H_{2.2}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe istek duymalarını etkilemektedir.
 - **H_{2.3}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe adanmalarını etkilemektedir.
- **H₃**: Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe bağlılıklarını etkilemektedir.
 - **H_{3.1}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe yoğunlaşmalarını etkilemektedir.

- **H_{3,2}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe istek duymalarını etkilemektedir.
- **H_{3,3}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe adanmalarını etkilemektedir.

EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evreni; Karabük iline bağlı olup bir turizm kenti olan Safranbolu'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan kişilerdir. Çalışmanın yapıldığı Aralık 2021 ile Mart 2022 dönemleri arasında konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin toplam 1230 olduğu araştırmacı tarafından işletmeler ziyaret edilerek öğrenilmiştir. Evren; araştırılması düşünülen olgunun bütün elemanlarını kapsayan bir yapı olarak kabul edilmektedir (Özen ve Gül, 2007, s. 395). Evrenin; genel ve erişilebilir olmak üzere iki türünün olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla genel evrenin soyut bir kavram olduğu ve tanımlanmasının kolay olmakla birlikte ulaşılabilsinin çok zor olduğu belirtilmektedir. Erişimi kolay ve somut olan evren ise erişilebilir evrendir (Karasar, 2011, s. 110).

Toplumsal olayların ve bu yapıyı oluşturan bireylerin göstermiş oldukları özelliklerin çok karmaşık olduğu bilinen bir gerçektir (Kırcaali, 1999a, s. 3). Bu yüzden araştırma kapsamında değerlendirilecek bir evrene yönelik olarak bilgilerin derlenebilmesi için tercih edilecek ilk ve en basit yöntemin, o evrenin içerisinde bulunan tüm birimlerin araştırmaya dahil edilmesidir. Başka bir deyişle tam sayıma ulaşmaktadır. Ancak uygulama aşamasında çoğunlukla evrende bulunan bütün birimlere ulaşmak ve onlardan bilgi toplamaya kalkışmak pek çok nedenden dolayı çok zordur (Özmen, 1999, s. 25). Dolayısıyla tüm birimlere ulaşabilmenin çok zor olduğu şartlarda evren içerisinde bir örneklem alınmasının doğru olacağı kabul edilmektedir. Örneklem seçiminde genel kabul gören farklı teknikler geliştirilmiştir (Padem vd., 2012, s. 63). Bu araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme teknikleri içerisinde yer alan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örneklemede, birimleri seçmek ya da çalışmaya dahil etmek çoğunlukla araştırmacının elindedir (Şimşek, 2012, s. 122).

Örneklemin doğru seçilmesi, örnekleme alınacak doğru birimlerin özellikleriyle yakından bağlantılıdır. Örneklem büyüklüğü ise sayısal olarak yeterliliği ifade etmektedir. İyi bir örneklemin, hem evreni temsil etmesi hem de yeterli olması büyük

önem taşımaktadır. Örneklemin yeterli olması, araştırma sonuçlarının güvenilir olduğunun göstergesidir (Gönç, 2009, s. 146). Literatürde örneklem büyüklüğü için çeşitli görüşler mevcuttur. Buna göre bazı görüşler örneklemin, çalışmada kullanılacak değişken sayısının en az beş katı olması gerektiğini ifade etmektedirler (Tavşancıl, 2002, s. 51). Son yıllarda ise evren hacminin büyüklüğü ($N > 10.000$ veya $N < 10.000$), değişkenlerin türü (nitel veya nicel) ve güven düzeyinin göz önünde bulundurulup bulundurulmayacağı gibi belirleyiciler dikkate alınarak, örneklem hacminin hesaplanması için ilgili literatürde bazı formüller verilmiştir (Ryan, 1995, s. 36; Sekaran, 2003, s. 119). Krejcie ve Morgan'ın 1970 yılında geliştirmiş oldukları örneklem büyüklüğü tablosundan yararlanılmıştır. Tabloda 1.230 kişilik evrende $\alpha = 0.05$ anlamlılık ve $\pm \% 5$ hata payına göre ihtiyaç duyulan örneklem sayısının 297 kişi olması gerektiği belirtilmiştir (Yamane, 2001, s. 116-117; Davis ve Cosenza, 1998, s. 28). Ancak araştırma kapsamında 332 kişiye ulaşılarak veriler elde edilmiştir.

ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

Araştırmanın başlıca sınırlılığı; 2019 yılının sonlarına doğru tüm dünyayı etkileyen covid 19 salgını olmuştur. 10 Mart 2020'de ülkemizde ilk vakanın görülmesi ile birçok sektör pandemiden olumsuz etkilenmiştir. Turizm sektörü de olumsuz etkilenen sektörlerin başında gelmektedir. Pandeminin görüldüğü tarihten bu güne kadar yetkili makamlar tarafından pandemiyle ilgili birçok tedbir uygulanmıştır. Bu kapsamda covid 19 salgını nedeniyle konaklama işletmelerinin büyük bir kısmının tam zamanlı çalışmaması ve ilçede bulunan pek çok konağın aktif faaliyet göstermemesidir. İkinci bir sınırlılık özellikle konak işletmelerinde çalışan kişilerin fazla olmamasıdır. Üçüncü en önemli sınırlılık; konaklama işletmeleri çalışanlarının araştırmaya katılım göstermede isteksiz olmasıdır.

1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

1.1. İş Tatmininin Tanımı ve Önemi

Günümüzdeki yoğun rekabet ortamında faaliyet gösteren turizm işletmelerinin ayakta durmak, sürdürülebilirliklerini sağlamak ve hizmetlerinin verimli olması amacıyla uyguladıkları farklı stratejik ve taktik planlamalar aracılığıyla insan kaynağını ve bu kaynağın işletmeye bağlanması için çok ciddi çalışmalar yapmaktadırlar (Sarrafoğlu, 2019, s. 27-28). Nitekim çalışanların işe bağlılığının sağlanması veya kalifiye personeli işletmede tutabilmenin en iyi yolunun yüksek iş tatminini sağlamadan geçtiğini öğrenmiş bulunmaktadırlar. İş tatmininin farkına varılmasıyla birlikte ise özellikle son yıllarda akademik çevrede de konuyla ilgili yapılan çalışmaların artmaya başladığı gözlemlenebilmektedir (Özpehlivan, 2018, s. 9).

Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından tatmin terimi “İstenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, doyum, gönül doygunluğuna erme, doygunluk” biçiminde tanımlanmıştır (TDK, 2021). Tatmin kavramına bağlı olarak gelişen iş tatmini ise çalışanların yapmış oldukları işe karşı beslemiş oldukları tutumlarıdır. Bu tutumlar, çalışanların bilgilerini, inançlarını, duygularını, davranışlarını değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Buna göre işe ilişkin tutumları pozitif olan kişiler işlerinden tatmin olan kişiler olarak değerlendirilmektedir. İşine karşı olumsuz tutum geliştirenlerin ise tatmin düzeyi düşük kişiler olarak tanımlanmaktadır (Aliyeva, 2013, s. 34). İş tatmini, çalışanın yaptığı iş sonucunda hissetmiş olduğu manevi haz olarak tanımlanabilir (Yelboğa, 2007, s. 1). Literatürde iş tatmini kavramı aynı zamanda “iş memnuniyeti”, “işten tatmin” ve “iş doyumunu” gibi kavramlarla da açıklanmaktadır.

Çalışanın işinden duyduğu veya işine karşı beslediği duyguları iş tatmini olarak değerlendirmek mümkündür (Aliyeva, 2013, s. 34). Çalışanın işinden fiziki mekân ve örgütsel açıdan arzu ettiği beklentilerinin gerçekleşip gerçekleşmeme durumuna bağlı olarak değişkenlik gösteren rasyonel ve duygusal hislerinin tutuma dönüşmesi sonucunda oluşan duruma iş tatmini adı verilmektedir (Gülmez ve Dörtüol, 2009, s. 28). İş tatminini, çalışanların yaptığı işi ilgilendiren iş alanı, ücret, yönetim, çalışma arkadaşları vb. durumlar için yaptığı içsel değerlendirmenin sonucunda gelişen duygu ve düşüncelerin toplamı olarak tanımlamak mümkündür. İş tatmininin temelinde genel

bir düşünce yatmaktadır. Bu düşünce çalışanın işini veya işi ile alakalı tüm durumları değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Atasoy, 2019, s. 28). Çalışanın işine ve işiyle alakalı duygu ve hislerinin olumlu ve memnuniyet verici olması iş tatmini olarak tanımlanmaktadır. İş tatmininin, çalışanın çalıştığı işe göstermiş olduğu sadakatin bir boyutu olarak da değerlendirilmesi mümkündür. Bu boyut, çalışanın yaptığı işten beklediği veya arzulamış olduğu şeylerin karşılanma durumuna bağlı olarak zamanla değişiklik gösterebilmektedir (Sezgin ve Yıldızhan, 2013, s. 222).

Örgütsel davranış açısından çalışanların göstermiş oldukları çok önemli tutumlardan biri iş tatminidir. İş tatmini, çalışanın yaptığı işten duyduğu veya işe karşı geliştirdiği tutumdur. Çalışanın işine karşı geliştirdiği tutumun pozitif olması iş tatmininin yüksek olmasını ifade ederken, tutumun negatif olması ise iş tatmininin düşük olduğunu göstermektedir (Özkalp ve Kırel, 2016, s. 113). Dolayısıyla iş tatmininin, bir kişinin yapmış olduğu iş karşılığında elde etmiş olduğu kazanç ile işi bitirdikten sonra duymuş olduğu memnuniyet şeklinde ortaya çıktığı söylenebilir (Şimşek vd., 2007, s. 150).

İş tatminini açıklamak üzere yapılan tüm tanımlamalara bakıldığında; en basit ifadeyle iş tatmininin; çalışanın işinden ve işiyle alakalı tüm faktörlerden almış olduğu haz ve mutluluğun genel bir ifadesi olduğu söylenebilir (Eğinli, 2009, s. 36). Başka bir deyişle çalışanın işine sempati duyması, arkadaşlarından, yönetimden ve çalışma ortamından memnun olması, aldığı ücretin ihtiyaçlarını karşılıyor olmasının sonucunda çalışanın bir bütün olarak yaptığı işten duyduğu hazzı göstermekte ve bu haz iş tatmini olarak karşılık bulmaktadır (Çalışkan, 2005, s. 1). İş tatminiyle ilgili yapılmış olan açıklamalar incelendiğinde iş tatmininin temelde üç noktaya vurgu yaptığı söylenebilir (Eğinli, 2009, s. 36):

- İş tatmini, çalışanın yaptığı iş ile ilgili öznel olduğu kadar içsel duygularının bir göstergesi olarak tanımlanır. Genel olarak soyut bir durumdur. Ancak çalışanın hal ve hareketlerinden anlaşılabilen bir durumdur,
- İş tatmini, çalışanın hak ettiğini düşündüğü ya da elde etmeyi arzulamış olduğu ödüllere ulaştığı ve beklentilerinin karşılandığını gösteren durumlarda yaşanan bir duygu halidir,
- İş tatmini, birbirinden farklı olmakla birlikte birbiriyle ilişkili olan duygu, düşünce ve davranışların bir bütünüdür.

İş tatmini; çalışanların sorumluluğunu üstlendikleri işlerde işle ilgili tüm faktörlerin değerlendirilmesi sonucu elde edilen hazzı ifade etmektedir. Bilindiği üzere iş hayatı çalışanlara çeşitli sorumluluklar yüklemektedir. Bu sorumluluklar ise çalışana pek çok konuda tecrübeler kazandırmaktadır. Kazanılan bu tecrübe ve deneyimler yoluyla yapılan işle ilgili çalışanlarda olumlu ya da olumsuz duygusal hareketlenmeler yaşanmaktadır. Dolayısıyla olumlu bir hareketliliğin olması çalışanın işinden memnun olduğunu gösterirken; olumsuz bir hareketliliğin olması durumunda ise çalışanda işiyle alakalı bir memnuniyetsizliğin olduğunu göstermektedir (Avcı, 2019, s. 49-50).

Bütün işletmelerde olduğu gibi turizm işletmelerinde de iş tatmininin iki açıdan önemli olduğunu söylemek mümkündür. Birinci açıdan; bağlılığın oluşması için işletmenin temel sorumluluğunun, çalışanlarının iş tatminlerini sağlamasıdır. İkinci açıdan önemi ise; çalışanlarda tatminin sağlanmasından sonra işletme için verimli sonuçların elde edilerek yönetimin hem nitelik hem nicelik yönünden rahatlamasına olanak sunulmasıdır. Zira işletmelerde yönetimin, politikaların ve stratejilerin başarı oranı oluşturulan iş tatmini düzeyi ile doğru orantılıdır. İş tatmini düzeyinin yüksek olması, işletmenin doğru bir yönetim biçimiyle yönetildiğini kanıtlamaktadır (Ayar, 2017, s. 18). Çalışan açısından önemine bakıldığında; bilindiği üzere günümüzde çalışanlar para kazanmanın yanı sıra tecrübe elde etmek, sosyal bir statüye sahip olmak, toplumda kabul edilebilir bir birey olmak gibi nedenlerden dolayı çalışma hayatına atılmaktadır. Bu tür nedenler çalışanların kurdukları hayallere ulaşması veya düşündükleri noktaya gelmeleri için motive etmektedir. İşinden memnun olan çalışanlar işine daha fazla bağlanmakta ve özel hayatında da mutluluğu yakalayabilmektedir (Tor, 2011, s. 46). Bu nedenle örgütsel açıdan olduğu kadar bireysel açıdan da iş tatmininin oluşması büyük önem taşımaktadır. Çünkü psikolojik olarak çalışanların kendilerini mutlu hissetmesi toplumsal zeminde de verimli sonuçların yaşanmasına katkı sağlayabilmektedir. Bu yüzden çalışanların iş tatmini kesinlikle gerekli olan bir durumdur (Budak, 2006, s. 9). İş tatminini önemli kılan etkenleri aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Tetik vd., 2008, s. 80):

- Düşük iş tatmini yaşayan çalışanların psikolojik rahatlığa ve olgunluğa ulaşması zordur,
- Tüm çalışanlar yeteneklerini göstermek isterler ve izin verildiği ölçüde verimlilikleri artar,

- İşinden ve işyerinden genel olarak tatmin olamayan çalışanın hayal kırıklığı yaşaması söz konusudur,
- İnsanın işi hayatının önemli parçalarındandır,
- İnsanların severek uğraştıkları işlerinin olmaması, psikolojilerinin bozulmasına neden olacaktır,
- İşinin yaratıcı olmadığını düşünen insan zamanını verimsiz geçirmeye yönelecektir,
- İşinde tatmin olmayan kişi umutsuz kalacaktır,
- İş tatminsizliğinin olması halinde moralin, verimliliğin düşük olması kadar toplumun da sağlıksız olmasına neden olabilmektedir,
- İş tatmini özellikle çalışanların verimli olduğu ve kişisel başarısını gösterdiği, kişileri mutlu ve tatmin etmesinin gerekli olduğu işlerde daha önemlidir.

İş tatminin oluşturulması çalışanların memnuniyet düzeylerini arttıracaktır, çalışanların işletmeye aidiyetlerini sağlayacaktır ve bu durum çalışanların performanslarına da yansıtacaktır. Tüm bu durumlar sonucunda da işletme yüksek verimliliği sağlayabilecektir. İşini mutlu bir biçimde yapan çalışanların daha az izin talep etmesi ve işi bırakma düşüncelerinin zamanla yok olması mümkündür. İşini mutlu bir biçimde yapmayan çalışanlar ise zamanla tepkiler gösterecek ve bu durum iş bırakmayla ya da iş yavaşlatmayla son bulacaktır (Sarrafoğlu, 2019, s. 28). İşletmeler açısından iş tatmini yalnızca ekonomik ve yapısal açıdan önemli değildir. Aynı zamanda psikolojik etkilerinin de olduğu söylenebilir. Nitekim çalışanın işine karşı beslediği duygular sonucunda yapılan işin kaliteli ve nitelikli olması, işletmenin yoğun rekabet ortamında adından sıkça söz ettirmesine ve psikolojik üstünlük sağlamasına neden olabilmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s. 6). Buna ek olarak, düşük seviyelerde iş tatmini olan çalışanlar örgütlerde iş geciktirme, kaytarma, devamsızlık, işi sabote etme gibi iş verimliliğini etkileyen davranışlara, çalışanlarda psikolojik ve zihinsel bozukluklara ve işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır (Sareen, 2018, s. 1231). Sonuç olarak her işletmenin olduğu gibi turizm işletmelerinin de amaçlarına ulaşması için izlemiş oldukları planları ve stratejik hedefleri vardır. Bu plan ve hedeflerden en önemlisi; çalışanların iş yaşamındaki kalite düzeylerinin artırılması ve iş tatmini ile ilgili algılarının olumlu yönde geliştirilmesidir. Aksi durumda işletmelerin sosyal olduğu kadar finansal kayıplar yaşaması riski vardır. Nitekim tatminin sağlanamaması işten ayrılmaların çoğalmasına, ayrılan personelin yerine işi

bilmeyen personelin çalıştırılmasına, söz konusu çalışanlara işi öğretmek için ek zaman kaybına, ek maliyetlerin doğmasında neden olabilmektedir (İşcan ve Sayın, 2010, s. 198). Bu açıdan iş tatmini, hem bireysel hem de kurumsal açıdan işletmeler için gerekli ve vazgeçilmez bir olgudur.

1.2. İş Tatmini Kuramları

Çalışanların tatmin düzeyini ölçmek amacıyla motivasyon teorilerinden yararlanılmıştır. Bu kuramlar iş tatminini çeşitli açılardan ele almışlardır. Motivasyon kuramları, kapsam ve süreç kuramları olmak üzere iki temel başlıkta incelenmektedir. Bu kuramlar aşağıda ayrıntılı bir biçimde incelenecektir.

1.2.1. Kapsam Kuramları

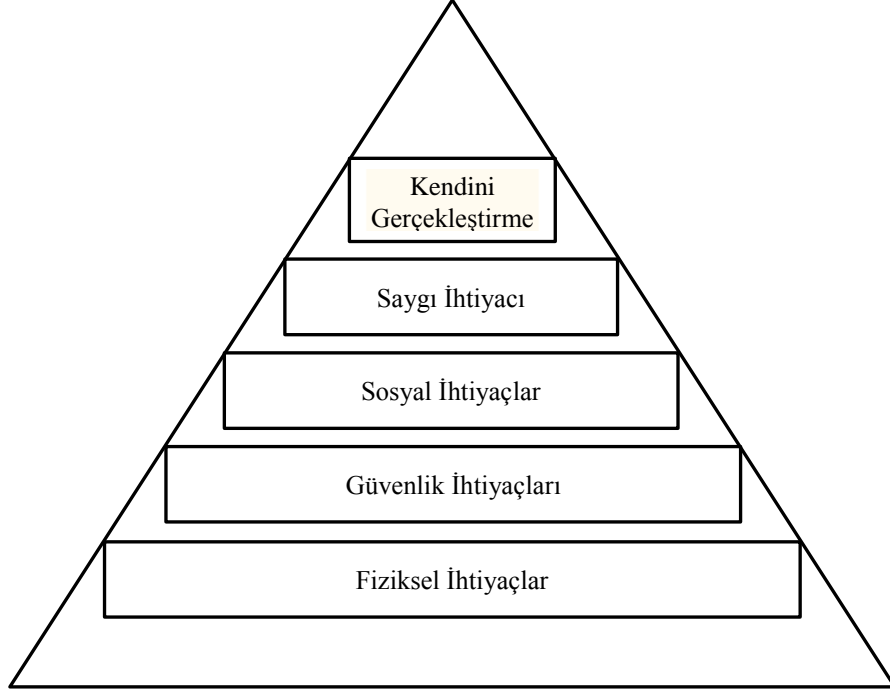
Kapsam veya içerik kuramları iş tatminini açıklamak üzere motivasyon teorilerinden de yararlanılarak öne sürülen ilk teorilerdir. Kapsam teorilerinin bireylerin çalışma ortamındaki motive olma durumlarını ve buna etki eden faktörleri dikkate almaktadırlar (Şimşek vd., 2007, s. 137). Başka bir deyişle çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak için harekete geçmesi ve tatmin duygusunu nasıl yaşadıklarının anlaşılması için onları neyin motive edildiğinin incelenmesi gerektiği açıklanmaktadır. Böylece davranışlarının nasıl yönlendirileceği de anlaşılabilir (Süral ve Topaloğlu, 2008, s. 1).

1.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İnsanların davranışlarına dayanan ilk kuramlardan biri İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramıdır. Kuramın hareket noktası; insanların davranışlarının temelini oluşturan ihtiyaçlarıdır. Maslow, 1943'te yaptığı araştırmalar ışığında iki varsayımı dikkate alarak yola çıkmıştır. Birinci varsayım, bireyin davranışlarına yön veren ve onu harekete geçiren temel güdünün temel ihtiyaçları olduğudur. İkincisi varsayım ise, bu ihtiyaçların ve karşılanma düzeyinin bireyden bireye farklılık göstermesinin yanı sıra ihtiyaçların karşılanması sonucunda meydana gelen tatmin düzeyinin de farklılık göstermesidir. Dolayısıyla söz konusu iki varsayımdan hareket edilerek, bireysel davranışların tam manasıyla anlamlandırılabilmesi için bireyin ihtiyaçlarının neler olduğunu kavramak gerekir (Koçel, 2007, s. 304).

Maslow yapmış olduğu klinik çalışmalar neticesinde beş grupta toplanan bir ihtiyaçlar hiyerarşisi ortaya koymuştur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995, s. 101).

Dolayısıyla insan ihtiyaçları; fizyolojik ihtiyaçlardan başlamak üzere güvenlikle ilgili ihtiyaçlar, sosyal ihtiyaçlar, kendini gerçekleştirmeye yönelik ihtiyaçlar ve kendini tamamlamaya ilişkin ihtiyaçlar olarak 5 basamaklı ve hiyerarşik sistem içinde belirlenmektedir (Kula ve Çakar, 2015, s. 196). Şekil 2’de İhtiyaçlar Hiyerarşisi piramit şeklinde gösterilmiştir.



Şekil 2: İhtiyaçlar Hiyerarşisi

(Kula ve Çakar, 2015, s. 196)

İhtiyaçlar hiyerarşisini oluşturan ihtiyaç grupları aşağıda gösterilmektedir (Eren, 2017, s. 504). Bu ihtiyaçlar aşağıdaki gibi tanımlanabilir (Kaur, 2013, s. 1062):

Fizyolojik ihtiyaçlar; Üçgenin en altındaki ihtiyaçtır ve en alt sıradaki ve en temel ihtiyaçları içerir. Bu, barınak, yiyecek, hava, su vb. temel biyolojik dürtüleri karşılama ihtiyaçlarını içermektedir. Maslow, kuruluşların, çalışanlarına yeterli yaşam koşullarını karşılayabilmeleri için bir maaş sağlaması gerektiğini ifade etmektedir. Burada yatan temel mantık, herhangi bir aç çalışanın, kuruluşuna herhangi bir katkıda bulunamayacak olmasıdır.

Güvenlik ihtiyaçları; Bu ihtiyaçlar ikinci seviyesini işgal eder. Fizyolojik ihtiyaçlar karşılandıktan sonra güvenlik ihtiyaçları devreye girer. Herhangi bir tehdit veya zarardan arınmış güvenli bir çalışma ortamı ihtiyacına atıfta bulunurlar. Gerekçe,

zararsız bir ortamda çalışan çalışanların zarar görme korkusu olmadan işlerini yapmalarınıdır.

Sosyal ihtiyaçlar; Bu, ihtiyaçların üçüncü seviyesini temsil eder. Güvenlik ihtiyaçları karşılandıktan sonra devreye girer. Sosyal ihtiyaçlar, bağlı olma ihtiyacını ifade eder (diğer insanlar tarafından sevilme ve kabul edilme ihtiyacı). Örgütler bu ihtiyaçları karşılamak için çalışanlarını piknik, doğum günü, santranç bowling vb. sosyal etkinliklere katılmaya teşvik ederler.

Saygı ihtiyacı; Kendine saygı duyma ve başkalarının onayını alma ihtiyacını içerir. Kuruluşlar, başarıları takdir etmek için ödül ziyafetleri düzenler.

Kendini gerçekleştirme; Bu, üçgenin tepesindeki son seviyeyi kaplar. Bu, kişinin tüm potansiyelini geliştirmek için sahip olabileceği her şey olma ihtiyacını ifade eder. Buradaki mantık, kendini gerçekleştiren çalışanların, organizasyonun insan kaynakları için değerli varlıkları temsil ettiği noktasındadır.

İhtiyaçlar hiyerarşisine göre insanların sürekli olarak değişen ihtiyaçlarının karşılanması ve sürecin tekrar edilmesi gerekmektedir. İnsanların ihtiyaçları ise belli özellikleri olan basamaklar şeklinde hiyerarşik bir düzen için oluşmaktadır (Kula ve Çakar, 2015, s. 194). Buna göre bir kişinin ihtiyaçlarının karşılanmasıyla birlikte yeni ihtiyaçların ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Alt basamakta bulunan bir ihtiyacın giderilmesinden sonra bir üst basamaktaki ihtiyaca geçilebilmektedir. Bireyler daima tatmin olmama hali yaşayabildikleri için sürekli yeni ihtiyaçlara peşinde koşmayı istemektedirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995, s. 102). Ancak ihtiyaçlar hiyerarşisinde daha önce karşılanan bir ihtiyacın tekrar karşılanması için geri dönüş olmamaktadır. Bir sonraki ihtiyacın karşılanana kadar söz konusu ihtiyaç için bireyin çabalaması gerekmektedir (Onaran, 1981, s. 40).

1.2.1.2. Alderfer'in ERG Kuramı

Clayton Alderfer, Maslow'un kuramını sadeleştirmiştir. Bu sadeleştirme sonucunda ihtiyaçları üç ana ihtiyaçta toplamıştır. Söz konusu ihtiyaçlar varlık sürdürme ihtiyacı, ilişki ihtiyacı ve gelişme ihtiyacı olarak karşımıza çıkmaktadır. ERG kuramında bir üst basamakta bulunan ihtiyacın tatmin edilebilmesi için önceden alt basamakta yer alan ihtiyacın tamamlanması gerektiği belirtilmektedir (Yüksel, 2007, s. 19). Alderfer'in ERG kuramı Şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3: ERG Kuramı

(Tekin ve Görgülü, 2018, s. 1561)

Clayton Alderfer'e göre yemek, içmek, barınmak vb. bireylerin en temel ihtiyaçları varlık sürdürme ihtiyacı olarak anlam bulmaktadır. Yaşamını sürdürmek için her bir bireyin bu ihtiyaçları karşılaması zorunludur. İlişki kurma ihtiyacı; yaşamın farklı alanlarında her bir bireyin başkalarıyla ilişki kurması, iletişimini sürdürmesini ifade eden bir ihtiyaçlar bütünüdür. Gelişme ihtiyacı denilince de akla bireyin sorumluluk, saygınlık ve başarı gibi gereksinimleri gelmektedir. ERG kuramı, bir bireyin aynı anda farklı basamaklarda bulunan ihtiyaçlarını karşılayabileceğini ifade etmektedir. Örneğin; birey birinci ve ikinci basamaklarda bulunan ihtiyaçlarını karşıladığı zaman bir sonraki ihtiyaç olan gelişme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. eğer ki birey gelişme ihtiyacını karşılayamazsa önceki ilk iki basamağa tekrar geri dönebilecektir (Can vd., 2011, s. 266).

Alderfer, ilk iki basamağı oluşturan ihtiyaçların tatmin edilmesiyle kişide oluşturmuş oldukları şiddet düzeyinin azaldığını ifade etmektedir. Ancak gelişme ihtiyacının farklı bir durum vardır. O da bu basamakta yer alan ihtiyaçlar karşılandıkça kişide yarattığı etkinin şiddeti daha da artmaktadır. Bu nedenle son basamakta bazı bireyler istemiş olduklarına ulaşabilirken, bazılarının da büyük bir hayal kırıklığını yaşamaları söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla bir kişinin hayal kırıklığı yaşamaması durumunda tekrar ilk iki basamağa geri döndükleri belirtilmektedir (Şimşek vd., 2007, s. 72). Sonuç olarak ERG kuramının bireysel farklılıkların analiz edilmesi konusunda daha yetkin olduğu ifade edilebilir. Nitekim aile geçmişi, eğitim ve kültürel çevre başta

olmak üzere pek çok etkenin, bireylerin gereksinimlerinin önemini ve itici gücünü değiştirebildiği bilinmektedir (Can vd., 2006, s. 106).

1.2.1.3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg'in öncülüğünde bir grup üniversite öğrencisi tarafından çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar neticesinde Çift Faktör Kuramı geliştirilmiştir. Kuramda, motivasyonun şekillenmesinde etkisi olan iki faktörün üzerinde durulmaktadır. Bu kuramın en önemli özelliği, çalışanlara yönelik yapılan araştırmanın analiz edilmesi ile insanların işinde mutlu olduğu faktörler ile kendilerini iyi hissetmedikleri faktörlerin birbirinden ayrılması ve bu iki faktör grubunun arasındaki ilişkinin karmaşık etkileşimidir (Şimşek vd., 2014, s. 153). Çalışan kişilerin mutlu olmamasına ve düşük tatmin yaşamalarına neden olan durumlar hijyenik etmenler şeklinde anlamlandırılmaktadır. Kuramda, bir işyerindeki çalışma koşullarının, ücretin, yönetim şeklinin ve iş ortamındaki kişilerin hijyenik etmenler olarak değerlendirildiği görülmektedir (Akçadağ ve Özdemir, 2005, s. 171). Bu etmenlerden her hangi birinin yaratmış olduğu kötü bir yaklaşım belli bir çalışanda mutsuzluğun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu noktada ikinci grup faktörler denilen ve çalışanın motivasyonunu arttıran, onun tatminsiz durumunu azaltan unsurlar devreye girmektedir. Bu faktörler daha çok işin kapsamını ilgilendiren faktörlerdir. Hijyen faktörleri işi daha zengin bir hale getirerek bireyin üzerinde güdüleyici bir etkide bulunmaktadırlar (Küçüközkan, 2015, s. 104-105). Şekil 4'te Herzberg'in tatmin süreci gösterilmiştir.



Şekil 4: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

(Koçel, 2010, s. 626)

Hijyen faktörleri, çalışanları olumsuz etkilemekte ve işten ayrılmalara ve iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Çalışma hayatında bireyleri mutlu eden ve motivasyonlarını sağlayan faktörlerin ise hijyen faktörlerinden ayrılması

gerekmektedir. Buna göre, belirli faktörlerin varlığı iş tatminine katkı sağlarken, yokluğu durumunda nötr bir durum oluşmakta ve iş tatminsizliğine yol açmamaktadır. Ancak bu hijyen faktörlerinin olması durumunda ise teşvik edici ya da bir başka ifade ile iş tatmini sağlayıcı faktörlerin bulunması gerekmekte ve çalışanlar sadece hijyen faktörlerinin olumlu olması halinde iş tatmini sağlayamamaktadır (Eren, 2017, s. 513). Kuramda yer alan diğer faktörler güdüleyici faktörlerdir. Bu faktörler işin kendisini ilgilendiren durumları kapsamına almaktadır. Herzberg, güdüleyici faktörlerin, bireyin iş tatminini olumlu yönde etkileyebilen etmen olduğunu belirtmektedir. Güdüleyici faktörler arasında; başarı durumu, kişinin mevkii ve işinin niteliği sayılmaktadır. Bu faktörler, bireyin beklentilerini karşılayacak biçimde olması durumunda iş tatminine neden olmaktadır. Aksi halde ise işte tatminsizliğe yol açmaktadırlar (Kurt, 2005, s. 290-292).

1.2.1.4. Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland tarafından geliştirilmiş olan bu kuramda bireysel motivasyonu sağlayan üç temel faktör üzerinde durulmuştur. Bu faktörler; başarı, güç ve gruba kabul edilme (yakın ilişki kurma ihtiyacı) olarak karşımıza çıkmaktadır. Başarı ihtiyacı; belli ölçüler kapsamında çeşitli kazanımlara imza atmanın yanı sıra, başarılı olmak ve kendini göstermek arzusu olarak kendini göstermektedir. Başka kişilere, çevrede bulunanların davranışlarına etki etme isteği güç ihtiyacı olarak anlam bulmaktadır. Yakın ilişki ihtiyacı ise samimi, yakın ve arkadaşça ilişkileri kurma ve geliştirme isteğini ifade etmektedir (Karabatı, 2018, s. 199).

McClelland, bu üç faktörün arasından en önemli motivasyon kaynağının “başarı” olduğunu ifade etmektedir. Bir birey başarı için güçlü bir arzu duyması halinde kendisi için daha gerçekçi hedefler belirleyeceğini ifade etmektedir. Dolayısıyla söz konusu hedeflerini gerçekleştirmek üzere daima kendisinden daha fazla donanıma sahip kişiler ile iletişim kuracağı belirtilmektedir (Gümüş ve Sezgin, 2012, s. 11). Bir grubun üyesi olmayı isteyen bireyler arkadaşlık kurmayı ve sosyal ilişkilerini güçlendirmeyi daha önemli görmektedir. Çünkü güçlü sosyal ilişkiler kurabilen bir kişinin moralinin ve motivasyonunun da daha yüksek olacağı ifade edilmektedir. Yine bu kişilerin buldukları gruplarda en güçlü kişi olmak istedikleri bilinmektedir (Küçüközkan, 2015, s. 105). Ancak McClelland bu üç ihtiyacın tek tek

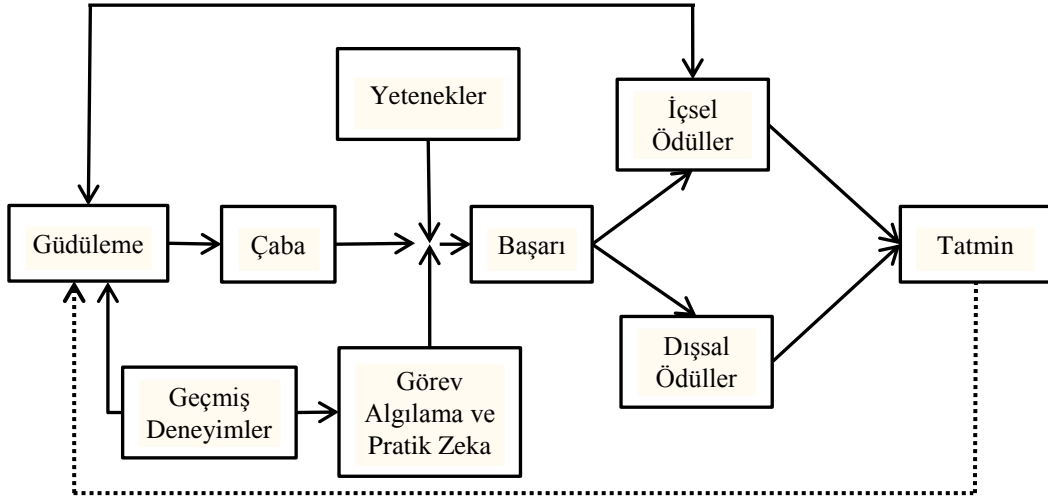
ele alınmasının yeterli olmadığını, bireyin tam motivasyon kazanması için her üçünün birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir (Erdem, 1997, s. 75).

1.2.2. Süreç Kuramları

Bireylerin motivasyonunu açıklamak için yetersiz kalan içerik teorilerine ek olarak süreç teorileri çeşitli araştırmacılar tarafından ortaya atılmıştır. Motivasyonu açıklamada kullanılan teoriler temelde bireylerin hangi amaçlarından dolayı ne şekilde motive olabildiklerini incelemektedirler (Küçüközkan, 2015, s. 106). Bununla birlikte, bireylerin davranışlarının başlama ve bitme noktası arasındaki kısmı incelenerek, bu iki nokta arasındaki süreçte ortaya çıkan etmenleri analiz etmeyi hedeflemektedirler. Süreç kuramları, bu faktörlerin bütün çalışanlarda benzer düzeyde tatmin oluşturup oluşturmadığını ve bireylerin kişisel özelliklerinin bu duruma ne düzeyde etki ettiğini araştırarak, tüm çalışanların bireysel açıdan farklı özelliklerinin tatminin oluşmasında farklı düzeylerde etkili olduğuna ancak motivasyon sağlama noktasında kullanılmış olan yöntem ve süreçlerin aynı olduğuna işaret etmektedirler (Koçel, 2005, s. 643).

1.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Beklenti teorisi, 1960'lı yıllarda Vroom tarafından geliştirilmiştir. Vroom, teorisini, bir bireyin göstermiş olduğu performans ile bu performans sonucunda elde etmiş olduğu ödülün arasında bir ilişkinin olduğuna dayandırmaktadır (Karabatı, 2018, s. 201). Vroom'un beklenti teorisini oluşturan üç faktör vardır. Bunlar; beklenti, araçsallık ve değerdir. Beklenti; bir kişinin ortaya koyduğu emeğin karşılığı olarak ulaşacağı performanstır. Birey göstermiş olduğu emek sonucunda büyük bir ödül kazanacağını düşünürse ve buna inanırsa daha yüksek performans sergileyebilecektir. Bu noktada bireyi ödüle götürmeyi sağlayan performans ise araçsallık olarak karşımıza çıkmaktadır (Şeker, 2014, s. 15-16). Ödüle yüklenmiş olan anlamların tümüne ise değer denilmektedir. Bir ödüle birey tarafından ne kadar anlam yüklenirse ona ulaşıldığı zaman yaşayacağı motivasyon da o düzeyde yüksek olacaktır. Bu sayede de iş tatmininin pozitif yönde seyretmesi mümkün olmaktadır. Bu yüzden Vroom teorisinde, bireyin, işini yapmak için çaba harcaması gerektiğini belirtmektedir. Bu yapabilmesi için de itici bir güç yoluyla harekete geçirilmesinin gerektiğini vurgulamaktadır (Öztürk ve İlman, 2015, s. 76). Vroom'un beklenti modeli Şekil 5'te gösterilmiştir.



Şekil 5: Vroom'un Beklenti Modeli

(Eren, 2017, s. 538)

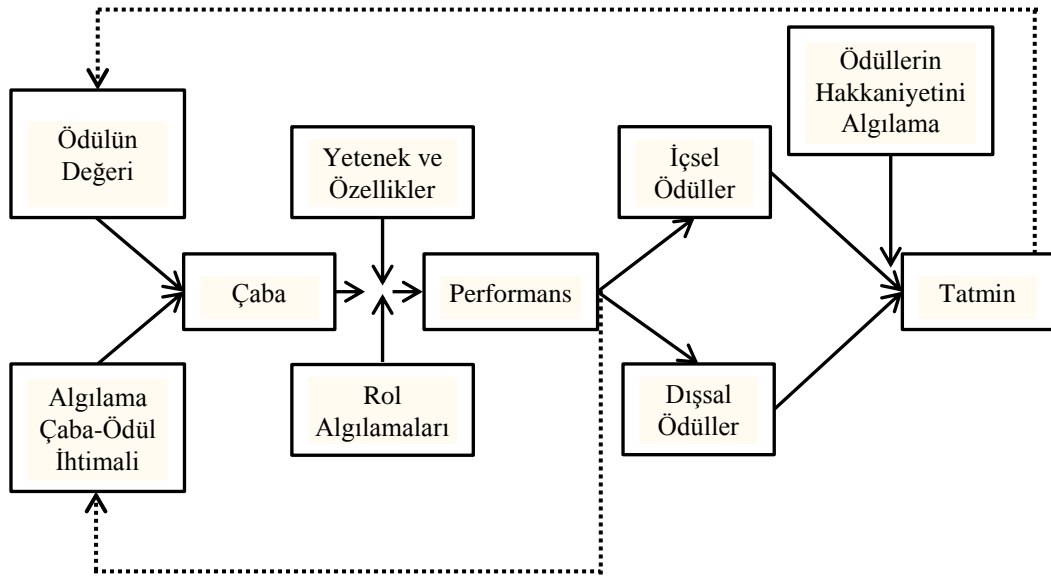
Şekilde görüldüğü üzere; çalışanların görevlerini iyi yapabilmek için çabalarının başarı olarak değerlendirilmesi performansına bağlıdır. Motivasyon sürecinde çaba, geçmiş yıllardaki deneyim, bireyin yetenekleri ve görevi algılaması ile zekâsının etkisi altındadır. Başarının algılanmasındaki hata olabilir. Buna göre başarılı bir performans olsa dahi çalışanın elde ettiği ödüller beklentisinin altında ise iş tatmini azalacaktır. Motivasyon sürecinde çalışanın görevini iyi yaptığına yönelik inancını temsil eden içsel ödüller doğrudan iş tatmini etkilerken, dışsal ödüller zikzaklı bir yapı göstermektedir. Dışsal ödüller, adaletli bir performans değerlendirilmesi ve dağıtım sistemi olmadığında çalışana ulaşmayabilir. Çalışanların süreci değerlendirmesi ile oluşan iş tatmini bir süreç olarak motivasyonunu etkilemektedir (Eren, 2017, s. 538).

1.2.2.2. Porter ve Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Lawler ve Porter'ın ortaya koydukları beklenti teorisi, daha önce Vroom tarafından geliştirilen teorinin geliştirilmiş biçimidir (İlgar ve İlgar, 2014, s. 70). Yazarlar, kişisel farklılıkların bireylerin performanslarını en fazla etkileyen faktörler olduklarını belirtmektedirler. Bilindiği üzere her kişinin işyerinde ulaşmayı düşündüğü kişisel hedefleri vardır. Bu hedeflerden bazıları ücretinin yüksek olması ve terfi olabilme olanağıdır. Dolayısıyla bir birey bu hedeflerine yüksek performans sonucunda ulaşması durumunda işinden elde ettiği tatmin de yüksek olacaktır. Bu sayede gerçekleştirmeyi istediği her hedef veya elde ettiği her ödülün sonucunda yüksek memnuniyet duyacak ve daha fazla performans sergilemesi söz konusu

olabilecektir. Ancak bireyin göstermiş olduğu performansın sonucunda hayal etmiş olduğu ödülü elde edememesi durumunda tatminsizlik yaşayacağı olasıdır. Bireyin performansı sonraki zamanlarda da bu durum nedeniyle daha fazla düşebilmektedir (Üçüncü, 2016, s. 61).

Lawler ve Porter'a göre, bireylerin iyi bir performans göstermeleri noktasında çabanın yeterli bir etmen olmadığı bu çabanın, nitelikli bilgiyle ve beceri düzeyiyle de desteklenmesi gerekmektedir. Nitekim nitelikli donanıma sahip olmayan bir kişinin iyi bir performans sergilemesi de söz konusu olamaz (Öztürk ve Ilıman, 2015, s. 77). Benzer şekilde çalışma ortamında rol çatışması ve belirsizliği yaşayan bireyin, yeterince performans gösteremeyeceği ifade edilmektedir. Bu nedenle her bireyin kendi rolünü çok iyi algılamasının gerekli olduğu ifade edilmektedir (Koçel, 2001, s. 523). Şekil 6'da geliştirilmiş beklenti modeli gösterilmiştir.



Şekil 6: Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı Modeli

(Eroğlu, 2017, s. 478)

İşyerinde başarılı performans gösteren çalışanların gerek çalıştıkları işletme ve gerekse yöneticileri tarafından mutlaka ödüllendirilmeleri gerekmektedir. Nitekim Vroom gibi Lawler ve Porter da yapmış oldukları çalışmalar sonucunda çalışanların mutlaka eşit bir biçimde ödüllendirilmeleri gerektiğinin farkına varmışlardır. Çünkü çalışanların, göstermiş oldukları performansın karşılığı olarak kazanmış oldukları ödülleri kendi aralarında karşılaştırdıklarını ifade etmişlerdir. Bu nedenle işletmede adil bir ödüllendirme sistemi olmadığı konusunda ortaya çıkacak bir algının

çalışanların tatmin düzeyini olumsuz etkileyeceğini belirtmişlerdir (Gümüş ve Sezgin, 2012, s. 76).

1.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Süreç kuramlarından bir diğeri J. Stacy Adams tarafından geliştirilen “Eşitlik Kuramı”dır. Çalışanların çabası ve adaletli ödül dağıtımı konusunda pek çok araştırmanın yapıldığı 1965 yılında, Adams, Festinger'in öne sürdüğü “Bilişsel Çelişki Kuramı”na dayandırarak eşitlik kuramını geliştirmiştir (Çevik, 2016, s. 196). Adams'ın eşitlik teorisinin temelinde, bireylerin kendilerini diğer çalışma arkadaşlarıyla kıyaslamaları bulunmaktadır. Bu kıyaslamaya göre bireyin iş tatmini şekillenmekte ve bireyden bireye farklılık göstermektedir. Bireyin bilgi, eğitim, zeka, ücret, emek, statü artışı vb. faktörleri göz önüne alarak çalışma arkadaşlarını değerlendirmekte ve şartlar konusunda kendisinden daha üstün olduklarını anladığında işinden tatmin olması mümkün olabilmektedir (Özpehlivan, 2018, s. 63-64). Ancak bir çalışanın, eşitsiz bir durum olduğunu ve kendisine karşı bir haksızlık yapıldığını düşünmesi durumunda başvurabileceği yollar ortaya çıkmaktadır. bu yollar şunlardır (Karabatı, 2018, s. 201):

- Ortaya koyduğun emekte değişikliğe gitmek,
- Elde edilen çıktılar üzerinde oynamak,
- Kendisine bakışını değiştirmek,
- Başkalarıyla ilgili düşüncesini değiştirmek,
- Karşılaştırma noktasını değiştirmek,
- İş değiştirme kararı verebilir.

Eğer kişi göstermiş olduğu emeğe karşılık olarak diğer çalışma arkadaşlarının almış olduğu ücretten daha düşük ücret alırsa ve bunun farkına varırsa o kişinin işinden duyduğu tatminin düşük olması söz konusu olabilmektedir. Statü için de aynı durum geçerlidir. Bireyin yüksek performans gösterdiği halde işyerindeki statüsünü sevmemesi veya beğenmemesi sonucunda işine karşı tatminsizliği artacaktır. Tatminsizliğin artmasıyla birlikte de bireyin yaptığı işe gerekli özeni göstermemesi ve hatta işten ayrılmasına yol açabilmektedir. Ancak işletmelerde adil şartların olduğu bir ortamda çalışan kişilerin daha fazla memnun kalacağı ve işlerine daha fazla bağlanacakları bilinmektedir (Çevik, 2016, s. 197-198).

1.2.2.4. Locke'un Amaç Kuramı

Amaç Kuramı, 1687'de Edwin Locke tarafından geliştirilmiştir. Amaç teorisi, bir bireyin motivasyon derecesini belirleyen ana unsurun hedefleri olduğunu ileri sürmektedir. Başka bir deyişle bireylerin psikolojik, ekonomik ve sosyal hedeflere ulaşmalarına tanınan olanaklardır. Bireylerin hedeflerine göre hareket ettikleri ve yüksek hedefleri olan kişilerin daha fazla çaba gösterdikleri bilinmektedir. Bunun sağlanması ise motivasyon seviyesinin daha fazla yüksek olmasını beraberinde getirmektedir (Yapıcıoğlu, 2019, s. 21). Amaç kuramının genel olarak amaçlara göre yönetim uygulamalarının gerçekleştirildiği işyerlerinde uygulama alanı bulabildiği söylenebilir. Yönetim alanında önemli olan bu konu, işletme amaçlarının ve kişilerin belirlemiş olduğu amaçların arasında bir uygunluğun olmasıdır. Bireyin tatmin olmasını sağlayan yöneticilerin temel hedefi, amaç belirleme aşamasında astlarının da desteğini almak ve hedefleri uyumlaştırmaktır (Silah, 2005, s. 71).

1.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Bireylerin çalışma ve özel hayatlarında yaşadıkları mutluluk düzeyi iş ve özel hayatlarından tatmin olduklarını göstermektedir. Günümüzde, bu durumun kanıtlanmış bir olgu olduğu değerlendirilmektedir. İş tatmininin önemi gün geçtikçe artmakta ve günümüzde kritik bir role sahip olmayı devam ettirmektedir. İş tatminini kendilerine ilke edinmiş işletmeler çalışanların tatmin düzeylerini artırarak buldukları konumu koruyabilmektedir ve kâr sağlayabilmektedir (Parvin ve Kabir, 2011, s. 113). Bu açıdan iş tatmini pek çok yönden çalışanların iş tutumlarını belirleyen önemli bir kriter olarak değerlendirilmektedir (Şimşek, 1995, s. 91). Bireylerin işlerine karşı geliştirmiş oldukları tutumları şekillendiren hem bireysel hem de örgütsel pek çok faktör vardır (Özpehlivan, 2018, s. 9).

1.3.1. Bireysel Faktörler

Kişisel faktörler, bireylerin doğuştan sahip olması mümkün olduğu gibi sonradan da kazanmış oldukları özelliklerdir. Bu özelliklerin pek çoğu zamanla değişen ve deneyimler yoluyla da geliştirilebilen durumları ifade etmektedir (Topal ve Şahin, 2017, s. 32). Kişisel faktörler, çalışanların etkili ve verimli çalışması için motivasyon ve kişisel faktörlerin korunmasında da çok yardımcı olur. Çalışan

memnuniyeti psikolojik faktörlerle ilişkili olabilir ve bu nedenle çok sayıda kişisel değişken çalışanın çalışan memnuniyetini belirler (Sageer vd., 2012, s. 36).

Cinsiyet: Çalışanların cinsiyeti iş tatmininin önemli belirleyicileridir. Kadınların, erkeklere göre çalışma hayatında daha adil oldukları ve iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğuna yönelik yaygın bir inanış vardır (Telman ve Ünsal, 2004, s. 27). Ancak araştırma bulgularının genelinin birbiriyle tutarlı olduğunu söyleyebilmek zordur. Kadınların işyerlerinde, erkeklerden daha fazla iş tatmini yaşadıklarını ortaya koyan çalışmalar olmakla birlikte erkeklerin, kadınlardan daha fazla tatmin olduklarını belirten çalışmalar da mevcuttur (Hotamışlı ve Ağca, 2010, s. 99). Örneğin, Akçamete ve arkadaşları (2001) yapmış oldukları çalışmada; cinsiyetin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunun tespit etmişlerdir. Bu çerçevede kadınların işlerinden almış oldukları tatmin düzeyinin erkeklerin almış oldukları tatmin düzeyinden daha fazla olduğu görülmüştür. Avşaroğlu ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan çalışmada, iş tatmininin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yine Demirtaş (2010) çalışmasında cinsiyet değişkeninin bireylerin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını belirlemiştir.

Yaş: İş tatmininin etkilenmesinde önemli bir rol oynayan yaş kişisel faktörlerin bir diğeridir. Gençlerin iş yaşamlarında yaşlı kişilerden daha fazla beklentiler içerisinde oldukları bilinmektedir. Bu nedenle yaş ilerledikçe bireyin işinden yana tatmin olma düzeyi de yükselebilmektedir. Buna karşılık nispeten daha genç olan kişilerin yaşlı kişilere göre tatmin düzeyleri daha düşük olabilmektedir. Bunun nedenlerinden birinin, ileri yaşta olan kişilerin iş yaşamlarında ihtiyaç duydukları şeylerin veya beklentilerin karşılanmış olduğudur (Temel, 2009, s. 38). Gençlerin yeteri kadar bilgi ve tecrübeyi yaşamadıkları halde hızlı şekilde terfi etmek istemeleri ve kariyer sahibi olmayı düşünmeleri bilinmektedir. Dolayısıyla bu beklentileri hemen karşılanmadığı zaman iş yaşamında hemen tatminsizlik yaşayabilmektedirler. Ancak daha yaşlı kişilerin beklentilerinin kariyerleri süresince karşılandığı için maddi ve manevi doyum aldıkları ve bu yüzden daha fazla tatmin olabildikleri ifade edilmektedir (Urhan, 2014, s. 18). Demirtaş (2010), yaptığı çalışmada; yaşın iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Bu bağlamda; 36-40 yaş aralığındaki kişilerin, 41 ve üstü yaşa sahip kişilere göre daha fazla iş tatmini yaşadıkları belirlenmiştir. Bayramlık ve arkadaşları (2015) yaptıkları

çalışmada, çalışanların yaşları ile orantılı olarak tatmin düzeylerinin de arttığını tespit etmişlerdir. Akkurt (2008) ise 21-30 yaşlarında olan kişilerin tatmin düzeylerinin 31-40 yaşında olan kişilerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ancak Yoleri ve Bostancı (2012) çalışmalarında tatmin düzeyinin yaş açısından anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir.

Medeni Durum: İşyerinde bekar kişilerin evli kişilere nazaran daha düşük düzeyde iş tatminine ve daha fazla işten ayrılma niyetine sahip oldukları ifade edilmektedir (Özkalp ve Kirel, 1996, s. 149). Bekar olan kişilerin daha düşük iş tatminine sahip olmalarının nedenleri; aile konusunda belli bir sorumluluk yüklenmemiş olmaları, hayatlarının düzenli olmaması (uyku düzeni olmaması, geç saatlere kadar gezmek vb.) ve aldıkları aylık ücreti verimli kullanmamaları gibi nedenler sayılabilmektedir (Aygün, 2019, s. 23; Aslan, 2006, s. 28). Evli çalışanların iş tatmininin daha yüksek ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olmasının nedenleri; ailevi sorumluluk taşımaları, düzenli bir hayata sahip olmaları, evdeki mutluluk durumlarını işlerine yansıtabilmeleri gibi özellikler sayılabilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004, s. 59).

Eğitim Durumu: İş tatminini etkileyen ve onu şekillendiren bireysel faktörlerden bir diğeri eğitim seviyesidir. Eğitimin, bireylerin yeteneklerini arttırmalarını ve bilgi donanımlarını yükseltmelerini sağladığı bilinmektedir. Yüksek eğitilmiş çalışanlar, sebat, akılcılık ve düşünme gücüne sahip oldukları için durumu anlayabilir ve olumlu değerlendirebilirler (Keser, 2009, s. 56). Ancak bazı çalışanlarda çalışmış oldukları işyerlerinden daha fazla beklenti içerisine girebilmektedir. Bu beklentilerin karşılanmaması durumunda iş tatmini düzeylerinde önemli düşüşlerin yaşanabildiği gözlemlenmektedir (Güven vd., 2005, s. 132). Yapılan bazı araştırmalar, eğitim seviyesinin yüksek olmasına paralel olarak iş tatmin düzeylerinin de yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ancak bazı çalışmalar da bireylerin bilgilerini ve yeteneklerini göz önünde alarak yaptıkları işin buna uygun olmadığını ve bu yüzden tatmin olmadığını belirttikleri görülmektedir. Tunacan ve Çetin (2009) ön lisans mezunu olan kişilerin iş tatmini seviyelerinin lisans ve lisansüstü mezunlarına göre anlamlı çıktığını tespit etmiştir. Sevimli ve İşcan (2005, s. 57), buna ek olarak eğitim düzeyi yüksek çalışanların beklentilerinin ve tatmin düzeylerinin yüksek olabileceğini ifade etmişlerdir. Ancak Akçamete ve arkadaşları (2001) çalışmaların eğitim düzeyinin tatmin üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir.

Mesleki Deneyim: Mesleğinin ilk yıllarında olan kişilerin beklenti ve istekleri daha yoğun ve yüksek olabilmektedir. Beklentilerin karşılanma düzeyi, çalışanların iş tatmininin yüksek veya düşük olmasına neden olabilmektedir. çalışılan işyerinde bir bireyin eğitim seviyesine uygun bir pozisyonda çalışmıyor olması onların mutsuz olmalarına neden olabilmektedir. Bu durum da kişide stresin ortaya çıkmasına ve tatmin düzeyinin azalmasına neden olmaktadır (Esendemir, 2019, s. 12). Bununla birlikte bireylerin işlerinden yana tatmin olup olmama durumları, meslekte geçirmiş oldukları belirli bir zamandan sonra meydana gelebilmektedir. Kişi, zaman içerisinde mesleki açıdan deneyim kazanarak kişisel becerilerini de geliştirme olanağı bulmaktadır. Birey bu iş tecrübesi sayesinde hem olumlu hem de olumsuz bir bakış açısına sahip olmaktadır. Dolayısıyla çalışan kişinin işine yönelik olarak edindiği olumsuz ruh hali onun tatminsiz olmasına yol açacaktır (Özpehlivan, 2018, s. 29). Avşaroğlu ve arkadaşları (2005) tarafından yapılmış olan çalışmada, çalışanların iş tatmini düzeylerini incelemeyi amaçlayan çalışmadan elde edilen bulgulara göre; mesleki deneyim süresinin çalışanların iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın Yılmaz ve Aslan (2018), mesleki deneyimin iş tatmininin belirleyicisi olduğu ve onu etkilediğinin bulmuşlardır. Bu kapsamda; 1-6 yıl arası deneyime sahip kişilerin genel iş doyumu puanlarının, 13 yıl ve üzeri deneyime sahip kişilere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ayan ve arkadaşları (2009) da görev süresi 1 yıldan daha az olan kişilerin iş tatmini düzeylerinin, görev süresi 1 yıldan fazla olan kişilere göre anlamlı derecede fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Sağır ve arkadaşları (2014), iş tatmini düzeyinin mesleki deneyim açışınan anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemişlerdir.

1.3.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanlar, hayatlarını sürdürmek, istek ve beklentilerini karşılamak üzere işletmelerde bulunmaktadır. İşverenler de mal ve hizmet üreterek kar elde etmeyi hedefledikleri için işletmeleri kurmuşlardır. Bu nedenle her iki tarafın da işletmeleri kendileri için önemli gördükleri söylenebilir. Bireyler, mutlu oldukları, saygı gördükleri ve ihtiyaçları karşılandığı süre boyunca işletmede bulunma eğilimindedirler. Bireylerin bu durumlarının karşılanması halinde tatmin olmakta ve işletmelerine katkı sağlamaya başlamaktadırlar. Bireylerin çalışma ortamındaki tatmin düzeyi ile işletmeye sağladıkları katkıların doğru orantılı olduğu söylenebilir. Bu

nedenle işletmelerin, çalışanların istek ve beklentilerini karşılaması hem kendileri hem de çalışanları için bir zorunluluktur. Çünkü varlıkları buna bağlıdır. İşletmelerin bu istek ve beklentileri karşılaması olumlu olmakla birlikte yeterli değildir. İşletmelerin, çalışanların bireysel beklentilerini karşılanma durumunu geri bildirim şeklinde test etmesi gerekmektedir. Aksi durumda sonuçların iş tatminsizliği doğuracağı ve bunun da işletmenin uzun vadede zarar etmesine neden olacağını dikkate almaları gerekmektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 60). Bu nedenle çalışan tatmini açısından örgütsel faktörler çok önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü organizasyonda geçirirler, bu nedenle çalışanların çalışan memnuniyetini belirleyen çok sayıda örgütsel değişken vardır. Örgütsel değişkenler veya örgütsel faktörler organize edilerek ve yönetilerek örgütte çalışan memnuniyeti artırılabilir (Sageer vd., 2012, s. 34). İş tatmini düzeyi yüksek olan bireylerde işten ayrılma niyeti düzeyi azalırken işe bağlılık düzeyinde artış gözlemlenmektedir. Bu bağlamda literatürde ücretin, yönetim tarzının, çalışma arkadaşlarının ve çalışma şartlarının, terfi imkanlarının ve işin kendisinin örgütsel faktörleri oluşturduğu ve iş tatmini düzeyi üzerinde büyük etkileri olduğu ifade edilmektedir (Fasbender vd., 2019, s. 329).

İşin Niteliği ve Çalışma Ortamı: Çalışanların tatmin olabilmesi için her şeyden önce yapmış oldukları işin çalışanlar tarafından anlamlı bulunması gerekmektedir. İşin niteliğinden hareketle çalışanın da, işletmeye olumlu katkılarının olduğunu hissetmesi veya yönetim tarafından hissettirilmesi iş tatmininin oluşması için büyük önem taşımaktadır. Yapılmakta olan işin niteliğinden kasıt işin zorluk derecesidir. Monoton olup olmamasıdır. Yine uzmanlık gerektirip gerektirmediğidir. Nitekim özel yetenek ve bilgiyi gerekli kılan işlerde çalışan kişilerin işlerini daha çok sevdikleri ve tatmin olabildikleri bilinmektedir (İşcan ve Sayın, 2010, s. 199). Bununla birlikte çalışanın yapmış olduğu işten verim alabilmesi ve gösterdiği performansın yüksek olması için işletmede etkilenmiş olduğu fiziksel ve psikolojik koşulların (ortam sıcaklığı ya da soğukluğu, gürültü durumu, temiz ve hijyenik olması, konfor düzeyi, uygun çalışma saatlerinin olması, molaların rahat verilebilmesi ve bunların genel uyumu) işletmece sağlanması gerekir. Bu gerekliliklerin yerine getirilmemesi durumunda çalışanlarda psikolojik bazı sorunların ve isteksizliklerin oluşması muhtemeldir. Bu da iş tatminsizliğine neden olabilmektedir (Gözener ve Sayın, 2007). Ayan ve arkadaşları (2009) çalışma ortamından memnun olan kişilerin çalışma ortamından memnun olmayan kişilerden daha fazla işinden tatmin olduklarını

belirlemişlerdir. Avşaroğlu ve Mistan (2018), yapmış oldukları çalışmada, çalışanların çalışmakta oldukları kurum türünün iş tatmini düzeylerini belirleyip belirlemediğini ortaya koymaya çalışmışlardır. Sonuçlara göre; özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan kişilerin devlet okullarında çalışan kişilerden daha fazla işlerinden yana tatmin oldukları ortaya çıkmıştır. Sağır ve arkadaşları (2014), iş tatmin düzeyinin çalışma ortamı açısından anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Çalışma Arkadaşları: Bireylerin çalışmış oldukları işyerlerinde bulunan çalışma arkadaşlarının iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden biri olduğu söylenebilir. Bir kişinin işyerindeki çalışma arkadaşları, sahip oldukları bakış açıları, olumlu ve olumsuz nitelikler taşımaları söz konusu kişinin tatmin düzeyini belirlemektedir. İşyerindeki arkadaşlarla uyumlu olan, işbirliği kurabilen ve motive edici yönleri yüksek olan kişilerin o iş yerinde bulunması bireyin de tatmin düzeyini artırmaktadır. İyi bir ekiple çalışma fırsatı yakalayamayan kişilerin ise motivasyonu düşer ve düşük performans göstermelerine neden olabilmektedir (Özpehlivan, 2018, s. 42-43). Bozkurt ve Bozkurt (2008) yaptıkları çalışmada çalışanların arkadaşlık ilişkilerinin iş tatminini artırdığını tespit etmişlerdir.

Ücret: Çalışanın işyerindeki tatmininin belirleyicisi olup çalışanın işine karşı olumlu duygular beslemesine etki eden örgütsel faktörlerden bir diğeri çalışma karşılığında almış olduğu ücrettir. Dolayısıyla çalışanların işyerinde geçirmiş oldukları zamana ve yapmış oldukları işe bağlı olarak almış oldukları ücretin beklentilerini karşılaması büyük önem taşımaktadır. Ücretin, çalışanların beklentilerinin altında olması beraberinde tatminsizliği getirecektir (Gürbüz, 2007, s. 242). Bilindiği üzere çalışanlar, ilk başlarda elde etmiş oldukları ücretin miktarını dikkate alırken, daha sonraki zamanlarda aynı veya benzer başka işyerinde çalışan diğeri kişilerin almış oldukları ücretle ilgilenmektedir. Eşit bilgiye ve beceriye sahip olmakla birlikte benzer işleri yapan kişilerin ücret miktarının değişik olması işyerinde düşük tatmine neden olacaktır. Bunun yanı sıra bir çalışanın maddi kazancının ihtiyaçlarını giderip gidermemesi de tatmin düzeyini belirlemektedir (Karagöz vd., 2010, s. 344). Dolayısıyla bir çalışanın, almış olduğu ücretin ihtiyaçlarını karşılamasını düşünmesi o kişinin tatmin olmasıyla sonuçlanmaktadır. Ancak aksi durumda çalışanın tatmin düzeyinin düşük olması ihtimal dahilindedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 58). Bununla birlikte çalışanın dikkat ettiği noktalardan bir diğeri işyerinde adil bir ücret politikasının olup olmamasıdır. Çünkü çalışanlar yaptıkları iş karşılığında almış

oldukları ücretin miktarı ile aynı işyerinde bulunan çalışanların miktarı ile kıyaslamaktadır. Karşılaştırmanın olumlu olması tatmine neden olurken, karşılaştırmanın olumsuz olması düşük tatmine olabilecektir (Üçüncü, 2016, s. 24). Örneğin; Yoleri ve Bostancı (2012), iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik olarak yapmış oldukları çalışmada; ücret düzeyinin tatmini etkilediği belirlenmiştir. Buna göre orta düzeyde gelir elde eden kişilerin tatmin düzeylerinin, düşük gelir düzeyinde olan kişilerden daha fazla tatmin oldukları tespit edilmiştir.

Terfi İmkânı: İş tatmininin sağlanmasında bireyin dikkat ettiği örgütsel faktörlerden bir diğeri terfi imkanıdır. İşyerlerinin uygulamış olduğu terfi politikasının adil olması bireyin iş tatmininin yüksek olmasında önemli bir etkiye sahiptir. Uzun süre boyunca aynı işyerinde çalışan kişilerin zaman içerisinde işlerinden sıkılmaya başlayabildikleri bilinmektedir. Monotonlaşmanın yaratmış olduğu düşük memnuniyetle birlikte çalışanların çabalarında ve performanslarında düşme yaşanabilmektedir. Böyle bir durumun yaşanması halinde çalışan ya bulunmuş olduğu işyerinde daha fazla yetki ve sorumluluk alma yoluna gidecektir veya yeni bir iş arayışına girmesi muhtemeldir. Ancak terfi beklentisinin gerçekleşmesi durumunda çalışanın tatmin düzeyinin yükseleceği ve işine daha fazla bağlı hale geleceği ifade edilmektedir (Konuk, 2006, s. 68). Bununla birlikte yeni işe başlayan pek çok kişinin kısa sürede çalışmış oldukları yerlerde kısa sürede terfi etme eğilimini gösterdikleri söylenebilir. Mesleki açıdan yeteneklerini geliştiren çalışanlardan, çalışmış oldukları işletmelere katkıları oranında terfi etme beklentilerinin oluştuğu da bilinmektedir. Dolayısıyla ister uzun süreli çalışıyor olsun, isterse de kısa süreli olsun bir çalışanın işinde terfi etmesi tatmin düzeyini daha fazla artıracaktır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 6). Örneğin; Ayan ve arkadaşları (2009), işyerinde yükselme olanağına sahip olduğunu düşünen çalışanların, yükselme olanağı olmadığını düşünen kişilerden daha fazla işlerinden tatmin olduklarını tespit etmişlerdir.

Örgütsel İletişim: İki ya da daha fazla çalışanın ortak hedefler çerçevesinde toplanarak, bu hedeflere ulaşmak amacıyla yerine getirmiş oldukları her türlü etkinliğin paylaşılmasına örgütsel iletişim denilmektedir (Ertürk ve Aydın, 2018, s. 87). Örgütsel iletişim ve iş tatmini arasındaki etkileşime bakılacak olursa, iletişimin bireyler arası ilişkinin kurulmasında ana öge olduğu söylenebilir. İşletmelerde de çalışan ve iletişim birbirinden ayrı düşünülemeyecek iki kavramdır (Tetik vd., 2008, s. 5). İşletmelerin verimli çalışması ve kar sağlamanın yanı sıra çalışanlar arasındaki

olası anlaşmazlıkların önlenmesi ve çalışanların iş tatmini düzeyinin yüksek olmasının yolu kuvvetli ve sağlıklı bir iletişim sisteminin oluşturulmasından geçmektedir. Böyle bir alt yapıyı kuramayan işletmelerin ciddi sorunlarla yaşadıkları yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur (Yumuşak, 2008, s. 5). Örneğin; Yüksel (2005) yaptığı çalışmada iletişimin iş tatminini anlamlı bir biçimde etkilediğini belirlemiştir.

1.4. İş Tatmininin Sonuçları

İşyerinde yaşanan tatminsizlik nedeniyle birçok olumsuz durumların yaşandığı bilinmektedir. Bu olumsuz durumların başında, çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlık durumları gelmektedir. İşletmeler açısından ise işletme içindeki çalışma ortamında verimliliğin, tasarrufun, ekonomik gelişmenin ve büyüme gibi durumların gerçekleşmemesidir (Gürbüz vd., 2020, s. 70-71; Keser, 2009, s. 115). Dolayısıyla çalışmanın bu kısmında yalnızca genel kabul görmüş tatminsizlik sonuçları ele alınmıştır.

Motivasyon Düşüklüğü: Örgütte moral ve motivasyona doğrudan etki eden unsurlardan birisi de çalışanın içerisinde bulunduğu işin yapısından kaynaklanmaktadır. Çalışanın yaptığı işin kendi yetenekleri ile uyumlu olması ve eğlenceli bir iş olması gerekmektedir (Hatipoğlu, 1999, s. 163). Örgüt içerisinde çalışanın gerek kendini kanıtlaması gerekse de sıkıcı bir iş yaşamının olmasını istemediği için yaptığı işin çeşitlilik arz etmesi çalışanın moral ve motivasyonu açısından çok önemlidir. Örgüt içerisinde çalışanın sürekli olarak aynı işi yapması bir müddet sonra işinden sıkılmasına ve iş yaşamının monotonlaşmasına sebep olmaktadır. Böyle bir iş yaşamı içerisinde olan çalışanın moral ve motivasyonu düşmekte ve iş tatminsizliği yaşamaktadır (Artan, 2011, s. 54). Çalışanın moral ve motivasyonunu etkileyen diğer bir önemli unsur ise içerisinde bulunduğu çalışma ortamının arzu ve isteklerine uygun olmasıdır. Çalışma ortamı, çalışanın arzu ve isteklerine uygun olması, çalışanın hem moral ve motivasyonunu hem de çalışma isteğini arttırması nedeniyle iş tatmini de artacaktır (Kavak, 2018, s. 49). Çalışanların moral ve motivasyonunu etkileyen bir diğer önemli unsur ise örgüt tarafından kendilerine sunulan ücret, ödüllendirme ve olanakların dağıtılma adaletidir. Örgütün bu unsurlarda adaletli davranması çalışanın bağlılığını, özdeşleşmesini ve iş tatmin düzeyini arttıracaktır (Öztürk, 2018, s. 11).

Personel Devir Hızı: Çalışanın içerisinde bulunduğu çalışma ortamına dair ortaya koyduğu her türlü olumsuz tavır çalışanın işten ayrılma niyeti içerisinde olduğunu göstermektedir (Yıldız, 2014, s. 139). Personel devir hızına olumsuz etki eden durumlardan birisi de yapılan çalışmalar sonucunda işten ayrılma olarak belirlenmiştir. Kadın çalışanlar, örgüt içerisinde maruz kaldıkları mobbing, cam tavan, çalışma ortamındaki zor koşullar vb. uygulamalardan dolayı işlerinden ayrıldıkları saptanmıştır. Erkek çalışanlar ise daha çok maddi sebepler ile iş ortamından uzaklaşmaktadır. Diğer yandan, çalışanların aktif piyasa içerisinde iş imkanlarının bulunması, rakip firmalarda daha iyi koşullar vb. durumlardan dolayı işyerinden uzaklaşmalarına ve personel devir hızını arttırmaya neden olmaktadır (Altay, 2018, s. 95).

İşe Yabancılaşma: Çalışanların bu yabancılaşması pek çok durumdan etkilenmektedir. İşine yabancılaşan çalışanlar genel olarak çalışma ortamını benimsememe, işin yapısı, çalışma arkadaşlarıyla yaşadıkları problemlerden dolayı bu eğilim içerisine girerler. Doğal olarak işine yabancılaşan çalışan iş tatminsizliği ortaya koymaktadır. İşe yabancılaşan çalışanda iş devamsızlığı, kötü performans ve verimsizlik görülmektedir. Bu durumun neticesinde ise örgüt hem verimlilik hem de maddi ve manevi kayıplar yaşamaktadır (Kutunis, 2018, s. 49-52). Çalışanın örgüt tarafından kendine verilen işin yapısı da işe yabancılaşma düzeylerini önemli ölçüde etkilemektedir. Çalışana örgüt tarafından verilen işlerin çalışanın yeteneklerine, kişilik yapısına uymaması ve yaptığı işten mutlu olmaması işe yabancılaşmasına yol açmaktadır (Ateş, 2018, s. 18). Diğer yandan örgütte çalışana verilen işlerin çok fazla olması ve çalışanın bu iş-görevleri yerine getirirken kariyerine ve kendisine bir değer katmadığını görmesi örgütsel bağlılık ve özdeşleşme düzeylerini azaltacak ve işe yabancılaşmasına sebebiyet verecektir. İşe yabancılaşmaya sebep olan bir diğer durum ise çalışanın tecrübelerini ve yetenekleri paylaşmaması sonucunda olduğu yerde kalması, kendini geliştirememesidir. Çalışan tarafından iyi kurgulanmamış bir kariyer planı olmaması ve modern örgütlerin içerisinde bulunduğu sık değişimlere ayak uyduramaması da işe yabancılaşmalarına sebep olmaktadır (Kavak, 2018, s. 51). Çalışanların işe yabancılaşmasını etkileyen diğer bir faktör ise beklentilerinin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Çalışanın iş yaşamındaki beklentilerinin yüksek olması hayal kırıklığına sebep olmaktadır. Çalışan tarafından yaşanan bu hayal

kırıklığı iş ortamından zamanla kendini soyutlamasına ve neticesinde işine yabancılaşmasına neden olmaktadır (Somuncuoğlu, 2013, s. 73-74).

Devamsızlık: Çalışanlar iş yaşamı içerisinde zaman zaman devamsızlık eğilimi gösterdikleri bilinmektedir. Çalışanlar yaptığı bu devamsızlık bazen örgütten kaynaklısa bazen de kendi şahsından kaynaklanmaktadır (Urhan, 2014, s. 76). Çalışanın örgütsel nedenlerle devamsızlık göstermesinin öncülünde psikolojik, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet vb. kavramlarına dair algıları yatmaktadır. Çalışanın bu kavramları olumlu olarak algılamaması iş tatminsizliği yaşamasına sebep olmaktadır (Şeşen ve Kahraman, 2014, s. 45). Çalışanın yaşadığı iş tatminsizliği de işe devamsızlık eğilimi göstermesine sebep olmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012, s. 126). Çalışanın hastalık, cenaze, düğün vb. durumlardan dolayı devamsızlık göstermesi ise kendisinden kaynaklanmaktadır (Nedimoğlu, 2008, s. 49). Çalışanın çalışma ortamına konumu da işe devamsızlık düzeylerini etkileyebilmektedir. Çalışma ortamına uzak olan çalışan, ulaşımına dair yaşadığı problemler işe devamsızlık göstermesine sebep olmaktadır (Somuncuoğlu, 2013, s. 75-76). Bu nedenle örgütler çalışanlarının devamsızlıklarını azaltmak için iş tatmin düzeylerini yükseltecek uygulamalar içinde bulunmalıdır. Devamsızlık önlenmesi ise direkt olarak çalışanın örgütsel bağlılık seviyelerini yükseltecektir (Doğançay, 2018, s. 46-47).

İşten Ayrılma: Çalışanın iş yaşamı içerisinde beklentilerinin yüksek olması ve bunu örgütün karşılayamaması da çalışanın işinden uzaklaşmasına, soğumasına ve işten ayrılma niyeti ortaya koymasına sebep olmaktadır. Çalışanların çalışma ortamında örgüt tarafından kendisine verilen görevli en doğru biçimde yapmasının karşılığında beklediği maddi ve manevi karşılıkları (ödüllendirme, terfi vb.) alamaması da işten ayrılma niyetine sebep olmaktadır (Barlık, 2018, s. 57). Çalışanın aldığı eğitim düzeyinin yüksek olması, sektördeki tecrübesi vb. durumlarda iş tatminsizliği yaşamasına ve işten ayrılma niyeti göstermesine neden olabilmektedir (Günlük vd., 2013, s. 58-59). Eğitimli ve tecrübeli olan çalışan, örgütten beklediği maddi ve manevi takdirleri almadığında işten ayrılma niyeti eğilimi ya da yeni iş arayışına girmektedirler. Örgütsel bağlılığı azalmış, işinden soğumuş, yeni iş arayan ve işten ayrılma niyeti eğiliminde olan çalışan iş tatminsizliği içerisinde de olmasından dolayı örgüte sağladığı faydalar çok düşük seviyelerdedir. Dolayısıyla da çalışan, örgütün üst kademe yönetimi ile bir çatışma ve tartışma yaşamaktadır (Sezer, 2018, s. 62-63).

2. İŞE BAĞLILIK KAVRAMI

2.1. İşe Bağlılığın Tanımı

TDK'ya (2021) göre bağlılık kavramı; sadakat, mecburiyet, bağlı olmak durumu, saygı ve sevginin bir gereği olarak yakınlık gösterme ve ilgi duyma anlamlarında kullanılmaktadır. Bağlılık; belli bir amacın gerçekleştirilmesi için kişinin belli faaliyetleri yapmasına yönelten bir güç türü olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 299). Bir kişinin belirli bir faaliyette bulunması ya da oluşumun içerisinde bulunmasını gerektiren sürece bağlılık denilmektedir (Bağcı, 2013, s. 167). Bağlılığı; işe karşı beslenen sadakat, ilgi ve işletmenin değerlerine karşı duyulmakta olan güçlü bir inanç olarak tanımlamak mümkündür (Çekmecelioglu, 2006a, s. 155). Bağlılık, toplum veya bireylerin genel güdülerinin, duygusal bir anlatım şekli olarak toplumsal ve bireysel duyguların olduğu her yerde yaşanan bir anlayış biçimini ifade etmektedir (Güneş vd., 2009, s. 485).

Genel yaşamla birlikte çalışma hayatı içerisindeki çeşitli yönere karşı bireylerin sahip olduğu bağlılık biçimleri vardır. Bunlar mikro düzeyde takım arkadaşları, yöneticiler ve iş birimleri konusunda kişilerin sahip oldukları bağlılıktır. Makro düzeyde ise yapılan işe, mesleğe ve çalışılan işletmeye karşı geliştirilen bağlılıktır (Çetin vd., 2016, s. 294). Bu ayırımdan hareketle, bireyin seçtiği işin kendisine sunmuş olduğu olanak ve yararları göz önüne alarak, iş ile arasında kurmuş olduğu bağı ifade eden işe bağlılık kavramının diğer bağlılık türlerinden ayrıldığı görülmektedir (Keleş, 2006, s. 44).

İşe bağlılık konusuna olan ilgi, iş yaşam kalitesi indeksi açısından değerli olduğu bilinmekle birlikte işgücü devrinin, isteksizliğin ve devamsızlığın altındaki iş davranışlarının anlaşılmasında kilit bir rol oynayan ve son yıllarda önemi gün geçtikçe artan kavramdır. İşe bağlılığın Allport tarafından bir iş tutumu olarak öne sürüldüğü 1943 yılından beri tanım üzerinde ortak bir fikir birliğine ulaşılmamıştır (Kuruüzüm vd., 2010, s. 183). Literatürde işe bağlılık; işe cezbolmak, işe angaje olmak, işe kapılmak, işe tutkun olmak ve işe adanmak gibi kavramlar şeklinde kullanıldığı görülmektedir (Büyükbeşe ve Gökasalan, 2018, s. 138).

Günümüz anlamıyla işe bağlılığı ilk tanımlayan kişiler Lodahl ve Kejner (1965) olmuştur. İşe bağlılık kavramı işletmelerde yürütülen işlere yönelik bir tutum olarak

ele alınmıştır. Bağlılığın, kişinin yaptığı işe karşı sahip olduğu erdemin ve önemin içselleştirmesi olarak değerlendirilmiştir (Ataç ve Özgenel, 2021, s. 162). Yine işe bağlılık konusunda öncü çalışmaları olan Kahn (1990, s. 694) işe bağlılığı; bireylerin işlerine fiziksel, düşünsel ve duygusal yönlerden bağlı olmaları olarak tanımlamıştır.

İşe bağlılık, bir kişinin işini yaptığı sırada kendini daha mutlu ve zinde hissetmesi, kendisini işine adanması veya işinden tatmin olması ve işine yoğunlaşması anlamını taşımaktadır (Altunok, 2019, s. 3). İşe bağlılık, bireyin işine vermiş olduğu değer ve önemin derecesidir. Başka bir deyişle psikolojik açıdan kendisini işi ile tanımlaması ve işteki faaliyetlere katılmasının derecesidir (Sağlam vd., 2010, s. 147). İşe bağlılığı; çalışanın fiziksel, duygusal ve bilişsel kaynaklarını işine angaje etmesi, işine pozitif duygusallıkla bakması ve çalışanın yaptığı işe kendisini vermesi olarak tanımlamak mümkündür (Asar, 2018, s. 35).

İşe bağlılık, bir kişinin işi konusunda olumlu değerlere sahip olması, kişinin değerleri ile işi arasındaki duyguların örtüşmesi, işin çalışan tarafından hayatının bir parçası olarak görülmesi şeklinde ifade edilmektedir. İşe bağlılığı, aynı zamanda bir kişinin yapmış olduğu işe ne düzeyde bağlı olduğunu gösteren bir kavram olarak tanımlayabiliriz (Uygur, 2015, s. 56). İşe bağlılık; çalışanların, işlerini hem çalışma ortamıyla, hem de işin kendisiyle bir ilişki olarak nasıl gördükleri ve iş ile yaşamlarının nasıl birbirine karıştığıdır (Hafer ve Martin, 2006, s. 3). İşe bağlılık, bireyin işiyle yaşamış olduğu psikolojik özdeşleşmenin bilişsel düzeydeki yansımasıdır, bireyin, iş yaşamında sahip olduğu roller gereği yerine getirmiş olduğu faaliyetlerin psikolojik açıdan yansımasıdır ya da kişinin işle ilgili zihninde kurmuş olduğu imajın önem derecesidir (Çam ve Yıldırım, 2010, s. 77).

Çalışanların kendilerini yaptıkları işe adanmalarının yanı sıra, kendileri ve işleri arasında psikolojik açıdan hangi düzeyde ilişki kurmuş oldukları da önemli bir konudur. Psikolojik açıdan yaptıkları işle bütünleşmiş olan çalışanların zihninde işlerine karşı olumlu bir algının oluşabileceği ve yapmış oldukları işten zevk duyabildikleri ifade edilmektedir. Bu sayede çalışanların motivasyon düzeylerinin ve verimliliklerinin arttığı ve işlerine olan bağlılarının da kuvvetlendiği belirtilmektedir. Bu nedenle işe bağlılık, çalışanların motive olmasını sağlayan en önemli hususların başında geldiği kabul edilmektedir (Aydın ve Tezgel, 2020, s. 51). İşe bağlılığı

tanımlamak üzere yapılmış olan tanımlar incelendiğinde; kavramın dört farklı biçimde kavramsallaştırıldığı gözlenmektedir (Sağlam vd., 2010, s. 148):

- İşin, kişi tarafından hayatının merkezine konulması,
- Yapılan işin yapan kişi tarafından aktif bir şekilde paylaşılması ve işe katılması,
- Kişinin, yaptığı işi öz benliğinin bir parçası haline getirmek,
- İşini öz saygısının bir parçası haline getirmektir.

İşe bağlılığı yüksek çalışanlar, işlerine tutkuyla bağlıdırlar ve işletmeleriyle derin bir bağ hissederler; düşük olan çalışanlar ise, esas olarak zaman harcamayı öne çıkardıkları, işlerine enerji harcamadıkları veya dikkat göstermedikleri ifade edilmektedir (Robbins ve Judge, 2013, s. 77). Ancak işe bağlanmayı, çalışanın yalnızca çalışmış olduğu yerdeki enerjisi ve canlılığı ile sınırlandırmamak gerekir. İşini severek yapan ve ona bağlı olan kişilerin, iş saatlerinin dışında ve özel yaşamın olduğu alanlarda da yaratıcı hobiler ve sportif faaliyetlerle ilgilendikleri ve gönüllü işleri yerine getirdikleri bilinmektedir. Bunun yanı sıra yaptıkları işe bağlı olan çalışanların da diğer sıradan çalışanlar gibi gün sonunda yorgunluk hissettikleri görülebilmektedir. Ancak bu yorgunluğun, bireyin tükenmişlik yaşadığı sonucunu doğurmamaktadır (Açıkgöz ve Kıran, 2020, s. 61).

İşine bağlı olarak çalışan kişilerin kendilerini bilişsel, duygusal ve fiziksel yönlerden etkinleştirdikleri belirtilmektedir. Çalışanların fiziksel yönlerinden kasıt, bu kişilerin iş performanslarını yükseltmek amacıyla gereken fiziksel enerjiye sahip olmalarıdır. Bilişsel yön; işletmenin veya karar verici konumunda olan kişilerin amaçları ve davranışlarını ifade etmektedir. Duygusal yön ise işletme ve karar verici kişilerin amaçları ve davranışlarının sonucunda çalışan kişinin bunlarla ilgili sahip olduğu olumlu veya olumsuz düşüncelerini kapsamakta olup çalışanın kendi amaçlarıyla uyumlaştırma düzeyinin bir göstergesidir (Aşçı ve Taşçıoğlu, 2019, s. 38). Bu yönleri etkinleştiren yani yaptığı işte aktif bir rol alabilen ve yaptığı işe karşı coşku duyabilen çalışanın itibar, saygınlık, onur duyma ve özsaygı ihtiyaçlarını işi sayesinde karşılayabileceği ifade edilmektedir. Çalışan kişinin ihtiyaçları, yapmış olduğu iş nedeniyle karşılanması durumunda söz konusu kişinin yaptığı işe duyduğu bağlılık düzeyi de artış gösterecektir. Çalışanın işine karşı beslemiş olduğu bağlılık seviyesinin yüksek olması beraberinde çalışanın işini anlamlı bulmasını getirmektedir; bu sayede

çalışan kişinin yaptığı işte başarılı ve verimli olmasının sağlanabileceği belirtilmektedir (Alioğulları, 2021, s. 166).

2.2. İşe Bağlılık Boyutları

İşe bağlılık bireyin işine psikolojik özdeşleşme seviyesidir ve bireylerin işleriyle arasındaki bilişsel bir bağ olarak da tanımlanabilir. Yine psikolojik bağlamda işe bağlılık, bireyin mevcut işiyle ilgili bilişsel özdeşleşmesi ve yaptığı işe içsel motivasyon duyarak onunla bütünleşmesidir. Yüksek seviyelerde işine bağlılık duyan bireyler yaptığı işi hayatının merkezine yerleştirirler, ancak düşük seviyelerde işe bağlılık duyan bireyler ise kendiışlerinin dışındaki diğer konulara daha çok önem verirler. İşe bağlılık iş hayatı kalitesinin bir ölçütüdür (Lambert vd., 2016, s. 2). İşe bağlılık seviyeleri yüksek olan çalışanlar yaptıkları işlerine özenle ve dikkatlice yaparlar ve bireyin iş ile ilgili deneyimlerini üst seviyelerde yaşaması olarak ifade edilebilir. Buna ek olarak, işe bağlılık, bireyin işi ile psikolojik olarak özdeşleşmesi, yaptığı işe istek duyması, işe adanma ve işe yoğunlaşma düzeylerinin yüksek olmasıdır. Öte yandan, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık kavramları birbirlerine sıkça benzetilmektedir. Örgütsel bağlılık, bir kişinin içinde bulunduğu işletmeye karşı hissetmiş olduğu psikolojik bağlılıktır ve çalışanın işletmede kalma arzusu, işletmenin amaçlarına ve değerlerine olan bağlılığı anlamına gelmektedir (Singh ve Gupta, 2015, s. 1194). Bu görüşten hareketle Schaufeli ve Bakker (2004, s. 295) işe bağlılığı, canlılık, kendini adanma ve özümsemekle karakterize edilmekte olan olumlu, tatmin edici, işle ilgili olumlu bir zihinsel durum olarak tanımlamışlardır. Yazarlar, bağlılığın belli bir olaya, nesneye, bireye ya da davranışa odaklanmamakla birlikte yaygın ve kalıcı bir duygusal-bilişsel durum olduğunu belirterek işe bağlılığı üç boyut altında incelemişlerdir.

Dinçlik (İşe İstek Duyma): fiziksel olarak kendini zinde hissetmek, duygusal açıdan kuvvetli olma, gayret gösterme eğilimi içerisinde olma ve zorluklarla başa çıkmak veya göğüs germek durumudur (Meydan ve Özkalp, 2015, s. 9). İşe bağlılık açısından dinçlik, bir kişinin çalıştığı sırada yüksek düzeyde enerjiye sahip olması ve zihinsel dayanıklılığı olması, kişinin işine çaba harcama istekliliği ve zorluklar karşısında sebat etme ile karakterize edilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004, s. 295; Dede vd., 2014, s. 125).

Adanmışlık: Tükenmişliğin alt boyutu olan ilgisizlik boyutunun tersi olarak değerlendirilmektedir (Özer vd., 2015, s. 263). Adanmışlık, kişinin yaptığı işe bütünüyle konsantre olması ve kendini mutlu bir biçime işine vermesiyle karakterize edilmektedir. Bu sayede zaman hızlı bir şekilde geçmekte ve kişi kendini işten ayırması zor hale gelmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008, s. 210). Adanmışlık, önem, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma duygusu ile karakterize edilir. Canlılık ve adanmışlık, sırasıyla, tükenme ve sinizmin doğrudan olumlu karşıtlarıdır (Schaufeli ve Bakker, 2004, s. 295).

İşe bağlılığın üçüncü boyutu ve aynı zamanda bağlılığın kurucu bir unsuru olduğu ifade edilen **yoğunlaşma**dır (Hakanen vd., 2006, s. 498). Yoğunlaşma, kişinin yaptığı işe odaklanması ve kendini mutlu bir şekilde vermesiyle karakterize edilmektedir (Turgut, 2011, s. 156). Kişinin işine kendini tamamen kaptırması, odaklanmış dikkat, berrak zihin, zihin ve beden birliği, çabasız konsantrasyon, tam kontrol, öz bilinç kaybı, çarpıtma ile karakterize edilen optimal bir deneyim durumu olan 'akış' denilen şeye yaklaşır (Schaufeli ve Bakker, 2004, s. 295).

2.3. İşe Bağlılık ve Benzer Kavramlarla İlişkisi

İşyerindeki bireysel tutumların ve davranışların temelinde yer alan ve bu tutum ve davranışları etkileme potansiyeli güçlü olan yegane fenomen bağlılıktır (Ceylan ve Bayram, 2006, s. 106). İnsan unsurunun, bir üretim faktörü olarak işletmeler için vazgeçilmez olması, bir işletmenin var olabilmesinde, hayatını devam ettirmesinde ve eldeki teknolojik yeniliklerden yararlanabilmesinde son derece etkili olan bir faktördür. Bu nedenle bir işletmenin başarılı olmasında işletmedeki çalışanların yaptığı işi işletmenin amaç ve hedefleri doğrultusunda özverili bir şekilde yapması, işletmede işgören devir hızının düşük olması, maddi kayıpların az olması ve tatminin yüksek olması (Çaylıkoca, 2017, s. 2); başta işe bağlılık olmak üzere diğer bağlılık türlerinin de önemli birer unsur olduklarını ortaya koymaktadır.

2.3.1. İşe Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın işletmeyle kurduğu ilişkiyi açıklayarak çalışanın amaçları ile işletmenin amaçları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ifade edilmektedir (Çakar, 2008, s. 117). Mowday ve arkadaşları (1979, s. 226) örgütsel bağlılığı, işletmenin amaçlarına ve değerlerine yönelik inancı güçlü olması ve kabul

edilmesi; işletme adına kayda değer çaba sarf etme istekliliğinin bulunması ve işletme üyeliğini sürdürmek için güçlü bir isteğe sahip olmayı gerektiren bir durum olarak ele almışlardır. Çekmecelioğlu (2006b, s. 122); işletmeye karşı beslenen sadakati, özverili olmayı, işletme faaliyetlerine katılmayı ve kendini adamayı ifade eden örgütsel bağlılığı, iş çevresine önemli değer katmak yoluyla işletmede pozitif etkileri olan bir faktör olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık, işletmenin amaç ve değerlerini kabul etmek, bu amaç ve hedefleri gerçekleştirmek üzere çaba sarf etmek ve işletme üyeliğini devam ettirme isteği olarak tanımlanabilir (Durna ve Eren, 2005, s. 211). Bir kişinin çalışmış olduğu işletme beslemiş olduğu olumlu duyguların bir sonucu olarak da değerlendirilebilmektedir (Gül, vd., 2008, s. 3). Genel olarak örgütsel bağlılığın; çalışanın işe katılması, işletmeye sadık olması, işletme değerleri ve inançlarını kabul etmesi gibi pek çok psikolojik yakınlığın bir göstergesi olarak değerlendirmek mümkündür (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009, s. 72).

Örgütsel bağlılık ile işe bağlılık arasında çok yakın ve doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır (Açıkgöz ve Kıran, 2020, s. 61). Dolayısıyla işine tutkuyla bağlanmanın işletmeye de tutku ile bağlanmayı getirdiği vurgulanmakta ve çalışanın işe bağlılığının daha önceden geldiği ifade edilmektedir (Asar, 2018, s. 34). Öyle ki işine bağlı olanların, örgütsel gelişmelere karşı daha duyarlı olacaklarına ilişkin öngörüler bulunmaktadır. Diğer taraftan çalışanın kendi bilgilerini, kabiliyetlerini ve yeteneklerini daha fazla geliştirme sorumluluğu üstlendiği ifade edilmektedir (Alsan, 2008, s. 163-164). Ancak bir çalışanın meşgul olduğu iş ile kişisel olarak bir ilişki kurduğu için psikolojik olarak da bu işle bütünleştiği sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle işe olan bağlılığını kaybeden bir kişinin o sektör ve işte kalma olasılığı çok düşük olmaktadır. Kişi işten soğuduğu gibi bir daha o işi yapma isteğinde de bulunmayabilmektedir. Fakat işletmeye olan inancını ve bağlılığını kaybeden bir çalışanın başka bir işletmede aynı veya başka bir pozisyonda görev alması mümkündür (Aydın ve Tezgel, 2020, s. 51). Yine bireylerin işlerine yönelik tutumları işletmeye karşı olan tutumlarının şekillenmesinde etkili olabilmektedir. Çalışan işine bağlı olabilir. Ancak işletmeye karşı bağlılık hissetmeyebilir. Yani işine bağlı olan bir çalışanın işletmedeki mesleki gereksinimleri tatmin ediliyorsa, örgütsel bağlılık düzeyi de yükselecektir. Aksi durumda, çalışanın işine bağlı olsa bile işletmeden ayrılma niyeti artış gösterebilmektedir. İşletmeye karşı bağlılığı olup yaptığı işe bağlı olmayan

kişilerin ise aynı işletmede yaptıkları işi değiştirme gibi durumlar da yaşanabilmektedir (Ceylan ve Bayram, 2006, s. 107).

Bir kişinin işine bağlı olması, fiziksel yönden işletmede bulunmakta olan söz konusu kişinin bilişsel açıdan da işletmenin yararına olacak şekilde faaliyette bulunmasına neden olmaktadır. İşine bağlı olan çalışanların vasıflı ya da vasıfsız olmalarına bakılmaksızın tüm bu kişilerin, verilmiş olan görevleri en iyi sonucu alacak şekilde gayret göstermeleri mümkündür. Ancak işe karşı herhangi bir bağlılık hissi duymayan kişilerin işletmeden kopmaları ya da ayrılmazsalar bile özensiz iş yaptıkları için iş kazaları, niteliksiz ürün ve hizmetlerin meydana gelmesine neden olabildikleri söylenebilir. Kısacası bir çalışanın işine bağlı olması ve bunun işletme tarafından sağlanamaması hem çalışanlara hem de işletmeye çeşitli zararlar verebilmektedir (Asar, 2018, s. 40).

2.3.2. İşe Bağlılık ve Meslek Bağlılığı

İşe bağlılıkla karıştırılmakla birlikte işe bağlılık kavramından farklı olan kavramlardan bir diğeri kişinin sahip olduğu mesleğe bağlılığıdır. Bilindiği üzere bireylerin yaşamsal faaliyetlerini yerine getirmenin ve yaşamlarını sürdürmenin yanı sıra ekonomik kazanç sağlamak üzere belli bir sürede belirli bir işi yapması meslek olarak tanımlanmaktadır (Bulut ve Çevik, 2021, s. 161). Meslek; kişilerin yoğun bir eğitim ve çalışma süreci sonucunda elde ettiği unvan olarak tanımlanmaktadır (Akgöz ve Samatova, 2020, s. 6). Mesleği; bireylerin belirli bir eğitim sonucunda edinmiş oldukları, hayatlarını kazanmak için devam ettirdikleri, kurallı ve düzenli faaliyetlerin tümünü içine alan bir fenomen olarak da tanımlamak mümkündür (Erdoğan ve Karahan, 2012, s. 229).

Bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve uzmanlık gibi kazanımlar sonucunda yapmış olduğu işin hayatındaki önemini kavraması mesleki bağlılık olarak ifade edilmektedir (Akgöz ve Samatova, 2020, s. 7). Bir bakıma mesleki bağlılık, seçilmiş olan bir mesleğin gerektirdiği değerlere inanmak ve bu değerleri kabul etmek, var olan değerlere yeni değerler eklemek, kendini geliştirme arzusu ve mesleki üyeliğin sürdürülme kararlılığıdır (Benligiray ve Sönmez, 2011, s. 28). Mesleki bağlılığı, tutumsal ve davranışsal yönlerden olmak üzere iki yaklaşım çerçevesinde tanımlamak mümkündür. Davranışsal perspektiften mesleki bağlılık, bir kişinin mesleki birliklere

katılımı şeklinde tanımlanmaktadır. Tutumsal açıdan mesleki bağlılık ise, kişinin yeni fikirleri üretmesi ile ilgili bir durum olarak ele alınmaktadır (Aslan, 2008, s. 165).

İşe bağlılık ise mesleklerin, görevlerin, hizmetlerin ve sorumlulukların oluşturmuş olduğu iş setleriyle bütünleşmeyi ve ona bağlanmayı ifade etmektedir. İşine bağlı olan bir kişi, her mesleğin gerektirdiği faaliyetlere kendini adamayı ve bu faaliyetlerle özdeşleşme eğilimi göstermektedir. Aynı zamanda işe bağlılık, bir mesleğin erdemlerinin, öneminin ve kişi için ifade ettiği anlamın söz konusu kişi tarafından yapılan değerlemeleri içerdiğini söylemek mümkündür. İşe bağlılıkta olduğu gibi mesleğe bağlılıkta da bir bireyin tatmin olmasa bile, kendini yaptığı işe kaptırması ve psikolojik olarak bağlanmış hissetmesi daha fazla önem taşımaktadır. Dolayısıyla işe bağlılıkta olduğu gibi mesleki bağlılıkta durum dışsal değil, bireyin içsel motivasyonu ile ilgili durum daha ön plandadır (Benligiray ve Sönmez, 2011, s. 31).

2.3.3. İşe Bağlılık ve Çalışmaya Bağlılık

Belli bir çalışanın kendisini işine bağlı olarak hissetmesi işletmelerde kısaca iş tutkusu veya çalışmaya bağlılık olarak adlandırılmaktadır. Bu anlamda çalışmayı seven çalışanlar da çevrelerine yaydıkları enerjisi olumlu olan, yaptıkları işi özverili şekilde yapan bireyler olarak değerlendirilmektedir (Alioğulları, 2021, s. 166). Kişinin meslek sahibi olması ve mesleğini icra etmesi ile ilgili olan bağlılık türü çalışmaya bağlılıktır. Yani, kişi için asıl önemli olan şey, yapabildiği, başarabildiği, tamamlayabildiği herhangi bir işi gerçekleştirmeye olan bağlılıktır. İşe bağlılık belirli bir işe karşı duyulan bağlılık iken çalışmaya bağlılık o an yapılan ya da yapılabilecek olan işe bağlanma şeklidir (Diker, 2010, s.7). İşe bağlılık, bireyin kendi ihtiyaçlarını karşılaması sırasında oluşmaktayken, çalışmaya bağlılık ise bireyin süreç içerisinde, grupta sosyalleşmesinin ve kültürel paylaşımlarda bulunmasının bir sonucu olarak gelişen bir durumdur (Karacaoğlu, 2005, s. 57).

Günümüzde işletmeler çalışmayı seven veya bağlılığı yüksek çalışanlar ile ürün ve hizmetlerini geliştirmeyi arzu etmektedirler. Çünkü çalışmayı seven çalışanların işlerine daha fazla odaklandıklarını ve sonuç odaklı bakış açısıyla çalışmalarını sürdürdükleri işletmeler tarafından bilinmektedir. Bu nedenle işlerini severek yapan çalışanları işletmede uzun süreli olarak tutmak işletmelerin en çok istediği durumdur. Çalışmayı seven kişilerin nispeten az olduğu işletmelerde de çalışanların işe ve

çalışmaya olan bağlılıklarını arttırabilmek amacıyla sürekli çalışmalar yapılmakta ve marka olma gibi yeni uygulamalar tespit edilip işe ve çalışmaya bağlılığı bu uygulamalar çerçevesinde arttırılması hedeflenmektedir (Girginer ve Çelik, 2020, s. 1120).

2.4. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Literatürde işe bağlılık üzerinde etkisi olan ve onu şekillendiren faktörler iki yaklaşım çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. İlk yaklaşım, ihtiyaçların, değerlerin ve kişilik özelliklerinin işe bağlılığın üzerinde daha fazla etkisi olduğunu savunmaktadır. İkinci yaklaşım ise işin özelliklerinin ve iş çevresinin kişisel özelliklerden daha önemli olduğunu ileri sürmektedir (Kuruüzüm vd., 2010, s. 185). Brown (1996) tarafından yapılan sınıflandırmada; işe bağlılığın öncülleri dört ayrı grupta toplanmaktadır. Bu öncüller; kişisel özellikler, işle ilgili özellikler, yönetimle ilgili özellikler ve çalışanların rol algılarıdır. Buna göre iş ahlakı, kontrol odağı, özsaygı ve kendini geliştirme ihtiyacı kişilik özellikleri arasında yer almaktadır. Otonomi, beceri çeşitliliği, görev kimliği, geribildirim, hiyerarşik düzey, görevin anlamlılık düzeyi, güdüleme potansiyeli, rekabet ve görev karmaşıklığı iş özellikleri kapsamında değerlendirilmektedir. Yönetimin özellikleri içerisinde, yöneticilerin astlarını önemseme düzeyi ve kararlara katılmalarını teşvik etme düzeyi ve çalışanlarla iletişim kurma biçim yer almaktadır. Çalışanların rol algılarını ise rol karmaşıklığı ve rol çatışması oluşturmaktadır (Doğru, 2019, s. 2700). Ancak bu çalışmada işe bağlılığı etkileyen faktörler; çalışmanın amacına bağlı olarak ve literatürde yaygın kullanım biçimiyle bireysel ve işle ilgili faktörler olmak üzere iki ana başlık altında incelenmiştir.

2.4.1. Bireysel Faktörler

İşe bağlılık tutumunun kazanılmasında ve güçlenmesinde kişisel faktörlerin etkili olduğu bilinmektedir (Altunok, 2019, s. 4). Nitekim bireylerin, günün üçte birini işyerinde geçirdikleri düşünülürse kişisel faktörlerin çalışma hayatındaki kalite açısından da dikkate alınması gereken etmenler olduğu söylenebilir (Değerli ve Birol, 2020, s. 105).

Yaş: Kişinin yaşı işe bağlılığı etkileyen önemli etmenlerden biridir. Yaşa göre çalışanların işe bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılıkların olması; çalışanların yaşam

konusunda farklı beklentiler içerisinde ve farklı hedeflerin peşinde olmaları, yaşı genç olan kişilerin eğlenmek için daha fazla zaman ayırmaları ve hayata karşı farklı bakış açılarının olmasından kaynaklanmaktadır (Eren, 2011, s. 112). Örneğin; Altunok (2019) yaptığı çalışmada X kuşağında olan kişilerin işe bağlılık düzeyinin Y kuşağında yer alan kişilerden yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ertürk ve Aydın (2018) yaptıkları çalışmada işe bağlılık düzeyinin yaş açısından anlamlı farklılık gösterdiğinin bulmuşlardır. Buna göre yaş oranı 20-50 olan kişilerin işe bağlılık düzeyinin, yaşı 51 ve üstü olan kişilerden daha yüksek çıktığı belirlenmiştir. Ataç ve Özgenel (2021) yaptıkları çalışmada yaşın artmasıyla birlikte işe bağlılık düzeyinin de arttığını tespit etmiştir.

Cinsiyet: İşe bağlılık düzeyinin kadın ve erkeklerde farklı seviyelerde olduğu değişik çalışmalarda ortaya konulduğu gözlemlenebilmektedir. Cinsiyet değişkeninin işe bağlılığı etkilediğine yönelik yaygın bir görüş vardır (Altun, 2021, s. 42). Evli bireylerden kadın ve erkeklerin mesleklerinde belli bir uzmanlığa sahi olmalarına rağmen toplumun erkeğe ve kadına yüklemiş olduğu roller nedeniyle çoğu kadın çalışanın aile, çocuk ve ev ile alakalı mesuliyetlerinin işe bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir (O'Driscoll ve Koopman, 1998, s. 133). Nitekim; Kuruüzüm ve arkadaşları (2010), yaptıkları çalışmada cinsiyetin işe bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Altunok (2019) yaptığı çalışmada erkeklerin işe bağlılık düzeylerinin kadınlardan yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yine Ataç ve Özgenel (2021) yaptıkları çalışmada erkeklerin işe bağlılık düzeyinin kadınlardan daha yüksek olduğunu tespit etmişler. Ancak Ertürk ve Aydın (2018) yaptıkları çalışmada erkeklerin ve kadınların işe bağlılık düzeyleri arasında bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir.

Medeni Durum: Çalışanların medeni durumlarının işe olan bağlılıklarını etkileyen ve düzeyini şekillendiren bir durum olduğu kabul edilmektedir. Bunun temel sebebi; iş dışındaki yaşamda gerçekleşen faaliyetlerin, iş ortamını ve işe bağlılığı etkileyebilmesidir. Bilindiği üzere bekâr çalışanların, aileleriyle ilgilenmesi, onları geçindirmesi ve ev işlerinde sorumluluk üstlenmeleri gibi çalışma hayatlarını kısıtlayacak ya da çalışmalarını engelleyecek görevleri üstlenmedikleri söylenebilir. Bu yüzden de bekârları işe bağlılıklarının düşük olması doğal olarak görülebilmektedir. Ancak evli çalışanların ebeveyn rolü üstlenmeleri, ev sorumlulukları, aile ve akraba sorumlulukları, sürekli çalışmak zorunda oluşları gibi

durumlar işe bağlılık düzeylerinin olumlu ve olumsuz olması gibi sonuçları doğurabilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2001, s. 83). Örneğin; Altunok (2019) yaptığı çalışmada evli kişilerin işe bağlılık düzeyinin bekar olanlardan yüksek olduğunu tespit etmiştir. Karacaoğlu (2005) yaptığı çalışmada medeni durum açısından anlamlı bir farklılığın olmadığını saptamıştır.

Eğitim Durumu: Çalışanların sahip olduğu eğitim düzeyi, kadın ve erkek olmalarına bakılmaksızın iş hayatlarına ilişkin bakış açılarını ve iş yaşamına dair beklentileri üzerinde kritik etkileri olan bir faktördür. Eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte, işe yüklenen anlamın daha fazla arttığını ve beklentilerin de daha fazla çeşitlendiğini söylemek mümkündür (Çakır, 2001, s. 111). Örneğin; Kuruüzüm ve arkadaşları (2010), yaptıkları çalışmada eğitim durumunun işe bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Ataç ve Özgenel (2021) yaptıkları çalışmada eğitim durumu ile orantılı olarak işe bağlılık düzeyinin arttığını tespit etmiştir. Ancak Gökaslan (2021) yaptığı çalışmada eğitim durumu düştükçe işe bağlılığın daha fazla arttığını tespit etmiştir.

Mesleki Deneyim: Aynı iş yerinde uzun süreli çalışanların daha fazla işe bağlılık gösterdikleri konusunda yaygın bir görüş vardır (Çakır, 2001, s. 7). Ancak literatürde mesleki deneyimin işe bağlılık düzeyini yükselttiğini ortaya koyan çalışmalar olmakla birlikte, bazı çalışmalarda da mesleki deneyim ve işe bağlılık arasında herhangi bir olumlu ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir. Örneğin; Ertürk ve Aydın (2018) mesleki deneyimin işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını saptamışlardır. Mesleki kıdem konusunda ise Açıkgöz ve Kıran (2020), Zonguldak ilinde gerçekleştirdikleri çalışmada hekim, diğer personel, yardımcı sağlık personeli ve diğer sağlık profesyonellerinin işe bağlanma düzeyinin birbirine yakın olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak Karacaoğlu (2005) yaptığı çalışmada mesleki deneyim açısından anlamlı bir farklılığın olmadığını saptamıştır.

2.4.2. İşle İlgili Faktörler

Bütün sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde uygulanan katı kurallar, değişen ve gelişen teknolojilerin etkisiyle yaşanan rekabet şartları; konaklama işletmelerinin yapılanma süreçleri, işleyişleri, yönetici-çalışan ilişkilerine yön verdiği gibi çalışanların işe yönelik tutumlarını da etkileyebilmektedir (Dursun, 2021, s. 21). Bu tutumlar yapılan işle ilgili özellikler

nedeniyle oluşmakta olup aşağıda bu özelliklerin en önemli olanları üzerinde durulmuştur.

Ücret: Çalışanlara görmekte oldukları iş karşılığında taahhüt edilen ve işin bitimiyle çalışana verilen bedele ücret denilmektedir. Ücret, örgütteki işlerin aksaklık göstermemesi, iş görenlerin verimli ve etkin olabilmesi amacıyla işe bağlılık ile motivasyonlarını sağlamak adına fazlasıyla etkili olan bir faktördür (Diker, 2010, s. 38). Örgütlerin insan kaynakları politikasının farklılık göstermesiyle ücret sistemlerinde de farklılık bulunmaktadır. Örgütlerde performansa, kıdeme, beceriye dayalı ve teşvik edici prim gibi farklı ücret sistemleri uygulanmaktadır. Örgütlerdeki bu farklı ücret sistemlerinin sonucunda, bu ücretlendirmelerin adaletli dağıtılıp dağıtılmadığını sorgulayan çalışanların işe bağlılıklarında ve performanslarında bir azalma görülecektir. Örgütler çalışma barışını bozmayacak bir ücret sistemini hayata geçirdikleri zaman çalışanların işe bağlılığı, örgüt performansı ve verimlilik artacaktır (Sabuncuoğlu, 2000, s. 209).

İşin Anlamlılığı: Çalışan açısından yaptığı iş ne derece önemli ve değerli ise işe yüklediği anlam da o derecede önemlidir. İş yerinde ve iş yerine ait faaliyetlerde iş görenin kendini önemli ve faydalı bir konumda hissetmesi o iş yerine yüklediği anlam ile açıklanabilir. İşin anlamlılığı kişiden kişiye değişen bir kavram olduğu için iş görenin yaptığı işi ne derece anlamlı bulduğu öznel bir durumdur ve çalışanın yaptığı işi nasıl algılayıp yorumladığına bağlı olarak değişir. İşin anlamlılığı tükenmişlik, devamsızlık ve işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilerken; iş performansı, iş tatmini ve işe bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir (Seçkin, 2018, s. 145).

Yönetim Tarzı: İşe bağlılık, yönetimin çalışanlara karşı takınmış tutumlardan ve uygulanan kuralların uygulanma biçiminden etkilenmektedir. Çalışanlar, karar alma süreçlerinde yöneticileri tarafından söz hakkı verilip verilmemesinden, yönetim tarzının nesnellikten uzak olup olunmaması ve üstlerinin kararlara katılma konusunda çalışanlara karşı göstermiş oldukları davranışlarından etkilenmektedirler (Yağcı, 2013, s. 41). Yöneticilerin çalışanlara yönelik göstermiş olduğu babacan ve hoşgörülü tavırlar onların işe bağlılıklarını olumlu yönde etkilerken, çalışanların algılamış olduğu despot, anlayışsız ve hoşgörüsüz durumlarda da işe bağlılıkları azalacaktır. Çalışanların yöneticiler hakkındaki algıları ile yöneticilerin onlara davranış biçimi işe bağlılık düzeyine etki eden önemli bir faktör olarak görülmektedir (Diker, 2010, s. 40).

Çalışma Koşulları: Genel olarak çalışma koşullarından kasıt; çalışma ortamındaki sıcaklık, nem, ışık, gürültü gibi fiziki şartlarla birlikte ek çalışma süreleri, vardiya sistemi vb. gibi faktörlerdir. Çalışanların verimli ve etkili bir biçimde çalışabilmesi, sağlık ve güvenliklerinin en üst düzeyde sağlanması için, yukarıda ifade edilen çalışma koşullarının işletmelerde kabul edilebilir düzeye getirilmesi önemli bir gerekliliktir. Bunun sağlanması yani ortamın güvenli, rahat ve huzurlu olması işletmede çalışan kişilerin kendilerini güvende hissetmelerine, değerli görmelerine, motivasyonlarının ve işe bağlılıklarının artmasına katkı sağlamaktadır (Türkay, 2016, s. 118-119). Bununla birlikte çalışanların morallerini, motivasyonunu ve sağlıklarını etkileyen diğer önemli bir nokta yanında iş yerindeki çalışma saatleridir. Özellikle vardiyalı çalışmanın, genel olarak gönüllülük esasına dayanan bir uygulama biçimi olmadığı bilinmektedir. Vardiyalı çalışmalar, çoğunlukla kişilerden ziyade teknolojik zorluklar, ekonomik kaygılar ve bazen de toplum yararı düşüncesi nedeniyle uygulanmaktadır (Güzel vd., 2018, s. 80). Dolayısıyla çalışanlara rağmen uygulanmakta olan vardiyalı çalışmalar, çalışanların uyumsuzluk sorunu yaşamalarına, düşük performans göstermelerine, sağlıklarının bozulmasına ve buna bağlı olarak işyerinde kazaların artmasına, aile ve toplum ilişkilerinin bozulmasına neden olabilmekte ve bu yüzden işe bağlılıklarının düşmesi de söz konusu olabilmektedir (Yıldız vd., 2012, s. 29).

Kariyer İmkânı: Çalışanların çalıştıkları işyerinde, kendilerine verilmiş olan görevleri ve sorumlulukları layıkıyla yerine getirebilmeleri amacıyla eğitilmeleri, sahip oldukları yetenekler ve çalışma arzuları doğrultusunda işletme içerisinde yükselmelerini ifade eden bir kavramdır (Anafarta, 2001, s. 3). Çalışanların, işletmedeki kariyer imkanlarının varlığını görmesi veya algılaması, yaptıkları işlerinde daha fazla performans göstermelerine ve iş konusundaki gayretlerini arttırmalarını beraberinde getirmektedir. Çalışanların, işletmedeki kariyer imkanlarından memnuniyet duymaları onların işlerine, şu anda ve gelecekte bulunmak istedikleri pozisyonu ve sahip olmayı istemiş oldukları statüye yükledikleri psikolojik anlamın yüksek olmasını doğurmaktadır. Ayrıca, sahip oldukları potansiyelin farkındalığıyla, çalışmış oldukları işletmede daha üst pozisyonlarda yer alarak daha çok yetki ve sorumluluk üstlenebileceklerini düşünen bireyleri tatmin edecek kariyer imkânlarının sunulması, işle alakalı tatmin düzeylerini yükselmekle birlikte işe bağlılık düzeylerini de olumlu yönde etkileyebilmektedir (Tunçer, 2012, s. 221-222).

2.5. İŒe Bağlılık ve İliŒkili Kavramlar

Literatürde iŒe bağlılık ile etkileŒim içinde olan çeŒitli kavramlar vardır. Performans (Brown ve Leigh, 1996; Chughtai, 2008; Martini vd., 2020), devamsızlık veya iŒe ge gelme (Aydın ve Tezgel, 2020; Blau ve Boal, 1987), iŒten ayrılma niyeti (Bulutlar ve Özler, 2010; Büyükyılmaz ve Bier, 2018; BüyükbeŒe ve Gökaslan, 2018; Gökaslan, 2018) ve iŒ tatmini (Qadiri, 2021; Demir, 2020; Sekin, 2018) kavramları bunlardan bazılarıdır. Bu kavramlar alıŒanların tutum ve davranıŒlarının bir sonucu olarak iŒe bağlılık tarafından etkilenmektedirler.

2.5.1. Performans

Performans; alıŒanın, topluluğun ya da örgütlenmiŒ bir sistemin, iŒi yapabilme düzeyi ve yapılan iŒten elde edilen başarı olarak tanımlanabilmektedir (ŒimŒek ve elik, 2012, s. 157). Performans; literatürde görev ve bağlamsal performans Œeklinde ikiye ayrılmaktadır. Görev performansı, alıŒan kiŒilerin iŒ tanımlarında yer alan temel faaliyetlerin ve görevlerin, belirlenen ölçütleri hangi düzeyde karŒıladıęını ortaya koyan bir performans türüdür. Bağlamsal performans ise, görev performansından farklı olarak, alıŒanların iŒ tanımlarının ötesinde görevler üstlenmeleri, diğer alıŒanlara yardımcı olmaları, iŒletmenin kurallarına uymaları ve iŒletmenin amalarını savunmaları gibi tutum ve davranıŒları ortaya koyan performans Œeklidir (Doğru, 2020, s. 2701).

Günümüz turizm sektöründe alıŒanların hangi iŒi yaptıklarının yanı sıra söz konusu iŒi nasıl yaptıklarının da dikkate alınması, alıŒanların sergilemiŒ oldukları davranıŒları önemli hale getirmiŒ bulunmaktadır. Bu dönemde bir iŒletme alıŒanlarından bağımsız düşünülemediği için alıŒanların iŒyerinde göstermiŒ oldukları davranıŒların ürün ve hizmet kalitesine ve iŒletmenin verimli olmasına etki ettiği değerlendirilmektedir. Diğer taraftan alıŒanların gün getike seeneklerinin artmasından dolayı, beklentilerini en çok karŒılayabilecek iŒletmeyi tercih etme eğiliminde oldukları bilinen bir durumdur. Dolayısıyla alıŒanların isteyerek ve bilerek semiŒ oldukları iŒleri yapmaları veya iŒletmede faaliyet göstermeleri performanslarını olumlu yönde etkileyebilmektedir (Asar, 2018, s. 34). Yine pozitif duygular içerisinde olan bireylerin, kendi kaynaklarını oluŒturarak iŒle ilgili duygularını diğerlerine de yansıttıkları, kendi yetenek ve bilgilerine güvendikleri için iŒe bağlı olmayan alıŒanlara kıyasla performanslarının daha yüksek olduğu görülebilmektedir. Bu tür

kişilerin işletmedeki diğer çalışanlara nazaran işletmeye katkılarının da fazla olduğu söylenebilir (Ertürk ve Aydın, 2018, s. 88-89). Nitekim Brown ve Leigh (1996) yaptıkları çalışmada işe bağlılığın performansı etkilediğini bulmuşlardır. Chughtai (2008) benzer bir sonuç bulmuştur. Martini ve arkadaşları (2020) Bali’de 168 dokuma işçisi üzerinde yaptıkları çalışmada işe bağlılığın performans üzerinde önemli bir olumlu etkisi olduğunu bulmuşlardır.

Sonuç olarak performans, yapılmak olan iş ne olursa olsun işletmenin hedeflerine ulaşması ve başarılı olması için çalışanların iş arkadaşlarına yardım etmesini ve desteklemesini, verilen görevleri gönüllüce yapmalarını, bu görevleri gerçekleştirme esnasında çalışma arkadaşlarının öğrenmesine katkıda bulunmalarını, fazladan çalışmaya gönüllüce katılmalarını, hoşgörülü ve merhametli olmalarını, kişisel sorumluluk gerektirmeyen durumlarda bile başkaları için görev yapmasını, bilgiyi paylaşmasını ve ekstra çaba harcamasını içeren davranışlardan oluşmaktadır (Bulut ve Çevik, 2021, s. 161). Bu açıdan işlerine yüksek düzeyde bağlılık gösteren kişilerin işlerini kendi öz-benliklerinin merkezinde görmeleri ihtimal dahilindedir. Bu kişiler iş performansı konusunda göstermiş oldukları başarı sayesinde de kendi öz-sayılarını artırdıkları ve işletmeleri için yararlı davranışlar geliştirdikleri söylenebilir (Büyükyılmaz ve Biçer, 2018, s. 31).

2.5.2. Devamsızlık

Devamsızlık, çalışanın işverene bilgi vermeden çeşitli sebepleri öne sürerek mesai saatleri içerisinde yani çalışması gereken süre içerisinde işinde olmaması olarak tanımlanmaktadır (Bacak ve Yiğit, 2010, s. 30). İşine bağlı olan çalışanlar, işlerine dair sorumluluklarının farkındadır ve mazeretsiz devamsızlık oranları daha düşüktür. Önemli ve geçerli bir sebep olmadıkça devamsızlık yapmaktan kaçınırlar (Şahin, 2011, s. 25). Dolayısıyla işe bağlılığın olumlu bir örgütsel davranış olduğu düşünüldüğünde (Aydın ve Tezgel, 2020, s. 56); çalışanın işe geç gelmesinin veya devamsızlık yapmasının işe bağlılıkla olumsuz bir ilişki ve etkide olması beklenmektedir. Nitekim Blau ve Boal (1987) yılında işe bağlılığın devamsızlık oranını düşürdüğünü saptamışlardır.

2.5.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti; bir kimsenin işinden ayrılma eğilimini ifade eden bir kavramdır (Kalemci, 2007, s. 129). Başka bir deyişle çalışanların üyesi oldukları işletme şartlarından tatmin olmamaları sonucunda sergilemiş oldukları negatif ve aktif eylemlerin tümüdür (Zincirkıran vd., 2015, s. 61). Kavramı; çalışanın, çalıştığı kurumda kalma niyetinin ölçüsü olarak tanımlanmak da mümkündür (Çam ve Yıldırım, 2010, s. 77). Günümüzde çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen pek çok faktörün etkisinde oldukları görülebilmektedir. Örneğin; ölüm, hastalık, emeklilik, eğitim, ikamet değişikliği, evlilik ve hamilelik gibi bireysel nedenlerin yanı sıra çalışanlar işlerinden ayrılabilirdiği gibi ücretin düşük, kariyer ve terfi olanaklarının kısıtlı, teşvik ve ödüllendirmenin az, stres düzeyinin yüksek, işyerinde taciz olaylarının olması, işyerinin fiziki koşullarının kötü olması, yönetim anlayışının yetersiz olması, düşük tatmin, düşük işe bağlılık gibi örgütsel nedenlerden dolayı da işten ayrılma eğilimi gösterdikleri bilinmektedir (Demirtaş ve Akdoğan, 2015, s. 62).

İşte ayrılma niyeti, iş yerinde tatminsizliğin en doğru ve en güçlü dolaysız habercisi olup işe bağlılığın da düşük olması anlamına gelmektedir (Ceylan ve Bayram, 2006, s. 106). Dolayısıyla işe bağlılık ile işten ayrılma niyetinin arasında ters yönlü bir ilişki olduğu görülebilmektedir. İşten ayrılma niyeti, işletmenin çalışanlarına sağlamış olduğu imkanların düşük olması, işletmenin çalışanlara sağladığı kaynakların yetersiz olduğu, çalışanların kendilerini geliştirme imkanının olmadığı ve kendilerini değerli hissetmediklerinin önemli bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle çalışanlarına yeterli imkanlar sağlayan bir işletmede çalışanların işten ayrılma niyetlerindeki azalma, işe olan bağlılıklarının yüksek olması anlamına gelmektedir (Turgut, 2010, s. 83). Örneğin; Bulutlar ve Özler (2010), yaptıkları çalışmada işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir. Buna göre; işe bağlılık düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı bulunmuştur. Büyükyılmaz ve Biçer (2018), Büyükbeşe ve Gökaslan (2018), Dede ve arkadaşları (2014), Gökaslan (2018) çalışmalarında benzer bir sonuç bulmuşlardır.

Ancak belirtmek gerekir ki; işten ayrılma niyetinin düşük olmasını, her zaman işletmenin sağlamış olduğu imkânların yetersiz olmasına bağlamak yanlış olur. Piyasa şartları, kişinin kişisel sorunları gibi nedenler de kişinin yeni bir iş bulmak için işten ayrılma niyetini baskılayabilmektedir (Öngöre, 2016, s. 87). Ne şekilde olursa olsun

verimli çalışan ve kalifiye düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerini ortadan kaldırmanın veya önlemenin işletmelerin hem imajı hem de işe alım maliyetleri açısından da önemli olduğu unutulmamalıdır. Çünkü yeni işe alımların, oryantasyonun, eğitim maliyetlerinin daha yüksek olduğu bilinen bir gerçektir. Diğer taraftan işgücü devir oranının yüksek olduğu işletmelere olan güven azalmaktadır. Bu da yönetim zafiyetini ve istikrarsızlığı beraberinde getirebilmektedir (Başaran, 2016, s. 38). Bu nedenle bu durumun işletmeler tarafından dikkate alınması ve daha önce bahsedilen şartların iyileştirilerek gereken önlemlerin alınması zorunlu görünmektedir (Çam ve Yıldırım, 2010, s. 80).

2.5.4. İş Tatmini

İş tatmini insan yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında en çok araştırılan konulardan biridir ve en basit tanımıyla bireyin işiyle ilgili hissettiği olumlu ve hoşnut duygular olarak tanımlanabilir. Çalışanın, iş şartlarını, kendisinden beklenenleri ve elde ettiği sonuçların kişisel bir değerlendirmesi olan iş tatmini, aslında bireyin işe olan bağlılığını artırmada belirleyici çok önemli bir faktördür (Çulibrk vd., 2019, s. 2). Başka bir deyişle organizasyonlarda çalışan bireylerin yaptıkları işlere karşı duygusal olarak tepkiler vermeleri kaçınılmaz bir olgudur. Bu açıdan çalışanların yapmış oldukları işler hakkındaki duyguları, düşünceleri ve tutumları çalışanların işe bağlılıklarının bir göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır (Büyükyılmaz vd., 2019, s. 30). İşe bağlılık ise hem iş tatmini sağlamak hem de iş motivasyonunu geliştirmektedir. Bu sayede örgütün verimliliği ve etkililiği artmaktadır (Değerli ve Birol, 2020, s. 105).

İşe bağlılık çalışanın, yaptığı işe yönelik, tatminin de ötesinde hissettiği olumlu duygu durumunu içermektedir (Dede vd., 2014, s. 125). Dolayısıyla işine bağlı olarak çalışan kişiler yapmış oldukları işten zevk almaktadırlar. Çünkü işlerini severek yerine getirerek iş süreçlerine kendilerine has özellikler katmaktadırlar (Bulutlar ve Özler, 2010, s. 81). İşlerine son derece bağlı olan çalışanların şahsen işle özdeşleştikleri ve işin kendisi tarafından tatmin edildikleri söylenebilir. Söz konusu kişiler, diğer çalışanlardan daha fazla ve daha üretken çalışmaya eğilim göstermektedirler. Bu kişilerin, işletmelerinin ve müşterilerinin istedikleri ve bekledikleri sonuçları üretme olasılıklarının da daha yüksek olduğu söylenebilir (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018, s. 138).

İşe bağlılık ve iş tatmini ilişkisi konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında; Eryılmaz ve arkadaşları (2021) öznel iyi oluşu, işe bağlılık ve işle ilgili tatmin açısından incelemiştir. Alan çalışması sonucunda işe bağlılık ile öznel iyi oluş arasında iş tatmininin önemli aracı rolü oynadığını tespit etmişlerdir.

Qadiri (2021), Ankara'da gerçekleştirmiş olduğu tez çalışmasında, çalışanlar için öğrenen liderlik davranışının, iş tatmini ve işe bağlılık üzerindeki ilişkisi ve etkisini araştırmıştır. Analiz sonucunda işe bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki ve etki bulunmuştur.

Demir (2020), öz yeterlik ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptığı çalışmada işe bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Gopinath ve Kolpana (2020) İşe bağlılığın, olumlu örgütsel çıkarımlara yol açabilecek belirli psikolojik ihtiyaçların tatmini için potansiyel temelini oluşturduğunu öne sürerek Tamilnado'daki üniversitelerde görev yapan yöneticiler üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, işe bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yuspahrudin ve arkadaşları (2020), yüksek düzeyde bir işe bağlılığın sonuçlarının işin niteliğini ve niceliğini artırabileceği ve nihayetinde iş tatminine yol açabileceğini düşünerek bir çalışma yapmışlardır. Araştırmada; çalışma grubu desteği, karar verme sürecine katılım ve göreve bağlılıktan oluşan işe bağlılık faktörlerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmış ve işe bağlılığın iş tatminini etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Seçkin, 2018 yılında yapılan işin anlamlılığının işe bağlılık üzerindeki etkisinde iş tatmini ile iş merkezliliğin aracılık rolü incelenmiştir. Analizler sonucunda işe bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Culibrk ve arkadaşları (2018) iş özellikleri, örgütsel bağlılık, iş tatmini, işe bağlılık, örgütsel politika ve prosedürler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Sırbistan'da faaliyet gösteren 8 şirketten toplam 566 kişi üzerinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda işe bağlılığın, iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine kısmen aracılık ettiğini tespit etmişlerdir.

Maden-Eyiusta (2015) çalışanların işyerlerindeki güçlendirme uygulamaları ile ilgili algılarının, iş tatmini ve işe bağlılık yoluyla, sorumluluk üstlenme davranışlarını etkileyip etkilemediğini ölçmüştür. Araştırma sonucunda iş tatmini ve işe bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Govender ve Parumasur (2010), bir finansal kuruluştaki çeşitli departmanlarda çalışan 145 daimi ve geçici çalışanın iş tatmini ve işe bağlılığını araştırmıştır. Analizler sonucunda iş tatmini ve işe bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Nwibere (2014), Nijerya'nın Nijer Deltası Bölgesi'ndeki Federal Hükümete ait 5 adet üniversiteden toplam 210 akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada; akademik personelin işe bağlılığı ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Zopiatis ve arkadaşları (2014), olağanüstü müşteri hizmeti sunan "ideal" bir çalışma ortamının geliştirilmesinde kurumsal bilgi ve yeteneklerin geliştirilmesi için işyerindeki tutumların bilinmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda Kıbrıs'taki konaklama çalışanlarının işlerinde kalma veya işten ayrılma niyetiyle işe bağlılık, örgütsel bağlılık (normatif ve duygusal) ve iş tatmini (içsel ve dışsal) arasındaki nedensel ilişkileri araştırmışlardır. Araştırma sonucunda işe bağlılık, duygusal ve normatif bağlılık ve içsel iş tatmini arasında pozitif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Yüksel (2003) teknisyenler üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmini ve işe bağlılık arasından kuramsal olarak öngörüldüğü gibi pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Wyk ve arkadaşları (2003) yaptıkları çalışmada işe bağlılığın hem iş tatmininin geneli hem de içsel ve dışsal boyutları ile olan ilişkisi yönünden incelemişlerdir. Analizler sonucunda hem genel hem de boyutsal bazda iş tatmini ve işe bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmişler.

Çalışanlarda iş tatminini artırmanın örgüt yönetimleri açısından büyük bir önemi vardır. Çünkü iş tatmini yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük seviyelerde olduğu, motivasyonlarının ve üretkenliklerinin arttığı ve bunlarında örgütsel hedeflere ulaşmada olumlu faktörler olduğu açıktır. Yukarıdaki çalışmalarda da ortaya konulduğu gibi işletme yöneticileri, örgütsel hedeflerine ulaşabilmesi için, çalışanların işe bağlılıkları ve iş motivasyonlarıyla doğrudan bir bağlantısı olan,

alışanların iş tatmini dzeylerine artırmaya odaklanmaları gerektiği sylenbilir
(Moro vd., 2020, s. 391)

3. İŞ TATMİNİ VE İŞE BAĞLILIĞA YÖNELİK ARAŞTIRMA

3.1. Araştırma Alanı

Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin iş tatmininin ve işe bağlılıklarının hangi düzeyde olduğu, iş tatmini ve işe bağlılıkları arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetinin ne olduğunun belirlenmesi bağlamında gerçekleştirilen bu araştırmanın evreni Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişiler seçilmiştir. Araştırma bölgesi olarak Karabük İli Safranbolu İlçesi evren olarak seçilmesinde aşağıdaki temel nedenler dikkate alınmıştır:

- Karabük İlindeki konaklama işletmelerinin büyük çoğunluğunun Safranbolu İlçesinde bulunması,
- Safranbolu'daki işletmelere kolay ulaşılabilir olması,
- Araştırmanın yapıldığı dönemde, konaklama işletmelerinde toplam 1230 çalışanın olduğu araştırmacı tarafından konaklama işletmeleri ile irtibat kurularak tespit edilmiştir. Ancak Covid 19 salgını ve sınırlı sayıda personelin çalışması ve çalışmaya katılım konusundaki isteksizlik nedeniyle toplam 332 konaklama işletmesi çalışana araştırmaya katılmıştır.

3.2. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; Karabük ilinin Safranbolu ilçesinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan kişiler üzerine yapılmış olan alan sonuçları ele alınmıştır.

3.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular

Araştırmada kullanılmış olan iş tatmini ve işe bağlılık ölçeklerinin yapısal anlamda geçerliliğini test etmek için Açıklayıcı Faktör (AFA) analizi yapılmıştır. Bununla birlikte güvenilirliğini test etmek için Cronbach's Alpha testinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda iş tatmini ölçeğiyle ilgili AFA ve güvenilirlik sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

Maddeler	1. İçsel Tatmin	2. Dışsal Tatmin
T8	0,881	
T6	0,848	
T16	0,841	
T15	0,831	
T19	0,828	
T13	0,769	
T4	0,768	
T5	0,751	
T14	0,732	
T3	0,716	
T2	0,711	
T1	0,697	
T10		0,936
T7		0,918
T9		0,914
T11		0,914
T18		0,910
T17		0,908
T12		0,906
T20		0,903
Özdeğerler	7,372	6,703
Varyans Açıklama Oranı	36,859	33,515
Kümülatif Varyans Açıklama Oranı		70,374
Genel Cronbach's Alpha		0,899
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO):		0,932
Bartlett testi:	χ^2 ; 6348,451	p=0,000

Açıklayıcı faktör analizi sonuçları, Kaiser-Meyer-Olkin değerinin (KMO=0,932) ve Bartlett ($\chi^2 =6348,451$; $p<0,000$) değerinin faktör analizi için uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Tablo 2'de görüldüğü üzere; konaklama işletmesi çalışanlarının iş tatminini ölçen ölçeğin, toplam varyansın %70,374'ünü açıkladığı ve özdeğeri 1'in üzerinde olan 2 alt boyuttan oluştuğu görülmektedir. İş tatmininin düzeyini belirleyen ifadelerin faktör yüklerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Nitekim literatürde, belli bir olguyu ölçen ölçek ifadelerinin yük değerinin 0,35 ya da daha fazla olmasının, ölçeğin kullanılabilirliği için yeterli olduğu belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2007). Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha $\alpha=0,899$) kabul edilebilir düzeyde çıkmıştır. Bu sonucun $\alpha=0,80$ bandında olması, kullanılan ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğuna işaret etmektedir (Kayış, 2009, s. 405).

Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin işe bağlılığını ortaya koyan işe bağlılık ölçeği ile ilgili AFA ve güvenilirlik sonuçları Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3: İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

Maddeler	1. İşe Yoğunlaşma	2. İşe İstek Duyuma	2. İşe Adanma
B5	0,952		
B3	0,945		
B8	0,943		
B11	0,938		
B13	0,932		
B16	0,911		
B10		0,824	
B14		0,816	
B1		0,799	
B2		0,786	
B12		0,779	
B6		0,720	
B7			0,895
B4			0,895
B17			0,870
B9			0,870
B15			0,768
Özdeğerler	5,362	4,100	3,305
Varyans Açıklama Oranı	31,539	24,120	19,444
Kümülatif Varyans Açıklama Oranı			75,103
Genel Cronbach’s Alpha			0,816
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO):			0,873
Bartlett testi:		χ^2 ; 5089,899	p=0,000

Safranbolu ilçesindeki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerden toplanmış olan verilere varimax rotasyonlu temel bileşenler (principal components) yöntemi göre AFA testi uygulanmıştır. İşe bağlılık ölçeğinin KMO değeri 0,873 ve Bartlett değeri $p < 0,000$ olarak anlamlı çıkmıştır. Bu değerler, işe bağlılık ölçeği için toplanan verilerin yapısal geçerlilik için yeterli olduğuna işaret etmektedir. Konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlılığını ölçen veri setinin toplam varyansın %75,103’ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçek, öz değeri 1’in üzerinde olan 3 alt boyuttan oluşmakta olup faktör yüklerinin de kabul edilebilir sınır üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla faktör yüklerinin 0,35’ten büyük olması gerektiği düşüncesinden hareketle, işe bağlılıkla ilgili veri setinin faktör yükleri de kabul edilir düzeydedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ölçeğin güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,816$

olarak tespit edilmiştir. Alfa katsayılarından hareketle ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Akgül ve Çevik, 2003, s. 436).

3.2.2. Kişisel Bilgilere Yönelik Bulgular

Safranbolu’da yapılan alan çalışmasına katılan kişilerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir, sektörde ve kurumda çalışma sürelerine ilişkin betimsel analiz sonuçları Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Kişilerin Tanımlayıcı Bilgilerine Yönelik Bulgular

Cinsiyet	f	%
Kadın	100	30,1
Erkek	232	69,9
Medeni Durumu	f	%
Evli	116	34,9
Bekâr	216	65,1
Yaş	f	%
30 Yaş ve Altı	101	30,4
31-35 Yaş	129	38,9
36-40 Yaş	54	16,3
41 Yaş ve Üstü	48	14,5
Eğitim Durumu	f	%
Lise ve Altı	86	25,9
Ön Lisans	100	30,1
Lisans	80	24,1
Lisansüstü	66	19,9
Aylık Gelir	f	%
3500 TL ve Altı	57	17,2
3501-4000 TL	70	21,1
4001-4500 TL	79	23,8
4501-5000 TL	59	17,8
5001 TL ve Üstü	67	20,2
Sektörde Çalışma Süresi	f	%
1 Yıldan Az	47	14,2
1-3 Yıl	63	19,0
4-6 Yıl	82	24,7
7-9 Yıl	65	19,6
10 Yıl ve Üstü	75	22,6
İşletmede Çalışma Süresi	f	%
1 Yıldan Az	31	9,3
1-3 Yıl	69	20,8
4-6 Yıl	65	19,6
7-9 Yıl	93	28,0
10 Yıl ve Üstü	74	22,3
Genel Toplam	332	100

Safranbolu’da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinden toplam 332 kişi araştırmaya katılmıştır. Bu çerçevede araştırmaya %30,1 kadın ve %69,9 erkek katılmıştır. Bu kişilerden %34,9’u evli ve %65,1’i ise bekârdır. Yaş oranlarına

bakıldığında; %30,4'ü 30 yaş ve altında, %38,9'u 31-35 yaşlarında, %16,3'ü 36-40 yaşlarında ve %14,5'i 41 yaş ve üzerindedir. Katılımcılardan %25,9'u lise ve daha altı, %30,1'i ön lisans, %24,1'i lisans ve %19,9'u ise lisansüstü mezundur. Katılımcıların %17,2'si 3500 TL ve altında ücret almaktadır. Bununla birlikte %21,1'i 3501-4000 TL, %23,8'i 4001-4500 TL, %17,8'i 4501-5000 TL, %20,2'si 5001 TL ve üzerinde ücret almaktadır. Katılımcıların %14,2'si 1 yıldan az süredir sektörde çalıştığını ifade etmiştir. %19'u 1-3 yıldır, %24,7'si 4-6 yıldır, %19,6'sı 7-9 yıldır sektörde çalışırken, 10 ve üzeri yıldır sektörde çalışanların oranı ise %22,6'dır. Katılımcıların %9,3'ü 1 yıldan az süredir şuan çalıştığı işletmede çalışmaktadır. Bununla birlikte %20,8'i 1-3 yıldır, %19,6'sı 4-6 yıldır, %28'i 7-9 yıldır ve %22,3'ü 10 ve üzeri yıldır söz konusu işletmede çalıştığını belirtmiştir.

3.2.3. Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının İş Tatmini ve İşe Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışmakta olup araştırmaya katılan kişilerin iş tatmini ve işe bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Bu çerçevede çalışanların iş tatmin düzeyleri hem ifadeler bazında hem de boyutsal bazda analiz edilmiş olup elde edilen sonuçları Tablo 5 ve Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 5: Çalışanların İşsel Tatminine İlişkin Bulgular

No	İşsel Tatmin Boyutuna İlişkin Maddeler	\bar{X}	σ
T8	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından işimden memnunum	4,539	0,709
T6	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından işimden memnunum	4,527	0,656
T16	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından işimden memnunum	4,494	0,775
T15	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından işimden memnunum	4,572	0,689
T19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden işimden memnunum	4,521	0,656
T13	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından işimden memnunum	4,575	0,643
T4	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından işimden memnunum	4,355	0,848
T5	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından işimden memnunum	4,436	0,764
T14	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından işimden memnunum	4,602	0,639
T3	Ekip çalışması olanağının olması bakımından işimden memnunum	4,527	0,679

T2	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından işimden memnunum	4,322	0,766
T1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden memnunum	4,334	0,818

Tablo 5’te görüldüğü üzere; toplumda saygın bir kişi olma şansı verdiği için ($\bar{X}_{4,53}$), ara sıra değişik şeyler yapabilme şansları olduğundan ($\bar{X}_{4,52}$), sabit bir iş sağlaması bakımından ($\bar{X}_{4,49}$), işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme özgürlüğüne ($\bar{X}_{4,57}$) ve karar verme şansı ($\bar{X}_{4,57}$) sağlaması nedeniyle katılımcıların işlerinden memnun oldukları görülmektedir. Çalışanlar, yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissinden dolayı ($\bar{X}_{4,52}$), başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansı vermesi nedeniyle ($\bar{X}_{4,35}$), ve kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansına sahip olmaları açısından ($\bar{X}_{4,43}$) işlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışanların, vicdani davranmalarına imkan vermesi ($\bar{X}_{4,60}$) ve başkalarına yardım yapabilmelerine olanak tanıdığı için işlerinden memnun ($\bar{X}_{4,32}$) oldukları görülmektedir. Bununla birlikte, kendilerini her zaman meşgul etmesi bakımından ($\bar{X}_{4,33}$) ve ekip çalışması olanağı sunduğundan ($\bar{X}_{4,52}$) dolayı çalışanların işlerinden memnun oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6: Çalışanların Dışsal Tatminine İlişkin Bulgular

No	Dışsal Tatmin Boyutuna İlişkin Maddeler	\bar{X}	σ
T10	Yöneticilerin personeli idare tarzı açısından işimden memnunum	2,747	1,483
T7	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından işimden memnunum	2,647	1,550
T9	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnunum	2,500	1,419
T11	İş içinde terfi olanağının olması bakımından işimden memnunum	2,713	1,478
T18	Çalışanların birbirleri ile anlaşması açısından işimden memnunum	2,768	1,490
T17	Çalışma şartları bakımından işimden memnunum	2,725	1,472
T12	Yöneticilerin karar vermedeki yeteneği bakımından işimden memnunum	2,623	1,468
T20	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından işimden memnunum	2,617	1,395

Tablo 6’da görüldüğü gibi; Safranbolu’daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin yöneticilerin personeli idare tarzını ($\bar{X}_{2,74}$), işle ilgili alınmış olan kararların uygulanmasından ($\bar{X}_{2,64}$), çalışma şartlarından ($\bar{X}_{2,72}$), yapılan iş karşılığında aldıkları ücretten ($\bar{X}_{2,50}$), işletmedeki terfi olanaklarından ($\bar{X}_{2,71}$) ve takdir edilme duygusundan ($\bar{X}_{2,61}$) kısmen memnun oldukları söylenebilir. Bununla birlikte işletmedeki

çalışanların birbirleriyle olan anlaşma biçimlerinden ($\bar{X}_{2,76}$) ve yöneticilerin karar vermedeki yeteneklerinden ($\bar{X}_{2,62}$) kısmen memnun oldukları belirlenmiştir.

Safranbolu’da faaliyet gösteren konaklama işletmeleri çalışanlarının işe yönelik bağlılık düzeyleri analiz edilmiş olup elde edilen sonuçlar Tablo 7, Tablo 8 ve Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 7: Çalışanların İşe Yoğunlaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular

No	İşe Yoğunlaşma İle İlgili Maddeler	\bar{X}	σ
B5	Çalışırken zaman su gibi akıp gider	3,033	1,454
B3	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum	3,069	1,451
B8	Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim	2,626	1,238
B11	Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim	3,180	1,423
B13	Çalışırken kendimi işime kaptırırım	2,602	1,245
B16	Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim	2,948	1,497

Çalışanların, çalışırken zamanın kısmen su gibi akıp gittiğini ($\bar{X}_{3,03}$) düşündükleri belirlenmiştir. Çalışanlar, etraflarındaki her şeyi bazen unuttuklarını ($\bar{X}_{3,06}$), yoğun çalışırken kısmen mutlu hissettiklerini ($\bar{X}_{2,62}$), bazen işlerine konsantre olabildiklerini ve daldıklarını ($\bar{X}_{3,18}$), kendilerini kısmen işlerine kaptırabildiklerini ($\bar{X}_{2,60}$) ve çalışırken bu durumun hiç bitmemesini bazen istediklerini ($\bar{X}_{2,94}$) ifade ettikleri görülmektedir.

Tablo 8: Çalışanların İşe İstek Duyma Düzeylerine İlişkin Bulgular

No	İşe İstek Duyma İle İlgili Maddeler	\bar{X}	σ
B10	Ara vermeden uzun süre çalışabilirim	2,984	1,164
B14	Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim	2,611	1,055
B1	İşimde kendimi enerji dolu hissederim	2,602	0,994
B2	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim	2,984	1,190
B12	İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissederim	2,581	1,041
B6	Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir	2,909	1,259

Çalışanların, her zaman olmasa da ara vermeden uzun süre çalışabildikleri ($\bar{X}_{2,98}$), bazen işlerin yolunda gitmediği zamanlarda bile azimle çalışabildikleri ($\bar{X}_{2,61}$) görülmektedir. Bununla birlikte çalışanların, işlerinde kendilerini kısmen enerji dolu ($\bar{X}_{2,60}$), kısmen güçlü ve dinç ($\bar{X}_{2,98}$), kısmen zihinsel olarak güçlü ($\bar{X}_{2,58}$) hissettiklerini ve sabah kalktıklarında işe gitmek için bazen istekli davrandıkları ($\bar{X}_{2,90}$) tespit edilmiştir.

Tablo 9: Çalışanların İşe Adanma Düzeylerine İlişkin Bulgular

No	İşe Adanma İle İlgili Maddeler	\bar{X}	σ
B7	İşime karşı istekli ve hevesliyim	2,491	1,259
B4	Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum	2,497	1,264
B17	Yaptığım işle gurur duyuyorum	2,536	1,270
B9	İşim bana çalışma şevki verir	2,385	1,251
B15	İşimi ilginç ve özel bulurum	2,358	1,270

Çalışanların mevcut işlerine karşı istekli ve hevesli olmadıkları ($\bar{X}_{2,49}$), yaptıkları işin anlamlı ve bir amaca hizmet ettiğini düşünmedikleri ($\bar{X}_{2,49}$), yaptıkları işle gurur duymadıkları ($\bar{X}_{2,53}$), yaptıkları işin çalışma şevki vermediği ($\bar{X}_{2,38}$) ve işlerini ilginç görmedikleri gibi özel bulmadıkları ($\bar{X}_{2,35}$) da ortaya çıkmıştır.

Tablo 10: Çalışanların İş Tatmini ve İşe Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

	N	Min.	Max.	\bar{X}	σ
İş Tatmini	332	1,90	5,00	3,757	0,635
İçsel Tatmin	332	1,58	5,00	4,483	0,562
Dışsal Tatmin	332	1,00	5,00	2,667	1,343
İşe Bağlılık	332	1,29	4,53	2,729	0,635
İşe Yoğunlaşma	332	1,00	5,00	2,910	1,298
İşe İstek Duyma	332	1,00	5,00	2,779	0,881
İşe Adanma	332	1,00	5,00	2,453	1,088

Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeylerinin orta ($\bar{X}_{2,66}$), ancak içsel tatmin düzeylerinin ($\bar{X}_{4,48}$) yüksek çıktığı görülmektedir. Buna bağlı olarak genel tatmin düzeylerinin ($\bar{X}_{3,75}$) yüksek çıktığı söylenebilir. Bununla birlikte işe yoğunlaşma ($\bar{X}_{2,91}$), işe istek duyma düzeyleri ($\bar{X}_{2,77}$) orta, ancak işe adanma düzeyleri ($\bar{X}_{2,45}$) düşük çıkmıştır. Alt boyutlara ilişkin ortalamalar nedeniyle işe bağlılık ($\bar{X}_{2,72}$) düzeyinin de orta düzeyde çıktığı görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle, çalışanların dışsal tatmin düzeylerinden dolayı işe bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

3.2.4. İş Tatmini Düzeyinin Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Karşılaştırılması

Araştırmanın bu kısmında Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin iş tatmini düzeylerinin demografik özellikleri açısından karşılaştırılmıştır. Bu çerçevede Tablo 11'de çalışanların tatmin düzeylerinin cinsiyetlerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 11: Tatmin Düzeyinin Çalışanların Cinsiyetleri Açısından Karşılaştırılması

Cinsiyet		N	\bar{X}	σ	t	p
Genel Tatmin	1. Kadın	100	3,905	0,609	2,803	0,005*
	2. Erkek	232	3,694	0,637		
İçsel Tatmin	1. Kadın	100	4,502	0,510	0,394	0,694
	2. Erkek	232	4,475	0,584		
Dışsal Tatmin	1. Kadın	100	3,008	1,243	3,186	0,002*
	2. Erkek	232	2,521	1,360		
TOPLAM		332				

*p<0,05

Araştırmaya katılan erkek ve kadın çalışanların tatmin düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir (t=2,803; p<0,05). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde; kadın çalışanların tatmin düzeylerinin erkek çalışanlarının tatmin düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Boyutsal açıdan bakıldığında; cinsiyete göre çalışanların içsel tatmin düzeyleri farklılık göstermemekle birlikte dış tatmin düzeyinin anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir (t=3,186; p<0,05). Bu çerçevede kadınların erkeklerden daha fazla dışsal yönden tatmin oldukları söylenebilir.

Konaklama işletmelerinde çalışan evli ve bekâr kişilerin tatmin düzeyleri Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12: Tatmin Düzeyinin Çalışanların Medeni Durumları Açısından Karşılaştırılması

Medeni Durum		N	\bar{X}	σ	t	p
Genel Tatmin	1. Evli	116	3,917	0,656	3,340	0,001*
	2. Bekâr	216	3,671	0,609		
İçsel Tatmin	1. Evli	116	4,533	0,512	1,184	0,237
	2. Bekâr	216	4,457	0,587		
Dışsal Tatmin	1. Evli	116	2,993	1,373	3,284	0,001*
	2. Bekâr	216	2,493	1,296		
TOPLAM		332				

*p<0,05

Araştırmaya katılan evli ve bekâr çalışanların tatmin düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir (t=3,340; p<0,05). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde; evli çalışanların tatmin düzeylerinin bekâr çalışanlarının tatmin düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Boyutsal açıdan bakıldığında; medeni duruma göre çalışanların içsel tatmin düzeyleri farklılık göstermemiştir. Ancak dış tatmin düzeyinin medeni durum açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (t=3,284; p<0,05). Buna göre evli

çalışanların bekâr çalışanlardan daha fazla dışsal yönden tatmin oldukları görülmektedir.

Tatmin düzeyinin konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin yaşları açısından dağılımına yönelik bulgular Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13: Tatmin Düzeyinin Çalışanların Yaşları Açısından Karşılaştırılması

	Yaş	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
Genel Tatmin	1. 30 Yaş ve Altı	101	3,755	0,624	2,984	0,031*	4>2,3
	2. 31-35 Yaş	129	3,707	0,629			
	3. 36-40 Yaş	54	3,668	0,709			
	4. 41 Yaş ve Üstü	48	3,999	0,542			
İçsel Tatmin	1. 30 Yaş ve Altı	101	4,512	0,489	1,170	0,153	-
	2. 31-35 Yaş	129	4,422	0,590			
	3. 36-40 Yaş	54	4,447	0,700			
	4. 41 Yaş ve Üstü	48	4,630	0,421			
Dışsal Tatmin	1. 30 Yaş ve Altı	101	2,618	1,389	1,672	0,173	-
	2. 31-35 Yaş	129	2,633	1,331			
	3. 36-40 Yaş	54	2,500	1,374			
	4. 41 Yaş ve Üstü	48	3,052	1,204			
TOPLAM		332					

*p<0,05

Çalışanların yaşları açısından genel tatmin düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir (F=2,984; p<0,05). Tukey sonuçlarına göre; 41 yaş ve üzerinde olan kişilerin tatmin düzeyinin, 31-35 yaş ile 36-40 yaş arasında olan kişilerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Boyutsal açıdan tatmin düzeyi çalışanların yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermemiştir (p>0,05).

Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin eğitim durumlarına göre tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş olup elde edilen bulgular Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14: Tatmin Düzeyinin Çalışanların Eğitim Durumları Açısından Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
Genel Tatmin	1. Lise ve Altı	86	3,799	0,641	0,170	0,917	-
	2. Ön Lisans	100	3,743	0,646			
	3. Lisans	80	3,738	0,641			
	4. Lisansüstü	66	3,748	0,617			
İçsel Tatmin	1. Lise ve Altı	86	4,549	0,586	0,725	0,538	-
	2. Ön Lisans	100	4,427	0,596			
	3. Lisans	80	4,487	0,559			
	4. Lisansüstü	66	4,479	0,477			

Dışsal Tatmin	1. Lise ve Altı	86	2,674	1,271	0,089	0,966	-
	2. Ön Lisans	100	2,716	1,235			
	3. Lisans	80	2,614	1,450			
	4. Lisansüstü	66	2,651	1,479			
TOPLAM		332					

* $p < 0,05$

Tablo 14'teki sonuçlar incelendiğinde; eğitim durumuna göre konaklama işletmeleri çalışanlarının tatmin düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p > 0,05$).

Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin aylık gelir durumlarına göre tatmin düzeylerinin dağılımı Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15: Tatmin Düzeyinin Çalışanların Aylık Gelir Durumları Açısından Karşılaştırılması

	Gelir Durumu	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
Genel Tatmin	1. 3500 TL ve Altı	57	3,864	0,655	1,714	0,147	-
	2. 3501-4000 TL	70	3,855	0,597			
	3. 4001-4500 TL	79	3,683	0,671			
	4. 4501-5000 TL	59	3,628	0,646			
	5. 5001 TL ve Üstü	67	3,765	0,590			
İçsel Tatmin	1. 3500 TL ve Altı	57	4,463	0,609	0,230	0,921	-
	2. 3501-4000 TL	70	4,506	0,500			
	3. 4001-4500 TL	79	4,446	0,609			
	4. 4501-5000 TL	59	4,529	0,543			
	5. 5001 TL ve Üstü	67	4,482	0,553			
Dışsal Tatmin	1. 3500 TL ve Altı	57	2,964	1,357	2,629	0,034*	1>4
	2. 3501-4000 TL	70	2,880	1,369			
	3. 4001-4500 TL	79	2,539	1,361			
	4. 4501-5000 TL	59	2,275	1,315			
	5. 5001 TL ve Üstü	67	2,690	1,238			
TOPLAM		332					

* $p < 0,05$

Aylık gelir durum itibarıyla genel tatmin düzeyi ve içsel tatmin düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$). Dışsal tatmin düzeyinin katılımcıların gelir durumları açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=2,629$; $p < 0,05$). Tukey sonuçlarına göre; 3500 TL ve altında geliri olan kişilerin, 4501-5000 TL arasında geliri olan kişilerden daha fazla dışsal açıdan tatmin oldukları görülmektedir.

Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin sektörde çalışma sürelerine göre tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş olup elde edilen bulgular Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16: Tatmin Düzeyinin Çalışanların Sektördeki Çalışma Süreleri Açısından Karşılaştırılması

Sektörde Çalışma Süresi	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey	
Genel Tatmin	1. 1 Yıldan Az	47	3,786	0,570	2,211	0,068	-
	2. 1-3 Yıl	63	3,819	0,627			
	3. 4-6 Yıl	82	3,653	0,651			
	4. 7-9 Yıl	65	3,643	0,682			
	5. 10 Yıl ve Üstü	75	3,900	0,601			
İçsel Tatmin	1. 1 Yıldan Az	47	4,383	0,593	0,930	0,446	-
	2. 1-3 Yıl	63	4,586	0,541			
	3. 4-6 Yıl	82	4,462	0,482			
	4. 7-9 Yıl	65	4,478	0,630			
	5. 10 Yıl ve Üstü	75	4,490	0,579			
Dışsal Tatmin	1. 1 Yıldan Az	47	2,891	1,242	2,912	0,022*	5>4
	2. 1-3 Yıl	63	2,668	1,380			
	3. 4-6 Yıl	82	2,440	1,411			
	4. 7-9 Yıl	65	2,392	1,235			
	5. 10 Yıl ve Üstü	75	3,015	1,317			
TOPLAM	332						

*p<0,05

Sektörde çalışma süreleri bakımından genel tatmin düzeyi ve içsel tatmin düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Dışsal tatmin düzeyinin ise katılımcıların sektördeki çalışma süreleri açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (F=2,912; p<0,05). Tukey sonuçlarına göre; 10 ve üzeri yıldır turizm sektöründe çalışan kişilerin, 7-9 yıldır sektörde çalışan kişilerden daha fazla dışsal açıdan tatmin oldukları tespit edilmiştir.

Tatmin düzeyinin mevcut işletmedeki çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17: Tatmin Düzeyinin Çalışanların İşletmedeki Çalışma Süreleri Açısından Karşılaştırılması

İşletmede Çalışma Süresi	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey	
Genel Tatmin	1. 1 Yıldan Az	31	3,925	0,530	1,302	0,269	-
	2. 1-3 Yıl	69	3,633	0,636			
	3. 4-6 Yıl	65	3,780	0,640			
	4. 7-9 Yıl	93	3,746	0,652			
	5. 10 Yıl ve Üstü	74	3,796	0,644			
İçsel Tatmin	1. 1 Yıldan Az	31	4,518	0,533	0,960	0,430	-
	2. 1-3 Yıl	69	4,379	0,637			
	3. 4-6 Yıl	65	4,561	0,507			
	4. 7-9 Yıl	93	4,480	0,569			
	5. 10 Yıl ve Üstü	74	4,503	0,535			
Dışsal Tatmin	1. 1 Yıldan Az	31	3,036	1,318	0,893	0,468	-
	2. 1-3 Yıl	69	2,514	1,310			
	3. 4-6 Yıl	65	2,607	1,309			
	4. 7-9 Yıl	93	2,646	1,426			
	5. 10 Yıl ve Üstü	74	2,736	1,309			
TOPLAM	332						

*p<0,05

Tablo 17'deki sonuçlar; işletmedeki çalışma süresi açısından çalışanların hem genel tatmin düzeyinin hem de boyutsal anlamdaki tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediğini göstermektedir (p>0,05).

3.2.5. İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Karşılaştırılması

Araştırmanın bu kısmında Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin işe bağlılık düzeylerinin demografik özellikleri açısından karşılaştırılmıştır. Bu çerçevede Tablo 18'de çalışanların işe bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 18: İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Cinsiyetleri Açısından Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	\bar{X}	σ	t	p
İşe Bağlılık	1. Kadın	100	2,898	0,624	3,231	0,001*
	2. Erkek	232	2,656	0,627		
İşe Yoğunlaşma	1. Kadın	100	3,136	1,337	2,097	0,037*
	2. Erkek	232	2,812	1,272		
İşe İstek Duyma	1. Kadın	100	2,831	0,824	0,713	0,476
	2. Erkek	232	2,756	0,905		
İşe Adanma	1. Kadın	100	2,694	1,067	2,666	0,008*
	2. Erkek	232	2,350	1,083		
TOPLAM		332				

*p<0,05

Konaklama işletmelerinde çalışan kadın ve erkeklerin işe bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği ve kadınların erkeklerden daha fazla işlerine bağlı oldukları tespit edilmiştir (t=3,231; p<0,05). İşe istek duyma boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmemekle birlikte işe yoğunlaşma (F=2,097; p<0,05) ve işe adanma (F=2,666; p<0,05) boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu çerçevede kadınların, erkeklerden daha fazla işe yoğunlaştıkları ve kendilerini işlerine adadıkları tespit edilmiştir.

Safranbolu'daki konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık düzeyinin medeni durumları açısından dağılımı Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19: İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Medeni Durumları Açısından Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	\bar{X}	σ	t	p
İşe Bağlılık	1. Evli	116	2,825	0,611	2,026	0,044*
	2. Bekâr	216	2,678	0,643		
İşe Yoğunlaşma	1. Evli	116	3,001	1,248	0,938	0,349
	2. Bekâr	216	2,861	1,325		
İşe İstek Duyma	1. Evli	116	2,854	0,870	1,149	0,251
	2. Bekâr	216	2,738	0,885		
İşe Adanma	1. Evli	116	2,579	1,125	1,545	0,123
	2. Bekâr	216	2,386	1,064		
TOPLAM		332				

*p<0,05

Evli ve bekârların işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (t=2,026; p<0,05). Dolayısıyla evli olan kişilerin, bekâr olan kişilerden daha fazla işlerine bağlı oldukları görülmektedir. Alt boyutlar açısından ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

İşe bağlılık düzeyinin katılımcıların yaşları açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiş olup elde edilen sonuçlar Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20: İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Yaşları Açısından Karşılaştırılması

	Yaş	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
İşe Bağlılık	1. 30 Yaş ve Altı	101	2,743	0,622	6,843	0,000*	4>1 4>2 4>3
	2. 31-35 Yaş	129	2,653	0,576			
	3. 36-40 Yaş	54	2,577	0,653			
	4. 41 Yaş ve Üstü	48	3,078	0,680			
İşe Yoğunlaşma	1. 30 Yaş ve Altı	101	2,904	1,330	0,985	0,400	
	2. 31-35 Yaş	129	2,814	1,255			
	3. 36-40 Yaş	54	2,901	1,366			
	4. 41 Yaş ve Üstü	48	3,191	1,268			
İşe İstek Duyma	1. 30 Yaş ve Altı	101	2,815	0,917	2,657	0,048*	4>3
	2. 31-35 Yaş	129	2,801	0,898			
	3. 36-40 Yaş	54	2,496	0,797			
	4. 41 Yaş ve Üstü	48	2,961	0,793			
İşe Adanma	1. 30 Yaş ve Altı	101	2,463	1,106	7,243	0,000*	4>1 4>2 4>3
	2. 31-35 Yaş	129	2,282	1,056			
	3. 36-40 Yaş	54	2,285	0,997			
	4. 41 Yaş ve Üstü	48	3,083	1,027			
TOPLAM		332					

*p<0,05

Katılımcıların yaşlarına göre işe bağlılık düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir (F=6,843; p<0,05). Buna göre; 41 ve üstü yaşında olan çalışanların, 40 yaş ve altında olan kişilerden daha fazla işlerine karşı bağlılık gösterdikleri görülmektedir. Çalışmada işe yoğunlaşmanın katılımcıların yaşları açısından anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak işe istek duyma (F=2,657; p<0,05) ve işe adanma (F=7,243; p<0,05) boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu göze çarpmaktadır. Bu çerçevede 41 ve üstü yaşında olan kişilerin, 36-40 yaşında olan kişilerden daha fazla işlerine karşı istek duydukları belirlenmiştir. Bununla birlikte 41 ve üstü yaşında olan çalışanların, 40 yaş ve altında olan kişilerden daha fazla kendilerini işlerine adadıkları görülmektedir.

Tablo 21’de eğitim durumu itibariyle konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık düzeyine ilişkin sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 21: İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Eğitim Durumları Açısından Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
İşe Bağlılık	1. Lise ve Altı	86	2,795	0,782	3,242	0,022*	2>3
	2. Ön Lisans	100	2,847	0,573			
	3. Lisans	80	2,600	0,563			
	4. Lisansüstü	66	2,623	0,556			
İşe Yoğunlaşma	1. Lise ve Altı	86	3,017	1,421	1,336	0,263	-
	2. Ön Lisans	100	3,051	1,246			
	3. Lisans	80	2,754	1,295			
	4. Lisansüstü	66	2,744	1,198			
İşe İstek Duyma	1. Lise ve Altı	86	2,688	0,866	0,933	0,425	-
	2. Ön Lisans	100	2,768	0,899			
	3. Lisans	80	2,768	0,822			
	4. Lisansüstü	66	2,926	0,940			
İşe Adanma	1. Lise ve Altı	86	2,658	1,166	6,441	0,000*	1>3,4 2>3,4
	2. Ön Lisans	100	2,696	1,112			
	3. Lisans	80	2,212	1,079			
	4. Lisansüstü	66	2,112	0,786			
TOPLAM		332					

*p<0,05

Eğitim durumu açısından çalışanların işe bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (F=3,242; p<0,05). Bu bağlamda; ön lisans mezunlarının, lisans mezunlarına göre daha fazla işlerine bağlı oldukları görülmektedir. İşe yoğunlaşma ve işe istek duyma boyutlarında bir farklılık olmamakla birlikte işe adanma boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu göze çarpmaktadır (F=6,441; p<0,05). Tukey sonuçlarına göre; lise ve altı ile ön lisans mezunu olan çalışanların, lisans ve lisansüstü mezunu kişilerden daha fazla kendilerini işlerinde adadıkları tespit edilmiştir.

Safranbolu'daki konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık düzeyinin aylık gelir durumları açısından dağılımı Tablo 22'de gösterilmiştir.

Tablo 22: İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Aylık Gelir Durumları Açısından Karşılaştırılması

	Gelir Durumu	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
İşe Bağlılık	1. 3500 TL ve Altı	57	2,925	0,661	2,996	0,019*	1>4
	2. 3501-4000 TL	70	2,635	0,599			
	3. 4001-4500 TL	79	2,683	0,680			
	4. 4501-5000 TL	59	2,597	0,608			
	5. 5001 TL ve Üstü	67	2,832	0,576			
İşe Yoğunlaşma	1. 3500 TL ve Altı	57	3,263	1,298	3,342	0,011*	1>2
	2. 3501-4000 TL	70	2,464	1,308			
	3. 4001-4500 TL	79	2,940	1,258			
	4. 4501-5000 TL	59	3,025	1,267			
	5. 5001 TL ve Üstü	67	2,937	1,273			
İşe İstek Duyma	1. 3500 TL ve Altı	57	2,818	0,976	1,135	0,340	-
	2. 3501-4000 TL	70	2,833	0,786			
	3. 4001-4500 TL	79	2,797	0,998			
	4. 4501-5000 TL	59	2,562	0,829			
	5. 5001 TL ve Üstü	67	2,858	0,775			
İşe Adanma	1. 3500 TL ve Altı	57	2,649	1,122	3,713	0,006*	5>4
	2. 3501-4000 TL	70	2,602	1,098			
	3. 4001-4500 TL	79	2,238	1,051			
	4. 4501-5000 TL	59	2,125	0,866			
	5. 5001 TL ve Üstü	67	2,674	1,178			
TOPLAM		332					

*p<0,05

Katılımcıların gelir durumlarına göre işe bağlılık düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir (F=2,996; p<0,05). Buna göre; 3500 TL ve altında geliri olan çalışanların, 4501-5000 TL geliri olanlardan daha fazla işlerine bağlı oldukları görülmektedir. Çalışmada işe istek duymanın katılımcıların gelir durumları açısından anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ancak işe yoğunlaşma (F=3,342; p<0,05) ve işe adanma (F=3,713; p<0,05) boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda 3500 TL ve altında geliri olan kişilerin, 3501-4000 TL geliri olan kişilerden daha fazla işlerine yoğunlaştıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte 5001 TL ve üstünde geliri olan çalışanların, 4501-5000 TL arasında geliri olanlardan daha fazla kendilerini işlerine adadıkları ortaya çıkmıştır.

İşe bağlılık düzeyinin sektördeki çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Tespit edilen bulgular Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23: İŖe Bağlılık Düzeyinin alıŖanların Sektördeki alıŖma Süreleri Açısından Karşılaştırılması

Sektörde alıŖma Süresi	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey	
İŖe Bağlılık	1. 1 Yıldan Az	47	2,826	0,691	0,361	0,836	-
	2. 1-3 Yıl	63	2,735	0,752			
	3. 4-6 Yıl	82	2,690	0,606			
	4. 7-9 Yıl	65	2,722	0,601			
	5. 10 Yıl ve Üstü	75	2,712	0,556			
İŖe Yoğunlaşma	1. 1 Yıldan Az	47	2,766	1,414	0,714	0,583	-
	2. 1-3 Yıl	63	2,820	1,294			
	3. 4-6 Yıl	82	2,857	1,264			
	4. 7-9 Yıl	65	3,125	1,406			
	5. 10 Yıl ve Üstü	75	2,946	1,170			
İŖe İstek Duyma	1. 1 Yıldan Az	47	2,922	0,934	1,062	0,375	-
	2. 1-3 Yıl	63	2,915	1,072			
	3. 4-6 Yıl	82	2,737	0,726			
	4. 7-9 Yıl	65	2,705	0,898			
	5. 10 Yıl ve Üstü	75	2,684	0,803			
İŖe Adanma	1. 1 Yıldan Az	47	2,783	1,151	1,636	0,165	-
	2. 1-3 Yıl	63	2,419	1,138			
	3. 4-6 Yıl	82	2,434	1,091			
	4. 7-9 Yıl	65	2,258	0,937			
	5. 10 Yıl ve Üstü	75	2,466	1,105			
TOPLAM	332						

* $p < 0,05$

Safranbolu ilçesinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri alıŖanlarının sektördeki alıŖma süreleri bakımından işe bağlılık düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır ($p > 0,05$). Dolayısıyla tüm boyutlarda alıŖanların bağlılık düzeyinin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 24'te görüldüğü üzere; alıŖanların Safranbolu'daki konaklama işletmelerindeki alıŖma sürelerine bağlı olarak işe bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir.

Tablo 24: İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların İşletmedeki Çalışma Süreleri Açısından Karşılaştırılması

İşletmede Çalışma Süresi	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey	
İşe Bağlılık	1. 1 Yıldan Az	31	2,768	0,558	0,657	0,622	-
	2. 1-3 Yıl	69	2,820	0,650			
	3. 4-6 Yıl	65	2,648	0,682			
	4. 7-9 Yıl	93	2,716	0,635			
	5. 10 Yıl ve Üstü	74	2,716	0,611			
İşe Yoğunlaşma	1. 1 Yıldan Az	31	2,736	1,339	1,946	0,103	-
	2. 1-3 Yıl	69	3,195	1,228			
	3. 4-6 Yıl	65	2,848	1,238			
	4. 7-9 Yıl	93	3,010	1,370			
	5. 10 Yıl ve Üstü	74	2,644	1,271			
İşe İstek Duyma	1. 1 Yıldan Az	31	2,967	0,816	1,852	0,119	-
	2. 1-3 Yıl	69	2,794	0,978			
	3. 4-6 Yıl	65	2,602	0,945			
	4. 7-9 Yıl	93	2,698	0,810			
	5. 10 Yıl ve Üstü	74	2,941	0,815			
İşe Adanma	1. 1 Yıldan Az	31	2,567	1,064	0,316	0,867	-
	2. 1-3 Yıl	69	2,400	1,035			
	3. 4-6 Yıl	65	2,464	1,125			
	4. 7-9 Yıl	93	2,384	1,124			
	5. 10 Yıl ve Üstü	74	2,532	1,087			
TOPLAM	332						

*p<0,05

Araştırmaya katılan çalışanların Safranbolu ilçesinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerindeki çalışma süreleri açısından işe bağlılık düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Dolayısıyla tüm boyutlarda çalışanların bağlılık düzeyinin birbirine yakın olduğu söylenebilir.

3.2.6. İş Tatmini ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında konaklama işletmesi çalışanlarının iş tatmini ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir (Bkz. Tablo 25).

Tablo 25: İş Tatmini ve İş Bağlılık Arasındaki İlişki

Pearson Korelasyon		Genel Tatmin	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	İşe Bağlılık	İşe Yoğunlaşma	İşe İstek Duyma	İşe Adanma
Genel Tatmin	r	1	0,535**	0,848**	0,385**	0,098	0,210**	0,418**
	p		0,000	0,000	0,000	0,074	0,000	0,000
İçsel Tatmin	r	0,535**	1	0,005	0,031	0,029	-0,034	0,052
	p	0,000		0,931	0,579	0,599	0,543	0,346
Dışsal Tatmin	r	0,848**	0,005	1	0,436**	0,098	0,270**	0,463**
	p	0,000	0,931		0,000	0,075	0,000	0,000
İşe Bağlılık	r	0,385**	0,031	0,436**	1	0,673**	0,529**	0,507**
	p	0,000	0,579	0,000		0,000	0,000	0,000
İşe Yoğunlaşma	r	0,098	0,029	0,098	0,673**	1	-0,024	-0,073
	p	0,074	0,599	0,075	0,000		0,659	0,184
İşe İstek Duyma	r	0,210**	-0,034	0,270**	0,529**	-0,024	1	0,114*
	p	0,000	0,543	0,000	0,000	0,659		0,038
İşe Adanma	r	0,418**	0,052	0,463**	0,507**	-0,073	0,114*	1
	p	0,000	0,346	0,000	0,000	0,184	0,038	

Not: **p<0,01; *p<0,05

Tablo 25’te görüldüğü üzere; çalışanların genel tatmini ile işe bağlılıkları arasında pozitif ve zayıf bir ilişki vardır ($r=0,385$). Genel tatmin ile işe bağlılığın alt boyutu olan işe istek duyma arasında çok zayıf ve pozitif ($r=0,201$), işe adanma arasında ise zayıf ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,418$).

İş tatminin alt boyutu olan içsel tatmin ile işe bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak dışsal tatmin boyutu ile işe bağlılık arasında zayıf bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,436$). Bununla birlikte dışsal tatmin ile işe bağlılığın alt boyutu olan işe istek duyma ($r=0,270$) ve işe adanma ($r=0,463$) arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur.

3.2.7. İş Tatmininin İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında konaklama işletmesi çalışanlarının iş tatmininin işe bağlılık düzeylerini etkileyip etkilemediğini tespit etmek için basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda genel tatmin düzeyinin işe bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin bulgular Tablo 26’da sunulmuştur.

Tablo 26: Genel Tatmin Düzeyinin İşe Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	1,286	0,193		6,648	0,000*
İş Tatmini	0,384	0,051	0,385	7,567	0,000*
	R		0,385		
	R ²		0,148		
	Düzeltilmiş R ²		0,145		
	Standart Hata		0,587		
	F		57,266		0,000*

* $p<0,05$

Tablo 26’da görüldüğü üzere bağımsız değişken olan iş tatmininin, bağımlı değişken olan işe bağlılık üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. İş tatmini ve işe bağlılık için kurulan model anlamlı bulunmuştur [$F=57,266$, $p<0,05$]. Sonuçlar; iş tatminine ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısının %14,8 olduğuna işaret etmiştir. Bu sonuca göre, işe bağlılık düzeyinde yaşanan değişimin %14,8’inin, iş tatmininde meydana gelen değişime bağlı olduğu söylenebilir. Modelde iş tatmininin, çalışanların işe bağlılığını 0,384 birim artırdığı ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede “ H_1 ”:

Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin tatmin düzeyleri, işe bağlılıklarını etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

İş tatminin alt boyutları olan içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin çalışanların işe bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisine ilişkin bulgular Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27: İçsel ve Dışsal Tatmin Düzeyinin Çalışanların İşe Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	2,036	0,260		7,814	0,000*
İçsel Tatmin	0,032	0,056	0,028	0,575	0,566
Dışsal Tatmin	0,206	0,023	0,436	8,785	0,000*
	R		0,437		
	R ²		0,191		
	Düzeltilmiş R ²		0,186		
	Standart Hata		0,573		
	F		38,780		0,000*

*p<0,05

Bağımsız değişkenler olan içsel ve dışsal tatmin boyutlarının, bağımlı değişken olan işe bağlılık üzerindeki etkisi analiz edilmiş olup kurulan model anlamlı çıkmıştır [F=38,780, p<0,05]. İçsel ve dışsal tatmin düzeylerine ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %18,6 olarak bulunmuştur. Yani içsel ve dışsal tatmin boyutlarında meydana gelen bir birimlik artış işe bağlılıkta %18,6 oranında değişime neden olmaktadır. Modelde anlamlı sonuçlar veren değişkenlere bakıldığında; dışsal tatmin düzeyinin, çalışanların işe bağlılığını 0,206 birim artırdığı görülmektedir. Bu kapsamda “**H₂**: Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe bağlılıklarını etkilemektedir” hipotezi kabul edilmemiştir. Ancak “**H₃**: Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe bağlılıklarını etkilemektedir” hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

İş tatminin alt boyutları olan içsel ve dışsal tatmin düzeyinin işe bağlılığın alt boyutu olan işe yoğunlaşma düzeyi üzerindeki etkisine ilişkin bulgular Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28: İçsel ve Dışsal Tatmin Düzeyinin İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan İşe Yoğunlaşma Düzeyi Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	2,363	0,589		4,013	0,000*
İçsel Tatmin	0,066	0,127	0,028	0,519	0,604
Dışsal Tatmin	0,094	0,053	0,098	1,782	0,076
R			0,102		
R ²			0,010		
Düzeltilmiş R ²			0,004		
Standart Hata			1,295		
F			1,726		0,180

*p<0,05

İçsel ve dışsal tatmin boyutlarının, işe bağlılığın işe yoğunlaşma alt boyutu üzerindeki etkisi analiz edilmiş olup kurulan model anlamlı çıkmamıştır [F=1,726, p>0,05]. Bu sonuca göre “**H_{2,1}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe yoğunlaşmalarını etkilemektedir” ile “**H_{3,1}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe yoğunlaşmalarını etkilemektedir” hipotezleri kabul edilmemiştir.

İş tatminin alt boyutları olan içsel ve dışsal tatmin düzeyinin işe bağlılığın alt boyutu olan işe istek duyma düzeyi üzerindeki etkisine ilişkin bulgular Tablo 29’da sunulmuştur.

Tablo 29: İçsel ve Dışsal Tatmin Düzeyinin İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan İşe İstek Duyma Düzeyi Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	2,551	0,386		6,601	0,000*
İçsel Tatmin	-0,055	0,083	-0,035	-0,656	0,512
Dışsal Tatmin	0,177	0,035	0,270	5,089	0,000*
R			0,272		
R ²			0,074		
Düzeltilmiş R ²			0,068		
Standart Hata			0,850		
F			13,146		0,000*

*p<0,05

İçsel ve dışsal tatmin boyutlarının, işe bağlılığın alt boyutu olan işe istek duyma üzerindeki etkisi analiz edilmiş olup kurulan model anlamlı çıkmıştır [F=13,146,

$p < 0,05$]. İçsel ve dışsal tatmin düzeylerine ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %6,8 olarak bulunmuştur. Yani içsel ve dışsal tatmin boyutlarında meydana gelen bir birimlik artış işe istek duyma düzeyinde %6,8 oranında değişime neden olmaktadır. Modelde anlamlı sonuçlar veren değişkenlere incelendiğinde; dışsal tatmin düzeyinin, çalışanların işe istek duyma düzeylerini 0,177 birim artırdığı belirlenmiştir. Bulgulardan hareketle “**H_{2,2}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe istek duymalarını etkilemektedir” hipotezinin kabul edilmediği söylenebilir. Bunun yanı sıra “**H_{3,2}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe istek duymalarını etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

İş tatminin alt boyutları olan içsel ve dışsal tatmin düzeyinin işe bağlılığın alt boyutu olan işe adanma düzeyi üzerindeki etkisine yönelik sonuçlara Tablo 30’da yer verilmiştir.

Tablo 30: İçsel ve Dışsal Tatmin Düzeyinin İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan İşe Adanma Düzeyi Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	1,023	0,439		2,330	0,020*
İçsel Tatmin	0,096	0,094	0,050	1,017	0,310
Dışsal Tatmin	0,375	0,040	0,462	9,476	0,000*
	R		0,465		
	R ²		0,217		
	Düzeltilmiş R ²		0,212		
	Standart Hata		0,966		
	F		45,463		0,000*

* $p < 0,05$

İçsel ve dışsal tatmin boyutlarının, işe bağlılığın alt boyutu olan işe adanma üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Değişkenler için kurulmuş olan model anlamlı bulunmuş olup [$F=13,146$, $p < 0,05$], içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %21,2 olarak tespit edilmiştir. Modelde anlamlı sonuçlar veren değişkenlerden dışsal tatmin düzeyinin, çalışanların işe adanma düzeyini 0,375 birim artırdığı ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışmanın “**H_{2,3}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe adanmalarını etkilemektedir” hipotezi kabul edilmemiştir. Ancak “**H_{3,3}**: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe adanmalarını etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Turizmin önemli bir alt sektörü olarak değerlendirilen konaklama işletmeleri, insanların çeşitli nedenlerden dolayı gerçekleştirmiş oldukları yer değiştirme faaliyeti sırasında ortaya çıkan yeme-içme, yatma vb. gereksinimleri karşılayan ekonomik birimlerdir. Emek yoğun ve müşteri ile doğrudan ilişkiyi gerektiren özellikleriyle ön plana çıkan bu birimlerde çalışan kişiler, işletmelerin rekabet ortamında başarılı olmalarında kritik bir rol oynayan kaynakların başında gelmektedir. İşletmeler için bu denli önemli olan çalışanların, işletme veya yönetim tarafından belirlenmiş olan hedeflerin gerçekleştirilmesi ve işletmenin sürdürülebilirliğinin sağlanması için tatmin edilmesi ve işe olan bağlılıklarının artırılması gerekmektedir. Günümüzde insan unsurunun önemini fark eden pek çok konaklama işletmesinin, bu gerçeği görerek çalışanlarını tatmin etmek ve onların bağlılıklarını artırmak için çeşitli faaliyetlerde bulunduğu bilinmektedir. Çalışanların tatminin ve işe olan bağlılıklarının sağlandığı bir ortamda, önemli bir kültür turizmi destinasyonu olan Safranbolu'daki konaklama işletmelerindeki durumun hangi düzeyde olduğu merak edilen bir konudur. Bu düşünceden hareketle Safranbolu ilçesinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri üzerine bir alan çalışması gerçekleştirilmiştir.

İş tatmini ve işe bağlılık konusunda yapılmış olan çalışmalarda (Culibrk vd., 2018; Demir, 2020; Eryılmaz vd., 2021; Gopinath ve Kolpana, 2020; Maden-Eyiusta, 2015; Qadiri, 2021; Seçkin, 2018; Yuspahrudin vd., 2020) işe bağlılığın, olumlu örgütsel çıkarımlara yol açabilecek belirli psikolojik ihtiyaçların tatmini için potansiyel temelini oluşturduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada ise toplumda saygın bir kişi olma şansı verdiğinden, ara sıra değişik şeyler yapabilme şansları olduğundan, sabit bir iş sağlaması bakımından, işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme özgürlüğü ve karar verme şansı sağlaması nedeniyle katılımcıların işlerinden memnun oldukları tespit edilmiştir. Çalışanlar, yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissinden dolayı, başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansı vermesi nedeniyle ve kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansına sahip olmaları açısından işlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışanların, vicdani davranmalarına imkân vermesi ve başkalarına yardım yapabilmelerine olanak tanıdığı için işlerinden memnun oldukları görülmüştür. Bununla birlikte, kendilerini her zaman meşgul etmesi bakımından ve ekip çalışması olanağı sunduğundan dolayı çalışanların

işlerinden memnun oldukları ortaya çıkmıştır. Ancak Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin yöneticilerin personeli idare tarzını, işle ilgili alınmış olan kararların uygulanmasından, çalışma şartlarından, yapılan iş karşılığında aldıkları ücretten, işletmedeki terfi olanaklarından ve takdir edilme duygusundan kısmen memnun oldukları belirlenmiştir. Bununla birlikte işletmedeki çalışanların birbirleriyle olan anlaşma biçimlerinden ve yöneticilerin karar vermedeki yeteneklerinden kısmen memnun oldukları tespit edilmiştir.

Çalışanların, çalışırken zamanın kısmen su gibi akıp gittiğini düşündükleri belirlenmiştir. Çalışanlar, etraflarındaki her şeyi bazen unuttuklarını, yoğun çalışırken kısmen mutlu hissettiklerini, bazen işlerine konsantre olabildiklerini ve daldıklarını, kendilerini kısmen işlerine kaptırabildiklerini ve çalışırken bu durumun hiç bitmemesini bazen istediklerini ifade ettikleri görülmüştür. Çalışanların, her zaman olmasa da ara vermeden uzun süre çalışabildikleri, bazen işlerin yolunda gitmediği zamanlarda bile azimle çalışabildikleri ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte çalışanların, işlerinde kendilerini kısmen enerji dolu, kısmen güçlü ve dinç, kısmen zihinsel olarak güçlü hissettiklerini ve sabah kalktıklarında işe gitmek için bazen istekli davrandıkları tespit edilmiştir. Çalışanların mevcut işlerine karşı istekli ve hevesli olmadıkları, yaptıkları işin anlamlı ve bir amaca hizmet ettiğini düşünmedikleri, yaptıkları işle gurur duymadıkları, yaptıkları işin çalışma şevki vermediği ve işlerini ilginç görmedikleri gibi özel bulmadıkları da ortaya çıkmıştır.

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa; konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeylerinin orta, ancak içsel tatmin düzeylerinin yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak genel tatmin düzeylerinin de yüksek çıktığı söylenebilir. Bununla birlikte işe yoğunlaşma, işe istek duyma düzeyleri orta seviyede, ancak işe adanma düzeyleri düşük çıkmıştır. Alt boyutlara ilişkin ortalamalar nedeniyle işe bağlılık düzeyinin de orta düzeyde çıktığı görülmüştür. Sonuçlar, çalışanların dışsal tatmin düzeylerinden dolayı işe bağlılıklarının orta düzeyde olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmada Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin iş tatmini düzeylerinin demografik özellikleri açısından karşılaştırılmıştır. Bu çerçevede kadın çalışanların tatmin düzeylerinin erkek çalışanlarının tatmin düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Boyutsal açıdan bakıldığında; cinsiyete göre çalışanların içsel tatmin

düzeyleri farklılık göstermemekle birlikte kadınların erkeklerden daha fazla dışsal yönden tatmin oldukları söylenebilir. Evli çalışanların tatmin düzeylerinin bekâr çalışanlarının tatmin düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Medeni duruma göre çalışanların içsel tatmin düzeyleri farklılık göstermemiştir. Ancak evli çalışanların bekâr çalışanlardan daha fazla dışsal yönden tatmin oldukları görülmüştür.

Çalışanların yaşları açısından genel tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre; 41 yaş ve üzerinde olan kişilerin tatmin düzeyinin, 31-35 yaş ile 36-40 yaş arasında olan kişilerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim durumuna göre konaklama işletmeleri çalışanlarının tatmin düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Aylık gelir durum itibariyle genel tatmin düzeyi ve içsel tatmin düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Dışsal tatmin boyutunda ise 3500 TL ve altında geliri olan kişilerin, 4501-5000 TL arasında geliri olan kişilerden daha fazla dışsal açıdan tatmin oldukları görülmüştür.

Sektörde çalışma süreleri bakımından genel tatmin düzeyi ve içsel tatmin düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ancak 10 ve üzeri yıldır turizm sektöründe çalışan kişilerin, 7-9 yıldır sektörde çalışan kişilerden daha fazla dışsal açıdan tatmin oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte işletmedeki çalışma süresi açısından çalışanların hem genel tatmin düzeyinin hem de boyutsal anlamdaki tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin işe bağlılık düzeylerinin demografik özellikleri açısından karşılaştırılmıştır. Bu kapsamda konaklama işletmelerinde çalışan kadın ve erkeklerin işe bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği ve kadınların erkeklerden daha fazla işlerine bağlı oldukları tespit edilmiştir. İşe istek duyma boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmemekle birlikte işe yoğunlaşma ve işe adanma boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görüldüğü ve kadınların, erkeklerden daha fazla işe yoğunlaştıkları ve kendilerini işlerine adadıkları tespit edilmiştir. Çalışmada evli olan kişilerin, bekâr olan kişilerden daha fazla işlerine bağlı oldukları bulunmuştur. Alt boyutlar açısından ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Yaşa göre çalışanların işe bağlılık düzeyleri anlamlı farklılık göstermiştir. Buna göre; 41 ve üstü yaşında olan çalışanların, 40 yaş ve altında olan kişilerden daha fazla

işlerine karşı bağlılık gösterdikleri görülmüştür. Çalışmada işe yoğunlaşmanın katılımcıların yaşları açısından anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak 41 ve üstü yaşında olan kişilerin, 36-40 yaşında olan kişilerden daha fazla işlerine karşı istek duydukları belirlenmiştir. Bununla birlikte 41 ve üstü yaşında olan çalışanların, 40 yaş ve altında olan kişilerden daha fazla kendilerini işlerine adadıkları görülmüştür. Eğitim durumu açısından bakıldığında ön lisans mezunlarının, lisans mezunlarına göre daha fazla işlerine bağlı oldukları söylenebilir. Bununla birlikte lise ve altı ile ön lisans mezunu olan çalışanların, lisans ve lisansüstü mezunu kişilerden daha fazla kendilerini işlerinde adadıkları tespit edilmiştir.

Çalışmada 3500 TL ve altında geliri olan çalışanların, 4501-5000 TL geliri olanlardan daha fazla işlerine bağlı oldukları görülmektedir. Çalışmada işe istek duymanın katılımcıların gelir durumları açısından anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ancak 3500 TL ve altında geliri olan kişilerin, 3501-4000 TL geliri olan kişilerden daha fazla işlerine yoğunlaştıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte 5001 TL ve üstünde geliri olan çalışanların, 4501-5000 TL arasında geliri olanlardan daha fazla kendilerini işlerine adadıkları ortaya çıkmıştır. Safranbolu ilçesinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri çalışanlarının sektördeki ve mevcut işletmedeki çalışma süreleri bakımından işe bağlılık düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Çalışanların genel tatmini ile işe bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Genel tatmin ile işe bağlılığın alt boyutu olan işe istek duyma ve işe adanma arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş tatminin alt boyutu olan içsel tatmin ile işe bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak dışsal tatmin boyutu ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte dışsal tatmin ile işe bağlılığın alt boyutu olan işe istek duyma ve işe adanma arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

İş tatmininin, çalışanların işe bağlılığını 0,384 birim artırdığı ortaya çıkmıştır. Çalışmada dışsal tatmin düzeyinin, çalışanların işe bağlılığını 0,206 birim artırdığı görülmüştür. İçsel ve dışsal tatmin boyutlarının, işe bağlılığın işe yoğunlaşma alt boyutu üzerindeki etkisinin olmadığı belirlenmiştir. İçsel tatmin anlamlı bir sonuç vermezken, dışsal tatmin düzeyinin, çalışanların işe istek duyma düzeylerini 0,177 birim artırdığı belirlenmiştir. Bununla birlikte anlamlı sonuçlar veren değişkenlerden

dışsal tatmin düzeyinin, çalışanların işe adanma düzeyini 0,375 birim artırdığı ortaya çıkmıştır.

Araştırma sonuçları kapsamında; Konaklama işletmelerine çalışanların iş tatmini ve işe bağlılıklarını artırmak için aşağıdaki öneriler sıralanabilir:

- Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan personelin çalışma olanakları iyileştirilebilir,
- Konaklama işletmelerinin başarısı şüphesiz o kurumun çalışanlarının başarısına bağlıdır. Çalışanların performansı ise yüksek düzeyde tatmin edilmiş olmasına bağlıdır,
- Çalışanlara hizmet içi eğitim, kişisel gelişim eğitimleri için uygun ortamların sağlanması,
- Yöneticiler çalışanların beklentilerini karşılayacak iyileştirmeler yapmalıdır. Çalışanların yükselmeleri (terfi) olanakları ve adil bir şekilde ödül sistemini uygulamalıdır,
- Yöneticiler çalışanlarla daha fazla iletişim kurmalı ve kaliteli bilgi paylaşımı yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, B. ve Kıran, S. (2020). Birinci basamak sağlık kuruluşlarında örgüt kültürü ve işe bağlanma özelliklerinin değerlendirilmesi, Zonguldak Merkez İlçe örneği. *Batı Karadeniz Tıp Dergisi*, 4 (2), 59-70.
- Akbulut, Y. (2012). Veri çözümlene teknikleri. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi*, s.162-195, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2653.
- Akçadağ, S. ve Özdemir, E. (2005). İnsan kaynakları kapsamında 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde iş tatmini: İstanbul'da yapılan ampirik bir çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (2), 167-189.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akgöz, E. ve Samatova, G. (2020). Turizm sektöründe mesleki algı ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin demografik özelliklere göre incelenmesi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (17), 5-13.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri, SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Akkurt, Z. (2008). *Okulöncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul-Pendik örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Alioğulları, Z. D. (2021). İdeal çalışanın oluşmasında sosyal sermaye, hizmet inovasyonu ve bilgi paylaşımının önemi: İşe bağlılık değişkeninin aracılık rolü. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 163-186.
- Aliyeva, A. (2013). *Çalışanların örgütsel adalet algularının iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Altay, M. (2018). *Çalışma yaşam kalitesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde iş yükü ve lider-üye etkileşiminin rolü* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Altun, E. (2021). *Eğitim ve sağlık çalışanlarında kayırmacılık ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Altunışık, R. (2008). Anketlerde veri kalitesinin iyileştirilmesi için öntest (pilot test) yöntemleri. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, (2), 1-17.
- Altunok, D. (2019). X ve Y kuşak farklılıklarının işe bağlılık ve motive eden faktörler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2 (1), 1-21.

- Anafarta, N. (2001). Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (2), 1-17.
- Arıkan, R. (2005) *Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama*, Ankara: Asil Yayın.
- Artan, B. (2011). *İşletmelerde eğitimin çift faktör teoremi kapsamında iş tatminine etkisi ve bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Asar, R. (2018). Çalışanın işe tutulması. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27 (2), 33-43.
- Aslan, H. (2006). *Çalışanların iş doyumunu düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (2), 163-178.
- Aşçı, K. ve Taşcıoğlu-Baysal, H. (2019). Satış pazarlama çalışanlarının işe tutkunluk davranışlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 35-53.
- Ataç, İ. ve Özgenel, M. (2021). Öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 5 (1), 160-174.
- Ataseven, B. (2012). Nitel bilimsel araştırmalarda veri kalitesinin önemi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 33 (2), 543-564.
- Atasoy, A.U. (2019). *Eğitim sektöründe örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Avcı, İ. (2019). *Çalışanların örgütsel adalet algılarının işe bağlılık ve iş tatmini üzerine etkisi: Bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Avşaroğlu, S. ve Mistan, B. (2018). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 10 (37), 102-112.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 10, 18-25.
- Ayar, T. (2017). *Örgütsel adalet algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Ankara ilindeki sosyal güvenlik denetmenleri üzerine bir araştırma*

- (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, Ş. ve Tezgel-Çoban, E. (2020). Konaklama işletmelerinde müşteri nezaketsizliğinin işe bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği. *Journal Of Tourism Research Institute*, 1 (1), 49-58.
- Aygün, E. M. (2019). *Kamu kurumlarında personellerin bilgi sistemi kullanımındaki öz-yeterliliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), 30-44.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Tekstil sektöründe bir inceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9 (19), 63-184.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4 (7), 1-30.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13 (3), 209-223.
- Barlık, D. D. (2018). *Psikolojik sözleşme ihlali iş tatmini ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: Bir kamu kurumunda araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baş, T. (2010) *Anket*, Ankara: Seçkin Yayıncılık ve San. ve Tic. Aş.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bayramlık, H., Bayık, M. E. ve Güney, G. (2015). Kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: Ankara ilinde iş makineleri sektörü iş görenleri üzerinde bir uygulama. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25 (2), 1-28.
- Benligiray, S. ve Sönmez, H. (2011). Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 28-40.
- Blau, G. J. ve Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12 (2), 288-300.
- Borg, W. R. ve Gall, M. D. (1989). *Educational research: An introduction*. London: Longman Group.

- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.
- Brown, S. P. ve Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 358-368
- Budak, A. (2006). *Kamu sektöründe çalışanların iş tatmin düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı akaryakıt ikmal ve natopol tesislerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Bulut, A. ve Çevik, K. (2021). Hemşirelerin mesleğe bağlılık ile bağlamsal performansları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 8 (2), 160-166.
- Bulutlar, F. ve Öz, E. Ü. (2010). Kurumdan ayrılma niyetini etkileyen unsurlar: İşe bağlılık ve kurumla özdeşleşme. *"İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12 (2), 75-88.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), 470-483.
- Büyükyılmaz, O. ve Biçer, C. (2018). İşyeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü. *Social Sciences*, 13 (2), 28-41.
- Büyükyılmaz, O., Vargün, H. ve Uygurtürk, H. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini seviyelerinin demografik faktörler açısından analizi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 12 (1), 27-42.
- Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö. ve Miski Aydın, E. (2011). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Basım Yayın.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 105-120.
- Chughtai, A. A (2008). Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behaviour. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9 (2), 169-183.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. ve Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. 3. Baskı, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Culibrk, J. Delic, M., Mitrovic, S. ve Culibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9 (132), 1-12.

- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9 (132), 1-12.
- Çakar, D. N. (2008). Üretim sektöründe örgütsel güven, adalet algıları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 23 (269), 110-132.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya’da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 9-18.
- Çam, O. ve Yıldırım, S. (2010). Akademisyen hemşirelerde işe ve kuruma yönelik tutum. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13 (2), 76-80.
- Çaylıkoca, A. (2017). Örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 1-17.
- Çekmecelioğlu, G. H. (2006a). İş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurlarının yaratıcılık üzerindeki etkileri. *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 21 (243), 120-131.
- Çekmecelioğlu, G. H. (2006b). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 153-168.
- Çetin, A., Erenler-Tekmen, E. ve Şentürk, M. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlilik algısının bilgi paylaşma davranışına etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 289-315.
- Çetin, O. B. (2012). Sosyolojik araştırmalarda veri çözümlemesi ve bulguların yorumlanması. *Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri*, s.182-215, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2641.
- Çevik-Kılıç, D. B. (2016). Adams’ın eşitlik teorisi bağlamında müzik öğretmenlerinin iş tatminini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (36), 193-235
- Davis, D. and Cosenza, R. M. (1998) *Business Research for Decision Making*, Boston: Pws-Kent Publishing Company.
- Dede, P. N., Yılmaz, G. ve Karaca-Çakınberk, A. (2014). İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde işe tutkunluğun aracılık etkisi. *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (5), 121-142.
- Değerli, F. İ. ve Birol, Z. N. (2020). İşe bağlılık ve adil dünya inancı: kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11, 104-109.

- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 205-224.
- Demirtaş, Ö. ve Akdoğan, A. A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Bussines Ethics*, 130, 59-67.
- Demirtaş, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073.
- Diker, O. (2010). *İş-aile çatışması ve işe bağlılık ilişkisinin turizm sektöründe incelenmesi: Nevşehir Bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Doğançay, S. Ö. (2018). *Hizmet içi eğitim ile iş tatmini arasındaki ilişki: Banka personeli üzerinde bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Doğru, Ç. (2019). Destekleyici örgüt iklimi, işe bağlılık ve bireysel uyum performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (3), 2696-2713.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Dursun, A. (2021). *İş tatmini ve örgütsel başarı ilişkisinin filmler üzerinden değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kırklareli.
- Eğinli, T. A. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52.
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 211-216.
- Erdem, A. R. (1997). İçerik kuramları ve eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (3), 68-76.
- Erdinç, S. B. ve Kahraman, S. (2012). Turizm mesleğini seçme nedenlerinin incelenmesi. *VI. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi* (ss. 229-237), Kemer/Antalya.
- Erdoğan, İ. (2003). *Pozitivist metodoloji: Bilimsel araştırma tasarımı istatistiksel yöntemler analiz ve yorum*. Ankara: ERK.
- Erdoğan, İ. (2012). *Pozitivist metodoloji ve ötesi: Bilimsel araştırma tasarımları, niteliksel ve istatistiksel yöntemler*. Ankara: ERK.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.

- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri*, 33 (1), 210-223.
- Eroğlu, F. (2017). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ertürk, R. ve Aydın, B. (2018). Yeniçağa ve Dörtdivan ilçelerindeki okullarda örgütsel iletişim ve işe angaje olma davranışı: öğretmen görüşlerine dayalı ilişkisel bir analiz. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9 (2), 86-99.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, (15), 49-55.
- Eryılmaz, A., Başal, A. ve Bal-Gezegin, B. (2021). The mediator role of work-related need satisfaction between subjective well-being and work engagement of teachers. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 10 (3), 482-494.
- Esendemir, E. (2019). *İş tatmini algısı ve prososyal davranış eğilimleri ilişkisinde örgütsel muhalefet davranışının aracılık rolü: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Fasbender, U., Van der Heijden, B. I. ve Grimshaw, S. (2019). Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on- the- job and off- the- job embeddedness. *Journal of Advanced Nursing*, 75 (2), 327-337.
- Girginer, N. ve Çelik, A. (2020). İşveren markasının işe bağlılık üzerindeki etkisi: Bir beyaz eşya firması çalışanlarına yönelik uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15 (3), 1119-1134.
- Given, L. M. (2008). *Qualitative research methods*. London: SAGE Publications, Inc.
- Gopinath, R. ve Kalpana, R. (2020). Relationship of job involvement with job satisfaction. *Adalya Journal*, 9 (7), 306-315.
- Govender, S. ve Parumasur, S. B. (2010). The relationship between employee motivation and job involvement. *SAJEMS*, (3), 237-253.
- Gözener, E. ve Sayın, S. (2007). Devlet ve özel hastanelerdeki hekimlerin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *Eğitim Dergisi*, (16), <http://www.egitirim.gen.tr/tr/index.php/arsiv/sayi-11-20/sayi-16-yonetim-ve-insan-kaynagi-agustos-2007/190-devlet-ve-ozel-hastanelerdeki-hekimlerin-is-tatmin-duzeyinin-karsilastirilmasi>, [Erişim Tarihi: 21.08.2021].
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, isten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, (15), 1-11.
- Gülmez, M. ve Dört Yol, T. (2009). Perakendecilik sektöründe iş gören (çalışan) tatminini etkileyen faktörler ve bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 27-44.

- Gümüş, S. ve Bezgin, B. (2012). *Motivasyonun örgütsel bağlıluğa ve performansa etkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınevi.
- Güneş, N. (2014). *Yerel Halkın Turizm Algısını ve Turizme Katılımı: Antalya Konyaaltı ve kepez İlçesi Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- 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): 57-76.
- Gürbüz, S. (2007). Kamu personelinin ücret tatmin seviyelerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ekonomik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (21), 240-260.
- Gürbüz, S., Erkuş, A. ve Sığrı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: Temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2 (1), 69-76.
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil, S. (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12 (1), 127- 151.
- Güzel-Özdemir, P., Ökmen, A. C. ve Yılmaz, O. (2018). Vardiyalı çalışma bozukluğu ve vardiyalı çalışmanın ruhsal ve bedensel etkileri. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar* 10 (1), 71-83.
- Hafer, J. C. ve Martin, T. N. (2006). Job involvement or affective commitment: A sensitivity analysis study of apathetic employee mobility. *Institute of Behavioral and Applied Management*, pp. 2-19.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. 7. Baskı, Harlow: Pearson New International Edition.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hatiboğlu, Z. (1999). *Özet yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları.
- Hotamışlı, M. ve Ağca, V. (2010). Öğretim elemanları iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklere göre değişmesi: Türkiye’de kamu ve vakıf üniversitelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2), 95-118.
- İlgar, Z. ve İlgar, C. S. (2014). Empatinin psikolojik danışma sürecinde motivasyonel bir güç olarak kullanılması: Kurumsal bir bakış. *İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (4), 51-74.
- İçen, D. ve Günay, S. (2009). Geliştirilmiş anahtarlamalı bulanık regresyon modelinin alt kümelerin farklı regresyon modellerine sahip olduğu durumda bir uygulaması. *6. İstatistik Kongresi Bildiriler Kitabı*, 29 Nisan-3 Mayıs, Antalya, ss.142-152.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitapevi Yayınları.

- İşcan, Ö. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4), 195-216.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalemci-Tüzün, İ. (2007), Antecedents of Turnover Intention toward a Service Provider. *The Business Review*, 8 (2), 128-134.
- Karabatı, S. (2018). *Örgütsel davranışa giriş*. Psikoloji (ss.188-215), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2683.
- Karacaoğlu, K. (2005). Sağlık çalışanlarının işe bağlılığa ilişkin tutumları ve demografik nitelikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Nevşehir ilinde bir uygulama. *Yönetim Dergisi*, (52), 54-72.
- Karagöz, Y., Kınır, S. ve Yıldız, M. S. (2010). İş tatminini etkileyen faktörlerin kriz ortamındaki etkisinin lojistik regresyon analizi ile belirlenmesi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10 (19), 341-362.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaur, A. (2013). Maslow's need hierarchy theory: Applications and criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3 (10), 1061-1064.
- Kavak, A. (2018). *Sağlık çalışanlarında mobbing ve iş tatmini: Ardahan ili örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayış, A. (2009) *Güvenirlilik Analizi*, Ed.; Kalaycı Ş. *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Keleş, Ç. H. N. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım yapan firmalarında yapılan bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Keser, A. (2009). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Ekin Yayınevi
- Kırcaali-İftar, G. (1999a). Bilim ve araştırma. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ed.; A. A. Bir, ss.1-10, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.
- Kırcaali-İftar, G. (1999b). Ölçme. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ed.; A. A. Bir, ss.11-22, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. 4. Baskı, New York: The Guilford Press.
- Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.

- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. (12. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Koçoğlu, C. M. (2015). Akademik personelin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, s. 16-35.
- Konuk, M. (2006). *İşletmelerde örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi Konya Şeker Fabrikasında bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Krejcie, R. V. ve Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30: 607-610.
- Kula, S. ve Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (12), 191-210.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in çift faktörlü güdüleme kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 285-299.
- Kuruüzüm, A., Irmak, S. ve Çetin, İ. E. (2010). İşe bağlılığı etkileyen faktörler: imalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. *Bilig*, (53), 183-198.
- Kutunis, P. (2018). *Kendi kendine liderlik tarzının iş tatmini ve iş özerkliği üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teoriler: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (2), 86-115.
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B. ve Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, 53 (1), 22-32.
- Maden-Eyiusta, C. (2015). İşgörenlerin güçlendirme algılarının sorumluluk üstlenme davranışları üzerindeki etkisi: işe adanmışlık ve iş tatmini değişkenlerinin aracılık rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43, 68-78.
- Martini, I. A. O., Supriyadinata, A. A. N. E., Sutrisni, K. E. ve Sarmawa, I. W. G. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business & Management*, 7 (11), 1-12.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace, toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11 (3), 299-326.
- Moro, S., Ramos, R. F. ve Rita, P. (2020). What drives job satisfaction in IT companies?. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70 (2), 391-407.

- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nedimoğlu, A. B. (2008). *Güçlendirmenin işletmelerdeki çalışanların iş tatminleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Nwibere, B. M. (2014). Interactive relationship between job involvement, job satisfaction, organisational citizenship behaviour, and organizational commitment in nigerian universities. *International Journal of Management and Sustainability*, 3(6), 321-340.
- O'Driscoll, M. ve Koopman-Boyden, P. (1998). Interface between work and family responsibilities: The mid-life family transactions project. *Labour, Employment and Work in New Zealand*, pp.131-141.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdüleme kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınevi.
- Öngöre, Ö. (2016). *Kişilik ve işle bütünleşme*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Özdamar, K. (2001) *Spss İle Biyoistatistik*, 4. Basım, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren ve örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi*, (15), 394-422.
- Özer, Ö., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3 (3), 261-272.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçede güvenilirlik ve geçerlilik analizi. "*İş Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17 (3), 4-19.
- Özmen, A. (1999). Örnekleme. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ed.; A. A. Bir, ss.23-54, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.
- Özpehlivan, M. (2018). *İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları*. Ankara: Gece Akademi.
- Öztürk, G. (2018). *İş tatmini ve örgütsel bağlılıkta psikolojik sermayenin rolü: Engelliler üzerine görgül bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.

- Öztürk, Z. ve İlman, E. Z. (2015). Sağlık yönetimi ve işletmeciliği bölümünde okuyan öğrencilerin bölümü tercih nedenleri ile beklenti ve motivasyon düzeyleri üzerine bir araştırma. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 71-93.
- Padem, H., Göksu, A. ve Konaklı, Z. (2012). *Araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sarajevo: International Burch University.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. Allen and Unwin Inc., Crows Nest, New South Wales.
- Parvin, M. M. ve Kabir, N. M. M. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1 (9), 113-123.
- Qadiri, N. (2021). *Çalışanların iş tatmini ve işe bağlılık düzeylerinde öğrenen liderlik davranışının rolü ve etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. New York: Prentice Hall.
- Ryan, C. (1995) *Researching Tourist Satisfaction Issues, Concepts, Problems*, London: Routledge.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa: Ezgi Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1995). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sageer, A., Rafat, S. ve Agarwal, P. (2012). Identification of variables affecting employee satisfaction and their impact on the organization. *IOSR Journal of Business and Management*, 5 (1), 32-39.
- Sağır, M., Ercan, O., Duman, A. ve Bilen, K. (2014). Matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (27), 277-294.
- Sağlam-Arı, G., Bal, H. ve Çına-Bal, E. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (3), 143-166.
- Sareen, D. (2018). Relationship between strategic human resource management and job satisfaction. *International Journal of Current Research in Life Sciences*, 7(03), 1229-1233.
- Sarrafoğlu, G. B. (2019). *Örgütsel adalet ve örgütsel sessizliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schaufeli W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

- Seçkin, Ş. (2018). Yapılan işin anlamlılığı ve işe tutkunluk ilişkisi: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1), 143-160.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business*. Fourth Edition, John Wiley & Sons Inc.
- Sekaran, U. ve Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach*. 7. Baskı, Chichester: Wiley.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1), 55-64.
- Sezer, M. (2018). *Örgütsel iletişimin analizinde iş tatmini, iletişim doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Perakende sektöründe bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Sezgin, F. ve Yıldızhan, Y. (2013). Örgütsel adalet ile iş doyumunu arasındaki ilişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü örneği. *Millî Eğitim Dergisi*, (200), 220-235.
- Silah, M. (2005). *Sosyal psikoloji davranış bilimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Singh, A. ve Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. *Benchmarking: An International*, 22 (6), 1192-1211.
- Somuncuoğlu, A. B. (2013). *Psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki ve bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Süral-Özer, P. ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda Kapsam Kuramları. *Liderlik ve Motivasyon*, Ed.; Serinkan, C., Ankara: Nobel Yayın.
- Şahin, F. (2011). İşe devamsızlığın nedenleri, sonuçları ve örgütler için önemi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 24-39.
- Şavran, G. T. (2009). Araştırma evreni, örneklem seçimi ve ölçüm. Ed.: N. Suğur, *Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri*, s.138-157, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1963.
- Şeker, S. E. (2014). Beklenti teorisi. *YBS Ansiklopedisi*, 1 (3), 22-26.
- Şencan, H. (2007). *Sosyal ve davranışsal bilimlerde bilimsel araştırma*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Şeşen, H. ve Kahraman, Ç. A. (2014). İş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının, bireyin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve kendi kaytarma davranışlarına etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1 (1), 43-51.
- Şimşek, A. (2012). Evren ve örneklem. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi*, s.108-133, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2653.
- Şimşek, L. (1995). İş tatmini. *Verimlilik Dergisi*, (2), 91-104.

- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2007). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Adım Maatbacılık & Ofset.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A., (2014). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Şimşek, Ş. ve Çelik, A. (2012). *İşletme bilimlerine giriş*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Education Limited
- Tavşancıl, E. (2002) *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tekin, G. ve Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in erg teorisi ve çalışanların iş tatmini. *Social Sciences Studies Journal*, 4 (17), 1560-1561.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *İş tatmini*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tengilimoğlu, D. ve Mansur, F. (2009). İşletmelerde uygulanan mobbing'in (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1 (3), 69-84.
- Tetik, S., Uçar, G. ve Yalçın, B. (2008). Örgütlerde iş tatminini etkileyen etmenler ve emniyet mensupları ile yapılan alan araştırması. *Verimlilik Dergisi*, (1), 79-105.
- Topal, B. ve Şahin, H. (2017). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen faktörlerin araştırılması. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 2 (2), 30-42.
- Tor, S. (2011). *Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (29), 155-172
- Tunçer, P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31 (1), 203-233.
- Turgut, T. (2010). Çalışmaya tutkunluk. *Kurumlarda İyilik De Var* (ss. 57-89), Ed.; G. İslamoğlu, Ankara: Nobel Yayınları.
- Türk Dil Kurumu. (2021). <https://sozluk.gov.tr/>, [Erişim Tarihi: 21.05.2021].
- Türkay, O. (2016). İşe, işletmeye ve iş koluna bağlılığı yordayan faktörlerin geç liberalleşen bir iş alanı özelinde incelenmesi: Havaalanı yer hizmetleri çalışanları örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 7 (2), 114-135.
- Ulus, T., İnce, C. H., Aliustaoğlu, F. S. ve Melez, İ. E. (2010) "Araştırma Nasıl Tasarlanır (I)", *Adli Tıp Dergisi*, 24 (2), 40-47.

- Urhan, S. (2014). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi bir alan araştırması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Uygur, A. (2015). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*. Ankara: Barış Kitap.
- Üçüncü, K. (2016). *İş tatmini ve motivasyon*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Yayıncılık.
- Wyk, R. V. Boshoff, A. B. ve Cilliers, F. V. N. (2003). The prediction of job involvement for pharmacists and accountants. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29 (3), 61-67.
- Yağcı, S. (2013). *Performans değerlendirme sisteminin işe bağlılığa etkisi: samsun eğitim ve araştırma hastanesinde bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi) Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yamane, T. (2001) *Temel Ornekleme Yöntemleri*, Çev. A. Esin, M. A. Bakır, C. Aydın ve E. Gürbüzsel. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Yapıcıoğlu, G. (2019). *Sağlık çalışanlarında motivasyonla bağlantılı iş verimliliği düzeyinin ölçülmesi ve motivasyonu etkileyen faktörler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırklareli.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (Özel Sayı) 74-85.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2), 1-18.
- Yıldız, A. N., Gülay Gedikli, F. ve Küçükbiçer, B. (2012). *Vardiyalı çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği konuları*. Ankara: Türkiye İş Sendikaları Konfederasyonu Yayını.
- Yıldız, S. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14 (2), 199-210.
- Yılmaz, E. ve Aslan, S. (2018). Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumu ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 1861-1886.
- Yoleri, S. ve Bostancı, M. Ö. (2012). Akademisyenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Hitit üniversitesi ile ilgili örnek bir uygulama. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7 (4), 589-600.
- Yumuşak, S. (2008). İş gören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF. Dergisi*, 13 (3), 241-251.

- Yuspahruddin, A., Eliyana, A., Buchdadi, A. D., Sariwulan, H. T. ve Muhaziroh, K. (2020). The effect of employee involvement on job satisfaction. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (7), 490-498.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 291-306.
- Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K., ve Emhan, A., (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52 (600), 59-71.
- Zopiatis, A., Constanti, P. ve Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129-140.

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: İş Tatmini ve İşe Bağlılık Ölçeklerine İlişkin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri Sonuçları	17
Tablo 2: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları	67
Tablo 3: İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları	68
Tablo 4: Araştırmaya Katılan Kişilerin Tanımlayıcı Bilgilerine Yönelik Bulgular	69
Tablo 5: Çalışanların İçsel Tatminine İlişkin Bulgular.....	70
Tablo 6: Çalışanların Dışsal Tatminine İlişkin Bulgular	71
Tablo 7: Çalışanların İşe Yoğunlaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular	72
Tablo 8: Çalışanların İşe İstek Duyma Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	72
Tablo 9: Çalışanların İşe Adanma Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	73
Tablo 10: Çalışanların İş Tatmini ve İşe Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular	73
Tablo 11: Tatmin Düzeyinin Çalışanların Cinsiyetleri Açısından Karşılaştırılması ...	74
Tablo 12: Tatmin Düzeyinin Çalışanların Medeni Durumları Açısından Karşılaştırılması	74
Tablo 13: Tatmin Düzeyinin Çalışanların Yaşları Açısından Karşılaştırılması	75
Tablo 14: Tatmin Düzeyinin Çalışanların Eğitim Durumları Açısından Karşılaştırılması	75
Tablo 15: Tatmin Düzeyinin Çalışanların Aylık Gelir Durumları Açısından Karşılaştırılması	76
Tablo 16: Tatmin Düzeyinin Çalışanların Sektördeki Çalışma Süreleri Açısından Karşılaştırılması.....	77
Tablo 17: Tatmin Düzeyinin Çalışanların İşletmedeki Çalışma Süreleri Açısından Karşılaştırılması	78
Tablo 18: İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Cinsiyetleri Açısından Karşılaştırılması	79
Tablo 19: İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Medeni Durumları Açısından Karşılaştırılması	79
Tablo 20: İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Yaşları Açısından Karşılaştırılması ...	80
Tablo 21: İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Eğitim Durumları Açısından Karşılaştırılması.....	81

Tablo 22: İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Aylık Gelir Durumları Açısından Karşılaştırılması	82
Tablo 23: İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Sektördeki Çalışma Süreleri Açısından Karşılaştırılması	83
Tablo 24: İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların İşletmedeki Çalışma Süreleri Açısından Karşılaştırılması	84
Tablo 25: İş Tatmini ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişki	85
Tablo 26: Genel Tatmin Düzeyinin İşe Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi	86
Tablo 27: İçsel ve Dışsal Tatmin Düzeyinin Çalışanların İşe Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi	87
Tablo 28: İçsel ve Dışsal Tatmin Düzeyinin İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan İşe Yoğunlaşma Düzeyi Üzerindeki Etkisi.....	88
Tablo 29: İçsel ve Dışsal Tatmin Düzeyinin İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan İşe İstek Duyma Düzeyi Üzerindeki Etkisi	88
Tablo 30: İçsel ve Dışsal Tatmin Düzeyinin İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan İşe Adanma Düzeyi Üzerindeki Etkisi	89

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli	19
Şekil 2: İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	27
Şekil 3: ERG Kuramı	29
Şekil 4: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	30
Şekil 5: Vroom'un Beklenti Modeli	33
Şekil 6: Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı Modeli	34

EKLER

Ek1: Anket Formu

Değerli Katılımcı, Bu anket, bir Yüksek Lisans tez çalışmasına veri desteği sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Amacımız, otel işletmelerinde çalışanların işe bağlılık ve iş tatminleri arasındaki ilişkisini incelemektir. Soruların cevaplanması en fazla 7-8 dakika sürmektedir. Soruları cevaplarken isim belirtmeniz kesinlikle istenmemektedir. Cevaplarınıza ilişkin gizlilik kesin bir şekilde sağlanacak ve toplanan veriler yalnızca bilimsel araştırma amacıyla kullanılacaktır. Değerli zamanınızı ayırarak vereceğiniz destek ve araştırmamıza yapacağınız önemli katkıdan dolayı şimdiden çok teşekkür ederiz. Serdar Ekmekçi Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Can BİÇER Karabük Üniversitesi Safranbolu Şefik Yılmaz Dizdar MYO					
Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi, görüşünüzü yansıtan rakamı işaretleyerek belirtiniz.					
İŞE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ					
1 - Kesinlikle Katılmıyorum	2 - Katılmıyorum	3 - Kararsızım	4 - Katılıyorum	5 - Kesinlikle Katılıyorum	
1. İşimde kendimi enerji dolu hissedirim			(1) (2) (3) (4) (5)		
2. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim			(1) (2) (3) (4) (5)		
3. Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum			(1) (2) (3) (4) (5)		
4. Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum			(1) (2) (3) (4) (5)		
5. Çalışırken zaman su gibi akıp gider			(1) (2) (3) (4) (5)		
6. Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir			(1) (2) (3) (4) (5)		
7. İşime karşı istekli ve hevesliyim			(1) (2) (3) (4) (5)		
8. Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim			(1) (2) (3) (4) (5)		
9. İşim bana çalışma şevki verir			(1) (2) (3) (4) (5)		
10. Ara vermeden uzun süre çalışabilirim-12			(1) (2) (3) (4) (5)		
11. Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim			(1) (2) (3) (4) (5)		
12. İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissedirim			(1) (2) (3) (4) (5)		
13. Çalışırken kendimi işime kaptırırım			(1) (2) (3) (4) (5)		
14. Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim			(1) (2) (3) (4) (5)		
15. İşimi ilginç ve özel bulurum			(1) (2) (3) (4) (5)		
16. Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim			(1) (2) (3) (4) (5)		
17. Yaptığım işle gurur duyuyorum			(1) (2) (3) (4) (5)		
İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ					
1 - Kesinlikle Katılmıyorum	2 - Katılmıyorum	3 - Kararsızım	4 - Katılıyorum	5 - Kesinlikle Katılıyorum	
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden memnunum			(1) (2) (3) (4) (5)		
2. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından işimden memnunum			(1) (2) (3) (4) (5)		
3. Ekip çalışması olanağının olması bakımından işimden memnunum			(1) (2) (3) (4) (5)		
4. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından işimden memnunum			(1) (2) (3) (4) (5)		
5. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından işimden memnunum			(1) (2) (3) (4) (5)		
6. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından işimden			(1) (2) (3) (4) (5)		

	memnunum					
7.	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından işimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından işimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.	Yöneticilerin personeli İdare tarzı açısından işimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.	İş içinde terfii olanağımın olması bakımından işimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12.	Yöneticilerin karar vermedeki yeteneği bakımından işimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından işimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından işimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15.	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından işimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16.	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından işimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17.	Çalışma şartları bakımından işimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18.	Çalışanların birbirleri ile anlaşması açısından işimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden işimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20.	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından işimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Demografik Bilgiler

1.	Cinsiyetiniz	() Kadın () Erkek
2.	Medeni Durumunuz	() Evli () Bekar
3.	Yaşınız
4.	Eğitim Durumunuz	() Lise ve () Ön Altı Lisans () Lisans () Lisansüstü
5.	Sektörde Çalışma Süreniz
6.	İşletmede Çalışma Süreniz	() 1 () 1-3 () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10 yıl ve Üstü yıldan az yıl
7.	Aylık Geliriniz

Anketimize katıldığınız için teşekkür eder, iyi günler dileriz...

ÖZGEÇMİŞ

Serdar EKMEKÇİ, İlk, orta ve lise öğrenimini Karabük'te tamamlamıştır. Yüksek Okulu 2000-2002 Yılları arasında Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otelcilik Bölümünde okumuştur. 2002 Yılında Astsubaylık sınavını kazanarak Türk Silahlı Kuvvetlerinde göreve başlamıştır. 2002-2016 yılları arasında Ülkenin çeşitli illerinde görev yapmıştır. Lisans Eğitimini Anadolu Üniversitesi İşletme Alanında tamamlamıştır. 2016 Yılında Karabük Üniversitesine başlamış ve halen aynı üniversitede görev yapmaktadır. Serdar EKMEKÇİ Evli ve 2 çocuk babasıdır.