



**International**  
**SOCIAL SCIENCES**  
**STUDIES JOURNAL**



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

*Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences*

**Vol:5, Issue:51**  
sssjournal.com

**pp.6909-6915**  
**ISSN:2587-1587**

**2019**  
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 09/10/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 11/12/2019  
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 11.12.2019

## ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ve İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION

**Arş. Gör. Mehmet Akif ERİŞEN**

Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Konya/TÜRKİYE  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2490-391X>

**Arş. Gör. Hilal AKMAN DÖMBEKÇİ**

Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Konya/TÜRKİYE  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0089-860X>

**Arş. Gör. Şerife GÜZEL**

Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Konya/TÜRKİYE  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4141-9110>



**Article Type** : Research Article/ Araştırma Makalesi

**Doi Number** : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1943>

**Reference** : Erişen, M.A., Akman Dömbekçi, H. & Güzel, Ş. (2019). "Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki", International Social Sciences Studies Journal, 5(51): 6909-6915.

### ÖZ

Bu çalışmada, sağlık kurumlarındaki idari birim çalışanlarının örgütsel bağlılık ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bunun yanında çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre anlamlı derecede farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi de amaçlanmaktadır. Araştırmanın evrenini İç Anadolu bölgesinde faaliyet gösteren bir devlet hastanesinin idari birimlerinde görev yapan 150 kişi oluşturmaktadır. Bu doğrultuda örnekleme yöntemi kullanılmaksızın örneklem grubu olarak tüm evrene ulaşılması hedeflenmiş ve 112 kişiden geri dönüş sağlanabilmiştir. Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanan örgüte bağlılık ölçeği, Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen ve Başkaya Oran (1989) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Minnesota iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS20.0 paket programına aktarılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı analizlere ek olarak veriler normal dağılım gösterdiği için bağımsız gruplarda t-testi, tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ve Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca ANOVA analizi sonucunda anlamlı fark bulunan değişkenlerde varsyanların homojen dağılımı sebebiyle farkın hangi gruplardan kaynaklandığının tespiti için Post-Hoc testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki ve kurumdaki deneyim süresi gibi özelliklerine göre örgüte bağlılık düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı; iş tatmini düzeylerinin cinsiyet ve eğitim düzeylerine göre farklılaşmadığı; medeni durumu, kurumdaki ve meslek hayatındaki deneyim yılına göre iş tatmini düzeylerinde ise anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada örgüte bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasında orta derecede pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık Kurumu, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini

### ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between organizational commitment and job satisfaction levels of administrative unit employees in health institutions. In addition, it is aimed to determine whether employees' job satisfaction and organizational commitment levels differ significantly according to various demographic variables. The population of the study consists of 150 people working in the administrative units of a state hospital operating in the Central Anatolia region. it was aimed to reach the whole universe as a sample group without using the sampling method and return from 112 people was achieved. In the research, the organizational commitment scale developed by Meyer and Allen (1991) and adapted to Turkish by Wasti (2000), Minnesota job satisfaction scale developed by Weiss et al. (1967) and adapted to Turkish by Başkaya Oran (1989) was used. The data obtained from the study was transferred to the IBM spss20.0 package

program. In addition to descriptive analyses, t-test, unidirectional variance (ANOVA) analysis and Pearson correlation analysis were used in independent groups as the data showed normal distribution. In addition, the Tukey HSD test from the post-Hoc tests was used to determine which groups the difference was due to the homogeneous distribution of the assumptions in the variables with significant difference as a result of Anova analysis. As a result of the study, it was observed that there was no statistically significant difference in the level of commitment to the organization according to the characteristics of the participants such as gender, marital status, education level, occupational and institutional experience; job satisfaction levels do not differ according to gender and education level; It is concluded that there is a significant difference in job satisfaction levels according to marital status, year of experience in institution and professional life. In addition, it was found that there was a moderate positive relationship between organizational commitment and job satisfaction levels.

**Key Words:** Health Institutions, Organizational Commitment, Job Satisfaction

## 1. GİRİŞ

Örgütler belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulmaktadır. Günümüz iş dünyasında örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri için rakipleri arasında rekabet etmeleri gerekli şartlardan biridir. Rekabet işletmeyi ilgilendiren birçok faktör üzerinden gerçekleştirilebildiği gibi çalışanlar üzerinden de gerçekleştirilebilir. Çünkü çalışanların sahip oldukları bilgi ve beceri tek başına örgüt için yeterli görülmemektedir. Bunun yanında çalışanın örgüte karşı olumlu duygular beslemesi de gerekmektedir. Çalışanların örgüte bağlılıkları ve tatmin düzeyleri işletmeyi olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Bu açıdan örgütün gelişimi ve ilerlemesi, sahip olduğu çalışanlarının örgüte bağlılık düzeyleri ve iş tatmini düzeyleri ile ilgilidir (Barker ve Emery, 2007; Knoop, 1995).

Örgütsel bağlılık kavramı, kişinin içinde bulunduğu örgüte karşı hissettiği bağ, örgütün amaç ve normlarını benimseme derecesi olarak belirtilmektedir (Allen ve Meyer, 1996; Doğan ve Kılıç, 2007). Örgütsel bağlılık ile bireyler örgüt çıkarlarına kendi çıkarlarından daha çok önem vermekte ve daha üstün görmektedir (Baysal ve Paksoy, 1999). Dolayısıyla örgütsel bağlılığın hem bireysel hem de örgütsel sonuçları itibarıyla önemle üzerinde durulmaktadır.

Örgütsel bağlılık, Meyer, Allen ve Smith, (1993) tarafından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutlu olarak değerlendirilmektedir (Allen ve Meyer, 1996; Meyer ve diğ., 2012). İlk olarak duygusal bağlılık, çalışanın örgüt ile özdeşleşmesini ve bütünleşmesini ifade etmektedir. Burada çalışanlar örgüt içinde var olmaya gereksinim duydukları için değil kendilerini bu şekilde daha mutlu hissettikleri için örgütte kalmaktadır (Allen ve Meyer, 1993). İkincisi devam bağlılığında bunun tam tersi bir durum söz konusudur. Burada çalışanlar örgütte kalmaya ihtiyaç duymaları için örgüt içerisinde yer almaktadır (Meyer, ve Allen, 1991). Son olarak normatif bağlılık ise diğer iki türden farklı olarak, çalışanın örgüte bağlılığı bir görev olarak görmesi ve bunu zorunluluk olarak algılamasını ifade etmektedir. (Allen ve Meyer, 1993; Gül, Oktay ve Gökçe, 2008).

Örgütsel bağlılık, örgütte bulunan insan kaynağından en üst seviyede yararlanabilmeye imkan verdiği için oldukça önemli bir kavram olarak dikkat çekmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010). Örgütsel bağlılığın, çalışanların performansını pozitif yönde etkilediği ifade edilmektedir. Bu bağlamda işe geç kalma, devamsızlık kullanma, işten ayrılma niyeti gibi durumları azalttığı ve ürün veya hizmet kalitesine üzerinde de olumlu etkisinin bulunduğu sonucuna varılmaktadır (Bülbül, 2007; Doğan ve Kılıç, 2007). Örgüt açısından önemli görülen örgütsel bağlılığının artırılması için çalışanların iş tatmininin sağlanması gerekmektedir. Literatüre bakıldığında, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında sebep sonuç ilişkisi olduğu pek çok çalışmada da verilmektedir (Demir, Usta ve Okan, 2008; Karahan, 2009; Yenihan, 2014).

İş tatmini kişinin işine karşı duyduğu pozitif his ve duygular bütünüdür (Feldman ve Arnold 1985; Oshagbemi 1999). Başka bir tanıma göre ise iş tatmini hem olumlu hem de olumsuz durumu içeren bir kavramdır. İş tatmini kavramını bireyin işinden elde ettiği tatmin ya da tatminsizliktir (Davis 1982). Bireyin işine karşı olumlu duyguları iş tatmini olarak tanımlanırken, olumsuz duyguları ise iş tatminsizliği olarak ifade edilebilir (Vroom, 1967).

Bireyin iş tatminine etki eden birçok faktör söz konusuysen bunlar iki temel faktör kapsamında ele alınabilir (Blengen, 1993). İlk faktör öncelikle bireyle ilgilidir. Bireyin kişisel özellikleri; yapısı, düşünceleri, duyguları, ihtiyaçları, istekleri ve beklentileri ile bunların şiddet dereceleri ile bağlantılıdır. İş tatmini etkileyen ikinci faktör ise, işe ilişkin koşullardır. Fiziksel ya da psikolojik şartlar ile bu şartların bireyin beklentilerine ne ölçüde cevap verdiği iş tatminini önemli ölçüde etkiler. Koşulların beklentileri karşılama düzeyi ile iş tatmini düzeyi doğru orantılıdır (Bayrak Kök, 2006). Başka bir görüşe göre ise iş tatminini etkileyen faktörler 5 grupta ele alınmaktadır. Bunlardan ilki örgütsel faktörler; örgüt politikası, ücret, yükselme fırsatları ve benzeri unsurlardır. İkincisi grup faktörleri; yöneticilerin ve iş arkadaşlarının

tutum ve davranışları, üçüncüsü bireysel faktörler; kişinin ihtiyaçları ve beklentileridir. Dördüncüsü kültürel faktörler olarak bireyin sahip olduğu inanç ve değerlerdir. Son olarak beşincisi ise çevresel faktörlerdir. Bunlar geniş düzeyde devlete ilişkin politikalar, ekonomi ve sosyal hayatla ilgilidir (Örücü ve ark. 2006).

Ayrıca iş tatmininin, çalışanların motivasyon ve performansları, işyeri devamsızlığı ve işgören devri ile ilişkili olduğunu savunan düşünceler de mevcuttur. Buna göre iş tatminin yüksek olduğu durumlarda motivasyon ve performansın yüksek, işyeri devamsızlığının ve işgören devrinin az olduğu söylenebilir (Gürbüz ve Yüksel 2008). Bu çalışmada da sağlık kurumunda çalışan idari personellerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile bu kavramlar arasındaki ilişki incelenmiştir.

## 2. YÖNTEM

Araştırmada temel olarak bir devlet hastanesinin idari birim çalışanlarının örgütsel bağlılık ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Buna ek olarak çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre anlamlı derecede farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi de çalışmanın amaçlarından biridir. Ayrıca çalışma ilişkisel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılmış tanımlayıcı nitelik taşıyan nicel bir araştırmadır.

Bu kapsamda araştırmanın evrenini İç Anadolu bölgesinde faaliyet gösteren bir devlet hastanesinin idari birimlerinde görev yapan 150 kişi oluşturmaktadır. Altunışık ve arkadaşlarına (2012) göre 150 kişilik bir evreni 108 kişilik bir örneklem grubunun temsil edeceği ifade edilmektedir. Araştırmada ise örnekleme yöntemi kullanılmaksızın örneklem grubu olarak tüm evrene ulaşılması hedeflenmiş fakat 112 kişiden geri dönüş sağlanabilmiştir. Netice itibarıyla örnekleme evrenin %74,66'sı oluşturmuştur.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmakta ve birinci bölümde katılımcıların demografik/tanımlayıcı özelliklerine ait 7 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 18 soruluk örgüte bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan örgüte bağlılık ölçeği "1.Kesinlikle Katılmıyorum-5.Kesinlikle Katılıyorum" olmak üzere 5'li likert tipine göre hazırlanmıştır. Örgüte bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri  $\alpha=0,739$  olarak bulunmuştur. Üçüncü bölümde ise Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen ve Başkaya Oran (1989) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Minnesota iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan iş tatmini ölçeği "1. Hiç Memnun Değilim-5.Çok Memnunum" olmak üzere 5'likert tipine göre hazırlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı  $\alpha=0,899$  olarak bulunmuştur. Karagöz'e (2016) göre her iki ölçeğin Cronbach's Alpha değerleri de ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırma verilerinin analizinde tanımlayıcı analizlere ek olarak veriler normal dağılım gösterdiği için bağımsız gruplarda t-testi, tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ve Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca ANOVA analizi sonucunda anlamlı fark bulunan değişkenlerde varsyanların homojen dağılması sebebiyle farkın hangi gruplardan kaynaklandığının tespiti için Post-Hoc testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır.

## 3. BULGULAR

Bu bölümde katılımcılara ait demografik veriler, demografik değişkenlere göre ölçek ortalamalarında fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-test ve ANOVA analizleri ile ölçekler arasındaki ilişkiyi inceleyen Pearson korelasyon analizlerine ait bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 1:** Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

		n	%			n	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	52	46,4	<b>Medeni Durum</b>	Bekar	27	24,1
	Erkek	60	53,6		Evli	85	75,9
<b>Yaş</b>	25 yaş ve altı	11	9,8	<b>Eğitim Düzeyi</b>	Lise ve altı	28	25,0
	26-35 yaş	44	39,3		Ön lisans	26	23,2
	36-45 yaş	43	38,4		Lisans ve üstü	58	51,8
	46 yaş ve üzeri	14	12,5		<b>Ünvan</b>	Memur	96
<b>Mesleki Deneyim</b>	5 yıldan az	20	17,9	Şef ve Yönetici		16	14,3
	6-10 yıl	36	32,1	5 yıl ve daha az		38	33,9
	11-15 yıl	31	27,7	6-10 yıl		35	31,3
	16 yıldan fazla	25	22,3	11-15 yıl	25	22,3	
<b>Toplam</b>		<b>112</b>	<b>100,0</b>	<b>Kurumdaki Deneyim</b>	16 yıl ve daha fazla	14	12,5
					<b>Toplam</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>

Tablo 1’de katılımcılara ait demografik bilgilere yer verilmiştir. Buna göre katılımcıların %53,6’sını erkekler ve %75,9’unu evliler oluşturmaktadır. Ayrıca yaş grubuna göre %39,3’ünü 26-35 yaş aralığındaki ve %38,4’ünü 26-45 yaş aralığındaki katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların eğitim düzeylerine göre %51,8’lik bir kısmını lisans ve üzeri eğitim almış olan kişiler ve unvana göre ise %85,7’sini memurlar oluşturmaktadır. Deneyim açısından katılımcıların dağılımları incelendiğinde ise meslekteki deneyim yılına göre katılımcıların %50’si 10’yıldan daha fazla deneyime sahip iken kurumdaki deneyim yılına göre ise katılımcıların %34,8’i kurumda 10 yıldan daha fazla süredir çalışmaktadır.

**Tablo 2:** Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini Düzeylerinin Dağılımına İlişkin Bulgular

Bağımsız Değişken		n	Örgüte Bağlılık (Ort±SS)	İş Tatmini(Ort±SS)
Cinsiyet	Kadın	52	3,38±0,42	3,51±0,57
	Erkek	60	3,31±0,47	3,40±0,59
	t		0,840	1,019
	p		0,403	0,310
Medeni Durum	Bekâr	27	3,39±0,33	3,72±0,49
	Evli	85	3,33±0,48	3,37±0,58
	t		0,686	2,790
	p		0,494	<b>0,006</b>
Eğitim Durumu	Lise ve altı <sup>1</sup>	28	3,34±0,51	3,41±0,61
	Ön lisans <sup>2</sup>	26	3,34±0,44	3,64±0,45
	Lisansve üstü <sup>3</sup>	58	3,34±0,43	3,39±0,61
	Toplam	112	3,34±0,45	3,45±0,58
	F		0,000	1,741
	p		1,000	0,180
	Fark Grupları		-	-
Kurumdaki Deneyim	5 yıl ve daha az <sup>1</sup>	38	3,33±0,34	3,59±0,61
	6-10 yıl <sup>2</sup>	35	3,38±0,51	3,35±0,51
	11-15 yıl <sup>3</sup>	25	3,26±0,53	3,21±0,56
	16 yıl ve daha fazla <sup>4</sup>	14	3,42±0,40	3,75±0,52
	Toplam	112	3,34±0,45	3,45±0,58
	F		0,495	4,023
	p		0,687	<b>0,009</b>
Fark Grupları			3<1,4	
Mesleki Deneyim	5 yıl ve daha az <sup>1</sup>	20	3,42±0,33	3,77±0,56
	6-10 yıl <sup>2</sup>	36	3,37±0,47	3,35±0,53
	11-15 yıl <sup>3</sup>	31	3,29±0,48	3,33±0,56
	16 yıl ve daha fazla <sup>4</sup>	25	3,30±0,45	3,48±0,62
	Toplam	112	3,34±0,45	3,45±0,58
	F		0,446	2,847
	p		0,721	<b>0,041</b>
Fark Grupları			3<1	

Tablo 2’de katılımcıların örgüte bağlılık ve iş tatmini puan ortalamalarının demografik değişkenlere göre dağılımlarına yer verilmiştir. Buna göre katılımcıların hiçbir demografik değişkenine göre (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki ve mesleki deneyim yılı) örgüte bağlılık düzeylerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Katılımcıların iş tatmini düzeylerinde ise cinsiyete ve eğitim durumuna göre anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Ancak bunların aksine medeni durum açısından bekâr olan çalışanların evli olan çalışanlara göre iş tatmini düzeylerinin anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ). Kurumdaki deneyim açısından kurumda 5 yıl ve daha az süredir çalışan kişiler ile 16 yıl ve daha fazla süredir çalışan kişilerin iş tatmini düzeylerinin kurumda 11-15 yıldır çalışan kişilere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p<0,05$ ). Mesleki deneyim açısından ise 5 yıl ve daha az süre mesleki deneyime sahip olan çalışanların 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip olan çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek iş tatmini düzeyine sahip oldukları görülmüştür ( $p<0,05$ ).

**Tablo 3:** Katılımcıların Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

		1	2
1. Örgüte Bağlılık	r		
	p		
2. İş Tatmini	r	0,540**	
	p	0,000	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).n=112



Katılımcıların örgüte bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearsonkorelasyon analizine ait bulgular tablo 2’de gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların örgüte bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasında orta dereceli pozitif yönlü ( $r=0,540$ ) anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların örgüte bağlılık düzeyi arttıkça iş tatmin düzeylerinin de artacağı ifade edilebilecektir.

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmada genel anlamda sağlık çalışanlarının örgüte bağlılık ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi de çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda araştırmadan elde edilen sonuçlar ve tartışmaları bu bölümde ele alınmıştır.

Araştırma sonucunda katılımcıların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki ve kurumdaki deneyim süresi gibi özelliklerine göre örgüte bağlılık düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p>0,05$ ). Karataş ve Güleş (2010) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada da katılımcıların kıdem (çalışma yılı) ve cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı fark bulunamamıştır. Nartgün ve Menep (2010) tarafından yapılan araştırmada ise cinsiyet ve medeni durum özelliklerine göre örgütsel bağlılık düzeyinde anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine benzer şekilde Karaağaç (2018) tarafından yapılan araştırmada katılımcıların cinsiyet, medeni durum, meslekteki ve kurumdaki deneyim yılı gibi özelliklerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı fark bulunamamıştır.

Ayrıca araştırma sonucunda katılımcıların iş tatmini düzeylerinin cinsiyet ve eğitim düzeylerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Karataş ve Güleş (2010) ve Pelit ve Öztürk (2010) tarafından yapılan araştırmalarda da katılımcıların cinsiyetlerine göre iş tatmini düzeylerinde anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunchanan (1974) ve Lance (1991) tarafından yapılan araştırmalarda ise katılımcıların eğitim durumlarına göre iş tatmini düzeylerinde anlamlı fark bulunamamıştır. Ayrıca Bekmezoğlu (2019) ve Bayender (2019) tarafından yapılan çalışmalarda ise bu çalışmayı destekler nitelikte hem cinsiyete hem de eğitim durumuna göre katılımcıların genel iş tatmini düzeylerinde anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların medeni durumu, kurumdaki ve meslek hayatındaki deneyim yılına göre iş tatmini düzeylerinde ise anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p>0,05$ ). Buna göre cinsiyet açısından bekar olanların evli olanlara göre; kurumdaki deneyim açısından 5 yıldan az ve 16 yıldan fazla zamandır kurumda çalışanların 11-15 yıldır kurumda çalışanlara göre ve mesleki deneyim açısından 5 yıl ve daha az mesleki deneyimi olanların 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek iş tatmini seviyesine sahip olduğu görülmüştür. Bu araştırmada olduğu gibi evli bireylerin bekar bireylere göre daha yüksek iş tatminine sahip olduğu literatürde çeşitli kaynaklarda belirtilmiş ve evli olanların bekar olanlara göre tatmin düzeyinin yüksek olması ise evliliğin bireylerin hayatına düzen getirmesi ve mutlu aile yaşantısı gibi nedenlere bağlanmıştır (Başdoğan, 2015; Kutanis, 2018; Uysal, 2018). Çalışma yılına göre literatürde, çalışanların ilk işe giriş zamanlarında tecrübesiz olmaları sebebiyle daha çok hevesli oldukları dolayısıyla da iş tatmininin yüksek olduğu fakat ilerleyen zamanlarda azalmaların olduğu ve nihayetinde tecrübesi arttıkça görevde yükselme ümidiyle iş tatmini düzeyinin de arttığı belirtilmektedir (Çubuk, 2010). Ayrıca Özkan (2018) tarafından çağrı merkezi çalışanları üzerinde yapılan çalışmada da kıdem yılına göre iş tatmini düzeylerinde anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özkan tarafından yapılan araştırmadaki kıdem yılı sınıflandırması mevcut araştırmadan farklı olmakla birlikte iki araştırmada da işe yeni başlamış veya en fazla deneyime sahip kişilerin iş tatmini düzeylerinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu dikkat çekmiştir.

Ayrıca araştırmada örgüte bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişki de incelenmiştir. Buna göre araştırma sonucunda katılımcıların örgüte bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasında orta derecede pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r=0,540$ ). Literatürde örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Davran, 2014; Duygulu, 2019; Karataş ve Güleş, 2010; Özkan, 2018; Top, 2012).

Tüm bunlara ek olarak yapılan araştırma; evren olarak kabul edilen İç Anadolu bölgesinde faaliyet gösteren bir devlet hastanesinin idari birim çalışanları, araştırmaya gönüllü olarak katılan katılımcıların verdikleri cevaplar ve kullanılan veri toplama araçlarının ölçtüğü nitelikler gibi sınırlılıklara sahiptir ve sonuçlar bu sınırlılıklar kapsamında incelenmiştir.

**KAYNAKÇA**

- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects, *Journal of Business Research*, 26: 49-61.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49: 252-276.
- Altunışık, R., Coşkun, R. Bayraktaroğlu S. ve Yıldırım, E. (2012). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Barker, K. J., Emery, C. R, (2007). The effect of transactional and transformational leadership styles on the organizational commitment and job satisfaction of customer contact personel, *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 3: 297-309.
- Başdoğan, T. (2015). Esnek çalışanlarda esnek çalışmaya yönelik tutumun iş tatmini üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Başkaya Oran, N. (1989). A study on jobsatisfaction of a group of academicalstaff in Marmara University. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayender, B. (2019). Çalışma stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Avcılar ilçesindeki banka çalışanları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1): 291-317.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, 28(1): 7-15.
- Bekmezoğlu, Ç. (2019). İş görenlerin iş tatmini ile örgüte bağlılık ilişkisinin ödüllendirme bağlamında incelenmesi: İstanbul ili tekstil sektörü işgörenlerine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Blenegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables, *Nursing Research*, Jan-Feb, 42(1): 36-41.
- Buchanan B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19.
- Bülbül, M. (2007). Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma. Yüksek lisans tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Çubuk, M. (2010). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisi: Tpaö örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Davis, K. (1982). *Human Behavior at Work*, New Delhi, Tata McGraw Hill Publications.
- Davran, D. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: Van ili ilk ve ortaokulları öğretmenleri üzerine bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Demir, H., Usta, R., ve Okan, T., (2008). İçsel Pazarlamanın Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2): 135-161.
- Doğan, S., ve Kılıç, A. G. S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29:37-61.
- Duygulu, S. (2019). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ersoy S., ve Bayraktaroğlu, S. (2010). “Örgütsel bağlılık”. (Editör: Derya Ergun Özler). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. İstanbul: Ekin Yayın Evi, 1-18.
- Feldman, D. C. ve Arnold, H.J, (1985). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*, McGraw-Hill Book Company.,
- Gül, H., Oktay, E., ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15(11): 1-11.

- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2): 174-190.
- Karaağaç, T. (2018). Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Karagöz, Y. (2016). SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karahan, A. (2009). Hekimlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma: afyon Kocatepe Üniversitesi hastanesi örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23: 421-432.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2):74-89.
- Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction and organizational commitment for nurses, *Journal of Psychology*, 29: 641-666.
- Kutaniş, P. (2018). Kendi kendine liderlik tarzının iş tatmini ve iş özerkliği üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Lance, C. E. (1991). Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turn over. *Multivariate Behavioral Research*, 26(1): 137-162.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Maltin, E. R. ve Sheppard, L. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 225-245.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Nartgün, Ş.S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1): 287-316.
- Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: how good are single versus multiple- item measures?, *Journal of Managerial Psychology*, 14(5): 388-403.
- Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır Y. (2006). Bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1): 39-51.
- Özkan, A. (2018). Y kuşağı çağrı merkezi çalışanlarında örgütsel bağlılık ve iş tatmini. Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: Sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1): 43-72
- Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2): 258-277.
- Uysal, Ş. (2018). Etik liderliğin çalışanların iş performansı ve iş tatmini üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe Mersin ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, *Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Mersin.
- Vroom, V. H. (1967). *Work And Motivation*, John Wiley and Sons Inc.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 401-410.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., ve England, G. W. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2): 170-178.