



Article Arrival : 11/04/2020

Published : 15.06.2020

Doi Number  <http://dx.doi.org/10.26449/sss.2378>Reference  Candan, H. & Çalış, R.G. (2020). "İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Stratejik Yönetim Algısının Aracılık Rolü: Bir Üniversite Çalışanlarına Yönelik Araştırma" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:6, Issue: 64; pp:2653-2668

İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE STRATEJİK YÖNETİM ALGISININ ARACILIK ROLÜ: BİR ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARINA YÖNELİK ARAŞTIRMA

Intermediate Role of Strategic Management Perception of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Research for a University Employees

Doç. Dr. Hakan CANDAN

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Karaman/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9496-9784>

Rabia Gizem ÇALIŞ

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi, Karaman/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2015-5507>

ABSTRACT

Bu çalışmanın amacı, iş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisinde stratejik yönetim algısının aracılık rolünü ortaya koymaktır. Bu bağlamda bir devlet üniversitesinde görev yapan 259 akademik ve idari personelden oluşan örneklemeden kolayda örnekleme yöntemi ile anket tekniği ile veri toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 25.0 paket programlar aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; üniversite çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde, stratejik yönetim algısının ise yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. İş tatmininin stratejik yönetim algısını ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı şekilde, stratejik yönetimin de örgütsel bağlılığı yine pozitif yönde anlamlı şekilde etkilediği, stratejik yönetim algısının iş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisinde kısmi aracılık rolü olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: iş tatmini, stratejik yönetim, örgütsel bağlılık

ÖZET

The aim of this study is to reveal the mediating role of strategic management perception in the effect of job satisfaction on organizational commitment. Within the scope of this study, 259 questionnaire were answered by academic and administrative staff who working at a state university. The questionnaires gathered from the respondents, were analyzed via SPSS 25.0 software. According the results, the staff of the university has medium level of job satisfaction and organizational commitment while the perception of strategic management is at high level.

It has been found that job satisfaction has a positive effect on the strategic management perception and organizational commitment, and that strategic management has a positive effect on organizational commitment. Furthermore, strategic management perception has a partial mediating role in the effect of job satisfaction on organizational commitment.

Keywords: job satisfaction, strategic management, organisational commitment

1. GİRİŞ

Örgütlerin devamlılığını sağlamadaki en önemli unsurlardan bir tanesi sahip oldukları işgücüdür. İşgücünün devamlılığı ve örgüte olan bağlılığı örgüt geleceğinin teminatıdır. İşgücünün devamlılığını sağlamadaki en önemli değişken ise çalışanların örgüte olan bağlılığıdır. Örgütsel bağlılığı artıracak faktörün ise iş tatmini olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

İş tatmini, çalışanların zaman içerisinde yaptıkları işlere karşı geliştirdikleri olumlu duygularla oluşmaktadır. Temelde çalışma koşullarıyla ilgili olumlu beklentilerin karşılanması iş tatmininin artırılmasında önemli bir rol oynarken kişisel özellikler veya beklentilerin de iş tatminini sağlamada etkisi yadsınamaz. Kişisel değişkenler olarak sayabileceğimiz cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, çalışma süresi gibi değişkenler iş tatmin seviyesinin belirlenmesinde önemlidir. İş tatminin sağlanamamasının iş görev devir oranının, işe yabancılaşmanın veya devamsızlığın artması gibi olumsuz sonuçları olabilmektedir.

İş tatminin, örgütün devamlılığında önemli bir faktör olan örgütsel bağlılık kavramı ile doğru orantılı olduğu fikri beraberinde iş tatmin seviyesi yüksek olan çalışanların örgüte olan bağlılık seviyelerinin de

yüksek olduğu fikrini getirmektedir. İş tatmini yüksek çalışanların, örgüte sadakatlerinin arttığı, örgütün vizyon, misyon ve temel değerlerine sahip çıktığı; amaç ve hedeflerini benimsediği dolayısıyla örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir.

Bu noktada örgütlerin başta ortaya koydukları mevcut durumları çerçevesinde geleceğe yönelik vizyon, misyonlarını; bunlara ulaşmak için belirledikleri amaçlar ile bu amaçları hayata geçirmek üzere hedef ve stratejiler geliştirmelerini sağlayan stratejik yönetim kavramının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde etkisi yatsınamaz.

Stratejik yönetim algısının en somut yansıması olan stratejik planların, örgüt çalışanları gözetilerek katılımcı bir anlayışla hazırlanması; planlarda yer alan amaç ve hedefler arasında çalışanların iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını artırmaya yönelik hedeflerin belirlenmesi ve çalışmaların her aşamasında çalışanların temsilîyetinin artırılması çalışanlar tarafından örgütün sahiplenilmesini artıracaktır.

Bu çalışmada örgütsel başarının önemli değişkenleri olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ortaya konularak bu iki değişken arasındaki ilişkide stratejik yönetim algısının aracılık rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Literatürde iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırıldığı çalışmalar bulunmaktadır. Ancak bu iki değişken arasındaki ilişkide stratejik yönetim algısının aracılık rolüne ilişkin bir araştırmaya rastlanamamıştır. Dolayısıyla da bu çalışmanın literatüre katkı sağlayabileceği umulmaktadır.

2. 1.LİTERATÜR İNCELEMESİ VE TEORİK ARKA PLAN

2.1.İş Tatmini

Örgütsel bağlılık kavramı örgütün tamamı ile ilgili genel sabit bir tutuma işaret ederken iş tatmini kavramı işle ilgili daha duygusal, kıyasla değişken bir sorumluluğa işaret eder (McIntyre vd., 2009: 302).

İş tatmini çalışanların işlerine karşı geliştirdiği duygusal bir tepki olması, his ve tecrübeleri barındırması nedeniyle dinamik bir kavramdır (Erdil ve diğerleri, 2004:18). Bunun bir sonucu olarak da geliştirilebileceği gibi hızla gerileyebilir de. Çünkü çalışanların ihtiyaçları hızla değişebilmektedir bu nedenle de iş verenler çalışanların tutumlarını sıklıkla gözlemlemelidir (Öztekin, 2008:4). Bunun sonucunda da çalışanların iş tatmin seviyelerinin optimum düzeye ulaşmasına yönelik tedbirleri almalıdır (İşcan ve Sayın, 2010:198)

Çalışanların işlerine karşı duydukları hisseleri olarak tanımlanabilen (Loke, 2001:193) iş tatminine ilişkin en çok kullanılan tanım Locke tarafından yapılan “bir kişinin iş tecrübesinden veya işinden kaynaklı meydana gelen olumlu ve memnun edici duygulardır.” şeklindedir (Saari ve Judge, 2004: 396).

İş tatmininin temelde iki boyutu olduğu (Oran, 1989:10) ve bu iki boyutun Herzberg’in Çift Faktör Teorisi’nden türediği söylenebilir. Herzberg, kişiyi tatmin eden şartları motive edici şartlar, kişide tatminsizlik yaratanları ise hijyen şartlar olarak tanımlamıştır (Şahal, 2005: 56). Motive edici faktörler, çalışanın çalışma ortamına ilişkin faktörlerdir. Bu faktörler, duyarlı olmayı, iş karşısında inisiyatif alabilmeyi, güven duymayı, duygusal yönden tatmin olmayı, ilerlemeyi, başarılı olmayı, tanınmayı sağlayan faktörlerdir (Kosovalı, 2017:20). Hijyen faktörler ise işin dışsal boyutunu oluşturmaktadır ve çalışma alanlarının, araç, gereç ve malzemelerin temizliği gibi çalışma koşullarının yanısıra iş yeri politikası, iş yeri yönetimi gibi etkenleri içermektedir (Kosovalı, 2017:20).Herzberg’e göre düşük ücret, bilgi akışında yetersizlik, dikey ve yatay hiyerarşik ilişkilerin sağlıklı olmaması, çalışma koşulları ile ücretin yetersiz oluşu çalışanda tatminsizliğe neden olacaktır (Şahal, 2005: 57).

Aslında iş tatmininin önemi sadece doğrudan işle ilgili olmayıp hayatın diğer alanlarını da etkilemesinden gelmektedir (Bayrak Kök, 2010:296). Aynı zamanda hayat tatmininin iş tatminini, iş tatmininin de hayat tatminini etkileyeceği gerçeğiyle iş yaşamında tatmin olan bireylerin sosyal hayatında da tatmin olacağı düşünülmektedir. Bunun aksi durumda da iş hayatında tatminsiz bireylerin bu durumu sosyal hayatına taşıyacağı da açıktır (Judge ve Locke, 1993: 476).

İş ve hayat tatmini arasındaki ilişki iş tatmini ve depresyon üzerine yapılmış literatür çalışmalarıyla da desteklenebilir. Araştırmalara göre bir kişinin işinden duyduğu tatminsizlik onun psikolojik olarak da iyi hissetmemesine neden olmaktadır (Saari ve Judge, 2004:399)

İş tatminin pozitif yönde etkileyen faktörler, çalışanın yeteneklerine uygun işler yapması, yenilikleri öğrenmesine fırsat verilmesi, sorumluluk alabilmesi, yaratıcılığını kullanabilmesi olarak sıralanabilir



(Turan ve Parsak,2011:6). Bunların yanı sıra çalışma koşulları, takdir edilme, ücret, güvenlik, arkadaşlık ortamı vb. faktörler de iş tatmininin belirlenmesinde önemli faktörler arasındadır (Erdil ve diğerleri, 2004:19).

1930’larda Hawthorne deneyleriyle çalışanların tutumları ile performansları arasında ilişki olabileceğine dair farkındalık yaratıldıktan kısa süre sonra “mutlu çalışan verimli çalışandır” önermesi eleştirilerek iş tatminiyle performans arasında zayıf bir bağ olduğu dönemin araştırmacıları tarafından iddia edildi. O dönemki düşünürler ikisi arasındaki bağın hayali olduğunu iddia etse bile günümüzde iş tatmini ve çalışma performansı ilişkisinin yüksek olduğu kabul edilmektedir (Saari ve Judge, 2004: 398-399). İş tatmini ve performans üzerine yapılan bir araştırmada ortaya çıkan net sonuç iş tatmininin artmasıyla performansın artması olmuştur (Ceylan ve Ulutürk, 2006:55).

İş tatmininin eksikliği veya iş tatminsizliği çalışanlar ve örgütler üzerinde birtakım bunalımlara neden olur. Çalışanlar üzerindeki etkisi stres, zihinsel ve bedensel sağlığın zarar görmesi, çalışma başarısının düşmesi, yabancılaşma gibi olumsuz sonuçlardır (Kök, 2006:296). Bununla birlikte iş tatminsizliği örgütlerin de birtakım olumsuz sonuçlarla yüz yüze gelmesine neden olacaktır. Bu sonuçlar, devamsızlık, işten ayrılma, iş yavaşlatma ve iş gücü devri gibi olumsuz sonuçlardır (Turan ve Parsak, 2011:6).

2.2.Stratejik Yönetim ve Stratejik Planlama

Strateji kelimesi Latince kökenli bir kelime olup “stratum” yani “yol, çizgi” kelimesinden doğmuştur (Aktan, 2008:5). Türk Dil Kurumu strateji kelimesini, “Bir ulusun veya uluslar topluluğunun, barış ve savaşta benimsenen politikalara destek vermek amacıyla politik, ekonomik, psikolojik ve askerî güçleri bir arada kullanma bilimi ve sanatı, sevkülceş.” olarak tanımlanmıştır (<https://sozluk.gov.tr/>).

Stratejik yönetim kavramı ise, “Kurumların mevcut durumlarını tespit ederek misyon ve temel ilkeleri çerçevesinde geleceğe yönelik belirleyecekleri vizyonları ve vizyona uygun amaçlar ile bunları gerçekleştirmeye yönelik hedef ve stratejiler geliştirmelerini; hedef ve stratejileri ölçmeye yönelik performans göstergeleri oluşturarak izleme ve değerlendirme süreçlerini katılımcı bir yöntemle açıklamayı sağlayan süreçtir.” şeklinde tanımlanabilir(Doğan, 2011: 69).

Can Aktan ise stratejik yönetimi, rekabet ortamı içindeki örgütlerin mevcut rakipleriyle mücadele edebilmek ve ayakta kalabilmek için yapılması gerekenleri ve hangi stratejileri izleyeceklerini inceleyen bir araştırma sahası olarak tanımlar. Stratejik yönetim, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmek için stratejiler geliştirmesini, planlayıp uygulamasını ve söz konusu stratejileri kontrol etmesini gerektiren bir yönetim anlayışıdır (Aktan, 2006: 169).

Kavram olarak kökleri askeri alana dayanan strateji kavramının yönetim alanına girmesi ise, 19. yy ortalarında olmuştur. Öncelikle Henri Fayol, stratejik planlamanın prensiplerine ilişkin çalışmalar yapmış, sonrasında Alfred Chandler stratejik planlamaya ilişkin araştırmaları genişletmiştir. Stratejik planlama üzerine ilk teorik çalışma ise 1954 yılında Drucker tarafından yapılmıştır. Drucker’ın “Yönetimin Pratiği” kitabı yöneticilerin kurumun ana amacına yönelik hedeflere odaklanmalarının gerekliliğini vurgulamıştır. Stratejik planlama çalışmaları 1950’lerde başlamakla birlikte 1960 ve 1970 yıllarında önemini artırarak devam etmiştir (Demir, 2014:6,7).

Stratejik planlama ve yönetimin Türk kamu yönetimine girmesi ise 2001 yılında Birinci Program Amaçlı Mali ve Kamu Sektörü Uyum Kredi Anlaşması’nın (PFPSAL-1),Dünya Bankası ile imzalanmasıyla gerçekleşmiştir. (Genç, 2007: 4).

Bunun ardından da 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, Yüksek Planlama Kurulu Kararları, Bakanlar Kurulu Kararları, Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Kamu İdarelerince Hazırlanacak Performans Programları Hakkında Yönetmelik, Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporları Hakkında Yönetmelik, Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği ile stratejik planlamaya ilişkin çalışmalar devam etmektedir

Stratejik yönetimin uygulamaya dönüştüğü nokta ise stratejik planlardır. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu’nun (2003) dokuncu maddesi stratejik planı,“Kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren planı ifade eder.” şeklinde tanımlamaktadır.

Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan Stratejik Planlama Kılavuzunda belirtildiği şekilde 5018 sayılı Kanunla, kamu idarelerine kalkınma planları, programlar gibi üst politika belgesi ve temel ilkeleri çerçevesinde misyon ve vizyonlarını oluşturmak, amaçlar hedefler belirlemek, performanslarını belirlenmiş göstergeler doğrultusunda ölçmek ve uygulama sonuçlarının izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlama görevi verilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2018a:2).

Üniversitelerde hazırlanacak stratejik planlar üniversitelerin orta ve uzun vadede odaklanmak istediği önceliklerin belirlenmesi, bütçe hazırlama ve uygulama sürecinde mali disiplinin sağlanması, kaynakların stratejik önceliklere göre dağıtılması ve etkin kullanılıp kullanılmadığının izlenmesi ile bunun üzerine kurulu bir hesap verme sorumluluğunun geliştirilmesine temel teşkil etmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018b:1)

2.3.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı çalışanların örgüte ait hissetme, örgütte kalma, iş tatmini, işgören devir oranları gibi kavramları anlamak ve bunlara ilişkin hedefler belirlemek açısından önemlidir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte karşı duyduğu güçlü bağ olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt içindeki performanslarını olumlu şekilde etkilemektedir. Çalışma performansı, ürün veya hizmet kalitesini pozitif şekilde etkilerken, işe geç gelme, devamsızlık yapma ve işten ayrılma vb. negatif sonuçların azalmasını sağlamaktadır. (Doğan ve Kılıç, 2008: 38)

Çöl, örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütün ilkelerini, amaçlarını ve değerlerini benimsemek suretiyle örgütle özdeşleşerek örgütün yararına çalışması ve çalışmaya devam etme isteğini sürdürmesi olarak tanımlamıştır (Çöl, 2004: 6).

Örgütsel bağlılığın sağlanması örgütün sahip olduğu ve geleceğine yön veren stratejik planının da sahiplenilmesini ve katılımcılığı artırarak planların uygulanabilirliğinin artmasını sağlayacaktır. Örgütsel bağlılıkta 3 temel faktör, örgütün hedeflerini ve değerlerini sahiplenme ve onlara inanma, örgütün faydası için gözle görünür bir çaba sarfetmek ve örgütün üyesi olarak kalmak için güçlü bir istek duymak olarak sayılabilir (Swales, 2002: 159).

Örgütsel bağlılığın modern anlamda kullanımı 19. yy'da Fayol'un yönetimin ilkeleri üzerine çalışmalarında görülür. Ona göre örgütlerin çıkarları her zaman bireylerin ve grupların çıkarlarından önde tutulmalıdır. Bunun yanı sıra Fayol, örgütsel bağlılıkta işin sürekliliğine dikkat çekmiştir (Swales, 2002: 156). Görev süresi, çalışanların işin gerekliliklerini tam olarak anlamaları, işin tam ve doğru şekilde tamamlanması için gerekli zamanın tanınması açısından önemlidir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 51).

Örgütsel bağlılığa ilişkin birden fazla sınıflandırma olmasına rağmen genel haliyle bağlılığın tutumsal ve davranışsal temellere dayandığı söylenebilir.

Örgütsel bağlılığın bu şekilde iki farklı sınıflandırmaya tabi tutulmasının nedeni örgütsel davranışçılar ve sosyal psikologların örgütsel bağlılık kavramını farklı değerlendirmelerinden kaynaklanmaktadır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık kavramına yoğunlaşırken, sosyo-psikologlar davranışsal bağlılık kavramına yoğunlaşmışlardır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 52).

Tutumsal bağlılık; çalışanların çalıştığı ortamını değerlendirerek oluşturduğu ve çalışmanı örgüte bağlayan duygusal bir olaydır. Tutumsal bağlılıkta, çalışanlar örgütün belirlenmiş amaç ve hedeflerine sahip çıkar bunun sonucunda da örgüte yaptıkları katkı yüksek olur (Mottaz, 1989: 145)

Bir diğer deyişle tutumsal bağlılık bireyi örgütle birleştiren ve örgüte katılımını sağlayan duygusal bir tepkidir (Çöl, 2004: 8). Tutumsal bağlılığın, üç bileşenden oluştuğu söylenebilir. Bunlardan ilki çalışanın örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşmesi, ikincisi çalışanın işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım göstermesi ve üçüncüsü çalışanın örgüte sadakatle bağlanması şeklinde ifade edilmektedir (Bayram, 2006, 129).

Davranışsal bağlılık ise, bireylerin örgütte çok uzun süre çalışmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır (Bayram, 2006, 129). Davranışsal bağlılık, çalışanların örgütteki geçmiş davranışlarıyla ve örgüte bağlı kalma süreci ile ilgilidir. Çalışanların örgüte bağlı kalma süreci, örgütte kalmayı istemek, çalışmaya devam etmeyi istemek ve devamsızlık yapmama gibi davranışlardan oluşur (Öztürk, 2018: 9). Bununla birlikte, çalışanların işten ayrılma karşısında karşılaşılabilecek sorunlara karşı duyduğu güvensizlik nedeniyle de örgüt içindeki davranışlarını tekrar ederek örgütte kalmak isterler (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54).

Davranışsal bağlılık, kişinin örgütten ziyade kendi davranışlarına karşı geliştirdiği bir tutumdur. Kişi belli bir davranışta bulduktan sonra bu davranışlarını devam ettirerek davranışlarına bağlılık gösterir ve bu davranışlarını meşru hale getiren tutumlar geliştirir. Ortaya çıkan bu tutumlar da davranışların tekrarlanmasını sağlar (Gül, 2003: 77).

Bunun yanı sıra örgütsel bağlılık literatüründe en sık karşılaşılan teori Meyer ve Allen'a aittir. Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık olacak şekilde üç ana başlıkta incelemiştir (Jaros, 2007: 7). Duygusal bağlılık kişinin örgüt içinde daha önce edinmiş olduğu pozitif tecrübeleri sayesinde geliştirdiği duygusal bağlıdır. Normatif bağlılık ahlaki bir temele dayanmakta ve kişinin kendisini örgütte kalma sorumluluğu altında hissetmesinden kaynaklanmaktadır. Son olarak devam bağlılığı ise kişinin maddi kaygılarla birlikte işi yapmaya ihtiyaç duyma şeklinde kendisini gösterir (Jaros, 2007:9).

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1.Araştırma Modeli ve Hipotezlerinin Oluşturulması

İş tatmini ve örgütsel bağlılığa ilişkin ulusal ve uluslararası birçok çalışma mevcuttur. Bununla birlikte iş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık, iş görev devir oranı gibi kavramların birbirleriyle ve bu kavramların demografik özelliklerle olan ilişkisi birçok araştırmanın konusu olmuştur.

Öncelikle birçok çalışma iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu söylemektedir. Bu çalışmalar, Bahreyn, Taiwan, Türkiye, Hong Kong, Güney Afrika gibi dünyanın farklı yerlerinde yapılmıştır (Mohammed ve Eleswed,1985: 35; Acar, Delobelle vd, 2005; ,Ying vd., 2006).

Amerikalı Luthans, büyük bir araştırma şirketi ile birden farklı araştırma sonuçlarının birleştirilerek elde edilen sonuçların istatistiksel olarak değerlendirilmesinin yapıldığı (Akgöz ve diğerleri, 2004:107) meta analiz yöntemini kullanmıştır. Bu çalışmada sistematik olarak yapılan performans dayalı ödül sistemi veya ödeme sisteminin iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, iş tatmini yükseldikçe insanların gönüllü olarak çalışmaları, astlarına-üstlerine yardım etmeleri ve örgütsel bağlılıkları artmaktadır (Luthans, 2011:152).

Benzer şekilde Güney Afrika'da kamu çalışanları arasında yapılan bir çalışmada da iş tatmini ile iş görev devir oranı arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. İş tatmini arttıkça iş görev devir oranı azalmıştır (Delobelle vd., 2010: 373).

Türkiye'de bir tekstil firmasında yapılan çalışmada iş tatmini ile yönetim tarzının pozitif yönde ilişkide olduğu ve yönetim tarzının çalışan devir oranı ile negatif yönlü ilişkide olduğu görülmektedir (Erdil vd., 2004:24).

Pakistan'da yer alan birbirinden farklı şirketlerde çalışan yaklaşık 220 kişiye yapılan anket sonucunda, çalışma motivasyonu ile iş tatmini arasında önemli ölçüde pozitif ilişki olduğu iş motivasyonunun artırıcı şeylerin başında ise ödül, tanınma ve işe dair süreçlerin tanımlanması, yönetilmesi ve planlanması olduğu görülmüştür. Araştırmaya göre, motivasyonun artması iş tatminini artırmaktadır. Motivasyonun artmasında ise değerleri belirlenmiş, planlı bir örgüttesınırları çizilmiş iş tanımları, düzenlemeler ve örgütün devamı için belirlenen gerekliliklerin ışığında bir çalışma ortamı gereklidir (Danish ve Usman, 2010:163).

Türkiye'deki kamu kurumlarından bazılarında yapılan alan araştırmasında ise stratejik yönetim özellikle de stratejik planlama ile çalışanların motivasyonları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Stratejik planlamanın örgütsel bağlılığı, aidiyeti artırdığı ve etkin bir motivasyon sağladığı, planlama ve yönetim sürecindeki katılımcılığında bağlılık görülmüştür (Gül, 2017: 71-72).

Dünyada yapılan farklı çalışmalarda da stratejik yönetim ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte stratejik yönetim ve örgütsel bağlılığın hem ayrı ayrı hem de birlikte iş motivasyonunu etkilediği görülmüştür (Paşaoğlu, 2015; Setiowati ve diğerleri, 2017; Giri ve diğerleri, 2016).

Endonezya'daki bir devlet üniversitesinde görevli 386 çalışan üzerinde yapılan araştırmanın sonuçları da bunu destekler niteliktedir. Çalışma sonucunda, stratejik yönetim, örgütsel bağlılık, işçilerin performansları ve organizasyon kültürü arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Rustamadji ve Omar, 2018: 408).

Araştırmaların birçoğu demografik özelliklerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerine değinmiştir. Kimi araştırma demografik özellikler arasında yer alan yaşın bu kavramlar üzerinde negatif etkisi olduğunu ileri sürerken (Wright ve Hamilton, 1978) kimi araştırma aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, katılımcıların yaşının artıkça örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin arttığını söylemiştir (Griffin, 2010; Cramer, 1993; Johnson, 2000; Lok ve Crawford, 1999; Türkoğlu, 2011; Alıca, 2008). Benzer şekilde eğitim seviyesinin de kavramlar üzerindeki etkisinden hem pozitif hem de negatif yönlü bahseden araştırmalar olmuştur. Eğitim seviyesinin aynı zamanda tecrübeyi de artırarak örgütsel bağlılık ve iş tatminini pozitif yönde etkilediğini söyleyen araştırmaların (Meyer ve Allen, 1997; Mowday ve diğerleri, 1982; Lok ve Crawford, 1999; Kosovalı, 2017) yanı sıra eğitim seviyesi artıkça çalışanların daha kalifiye hale geldiğini ve bu nedenle iş tatmin seviyelerinin düştüğünü ve örgüte olan bağlılıklarının azaldığını söyleyen çalışmalar da mevcuttur (Mohammed ve Eleswed, 2013; Luthans ve diğerleri, 1987; Mowday ve diğerleri, 1982; Alıca, 2008).

Türkiye’de yapılan bazı araştırmalarda ise demografik özelliklerin özellikle de yaş ve eğitim seviyesinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde kayda değer bir etkisinin olmadığı görülmüştür (Kök, 2010; İşcan ve Sayın, 2010; Kosovalı, 2017).

Literatür incelemesi sonucunda değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere araştırma modeli ve hipotezler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H1. İş tatmini stratejik yönetim algısını pozitif yönde etkilemektedir.

H2. İş tatmini örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H3. Stratejik yönetim algısı örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H4. İş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisinde stratejik yönetim algısının aracı rolü vardır.

2.2. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Kısıtı

Araştırmanın evrenini, Kasım 2019 döneminde Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi’nde görev yapmakta olan 468 akademik ve 230 idari personel oluşturmuştur. Kolayda örnekleme yöntemi uyarınca 500 adet anket formu dağıtılmıştır. Bu anket formlarından 259 tanesinin sağlıklı düzenlendiği belirlenerek araştırmaya dahil edilmiştir. Dolayısıyla da araştırmanın örnekleme sayısı 259 olmuştur. Bu örneklem büyüklüğünün %95 güven düzeyi, %5 güven aralığı ve %5 hata payı temelinde evreni temsil yeterliliği taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Araştırmanın temel kısıtı alan çalışmasının tek bir kurum ile sınırlı olmasıdır. Dolayısıyla araştırma bulgularının genelleştirilmesi açısından bir zorluk oluşturabilecektir. Ayrıca katılımcıların ölçeklerde yer alan sorulara içten ve gerçek görüşlerini tam olarak yansıtmamış olabilmeleri de bir başka kısıtı olarak değerlendirilebilir. Sosyal bilimlerdeki alan araştırmalarının klasik bir sorunu olarak karşılaşılan sosyal beğenirlik sorununu olabildiğince en düşük seviyede tutabilmek için de katılımcıların kimliklerinin ortaya çıkmayacağı bir form oluşturulmuş ve yine formların dağıtılıp geri toplanması bir anlayışa uygun şekilde icra edilmiştir.

2.3.Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmanın veri toplama yöntemi olarak anket tekniği ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm demografik bilgilere, ikinci bölüm iş tatminini ölçmeye, üçüncü bölüm örgütsel bağlılığı ölçmeye ve son bölüm de stratejik yönetim algısını ölçmeye ayrılmıştır.

Araştırmada iş tatminini ölçmeye yönelik olarak, Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. İş tatmini konusunda yapılan araştırmalarda araştırmacılar özellikle işin kapsamı ve iş çevresine yönelik değerlendirmeler üzerinde durmaktadırlar (Newstron ve Davis,1997:256-257). İş tatminini ölçmeye yönelik farklı yöntemlerin başında Minnesota İş Tatmini Ölçeği gelmektedir. Minnesota Tatmin Ölçeği, çalışanların işleriyle alakalı sorumluluk derecesi, ilerleme fırsatları, ödeme imkanları gibi beklentilerinin karşılandığı bileşenleri ortaya çıkartmaktadır. Bu ölçekte çalışanların sorulara verdikleri yüksek oranlar aynı oranda işlerinden tatmin olduklarını da göstermektedir (Baron,1986:151). Araştırmada katılımcılar ifadeleri “Hiç memnun değilim (1)”den“Çok memnunuz (5)”a kadar uzanan 5’li likert ölçeğine göre cevaplandırmışlardır.

Araştırmada örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik olarak Meyer ve Allen’in geliştirdiği ve Wasti tarafından Türkçe’ye çevrilen 18 soruluk Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır (Wasti, 2000: 408).Araştırmada katılımcılar ifadeleri “Kesinlikle Katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, “Katılıyorum (4)”, “Kesinlikle Katılıyorum (5)” a kadar uzanan 5’li Likert ölçeğine göre cevaplandırmışlardır.

Araştırmada stratejik yönetim algısını ölçmeye yönelik olarak 22 sorudan oluşan ve Çelik’in (2018) kullandığı ölçekten faydalanılarak hazırlanan Stratejik Yönetim Algısı anketi kullanılmıştır. Araştırmada katılımcılar ifadeleri “Kesinlikle Katılmıyorum (1)”da, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, Katılıyorum (4)”, “Kesinlikle Katılıyorum (5)” a kadar uzanan 5’li likert ölçeğine göre cevaplandırmışlardır.

Araştırmada kullanılan Likert ölçeği için katılımcıların verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumsuzdan çok olumluya kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir (Akçay,2014;11).

2.4. Analiz ve Bulgular

Analizler, SPSS 25.0 paket program aracılığıyla yapılmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alfa katsayısına bakılmış ve yapısal geçerlilik için de faktör analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi, Bağımsız Değişkenler testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Pearson Korelasyon Analizi,Basit ve Çoklu Doğrusal Regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

2.4.1.Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılanların çeşitli demografik özelliklerini ortaya koymak amacıyla yapılan tanımlayıcı istatistiklere ilişkin sonuçlar Tablo 2 ile özet halinde gösterilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	83	32
	Kadın	176	68
Medeni Durum	Evli	202	78
	Bekar	57	22
Yaş	18-25	5	1,9
	26-35	147	56,8
	36-45	87	33,6
	46+	20	7,7
Kadro Tipi	Akademik	141	54,4
	İdari	118	45,6
Çalışma Süresi	0-5 yıl	63	24,3
	6-10 yıl	132	51,00
	11-15 yıl	32	12,4
	16+ yıl	32	12,4
İdari Görev	İdari görevi var	70	22,0
	İdari görevi yok	189	73,0

Analiz sonuçlarına göre katılımcıların,

- ✓ % 32'si erkek ve % 68'i ise kadınlardan oluştuğu,
- ✓ %78'i evli, %22'si bekar oldukları,
- ✓ %1'i 18-25, %56,8'si 26-35, %33,6'sı 36-45, %7,7'si ise 46 ve üzeri yaş aralığında yer aldığı,
- ✓ % 54,4'ü akademik, % 45,6'si ise idari kadro tipinde görev yaptıkları,
- ✓ %22'sinin idari görevi varken %73'ünün idari görevinin olmadığı,
- ✓ %24,3'ü 0-5 yıl, %51'i 6-10 yıl, %12,4'ü 11-15 yıl ve %12,4'ü 16 ve üzeri yıl çalışma süresine sahip oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

2.4.2.Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin her birisi için ayrı ayrı açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçları da tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 2. İş Tatmini Ölçeği

Faktör adı	Soru ifadesi	Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Cronbach's α
İş tatmini	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3,76	1,009	0,786	60,803	0,922
	Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından	3,92	1,053	0,655		
	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	3,85	1,046	0,606		
	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	3,92	0,969	0,590		
	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	3,65	1,115	0,777		
	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	3,64	1,104	0,704		
	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması açısından	3,95	0,899	0,727		
	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	4,07	0,960	0,560		
	Başkaları için bir şeyler yapabilme şansım olması açısından	4,11	0,906	0,640		
	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	3,58	0,979	0,578		
	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	4,01	1,010	0,630		
	İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	3,65	0,954	0,484		
	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	3,70	1,132	0,608		
	İş içinde terfi olanağımın olması açısından	3,43	1,397	0,576		
	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	3,43	1,106	0,767		
	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	3,76	1,012	0,724		
	Çalışma şartları bakımından	3,83	1,007	0,525		
	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından	3,73	1,076	0,706		
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	3,53	1,028	0,756			
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	4,02	0,936	0,545			
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					0,608	
İş Tatmini Genel Ortalaması						3,7765
İş tatmini Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)						0,985
KMO Ölçek Geçerliliği						0,908
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare						2506,34
Standart Sapma						0,6603
p değeri						0,000

Faktör analizi sonucuna göre iş tatmin ölçeğinin KMO değerinin 0,908 olarak oldukça yüksek bir düzeyde bulunmuştur. Soru maddelerinin faktör yükleri de 0,484 ile 0,786 aralığında olduğu ve bu değerlerin her birisinin de kabul edilebilir eşik (0,400) üstünde oldukları belirlenmiştir. Tek boyut esas alınarak yapılan analiz doğrultusunda ölçeğin toplam varyansı açıklama oranının %60,8 gibi yine oldukça iyi bir değerde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar bağlamında iş tatmini ölçeğinin yapısal geçerliliğinin kabul edilebilir bir özellik taşıdığı saptanmıştır.

İş tatmin ölçeğinin güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha yönteminden yararlanılmıştır. Buna göre iş tatmin ölçeğinin 0,985 gibi mükemmel bir güvenilirlik düzeyine sahip olduğu (Sipahi vd., 2008) sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın incelemeye aldığı değişkenlerden ikincisi olan stratejik yönetim algısı ölçeğine ilişkin olarak yapılan açıklayıcı faktör analizi, ortalamalar, standart sapmalar ve güvenilirlik analiz sonuçları da aşağıdaki Tablo 4. İle özet olarak gösterilmiştir.

Tablo 3. Stratejik Yönetim Ölçeği

Faktör adı	Soru İfadesi	Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Cronbach's α
Stratejik Yönetim	Stratejik yönetim örgütün güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarır.	4,03	0,761	0,815	70,317	0,979
	Stratejik yönetim anlayışı örgüt etkinliğini ve verimliliğini artırır.	4,08	0,748	0,841		
	Stratejik yönetim örgütte paylaşılmış bir vizyon geliştirilmesini sağlar.	4,06	0,745	0,880		
	Stratejik yönetim örgütün sorunlarının kısa, orta ve uzun vadeli çözümüne yönelik seçenekler sunar.	4,13	0,771	0,878		
	Stratejik yönetim zamanın verimli kullanılmasını sağlar.	4,03	0,861	0,827		
	Stratejik yönetim örgütte karar almaya yönelik sağlam ve savunulabilir temeller oluşturur.	4,05	0,787	0,834		
	Stratejik yönetim örgütte stratejik düşünme ve stratejiler geliştirme anlayışını güçlendirir.	4,05	0,811	0,877		
	Stratejik yönetim örgütün temel amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırır.	4,07	0,808	0,870		
	Stratejik yönetim örgütün ihtiyaçlarının tespit edilmesini sağlar.	4,07	0,820	0,864		
	Stratejik yönetim örgütte planlama anlayışını güçlendirir.	4,13	0,793	0,892		
	Stratejik yönetim kaynakların etkin kullanımını sağlar.	4,01	0,873	0,833		
	Stratejik yönetim örgütün fırsat ve tehdit değerlendirmesi yapmasını sağlar.	4,00	0,858	0,818		
	Stratejik yönetim örgütün değişen koşullara uyumunu kolaylaştırır.	3,95	0,831	0,846		
	Stratejik yönetim örgüt çevre işbirliğini geliştirir.	3,95	0,861	0,822		
	Stratejik yönetim örgütün paydaş algısını güçlendirir.	3,95	0,896	0,881		
	Stratejik yönetim önceliklerin belirlenmesi konusunda sistemli bilgi toplamaya götürür.	4,06	0,767	0,864		
	Stratejik yönetim örgütün karşılaşılabileceği belirsizlikleri ortadan kaldırır.	3,86	0,918	0,805		
	Stratejik yönetim örgütün esas rakip algısını güçlendirir.	3,66	0,938	0,725		
	Stratejik yönetim örgütün yönelimlerini açığa çıkarır.	4,86	0,880	0,760		
	Stratejik yönetim örgütün karşı karşıya olduğu/karşılaşılabileceği tehditlerin belirlenmesini sağlar.	3,94	0,853	0,815		
Stratejik yönetim mevcut durum ile hedeflenen durumun karşılaştırılmasını sağlar.	4,07	0,818	0,823			
Stratejik yönetim örgütün yeniliklere ve değişime hazırlanmasını sağlar.	4,00	0,858	0,857			
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					70,317	
Stratejik Yönetim Genel Ortalaması					4,00	
Stratejik Yönetim Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)					0,979	
KMO Ölçek Geçerliliği					0,962	
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare					6461,859	
Standart Sapma					231	
<i>p</i> değeri					0,000	

Stratejik yönetim algısı ölçeği için yapılan faktör analizine göre KMO yapısal geçerlilik değeri 0,962 olarak bulunmuştur. Bu değer doğrultusunda ölçeğin mükemmel derecede bir geçerlilik düzeyinde olduğu söylenebilir. Ölçekte yer alan soru maddelerinin 0,725 ile 0,892 aralığında faktör yüklerine sahip oldukları ve bu değerlerin her birisinin de kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Tek boyut esasıyla yapılan faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin toplam varyansı açıklama oranının da %70,317 olduğu belirlenmiştir.

Güvenilirlik değerini saptamak için de yine Cronbach's Alpha yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre de stratejik yönetim algısı ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin 0,979 gibi oldukça yüksek bir değerde görülmüştür.

Araştırma modelinin bağımlı değişkeni olan örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizi, ortalamalar, faktör yükleri ve güvenilirlik analiz sonuçları da Tablo 5 aracılığıyla gösterilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Faktör adı	Soru ifadesi	Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Cronbach's α
Örgütsel Bağlılık	Meslek yaşamımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.	3,10	1,372	0,692	58,280	0,630
	Şu an kurumda kalmam mecburiyetten	2,73	1,368	0,576		
	Kuruma karşı güçlü bir aitlik hissim yok	2,68	1,333	0,591		
	İstesem de şu an kurumdan ayrılmak benim için zor olurdu.	3,03	1,301	0,783		
	Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	2,96	1,211	0,720		
	Şu an kurumdan ayrılmak istediğime karar versem yaşamımın çoğu alt üst olur.	2,73	1,218	0,799		
	Bu kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.	3,36	1,147	0,720		
	Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum.	2,91	1,352	0,755		
	Kurumuma çok şey borçluyum.	3,31	1,609	0,422		
	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumdan şu anda ayrılmazdım.	2,95	1,184	0,760		
	Kendimi kurumda ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.	2,91	1,298	0,818		
	Benim için avantajlı da olsa kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	3,17	1,190	0,628		
	Bu kurumdan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olur.	2,91	1,013	0,716		
	Mevcut idarecilerimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	2,86	1,220	0,638		
	Bu kurumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	2,55	1,087	0,540		
	Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	2,47	1,059	0,458		
	Kurumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	2,44	1,124	0,720		
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	3,22	1,138	0,742			
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					%58,280	
Örgütsel Bağlılık Genel Ortalaması						2,9078
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)						0,630
KMO Ölçek Geçerliliği						0,860
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare						1685,480
Standart Sapma						163
p değeri						0,000

Örgütsel bağlılık ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizine göre ölçeğin KMO geçerlilik değerinin 0,860 gibi yine oldukça yüksek bir düzeyde olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ölçekte yer alan soru maddelerinin faktör yüklerinin 0,458 ile 0,818 aralığında olduğu ve bu değerlerin de kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmüştür. Tek boyut esasına göre yapılan faktör analizi sonuçları doğrultusunda ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı da 0,5828 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ölçeğinin yapısal geçerliliğinin oldukça yüksek bir düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik düzeyini ortaya koymak amacıyla yapılan Cronbach's Alpha yöntemi sonuçlarına göre, bu değer 0,630 olarak bulunmuştur. Orta düzeyde bir güvenilirlik düzeyi olan bu değer doğrultusunda örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Ayrıca değişkenlerin çarpıklık ve basık değerlerine de bakılmıştır. Buna göre, iş tatmini ölçeğinin Kolmogorov-Smirnov testi p değerinin $0,06 > 0,05$; basıklık değerinin $-0,587$; çarpıklık değerinin $0,585$ olduğu ve bu değerlerin de $-1,5$ ve $+1,5$ değerleri arasında olması nedeniyle normal dağılım

gösterdiği kabul edilmiştir (Tabachnik ve Fidell, 2013). Benzer şekilde stratejik yönetim algısı ölçeğinin de normallik testi ve basıklık-çarpıklık değerleri test edilmiştir. Buna göre stratejik yönetim algısı değişkeninin Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi p değeri $0,162 > 0,05$, çarpıklık değeri $0,153$ ve basıklık değeri $0,303$ şeklinde belirlenmiştir. Bu değerler ışığında stratejik yönetim algısı değişkenine ilişkin olarak araştırma kapsamında elde edilen verilerin normal dağılıma sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak da örgütsel bağlılık değişkeni için elde edilen araştırma verilerinin normallik testi yapılmıştır. Buna göre; örgütsel bağlılık değişkeninin Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi p değeri $0,73 > 0,05$, çarpıklık değeri $0,543$ ve basıklık değeri de $0,153$ olarak bulunmuştur. Bu değerler doğrultusunda örgütsel bağlılık ölçeğinin de normal dağılım gösterdiği ve araştırmanın analizlerinde parametrik testlerin kullanılabilmesine karar verilmiştir.

2.4.4. Fark Testleri

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız değişkenler t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testlerinden ve Tukey testinden yararlanılmıştır.

Tablo 5. Cinsiyetlerine Göre İş Tatmini, Stratejik Yönetim Algısı ve Örgütsel Bağlılık Fark Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama (\bar{X})	Std. Sapma	t değeri	p değeri
İş Tatmini	Erkek	83	3,8073	0,61001	0,534	0,594
	Kadın	176	3,7618	0,68411		
Stratejik Yönetim Algısı	Erkek	83	4,1090	0,54346	1,813	0,071
	Kadın	176	3,9598	0,74580		
Örgütsel Bağlılık	Erkek	83	2,8381	0,40966	-1,773	0,078
	Kadın	176	2,9415	0,48032		

Analiz sonuçlarına göre erkeklerin iş tatmini ve stratejik yönetim algı düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu, örgütsel bağlılık düzeylerinin ise kadınların daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ($p > 0,05$).

Tablo 6. Medeni Durumlarına Göre İş Tatmini, Stratejik Yönetim Algısı ve Örgütsel Bağlılık Fark Testi

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama (\bar{X})	Std. Sapma	t değeri	p değeri
İş Tatmini	Bekar	57	3,6882	0,64542	-1,138	0,258
	Evli	202	3,8007	0,66390		
Stratejik Yönetim Algısı	Bekar	57	3,8537	0,83318	-1,625	0,109
	Evli	202	4,0504	0,64023		
Örgütsel Bağlılık	Bekar	57	2,8626	0,46418	-0,819	0,415
	Evli	202	2,9205	0,45957		

Katılımcıların medeni durumlarına göre evli olanların bekarlara göre her üç değişken açısından da daha yüksek bir düzeyde oldukları, ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı bir farka işaret etmediği sonucu elde edilmiştir ($p > 0,05$).

Tablo 7. İdari Görevi Olup Olmama Durumuna Göre İş Tatmini, Stratejik Yönetim Algısı Ve Örgütsel Bağlılık Fark Testi

Değişken	İdari Görevi	N	Ortalama (\bar{X})	Std. Sapma	t değeri	p değeri
İş Tatmini	Var	70	3,9154	0,60231	2,150	0,033*
	Yok	189	3,7259	0,67464		
Stratejik Yönetim Algısı	Var	70	3,9922	0,79761	-0,206	0,837
	Yok	189	4,0142	0,64605		
Örgütsel Bağlılık	Var	70	2,9527	0,56683	0,808	0,421
	Yok	189	2,8916	0,41563		

Bağımsız değişkenler t testi sonuçlarına göre idari görevi olan katılımcıların iş tatmin düzeylerinin idari görevi olmayanlara göre anlamlı şekilde ($p < 0,05$) yüksek olduğu, örgütsel bağlılık düzeylerinin de yine idari görevi olmayanlara yüksek olduğu ancak buradaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür. Ayrıca stratejik yönetim algısının idari görevi olmayan katılımcılarda daha yüksek olduğu, ama bu farkın anlamlı bir farklılık taşımadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$).

Tablo 8. Kadro Tipine Göre İş Tatmini, Stratejik Yönetim Algısı ve Örgütsel Bağlılık Fark Testi

Değişken	Kadro Tipi	N	Ortalama (X̄)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
İş Tatmini	İdari	141	3,4788	0,61805	-9,192	0,000**
	Akademik	118	4,1332	0,51886		
Stratejik Yönetim Algısı	İdari	141	3,9006	0,74113	-2,807	0,005**
	Akademik	118	4,1360	0,60025		
Örgütsel Bağlılık	İdari	141	2,8551	0,46143	-2,019	0,045*
	Akademik	118	2,9717	0,45268		

Akademik kadroda yer alan katılımcıların her üç değişken açısından da idari kadrodaki katılımcılardan daha yüksek düzeylerde oldukları ve bu farkların istatistiksel yönden de anlamlı şekilde farklı olduğu ($p<0,05$) sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 9. Yaş Gruplarına Göre İş Tatmini, Stratejik Yönetim Algısı ve Örgütsel Bağlılık Fark Testi

Değişken	Yaş	N	Ortalama	F değeri	p değeri
İş Tatmini	18-25	5	4,1500	2,053	0,107
	26-35	147	3,7104		
	36-45	87	3,8086		
	46+	20	4,0316		
Stratejik Yönetim Algısı	18-25	5	3,9909	0,026	0,994
	26-35	147	4,0109		
	36-45	87	3,9968		
	46+	20	4,0431		
Örgütsel Bağlılık	18-25	5	2,7222	0,434	0,729
	26-35	147	2,9226		
	36-45	87	2,8803		
	46+	20	2,9561		

Yaş gruplarına göre katılımcıların iş tatmini, stratejik yönetim algısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı sonucu bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 10. Çalışma Süresine Göre İş Tatmini, Stratejik Yönetim Algısı ve Örgütsel Bağlılık Fark Testi

Değişken	Çalışma Süresi	N	Ortalama	F değeri	p değeri
İş Tatmini	0-5 yıl	63	3,8262	4,280	0,006**
	6-10 yıl	132	3,6687		
	11-15 yıl	32	3,7875		
	16+ yıl	32	4,1226		
Stratejik Yönetim Algısı	0-5 yıl	63	4,0224	2,786	0,042*
	6-10 yıl	132	4,0413		
	11-15 yıl	32	3,6864		
	16+ yıl	32	4,1496		
Örgütsel Bağlılık	0-5 yıl	63	2,9426	0,368	0,776
	6-10 yıl	132	2,8906		
	11-15 yıl	32	2,8663		
	16+ yıl	32	2,9552		

** 0,01 düzeyinde anlamlı *0,05 düzeyinde anlamlı

Katılımcıların çalışma sürelerine göre gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre en kıdemli çalışanların en yüksek iş tatmini, stratejik yönetim algısı düzeyindeki grup olduğu ve bu farkın istatistiksel açıdan da anlamlı bir farka işaret ettiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Hangi gruplar arasında bu anlamlı farkın olduğunu belirlemek için de Tukey Testi yapılmıştır. Bu teste göre 6-10 yıl çalışma süresine sahip grup ile 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip grup arasında iş tatmin düzeyleri açısından, 11-15 yıl çalışma süresine sahip grup ile yine 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip grup arasında stratejik yönetim algısı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu bulgusu elde edilmiştir. En kıdemli grup örgütsel bağlılık yönünden de en yüksek değere sahip grubu oluşturmakta olmasına rağmen bu farkın istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı bulgusu elde edilmiştir ($p>0,05$).

2.4.5. Pearson Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamında iş tatmini, stratejik yönetim algısı ve örgütsel bağlılık değişkenlerine ilişkin veriler toplanmıştır. Katılımcıların ölçeklerde yer alan soru maddelerine verdikleri yanıtlar doğrultusunda söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve gücünü belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 12 ile sunulmuştur.

Tablo 11. Pearson Korelasyon Analizi

Değişkenler	İş Tatmini	Stratejik Yönetim Algısı	Örgütsel Bağlılık
İş Tatmini	1		
Stratejik Yönetim Algısı	0,411**	1	
Örgütsel Bağlılık	0,252**	0,276**	1

** 0,01 düzeyinde anlamlı

Korelasyon analizine göre;

- ✓ İş tatmini ile stratejik yönetim algısı arasında pozitif yönlü, $r=0,411$ düzeyinde ve anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki olduğu,
- ✓ İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü, $r=0,252$ düzeyinde ve anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki olduğu,
- ✓ Stratejik yönetim algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü, $r=0,276$ düzeyinde ve anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmaktadır.

2.4.6. Regresyon Analizi ve Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırma modeli ve bu bağlamda oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İlk olarak bağımlı değişken stratejik yönetim algısı üzerinde bağımsız değişken iş tatmininin etkisi belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 13 ile gösterilmiştir.

Tablo 12. İş Tatmininin Stratejik Yönetim Algısına Etkisi

Bağımlı Değişken: Stratejik Yönetim Algısı			
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
İş Tatmini	0,411	7,128	0,000**
R=0,411R²=0,169F değeri=50,806 p değeri=0,000**			

Yapılan basit doğrusal regresyon analiz sonuçlarına göre iş tatmini stratejik yönetim algısını pozitif yönde, $\beta=0,411$ gücünde ve anlamlı şekilde ($p<0,05$) etkilemektedir. Stratejik yönetim algısının toplam varyansının %16,9'u iş tatmini değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuç bağlamında H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Bağımlı değişken örgütsel bağlılık üzerinde iş tatmini bağımsız değişkeninin etkisini belirlemek amacıyla da basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 14 ile özet olarak gösterilmiştir.

Tablo 13. İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık			
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
İş Tatmini	0,252	4,093	0,000**
R=0,252 R²=0,064 F değeri=16,756p değeri=0,000			

Regresyon analizi sonucuna göre iş tatmini örgütsel bağlılığı $\beta=0,252$ düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı şekilde ($p<0,01$) etkilemektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık varyansının %6,4'ü iş tatmini değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuç bağlamında H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Bağımlı değişken örgütsel bağlılık üzerinde bağımsız değişken stratejik yönetim algısının etkisini belirlemek için de basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular da Tablo 15 ile sunulmuştur.

Tablo 14. Stratejik Yönetim Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık			
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
Stratejik Yönetim Algısı	0,276	4,519	0,000**
R=0,276R²=0,076F değeri=20,420p değeri=0,000			

Analiz sonuçlarına göre stratejik yönetim algısı örgütsel bağlılığı $\beta=0,276$ gücünde, pozitif yönde ve anlamlı şekilde ($p<0,05$) etkilemektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık varyansının %7,6'sı stratejik yönetim algısı tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlar uyarınca H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel bağlılık bağımlı değişkeninin bağımsız değişkenler iş tatmini ve stratejik yönetim algısı tarafından birlikte ne şekilde etkilendiğini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 16'da özet halinde sunulmuştur.

Tablo 15. İş Tatmini ve Stratejik Yönetim Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık			
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
İş Tatmini	0,170	2,533	0,012*
Stratejik Yönetim Algısı	0,193	2,876	0,004**
R=0,305 R²=0,093 F değeri=12,446 p değeri=0,000			

Analiz sonuçlarına göre bağımsız değişkenlerden iş tatmininin örgütsel bağlılık değişkeni üzerinde $\beta=0,170$ gücünde ve stratejik yönetim algısının ise $\beta=0,193$ gücünde pozitif yönlü ve anlamlı ($p<0,05$) şekilde etkili oldukları görülmüştür. İş tatmini bağımsız değişkeninin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin devam etmesine rağmen ikili modelde azaldığı ($\beta=0,170$) belirlenmiştir. Bu sonuçtan hareketle de stratejik yönetim algısının kısmi aracılık etkisinin olduğu ortaya konulabilir. Dolayısıyla da H4 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca her iki bağımsız değişkenin birlikte bağımlı değişken örgütsel bağlılık varyansının %9,3'ünü açıkladığı da elde edilen bulgular arasındadır.

3. SONUÇ

Bu çalışmada iş yaşamının son yıllarda önem kazanan ve yerli ve yabancı çok sayıda araştırmaya konu olan örgütsel bağlılık kavramının iş tatmini ve stratejik yönetim algısı değişkenleri tarafından ne şekilde etkilendiği ortaya konulmak istenmiştir. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personel üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre; üniversite çalışanlarının iş tatmin düzeyi ortalamasının 3,77 değeri ile orta düzeyde olduğu, stratejik yönetim algısı ortalamasının 4,01 değeri ile yüksek bir düzeyde olduğu ve örgütsel bağlılık ortalamasının ise 2,91 değeri ile orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Fark testleri sonucuna göre; idari görev yürütmekte olan katılımcıların iş tatmin düzeylerinin idari görevi olmayanlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu, akademik kadroda yer alan katılımcıların iş tatmini, stratejik yönetim algısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin idari personele göre anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Kosovalı (2017)'nin çalışmasının bulguları da akademik personelin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin idari personele kıyasla yüksek olduğu sonucunu destekler niteliktedir. Çalışma süresi en yüksek grubu oluşturan 16 yıl ve üzerinde olan grubun iş tatmini ve stratejik yönetim algı düzeylerinin diğer gruplarda yer alanlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Mohammed (2013), Kosovalı (2017), çalışma yılı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Öztekin (2008), O'Reilly ve Roberts (1975)'in yaptığı çalışma sonucunda çalışma yılı ile iş tatmini arasında herhangi bir ilişkili bulunmamıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizine göre de; iş tatmini ile stratejik yönetim algısı arasında pozitif yönlü, $r=0,411$ gücünde, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü, $r=0,252$ gücünde ve stratejik yönetim algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü, $r=0,276$ gücünde ve anlamlı şekilde bir ilişki olduğu bulguları elde edilmiştir. Bu çalışmanın bulguları ile benzer şekilde Mohammed (2013), Testa (2001) ve Yannis Markovits, Ann J. Davis ve Rolf van Dick (2007), Bamberger, Kluger ve Suchard (1999), Türkoğlu (2011), Kosovalı (2017)'in yaptığı çalışmalarda da iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Regresyon analizlerine göre de iş tatmininin stratejik yönetim algısının varyansını %16,9 oranında, örgütsel bağlılığın varyansını ise %6,4'ünü, stratejik yönetim algısının örgütsel bağlılığın varyansını %7,6'sını açıkladığı bulunmuştur. Ayrıca iş tatmini ve stratejik yönetim algısının birlikte örgütsel bağlılığın varyansını %9,6 oranında açıkladığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Stratejik yönetimin, kurumsallaşma açısından atılacak en önemli adımlardan biri olduğu söylenebilir. Stratejik yönetimle birlikte örgütler, orta ve uzun vadede hedeflediklerini belirleme ve hayata geçirme şansı bulurlar. Stratejik yönetimin en önemli sonuçlarından olan stratejik planlar da bu hedeflerin somut hale gelmesindeki en önemli araçlardan birisidir. Özellikle katılımcı bir anlayışla hazırlanan stratejik planlar, örgüt çalışanlarının örgütte söz sahibi olmasına ve çalışanların örgütsel bağlılık duygusunun ve iş tatmininin yüksek olmasına olanak sağlayacaktır. Bu kapsamda gelecekte yapılacak araştırmalarda iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarının stratejik yönetim algısı çerçevesinde değerlendirilmesi kavramlar arasındaki ilişkinin daha kapsamlı ortaya konulmasını sağlayacaktır.

Çalışmaya katılan Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi akademik ve idari personelinin verdiği cevaplara göre yapılan değerlendirmelerin diğer üniversitelerde görevli personel için geçerli olup olmayacağı ancak çok daha geniş kapsamlı bir çalışma sonucunda belirli olabilecektir. Bu kapsamda sonuçların diğer

Üniversiteler için genellenebilmesi aynı verilerin çok daha fazla sayıda üniversitede araştırılmasını gerektirmektedir.

Bu çalışmada veri toplama yöntemlerinden yalnızca anket yöntemi kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda mülakat, görüşme, karma yöntemler gibi yöntemler kullanılarak elde edilen verilerin daha ayrıntılı değerlendirilmesi sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akçay, S. (2013), Türkiye’de İç Denetim Sürecinin Kamu Kurumlarının Faaliyet
- Akgöz,S., Ercan, İ.,Kan, İ. (2004), “Meta Analizi”, Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 30 (2),107-112).
- Aktan, C. (2006), Stratejik Yönetim ve Stratejik Planlama, Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Aktan, C. C. (2008), “Stratejik Yönetim ve Stratejik Planlama” Makale, Temmuz-Ağustos.
- Aktan, C. C. (2008), *Stratejik Yönetim ve Stratejik Planlama*. Çimento İşveren Dergisi. Temmuz - Ağustos. ss. 4-21
- Bamberger, P. A., A. N. Kluger, R.Suchard, “Organizational Commitment; The Antecedents and Consequences of Union Commitment”, Academy of Management Journal, 42(3).
- Bayram, F.(2018), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Sayıştay Dergisi Sayı: 59
- C. J. Mottaz, (1989), An Analysis of the Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment, *The Sociological Quarterly*, Vol.30, No.1,
- Ceylan, A., Ulutürk, Y. H, (2006), *Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler*, Doğu Üniversitesi Dergisi, s.7, 48-58
- Çöl, G . (2004), *Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi*, ISGUC TheJournal of Industrial Relationsand Human Resources,6(2)
Retrievedfromhttps://dergipark.org.tr/tr/pub/isguc/issue/25511/269015
- D. L. Stum, *Work force Commitment: Strategies Fo rThe New Work Order*, Strategy&Leadership, Vol.27, No.1,1999, Jan-Feb, s.5
- Danish, R.Q., Usman, A. (2010), *Impact of Rewardand Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Emprical Stud yfrom Pakistan*, International Journal of Business and Management, Vol.5, No.2
- Dellobelle, P., Rawlinson J., Ntuli S., Malatsi, I., Decock, R., Depoorter, A. (2010), *Job Staisfaction and Turnover İntent Of Primary Healthcare Nurses in Rural South Africa: A Questionnaire Survey*,Journal of Advanced Nursing
- Demir, D. (2014), *Merkezi Kamu İdarelerinde Stratejik Planların Uygulama Etkinliğinin Arttırılması" Uzmanlık Tezi*, Ankara.
- Doğan, M. (2011), *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayıncılık
- Doğan, S., Kılıç, S., (2008), *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi*, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 29, ss.37-61
- Erdil,O., Keskin, H.,İmamoğlu, S.Z., Erat, S. (2004), *Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler:Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 5, 17-26
- Griffin, D., (2010), *A Survey of BahamianandJamaicanTeachers' Level of Motivatio nand Job Satisfaction*, Journal of Invitational Theory and Practice, Vol. 16, 57-77
- Gül, H., (2003), *Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi*, Yönetim ve Ekonomi Yıl:2003 Cilt:10 Sayı:1
- Gül, N. (2017), *Stratejik Yönetim ve Kamu Çalışanları Açısından stratejik Yönetim*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul

- Jaros, S. (2007), *Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*, The Icfai Journal of Organizational Behavior, Vol. VI, No. 4, 7-25
- Judge, T. A., E. A. Locke (1993). *Effect of Dysfunctional Thought Processes of Subjective Well-Being And Job Satisfaction*, Journal of Applied Psychology, 78.
- Kalkınma Bakanlığı, (2018a) Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu 3. Sürüm
- Kalkınma Bakanlığı, (2018b) Üniversiteler İçin Stratejik Planlama Rehberi 3. Sürüm
- Kosovalı, P. (2017), *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul
- Kök, B., S. (2010), *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi , 20 (1) , 291-317
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniibd/issue/2689/35360>
- Lok, P., Crawford, J. (1999), *The Relationship Between Commitment and Organizational Culture, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction in Organizational Change and Development*, Leadership and Organization Development Journal, vol.20, no. 7, 365-373
- Loke, J.C.F, (2001), *Leadership Behaviors: Effects On Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment*, Journal of Nursing Management, s.9, 191-204
- McIntyre, R., M., Bartle, A., Landis, D., ve Dansby, R., *The Effects Of Equal Opportunity Fairness Attitudes On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Perceived Work Group Efficacy*, Military Psychology, Vol.14, Issue 4, Oct2002, s299-319, 21s.
- Mohammed, F., Eleswed, M., (2013), *Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain*, International Journal of Business, Humanities and Technology, vol.3 no.5, 43-53
- O'Reilly, C. A. III, and K. H. Roberts (1975). *Individual Differences in Personality, Position in the Organization and Job Satisfaction*, Organizational Behavior and Human Performance. 14, pp. 144-150.
- Öztürk, Y. (2018), *Örgütsel Bağlılık Ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği)* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., Çinko, M. (2008), *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. 2. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Sürücü, L., Maşlakçı, A. (2018), *Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme*, International Journal of Management and Administration, Yıl:2, Cilt:2, Sayı:3
- Testa, M.R. (2001). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Effort in the Service Environment*, Journal of Psychology, 135(2), pp. 226-236.
- Türkoğlu, H. (2011), *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Wasti, A., (2000), *Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi*, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 2000, ss. 401-410.
- Yannis Markovits, Ann J Davis, Rolf van Dick., (2007), *Organizational Commitment Profiles and Job Satisfaction Among Greek Private and Public Sector Employees*, International Journal of Cross-Cultural Management, 7(1), p. 77