

İŞE BAĞLILIK VE İŞTEN TATMİN AÇISINDAN CİNSİYET ve SEKTÖREL FARKLILIK: KAMU VE ÖZEL SEKTÖR KURULUŞLARINDA KARŞILAŞTIRMALI BİR İNCELEME (ISPARTA ÖRNEĞİ)

Nilüfer NEGİZ¹
Aygen OKSAY²
Elvettin AKMAN³

ÖZET

Örgütlerin başarısı maddi unsurlardan ziyade çalışanların sahip oldukları yönetsel yeteneklere bağlıdır. Bu nedenle iş tatmini ve örgütsel bağlılık örgütlerin başarısında rol oynayan iki önemli unsurdur. Ancak çalışanların bağlılık türü ya da tatmin düzeyleri cinsiyete veya çalışılan örgüt türüne göre farklılık gösterebilmektedir.

Bu temelden yola çıkılarak bu çalışmada Isparta'da çalışan kamu ve özel sektör çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılık türleri analiz edilerek; cinsiyetin ve örgüt türünün yaşanan tatmin ve bağlılık üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Çalışma sonucunda cinsiyetin genel olarak bir farklılık yaratmadığı ancak; sektörel bağlamda özel sektörde çalışan kadınların iş tatmini düzeylerinin aynı sektörün erkek çalışanlarından fazla olduğu tespit edilmiştir. İşe bağlılık açısından da cinsiyet değişkeninden çok sektör değişkeninin farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre duygusal ve normatif açılardan işe bağlılığın, kamu sektöründe özel sektöre oranla daha fazla geliştiği görülmektedir. Son olarak, İşe bağlı olma ile yapılan işten memnuniyet duyma ilişkisinin ise her bir bağlılık boyutu için doğrusal olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel bağlılık, iş tatmini, kamu sektörü, özel sektör, cinsiyet.*

¹ Yrd.Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi, e-mail: nilufernegiz@sdu.edu.tr

² Arş.Gör.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Elemanı, e-mail: aygenoksay@sdu.edu.tr

³ Arş.Gör.Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Elemanı, e-mail: elvettinakman@sdu.edu.tr

**GENDER AND SECTORAL DIFFERENCES IN TERMS OF
JOB SATISFACTION AND COMMITMENT TO WORK:
A COMPARATIVE STUDY OF THE ORGANIZATIONS IN
PUBLIC AND PRIVATE SECTORS**

ABSTRACT

The successes of the organizations mostly depend on the managerial gifts rather than physical facts. Thus, job satisfaction and organizational commitment are two very important factors that affect the success of the organization. But the commitment style or the satisfaction level may vary according to the employee's gender or the organization type he works in.

In this study we aimed to find out the effect of gender on job satisfaction and organizational commitment of the public and private sector employees working in Isparta.

As a result of the study, gender does not make any difference generally, but it is found that satisfaction level of the female employees of private sector are higher than that of male ones. In respect of job commitment, sector variable varies more than gender variable. Accordingly, job commitment developed much more than private sector sensually and normatively. Finally, the relationship between job commitment and job satisfaction is linear in each commitment dimension.

Key Words: Organizational Commitment, Job satisfaction, public sector, private sector, Gender.

GİRİŞ

İş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için vazgeçilmez unsurlardandır. Gerek kamuda gerekse de özel sektörde hem çalışanların işlerini daha etkin bir şekilde yapabilmeleri hem de işletmelerin rakiplerine karşı mücadele edebilmeleri için çalışanların işlerinden tatmin olmaları ve de çalıştıkları örgüte bağlı hissetmeleri son derece önemlidir. Nitekim örgütler artık en değerli varlıklarının 'çalışanlar' olduğunu anlamış ve bu değerli varlıklarını kaybetmemek için çeşitli çalışmalar yürütmektedirler.

1. İŞ TATMİNİ

İlk kez 13 yy.'da ortaya çıkan ve Latince'de yeterli anlamına gelen 'satis' kelimesinden türetilen 'tatmin' kavramınının (Parker ve Mathews, 2001: 38) farklı birçok tanımı bulunmaktadır (Naktiyok, 2002: 168). Yazında

yer alan tanımlardan en çok kullanılanı Locke'a aittir. Locke (1976: 1304) iş tatminini kısaca kişinin işini ve iş tecrübelerini değerlendirmesi sonucu oluşan pozitif ruh hali olarak tanımlamaktadır. Hackman ve Oldham ise (1975) iş tatmininin kişinin işinden ve işinin bir takım özelliklerinden memnun olması durumunda ortaya çıktığını öne sürmüşlerdir (Seo vd., 2004: 438). Yine benzer biçimde Smith, Kendall ve Hulin (1969) da iş tatminini kişinin işine karşı gösterdiği pozitif ve duygusal bir yönelim olarak tanımlamışlardır (alıntılayan Curry vd., 1986: 848). Bu bağlamda Locke ve Latham (1990: 244) da işinde başarılı olan, kendine verilen görevleri layıkıyla yerine getiren ve adilane bir şekilde ödüllendirildiğini düşünen çalışanların işlerinden tatmin olduklarını belirtmişlerdir.

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşıldığı üzere iş tatmini duygusal bir ögedir: gözle görülemez, yalnızca hissedilebilir. Bununla birlikte çevresel şartlara da son derece duyarlı olmasından ötürü tatmin kaynağı olan bir öge ya da uygulama, şartlar ve buna bağlı olarak beklentiler değiştiğinde bu özelliğini yitirebilir. Dolayısıyla farklı kültür ve organizasyonlarda yapılan araştırmaların birbiri ile çelişkili sonuçlar vermesi son derece doğaldır (Baş, 2002: 20). Yine iş tatmini kişinin değerlerine ve değerlerinin önem derecesine göre değişiklik gösteren bir unsurdur. Örneğin bir kişi için yükselme olanakları birinci planda doyum sağlarken diğer bir kişi için ücret birinci planda olabilmektedir (Örücü vd., 2006: 40). Ayrıca herkesin farklı algı düzeylerinin olması kişilerin iş tatmin düzeylerinin de farklılık göstermesine neden olmaktadır (Üstün, 2009: 604).

Yapılan araştırmalar iş tatminini etkileyen farklı unsurlar olduğunu ortaya koymaktadır. Bunları bireysel ve örgütsel unsurlar olarak iki grupta toplamak mümkündür. Yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, kişilik vb. bireysel özellikleri; ücret, terfi imkânları, iş arkadaşları, yönetim, çalışma ortamı vb. de örgütsel unsurları oluşturmaktadır (Serinkan ve Bardakçı, 2007: 153-154).

İş tatmininin sonuçları hem çalışanları hem de örgütü yakından etkilemektedir. Tatminsizlik devamsızlık (Brooke ve Price, 1989: 15), işe geç gelme veya işten ayrılma (Lambert vd., 2001: 233, 234), sendikalaşma (Saari ve Judge, 2004: 399), grev yapma vb. olaylarda artışa neden olmaktadır. Thompson ve Terpening (1983: 655)'nin de belirttiği üzere yüksek iş gücü devri üretim faaliyetlerindeki iş akışını sekteye uğratmaktadır. Nitekim eski elemanın işten ayrılmasıyla, yeni elemanın bulunup işe uyum sağlaması arasında geçen zaman hem eğitim maliyetlerini arttırmakta; hem de pozisyonun boş kaldığı zaman diliminde üretim faaliyetlerinde düşüşe neden olmaktadır. Bunlar da örgütün rekabet gücünü düşürmekte ve uzun vadede örgütün varlığını tehlikeye sokmaktadır.

İş tatmini üzerine yapılan pek çok çalışma ise yüksek düzeyde iş tatmininin performans (Saari ve Judge, 2004: 398), yaşam tatmini (Heller vd., 2002: 829), verimlilik (Üstün, 2009: 605) ve örgütsel bağlılıkla (Glisson ve Durick, 1988: 71-72; Locke ve Latham, 1990: 244) ilişkili olduğunu göstermektedir.

1.1. Cinsiyet ve İş Tatmini İlişkisi

İş tatmini yazını incelendiğinde iş tatminini etkileyen faktörlerin başında cinsiyetin yer aldığı görülmektedir. Nitekim Rockman (1985: 45) bazı mesleklerin bazı cinsiyete daha çok hitap ettiğini öne sürmüştür (alıntılayan Üstün, 2009: 606). Kirel (1999: 120) ise yapılan karşılaştırmalı araştırmaların kadın ve erkeklerin içsel motivasyon unsurlarının birbirinden zaman zaman farklılık gösterdiğini; bunun da her iki cinsin neden farklı tatmin düzeyleri yaşadığını kısmen açıkladığını belirtmiştir (alıntılayan Çarıkçı, 2000: 158).

Savery ve Luks (2000: 307, 308) da erkeklerin uzun çalışma saatleri gerektiren örgütsel girişimlere karşı daha ilgili olduklarını; kadınların ise ev işi ve çocuk bakımı gibi sorumluluklara katlanmak zorunda kaldıklarını ve sonuç olarak da kısmi-zamanlı işlere, esnek çalışma saatlerine ve kısa çalışma haftalarına karşı daha ilgili olduklarını ifade etmişlerdir. Nitekim Naktiyok (2002: 183) Erzurum'da 342 yönetici ile gerçekleştirmiş olduğu çalışma sonucunda erkek yöneticilerin kadın meslektaşlarından daha fazla tatmin yaşadıklarını bulmuştur. Yine benzer biçimde 103 kamu iç denetim elemanının katılımıyla gerçekleştirilen çalışma sonucunda da ücret boyutunda cinsiyetler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüş; erkek iç denetim elemanlarının ücret faktöründen kadın meslektaşlarına kıyasla daha fazla tatmin oldukları bulunmuştur (Gerekan ve Pehlivan, 2010: 46). Ancak tam tersine Clark (1997: 341) ise yapmış olduğu çalışma sonucunda kadınların erkeklerden daha fazla iş tatmini yaşadıklarını bulmuş; bunun sebebini ise kadınların daha iyi işte çalışmalarına değil farklı beklentilerinin olmasına bağlamıştır (Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2003: 691).

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Söz konusu olan ister özel isterse kamu sektörü olsun çalışanlar, örgütlerinin ürettikleri mal ve hizmetlerin kalitesinde, verimliliğinde ve etkinliğinde büyük rol oynamaktadırlar (Durna ve Eren, 2005: 210). Neticede örgütün rekabet avantajı elde etmesini sağlayanlar, örgütteki çalışanlardır. Bu nedenle de örgütsel bağlılık örgütsel davranış yazınının dikkat çekici konularından biridir. Chen (2004: 438) örgütlerine bağlılık duyan çalışanların örgütleri açısından değerli ve gerekli birer kaynak konumunda olduklarını öne sürmektedir.

Kaya ve Selçuk (2007: 179) örgütsel bağlılığın herhangi olumlu bir neden olmadığı hallerde bile bireyin davranışını etkileyebilen ve harekete geçirebilen dinamik bir yapıya sahip olduğunu belirtmiştir. Meyer ve Allen (1997: 3) da örgüte bağlı çalışanların iyi günde ve kötü günde örgütte kaldıklarını, işe düzenli olarak geldiklerini, tüm gün çalıştıklarını, şirket varlıklarını koruduklarını ve örgütün hedeflerini paylaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu nedenle de örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesinde, örgütte kalma isteğini sürdürmesinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında, örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde önemli bir olgu olarak görülmektedir (Durna ve Eren, 2005: 210).

Çalışanların örgütlerine bağlılığını gösteren pek çok kriter bulunmaktadır. Örgütün amaç ve değerlerini benimsemek, örgüt için fazladan çaba harcama isteği duymak, örgütte kalmak istemek, örgütü başkalarına karşı savunmak, örgütün geleceğiyle ilgili endişe duymak, kendini örgüt üyeliğiyle tanımlamak İbicioğlu (2010: 228-230)'nun öne sürdüğü genel kabul görmüş bağlılık kriterleridir. Yazın incelendiğinde örgütlerine bağlı çalışanların tüm yeteneklerini örgüt amaçları doğrultusunda kullandıkları ve örgütlerinin bir parçası oldukları için gurur duydukları görülmektedir.

Örgütsel bağlılık yazınında farklı bağlılık modelleri bulunmakla birlikte bu çalışmada Meyer ve Allen (1991: 67)'nin üç bileşenli bağlılık modeli temel alınmıştır. Yazarlar duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere 3 farklı bağlılık türü olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ancak bunlara bağlılık türleri yerine bağlılık bileşenleri demenin daha doğru olacağını belirten Meyer ve Allen bunun sebebini çalışanların farklı derecelerde de olsa her üç bağlılığı da yaşayabilecekleri olarak açıklamışlardır. Allen ve Meyer (1990: 4) ayrıca her bileşenin farklı öncülleri olduğunu ve iş üzerinde farklı davranışlara yol açtığını da öne sürmüşlerdir.

Örgütlerin gerçekleştirilmeyi en çok arzuladıkları bağlılık türü olan duygusal bağlılık, insanları örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan dolayı memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan kaynaklanmaktadır (Wiener, 1982: 423-424). Nitekim personel devir hızının en belirgin öngörücüsünün duygusal bağlılık olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Wasti, 2003: 315). Devam bağlılığı ise örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin ve güçlüklerin (diğer örgüte uyum sağlayamamak, başka bir yere taşınmak, örgütün ödemek zorunda olduğu tazminatları kaybetmek, işsiz kalmak vb.) farkında olmak anlamına gelmektedir (Çöl ve Ardıç, 2008: 160). Bir başka deyişle devam bağlılığının çalışanların gerçekten kalma ihtiyaçlarından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Wiener (1982: 421) üçüncü bağlılık bileşeni olan normatif bağlılığın, çalışanların olması gerekenin bu olduğunu

düşüncülerinden kaynaklandığını ileri sürmüştür. Yani normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar kendi kişisel yararlarından değil de ‘doğru,’ ‘ahlaklı’ olan şeyin bu olduğunu düşündüklerinden örgüte bağlılık duymaktadırlar.

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurları kişisel, örgütsel ve örgüt dışı unsurlar olmak üzere üç grupta incelemek mümkündür. Yaş, eğitim, cinsiyet vb. unsurlar kişisel unsurlar; işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, kararlara katılım, iş grupları, örgütsel kültür vb. unsurlar örgütsel unsurları; örgüt dışı unsurlar da kişinin bir iş elde etmesinden sonra var olan diğer iş imkanlarının elde edilebilirliğini açıklamaktadır.

Yapılan çalışmalar bağlılık arttıkça işi bırakma, işe geç gelme, yorgunluk hissi, performansta düşüş gibi çekilme davranışlarının azaldığını ortaya koymaktadır (Reichers, 1985: 466-467). Yüksek bağlılık yaşayan çalışanlar, ayrıca, kariyer basamaklarında daha hızlı yükselebilmekte, örgüt de üretim hedeflerine daha kolay ulaşabilmektedir (Randall, 1987: 467).

2.1. Cinsiyet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların sonuçları birbirlerinden farklılık göstermektedir. Bunun sebebi aslında yukarıda iş tatmini konusunda da değinildiği üzere yapılan çalışmaların farklı kültür ve organizasyonlarda yapılmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin Mcclurg (1999: 16) yaptığı çalışmada kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla örgüte bağlı olduklarını bulmuştur (Durna ve Eren, 2005: 213). Tam tersine Marsden vd. (1993) ise erkeklerin kadınlardan daha fazla örgütlerine bağlılık gösterdiklerini saptamıştır. Sungurlu (1994) ise hemşireler üzerine yaptığı çalışmada hemşirelerin örgütten ziyade işlerine (mesleklerine) bağlılık duydukları sonucunu bulmuştur (alıntılayan Örs vd., 2003: 218).

Yapılan pek çok çalışma ise cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucunu vermiştir. Durna ve Eren (2005: 21), örneğin, öğretmen, doktor ve hemşireden oluşan 322 katılımcıyla yapmış oldukları çalışma sonucunda cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamadıklarını belirtmişlerdir. 337 ev idaresi çalışanın katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmada Coşkuner ve Yertutan (2009: 10) da benzer şekilde cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulamadıklarını belirtmişlerdir. Yine Örs vd. de 397 hekim ve hemşire ile gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda cinsiyet ve bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır. Benzer biçimde Giffords’un (2003) kamu ve özel sektörde kar amacı taşımayan hizmet örgütleriyle ve Uygur’un (2004) kamu bankası çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarda da cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır (Coşkuner ve Yertutan, 2009: 4).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNDE SEKTÖREL YAKLAŞIM

Kamu ve özel sektörde çalışıyor olmak, çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş tatminini farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Kamu ve özel sektör ayrımını dikkate alarak örgütsel bağlılığı ve iş tatminini etkileyebilecek unsurlar arasında, çalışma ortamının fiziksel koşulları, çalışma saatleri, karar alma ve uygulama süreçlerine katılım, cinsiyet, yaş, medeni durum vb., sosyo-ekonomik değişkenler sayılabilir. Çalışanların örgütsel bağlılığı, sadece “işverene sadakat” olarak algılanmaz. Bu bağlılık bireyin işe ilgi, sadakat, örgüt değerlerine inanma şeklinde örgütle ilgili psikolojik temelli tutum veya davranışlar toplamıdır. (Yüksel,2000:177) Söz konusu örgütsel bağlılık ya da çalışanların örgüte karşı duyulan inanç, güven vb. duygusal ve davranışsal tutumları, yukarıda da değinildiği gibi, örgütlere, örgütlerin yönetim şekillerine ve politikalarına göre şekillenebilmektedir. Çalışanların bu tutumlarının olumlu olması, çalışılan kurumdan duyulan memnuniyet/tatmin duygusunu da etkilemektedir. Yani, çalışanların çalıştıkları örgütten ve yaptıkları işten veya iş çevresinden memnuniyet duymaları, onların verimliliklerini arttırmakta ki bu da; kuruma bağlılık, başarı, vb. olumlu çıktılarla örgüte geri dönüş sağlamaktadır. (Tortop vd,2006:123) Sonuç olarak, çalışanların çalıştıkları örgütten tatmin/memnun olmaları ile onların işe bağlılıkları-devamları arasında çift yönlü doğrusal bir ilişki olduğu düşünülebilir.

Çalışanların örgüt seçiminde ve örgüte olan bağlılığında örgütün sahip olduğu fiziksel koşulların büyük önemi vardır. Bir örgütte çalışanlar/çalışmak isteyenler, çalıştığı/çalışacağı örgütün ve yaptığı/yapacağı işin güvenli ve rahat olmasını ve böyle devam etmesini istemektedirler (Saklan, 2010: 22). Yani, çalışanın iş çevresi ile iş arasındaki ilişkiyi anlamlandıran bir süreç olan tanımlanan ergonomi, çalışanların ve dolayısıyla da örgütün verimliliğini etkileyen bir faktördür. (Kaya,2008:26). Bu açıdan örgütlerin çalışanlar için uygun çalışma ortamları sunmaları hem çalışanın iş tatmini ve bağlılığını hem de örgütün başarısını belirleyen bir değer olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların çalıştıkları örgütte sahip oldukları kaynaklar ve bu kaynakları kullanabilme düzeyi de, işe ve kuruma bağlılıklarını önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle kamuda mevcut kaynakların özel sektöre oranla daha yetersiz olması, kamuda çalışanların işe bağlılıklarını ve işten tatminlerini olumsuz etkileyebilir. Kamu kurumlarının geçmişten süregelen bürokratik yönetim anlayışı, kırtasiyeci yapısı ve kaynakların etkin kullanılmaması sorunsalı, bu durumu ortaya çıkaran sebepler olarak değerlendirilebilir. Ancak bu kısıtların karşısında, özellikle geleceğin güvencede olması/olacağı duygusu kamu sektöründe çalışanların bağlılıkları açısından en önemli gerekçe olarak düşünülebilir. Ama özellikle ücret düzeyi başta olmak üzere, kariyer

zorluğu, motivasyon eksikliği, üst-alt ilişkileri, yasal ya da uygulamada karşılaşılan zorluklar vb. sayabileceğimiz bir çok kısıt da, kamuda çalışanların tatmin ve bağlılıklarını olumsuz da etkileyebilmektedir. Genel kabul görüş, kamu sektöründe olmak özel sektöre göre -en azından iş güvencesi açısından-çalışanlarına daha olumlu duygular sağlamaktadır. Aynı sektör içinde memnun-değil;bağlı-bağlılık seviyesi düşük gibi farklı örneklere rastlıyor olmak, bu tip bir tasnifte de ön plan çıkan durumun mesleklere göre daha açık oluştuğunu düşündürmektedir.

Çalışanların örgüte bağlılıklarını ve sahip oldukları iş tatminlerini etkileyen bir diğer unsur, çalışma saatleridir. Çalışma saatlerinin yoğun olması özellikle kadın çalışanlar açısından erkeklere göre daha zorlayıcıdır. Özellikle örgütlerde bağımlı bakımı düzenlemelerinin olmaması ya da yetersiz oluşu, çalışan kadımlar için önemli bir sorun teşkil eder. Bu konuya sektörel açıdan bakıldığında, özel sektör çalışma saatlerinin kamu sektörüne oranla daha yoğun olduğu görülmektedir. Her ne kadar resmi çalışma saatleri her iki sektörde de genel olarak eşit görülse de; işten ayrılma saatleri özellikle özel sektörde farklılık arz eder. Şöyle ki, örneğin devlet daireleri ve bankalar (hafta sonu hariç) 08.30-17:30, mağazalar, 9.30-19.00 çalışma saatlerini uygularken, fabrikalar idari personel için 8.00-18.00 saatlerini uygularken; işçiler için genellikle vardiya usulü çalışma saatlerini uygulamaktadırlar. (8.00-16.00, 16.00-24.00, 24.00-8.00 gibi). Söz konusu çalışma saatleri, personel çeşidine (İşçi-memur vb.) sektöre, iş yoğunluğuna, bölgeye ve mevsime göre kimi zaman değişkenlik gösterebilmektedir. Çalışma saatlerinin yoğunluğu her iki sektör için de çalışanın başarısını, verimliliğini, işe bağlılığını ve iş tatminini etkilemektedir. Özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de istihdam edilenler arasında örgüte ve istihdam türlerine göre çalışma yoğunluğu farklılaşmaktadır. Örneğin, üniversitelerin akademik personelleri daha esnek çalışabilmekte iken idari personeli daha yoğun çalışmaktadır. Yani sonuç olarak, yapılan iş, işi yapan kişi ve kurum/kuruluş çalışma saatleri açısından farklılık göstermektedir. Bu durum hepsi için toplamda, işe bağlılıklarını, işten aldıkları memnuniyet düzeylerini etkilerken; ilgili kurum/kuruluşların çıktılarını da etkilemektedir.

Çalışanların yaptıkları işlerde yetkileri ile orantılı olarak karar alma ve uygulama süreçlerine katılmada özerkliğe sahip olup olmamaları da örgüte bağlılıklarını ve yaptıkları işe tatminlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle kamunun merkezi yönetim anlayışı ve hiyerarşik yapısı çalışanların karar alma süreçlerine katılımını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle kamuda çalışanların özel sektörde çalışanlara oranla karar alma süreçlerine daha az katılabildikleri öngörüsü örgüte bağlılıklarını ve doğal olarak da iş memnuniyetlerini olumsuz yönde etkileyebilecektir.

Genel olarak bakıldığında farklı özelliklerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde farklı sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Cinsiyet, ırk, yaş,

eğitim durumu, kıdem gibi pek çok kişisel özelliğin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkili olduğu bilinmektedir (Karahana, 2009:271).

Cinsiyetin bağlılık ve tatmin ile ilişkisi çok sayıda araştırma ile ortaya konulmuştur. Önceleri bu araştırmalar daha çok erkek çalışanlar üzerinde yoğunlaşmış olmakla beraber, çalışan kadın sayısının artmasına paralel olarak kadınlarla ilgili araştırmaların sayısı da hızla artmıştır. Örgütsel bağlılık ve işe tatmin literatürlerinde, erkeklerin mi yoksa kadınların mı örgütlerine daha çok bağlılık gösterdikleri/işe tatmin düzeylerinin daha yüksek olup olmadığı konusunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Araştırmacılar farklı gerekçe ve nedenler ileri sürerek, erkeklerin veya kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin ve iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu iddia etmektedirler (Akbulut, 2009: 14). Bu ayrışma, kamu-özel sektör bağlamında da sürmektedir. Kamu da çalışan kadınların/erkeklerin örgüte bağlılıklarının ve işe tatmin düzeylerinin birbirlerine göre daha yüksek olup olmadığı, özel sektörde çalışanlardan daha düşük/yüksek olup olmadığı tartışılmaktadır.

Kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ve işe tatminlerinin erkeklere göre daha düşük olduğunu savunan araştırmacıların ileri sürdükleri nedenler şunlardır: Kadınların ailesel rollere verdikleri önem, kadınların işgücüne katılmalarının önündeki engeller ve kadınların daha hassas bir yapıya sahip olmalarıdır. Kadın çalışanların erkeklere oranla daha fazla bağlılık gösterdiğini ve işe tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görüşünü savunan araştırmacıların ileri sürdükleri nedenler ise şunlardır: Kadın çalışanlar örgütlerinde daha istikrarlıdır, kadın çalışanların karşılaştıkları engeller motivasyonunu artırmaktadır, kadın çalışanların işleri ile aralarında duygusal bir bağ oluşturduklarıdır (Akbulut, 2009: 14). Literatürde, kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık ve işe tatminlerinin kamu ve özel sektör karşılaştırılması kapsamında ele alan çalışmalara az sayıda rastlanmaktadır. Mikro ölçekte yapılan bu çalışma ortaya koyduğu bulguları ile sektör ve cinsiyet açısından konuyu ele alarak, literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

4. İŞE BAĞLILIK VE İŞTEN TATMİN AÇISINDAN CİNSİYET-SEKTÖREL AÇIDAN BİR ARAŞTIRMA: ISPARTA ÖRNEĞİ

4.1. Araştırmanın Amacı Kapsamı ve Önemi

Araştırmanın amacı, çalışanların işe bağlılık ve işten aklıları tatmin ilişkisinde çalışılan sektör ve cinsiyet değişkenlerinin etkisini ortaya koymaktır. Bu bağlamda, araştırmanın kapsamını Isparta ilinde yer alan özel ve kamu sektöründeki çalışanlar oluşturmaktadır. İllerde İl Envanterlerinin

ve Kırsal Altyapı Hizmetlerinin Uygulama ve İzlenmesinde Modernizasyon Projesi (İLEMOD) verilerine göre, sosyal güvenlik kapsamında 4A/ 4B/ 4C statülerinde aktif olarak çalışan sayısı, Isparta ilinde toplam 91.959'dur. Bu evreni temsil edebilecek örneklemin belirlenmesinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.⁴

Bu evreni yansıtacak uygun örnekleme büyüklüğü, evren büyüklüğü 100.000 için %95 güven aralığında, \pm %5 örnekleme hatası için, 383⁵ tür. Buna göre çalışmada, minimum 383 olan örnekleme büyüklüğü sağlanmış, toplamda 397 katılımcıya ulaşılmıştır.

Araştırmanın önemi, işe bağlılık ve iş tatmini ekseninde, sektör ve cinsiyet değişkenlerinin farklılık yaratıp yaratmadığının ortaya koymasıdır. Literatürde bağlılık ve tatmin konusunda pek çok çalışma olmasına rağmen; böyle bir tasnifle karşılaştırmalı çalışmalara fazla rastlanmaması, çalışmanın literatüre katkı sağlayıcı yönü açısından önem arz etmektedir.

4.2.Araştırmanın Yöntemi ve Hipotezleri

Araştırmada örgütsel bağlılık için Meyer ve Allen'in üç faktörlü tanımlaması, iş tatmini için Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen Minnesota Tatmin Anketi ölçekleri kullanılmıştır. Tatmin ve bağlılık ölçeklerinden oluşturulan anket formuna sosyo-ekonomik değişkenlere yönelik sorular da eklenerek araştırmanın uygulama safhasına geçilmiştir. Şubat-Mart 2011 tarihleri arasında araştırmanın verileri toplanarak, veriler SPSS 15.0 programına işlenmiştir. Son olarak, çalışmanın teorisine uyumlu olarak geliştirilen hipotez testleri ve diğer analizlerle çalışma tamamlanmıştır. Araştırmaya konu olan hipotezler aşağıda verilmiştir.

İş tatmini—Cinsiyet-Sektör ilişkisine Yönelik Hipotezler

H1. Kamu sektöründe çalışanların iş tatmini özel sektörde çalışanlardan yüksektir.

H2. Kadınların iş tatmini erkeklerin iş tatmininden yüksektir.

H3.Kamu sektöründe çalışan kadınların iş tatmini özel sektörde çalışan kadınların iş tatmininden yüksektir.

H4. Kamu sektöründe çalışan kadınların iş tatmini aynı sektörde çalışan erkek çalışanların iş tatmininden yüksektir.

⁴ Isparta ilinde bulunan kamu ve özel sektör kuruluşları tespit edilmiş, her iki sektörü temsil edecek kurum/kuruluşlar personel sayısı ve cinsiyet değişkeni göz önüne alınarak araştırma kapsamına alınmış, bunlar içerisinde görüşmeyi kabul edenler çalışmaya dâhil edilmiştir.

⁵ Farklı hedef kitle büyüklükleri ve hata düzeyleri için ihtiyaç duyulan örnekleme büyüklükleri için, bkz: Türker BAŞ, **Anket Nasıl Hazırlanır Uygulanır Değerlendirilir**, Seçkin Yayınları, 4.Baskı, Ankara 2006, s.47.

H5. Özel sektörde çalışan kadınların iş tatmini aynı sektörde çalışan erkek çalışanların iş tatmininden yüksektir.

İşe Bağlılık –Cinsiyet-Sektör ilişkisine Yönelik Hipotezler

H6. Kadın çalışanların duygusal bağlılık düzeyi erkek çalışanlardan yüksektir.

H7. Kadın çalışanların devam bağlılığı düzeyi erkek çalışanlardan yüksektir.

H8. Kadın çalışanların normatif bağlılık düzeyi erkek çalışanlardan yüksektir.

H9. Kamu sektöründe çalışanların duygusal bağlılık düzeyi özel sektörde çalışanlardan yüksektir.

H10. Kamu sektöründe çalışanların devam bağlılık düzeyi özel sektörde çalışanlardan yüksektir.

H11. Kamu sektöründe çalışanların normatif bağlılık düzeyi özel sektörde çalışanlardan yüksektir.

Sektör ve Cinsiyet Açısından İşe Bağlılık – İşten Duyulan Memnuniyet Düzeyi ilişkisine Yönelik Hipotezler

H12. Duygusal bağlılık ile işten duyulan memnuniyet arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H12.a. Duygusal bağlılık ile işten duyulan memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkide cinsiyet farklılık oluşturmaz.

H12.b. Duygusal bağlılık ile işten duyulan memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkide sektör farklılık oluşturmaz.

H13. Devam bağlılığı ile işten duyulan memnuniyet arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H13.a. Devam bağlılığı ile işten duyulan memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkide cinsiyet farklılık oluşturmaz.

H13.b. Devam bağlılığı ile işten duyulan memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkide sektör farklılık oluşturmaz.

H14. Normatif bağlılık ile işten duyulan memnuniyet arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H14.a. Normatif bağlılık ile işten duyulan memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkide cinsiyet farklılık oluşturmaz.

H14.b. Normatif bağlılık ile işten duyulan memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkide sektör farklılık oluşturmaz.

4.3.Araştırmanın Bulguları

4.3.1. Sosyo-Ekonomik Değişkenlere Yönelik Bulgular

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Ekonomik Özellikleri

| Sosyo-Ekonomik Değişkenler | Sayı | Yüzde |
|----------------------------|------|-------|
| YAŞ | | |
| 18-27 | 121 | 30.5 |
| 28-35 | 101 | 25.4 |
| 36-43 | 105 | 26.4 |
| 44-51 | 56 | 14.1 |
| 52 üstü | 14 | 3.5 |
| CİNSİYET | | |
| Kadın | 196 | 49.4 |
| Erkek | 201 | 50.6 |
| EĞİTİM | | |
| İlköğretim | 8 | 2 |
| Orta Öğretim | 96 | 24.2 |
| Meslek Yük. Okulu | 88 | 22.2 |
| Lisans | 135 | 34 |
| Lisans üstü | 70 | 17.6 |
| MEDENİ DURUM | | |
| Evli | 266 | 67 |
| Bekâr | 131 | 33 |
| MESLEK | | |
| Akademik Personel | 50 | 12.6 |
| Öğretmen | 19 | 4.8 |
| Sağlık Personeli | 37 | 9.3 |
| İdari Personel | 140 | 35.3 |
| İşçi | 47 | 11.8 |
| Teknik personel | 46 | 11.6 |
| Satış Personeli | 34 | 8.6 |
| Yönetim Personeli | 14 | 3.5 |
| Diğer Personel | 10 | 2.5 |
| SEKTÖR | | |
| Kamu Sektörü | 215 | 54.2 |
| Özel Sektör | 182 | 45.8 |
| Toplam Katılımcı | 397 | 100 |

Katılımcılara ilişkin sosyo-ekonomik özellikler yukarıda verilmiştir. Buna göre araştırma evreninde sektör, cinsiyet, eğitim ve meslek açısından grupların dağılımı oldukça yakındır. Yaş açısından dikkati çeken bulgu,

Isparta ili dâhilinde çalışan kesimin orta yaş ve altı olduğu görülmektedir. Eğitim açısından ise, ağırlık lisans eğitiminde toplanmaktadır. Medeni durum açısından katılımcıların %67'si evli olup, mesleki dağılımda ağırlığı idari personel oluşturmaktadır.

4.3.2. Araştırmanın Hipotez Testi Sonuçları

İş tatmini—Cinsiyet-Sektör ilişkisine Yönelik Hipotezler

H1. Kamu sektöründe çalışanların iş tatmini özel sektörde çalışanlardan yüksektir.

H2. Kadınların iş tatmini erkeklerin iş tatmininden yüksektir.

H3. Kamu sektöründe çalışan kadınların iş tatmini özel sektörde çalışan kadınların iş tatmininden yüksektir.

H4. Kamu sektöründe çalışan kadınların iş tatmini aynı sektörde çalışan erkek çalışanların iş tatmininden yüksektir.

H5. Özel sektörde çalışan kadınların iş tatmini aynı sektörde çalışan erkek çalışanların iş tatmininden yüksektir.

Tablo 2: İş Tatmini-Sektör İlişkisi

| İŞ TATMİNİ | Cinsiyet | N | Ort. | Std.Sap. | P değeri (Sig) |
|---------------|----------|-----|-------------|----------|-------------------|
| | Kamu | 215 | 2,78 | ,83994 | 0.00 |
| | Özel | 180 | 2,44 | ,87575 | 0.00 |

Tablo 3: İş Tatmini-Cinsiyet İlişkisi

| İŞ TATMİNİ | Cinsiyet | N | Ort. | Std.Sap. | P değeri (Sig) |
|---------------|----------|-----|------|----------|-------------------|
| | Kadın | 195 | 2.67 | 0.84 | 0.349 |
| | Erkek | 200 | 2.58 | 0.89 | 0.348 |

Tablo 4: İş Tatmini—Cinsiyet-Sektör ilişkisi

| İŞ TATMİNİ | Sektör | Cinsiyet | N | Ort. | Std.Sap. | P değeri (Sig) |
|---------------|--------|----------|-----|-------------|----------|-------------------|
| | Kamu | Kadın | 99 | 2.78 | 0.86 | 0.53 |
| | | Erkek | 116 | <u>2.77</u> | 0.81 | 0.53 |
| | Özel | Kadın | 96 | 2.55 | 0.82 | 0.00 |
| | | Erkek | 84 | <u>2.32</u> | 0.93 | 0.01 |

Yukarıda verilen hipotezlerde iki grubun ortalamalarının farklılıkları karşılaştırılmak istenmektedir. Bu hipotezlerin testi, “t testi” ile yapılmıştır.

Buna göre, %95 güven aralığı içinde sig.değeri < 0.05 ise H_a , sig.değeri > 0.05 ise H_0 kabul edilmektedir.⁶

H_0 =İki grubun ortalamaları arasında fark yoktur.

H_a = İki grubun ortalamaları arasında fark vardır.

Yukarıda, iş tatmini-sektör ilişkisinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre iş tatminleri daha yüksektir. Bu durumda H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Tatmin-cinsiyet ilişkisinde ise, gruplar arasında ortalama farklılığı görülmemektedir. P değerlerinin > 0.05 olduğu için;

H_0 =İki grubun ortalamaları arasında fark yoktur, kabul edilmiştir. Yani kamu sektöründe ya da özel sektörde cinsiyet, belirleyici bir değişken olmamıştır. Ancak Tablo 4'te de verildiği üzere, özel sektörde kadın ve erkek ortalamaları arasındaki farklılık dikkat çekicidir. Özel sektörde kadınların tatmin düzeylerinin aynı sektördeki erkeklerden daha yüksek olduğu, p değerinin < 0.05 olmasından anlaşılmaktadır. Yine aynı tabloya bakıldığında; kamu sektöründe çalışan kadınların iş tatminleri özel sektörde çalışan kadınların tatminlerinden daha yüksek olarak algılanabilir. Ortalamaları, 2.78 (kamu-kadın) ve 2.55 (özel-kadın). Yine benzer sonuç erkekler içinde elde edilmiştir; 2.77 (kamu-erkek) ve 2.32 (özel-erkek) sonuç olarak;

H_1 , H_3 ve H_5 hipotezleri için, “ H_a = İki grubun ortalamaları arasında fark vardır” kabul edilirken; H_2 ve H_4 hipotezleri için, “ H_0 =İki grubun ortalamaları arasında fark yoktur” kabul edilmektedir.

İşe Bağlılık –Cinsiyet-Sektör ilişkisine Yönelik Hipotezler

H6. Kadın çalışanların duygusal bağlılık düzeyi erkek çalışanlardan yüksektir.

H7. Kadın çalışanların devam bağlılığı düzeyi erkek çalışanlardan yüksektir.

H8. Kadın çalışanların normatif bağlılık düzeyi erkek çalışanlardan yüksektir.

H9. Kamu sektöründe çalışanların duygusal bağlılık düzeyi özel sektörde çalışanlardan yüksektir.

H10. Kamu sektöründe çalışanların devam bağlılık düzeyi özel sektörde çalışanlardan yüksektir.

H11. Kamu sektöründe çalışanların normatif bağlılık düzeyi özel sektörde çalışanlardan yüksektir.

⁶ Daha ayrıntılı bilgi için bkz: Kalaycı Ş., SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayınları, 2006, 77.

Tablo 5: İşe Bağlılık-Cinsiyet İlişkisi

| | Cinsiyet | N | Ort. | Std.Sap. | P değeri (Sig) |
|--------------------------|----------|-----|------|----------|----------------|
| Duygusal Bağlılık | Kadın | 196 | 2,64 | 0,75 | 0,394 |
| | Erkek | 201 | 2,57 | 0,81 | 0,394 |
| Devam Bağlılığı | Kadın | 195 | 2,77 | 0,65 | 0,304 |
| | Erkek | 200 | 2,84 | 0,76 | 0,303 |
| Normatif Bağlılık | Kadın | 196 | 2,71 | 0,73 | 0,949 |
| | Erkek | 201 | 2,71 | 0,80 | 0,949 |

İşe bağlılık, duygusal, devam ve normatif alt boyutlarında tek tek ele alındığında; cinsiyet açısından herhangi bir farklılık görülmemektedir. Yani kadın ya da erkek çalışan olmak, işe duygusal, devam ve normatif açıdan bağlılık hissetmede herhangi bir farklılığa yol açmamaktadır. Bu nedenle, H6, H7 ve H8 hipotezleri için, “H0=İki grubun ortalamaları arasında fark yoktur” kabul edilmektedir.

Tablo 6: İşe Bağlılık-Sektör İlişkisi

| | Cinsiyet | N | Ort. | Std.Sap. | P değeri (Sig) |
|--------------------------|----------|-----|-------------|----------|----------------|
| Duygusal Bağlılık | Kamu | 215 | 2,77 | 0,76 | 0,000 |
| | Özel | 182 | 2,41 | 0,75 | 0,000 |
| Devam Bağlılığı | Kamu | 215 | 2,83 | 0,68 | 0,414 |
| | Özel | 180 | 2,78 | 0,75 | 0,418 |
| Normatif Bağlılık | Kamu | 215 | 2,90 | 0,72 | 0,000 |
| | Özel | 182 | 2,49 | 0,76 | 0,000 |

İşe bağlılık, duygusal, devam ve normatif alt boyutlarında tek tek ele alındığında; sektör açısından duygusal ve normatif boyutlarında farklılık gösterirken, devam bağlılığında farklılığa rastlanmamıştır. Ancak iki alt boyutta bu farklılığın sağlanması, genel olarak işe bağlılık sektör ilişkisinde, kamu sektöründe çalışanların özel sektöre oranla işe bağlılıklarının daha yüksek olduğunu düşündürebilmektedir. Sonuç olarak, H9 ve H11 hipotezleri için, “Ha= İki grubun ortalamaları arasında fark vardır” kabul edilirken; H10 hipotezi için, “H0=İki grubun ortalamaları arasında fark yoktur” kabul edilmektedir.

Tablo 7: İşe Bağlılık-Cinsiyet-Sektör İlişkisi

| Cinsiyet | Sektör | N | Ort. | Std.Sap. | P değeri (Sig) | |
|----------|-------------------|------|------|----------|----------------|------|
| Kadın | Duygusal Bağlılık | Kamu | 99 | 2,8341 | ,74754 | ,000 |
| | | Özel | 97 | 2,4477 | ,70459 | ,000 |
| | Devam Bağlılığı | Kamu | 99 | 2,7475 | ,64610 | ,550 |
| | | Özel | 96 | 2,8038 | ,66929 | ,551 |
| | Normatif Bağlılık | Kamu | 99 | 2,8975 | ,67162 | ,000 |
| | | Özel | 97 | 2,5272 | ,75321 | ,000 |
| Erkek | Duygusal Bağlılık | Kamu | 116 | 2,7254 | ,78544 | ,002 |
| | | Özel | 85 | 2,3714 | ,81656 | ,002 |
| | Devam Bağlılığı | Kamu | 116 | 2,9181 | ,70591 | ,135 |
| | | Özel | 84 | 2,7540 | ,83733 | ,146 |
| | Normatif Bağlılık | Kamu | 116 | 2,9101 | ,76492 | ,000 |
| | | Özel | 85 | 2,4588 | ,77907 | ,000 |

Ayrıca, bağlılık-sektör ilişkisine paralel olarak, işe bağlılığın alt boyutlarını hem sektör hem de cinsiyet açısından ele aldığımızda şu bulgular elde edilmiştir.

- 1.Kamu sektöründe çalışan kadınların duygusal bağlılığı, özel sektörde çalışan kadınlardan daha yüksektir.
2. Kamu sektöründe çalışan kadınların normatif bağlılığı, özel sektörde çalışan kadınlardan daha yüksektir.
3. Kamu sektöründe çalışan erkeklerin duygusal bağlılığı, özel sektörde çalışan erkeklerden daha yüksektir.
4. Kamu sektöründe çalışan erkeklerin normatif bağlılığı, özel sektörde çalışan erkeklerden daha yüksektir.

Sektör ve Cinsiyet Açısından İşe Bağlılık – İşten Duyulan Memnuniyet ilişkisine Yönelik Hipotezler

H12. Duygusal bağlılık ile işten duyulan memnuniyet arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H12.a. Duygusal bağlılık ile işten duyulan memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkide cinsiyet farklılık oluşturmaz.

H12.b. Duygusal bağlılık ile işten duyulan memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkide sektör farklılık oluşturmaz.

H13. Devam bağlılığı ile işten duyulan memnuniyet arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H13.a. Devam bağlılığı ile işten duyulan memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkide cinsiyet farklılık oluşturmaz.

H13.b. Devam bağlılığı ile işten duyulan memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkide sektör farklılık oluşturmaz.

H14. Normatif bağlılık ile işten duyulan memnuniyet arasında doğrusal bir ilişki vardır.

H14.a. Normatif bağlılık ile işten duyulan memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkide cinsiyet farklılık oluşturmaz.

H14.b. Normatif bağlılık ile işten duyulan memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkide sektör farklılık oluşturmaz.

H12,H13 ve H14 için, değişkenler arasındaki ilişkinin tespitinde korelasyon analizi kullanılmıştır. Bu analizin sonuçlarında, %5 önem seviyesinde 0,05'ten ve %1 önem seviyesinde 0,01'den küçük olan değerler, değişkenler arasında ilişki olmadığını gösterir ve H0 hipotezi kabul edilir. %5 önem seviyesinde 0,05'ten ve %1 önem seviyesinde 0,01'den büyük olan değerler, değişkenler arasında ilişki olduğunu gösterir ve Ha hipotezi kabul edilir. Korelasyon tablolarında yer alan (*) ve (**) asteriks işaretleri değişkenler arasında ilişki olduğunu göstermektedir.

H0=Değişkenler arasında ilişki yoktur.

Ha= Değişkenler arasında ilişki vardır.

Şekil 1: Duygusal-Devam-Normatif Bağlılık İle İşten Duyulan Memnuniyet İlişkisi (H12,13,14)

| Duygusal | | Duygusal | Memnuniyet |
|----------|-------------------------|----------|------------|
| Devam | Pearson korelasyonu | 1 | ,448(**) |
| | Anlamlılık (2-kuyruklu) | | ,000 |
| | Sayı | 397 | 397 |
| Normatif | Pearson korelasyonu | 1 | ,368(**) |
| | Anlamlılık (2-kuyruklu) | | ,000 |
| | Sayı | 395 | 395 |
| Duygusal | Pearson korelasyonu | 1 | ,500(**) |
| | Anlamlılık (2-kuyruklu) | | ,000 |
| | Sayı | 397 | 397 |

Tabloda da verildiği üzere işe; duygusal, devam ve normatif alt boyutlarında bağlılık ile işten duyulan memnuniyet arasında doğrusal bir ilişki vardır. Yani, işine duygusal olarak bağlı olanlar, devam bağlılığı içinde

olanlar ve normatif açıdan bağlı olanlar aynı zamanda işten memnuniyet duymaktalar.

Bu ilişkide (a) ve (b) alt hipotezlerinde de tanımlandığı gibi, cinsiyet ve sektör değişkenlerinin bir farklılık yaratıp yaratmadığı sorgulandığında, her iki değişkenin de işe bağlılık-işten memnuniyet duyma arasındaki ilişkide bir farklılık yaratmadığı görülmektedir. (Şekil. 2 ve 3)

Şekil 2: Cinsiyet Değişkenine Göre Duygusal-Devam-Normatif Bağlılık İle İşten Duyulan Memnuniyet İlişkisi (H12a-H13a-H14a)

| Cins | Memnuniyet | | Memnuniyet | Duygusal | Devam | Normatif |
|-------|------------|-------------------------|------------|----------|----------|----------|
| Kadın | Memnuniyet | Pearson | 1 | ,401(**) | ,236(**) | ,510(**) |
| | | korelasyonu | | | | |
| | | Anlamlılık (2-kuyruklu) | | ,000 | ,001 | ,000 |
| | | Sayı | 196 | 196 | 195 | 196 |
| Erkek | Memnuniyet | Pearson | 1 | ,488(**) | ,476(**) | ,491(**) |
| | | korelasyonu | | | | |
| | | Anlamlılık (2-kuyruklu) | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | Sayı | 201 | 201 | 200 | 201 |

Şekil 3: Sektör Değişkenine Göre Duygusal-Devam-Normatif Bağlılık İle İşten Duyulan Memnuniyet İlişkisi (H12b-H13b-H14b)

| Sektör | Memnuniyet | | Memnuniyet | Duygusal | Devam | Normatif |
|--------|------------|-------------------------|------------|----------|----------|----------|
| Kamu | Memnuniyet | Pearson | 1 | ,368(**) | ,275(**) | ,373(**) |
| | | korelasyonu | | | | |
| | | Anlamlılık (2-kuyruklu) | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | Sayı | 215 | 215 | 215 | 215 |
| Özel | Memnuniyet | Pearson | 1 | ,513(**) | ,479(**) | ,620(**) |
| | | korelasyonu | | | | |
| | | Anlamlılık (2-kuyruklu) | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | Sayı | 182 | 182 | 180 | 182 |

Yani alt hipotezlere ilişkin elde edilen bulguları şöyle sıralayabiliriz:

1. Kadınların ve erkeklerin işe duygusal bağlılığı ile işten duydukları memnuniyet düzeyi arasında doğrusal bir ilişki vardır.
2. Kadınların ve erkeklerin işe devam bağlılığı ile işten duydukları memnuniyet düzeyi arasında doğrusal bir ilişki vardır.

3. Kadınların ve erkeklerin işe normatif bağlılığı ile işten duydukları memnuniyet düzeyi arasında doğrusal bir ilişki vardır.
4. Kamu ve özel sektörde çalışanların işe duygusal bağlılığı ile işten duydukları memnuniyet düzeyi arasında doğrusal bir ilişki vardır.
5. Kamu ve özel sektörde çalışanların işe devam bağlılığı ile işten duydukları memnuniyet düzeyi arasında doğrusal bir ilişki vardır.
6. Kamu ve özel sektörde çalışanların işe normatif bağlılığı ile işten duydukları memnuniyet düzeyi arasında doğrusal bir ilişki vardır.

SONUÇ

Çalışanların işe bağlılığı ve işten duydukları tatmin konusunda yapılan bu çalışmada da literatürle paralel sonuçlar elde edilmiştir. İş tatmini konusunda cinsiyet genel olarak bir farklılık yaratmazken; sektörel bağlamda özel sektörde çalışan kadınların iş tatmini düzeylerinin aynı sektörün erkek çalışanlarından fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu durum kadınların özel sektörde daha rahat çalışabilmeleri ve yine bu sektörde daha yoğun iş buluyor olmalarıyla ilişkilendirilebilir. Ayrıca, kadın açısından değerlendirildiğinde, yüksek kariyer hedeflerinin bu sektörde kadın için daha yoğun sunuluyor (fırsat tanınmıyor) olması da, önemli bir değerdir. (Üst düzey yönetici açısından kadınların özel sektördeki oranının kamu sektöründen fazla oluşu, buna bir örnek teşkil eder.)

İşe bağlılık açısından da cinsiyet değişkeninden çok sektör değişkeninin farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre, duygusal ve normatif açılardan işe bağlılığın kamu sektöründe özel sektöre oranla daha fazla geliştiği görülmektedir. Bu ilişkiye cinsiyeti de ekleyerek üç boyutlu batkımızda, yine kadın ya da erkek olmanın sektörel açıdan farklılık yaratmadığı görülmüştür.

İşe bağlı olma ile yapılan işten memnuniyet duyma ilişkisinin ise her bir bağlılık boyutu için doğrusal olduğu tespit edilmiştir. Yani çalışanların işlerinden memnun olmaları halinde işlerine duygusal bağlılık geliştirecekleri gibi, devam ve normatif uygulamalara karşı da olumsuz kanaat geliştirmeleri zorlaşacaktır. Son olarak memnuniyete ilişkin değerlendirmede, cinsiyet ve sektör, bağlılığın her bir boyutunda benzer doğrusallığı göstermiştir.

KAYNAKÇA

AKBULUT, K. (2009), "Futbol Teknik Adamlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

- ALLEN, N. J. ve J. P. MEYER, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to th Organization," **Journal of Occupational Psychology**, Cilt No 63, s. 1-18, 1990.
- BAŞ, T., " Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi," D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi, Cilt:17 Sayı:2, Yıl:2002, ss:19-37.
- BROOKE, P. P. ve J. L. PRICE, "The Determinants of Employee Absenteeism: An Empirical Test of a Causal model," *Journal of Occupational Psychology*, Cilt No 62, s. 1-19, 1989.
- CHEN, L.Y., "Examining The Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance at Small and Middle Sized Firms of Taiwan", **Journal of American Academy of Business**, Cilt No 5, Say ½, s. 432-438, 2004.
- CLARK, A. E., "Job Satisfaction and Gender: Why are Women So Happy At Work," *Labour Economics*, Cilt No 4, s. 341-372, 1997.
- COŞKUNER, S. ve C. YERTUTAN, "Kurum Ev İdaresi Alanında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi," H.U. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 27, Sayı 2, 2009, s. 1-18.
- CURRY, J. P., D. S. WAKEFIELD, J. L. PRICE ve C. W. MUELLER, "On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Academy of Management Journal*, Cilt No 29, Sayı 4, s. 847-856, 1986.
- ÇARIKÇI, İ. H., "Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler-Supermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma," Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt No 5, Sayı 2, s. 155-168, 2000.
- ÇÖL, G. ve K. ARDIÇ, "Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri," **GOP İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt No 21, Sayı 2, s. 157-174, 2008.
- DURNA, U. ve V. EREN, "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık," *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2) 2005, 210-219.
- GEREKAN, B. ve A. PEHLİVAN, "Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma," Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi (C.X II,S I, 2010).
- GLISSON, C. ve M. DURICK, "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations," *Administrative Quarterly*, Cilt No 33, s. 61-81, 1988.

- HELLER, D., T. A. JUDGE ve D. WATSON, "The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship Between Job and Life Satisfaction," *Journal of Organizational Behavior*, Cilt No 23, s. 815-835, 2002.
- İBİCİOĞLU, H., **İnsan Kaynakları Yönetimi (Geleneksel ve Stratejik Perspektif)**, Alter Yayıncılık Reklamcılık Ltd. Şti., Ankara, 2010.
- KARAHAN, A., (2009), Demografik Farklılıkların İş Gücü Verimliliğine Etkisi, Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi, S.21., 269-281.
- KAYA, S. (2008), "Ergonomi ve Çalışanların Verimliliği Üzerine Etkileri", http://www.izto.org.tr/NR/rdonlyres/7475BDA1-95B7-4855-B351-9ADCE4362AFE/10443/ergonomi_sait.pdf, ET. 05.06.2011.
- KAYA, N. ve S. SELÇUK, "Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler," **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt No 8, Sayı 2, s. 175-190, 2007.
- LAMBERT, E. G., N. L. HOGAN ve S. M. BARTON, "The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: a Test Of a Structural Measurement Model Using a National Sample of Workers," **The Social Science Journal**, Cilt No 38, s. 233-250, 2001.
- LOCKE, E. A., "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, pp. 1297-349, 1976.
- LOCKE, E. A. ve G. P. LATHAM, "Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel," *Psychological Science*, Cilt No 1, Sayı 4, s. 240-246, 1990.
- MARSDEN, P. V., A. L. KALLEBERG ve C. R. COOK, (1993) "Gender Differences in Organizational Commitment: Influences of Work Positions and Family Roles", *Work and Occupations*, 20(3), 368-391.
- MEYER, J. P. ve N. J. ALLEN, **Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application**, Sage Publications Inc., ABD, 1997.
- MEYER, J. P. ve N. J. ALLEN, "A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment," **Human Resource Management Review**, Cilt No 1, Sayı 1, s. 61-89, 1991.
- NAKTİYOK, A., "Motivasyonel Değerler ve İş Tatmini: Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama," **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. Cilt: 16 Ekim 2002, Sayı: 3-4.

- ÖRS, M., A. M. ACUNER, N. SARP ve Ö. R. ÖNDER, “Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi’nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi’nde ve Antalya Devlet Hastanesi’nde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi,” Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt 56, Sayı 4, 2003, s. 217-224.
- ÖRÜCÜ, E., S. YUMUŞAK ve Y. BOZKIR, “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma,” Yönetim ve Ekonomi Yıl:2006 Cilt:13 Sayı:1
- RANDALL, D. M., “Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited,” **Academy of Management Review**, Cilt No 12, Sayı 3, s. 460-471, 1987.
- REICHERS, A. E., “A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment,” **Academy of Management Review**, Cilt No 10, Sayı 3, s. 465-476, 1985.
- SAARI, L. M. ve T. A. JUDGE, “Employee Attitudes and Job Satisfaction,” **Human Resource Management**, Cilt No 43, Sayı 4, s. 395-407, 2004.
- SAKLAN, A. (2010), "Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi:Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- SAVERY, L. K. ve J. A. LUKS, “Long Hours at Work: Are They Dangerous and Do People Consent to Them;” **Leadership and Organization Development Journal**, Cilt No 21, Sayı 6, s. 307-310, 2000.
- SEO, Y., J. KO ve J. L. PRICE, “The Determinants of Job Satisfaction Among Hospital Nurses: A Model Estimation in Korea,” **International Journal of Nursing Studies**, Cilt No 41, s. 437-446, 2004.
- SERİNKAN, C ve BARDAKCI, A., “Pamukkale Üniversitesi’nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma”, **Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi**, Sayı: 12, Yıl: 9, 2007, s. 152-163.
- SOUSA-POZA, A. ve A. A. SOUSA-POZA, “Gender Differences in Job Satisfaction in Great Britain, 1991-2000: Permanent or Transitory,” **Applied Economics Letters**, Cilt No 10, s. 691-694, 2003.

- THOMPSON, K. R. ve TERPENİNG, W. D. (1983). Job type variations and antecedents to intention to leave. *Human Relations*, 36 (7), 655-681.
- TORTOP, N.,ve Dięerleri. (2006), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Yayınevi, Ankara.
- ÜSTÜN, A., “Bilgi Hizmetlerinde Verimlilik ve Motivasyon,” *Türk Kütüphanecilięi* 23, 3 (2009), 602-608.
- WASTI, A. “Organizational Commitment, Turnover Intentions and the Influence of Cultural Values,” **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Cilt No 76, s. 303-321, 2003.
- WIENER, Y. (1982). Commitment in organization a normative view, *Academy of Management Review*, Vol. 7, No. 3, 418-428.
- YÜKSEL, Ö., (2000)., **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara.