

İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE İLİŞKİN İLAÇ ÜRETİM VE DAĞITIM FİRMALARINDA YAPILAN BİR ARAŞTIRMA*

Hatice Necla KELEŞ**

Özet

Bu araştırmanın amacı; çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma teorik bir çerçeve ile sunulduktan sonra konuyu desteklemek amacıyla ampirik bir araştırma yapılmıştır. Ampirik araştırma ilaç sektöründe yer alan firmalar arasında iki şirkette ve toplam 214 çalışanı kapsamaktadır.

Bu kapsamda detaylı bir literatür araştırmasına dayanarak bir iş tatmini soru formu hazırlanmış ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını belirlemek için M.Sungurlu'nun Türkçe'ye çevirdiği, Buchanan tarafından hazırlanmış olan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler "SPSS for Windows 13,0" programından yararlanılarak değerlendirilmiş, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki bu bulgularla açıklanarak çalışma tamamlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bağlılık, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini

Abstract

The aim of this research was to examine the relations between employees job satisfaction and organizational commitment. After explained this research with teorik, an ampirical research was made for supported the subject. Ampirical research contained two firms in medical sector and 214 employees. A question form about job satisfaction was prepared by depending on a detailed literature research and added measuring employees organizational commitment.

"Organizational Commitment Scale" prepared by Buchanan and translated was M.Sungurlu is used.

In the assessment of data that were obtimined from this research; frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, correlation, T-test, one way variance analysis and Tukey-test from statistical methods and "SPSS for MS Windows 13.0" package programme were used.

Keywords: Commitment, Organizational Commitment, Job Satisfaction.

* Bu makale T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında 27.07.2006 tarihinde kabul edilen aynı başlıklı doktora tezinin özetidir.

** Öğr. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi Akören Ali Rıza Ercan Meslek Yüksekokulu

Giriş

Günümüz işletmeleri gittikçe daha da belirsizleşen bir ortamda varlıklarını sürdürmek durumundadırlar. Bu ortamda rekabet edebilmek ve varlıklarını sürdürebilmek için, kaynaklarını çok daha etkin kullanmak mecburiyetinde olan işletmeler, dikkatlerini yeri doldurulamayan “insan” kaynağına çevirmek zorunda kalmışlardır. İnsan kaynaklarının tatminine verilen önem, işletmelerin başarısı ile neredeyse doğrudan orantılı bir hale gelmiştir.

Örgütsel bağlılık kavramı ise; örgütsel psikolojide önemli bir yeri olan bir kavram olarak karşımıza çıkmakta ve iş tatmini ile aralarında ilişki olup olmadığı, varsa ne yönlü bir ilişki olduğu pek çok araştırmaya konu olmaktadır. Bireylerin iş yaşamlarındaki olumlu tutumları artan verimlilik, yüksek performans, düşük iş devamsızlıkları ve işe geç gelme, düşük işgören devir hızı ve iş tatminine neden olurken, olumsuz tutumlar ise tersi sonuçlara sebep olabilmektedir. Günümüz iş dünyasında yüksek verim, yüksek performans, düşük işgören devri gibi unsurlar işletmelere rekabet üstünlüğü sağlayan konular arasında karşımıza çıkmaktadır. İşletmelere rekabet üstünlüğü sağlayacak bu unsurlar ancak değerli insan kaynağı ile gerçekleştirilebilmektedir. Değerli insan kaynağını tatmin etmek ve örgütte kalmasını sağlamak örgütsel başarı ve etkinlik için son derece önemli olmaktadır. Sahip olduğu değerli insan kaynağının kaybı ise işletmenin etkinliği ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyerek, rakiplerine karşı güçsüz kılacaktır. Bu durumda, örgütün amaç ve hedeflerine bağlanma, örgüt adına çaba harcamayı isteme ve örgütte kalmaktan memnun olma etmenlerinin tamamını bünyesinde barındıran örgütsel bağlılık olgusunun önemi ortaya çıkmaktadır.

1. İş Tatmini Kavramı ve Önemi

“Tatmin” kavramı, bir başkası tarafından doğrudan gözlenemeyen ve sadece ilgili kişi tarafından hissedilerek tanımlanabilen zevki ve iç huzuru anlatmada kullanılır (Mercer,1997:57).

İş tatmini kavramı ile ilgili çalışmalar olmasına karşılık, bu çalışmalar öncülüğünü 1935 yılında Hoppock’un her zaman ve her yerde kabul edilebilen bir iş tatmini tanım yapması ile başlamıştır (Ejiogu,1980:75).

Buna göre iş tatmini, çalışan kişinin işine karşı bireysel olarak verdiği duygusal bir tepkidir (Mercer,1997:58).

Bhuiyan'ın tanımına göre ise iş tatmini, bir kimsenin işine ilişkin içsel ve/veya dışsal durumlarına ilişkin pozitif ya da negatif olarak hissettiği ölçüdür (Shahid,2002:95). Bu tanımdan yola çıkarak kişinin işine karşı tutumunun olumlu ya da olumsuz olabileceği düşünülerek” işgörenin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlamak, işgörenin işine karşı olumsuz tutumuna da iş tatminsizliği demek uygun olacaktır (Erdoğan,1996:231). Bu durumda diyebiliriz ki, tatmin çalışan kişi ile iş çevresi arasında olumlu etkileşim ve algılama sonucu ortaya çıkarken tersi durumda da tatminsizlik ortaya çıkar. İş tatmini, işgörenin kendisi için önemli olan şeylerin, işinin kendisine nasıl sağlayacağını algılamaları sonucu oluşan duygudur (Luthans,1989:176).

İşgörenler bir örgüte katılmakla yazılı olmayan psikolojik bir anlaşmaya girerler, ancak bunu bilinçli olarak algılamayabilirler. Bu anlaşma ücretler ve çalışma koşullarına ilişkin ekonomik anlaşmaya ektir. İşgörenler bir miktar iş ve sadakati kabul ederler, bunun karşılığında da sistemden ekonomik ödüllerden daha fazlasını beklerler. Güvenlik, insanca davranış, insanlarla doyurucu ilişkiler, önemsenme gibi beklentilerinin yerine getirilmesinde destek beklerler. Güvenlik, insanca davranış, insanlarla doyurucu ilişkiler, önemsenme gibi beklentilerinin yerine getirilmesinde destek beklerler. Eğer örgüt yalnızca ekonomik anlaşmayı varsayar ve yazılı olmayan psikolojik anlaşmaya önem vermezse, işgörenler işe olan ilgilerini yitirmeye başlarlar (Davis,1988:97).

Örgütün sahip olduğu tüm maddi değer ve varlıklar, ancak insan kaynakları aracılığı ile örgütsel amaçlara hizmet edebilirler. Bir örgütün elinde ne kadar gelişmiş donanım ve nitelikli personel bulunursa bulunsun, insan kaynakları isteklendirilip harekete geçirilmedikçe örgüte yarar sağlayamaz (Can,Akgün ve Kavuncubaşı,1995:317).

İş tatmini iki nedenden dolayı önem taşımaktadır. Birincisi, çalışanların işleri hakkında ne düşündükleri ve hissettiklerinin hem kendileri hem de işleri için önem taşımasıdır. İkincisi, yöneticiler için insanların işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından karşımıza çıkmaktadır. Çünkü, iş tatmininin direkt neden

olduğu davranışlar; işten ayrılma, devamsızlık, performans, ruhsal ve fiziksel sağlıktır (Feldman ve Hugh,1983:192).

İş tatmini konusunda dikkate alınması gereken bir husus da farklı kişilik özelliklerine göre iş tatmini yaratılması gerçeğidir. Kişilik özelliği ile birlikte zaman unsuru da iş tatmini ile ilgili algılar açısından önemli bir etmendir; aynı kişi zamanla değişen ilgi ve beklentileriyle aynı şekilde işinden tatmin olmayabilir. Yine aynı şekilde işe yeni başlayan biri ile kıdemli bir çalışan da farklı tatmin seviyesinde olabilir. Bununla beraber kişinin işe girerken beklentilerinin iş tarafından ne derece karşılandığının da iş tatminini etkilediği bir gerçektir (Mc Afee ve Champagne,1987:41).

İşletmede görev alan kişiler, örgüte katkıları doğrultusunda eşit muamele gördüklerini hissedersen, tatmin olmaları kolaylaşır. İş tatmini sağlanamayan işletmeler, pek çok sorunla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Şimşek,Akgemci,Çelik,2001:137) :

- İşgören devrinde yükseklik,
- Yüksek devamsızlık,
- Düşük firma sadakati,
- Yabancılaşma, stres, çatışma ve kırgınlıkların artması,
- Grevlerin gündeme gelmesi,
- Hırsızlık oranlarındaki artış,
- Makine ve tesislere zarar verme,
- Daha düşük zihinsel ve bedensel sağlık.

İş tatmininin önemi günümüzde insancıl yaklaşımın iş hayatına girmesiyle daha da artmıştır. Tatmin unsurlarının; kişinin iş çevresindeki; ödemeler, promosyon imkanları, denetim biçimi ve teknikleri, işin kendisi ve iş arkadaşları gibi özel durumlara karşı hissettikleri (Judge ve Locke,1975:475-476) gerçeğinden yola çıkarak yöneticilerin iş tatmini ile ilgilenmelerinin nedenlerini şu şekilde açıklayabiliriz. Birincisi, iş tatmini ile verimlilik arasında bir bağın olabilirliliği, ikincisi , iş tatmini ile devamsızlık ve işgören devir oranı arasında olumsuz bir ilişki bulunması olasılığı ve son olarak da, yöneticilerin işgörenlere güdüleyici ve içsel

olarak ödüllendirici işler sağlama konusunda insani sorumlulukları olduğu söylenebilir (Robbins,1996:286-287).

2. İş Tatmininin Boyutları

İş tatmini büyük ölçüde bireyden bireye, örgütten örgüte farklılık gösterir. Bazıları işleri ile ilgili pozitif duygular dile getirilen diğerleri gerçek yada hayal ürünü sorunlardan yakınırlar. Niçin bu şekilde olmaktadır? Başka bir deyişle “iş tatmini” yada “tatminsizliğine” ne katkıda bulunur? Bu konuda yapılan çalışmalar, bir işgörenin işindeki özel koşullara göre farklılık gösteren tatmin seviyesinin, yapının temelini oluşturan çeşitli unsurları içerdiğini göstermektedir. Bu unsurlar aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir (Lopopolo,2002:984):

- İş yükü ile ilgili olanlar (işin yapısı, özerklik, sorumluluk),
- Ödüller (ücret, promosyonlar),
- Diğer çalışanlar (iş arkadaşları, yöneticiler)
- Örgütsel ortam (işyeri ve çalışma koşulları, prosedür ve politikacılar),
- Kişisel farklılıklar (motivasyon ve morale ilişkin değerler).

Bu bağlamda hangi değişkenlerin tatmin üzerinde ne derece etkili olduğu sorusu araştırmacıların dikkatlerini çeken konulardan olmuştur. Bu kısım çalışmalar yaş, cinsiyet ve kişisel beğeni gibi bireysel farklılıkları esas alan demografik değişkenlere odaklanırken, diğer bir kısım çalışmalar ücret koşulları, ikramiyeler, hiyerarşik yapı, eğitim, çalışma koşulları gibi örgütsel değişkenler üzerinde yoğunlaşmıştır (Taormina,1999:1060).

3.Örgütsel Bağlılık Kavramı

İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, özellikle 1970’lerden sonra üzerinde oldukça fazla durulmuş bir konu olmasına rağmen tanımı hakkında tam bir fikir birliğine varılamadığını ifade edebiliriz. Bunun nedeni, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuya

kendi bakış açılarından yaklaşımlarıdır (Mowday, Porter, Steers, 1982:109).

Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde farklı tanımların bulunduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığa yönelik tanımlar aşağıda sıralanmıştır

- Kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimlerdir (Sheldon,1971:65).
- Bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile belli davranışlara yönelmede kişinin, kendisini taahhüt altına koymasıştır (Kiesler,1971:139).
- Örgütün amaçları ile kişinin amaçlarının bütünleşme veya uyuşması sürecidir (Hall,Schneider,Nygren,1970:176).
- İşgörenlerin, elde ettiklerinin yaptıkları katkılara oranı ile ilgili algılamaları ve örgütteki yatırımlarının ve yan yatırımlarının birikimine bağlı olan bir değiş tokuş ve birikme olgusudur (Hrebiniak ve Alutto,1972:555).
- Kişinin tatmin edici olsa da olmasa da, bir işe saplanıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir (Rusbult,Farrel,1983:429).
- Bir örgütün çoklu unsurlarının (tepe yönetimi, müşterileri, sendikaları ve genel alanda toplumu kapsayabilir) amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir (Reichers,1985,465).
- Kişinin örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlanma olup, örgütün bakış açıları ile özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır (O'Reilly ve Chatman,1986:493).
- Örgütün amaç ve değerlerine taraflı, duygusal bağlılığı amaç ve değerler kapsamında bireyin, rolünü örgütün iyiliği için yapmasıdır (Cotiis ve Summers,1987:446).

Bu tanımlardan örgütsel bağlılığa ilişkin olarak aşağıdaki özellikler çıkarılabilir (Sagie,1998:156)

1. Örgütün hedef ve değerlerine inanç ve kabul.
2. Örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çaba harcama isteği.

3. Örgütün üyesi olarak kalmak için duyulan güçlü istek. Örgüte bağlı çalışan, zor anlarda da örgütün yanında olan, işine düzenli olarak devam eden, tam gün çalışan, örgütün varlıklarını koruyan ve hedeflerini paylaşan çalışan olarak tanımlanabilir.

1984'te Meyer ve Allen, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalara dayanarak “duygusal” ve “süreklilik” bağlılığı olarak iki boyutlu olarak kavramsallaştırılmasını önermişlerdir. 1990da “normatif bağlılık” olarak adlandırılan üçüncü bir unsur ilave etmişlerdir (Allen ve Meyer,1990:63).

3.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılığın özellikle iş deneyimlerindeki duygusallıkla ilişkili olduğu ele alınmaktadır (Meyer ve Powel,2002:163). İnsanların örgütleriyle olan ilişkilerine odaklanan duygusal bağlılık, bireyin kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle ne derece tutarlı olduğu kapsamında düşünülebilir (Ceylan ve Demircan,2004). Kişinin örgütle özdeşleşmesi, örgüte bağlılık türünde, kişi kendini örgütün bir parçası olarak gördüğünden örgüt onun için büyük anlam taşımaktadır (Balay,2000:75).

3.2. Devam Bağlılığı

Bu bağlılık, örgütten ayrılma maliyetinin yüksek olduğu ve başka bir alternatif olmadığı durumlara dayanmaktadır (Heffner ve Rentsch, 1990:67).

Devam bağlılığı, yapılan yatırımların sayısı veya miktarı ile bireylerin algıladığı seçenek yokluğu olmak üzere başlıca iki faktöre dayanmaktadır. Yaş, örgütsel hizmet süresi, terfi olanakları ile, örgütten ayrılması isteği ve iş devri bu bağlılık ile ilgilidir. Bu saptama, örgütte daha uzun süreyle çalışan, daha ileri yaştaki işgörenlerin daha fazla yatırım yapacakları ve böylece örgüte daha çok bağlılık gösterecekleri görüşüne dayanmaktadır. Gerçekten işgörenler, terfi olanakları ve ödemelerden bir dereceye kadar tatmin sağlarlar. Ayrıca örgütten ayrılma durumunda bu tatminin kişiye maliyeti de yüksektir (Balay,2000:76).

Bu durumda devam bağlılığı, bireylerin örgüt ile ilişkilerini duygusal bir bağlılık olduğundan değil, işten ayrılmanın vereceği zarardan dolayı

sürdürmeyi istediklerine değinmektedir denebilir (Ketchand ve Strawser, 2001:507).

Devam bağılılığı daha çok bireylerin işte kalma ihtiyaçlarını göre değişecektir. Bu tür bağılılıkta, işgören istese de örgütten ayrılamamaktadır. Çünkü ayrılmak kendisi için maliyeti olacak ve zorluklarla karşılaşacaktır.

3.3. Normatif Bağılılık:

Örgütte kalmaya karşı duyulan sorumluluk hissi olarak ifade edilebilir (Yoash ve Yehuda,1980:85). Allen ve Meyer'e göre; normatif bağılılık, bireyin hem örgüte girişi öncesindeki (ailesel/kültürel sosyalleşme) hem de girişi sonrasındaki (örgütsel sosyalleşme) yaşantılarından etkilenmektedir. Bu da kişilerin sahip oldukları örgütsel bağılılık normunu anlatır (Balay,2000:79).

Örgütsel bağılılık normu; işgörenin, güçlü kişisel bağılılık duygusu ile örgütüne bağılılık duymasıdır.

Normatif bağılılıkları güçlü olan işgörenler, örgütün kendilerine sunmuş olduğu fırsatlar ve yaptığı iyiliklerden dolayı sadakat hissi ile hareket ederler. Bu bağılılık çalışanların işleri ile ilgili sorumluluklarını nasıl tanımladıklarını da etkilemektedir. Kişi, örgüte olan sorumluluğuna inanır ve bu nedenle kendini örgütte kalmaya zorunlu hisseder. Burada zorunluluk, devam bağılılığında olduğu gibi örgüt ile ilgili çıkarılara dayanmamaktadır. Kişi, sadakatin önemli olduğunu inanmakta ve ahlaksal bir zorunluluk hissetmektedir. Yani doğru ve ahlaki olduğuna inandığı için örgüte bağlanmaktadır (İlsev,1997:39).

Duygusal, devam ve normatif bağılılığın ortak noktası, işi ile örgüt arasında örgütten ayrılma olasılığını azaltmasıdır. Ancak bu bağın niteliği yukarıda söz edilen bağılılık öğelerine göre değişmektedir. Örgüte duygusal olarak bağlananlar; istedikleri için, devam bağılılığı hissedenler; gereksinimleri olduğu için, normatif olarak bağlananlar ise; ahlaki açıdan öyle olması gerektiğine inandıkları için örgütte kalacaklardır (Heffner ve Rentsch,1990:66).

4. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, işletmelerde çalışan personelin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmada, iş tatmininin belirleyicileri ile örgütsel bağlılığın belirleyicileri arasında varsa ilişkiler ve yönleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

5. Araştırmanın Yöntemi

Bu başlık altında, araştırmanın örnekleme, verilerin toplanması ile verilerin çözümü ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler ele alınmıştır.

5.1. Örneklem

Araştırmamızın örnekleme Türkiye’de ilaç üretim ve dağıtım sektöründe faaliyet gösteren iki firma çalışanlarından oluşmuştur. Araştırmaya dahil edilen firmalar; Boehringer Ingelheim İlaç A.Ş. ile Selçuk Ecza Deposu Tic. ve Sanayi A.Ş.tir. Araştırma için toplam 250 adet soru formu hazırlanmış olup, 238 adet anket formu doldurulmuş olarak geri gelmiş, 24 anket formu ise geçersiz kabul edilmiştir. Geçersiz kabul edilen anket formlarının değerlendirmeye alınmaması, araştırma için önemli olan ifadelerin çoğunun eksik doldurulmalarından kaynaklanmıştır.

5.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Toplanan nicel verilerin güvenilirlik ve geçerliliği, kullanılan anket tekniğinin özellikleriyle sınırlı olmaktadır. Bu araştırmada elde edilen tüm bulgular araştırmanın yapıldığı iki firmanın sınırlılıkları dahilindedir. Bu çalışmadan elde edilen bulguların örneklem grubunun dışında genellemeler yaparak yorumlanması doğru olmayacaktır. Bulgular sadece çalışmanın yapıldığı firmalardaki örneklem grubunu temsil etmektedir.

5.3. Veriler ve Toplanması

Anket uygulaması için firmaların numaraları tespit edilmiş ve ilgili kişilerle araştırmaya katılıp katılmayacakları araştırılmıştır. Firmalarda en

alt düzey çalışanlardan en üst kademe yöneticilere kadar kadrolu tüm çalışanların araştırmaya dahil edilmesi esas alınmıştır.

Anketlerin cevaplandırılmaları yüz yüze görüşme yoluyla yapılmıştır. Yöneticilerden alınan izinler doğrultusunda özellikle işgörenlerin yemek aralarında hepsinin tek başlarına anket formunu cevaplamaları sağlanmıştır. Bunun için öncelikle anket formuna ilişkin açıklamalar işgörene aktarılmış, daha sonra anketlerin doldurulmaları istenmiştir.

Anketlerin uygulanması ve sonuçların alınması onbeş günlük bir süre içinde gerçekleştirilmiştir.

5.4. Verileri Değerlendirme Tekniği

Araştırmada elde edilen veriler “SPSS for Windows 13.0” programından yararlanılarak değerlendirilmiştir. Çalışanların iş tatmin ve örgütsel bağlılıkları ile ilgili verilerin analizlerinde frekans analizleri ve değişimi görebilmek için ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma süresi değişkenlerinin kategorileri arasında ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve T-Test analizi ile hesaplanmıştır. T testinin kullanılmasının nedeni; araştırmamızda iki kategorili değişkenin bulunmasıdır.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarının değişkenleri ile aralarındaki ilişkinin belirlenmesi için faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizinde iş tatmini için beş kategorili, örgütsel bağlılık için altı kategorili puanlama ile elde edilen verilere faktör analizi yapılarak karşılaştırılmıştır. Elde edilen verilerden “Pearson Korelasyon Katsayıları” hesaplanarak, bu katsayıların oluşturduğu matris kullanılmıştır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi test etmek ve değişkenlerimizden birinde meydana gelen harekete diğer değişkenimizin verdiği tepkinin yönünü göstermek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde dikkat edilen; değişkenlerin aralarında anlamlı bir ilişkinin bulunmuş olmasıdır. Korelasyon analizinin, değişkenler arasında bir neden-sonuç ilişkisine ışık tutmadığı göz önünde bulundurulmuştur.

6. Araştırmada Elde Edilen Bulgular

6.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Analizi

Anket puanlarının toplanabilirliğinin ölçülmesi amacı ile Item total istatistik yapılmıştır ve Tukey testi ile toplanabilirliği ölçülmüş ve anlamlılık (signum) değeri $p=0,000$ bulunmuştur. Bu değer 0,0,5 değerinden küçük olduğu için anketimizde toplanabilirliğin kullanılabilabileceği sonucuna varılmıştır.

İş tatminini etkileyen faktör analizinde dört faktör tespit edilmiştir. Tutumlara ilişkin tespit edilen faktörler aşağıda sunulmaktadır.

	Faktörler			
	Yönetsel Uygulamalar	İşyeri Memnuniyeti	İşten Tatmin Duyuma	Katımlı Yönetim
Ücret sistemini adil bulma	,837			
Ücretin tatmin edici bulunması	,786			
Objektif performans değerlendirme	,644			
Başarının takdiri	,636			
Hizmet içi eğitim	,630			
Keşke burada çalışmasaydım denilen an		-,781		
Keşke tatil olsa denilen an		-,741		
Geleceğin güven vaat etmesi		,597		
Emekli olana dek çalışma isteği		,581		
İşin yakma tavsiye edilmesi		,580		,452
Bilgi ve beceri kullanımı			,788	
Görevlerin belirli olması			,696	
Yapılan işin başarı hissi vermesi			,655	
Kendini tatmin olmuş hissetme			,574	
Fikirlerinin sorulması				,762
Fikirlerin dikkate alınması	,424			,662
Diğerlerinin işi sevme derecesi				,556
Mesai dışı arkadaşlık				,547

Faktör 1:Yönetsel Uygulamalar

	Ortalama	Standart Sapma	N
Ücretin tatmin edici bulunması	2,6028	1,12429	214
Ücret sistemini adil bulma	2,7383	1,16148	214
Hizmet içi eğitim	1,7477	1,14731	214
Başarının takdiri	2,4439	1,06772	214
Objektif performans değerlendirme	2,3224	1,10643	214

Faktör 1. Genel Ortalama

	Ortalama	Minimum	Maximum	Range	Maximum/Minimum	Varyans	N
Tutum Ort.	2,371	1,748	2,738	,991	1,567	,146	5

“Yönetmel uygulamalar” olarak adlandırılan ilk faktörün genel ortalaması itibariyle, araştırmamız istatistiki sonuçlarına göre iş tatmini ile arasında kısmen anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir.

Faktör 2: İşyeri Memnuniyeti

	Ortalama	Standart Sapma	N
Keşke burada çalışmasaydım denilen an	4,0607	,88336	214
Keşke tatil olsa denilen an	4,0935	,79944	214
İşin yakına tavsiye edilmesi	2,1168	1,07047	214
Geleceğin güven vaat etmesi	2,6215	,92524	214
Emekli olana dek çalışma isteği	1,7009	,92147	214

Faktör 2. Genel Ortalama

	Ortalama	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Varyans	N
Tutum Ort.	2,919	1,701	4,093	2,393	2,407	1,225	5

“İşyeri memnuniyeti” faktörü genel ortalama açısından değerlendirildiğinde; iş tatmini ile aralarında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir.

Faktör 3. İşten Tatmin Duyma

	Ortalama	Standart Sapma	N
Bilgi ve beceri kullanımı	1,8505	,35745	214
Görevlerin belirli olması	1,4019	,59513	214
Yapılan işin başarı hissi vermesi	2,2664	,69815	214
Kendini tatmin olmuş hissetme	1,5280	,78523	214

Faktör 3. Genel Ortalama

	Ortalama	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Varyans	N
Tutum Ort.	1,762	1,402	2,266	,864	1,617	,149	4

“İşten tatmin duyma” olarak adlandırılan üçüncü faktörün genel ortalama itibarıyla istatistiki olarak iş tatmini ile aralarında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Faktör 4. Katımlı Yönetim

	Ortalama	Standart Sapma	N
Fikirlerinin sorulması	3,4065	1,02922	214
Diğerlerinin işi sevmeye derecesi	2,1822	,81041	214
Mesai dışı arkadaşlık	2,6028	1,00524	214
Fikirlerin dikkate alınması	2,7056	1,03110	214

Faktör 4. Genel Ortalama

	Ortalama	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Varyans	N
Tutum Ort.	2,724	2,182	3,407	1,224	1,561	,258	4

Analizimiz kapsamında elde edilen son faktör olan, “katımlı yönetim” ile iş tatmini arasında genel ortalamalar dikkate alındığında istatistiki olarak orta derecede anlamlı sayılabilecek bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

İş Tatminine İlişkin Tüm Faktörlerin Genel Ortalaması

	Ortalama	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Varyans	N
Tutum Ort.	2,448	1,397	4,093	2,696	2,930	,498	18

Analiz sonuçlarına göre; iş tatminini oluşturan faktörlerin istatistiki olarak iş tatmini ile orta düzeyde anlamlı ilişki içinde oldukları söylenebilir.

6.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörlerin Analizi

	Faktörler			
	İşyeri Bağlılığı	İşe Bağlılık	İşten Ayrılma	-
İşyerinin sıcak duygular uyandırması	,841			
Burada çalışmaktan gurur duyma	,790			
İşyerinden seneler geçtikçe hoşlanma	,777			
Kariyer için önerme	,743			
Tekrar seçme sansı olsa yine bu işyerini seçme	,742			
Mesleki gelişimden memnun	,737			
Bundan sonra bu işyerinde çalışmayı isteme	,713			
Kendini işine adayanlara örnek	,677			
Yaşamak ve çalışmak için burası kadar uygun az yer vardır	,607			
İşime bağlılığım güçlü	,511			
İşyeri sorunlar kendi sorunları gibi				
İşimle yaşar işimle nefes alırım		,786		
İlgilenilen en önemli şey iş		,725		
İşime bağlıyım, işyerine değil		,523		
İşten alınan zevkin tatmini				
Mesai saatinin aşması önemli değil				
İşimi seversem, şirket önemli değildir.			,748	
Daha fazla ücret teklifini kabul etme			,697	
İşyerine karşı özel duyguya sahip olmama				
İşimden önemli şeyler vardır.				
İş dışı sorumluluk almama				,623
Halka hizmet geleneği				

Faktör 1: İşyeri Bağlılığı

	Ortalama	Standart Sapma	N
Burada çalışmaktan gurur duyma	5,1869	1,09314	214
İşyerinin sıcak duygular uyandırması	4,7570	1,22449	214
İşyerinden seneler geçtikçe hoşlanma	4,6682	1,27718	214
Çalışma ortamı soğuk	2,1495	1,41623	214
Mesleki gelişimden memnun	4,5000	1,41006	214
Tekrar seçme şansına olsa yine bu işyerini seçme	4,9065	1,20665	214
Kariyer için önerme	4,3738	1,53227	214
Kendini işine adaylanlara örnek	4,7150	1,33500	214
Yaşamak ve çalışmak için burası kadar uygun az yer vardır	4,1729	1,44801	214
Bundan sonra bu işyerinde çalışmayı isteme	4,7243	1,22328	214
İşime bağlılığım güçlü	5,1916	1,06842	214

Faktör 1. Genel Ortalama

	Ortalama	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Varyans	N
Tutum ort.	4,486	2,150	5,192	3,042	2,415	,695	11

Bu faktör genel ortalama itibarıyla değerlendirilecek olursa; “işyeri bağlılığı” ile örgütsel bağlılık arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür

Faktör 2: İşe Bağlılık

	Ortalama	Standart Sapma	N
İlgilenilen en önemli şey iş	4,0140	1,44534	214
İşimle yaşar işimle nefes alırım	3,1776	1,53098	214
İşime bağlıyım, işyerine değil	3,5280	1,80158	214

Faktör 2. Genel Ortalama

	Ortalama	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Varyans	N
Tutum Ort.	3,573	3,178	4,014	,836	1,263	,176	3

“İşe bağlılık” olarak adlandırılan bu faktörün genel ortalaması itibariyle; örgütsel bağlılık ile arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir.

Faktör 3. İşten Ayrılma

	Ortalama	Standart Sapma	N
İşimi seversem, şirket önemli değildir.	2,9439	1,64349	214
Daha fazla ücret teklifini kabul etme	2,3037	1,23192	214

Faktör 3. Genel Ortalama

	Ortalama	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Varyans	N
Tutum Ort.	2,624	2,304	2,944	,640	1,278	,205	2

“İşten Ayrılma” faktörü genel olarak değerlendirildiğinde; örgütsel bağlılık ile arasında istatistiki olarak düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir.

Örgütsel Bağlılığa İlişkin Tüm Faktörlerin Genel Ortalaması

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,103	1,967	5,318	3,350	2,703	1,041	23

Araştırmamızdan elde edilen istatistiki sonuçlara göre; örgütsel bağlılık kapsamında yer alan üç faktör genel ortalamaları itibariyle anlamlı ilişki içinde olmaktadır.

SONUÇ

Günümüz iş dünyasında rekabet kavramını geldiği nokta, işletmeleri daha verimli ve etkin olmaya zorlamaktadır. Kaynaklarını çok daha etkin kullanmak durumunda olan işletmeler için değerli insan kaynağına sahip olmak yeterli olmamakta, değerli insan kaynağının işletmede kalmasını da sağlamak, işletmeye önemli ölçüde rekabet üstünlüğü kazandırmaktadır. Bu ise; işinde tatmin olan ve örgüte bağlı işgörenlerle gerçekleşebilmektedir.

İşe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi bir takım davranışlara sebep olarak örgüt verimliliğini olumsuz etkileyebilen iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarını, artan rekabet ile birlikte daha çok önem kazanacağı tahmin edilmektedir.

Bu çalışmada, araştırma kapsamındaki iş tatmini boyutları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin nasıl gerçekleştiği ve hangi değişkene göre bu ilişkinin farklılık taşıdığı incelenmiştir.

Araştırmanın amaçları ve varsayımları doğrultusunda tespit edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur:

1. Araştırma kapsamındaki işgörenlerin % 85'i erkek, % 15'i ise kadın işgörendir. Kadın ve erkek oranı arasındaki bu farklılık araştırmanın yapıldığı firmalardaki işgören sayısı ile doğru orantılıdır. Araştırmaya katılan işgörenlerin yaş dağılımı; % 71,5 oranda 26-35 yaş aralığındadır. İlaç sektöründe çalışan işgörenlerin büyük bir çoğunluğu bu yaş aralığında olup, daha ileriki yıllarda işgörenlerin ilaç sektöründe yer almadıkları anlaşılmaktadır. Eğitim seviyeleri değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan işgörenlerin % 65,4 oranda üniversite mezunu olduğu belirlenmiştir. Çalışma sürelerinin değerlendirilmesi sonucu, 0-5 yıl arası kıdeme sahip işgörenlerin oranı % 60,3 olarak belirlenmekte olup, 6-10 yıl arası kıdeme sahip işgörenlerin oranının ise % 31,8'e düştüğü tespit edilmiştir. Bu noktadan hareketle; 5 yıldan sonra ilaç sektöründe yer alan işgörenlerin firma ve/veya sektör değiştirdikleri sonucu çıkarılabilmektedir.
2. Araştırma kapsamındaki işgörenlerin iş tatminleri etkileyen faktörlerin analizi sonucunda dört faktör belirlenmiştir. Bu faktörlerden ilki olan; "yönetmel uygulamalar" ın iş tatmini ile

arasında istatistiksel olarak kısmen anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İkinci faktör olan; “işyeri memnuniyeti”nin iş tatmini ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. “İşten tatmin duyma” olarak belirlenen üçüncü faktör ile iş tatmini arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Dördüncü faktör ise “katılmalı yönetim” olarak belirlenmiş olup; iş tatmini ile aralarında istatistiki olarak orta derecede anlamlı sayılabilecek bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir.

3. Araştırmada örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan faktör analizinde üç faktör belirlenmiş olup; bunlardan ilki; “işyeri bağlılığı” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu faktör ile örgütsel bağlılık arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Örgütsel bağlılığa ilişkin olarak belirlenen ikinci faktör; “işe bağlılık” olmaktadır. İstatistiki olarak değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık ile “işe bağlılık” faktörü arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmektedir. Üçüncü faktör olarak belirlenen “işten ayrılma” ifadesi ile örgütsel bağlılık arasında ise istatistiksel olarak düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir.

KAYNAKÇA

Allen, Natalie ve (and) John Meyer. “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, **Journal of Occupational Psychology**. 1990.

Balay, Refik. **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000

Can, Halil ve Ahmet Akgün, Şahin Kavuncubaşı. **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**. Ankara: Siyasal Kitapevi, 1995

Ceylan, Adnan ve Nigar Demircan. “Çalışanların Örgüte Bağlılığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Dair Araştırma”, **Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü**, 2004.

Davis, Keith. **İşletmelerde İnsan Davranışı**. Çev. Kemal Tosun, Tomris Somay ve diğerleri. İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, No: 199, 1988.

De Cotiis, Thomas ve (and) Timothy P. Summers. "A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment", **Human Relations**. V. 40, N. 7, 1987.

Ejiogu, A. M. "Theories of Job Satisfaction and Performance: An Overview and Critique", **University of Hull Department of Adult Education**. V. 18, 1980.

Erdoğan, İlhan. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 266/158, 1996.

Feldman, Daniel ve (and) Arnold Hugh. **Managing Individual and Group Behavior in Organizations**. Auckland: Mc Graw Hill International Book Company, 1983.

Hall, Douglas, Benjamin Schneider ve (and) Harold Nygren. "Personal Factors in Organizational Identification", **Administrative Science Quarterly**. V. 15, N. 2, 1970.

Heffner, Tonia ve (and) Joan Rentsch. "Organizational Commitment and Social Interaction: A Multiple Constituencies Approach", **Journal of Vocational Behavior**, V.59, N.3, 2001.

Hrebiniak, Lawrence ve (and) Joseph Alutto. "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment", **Administrative Science Quarterly**. V.14, N.4, 1972.

İlsev, Arzu. "Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma"; Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, 1997.

Judge, Timothy Alan ve (and) Edwin Locke. "Effect of Dysfunctional Thought Process on Subjective Well – Being and Job Satisfaction", **Journal of Applied Psychology**. V. 3, 1975.

Ketchand, Alice ve (and) Jerry Strawser. "Multiple Dimensions of Organizational Commitment: Implications for Future Accounting Research", **Behavioral Research in Accounting**. V.13, 2001

Kiesler, Charles. A. **The Psychology of Commitment: Experiments Linking Behavior to Belief**. New York: Academic Press. 1971.

Luthans, Fred. **Organizational Behavior**.5.ed., New York: Mc Graw Hill Company, 1989.

Lopopolo, Rosalie. "The Relationship of Role-Related Variables to Job Satisfaction and Commitment to the Organization in a Restructured Hospital Environment", **Physical Therapy**. V. 82, N. 10, 2002.

Mc Afee, Bruce ve (and) Pawl Champagne. **Organizational Behavior: A Managers's View**. St. Paul: West Publishing Company, 1987.

Mercer, David. "Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction"; **School Leadership and Management**. V. 17, N. 1, 1997.

Meyer, John ve (and) Deborah Powel. "Side Bet Theory and the Three Component Model of Organizational Commitment", **Journal of Vocational Behavior**. V.65,N.1, 2002.

Mowday, Richard, Lyman Porter ve (and) Richard Steers. **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press, 1982.

O' Reilly, Charles ve (and) Jennifer A.Chatman. "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", **Journal of Applied Psychology**. V .71, N. 3, 1986.

Reichers, Arnon. "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", **Academy of Management Review** V. 10, N. 3, 1985.

Robbins, Stephen. **Organizational Behavior**. New York: Prentice Hall International Inc., 1996.

Rusbult, Carly ve (and) Dan Farrell. "A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact on Job Satisfaction, Job Comminment and Turnover of Variations in Rewards, Costs. Alternatives and Investments", **Journal of Applied Psychology**. V. 68, N. 3, 1983.

Sagie, Abraham. "Employee Abseenteism, Organizational Commitment and Job Satisfaction", **Journal of Vocational Behavior**, V. 52, N. 2, 1998.

Shahid, Bhuian. “An Extension and Evaluation of Job Characteristics, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Expatriate, Quest Worker, Sales Setting”, **Journal of Personal Selling and Sales Management**. V. 22, 2002.

Sheldon, Mary. “Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization”, **Administrative Science Quarterly**. V. 16, N. 2, 1971.

Şimşek, Şerif, Tahir Akgemci ve Adnan Çelik. **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**. Konya: Adım Matbaacılık, 2003.

Wiener, Yoash ve (and) Yehuda Vardi. “Relationships Between Job, Organization and Career Commitments and Work Outcomes: An Integrative Approach”, **Organizational Behavior and Human Performance**. N. 26, 1980.