



Article Info/Makale Bilgisi

Received/Geliş: 01.07.2025 Accepted/Kabul: 02.09.2025

DOI: <https://doi.org/10.30794/pausbed.1731798>

Research Article/Araştırma Makalesi

Bardakçı, S. & Aslan, A. (2025). "Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Kamu İktisadi Teşebbüsünde Uygulama", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 71, 325-338.

ÖRGÜT İKLİMİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ: BİR KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSÜNDE UYGULAMA*

Sait BARDAKÇI**, Abdullah ASLAN***

Öz

Bu çalışmanın amacı, kamu iktisadi teşebbüsünde çalışanların algıladıkları örgüt ikliminin iş tatminleri üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemektir. Bu amaçla araştırmanın örneklem grubunu oluşturan ve Sivas'ta faaliyet gösteren bir kamu iktisadi teşebbüsünde çalışan 202 bireye ulaşılmıştır. Araştırmanın veri toplama aracı araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ile Örgüt İklimi Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğinden oluşmaktadır. Kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve geçerlik analizinde Doğrulayıcı Faktör Analizi yöntemi ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerinin testi için ise Yapısal Eşitlik Modellemesi yöntemi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre, çalışanların kurumlarıyla bağ kurma düzeyleri ve kurumlarında algıladıkları adalet düzeyi olumlu yönde arttıkça iş tatmini düzeylerinin de anlamlı bir artış gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer taraftan, çalışanların kurumlarında algıladıkları yenilikçilik düzeyi olumlu yönde arttıkça iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir düşüş gözlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgüt İklimi, İş Tatmini, Kamu İktisadi Teşebbüsü, Yapısal Eşitlik Modellemesi.

EXAMINING THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON JOB SATISFACTION: APPLICATION IN A PUBLIC ECONOMIC ENTERPRISE

Abstract

The purpose of this study is to examine whether the organizational climate perceived by employees working in a public economic enterprise has an effect on their job satisfaction. For this purpose, 202 individuals working in a public economic enterprise operating in Sivas, which constitutes the sample group of the study, were reached. In the study, the Organizational Climate Scale and Job Satisfaction Scale were used together with the personal information form developed by the researcher as data collection tools. The Confirmatory Factor Analysis method and Cronbach's alpha internal consistency coefficient were used in the reliability and validity analysis of the scales used. The Structural Equation Modeling method was used for the testing of the research hypotheses. According to the findings obtained as a result of the study, it was determined that as the level of employees' connection with their institutions and the level of justice they perceived in their institutions increased positively, their job satisfaction levels also increased significantly. On the other hand, it was observed that as the level of innovation perceived by employees in their institutions increased positively, their job satisfaction levels decreased significantly.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Public Economic Enterprise, Structural Equation Modeling.

*Bu çalışma Doç. Dr. Sait Bardakçı'nın danışmanlığında yürütülmüş olan "Algılanan Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Sivas'ta Faaliyet Gösteren Bir Kamu İktisadi Teşekkülünde Uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

**Doç. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, SİVAS.

e-posta: sbardakci@cumhuriyet.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0003-3720-5029>)

***Yüksek Lisans Öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, SİVAS.

e-posta: aabdullah.aslan.73@gmail.com, (<https://orcid.org/0009-0001-0720-7608>)

1. GİRİŞ

Çalışan insanlar günlük yaşantılarının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedirler. Zamanla iş, çoğu çalışan için hayatının önemli bir parçası haline gelir. Çalışanın yapmış olduğu iş, hayatına anlam katarak yaşam doyumuna katkıda bulunabilir veya bunun tersi de geçerli olabilir. Ayrıca iş görenlerin yaptığı işi zevkle yapması işe mükemmellik katar.

Örgüt kavramı, günümüz bireysellik anlayışlarının aksine olarak, ortak amaç ve bu amacı gerçekleştirebilmek için bir araya gelmiş bireyleri, çalışanları tanımlamaktadır. Örgüt olmak belirlenmiş bir faaliyet içerisinde birleşen topluluk olarak da nitelendirilebilmektedir. Bu yönleri ile örgüt, bireysellik algısının aksine insanları birleştirmeyi temel almaktadır. Örgüt kültürü aynı zamanda çalışanlarının birleşmesini sağlayarak onların işteki verimliliğini ve iş tatminini olumlu yönde etkilemeyi amaçlamaktadır. Topluluklar gibi örgütlerin de yeni üyelerine aktarabilecekleri ortak düşünce ve duygu kalıpları, kısacası kültürel mirasları vardır. Yine toplumlarda olduğu gibi örgütlerde de bir alt sistemden söz edilebilir. Bu, her alt sistemin az çok kültürle ilişkili olduğu anlamına gelir. Üyelere olayları yorumlamak için bir çerçeve sağlar.

Örgütsel davranış araştırmalarında iş tatmini, en sık çalışılan konulardan biridir ve yöneticiler ile çalışanlar için geniş bir ilgi alanıdır (Spector, 1997; Rafferty ve Griffin, 2009). İş tatmini bir şirketin gelişmesi ve sürekliliği için de çok önemli etkiye sahiptir. Aristoteles'in binlerce yıl önce değindiği gibi, yapılan işten alınan zevk ile işteki performans arasında büyük oranda bağlantı olabilir. İş görenlerin iş tatmininin kuruluşlar arasındaki önemi sadece öznel değildir; gerek anket gerek deneysel çalışmaları da gösterdiği gibi, tatmin seviyesi yüksek olmuş iş görenler daha bağlı ve verimlidir (Wen ve Zhu, 2019).

İş tatminini maddi ve manevi unsurların etkilemesi bu faktörün oluşturulmasında önemli zorluklar yaratmaktadır. İş tatmininin artırılması veya yüksek düzeyde tutulabilmesi çağımız işletmelerinde de büyük önem arz etmektedir. Toplum yapılarının değişmesi insanları bireysel yaşama daha uyumlu hale getirmiştir. Maddi durumun yanı sıra kişinin hayatındaki en önemli işlevlerden biri de kişinin yaptığı işten beklentileri olup, bu durum kişinin psikolojik durumunu da yakından etkilemektedir. Dolayısıyla çalışma yaşamının kalitesinin yaşamın diğer alanlarındaki faaliyetlerin kalitesini de etkilediği kabul edilmektedir. Ancak bu sezgisel ilişkinin doğasının daha karmaşık olduğu bilinmektedir. İş tatminini doğrudan etkileyen unsurların arasında yöneticinin yaklaşımı, iş arkadaşları ve örgütsel faktörler vb. bulunması örgüt kültürünün ve ikliminin varlığının önemini artırmaktadır.

Literatürde örgüt kuramını, çalışma hayatını ve çalışma psikolojisini konu alan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu çalışmanın konusunu oluşturan örgüt iklimi, iş tatmini gibi kavramlar ve bu kavramlar arasındaki ilişki ve etkileşimler de sıklıkla ele alınmıştır. Bu çalışmalar çoğunlukla özel sektör işletmelerinde veya kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan bireylere yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada ise daha özel amaçlı bir kuruluş olarak nitelendirilebilecek olan kamu iktisadi teşebbüsleri konu alınmıştır. Kamu iktisadi teşebbüsleri, sermayesi devlete ait olan şirketler veya işletmeler olarak tanımlanabilir. Sermayesi kamuya ait olmakla birlikte idari ve mali yönden özerk bir yapısı olan ve ticari hayatta kâr etmek amacı güden bu kuruluşlar ve buralarda çalışan bireylere yönelik gerek örgüt kuramı gerekse de çalışma psikolojisi alanında literatürde çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Araştırma konusunun bu bakımdan önemli olduğu ve kendinden sonraki çalışmalara öncülük etmesi beklenmektedir. Çalışmanın amacı ise kamu iktisadi teşebbüsünde çalışan çalışanların algıladıkları örgüt ikliminin iş tatminleri üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemektir. Çalışmanın hedef kitlesi ve ortaya koyduğu bulguları ile literatürdeki bahsedilen boşluğu doldurmaya hizmet edeceği düşünülmektedir.

2. TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Örgüt iklimi

İnsanoğlu var olduğu günden itibaren yaşamını devam ettirebilmek ve ihtiyaç ve gereksinimlerini karşılayabilmek için başka insanlara ihtiyaç duymaktadır. Bundan dolayı insan, toplu yaşamaya muhtaç ve mecbur olan bir varlıktır. Sosyoloji alanyazında insan toplulukları iki kavramla ifade edilmektedir. Bunlar; yığın ve örgüt kavramlarıdır. Aynı ortamda bulunmakla birlikte birbiriyle etkileşimi olmayan insan topluluğu yığın kavramıyla ifade edilmektedir. Örgüt ise bir amaç doğrultusunda bir araya gelmiş, belli bir düzen içinde hareket eden insan topluluklarına verilen addır. Örgütleri yığınlardan ayıran en temel özellik bir düzen içinde olmalarıdır. Belli bir

amaç doğrultusunda bir araya gelmek, örgütlerin oluşum sebebidir. Bahsedildiği gibi, bir örgütün oluşumundan gelişimine kadar her aşamasında onu oluşturan bir düzen ve bir sistem söz konusudur (Aydoğdu, 2013: 2; Korkmaz ve Bağcı, 2020: 2).

Karmaşık bir düzen olmasından dolayı her örgütün kendine has bir yapısı vardır. Örgüt, sosyoloji, psikoloji, sibernetik, siyaset bilimi, antropoloji, ekonomi gibi farklı bilim dallarının müşterek çalışma konusundan birisini oluşturmaktadır. Bundan dolayı bilim alanları, örgüt kavramını farklı bakış açısından analiz etmeye çalışmaktadır. Bilim dallarının ayrı ayrı hepsi örgütü farklı yönüyle incelemektedir (Şişman, 2002: 23). Günümüze kadar örgütün birbirinden farklı tanımları yapılmakla birlikte örgüt kavramı, “insanların yalnız gerçekleştiremeyeceği amaçlarını, bir araya gelerek bilgi, çaba ve kabiliyetlerini birleştirip gerçekleştirmelerini sağlayan bir iş bölümü” olarak tanımlanabilir (Koçel, 2003: 108). Literatürdeki farklı tanımlarında ön plana çıkan ortak noktalardan yola çıkılırsa örgüt kavramı, baştan bir amacın belirlenmesi ve bu amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen kişilerin olması, bu kişiler arasındaki ilişkileri de kapsayan bir süreç olarak özetlenebilir.

Örgüt iklimi ise en basit şekilde, örgütte görev yapan çalışanların gruplandırılmasıyla oluşturulan örgütsel tasarım ve biçimsel model olarak ifade edilebilir. Bir organizasyonun iş akışının organizasyonu, karar verme yetkisinin nasıl kullanıldığının ve iletişim ilişkilerinin nasıl yönetildiğinin belirlenmesi olarak tanımlanabilir (Covin ve Slevin, 1991: 17).

Moran ve Volkwein (1992) örgütsel iklimin gelişimini yapısal, algısal, etkileşimli ve kültürel olmak üzere dört başlık altında incelemektedir. Bu yaklaşımlar şu şekilde sınıflandırılmaktadır:

Yapısal Yaklaşım: İklim oluşumunun açıklanması aynı zamanda yapısal yaklaşımın açıklamasıdır. İklim, bir örgütün sahip olduğu özellikleri ve sembolleri gösterir. Bu yaklaşıma göre örgüt ikliminin oluşması, örgütteki bireylerin örgütün yapısal özelliklerinden bağımlı bir biçimde etkilenmesi ile ortaya çıkmaktadır. Örgütün büyüklüğü, örgütün içerisindeki hiyerarşik sıralaması, kullandığı teknolojik imkânlar, bireylerin kendilerini özgürce ifade etmelerini kısıtlayan biçimsel kurallar ve politikaların ölçüsü örgütün yapısal özelliklerinden bazılarıdır. Örgütteki bulunan bu yapısal özelliklerden herhangi biri ile karşılaşan üyelerde oluşan algı ve anlayışların örgüte etkisi ile örgüt iklimi oluşmaktadır. Sonuç olarak örgütün yapısı örgüt iklimini oluşturmaktadır.

Algısal Yaklaşım: Bu yaklaşım, psikolojik yaklaşım olarak da ifade edilmektedir. Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin bir araya gelmesi ile örgüt iklimi oluşmaktadır. Bireylerin olayları algılama ve bu olaylara verecekleri tepkileri birbirinden farklıdır. Yani bu yaklaşıma göre kişiler, olaylara karşı geliştirdikleri algılar sonucunda kendisine anlamlı gelebilecek şekilde tepkisini göstermektedir ve bu da örgüt ikliminin oluşumunda etkilidir (Erdoğan, 2013:7).

Etkileşimli Yaklaşım: Örgütteki çalışanların durum ve olaylara karşı ortak bakış açıları geliştirmesini sağlamalarıdır. Bu durum ortak uzlaşmanın ortaya çıkmasını sağlar ve bu da örgütsel ikliminin kaynağını oluşturur.

Kültürel Yaklaşım: Örgüt iklimi, örgütteki çalışanların ortak algıları sonucunda oluşmaktadır. Ekip olarak çalışanların iş standartlarını, değerlerini ve hedeflerini nasıl gördüklerine dair bakış açıları sağlar. Bu çalışanlar arasındaki iletişim, karşılıklı olarak tanımlanmış temel prensip, norm ve değerler çerçevesinde tamamen paylaşılmaktadır.

Günümüzde örgütler faaliyet alanlarındaki rakipleri ile yarışabilmek ve ürettikleri ürün ya da hizmetin fark edilebilmesi için örgütlerindeki çalışanları verimli kullanmak durumundadırlar. Verimlilik ise örgütteki ortak tutum, ortak anlayış ve ortak bir dille örgüt ikliminin oluşmasına bağlanmaktadır (Başkaya, 2014: 67). Örgütlerin amaçlarına ve hedeflerine ulaşması için uygun bir ortam oluşturulması bir hayli önemlidir. Örgütte çalışan herkes için adil çalışma ortamının oluşturulması, çalışan motivasyonuna büyük tesir etmektedir. Çalışma ortamı çalışanın sosyal hayatıyla birlikte iş performansına ve motivasyonuna dolayısıyla iş tatminine de etki etmektedir. Yöneticiler açısından da örgütte yüksek verimliliğe erişmek için çalışanın fiziksel ve ruhsal rahatlığı için gerekli ortamın oluşturulması önemlidir. Çalışanların verilen işleri yerine getirebilmesi için gerekli olan eğitimlerin sağlanması ve verilen bu görevlerin çalışanların yeteneğine ve ilgi alanına uygunluğu hesaba katılarak daha iyi bir örgüt iklimi yaratılabilir. Yöneticilerin takındığı olumlu, yardımcı, açık, dürüst tutum ve davranışlar çalışanlarda güven duygusunu arttırır ve bu durum iş tatminini yükselterek işten ayrılma oranında düşüşe sebep olur (Tezcan, 2019:26).

2.2. İş Tatmini

İş tatmininin literatürde birçok tanımı yapılmıştır. Bullock'e göre iş tatmini "işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum" olarak göz önüne alınır (Şimşek,1995: 91). İş tatmini, başka bir bakış açısına göre, çalışanların mevcut işleriyle ilgili sahip oldukları tüm inançları ifade etmektedir. (George ve Jones, 2008).

Spector (1997) ise iş tatminini çalışanın işini sevmeye derecesi olarak tanımlamaktadır. Ancak aynı şekilde iş tatmini, işin ne ölçüde zevk kaynağı olarak görüldüğünü, aynı zamanda ihtiyaç veya arzuların karşılanma düzeyini de ifade etmektedir (Worrell, 2004: 10). İş tatmini, iş ile ilgili pozitif ya da negatif hisleri olan bir çalışanın genel tutumu olarak da tanımlanabilir (Robbins ve Coulter, 2012: 375).

İş tatmini, iş görenin yaptığı işe yönelik dâhili veya harici durumlarına karşı olumlu ve olumsuz olarak hissettiği ölçüdür (Shahid, 2002). İş tatmini her şeyden önce çalışanın kendisini mutlu ve huzurlu hissetmesidir. Bu duygu durumuna memnuniyet denilmektedir. Çalışanların işinden duyduğu memnuniyet derecesinin yüksek olması iş tatmininin belirlemesinde önemli bir konumdur (Karakuş, 2011).

İş tatmini kavramının önemi 1930'lu yıllarda Hawthorne çalışmalarında anlaşılmaya başlamış ve her geçen gün daha da artmaktadır. Bu anlayış şu iki noktayı vurgulamaktadır: İlki, çalışanların işleri hakkında ne hissettiklerini bilmek istemeleri, diğeri ise yöneticilerin çalışanların işleriyle ilgili tutumlarının yaratıcılıklarını ve üretkenliklerini nasıl etkilediğini bilmek istemeleridir (Türk, 2007: 69). Kaya (2013) iş tatmininin üç önemli boyutundan bahsetmektedir. Bunlar:

- İş tatmini, iş durumuna verilen duygusal bir tepkidir. Bu özelliğinden dolayı gözlemlenemez, ancak anlatılabilir.
- İş tatmini beklentiler ile gelir arasındaki ilişkiye bağlıdır. Çalışanın gelir düzeyi ve beklentilerinin ne kadar karşılandığı önemlidir.
- İş tatmini çeşitli davranışsal tutumları temsil eder.

Araştırmacılar hangi değişkenlerin iş tatminini ne düzeyde etkilediğini tespit etmek için literatürde birçok çalışma yapmış ve sonuç olarak bu faktörleri iki ayrı grupta toplamışlardır. Birinci grup bireysel değişkenlerdir. Bunlar; kişisel ilgiler, ihtiyaç ve beklentiler, arzular vb. değişkenler iken ikinci grup ise ücretler, terfi, çalışma koşulları, uygulamalar, işin özellikleri vb. örgütsel değişkenlerden meydana gelmektedir (Keleş, 2006: 247). Bu iki grubun değişkenlerinde iş tatmini, çalışanların çalışma ortamında, iş ve iş ortamında takım ruhunu nasıl yaşadıklarını ve maaşlarından memnun olup olmadıklarını ifade eder. Çünkü firmanın çalışanlarına en uygun koşulları sunabilmesi, çalışanın işten ve çalışma ortamından memnun olduğu anlamına gelmemektedir. Her çalışanın düşünceleri ve gereksinimleri farklı olduğundan iş tatmini sağlıklı bir şekilde sağlanamayabilir. Sonuç olarak, çalışma ortamı koşulları ne kadar iyi olursa olsun, bu koşullara maruz kalma düzeyi her çalışan için farklılık göstermektedir. Basitçe söylemek gerekirse her çalışandan aynı düzeyde iş tatmini beklemek doğru değildir (Ugboro ve Obeng, 2000: 247). Çünkü bu değişkenlerin yanı sıra çevresel faktörler de bulunmaktadır.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu kısımda araştırmanın evren ve örnekleme, kullanılan veri toplama aracı ile verilerin puanlanması ve araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler hakkında bilgi verilmiştir.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma grubunda Türkiye Raylı Sistem Makine Sanayi Anonim Şirketi'nin Sivas bölge müdürlüğünde çalışan 230 memur yer almaktadır. Araştırmada, ilk aşamada tamsayım ilkesi benimsenerek bölge müdürlüğünde görev yapan tüm memurlara anket formu ulaştırılmıştır. Bir araştırmada ana kütlenin tamamına ulaşıyor ve istenen bilgiler tüm yığın üzerinden elde ediliyorsa buna tamsayım denmektedir (Arslan ve Demir, 2022:2).

Dağıtılan anket kayıpları ve ankete katılmak istenmemesi gibi nedenlerden dolayı dağıtılan anketlerin 208 tanesine geri dönmüştür. Anketler incelendikten sonra eksik doldurulduğu tespit edilen 6 anket çalışmadan çıkarılmış ve 202 anket analizlere dâhil edilmiştir. Ulaşılan kişi sayısı evrenin yüzde 88'ine denk gelmektedir. Katılımcıların 77'si idari memur, 125'i ise teknik memur statüsünde görev yapmaktadır.

Çalışma grubunda yer alan katılımcıların demografik özelliklerine göre frekans dağılımları Tablo 1'de verildiği gibidir.

Tablo 1. Örnekleme ilişkin demografik bilgiler

Değişkenler	Grup	Frekans	Yüzde (%)
Statü	İdari	77	38,1
	Teknik	125	61,9
Medeni Durum	Bekar	40	19,8
	Evli	162	80,2
Cinsiyet	Erkek	177	87,6
	Kadın	25	12,4
Yaş	35 Yaş ve Altı	60	29,7
	36-50 Yaş	92	45,5
	51 Yaş ve Üzeri	50	24,8
Aylık Gelir	17.500 TL ve altı	39	19,3
	17.501-20.000 TL	82	40,6
	20.001 TL ve üzeri	81	40,1
Eğitim Düzeyi	Lise	9	4,5
	Ön Lisans	35	17,3
	Lisans	144	71,3
	Lisansüstü	14	6,9
Meslekte Çalışma Süresi	0-5 Yıl	34	16,8
	6-10 Yıl	48	23,8
	11-20 Yıl	38	18,8
	21-30 Yıl	56	27,7
	31 Yıl ve Üzeri	26	12,9

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan anket kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerinin dağılımını belirlemeye yönelik hazırlanmış 7 demografik soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların iş tatminine ilişkin görüşlerini ölçmeyi amaçlayan toplam 5 soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde çalışanların örgüt iklimine ilişkin algılarını ölçmeye yönelik 10 soru yer almaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçekler ve bu ölçeklere ilişkin bazı önemli bilgiler aşağıda verilmiştir.

İş Tatmini Ölçeği: Araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş tatmini değişkeninin ölçülmesinde Brown ve Peterson (1994)'un çalışmalarında kullandığı ve Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu bir yapıya sahiptir ve 5'li Likert tipindedir. Ölçek maddelerine verilen yanıtlar olumsuzdan olumluya doğru "1=Kesinlikle Katılmıyorum", "2=Katılmıyorum", "3=Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum", "4= Katılıyorum" ve "5=Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerinden oluşmaktadır.

Ölçeğin uyarlamasının yapıldığı Başol ve Çömlekçi (2020)'nin çalışmasında ölçeğin 5 maddeden oluşan ve özdeğeri 1'den büyük olan tek alt boyutu, toplam varyansın %77,993'ünü açıklamaktadır. Madde faktör yükleri ise 0,841-0,932 aralığında değişim göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ise 0,929 olarak bulunmuştur.

Örgüt İklimi Ölçeği: Örgütsel İklim Ölçeği 10 maddeden oluşan 5'li Likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin orijinal formu Bock vd. (2005) tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışmada örgütsel iklimin alt boyutları sırasıyla bağ kurma (4 madde), yenilikçilik (3 madde) ve adalet (3 madde) olarak adlandırılmıştır. Ölçek maddelerine verilen yanıtlar olumsuzdan olumluya doğru "1=Kesinlikle Katılmıyorum", "2=Katılmıyorum", "3=Kısmen Katılıyorum", "4=Katılıyorum" ve "5=Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde puanlanmaktadır.

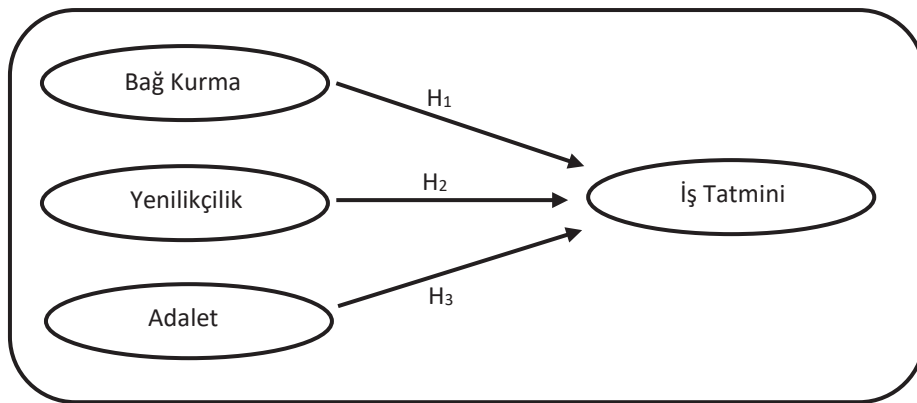
Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Korkmaz ve Bağcı (2020) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin 10 maddeden oluşan ve özdeğeri 1'den büyük olan üç alt boyutu, toplam varyansın %88,224'ünü açıklamıştır. Maddelere ait faktör yükü değerleri ise 0,575-0,882 aralığında değişim göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçeğin bütünü için 0,954 olarak bulunurken bu katsayı bağ kurma alt boyutu için 0,972 olarak, yenilikçilik alt boyutu için 0,935 olarak, adalet alt boyutu için ise 0,792 olarak hesaplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Süreci ve Etik Prosedür

Araştırmada kullanılan veri toplama aracının bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygunluk onayı, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma Önerisi Etik Değerlendirme Kurulunun 23.02.2023 tarihli 1 no'lu bilimsel araştırma önerisinin etik değerlendirme kurulu kararı ile alınmıştır. Ayrıca, uygulamanın yapıldığı Türkiye Raylı Sistem Makine Sanayi Anonim Şirketi'nin Sivas Bölge Müdürlüğünden araştırma için gerekli olan izinler alınmıştır. Anket gönüllü olarak çalışmaya katılan memurlara yüz yüze olarak uygulanmış olup elde edilen veriler SPSS programında kodlanmış, iş tatmini ölçeğine ve örgüt iklimi ölçeğine ait ortalama puanlar, bu ölçekte yer alan maddelere verilen yanıtların ortalaması olarak hesaplanmıştır.

3.4. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada örgüt ikliminin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmanın amaçlarına göre incelenecek model Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma modeli

Araştırmanın amaçları doğrultusunda araştırma hipotezleri ise aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H₁: Örgüt ikliminin bağ kurma alt boyutunun çalışanların iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₂: Örgüt ikliminin yenilikçilik alt boyutunun çalışanların iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₃: Örgüt ikliminin adalet alt boyutunun çalışanların iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

3.5. İstatistiksel Analizler

Araştırmaya katılım gösteren çalışanların kişisel bilgi formunda yer alan sorulara verdikleri yanıtların dağılımı frekans ve yüzde tabloları kullanılarak özetlenmiştir. Örgüt İklimi Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğinin yapı geçerliğinin incelenmesi amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yöntemi kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, önceden kurgulanmış bir ölçeğin yapısal olarak istatistiksel olarak doğrulanmasını amaçlayan ve literatürde özellikle ölçek

geliştirme/uyarlama çalışmalarında ölçme yapısının geçerliğinin incelenmesinde oldukça yaygın olarak kullanılan bir istatistiksel yöntemdir (Kartal ve Bardakçı, 2018). Örgüt İklimi Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğinin iç tutarlılığına bağlı güvenilirliği ise Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı kullanılarak incelenmiştir.

Araştırmada, araştırma modelinin ve hipotezlerinin test edilmesi aşamasında Yapısal Eşitlik Modellemesinden (YEM) yararlanılmıştır. YEM, regresyon analizi gibi birinci nesil istatistiksel yöntemlerle karşılaştırıldığında, birçok bağımlı ve bağımsız değişkeni modelleyerek karmaşık bir araştırma probleminin tek bir analiz sürecinde sistematik ve kapsamlı bir şekilde ele alınmasını sağlayan, ikinci nesil veri analizi tekniği olarak tanımlanan bir yöntemdir. Anderson ve Gerbing'in (1988) iki aşamalı yaklaşımına göre, yapısal eşitlik modellemesinde öncelikle modele dâhil edilen değişkenlerin faktör yapılarının DFA ile doğrulanması gerekmektedir (Arslan ve Bardakçı, 2020: 46). Bu nedenle çalışmanın uygulama bölümünde öncelikle çalışmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliği DFA ile araştırılmış, daha sonra araştırma modelindeki ilişkilerin anlamlılığı test edilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde IBM SPSS 23.0 ve IBM AMOS 23.0 istatistik paket programları kullanılmıştır.

4. BULGULAR

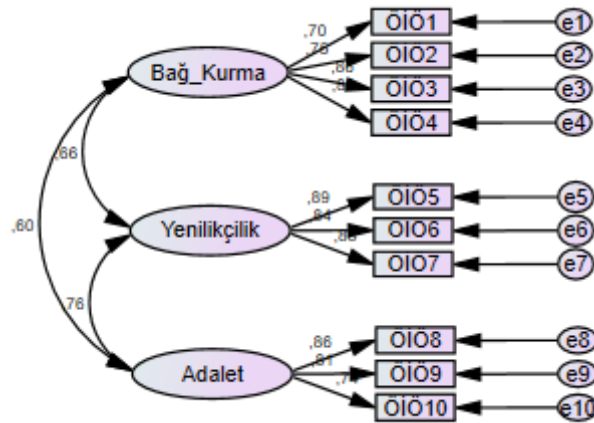
Bu kısımda araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve geçerlik bulgularına ve yapısal eşitlik modellemesi sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Geçerlik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

İlk olarak, Bağ Kurma, Yenilikçilik ve Adalet alt boyutları altında toplanan toplam on maddeden oluşan Örgüt İklimi Ölçeği için AMOS programında Şekil 2'de verilen model oluşturularak DFA uygulanmıştır. Yapılan DFA sonucunda modelin uyum indeksi değerleri Tablo 2'deki gibi elde edilmiştir.

Tablo 2. Örgüt iklimi ölçeğine ilişkin uyum indeksi değerleri

	χ^2/sd	GFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 5	$\geq 0,85$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\leq 0,08$
İyi Uyum	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$
Örgüt İklimi Ölçeği	2,556	0,928	0,938	0,962	0,961	0,088



Şekil 2. Örgüt iklimi ölçeğine ait DFA diyagramı

Örgüt İklimi Ölçeğine ilişkin DFA sonucunda uyum iyiliği indeksleri $\chi^2/sd=2,556$ olarak, $GFI=0,928$ olarak, $NFI=0,938$ olarak, $IFI=0,962$ olarak, $CFI=0,961$ olarak ve $RMSEA=0,088$ olarak hesaplanmıştır (Tablo 2). Bu değerler, Örgüt İklimi Ölçeğine ait modelin verilerle χ^2/sd , GFI ve IFI uyum indekslerine göre iyi düzeyde, NFI ve CFI uyum indekslerine göre ise kabul edilebilir düzeyde uyum içinde olduğunu ifade etmektedir. $RMSEA$ indeksinin de kabul edilebilir düzeye yakın bir değer aldığı görülmektedir. Örgüt İklimi Ölçeğine yönelik yapılan DFA sonucunda elde edilen standart faktör yükü değerleri ve maddelere ait bazı betimleyici istatistiklere Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Örgüt iklimi ölçeğine ait maddelerin faktör yükü, ortalama ve standart sapma değerleri

Bağ Kurma Alt Boyutu (Cronbach Alpha= 0,866; AVE= 0,62)	Faktör Yükü	Ort.	ss
ÖİÖ1: Kurumumuzda çalışanlar birbirleriyle yakın ilişki içindedirler.	0,700	3,30	0,92
ÖİÖ2: Kurumumuzda çalışanlar birbirlerinin bakış açılarını fazlasıyla önemserler.	0,748	2,96	0,93
ÖİÖ3: Kurumumuzda çalışanların takımdaşlık duyguları çok güçlüdür.	0,857	3,03	0,99
ÖİÖ4: Kurumumuzda çalışanlar birbirleri ile sıkı işbirliği halindedirler.	0,836	3,04	0,94
Yenilikçilik Alt Boyutu (Cronbach Alpha= 0,829; AVE= 0,76)	Faktör Yükü	Ort.	ss
ÖİÖ5: Kurumumuzda yeni fırsatlar için fikirler önermek teşvik edilir.	0,893	2,62	1,11
ÖİÖ6: Kurumumuzda, başarısızlığa yol açsa bile risk almaya çok değer verilir.	0,844	2,31	1,11
ÖİÖ7: Kurumumuzda bir görevi yerine getirmek için yeni yöntemler bulmak teşvik edilir.	0,882	2,65	1,09
Adalet Alt Boyutu (Cronbach Alpha= 0,837; AVE= 0,65)	Faktör Yükü	Ort.	ss
ÖİÖ8: Yöneticimin değerlendirmelerine güvenebilirim.	0,859	3,16	1,13
ÖİÖ9: Kurumumuzda bana verilen hedefler makul ve mantıklıdır.	0,808	3,35	1,05
ÖİÖ10: Yöneticim hiçbir çalışana ayrıcalıklı davranmaz.	0,743	2,96	1,25

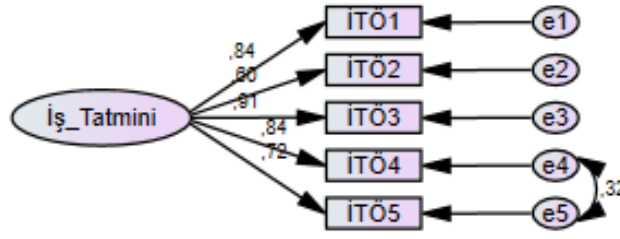
Literatürde AVE (Average Variance Extracted) değeri, bir ölçeğin yapı geçerliğinin önemli bir göstergesi olarak kabul görmektedir. Eğer alt boyutlara ait AVE değeri 0,5'ten büyükse ölçeğin uyum geçerliğinin, dolayısıyla yapı geçerliğinin olduğu yönünde bir sonuca varılmaktadır (Kartal ve Bardakçı, 2018:101). Eğer herhangi bir alt boyut için AVE değeri 0,5'ten küçükse bu durum ölçeğin uyum geçerliğinin olmadığını gösterir. Çünkü ölçüm hatasından kaynaklanan varyans, o faktör tarafından açıklanan varyanstan büyük demektir (Fornell ve Larcker, 1981: 46). Tablo 3'te verilen bulgulara göre, Örgüt İklimi Ölçeğinin alt boyutlarına ait AVE değerleri sırasıyla Bağ Kurma alt boyutu için 0,62 olarak, Yenilikçilik alt boyutu için 0,76 olarak, Adalet alt boyutu için ise 0,65 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler kritik değer olan 0,5'ten büyük değerlerdir ve Örgüt İklimi Ölçeğinin yapı geçerliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan Örgüt İklimi Ölçeğinde yer alan maddelere ait standart faktör yükü değerleri 0,700-0,883 aralığında değer almaktadır. Buna göre, Örgüt İklimi Ölçeğinde yer alan maddelerin standart faktör yükü değerlerinin yapı geçerliği bakımından oldukça yüksek ve yeterli değerler olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2010).

Tablo 3'te görüldüğü üzere, Örgüt İklimi Ölçeğinin alt boyutlarına ait Cronbach Alpha katsayısı değerleri ise sırasıyla Bağ Kurma alt boyutu için 0,866 olarak, Yenilikçilik alt boyutu için 0,829 olarak, Adalet alt boyutu için ise 0,837 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir (Kartal ve Bardakçı, 2019).

İkinci olarak tek boyut altında toplanan beş maddeden oluşan İş Tatmini Ölçeği için yine AMOS programında Şekil 3'te verilen model oluşturulmuş ve DFA yapılmıştır. DFA sonucunda tek boyutlu ölçüm modelinin uyum indeksi değerleri Tablo 4'te verildiği gibi elde edilmiştir.

Tablo 4. İş tatmini ölçeğine ilişkin uyum indeksi değerleri

	χ^2/sd	GFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 5	$\geq 0,85$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\leq 0,08$
İyi Uyum	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$
İş Tatmini Ölçeği	1,263	0,990	0,992	0,998	0,998	0,036



Şekil 3. İş tatmini ölçeğine ait DFA diyagramı

Tablo 4’te görüldüğü üzere, İş Tatmini Ölçeğine yönelik yapılan DFA sonucunda uyum iyiliği indeksleri $\chi^2/sd=1,263$ olarak, GFI=0,990 olarak, NFI=0,992 olarak, IFI=0,998 olarak, CFI=0,998 olarak ve RMSEA=0,036 olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre, İş Tatmini Ölçeğine ait tek boyutlu ölçme modeli verilerle χ^2/sd , GFI, NFI, IFI, CFI ve RMSEA uyum indekslerinin tümüne göre iyi düzeyde bir uyum göstermektedir.

Tablo 5. İş tatmini ölçeğine ait maddelerin faktör yükü, ortalama ve standart sapma değerleri

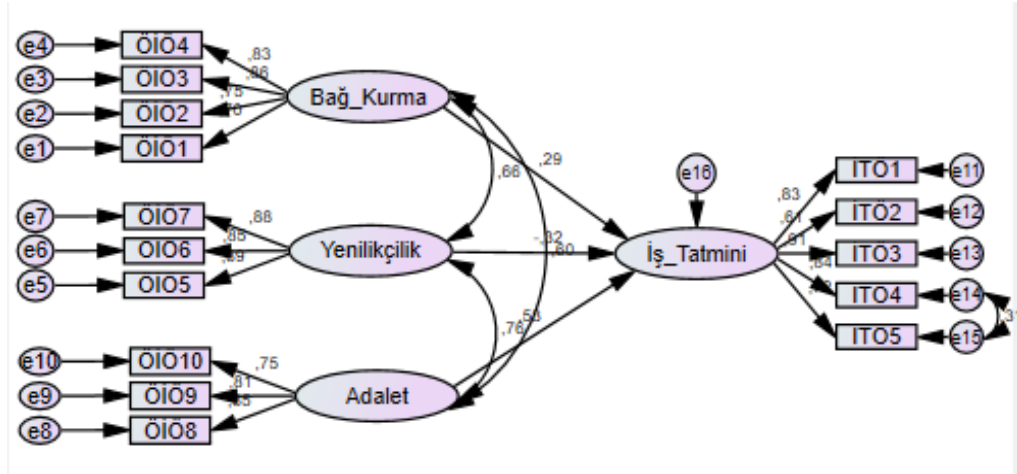
İş Tatmini Ölçeği (Cronbach Alpha= 0,890; AVE= 0,62)	Faktör Yükü	Ort.	ss
İTÖ1: İşimi severek yaparım.	0,839	3,94	1,06
İTÖ2: Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	0,599	3,20	1,05
İTÖ3: Mevcut işimden memnunum.	0,912	3,85	0,96
İTÖ4: İşimi keyifli buluyorum.	0,836	3,72	0,97
İTÖ5: İş yerinde zaman iyi geçiyor.	0,715	3,85	0,93

Tablo 5’teki bulgulara göre, İş Tatmini Ölçeğine ait AVE değeri 0,62 olarak hesaplanmıştır. Bu değer 0,5’ten büyük bir değerdir ve İş Tatmini Ölçeğinin yapı geçerliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. İş Tatmini Ölçeği maddelerine ait standart faktör yükleri ise 0,599-0,912 aralığında değer almaktadır. Buna göre, İş Tatmini Ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin yapı geçerliği açısından yüksek ve yeterli değerler olduğu ifade edilebilir (Büyükoztürk, 2010).

Tablo 5’te verilen güvenirlik bulgusuna göre, İş Tatmini Ölçeğine ait Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,890 olarak bulunmuştur. Bu değer Kartal ve Bardakçı (2019)’ya göre ölçeğin yüksek düzeyde güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

4.2. Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

Araştırma hipotezlerinin YEM yöntemi ile AMOS programı aracılığıyla sınanması sonucu elde edilen bulgulara bu bölümde yer verilmektedir. Araştırmanın hipotezleri, AMOS programında Şekil 4’te verilen diyagram oluşturularak modellenmiştir. Modele ait uyum iyiliği düzeyinin artırılması amacıyla teorik bakımdan uygunluk kriterleri göz önüne alınarak modifikasyon işlemi yapılmıştır.



Şekil 4. Araştırma modelinin AMOS diyagramı

Şekil 4'te verilen modelin son haline ilişkin yapılan analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeksi değerleri Tablo 6'da verildiği gibidir.

Tablo 6. Araştırma modeline ilişkin uyum indeksi değerleri

	χ^2/sd	GFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 5	$\geq 0,85$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\leq 0,08$
İyi Uyum	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$
Model	2,122	0,901	0,915	0,953	0,953	0,075

Tablo 6'da verilen bulgulara göre, test edilen araştırma modelinin uyum iyiliği indeksleri sırasıyla $\chi^2/sd=2,122<3$; $GFI=0,901>0,90$; $NFI=0,915>0,90$; $IFI=0,953>0,95$; $CFI=0,953>0,95$ ve $RMSEA=0,075<0,08$ şeklinde bulunmuştur. Bu değerlere göre test edilen araştırma modeli, verilerle χ^2/sd , GFI ve IFI uyum indekslerine göre iyi düzeyde, NFI, CFI ve RMSEA uyum indekslerine göre ise kabul edilebilir düzeyde uyum göstermektedir. Şekil 4'teki test edilen modele dâhil edilen ilişki yollarının anlamlı olup olmadığına yönelik elde edilen bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Araştırma modelinin testine yapısal eşitlik modellemesi bulguları

Hipotez	İlişki Yolları	Regresyon Katsayısı	Std. Hata	p	Sonuç
H ₁	İş Tatmini ← Bağ Kurma	0,485	0,125	<0,001	Kabul
H ₂	İş Tatmini ← Yenilikçilik	-0,284	0,124	0,022	Kabul
H ₃	İş Tatmini ← Adalet	0,397	0,146	0,007	Kabul

Tablo 7'deki bulgulara göre,

- Araştırmancın H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre, çalışanların kurumlarıyla bağ kurma düzeylerinin iş tatminleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır ($\beta=0,485$; $p<0,001$). Başka bir ifadeyle, çalışanların kurumlarıyla bağ kurma düzeyleri olumlu yönde arttıkça iş tatmini düzeyleri de anlamlı derecede bir artış göstermektedir.

- Araştırmancın H₂ hipotezi kabul edilmiştir ve çalışanların kurumlarındaki yenilikçi uygulamalara yönelik algılarının iş tatminleri üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta=-0,284$; $p<0,05$). Diğer bir deyişle, çalışanların kurumlarındaki yenilikçi uygulamalara yönelik algıları olumlu yönde arttıkça iş tatmini düzeyleri anlamlı düzeyde bir azalış göstermektedir.

• Araştırmanın H_3 hipotezi de kabul edilmiştir. Buna göre, çalışanların kurumlarındaki adalete yönelik algılarının iş tatminleri üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,397$; $p<0,05$). Farklı bir ifadeyle, çalışanların kurumlarındaki algıladıkları adalet düzeyi olumlu yönde arttıkça iş tatmini düzeylerinin de anlamlı düzeyde bir artış gösterdiği söylenebilir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sermayesi devlete ait olan şirketler veya işletmeler en genel anlamıyla kamu iktisadi teşebbüsleri olarak tanımlanmaktadır. Sermayesi kamuya ait olan bu şirketlerin idari ve mali yönden özerk bir yapısı vardır ve ticari faaliyet göstererek kâr etmek amacı gütmektedirler. Dolayısıyla araştırmanın uygulamasının yapıldığı şirket olan ve demiryolu sektöründe önemli bir paya sahip olan iktisadi teşebbüsünün artan rekabet koşulları nedeniyle çalışanlarından yeterli düzeyde verim alması zorunlu hale gelmiştir. Bu ise, iş tatmini ve motivasyonu yüksek çalışanlarla mümkün olacaktır. Çalışma şartları bakımından teknik personelin bilgi ve birikimi için daha çok emek vermesini isteyen bu sektörde kurum, çalışanlarıyla ilişkisini iyi tutmak zorundadır. İşlerinden tatmin olmayan çalışanlar arasında devamsızlık, işten ayrılma gibi problemler yaygınlaşır. İşletmeler için bu sorunlar, büyük maddi ve manevi kayıplara neden olabilir.

Bu araştırmada, demiryolu sektöründe faaliyet gösteren bir kamu iktisadi teşebbüsünde çalışanların algıladıkları örgüt ikliminin iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, kurumdaki algılanan örgüt ikliminin çalışanların iş tatminini artırmaya yönelik bir etkisinin olup olmadığına ışık tutması bakımından önem arz etmektedir.

Literatürde birçok araştırmacı, algılanan örgüt ikliminin iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemektedir. Bu kapsamdaki birçok araştırmada örgüt ikliminin ve alt boyutlarının iş tatminini etkilediği belirtilmektedir (Varışlı, 2019; Doğan ve Üngüren, 2012; Korkmaz ve Bağcı, 2020; Yılmaz vd., 2023; Güneş vd., 2023;). Bu çalışmada da iş tatmininin örgüt ikliminin alt boyutları olan bağ kurma, adalet ve yenilikçilik boyutları ile ilişkisi değerlendirilmiş ve iş tatmininin örgüt içindeki bağ kurma, yenilikçilik ve adalet boyutlarından etkilendiği tespit edilmiştir. Çalışmanın bu temel bulgularına göre, çalışanların kurumlarıyla bağ kurma düzeyleri ve kurumlarında algıladıkları adalet düzeyi olumlu yönde arttıkça iş tatmini düzeylerinin de anlamlı bir artış gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer taraftan, çalışanların kurumlarında algıladıkları yenilikçilik düzeyi olumlu yönde arttıkça iş tatmini düzeylerinin anlamlı bir azalış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Korkmaz ve Bağcı'nın (2020) çalışmasında elde ettiği bulgular da araştırmanın bu bulgularını büyük oranda destekler niteliktedir. Korkmaz ve Bağcı (2020) banka çalışanları ile yaptığı çalışmalarında çalışanların kurumlarıyla bağ kurma düzeyleri, kurumlarında algıladıkları yenilikçilik düzeyi ve kurumlarında algıladıkları adalet düzeyi olumlu yönde arttıkça iş tatmini düzeylerinin de anlamlı artış gösterdiğini bulmuştur. Diğer bir deyişle, örgüt ikliminin her üç alt boyutunun da iş tatminini pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Bu çalışmada ise diğer iki alt boyutun aksine olarak yenilikçilik alt boyutunun iş tatmini üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Yenilikçilik alt boyutu, bir örgütte çalışanların yeni fırsatlar için fikirler önermeye teşvik edilmesini, başarısızlığa yol açsa bile risk almaya değer verilmesini ve bir görevi yerine getirmek için yeni yöntemler bulmaya teşvik edilmesini ifade etmektedir. Bu boyutun iş tatminini negatif yönde etkilemesinin temelinde kamu iktisadi teşebbüsündeki yenilikçi uygulamaların çalışanların iş yükünü artırmış olabileceği düşünülmektedir. Literatürdeki çalışmalarda iş yükü ile iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişki olduğuna yönelik bulgular ortaya konulmuştur (Mansur ve Seyhan, 2021; Atalay ve Çakırel, 2022; Turunç ve Ögen, 2022). Bu bağlamda, çalışanların artan iş yüklerinin iş tatminini olumsuz yönde etkilemiş olabileceği yönünde bir değerlendirme yapılabilir.

Araştırma bulguları göz önüne alınarak araştırma sonucunda kamu iktisadi teşebbüsü yöneticilerine ve bu işletmelere çeşitli öneriler sunulmaktadır. Bu öneriler şu şekildedir:

• Üyelerin bir örgüt veya kurum için olumlu duygular içinde olması, kuruma bağlılık duygusunun oluşum ve gelişiminde önemlidir. Bu bağlılık duygusunun derecesi, örgüt üyelerinin birbirine karşı hissettikleri birlik ve beraberlik duygusunun derecesi ile doğru orantılıdır. Bu bakımdan, bu bağın iş tatminini olumlu etkilediği de göz önüne alınırsa yöneticiler, çalışanların kurumlarıyla bağ kurma düzeyini artırmaya yönelik uygulamaları ve faaliyetleri zaman zaman hayata geçirebilirler. Bu tür uygulamaların, çalışanlar arasındaki birlik ve beraberlik duygusunu artıracığı düşünülmektedir.

- Kurum yöneticilerinin işletmeler için zamanın koşullarına ayak uydurmak için gerekli ve kaçınılmaz olan yenilikçi uygulamaların ve politikaların uygulanmasında bazı dengeleri de gözetmesi gerekmektedir. Bu uygulamalar hayata geçirilirken çalışanlara aşırı iş yükü oluşturmaması veya örgüt iklimini olumsuz etkileyecek sonuçların ortaya çıkması çalışanların iş tatmini düzeyini olumsuz yönde etkileyebilecektir.

- İş yükü dağılımı, ücret politikası, çalışanlarla kurulan iletişim, çalışanlara sağlanan çalışma ortamı gibi konularda yöneticiler adaleti gözetmeli, herhangi bir çalışanına ya da bir gruba ayrıcalıklı davranmamalıdır. Uygulamalar kişiye göre değişmemeli, her durumda veya kişide sabit olmalıdır. Bu durumun çalışanlar tarafından da bu şekilde hissedilmesi, örgüte duyulan güvenin temelini oluşturur. Bu ise örgüt iklimini olumlu yönde etkileyerek çalışanların iş tatminini artırıcı yönde bir etki oluşturacaktır.

Bu araştırmanın literatürde az sayıda çalışmaya konu olmuş olan kamu iktisadi teşebbüsü çalışanlarının iş tatminlerine yönelik ortaya koyduğu bulgularıyla gelecekteki akademik çalışmalara yol göstermesi ve kaynak niteliğinde bir çalışma olması beklenmektedir. Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırma, sadece Sivas'ta faaliyet gösteren bir kamu iktisadi teşebbüsünde çalışanlar üzerine yapıldığı için ülkemizde faaliyet gösteren diğer kamu iktisadi teşebbüslerinde de uygulanması, konunun daha derinlemesine ele alınmasına ve araştırma sonuçlarının genellenebilir olup olmadığının incelenmesine katkı sunacaktır. Ayrıca, araştırmanın diğer kısıtları olarak belirli bir zaman aralığında yapılmış olması ve anket maddelerine verilen cevapların dürüst ve samimi olarak verildiği varsayımları ifade edilebilir.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarı, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The author of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the author).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).

KAYNAKÇA

- Aydoğdu, A. (2013). *Örgüt Yapısının, İnovasyon Ve Örgüt Kültürüne Etkisi Ve Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.
- Arslan, A. ve Bardakçı, S. (2020). "Üniversite Öğrencilerinin Dijital Bağımlılık Düzeylerinin İletişim Becerileri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi", *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 8/20, 36-70.
- Arslan, R. ve Demir, G. (2022). *G-Power ve Minitab Uygulamalı Örneklem Yöntemleri*, 1. Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Atalay, M., ve Çakırel, Y. (2022). "Sağlık Sektörü Çalışanlarında İş Yükü, İş Tatmini Ve Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi", *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 20/1, 431-463.
- Başkaya, R. (2014). *Örgüt İkliminin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). "İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1/2, 17-31.
- Bock, G. W., Lee, J. N., Zmud, R.W. ve Kim, Y. G (2005). "Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social Psychological Forces, and Organizational Climate", *MIS Quarterly*, 29/1, 87-111.
- Brown, S. P. ve Peterson, R. A. (1994). "The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction", *Journal of Marketing*, 58, 70-80.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Covin, J. G. ve Slevin, D. P. (1991). "A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16/1, 7-26.

- Doğan, H. ve Üngüren, E. (2012). "Örgüt İklimi Ve İş Tatmini İlişkisi: Hemşirelere Yönelik Karşılaştırmalı Bir Analiz Çalışması". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4/8, 27-45.
- Erdoğan, Ş. (2013). *Örgüt İklimi ile Çalışanların Motivasyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Özel Hastanede bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gediz Üniversitesi.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, 18/1/, 39-50.
- George, J. M. ve Jones, G. R. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 5. Baskı, Pearson/Prentice Hall.
- Güneş, Y., Özkan, H. ve Sever, M. (2023). "Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İlkokul ve Ortaokul Üzerinde Bir Araştırma", *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2/1, 1-11.
- Karakuş, H. (2011). *Mobingin Hemşireler ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Sivas İli Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.
- Kartal, M. ve Bardakçı, S. (2018). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Örneklerle Güvenirlilik ve Geçerlik Analizleri*, 1. Baskı, Akademisyen Kitabevi, Ankara.
- Kartal, M. ve Bardakçı, S. (2019). *Tutum Ölçekleri*, 1. Baskı, Akademisyen Kitabevi, Ankara.
- Kaya, N. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi.
- Keleş, N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik, Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*, 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Korkmaz, H. ve Bağcı, Z. (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7/2, 1-11.
- Mansur, F. ve Seyhan, F. (2021). "Kişisel Dozimetre Taşıyan Çalışanlarda Aşırı İş Yükünün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13/2, 1033-1049.
- Moran, E. T. ve Volkwein, J. F. (1992). "The cultural approach to the formation of organizational climate", *Human Relations*, 45/1, 19-47.
- Rafferty, A. E. ve Griffin, M. A. (2009). "Job Satisfaction in Organizational Research", *The Sage Handbook of Organizational Research Methods*, 196, 212.
- Robbins, S. P. ve Coulter, M. (2012). *Management*, 11. Baskı, Prentice Hall, New Jersey.
- Shahid, B. (2002). "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*, 22/1, 1-11.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage Publications, California.
- Şimşek, L. (1995). «İş Tatmini», *Verimlilik Dergisi*, 12, 91-122.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Tezcan, C. (2019). *Örgütsel Güvenin Çalışan Performansına Etkisinde Destekleyici Örgüt İkliminin Aracı Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ufuk Üniversitesi.
- Turunç, Ö. ve Ögen, A.R. (2022). "Aşırı İş Yükü Tükenmişlik İlişkisinde, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Rolü: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama". *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7/2, 118-128
- Türk, S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, Özkan Matbaacılık, Ankara.
- Ugboro I. ve Obeng K. (2000). "Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction in Total Quality Management Organizations: An Empirical Study", *Journal of Quality Management*, 5.
- Varışlı, N. (2019). "Örgüt İkliminin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkileri", *International Journal of Academic Value Studies*, 5/1, 114-123.

- Wen, W. ve Zhu, F. (2019). "Threat of Platform-Owner Entry and Complementor Responses: Evidence From the Mobile app Market", *Strategic Management Journal*, 40/9, 1336-1367.
- Worrell, T. G. (2004). *School Psychologists' Job Satisfaction: Ten Years Later*. Virginia Polytechnic Institute.
- Yılmaz, C., Karataş, Ö. ve Akay, E. (2023). "Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Zincir Restoran İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama". *SBedergi*, 7/12, 42-72.