

AİLE İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS OF EMPLOYEES IN FAMILY BUSINESS

Mehmet ÖZMEN*, Ümmü Gülsüm KAHRAMAN**

* Yrd. Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, mehmetozmen@mehmetakif.edu.tr

** Arş. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, ughahraman@mehmetakif.edu.tr

ÖZ

Hem dünya ekonomisinde hem de Türkiye ekonomisinde aile işletmeleri oldukça kritik bir öneme sahiptir. Herhangi bir işletme çalışanın işinden tatmin olması, örgütsel bağlılığın sağlanmasını etkilemektedir. Örgütsel bağlılık, varlıkların sürdürülebilirliği açısından işletme çalışanlarını bünyelerinde tutmayı hedeflemektedir. Çalışanların, örgütsel bağlılıklarının derecesi kurumda devam etmek ya da kurumdan ayrılmak konusundaki kararlarında belirleyici rol oynamaktadır.

Bu çalışmanın amacı, aile işletmelerinde çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemektir. Araştırma Burdur ilinde faaliyette bulunan aile işletmelerindeki 276 çalışan üzerinde yapılmıştır. Çalışanların iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri test etmek üzere korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuş ve iş tatminin örgütsel bağlılık üzerinde yordayıcı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aile İşletmeleri, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık.

Jel Kodu: M19

ABSTRACT

Small and medium enterprises (SME) have highly critical importance both in global and Turkish economy. At any kind of enterprise it is obvious that job satisfaction leads organisational commitment for each employee. The organizational commitment aims at keeping the employees in terms of the sustainability of assets. The degree of organizational commitment of employees plays a decisive role in the decision that they continue in or leave from the business.

The aim of this study is to reveal the job satisfaction and organisational commitment levels of employees working at SMEs. The research has been conducted among 276 employees. In order to test the job satisfaction and organisational commitment levels of employees, correlation and regression analysis were conducted. As a result of analysis positively meaningful correlations have been found out between variables. Besides it has been detected that job satisfaction has a predictor effect on organisational commitment.

Keywords: Family Firms, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

Jel Code: M19

1. GİRİŞ

Ülke ekonomileri açısından aile işletmelerinin önemi herkesçe bilinmektedir (Meşe, 2005: 1). Yapılan araştırmalara göre; Amerika'da şirketlerin %90'ı, İspanya'da %80'i, İtalya'da %95'i, İsviçre'de %85'i ve Türkiye'de de %95'i aile işletmelerinden oluşmaktadır (Gümüştekin, 2005: 73). Aile işletmeleri buldukları ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarının gelişmesine önemli bir katkı sağlamaktadır. Aile işletmelerinin ekonomideki payı da hesaba katıldığında, bu işletmelerin dikkatle incelenmesi gerektiği, faaliyetlerini etkin ve verimli bir şekilde yerine getirmesinin sağlanmasının ne kadar önemli olduğu anlaşılabilir (Büte, 2010: 3).

Tanımı bireyin çalışma ortamına karşı reaksiyonu olarak bilinen iş tatminini etkileyen pek çok değişkenin (ücret, sosyal haklar, terfi imkanları, iş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler, verimlilik, güvenlik, çalışma koşulları vb.) olması konuya yöneticilerin çok daha dikkatle yaklaşmalarını gerektirmektedir. Benzer şekilde, rekabet şartlarında meydana gelen hızlı değişimler, çalışanların sadakat ve örgüte bağlılık duygularını artırıcı şekilde organizasyonların yeniden şekil almalarını gerektirmektedir. Bu yüzden örgütler için, çalışanların yaptıkları işten ve yer aldıkları organizasyondan memnun olmalarını sağlamak, mal/hizmet üretmek kadar kritik bir öneme sahiptir (Chow, 1994: 3). Çalışanın örgütü ile özdeşleşerek

kurumun değer, amaç ve ilkelerini benimsemesinin, kurumsal amaçlar için çaba göstermesinin ve kurumda çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü, olarak tanımlanan örgütsel bağlılığın kişisel ve örgütsel değişkenler ile belirlendiği söylenebilir. Bunun haricinde iş güvenliğinin, örgüt iklimi, işte sorumluluk ve kararlara katılım derecesinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu ifade edilebilir (Cengiz, 2001: 13).

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında yakın bir ilişki olmasına rağmen, aralarında küçük farklılıklar olduğu söylenebilir (Tekingündüz, 2012: 64). Glisson ve Durick iş tatminini; çalışanın iş ve iş tecrübelerini değerlendirmesi sonucu elde ettiği pozitif duygusal durum, olarak tanımlıyorken; örgütsel bağlılığı; örgütün amaç ve değerlerine yönelik güçlü bir inanç örgüt için istekli olarak daha fazla çaba gösterme ve örgüt üyeliğinin sürdürülmesi için güçlü bir istek, olarak ifade etmektedir (Glisson ve Durick, 1988: 64-65).

Örgüt içerisinde yaptığı işten tatmin olan çalışanların daha verimli çalışacağı düşünülmektedir. Diğer yandan iş tatmininin etkilediği düşünülen önemli değişkenlerden bir tanesi de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel davranış konusu içerisinde en çok çalışılan konulardan birisi olarak fark edilen örgütsel bağlılık kavramı, örgüt verimliliğinin ve performansının artırılmasında gerek birey gerekse örgüt açısından önemli bir değişken olarak kabul görmektedir (Mowday vd., 1982).

Yerli ve yabancı literatürde aile işletmeleri ile ilgili birçok araştırma bulunmasına rağmen aile işletmelerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık konusuna yönelik çalışmalar oldukça az sayıdadır. Bu nedenle bu çalışmada aile işletmelerinde çalışanların iş tatmini ve bağlılık düzeyleri incelenmiştir.

Yapılan araştırma iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda; kavramsal çerçeve başlığı altında; aile işletmelerini, iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve ikisi arasındaki ilişkiyi içeren geniş bir literatür taraması yapılmıştır. Araştırmanın ikinci kısmında ise, Burdur’da faaliyet gösteren aile işletmeleri çalışanları üzerine bir uygulama gerçekleştirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Aile İşletmesi Kavramı

En basit anlamı ile aile; toplumun en küçük sosyal birimi olarak tanımlanabilir. Aile kavramı; duygular, ilişkiler, birlik ve beraberlik, destek gibi yaşamsal unsurları içerir (Yıldırım, 2003: 230). İşletme ise; insanlara mal/hizmet sunmak amacıyla oluşturulmuş bir kurumdur, diyebiliriz. İşletme de; ilişkilerin yerini sonuç odaklı olma, duyguların yerini akıl birlik ve beraberliğin yerini ise rekabet alır. İşletme ve aile kavramları, zıt unsurlarla biraraya gelerek aile işletmelerinde buluşur. (Genç ve Demirdöğen, 1994: 109). Aile işletmeleri, kan bağı olan bireylerin mal ya

da hizmet üretmek amacıyla bir araya gelerek kurmuş oldukları kar amaçlı sosyal örgütlerdir (Günel, 2005: 13). Aile işletmeleri hakkında yapılan çalışmalarda, dünyada ki aile kontrollü şirketlerin sayısının, tüm dünyada ki işletmelerin %65 ile %80 arası olduğu varsayılmaktadır. Bunların büyük bir bölümünün çok küçük ölçekli işletmeler olup, bir nesilden diğer nesile hiçbir zaman geçemeyeceği düşünülmektedir. (Ateş, 2003: 1). Ancak diğer var olan gerçek ise, dünyada ki en büyük ve en başarılı şirketlerin %40’ını aile işletmelerinin oluşturduğudur (Büte, 2011: 179).

Literatürde aile işletmesi kavramının pek çok tanımı bulunmaktadır. Bu kavram üzerinde ortak karara varılan bir tanım vermek zordur. Bazıları aile işletmelerini dar bir açıdan, bazıları ise geniş açıdan ele almaktadır. Aile işletmesi denildiğinde, birbirleriyle akrabalık bağı olan bireylerin mal/hizmet üretmek için bir araya gelerek oluşturdukları kar amaçlı sosyal örgütler, anlaşılmaktadır. Bunun dışında artık günümüzde çok sık kullanılan “aile işletmesi” kavramı değişik bakış açılarına göre farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Alayoğlu, 2003: 42). En yaygın olarak kullanılan tanım ise şöyledir: Aile işletmesi; ailenin geçimini sağlamak ve/veya mirasın dağılmasını önlemek amacıyla kurulan ve ailenin geçimini sağlayan kişi tarafından yönetilen bir örgüttür (İyışlerioğlu, 2006: 5). Karpuzoğlu ise bu kavramı; aile işletmesini, ailenin servetini dağıtmak üzere kurulmuş olan özel bir işletme biçimi olarak ifade etmektedir (Karpuzoğlu, 2003: 18).

Sonuç olarak; aile işletmesi, ailenin geçimini sağlamak ve mirasın dağılmasını önlemek için kurulan bir işletmedir. Ailede en az iki kişinin işletmesinin finansal yapısını kontrol etme gücüne sahip olması gerekir. Yönetim kademelerinin önemli bölümünde aile bireylerinin yer aldığı ve kurumda aileden en az iki kuşağın istihdam edildiği, akrabalık bağı olan bireylerin mal/hizmet üretmek için bir araya gelerek kurdukları kar amaçlı örgütlerdir (Büte, 2010: 6).

2.2. İş Tatmini Kavramı

Birçok çalışmanın odak noktası olan iş tatmini konusu şimdiye kadar pek çok farklı şekilde tanımlanmıştır (Tekingündüzöğlü ve Tengilimoğlu, 2013: 78). Hoppock iş tatminini, kişinin “işimden memnunum” demesine yol açan fizyolojik, psikolojik ve çevresel faktörlerin bileşimi olarak tanımlamaktadır (Tanner, 2007: 25). Robbins ise bu kavramı; çalışanların yaptıkları işi sevme derecesi (Çetin, 2011: 74) olarak ifade etmiştir. Literatürde, iş tatminine ilişkin faktörler farklı yazarlarca farklı boyutlar altında ele alınmaktadır. Luthans bu değişkenleri; ücret, işin yapısı, yönetim, yükselme olanağı ve iş arkadaşları olarak belirtmiştir (Tella vd., 2007: 5). Spector ise bu faktörleri; ücret, yöneticiler, olası ödüller, çalışma koşulları, yükselme, ek imkanlar, iş arkadaşları, iş yapısı, iletişim olarak sıralandırmıştır (Yelboğa, 2009).

İş tatmini kavramı farklı şekillerde açıklansa da genel manada; işten duyulan memnuniyetin bir göstergesi,

olarak ifade edilebilir. İş tatmininin üç önemli boyutu bulunmaktadır (Luthans, 1995: 170-172). Bunlar:

- İş tatmini; bir iş durumuna karşı oluşan duygusal bir yanittir. Bu yüzden gözle görülmez, sadece ifade edilebilir.
- İş tatmini genel olarak çıktılarının beklentileri ne kadar karşıladığı ile ifade edilebilir.
- İş tatmini; birbirleriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genelde iş, çalışma arkadaşları, ücret, yönetim tarzı, terfi olanakları vb. ile ilgilidir.

İş tatmininin örgüte sağladığı getirileri, çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığını, organizasyonun çalışma başarısını ve verimliliğini, toplumun huzurunu ve gelişmesini etkilemesi bakımından oldukça önemlidir. İş tatmini konusu sonuçları itibarıyla yalnızca bireysel değil aynı zamanda örgütsel ve toplumsaldır. Bu sebeple iş tatmini, var olması istenen fakat elde edilmesi o kadar kolay olmayan bir olgudur. İş tatmininin yüksek olması; istenilen çalışma koşulları sağlandığı için yöneticiler tarafından istenilen bir durumdur. Diğer yandan düşük iş tatmini bir örgütte işlerin iyi gitmediğinin kanıtı olarak görülmektedir. Düşük verimlilik, disiplin sorunları, işi yavaşlatma gibi gizli şekillerde kendini gösterebilmektedir (Davis, 1988: 95).

İş tatminsizliğinin, örgütün iç ve dış tehditlere karşı verilen tepkiyi azalttığı, bağımsızlık sistemini zayıflattığı iddia edilmektedir. Örgütte çalışanların iş tatmin düzeyinin düşük olmasının örgütler açısından olumsuz sonuçlarından bazıları şunlardır (Luthans, 1995: 128-130; Kök, 2006: 296-297; Udechukwu, 2007; Tanner, 2007: 29): Verimliliğin düşmesi, işe gitmede isteksizlik, işten ayrılma isteğinin artması, devamsızlığın artması, işten uzaklaşma isteği, örgütsel bağlılığın azalması, işbirliği sağlayamama, yetersizlik duygusu, işe alım maliyetlerinin ve yeni işe alınanlar için eğitim maliyetlerinin yükselmesi ve çalışan devir hızı maliyetlerinin artması.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık birbirleriyle yakından ilişkili olmasına karşın, aralarında ki temel farklılık, örgütsel bağlılıkta örgüte yönelik “örgütümü seviyorum” düşüncesi hakim iken; iş tatmininde işe yönelik “işimi seviyorum” düşüncesinin hakim olmasıdır. Zaman açısından karşılaştırma yaparsak da örgütsel bağlılık uzun ve devamlı bir özelliğe sahip iken; iş tatmini daha kısa süreli ve geçici bir oryantasyonu anlatmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006: 156; Konuk, 2006: 78; Gündoğan, 2009: 17).

2.3. Örgütsel Bağlılık Kavramı

İlk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınan örgütsel bağlılık kavramı daha sonra Porter, Allen, Meyer, Becker, Mowday, Steers, gibi birçok araştırmacı tarafından çalışılmıştır. Literatürde örgütsel bağlılık; ilk olarak çalışanın örgütüne hissettiği duygusal bir bağ olarak tanımlanmıştır. Çalışanların örgütlerinin amaçlarını ve değerlerini benimsedikleri

ölçüde bağlılık hissettikleri ileri sürülmüştür. Diğer bazı tanımlamalarda ise örgütsel bağlılık; çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucu gelişen bir bağlılık olarak ele alınmıştır. Çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği çabanın ve emeğin boşa gideceği endişesiyle çalıştığı yere bağlılık gösterdiği ifade edilmiştir (Gül, 2003: 73; Wasti ve Önder, 2003).

Literatürde, örgütsel bağlılık kavramının oldukça farklı içeriklere sahip olduğu görülmektedir. Bunun temel nedeni, örgüt ve çalışan arasındaki ilişkinin yapısı ve nasıl geliştiği hakkındaki fikir ayrılıklarıdır (Mathieu ve Zajac, 1990: 171-172).

Her örgüt, çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılığı yüksek kişilerin görevlerini yerine getirirken daha çok çaba sarf ettiğini göstermektedir. Buna ek olarak, örgütsel bağlılığı yüksek kişilerin örgüt ile olumlu bir ilişki yürüttükleri ve örgütte daha uzun süre kaldıkları söylenebilir (Oberholster ve Taylor, 1999: 57). Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılık ve iş sadakati, örgütsel bağlılık ve performans, örgütsel bağlılık ve stres ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma arasında önemli ilişkiler olduğuna değinmektedir. Örgütsel bağlılığın ilk olarak iş tatmini ve personel devri üzerinde belirleyici bir rolü olduğunun üzerinde durulmaktadır. Diğer yandan örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan diğer çalışmalar bağlılığın örgütler açısından beş farklı sonucu olduğu üzerinde durmaktadırlar. Bunlar; işteki performans derecesi, işten ayrılma oranı, devamsızlık, işe geç gelme ve örgütteki kıdem olarak belirtilmektedir (Kök, 2006: 297).

Allen ve Mayer tarafından geliştirilen üç boyutlu bağlılık modelinin ise yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Duygusal bağlılıkta, çalışanın kendisini örgütle özdeşleştirmesi söz konusu iken; normatif bağlılıkta sorumluluk ve ahlaki kaygılarla kendini zorunlu hissetme söz konusudur. Normatif bağlılığa sahip kişiler; örgütüne karşı sadakat göstererek uygun davranışlar göstermekte ve örgütü için en iyi olanı yapma güdüsüyle hareket etmektedirler. Devam bağlılığında ise örgütten ayrılması durumunda kişilerin karşılaması gereken maliyet ve iş alternatiflerinin olması durumu söz konusudur (Huselid ve Day, 1991; Allen ve Meyer, 1990; Heffner ve Rentsch, 2001).

2.4. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi

İş tatmini daha çok iş çevresi ile ilişkilendirilmesine karşılık, örgütsel bağlılık örgütün geneline karşı oluşan olumlu duygu ve tutumlar olarak ifade edilmektedir. Birbirleriyle ilişkili olan bu kavramlar arasındaki temel farklılık, bağlılığın daha çok örgütün amaçları ve değerlerinin bütününe uygunluğu temsil etmesiyle, iş tatmininin sadece işin çeşitli boyutlarıyla ilgili olmasıdır. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi için dört model oluşturulmuştur. Bunlar:

1. İş tatmini örgütsel bağlılığa neden olur.
2. Örgütsel bağlılık iş tatminine neden olur.

3. Örgütsel bağlılık iş tatmini karşılıklı olarak ilişkilidir.

4. Örgütsel bağlılık iş tatmini bağımsızdır.

Yapılan çalışmalar iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında kurulan bu modellerden ikisini önemli ölçüde desteklemektedir. Bunlardan birincisi iş tatminini örgütsel bağlılığın nedeni olarak gören modeldir. Diğer ise, karşılıklı ilişki modelidir. Porter, Boulian, Steers, Steven ve Mowday (1978) iş tatminin örgütsel bağlılığın nedeni olabileceğini iddia ederler. Çünkü onlar iş tatminin örgüt çalışan tutumlarını daha çabuk düzenleyebileceğine istikrarlı olan bağlılıktan daha hızlı değişebileceğini savunmaktadırlar (Nauman, 1993: 8)

Yapılan bu çalışmaların ortaya çıkardığı sıralamanın farklılığı bir yana üzerinde durulan asıl nokta, değişkenler arasındaki önemli ve pozitif ilişkidir. Gordon ve arkadaşları (1980) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif ilişki üzerinde durulmaktadır (Kök, 2006: 300).

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın amacı; aile işletmelerinde çalışanların iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi, aralarındaki olası anlamlı ilişkilerin sorgulanmasıdır. Ayrıca katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenecektir.

Araştırma, Ekim 2015 ile Aralık Ocak 2015 tarihleri arasında, Burdur ilinde faaliyette bulunan aile işletmeleri çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırmada 65 aile işletmesindeki 276 çalışana anket ulaştırılmış, anketlerin uygulanmasında gönüllülük esasına göre hareket edilmiştir. Analizler 276 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırma değerlendirilirken aşağıdaki kısıtların dikkate alınması gerekmektedir:

- Araştırma Burdur ilinde faaliyette bulunan işletmelerde uygulanmıştır.

- Araştırmadan elde edilen bulgular, katılımcıların belirli bir andaki, iş tatmin düzeylerini ve örgütsel bağlılıklarını göstermektedir.

- Analiz sonuçları ve yapılan değerlendirmeler veri toplama araçlarından elde edilen subjektif verilere dayanmaktadır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Araştırmada; nicel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Veri toplama sürecinde ise anket tekniğinden yararlanılmıştır. Önceden hazırlanan anket formları işletmelere gidilerek çalışanlara birebir ulaştırılmıştır. Anket formu iş tatmin ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik oluşturulan sorulardan oluşmaktadır.

İş tatmin ölçeği, Weiss vd. (1967)'nin geliştirmiş olduğu Minnesota İş Tatmin ölçeğidir. Ölçek, içsel ve dışsal tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 2 faktörden oluşmaktadır. İçsel tatmin, başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminle ilgili unsurlardan oluşurken, dışsal tatmin işletme politikası ve yönetimi, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait unsurlardan oluşmaktadır (Weiss vd., 1967: 4).

Örgütsel bağlılık ölçeği Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen 3 boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğidir. Ölçek duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 faktörden oluşmaktadır.

3.3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Çalışanların iş tatminleri, örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

H2: Çalışanların içsel iş tatminleri, örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

H3: Çalışanların dışsal iş tatminleri, örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

3.4. Araştırmanın Bulguları

3.4.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin istatistiklere Tablo 3.1'de yer verilmiştir.

Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet			
Kadın	81	29,3	29,3
Erkek	195	70,7	100
<i>Toplam</i>	<i>276</i>	<i>100</i>	
Medeni durum			
Bekâr	82	29,7	29,7
Evli	194	70,3	100
<i>Toplam</i>	<i>276</i>	<i>100</i>	
Yaş			
18-25	56	20,3	20,3
26-35	96	34,8	55,1
36-45	84	30,4	85,5
46 ve üzeri	40	14,5	100
<i>Toplam</i>	<i>276</i>	<i>100</i>	
Öğrenim durumu			
İlkokul	40	14,5	14,5
Ortaokul	35	12,7	27,2
Lise	105	38,0	65,2
Önlisans	43	15,6	80,8
Lisans	50	18,1	98,9
Lisansüstü	3	1,1	100
<i>Toplam</i>	<i>276</i>	<i>100</i>	
Aylık gelir			
1000 TL ve altı	65	23,6	23,6
1001-1500 TL	87	31,5	55,1
1501-2001 TL	46	16,7	71,7
2001-2500 TL	20	7,2	79,0
2501TL ve üzeri	58	21,0	100
<i>Toplam</i>	<i>276</i>	<i>100</i>	
İşyerinde çalışma süresi			
1 yıldan az	41	14,9	14,9
1-5	89	32,2	47,1
6-10	58	21,0	68,1
11-15	34	12,3	80,4
16 ve üzeri	54	19,6	100
<i>Toplam</i>	<i>276</i>	<i>100</i>	

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, Tablo 3.1'de de görüldüğü üzere, yaklaşık %29'nun kadınlardan, %70'nin erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %30'unu bekârlar oluştururken, % 70'ni evliler oluşturmaktadır.

Katılımcılar içerisinde buldukları yaş grubuna göre incelendiğinde, %34.8 ile en büyük çoğunluğu 26-35 yaş aralığında olanlar, ikinci büyük çoğunluğu ise %30.4 ile 36-45 yaş aralığında olan çalışanlar oluşturmaktadır.

Katılımcılar öğrenim durumlarına göre incelendiğinde %38'nin lise mezunu olduğu, bu grubun ardından ikinci büyük grubu %18.1 ile lisans mezunlarının oluşturduğu görülmüştür. Katılımcılar içerisinde önlisans mezunları

%15.6 iken, ilkökul mezunları %14.5, ortaokul mezunları %12.7 ve lisansüstü mezunlarının oranı %1.1'dir.

Katılımcılar aylık gelir seviyelerine göre incelendiğinde, %31.5'nin 1001-1500 TL aylık gelire sahip olduğu görülürken, ikinci büyük gelir grubunu %23.6' ile 1000 TL ve altı gelire sahip olanlar oluşturmaktadır.

Katılımcıların ne kadar süredir buldukları işletmede çalışmakta oldukları sorgulandığında %32.2'sinin 1-5 yıl arası, %21'nin ise 6-10 yıldır, %19.6'sının 16 ve üzeri yıldır aynı iş yerinde çalışmakta olduğu belirlenmiştir.

3.4.2. Ölçeklere İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ölçeklerin Alfa (α) katsayısına bağlı olarak güvenilirliği Kalaycı (2010: 405)'ya göre aşağıdaki şekilde değerlendirilebilir:

$0.00 \leq \alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değil,

$0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,

$0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir,

$0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

İş tatmini ölçeğinin güvenilirliğini kontrol etmek için, verilere güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizinin sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha katsayısı; 0.89 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, iş tatmini ölçeğinin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca ölçeğin aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ve normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmeye yönelik analizler yapılmış, sonuçlar Tablo 3.2'de sunulmuştur.

Tablo 3.2: İş Tatmini Ölçeğinin Güvenilirlik, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Normal Dağılım Analizi Sonuçları

Boyutlar	C. Alpha Katsayısı	Art.Ort.	St.Sapma	Normal Dağılım Analizi
İçsel iş tatmini	0,85	3,77	0,78	
Dışsal iş tatmini	0,78	3,74	0,87	
<i>İş tatmini ölçeği genel güvenilirlik katsayısı</i>	0,89	3,76	0,77	0,28

Minnesota iş tatmin ölçeği 20-100 arasında puan alan ve puan arttıkça iş tatmininin arttığını gösteren bir ölçektir. Puan değeri olarak 25 ve altı düşük iş tatminini, 26- 74 orta iş tatminini ve 75 ve üzeri ise yüksek iş tatminini ifade etmektedir (Weiss vd., 1967: 5). Bu değerlendirmeye göre katılımcıların genel iş tatminlerinin ($3,76 \times 20 = 75.2$), içsel tatminlerinin ($3,77 \times 20 = 75.4$) ve dışsal tatminlerinin ($3,74 \times 20 = 74.8$) yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

İş tatmin ölçeğinin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış ve ölçeğin normal dağılım gösterdiği ($p:0,28 > 0,05$) görülmüştür.

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğine yönelik yapılan test ve analiz sonuçları Tablo 3.3'te yer verilmiştir

Tablo 3.3: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Normal Dağılım Analizi Sonuçları

Boyutlar	C. Alpha katsayısı	Art.Ort.	St.Sapma	Normal Dağılım Analizi
Duygusal bağlılık	0.40	3,55	0,65	
Devam bağlılığı	0.64	3,14	0,86	
Normatif bağlılık	0.61	3,56	0,76	
<i>Örgütsel bağlılık ölçeği genel güvenilirlik katsayısı</i>	0.70	3,42	0,55	0,17

Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizinin sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha katsayısı; 0.70 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, kullanılan ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3.3'te de görüldüğü üzere, katılımcıların çalıştıkları işletmelere orta düzeyde bir bağlılık gösterdikleri görülmektedir. Bununla beraber en yüksek bağlılık düzeyleri normatif ve duygusal bağlılıkta, en düşük bağlılık düzeyi ise devam bağlılığındadır. Bir başka ifadeyle katılımcılar işletmelere daha çok normatif ve duygusal bağlılık şeklinde, yani ahlaki bir sorumlulukla ve kendini örgütle özdeşleştirme düşüncesiyle bağlılık göstermektedirler.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış ve ölçeğin normal dağılım gösterdiği ($p:0,17 > 0,05$) görülmüştür.

3.4.3. Hipotezlere İlişkin Yapılan Analizlerden Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın hipotezleri iş tatmini ve boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri test etmeye yönelik geliştirilmiştir. Araştırmada öncelikle iş tatmini ve boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İlişkilerin incelenmesinde birinci aşamada korelasyon analizi uygulanmış, aralarındaki korelasyon ilişkisi anlamlı olan boyutlar için ise regresyon analizi yapılmıştır. Boyutlar arasında yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 3.4'te sunulmuştur.

Tablo 3.4: Ölçeği Oluşturan Boyutlara Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	<i>r</i>	Anlamlılık (Sig.)
İçsel tatmin	Örgütsel Bağlılık	0,435**	0,000
Dışsal tatmin	Örgütsel Bağlılık	0,347**	0,000
İş Tatmini	Örgütsel Bağlılık	0,423**	0,000

İş tatmini boyutları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda iş tatminini oluşturan tüm boyutlar ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü (0,01 düzeyinde) anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Örgütsel bağlılık ile genel iş tatmini arasında (0,423), içsel tatmin ile (0,435) ve dışsal tatmin ile (0,347) düzeyinde bir ilişki bulunmaktadır. Korelasyon analizinde katsayı 1'e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişkinin gücü artmaktadır ve 0,3 ile 0,5 arasındaki korelasyon orta kuvvette bir korelasyon ilişkisini göstermektedir (İslamoğlu ve Alnaçık, 2014: 347). Bu katsayılara

göre iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında orta kuvvette bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi sonuçlarının pozitif yönlü çıkmış olması, hipotez testlerinin birinci iddiasını desteklemektedir.

Hipotez testlerinin ikinci iddiası ise bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlere etki ettiği şeklindedir. Bu iddiaların sınanması için; iş tatmininin boyutları ile örgütsel bağlılık arasında tekli doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analizden elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 3.5'te sunulmuştur.

Tablo 3.5. İş Tatmini Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Tablosu

Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken	R Kare	Beta	Anlamlılık	Anova Testi
İçsel tatmin	Örgütsel Bağlılık	0,189	0,303	0,000	F:63,995 p<0,01
Dışsal tatmin	Örgütsel Bağlılık	0,121	0,218	0,000	F:37,553 P<0,01
İş tatmini	Örgütsel Bağlılık	0,179	0,301	0,000	F:59,721 p<0,01

Modelde görülen R kare determinasyon katsayısı değerlerine göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yaklaşık %18'si genel iş tatmini, %19'u içsel tatmin ve %12'si dışsal tatmin bağımsız değişkenleri tarafından açıklanmaktadır. Hesaplanan F değeri 0,000 düzeyinde ($p<0,01$) geçerlidir. Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Pozitif beta değerleri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni olumlu olarak etkilediğini göstermektedir. Buna göre, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri sırayla en çok dışsal tatmin düzeylerinden, ardından genel iş tatmin düzeylerinden ve dışsal tatmin düzeylerinden etkilenmektedir. Çalışanların genel iş tatmin, içsel ve dışsal tatmin düzeylerindeki bir birimlik artışın diğer bağımsız değişkenler sabit kalmak şartıyla örgütsel bağlılık düzeylerinde sırasıyla ortalama (0,301), (0,303) ve (0,218) birimlik artış sağladığı görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Araştırma kapsamındaki çalışanların genel, içsel ve dışsal tatmin düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.

SONUÇ

Araştırmanın amacı; aile işletmelerinde çalışanların iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmanın hipotezleri de bu amaç doğrultusunda kurulmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların genel iş tatminlerinin (\bar{X} :3,76), içsel (\bar{X} :3,77) ve dışsal (\bar{X} :3,74) tatminlerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde ise genel olarak ortalamanın üzerinde bir bağlılık düzeylerinin (\bar{X} :3,42) olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarında en yüksek ortalamalar normatif (\bar{X} :3,56) ve duygusal bağlılıkta (\bar{X} :3,55), en düşük ortalama ise devam bağlılığında (\bar{X} :3,14) ortaya çıkmıştır. Çalışanların normatif ve duygusal bağlılıklarının, devam bağlılığından yüksek düzeyde olması, işletmelerine daha çok ahlaki bir sorumlulukla bağlandıklarını ve kendilerini işletmeleriyle özdeşleştirdiklerini göstermesi bakımından önem arz etmektedir.

Hipotezlere yönelik yapılan analizlerde; katılımcıların iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı korelasyon ilişkilerinin varlığı bulunmuştur. Bu bulgu, iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörlerinin birbirlerini pozitif yönde etkilediklerini ortaya koymaktadır. Araştırmada

kurulan model doğrultusunda iş tatmini bağımsız değişkeni ile örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni arasındaki ilişkiler de tekli doğrusal regresyon yöntemi ile analize tabi tutulmuş ve iş tatmininin örgütsel bağlılığı açıkladığı görülmüştür. Bu şekilde H1, H2 ve H3 hipotezlerinin etki iddiası da kabul edilmiştir.

Sonuç olarak çalışanların işlerinden elde ettikleri tatminlerinin, örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde

etkilediği görülmektedir. Bir başka değişle işinden tatmin olan çalışanların örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Araştırma sonuçlarından elde edilen bilgiler doğrultusunda işletme yöneticilerine çalışanların özellikle örgütsel bağlılıklarını daha üst düzeylere çıkarmaları için sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çabaların artırılması, yönetsel uygulamalarda çalışanlarla fikir alışverişinde bulunulması önerilebilir.

KAYNAKÇA

1. ALAYOĞLU, N.,(2003), Aile Şirketlerinde Yönetim ve Kurumsallaşma, Müsiad Yayınları, İstanbul.
2. ALLEN, N. J. Meyer, J. P.,(1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*,63, ss.1-18.
3. ATEŞ, Ö.,(2003), Aile Şirketlerinde Değişim ve Süreklilik Anlayışı, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
4. BÜTE, M., (2010), Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Sürecinde Yaşadığı Sorunlara Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, ss.22.
5. BÜTE, M.,(2011), Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, Aile İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(1), ss.177-194.
6. CENGİZ, A. A.,(2001), Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerinde ki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
7. CHOW, H. S.,(1994), Organizational Commitment and Career of Chinese Manager sını Hong Kong and Taiwan, *The International Journal of Career Management*, 6(4).
8. ÇEKMECELİOĞLU, H.,(2006), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), ss.153-168.
9. ÇETİN, F.,(2011), Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
10. DAVIS, K.,(1988), İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış, Çev. Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
11. GENÇ, N. Ve Demirdöğen, O.,(1994), Yönetim El Kitabı, Birey Yayıncılık, Erzurum.
12. GLISSON, C. Ve Durick, M.,(1988), Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 33(1), ss.61-81.
13. GÜL, H.,(2003), Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi, *Yönetim ve Ekonomi*, 10(1), ss.73-83.
14. GÜMÜŞTEKİN, E. G., (2005), Kobi Niteliğinde ki Aile İşletmelerinin Yönetim ve Organizasyon Sorunları: Kütahya Seramik Sanayi Örneği, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1), ss.71-93.
15. GÜNDOĞAN, T.,(2009), Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
16. GÜNEL, R.,(2005), Aile İşletmelerinde Yönetimin Bir Sonraki Kuşağa Devrinde Karşılaşılan Sorunların Tespitine ve Bu Sorunların Çözümüne İlişkin Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.
17. HEFFNER, T. S. Ve Rentsch, J. R.,(2001), Organizational Commitment and Social Interaction: A Multiple Constituencies Approach, *Journal of Vocational Behavior*, 59, ss.471-490.
18. HUSELID, M. A. And Day, N. E.,(1991), Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 76(3), ss. 380-391.
19. İYİİŞLEROĞLU, S. C.,(2006), Aile Şirketleri: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.

20. KALAYCI, Ş., (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5. Baskı, Ankara: Asil Yayınları.
21. KARPUZOĞLU, E.,(2003), Aile Şirketlerinde Stratejik Planlama ve Aile Şirketlerine Özgü Planlar, Öneri Dergisi, 4(15), ss.115-124.
22. KONUK, M.,(2006), İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
23. KÖK, S. B.,(2006), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), ss.291-317.
24. KÖK, S. B.,(2006), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), ss.292-310.
25. LUTHANS, F.,(1995), Organizational Behavior, Mc Graw Hill Publishing, New York.
26. LUTHANS, F.,(1995), Organizational Behavior, McGraw-Hill Inc., New York.
27. MATHIEU, J. E., Zajac, D. M.,(1990), A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Corraletes and Consequences Organizational Commitment, Psychology Bulletin, 108.
28. MEŞE, B.,(2005), Aile Şirketlerinin Kurumsallaşması, Gebze İleri teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
29. MEYER, J. and Allen, N., (1997), "Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application", Sage Publications.
30. MOWDAY, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M.,(1982), Employee Organization Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, Academic Press Inc, New York.
31. MOWDAY, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W.,(1979), The Measurement of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior,14.
32. NAUMAN, E.,(1993), Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment Among Expatriate Managers, Group Organizations Management, 18(2).
33. OBERHOLSTER, F. R. And Taylor, J. W.,(1999), Spiritual Experience and the Organizational Commitment of College, International Forum, 2(1).
34. PORTER, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., Boulian, P. V.,(1978), Organizational commitment, Job Satisfaction and Turnover Psychiatric Technicians, Journal of Applied Psychology, 59.
35. TANNER, B. M.,(2007), Analysis of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Trust and Organizational Commitment in an Acute Care Hospital, Ph.D. Thesis, San Francisco, California, USA: Faculty of Saybrook Graduate School and Research Center.
36. TEKİNGÜNDÜZ, S.,(2012), Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
37. TEKİNGÜNDÜZ, S. Ve Tengilimoğlu, D.,(2013), Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi, Sayıştay Dergisi, 91, ss.77-103.
38. TELLA, A., Ayeni, C. O., Popoola, S. O.,(2007), Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria, Library Philosophy and Practice (e-journal), ss.1-16.
39. UDECHUKWU, I. I.,(2007), The Influence of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction on Organizational Exit: Evidence from a Correctional Setting, Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 12(1), ss.127-141.
40. WASTI, A. S., ve Çetin, Ö.,(2003), Kültürlerarası Çatışmalarda Yöntem: Örgütsel Bağlılık Yazınından Dersler, Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(2), ss.125-145.
41. WEISS, D. J., at all., (1967). Manuel for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
42. YELBOĞA, A.,(2009), Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey, World Applied Sciences Journal, 6(8), ss.1066-1072.
43. YILDIRIM, M.,(2003), Sivil toplum ve Devlet, C. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 27(2), ss.226-242.