



**KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞE BAĞLILIK VE  
İŞ TATMİNLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAFRANBOLU ÖRNEĞİ\***  
**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB COMMITMENT AND JOB  
SATISFACTION OF EMPLOYEES IN ACCOMMODATION  
BUSINESSES: THE SAFRANBOLU CASE**

Can BİÇER 

Doç. Dr., Safranbolu Şefik Yılmaz Dizdar MYO, Karabük Üniversitesi, cambicer@karabuk.edu.tr

Serdar EKMEKÇİ 

Bilgisayar İşletmeni, Karabük Üniversitesi, serdarekmekci@karabuk.edu.tr

**ÖZET:** Bu çalışmanın amacı Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin iş tatmininin ve işe bağlılıklarının hangi düzeyde olduğu, iş tatmini ve işe bağlılıkları arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetinin ne olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın yapıldığı dönemde, konaklama işletmelerinde toplam 1230 çalışanın olduğu araştırmacı tarafından konaklama işletmeleri ile irtibat kurularak tespit edilmiştir ve toplam 332 konaklama işletmesi çalışmanı araştırmaya katılmıştır. Söz konusu kişilerden veriler anket tekniğiyle toplanmıştır. Bu çerçevede çalışanların iş tatmin düzeyleri hem ifadeler bazında hem de boyutsal bazda analiz edilmiştir. Çalışanların genel tatmini ile işe bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Genel tatmin ile işe bağlılığın alt boyutu olan işe istek duyma ve işe adanma arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş tatminin alt boyutu olan işsel tatmin ile işe bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak, dışsal tatmin boyutu ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte, dışsal tatmin ile işe bağlılığın alt boyutu olan işe istek duyma ve işe adanma arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İş tatmininin, çalışanların işe bağlılığını artırdığı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte anlamlı sonuçlar veren değişkenlerden dışsal tatmin düzeyinin, çalışanların işe adanma düzeyini etkilediği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Konaklama işletmesi, iş tatmini, işe bağlılık, Safranbolu.

**ABSTRACT:** The aim of the study is to analyze the level of the job satisfaction and job commitment of the employees who work in accommodation sector in Safranbolu and to define the effect and the prevalence of the relationship between the employees' job satisfaction and job commitment. The period in which the study was held, there were 1,230 employees in the accommodation establishments and the information about the total number of the employees was obtained from the accommodation establishments' owners in that period and 332 accommodation sector employees took part in the study. The research questionnaire, which was dealt with the job satisfaction and commitment scales, was conducted to employees. After having carried out the analyses, it has been found out that there is a positive relationship between general job satisfaction and job commitment of the employees. It has also been found out that there is a positive relationship between general job satisfaction and job engagement and job willingness which are the sub-dimensions of the job involvement. And, a significant relationship between the intrinsic satisfaction which is the sub-dimension of job satisfaction and job commitment and its sub-dimensions. However, a significant relationship has been found out between the dimension of extrinsic satisfaction and job satisfaction. Hence, it has also been determined that there is a significant and positive correlation between the extrinsic satisfaction and job willingness and involvement which are the sub-dimensions of the job satisfaction and job satisfaction has increased the job commitment of the

\* Bu çalışma ikinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

employees. In addition, the level of extrinsic satisfaction which is one of the variables that provides significant results, affects the level of job involvement.

**Keywords:** Accommodation establishments, job satisfaction, job involvement, Safranbolu.

## **GİRİŞ**

Genel olarak, tüm dünyada ekonomilerin temel sektörleri; tarım, sanayi ve hizmet sektörleridir ve son zamanlarda dünyada tarım ve sanayi sektörlerinden daha çok hizmet sektörü her yönden üstünlük kazanmıştır. Bunun ana nedeni, hizmet sektörünün, tarım ve sanayi sektörüne kıyasla daha fazla gelir getiren bir sektör haline gelmiş olmasıdır. Buna ek olarak, son yıllarda, bilim ve teknolojiye hızlı bir gelişme kaydedilmiş ve bu gelişmeler toplumların hayatlarına etkilemekte, ulaşımı, iletişimi ve nihai tüketicilerin tercihlerini devamlı olarak etkide bulunmakta ve değiştirmektedir. Hızla artan dünya nüfusu, artan teknolojik gelişmelere ayak uydurmuş ve dolayısıyla, nihai tüketici taleplerinde ve talep edilen hizmetlerin çeşitliliğinde de artışa ve seçeneklerin çoğalmasına sebep olmaktadır. Artık günümüzde ara hizmet taleplerinin çeşitlenmesi ve artması sonucunda hizmet sektörünün ve hizmet ticaretinin hemen hemen tüm ekonomilerde önemi artmış ve artmaya da devam etmektedir.

Tarihsel geçmişe bakıldığında, hizmet sektörünün, 1950'li yıllardan itibaren, daha çok erken sanayileşmiş ve gelişmiş ekonomilerde tarım ve sanayi sektörünü geride bırakarak ön plana çıkmıştır. Daha sonra, hizmet sektörü, yalnızca gelişmiş ekonomilerde değil gelişmekte olan ekonomilerde de kendini göstermeye başlamış ve gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomiler, artan istihdam ve talepler nedeniyle hizmetler sektörüne daha da fazla önem vermeye başlamışlardır. Sonuç olarak, günümüzde, ülkelerin, hizmet sektöründen elde edecekleri kazançları ve payları arttırmak amacıyla yatırımlarının birçoğunu bu sektöre aktardıkları gözlemlenmektedir. Ayrıca hizmet sektörünün ülke ekonomilerinin refah seviyesini ve gelişmişlik düzeyini arttıran bir özelliğe sahip olduğu açıktır.

Bunlara ek olarak, ülkemizde özellikle son 30 yılda hızlı gelişim gösteren hizmet sektörünün önemli bir kolu olan turizm endüstrisi, istihdam oluşturma açısından ilk sırada yer almaktadır. Son yıllarda, turizm sektörüne olan ilginin artması ve hızla gelişmesi, pazara giriş engellerinin azalması, aynı mal ya da hizmeti üreten turizm alanındaki işletmelerin sayısının artması neden olmuştur (Osmanoğlu, 2019, s. 20). Özetle, turizmin gelişmesiyle; otel, pansiyon, misafırhane vb. konaklama türlerini kapsayan ticari konaklama sektörü de hızla büyümektedir. Sonuç olarak, bu çalışma, Safranbolu'daki turizm sektöründe çalışan kişiler üzerinde bir alan çalışmasını kapsamaktadır. Çalışmada, Safranbolu ilçesindeki konaklama işletmesi çalışanlarının iş tatmini ve işe bağlılık düzeylerinin ne seviyede olduğu, tatmin ve işe bağlılık arasındaki etkileşimin yönü ve şiddeti ortaya konulmaya çalışılmıştır. Elde edilen veriler, konaklama işletmeleri yöneticilerinin, çalışanlarının iş tatminlilerini ve işe bağlılıklarını artırabilmelerinin önemini kavramalarında ve bunları artırabilmelerinin yöntemlerini geliştirebilmeleri açısından yol gösterici olacaktır. Elde edilen sonuçlar çalışmanın ilgili bölümlerinde yorumlanmıştır.

## **LİTERATÜR TARAMASI**

Günümüzdeki yoğun rekabet ortamında faaliyet gösteren turizm işletmelerinin ayakta durmak, sürdürülebilirliklerini sağlamak ve hizmetlerinin verimli olması amacıyla uyguladıkları farklı stratejik ve taktik planlamalar aracılığıyla insan kaynağını ve bu kaynağın işletmeye bağlanması için çok ciddi çalışmalar yapmaktadırlar (Sarrafoğlu, 2019, s. 27-28). Nitekim çalışanların işe bağlılığının sağlanması veya kalifiye personeli

işletmede tutabilmenin en iyi yolunun yüksek iş tatminini sağlamadan geçtiğini öğrenmiş bulunmaktadırlar. İş tatmininin farkına varılmasıyla birlikte ise özellikle son yıllarda akademik çevrede de konuyla ilgili yapılan çalışmaların artmaya başladığı gözlemlenebilmektedir (Özpehlivan, 2018, s. 9).

### **İş Tatmini**

Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından tatmin terimi “İstenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, doyum, gönül doygunluğuna erme, doygunluk” biçiminde tanımlanmıştır (TDK, 2021). Tatmin kavramına bağlı olarak gelişen iş tatmini ise çalışanların yapmış oldukları işe karşı beslemiş oldukları tutumlarıdır. Bu tutumlar, çalışanların bilgilerini, inançlarını, duygularını, davranışlarını değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Buna göre işe ilişkin tutumları pozitif olan kişiler işlerinden tatmin olan kişiler olarak değerlendirilmektedir. İşine karşı olumsuz tutum geliştirenlerin ise tatmin düzeyi düşük kişiler olarak tanımlanmaktadır (Aliyeva, 2013, s. 34). İş tatmini, çalışanın yaptığı iş sonucunda hissetmiş olduğu manevi haz olarak tanımlanabilir (Yelboğa, 2007, s. 1). Literatürde iş tatmini kavramı aynı zamanda “iş memnuniyeti”, “işten tatmin” ve “iş doyumunu” gibi kavramlarla da açıklanmaktadır. Bu açıdan iş tatmini pek çok yönden çalışanların iş tutumlarını belirleyen önemli bir kriter olarak değerlendirilmektedir (Şimşek, 1995, s. 91). Bireylerin işlerine karşı geliştirmiş oldukları tutumları şekillendiren hem bireysel hem de örgütsel pek çok faktör vardır (Özpehlivan, 2018, s. 9). Bu faktörlere ilişkin örnek aşağıdadır:

**Bireysel:** Cinsiyet, kişilik, eğitim, zekâ, yetenek, yaş, medeni hal, işe uyum düzeyi.

**Sosyal:** İş arkadaşları ile ilişkiler, grup çalışması ve normlar, etkileşim fırsatları ve biçimsel olmayan gruplar.

**Kültürel:** Bireysel tutum, inanç ve değerlerdir.

**Örgütsel:** Örgütün yapısı ve işletme faaliyetlerinin hacmi, biçimsel yapı, çalışan politikaları, örgütsel kültür, çalışanlar arası ilişkiler, kurumsallık, teknoloji ve iş organizasyonu, yönetici ve liderlik rolü, yönetim sistem türleri ve çalışma koşulları.

**Çevresel:** Ekonomik, sosyal, teknik, idari ve yasal etkilerdir (Özpehlivan, 2019, s. 48).

Bunlara ek olarak, literatürde genellikle iş tatmini olgusu içsel (intrinsic) ve dışsal (extrinsic) iş tatmini olmak üzere iki boyutta irdelenmektedir ve çalışanların dışsal kaynaklardan yani, ücret, terfi, takdir, amir vs. sebebiyle yaşadıkları tatmin türü dışsal iş tatmini olarak adlandırılırken, içsel kaynaklardan yani, saygınlık, yetenek, karar verme, vicdan, meşguliyet vs. dolayı yaşadıkları tatmin içsel iş tatmini olarak tanımlanmaktadır (Erkuş ve ark., 2011, s. 246). Turizm sektörü için son derece önemli bir yere sahip olan konaklama işletmeleri çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin tespit edilmesi, içsel ve dışsal iş tatmin düzeyleri ile genel iş tatmini düzeyi arasındaki ilişkilerin belirlenmesi de bu çalışmada ele alınmıştır.

### **İşe Bağlılık**

TDK’ya (2021) göre bağlılık kavramı; sadakat, mecburiyet, bağlı olmak durumu, saygı ve sevginin bir gereği olarak yakınlık gösterme ve ilgi duyma anlamlarında kullanılmaktadır. Bağlılık; belli bir amacın gerçekleştirilmesi için kişinin belli faaliyetleri yapmasına yönelen bir güç türü olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 299). Bir kişinin belirli bir faaliyette bulunması ya da oluşumun içerisinde bulunmasını gerektiren sürece bağlılık denilmektedir (Bağcı, 2013, s. 167). Bağlılığı; işe karşı beslenen sadakat, ilgi ve işletmenin değerlerine karşı duyulmakta olan güçlü bir inanç olarak

tanımlamak mümkündür (Çekmecelioğlu, 2006, s. 155). Bağlılık, toplum veya bireylerin genel güdülerinin, duygusal bir anlatım şekli olarak toplumsal ve bireysel duyguların olduğu her yerde yaşanan bir anlayış biçimini ifade etmektedir (Güneş ve ark., 2009, s. 485).

Genel yaşamla birlikte çalışma hayatı içerisindeki çeşitli yönere karşı bireylerin sahip olduğu bağlılık biçimleri vardır. Bunlar mikro düzeyde takım arkadaşları, yöneticiler ve iş birimleri konusunda kişilerin sahip oldukları bağlılıktır. Makro düzeyde ise yapılan işe, mesleğe ve çalışılan işletmeye karşı geliştirilen bağlılıktır (Çetin ve ark., 2016, s. 294). Bu ayırımdan hareketle, bireyin seçtiği işin kendisine sunmuş olduğu olanak ve yararları göz önüne alarak, iş ile arasında kurmuş olduğu bağı ifade eden işe bağlılık kavramının diğer bağlılık türlerinden ayrıldığı görülmektedir (Keleş, 2006, s. 44). İşe bağlılık konusuna olan ilgi, iş yaşam kalitesi indeksi açısından değerli olduğu bilinmekle birlikte işgücü devrinin, isteksizliğin ve devamsızlığın altındaki iş davranışlarının anlaşılmasında kilit bir rol oynayan ve son yıllarda önemi gün geçtikçe artan kavramdır. İşe bağlılığın Allport tarafından bir iş tutumu olarak öne sürüldüğü 1943 yılından beri tanım üzerinde ortak bir fikir birliğine ulaşılmamıştır (Kuruüzüm ve ark., 2010, s. 183). Literatürde işe bağlılık; işe cezbolmak, işe angaje olmak, işe kapılmak, işe tutkun olmak ve işe adanmak gibi kavramlar şeklinde kullanıldığı görülmektedir (Büyükbeşe ve Gökasalan, 2018, s. 138).

Günümüz anlamıyla işe bağlılığı ilk tanımlayan kişiler Lodahl ve Kejner (1965) olmuştur. İşe bağlılık kavramı işletmelerde yürütülen işlere yönelik bir tutum olarak ele alınmıştır. Bağlılığın, kişinin yaptığı işe karşı sahip olduğu erdem ve önemin içselleştirmesi olarak değerlendirilmiştir (Ataç ve Özgenel, 2022, s. 162). Yine işe bağlılık konusunda öncü çalışmaları olan Kahn (1990) işe bağlılığı; bireylerin işlerine fiziksel, düşünsel ve duygusal yönlerden bağlı olmaları olarak tanımlamıştır. İşe bağlılık, bir kişinin işini yaptığı sırada kendini daha mutlu ve zinde hissetmesi, kendisini işine adanması veya işinden tatmin olması ve işine yoğunlaşması anlamını taşımaktadır (Altunok, 2019, s. 3). İşe bağlılık, bireyin işine vermiş olduğu değer ve önemin derecesidir. Başka bir deyişle psikolojik açıdan kendisini işi ile tanımlaması ve işteki faaliyetlere katılmasının derecesidir (Sağlam ve ark., 2010, s. 147). İşe bağlılığı; çalışanın fiziksel, duygusal ve bilişsel kaynaklarını işine angaje etmesi, işine pozitif duygusallıkla bakması ve çalışanın yaptığı işe kendisini vermesi olarak tanımlamak mümkündür (Asar, 2018, s. 35).

Bunlara ek olarak, literatürde, bağlılığın belli bir olaya, nesneye, bireye ya da davranışa odaklanmamakla birlikte yaygın ve kalıcı bir duygusal-bilişsel durum olduğunu belirterek işe bağlılığı üç boyut altında incelemişlerdir, bunlar:

Dinçlik (İşe İstek Duyma), fiziksel olarak kendini zinde hissetmek, duygusal açıdan kuvvetli olma, gayret gösterme eğilimi içerisinde olma ve zorluklarla başa çıkmak veya göğüs germek durumudur (Özkalp ve Meydan, 2015, s. 9).

Adanmışlık, kişinin yaptığı işe bütünüyle konsantre olması ve kendini mutlu bir biçime işine vermesiyle karakterize edilmektedir. Bu sayede zaman hızlı bir şekilde geçmekte ve kişi kendini işten ayırması zor hale gelmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008, s. 210).

Yoğunlaşma, kişinin yaptığı işe odaklanması ve kendini mutlu bir şekilde vermesiyle karakterize edilmektedir (Turgut, 2011, s. 156).

## ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmanın evreni; Karabük iline bağlı olup bir turizm kenti olan Safranbolu'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan kişilerdir. Çalışmanın yapıldığı Aralık 2021 ile Mart 2022 dönemleri arasında konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin toplam 1230 olduğu araştırmacı tarafından işletmeler ziyaret edilerek öğrenilmiştir. Evren; araştırılması düşünülen olgunun bütün elemanlarını kapsayan bir yapı olarak kabul edilmektedir (Özen ve Gül, 2007, s. 395). Evrenin; genel ve erişilebilir olmak üzere iki türünün olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla genel evrenin soyut bir kavram olduğu ve tanımlanmasının kolay olmakla birlikte ulaşılmasının çok zor olduğu belirtilmektedir. Erişimi kolay ve somut olan evren ise erişilebilir evrendir (Karasar, 2011, s. 110). Nicel çalışmalarda, araştırmacılardan kendi değerlerinden sıyrılarak nesnel ve bağımsız bir biçimde gerçeği ortaya koymaları beklenmektedir. Bu yüzden nicel araştırmayı kabul etmiş olan araştırmacıların, kendilerini araştırmadan soyutlamalarını sağlayan standart ölçme araçlarını kullanarak veri toplama yoluna gittikleri bilinmektedir (Borg ve Gall, 1989, s. 23). Bu araçlardan biri olan anketin, günümüzdeki profesyonel ve akademik araştırmalarda en çok tercih edilen veri toplama araçlarından biri olduğu söylenebilir. Anket; araştırmaya katılan kişilerin ne düşündüklerini ne hissettiklerini ne bekleediklerini, tutumlarını, algılarını, görüşlerini vb. bilgileri toplamak için oluşturulmuş formlardır (Altunışık, 2008, s. 3).

Safranbolu'daki konaklama işletmeleri üzerine yapılan bu çalışmada yüz yüze anket tekniği tercih edilmiştir. Anket 3 bölüm şeklinde tasarlanmıştır. Birinci bölümde katılımcıların kişisel bilgileri olan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, sektörde ve işletmede çalışma süreleri ile ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde İşe Bağlılık Ölçeği bulunmaktadır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek 17 ifadeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. İşe bağlılık ölçeğinin uyum indeksleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde olup iç tutarlılığı 0,73 olarak tespit edilmiştir. Anketin üçüncü bölümünde Minnesota İş Doyum Ölçeği yer almakta olup Koçoğlu (2015)'nin çalışmasından alınmıştır. Ölçek 20 ifade ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Koçoğlu (2015) ölçeğin güvenilirlik düzeyini 0,80 oranında tespit etmiştir. Konaklama işletmeleri çalışanlarının iş tatmini ve işe bağlılıklarını ölçen ölçeklerin ifadeleri 5'li Liket (1-Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) tipine göre uyarlanmıştır.

Nicel araştırmaların özelliklerinden biri istatistiksel testler yoluyla değerlendirmenin yapılabilir olmasıdır (Ulus vd., 2010, s. 44). Bu nedenle konaklama işletmeleri çalışanlarından toplanan veriler SPSS istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu tür çalışmalarda öncelikle kullanılan ölçüm araçlarının standart olması ve sonra da uygun bilgileri üretme yeteneğini taşımaları için "güvenirlik" ve "yapısal geçerlilik" olarak nitelendirilen iki özelliğe sahip olması beklenir (Ercan ve Kan, 2004, s. 211).

Faktör analizi kendi içerisinde doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Pallant, 2005, s. 179). Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), belirlenmiş olan faktörlerin arasındaki ilişkinin yeterli olup olmadığı, hangi değişkenlerin hangi faktörler altında toplandığı, faktörlerin kendi aralarında bağımsız olup olmadıkları, her bir faktörün kurulmuş olan modeli ne düzeyde açıkladığını test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Erkorkmaz ve ark., 2013, s. 211). Yeni oluşturulan ya da başka bir dilden çevrilen ifadelerin altında yatan temel özellikleri ortaya koymayı hedefleyen faktör analizine ise açıklayıcı faktör analizi adı verilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 75). Dolayısıyla bu çalışmada açıklayıcı faktör analizinin yapılması yeterli görülmüştür.

Verilerin değerlendirilmesinde ilk adımlardan birinin betimleyici analizler olduğu ifade edilmektedir. Başka bir deyişle betimleyici testler verilerin türlerini, düzeylerini, özelliklerini belirlemek için yapılan ilk testlerdendir (Erdoğan, 2012, s. 280). Betimsel analizlerin birçok türü mevcuttur. Ancak bu çalışmada çalışanların özellikleri ve ölçek ifadelerine vermiş oldukları cevapların düzeyini belirlemek için sadece frekans ve aritmetik ortalamalardan yararlanılmıştır. Konaklama işletmeleri çalışanlarının iş tatmini ve işe bağlılıkla ilgili ifadelerine vermiş oldukları cevaplar; “1.00-1.80 = kesinlikle katılmıyorum, 1.81-2.60 = katılmıyorum, 2.61-3.40 = kararsızım, 3.41-4.20 = katılıyorum ve 4.21-5.00 = kesinlikle katılıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir (Özdamar, 2001, s. 145). Araştırma analizlerinin ikinci aşamasına geçmeden önce verilerin parametrik test koşullarına uygun olup olmadığına bakılmıştır. Bunun için belirleyicilerden biri olan verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerleri için Tabachnick ve Fidell’in (2013) önermiş oldukları -1,5-+1,5 değer aralıkları dikkate alınmıştır. Tablo 1’de iş tatmini ve işe bağlılık ölçeklerinin normallik testi sonuçları bulunmaktadır.

**Tablo 1**

*İş Tatmini ve İşe Bağlılık Ölçeklerine İlişkin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri Sonuçları*

<b>Boyutlar</b>	<b>Çarpıklık (Skewness)</b>	<b>Basıklık (Kurtosis)</b>
<b>İş Tatmini</b>	<b>-0,124</b>	<b>-0,566</b>
İçsel Tatmin	-0,366	-0,505
Dışsal Tatmin	0,122	0,474
<b>İşe Bağlılık</b>	<b>0,244</b>	<b>-0,172</b>
İşe Yoğunlaşma	0,042	-1,310
İşe İstek Duyuma	0,441	-0,208
İşe Adanma	0,395	-0,985

Araştırmanın ikinci aşamasında verilerin parametrik test koşullarını sağlaması göz önüne alınarak parametrik testlerden farklılık analizleri olan T-testi ve ANOVA testi yapılmıştır. T-testi iki grup arasında bağımlı bir değişken ortalamaları için anlamlı bir fark olup olmadığını gösterirken, ANOVA, bir aralıkta veya oran ölçeğinde iki gruptan fazla arasındaki anlamlı ortalama farklılıkların incelenmesine yardımcı olmaktadır (Sekaran, 2003, s. 404).

Farklılık analizlerinden sonra konaklama işletmelerindeki çalışanların tatmin düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Analizlerin son aşamasında ise iş tatmini ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki etkileşimin yönünü ve düzeyini belirlemek amacıyla basit ve çoklu regresyon testlerinden yararlanılmıştır. Çoklu regresyon analizinin bir varsayımı, bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının olmaması gerekliliğidir. Değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun belirlenmesi için Varyans Enflasyon Faktörü (VIF) ve tolerans değerleri dikkate alınmaktadır. Yapılan analizlerde VIF değerinin 10’dan küçük, tolerans değerlerinin 0.100’den büyük ve Durbin-Watson değerlerinin de 2’ye yakın olduğu tespit edilmiştir.

Safranbolu ilçesindeki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin tatmin ve işe bağlılık düzeylerine yönelik olarak ön görülmüş olan hipotezler aşağıda sunulmuştur:

**H1:** Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin tatmin düzeyleri, işe bağlılıklarını etkilemektedir.

**H2:** Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe bağlılıklarını etkilemektedir.

H2.1: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe yoğunlaşmalarını etkilemektedir.

H2.2: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe istek duymalarını etkilemektedir.

H2.3: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe adanmalarını etkilemektedir.

**H3:** Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe bağlılıklarını etkilemektedir.

H3.1: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe yoğunlaşmalarını etkilemektedir.

H3.2: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe istek duymalarını etkilemektedir.

H3.3: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe adanmalarını etkilemektedir.

## **BULGULAR**

Araştırmanın bu bölümünde; Karabük ilinin Safranbolu ilçesinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan kişiler üzerine yapılmış olan alan sonuçları ele alınmıştır.

### **Açıklayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular**

Araştırmada kullanılmış olan iş tatmini ve işe bağlılık ölçeklerinin yapısal anlamda geçerliliğini test etmek için Açıklayıcı Faktör (AFA) analizi yapılmıştır. Bununla birlikte güvenilirliğini test etmek için Cronbach's Alpha testinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda iş tatmini ölçeğiyle ilgili AFA ve güvenilirlik sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2.**

*İş Tatmini Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları*

<b>Maddeler</b>	<b>1. İçsel Tatmin</b>	<b>2. Dışsal Tatmin</b>
T8	0,881	
T6	0,848	
T16	0,841	
T15	0,831	
T19	0,828	
T13	0,769	
T4	0,768	
T5	0,751	

T14	0,732	
T3	0,716	
T2	0,711	
T1	0,697	
T10		0,936
T7		0,918
T9		0,914
T11		0,914
T18		0,910
T17		0,908
T12		0,906
T20		0,903
<b>Özdeğerler</b>	<b>7,372</b>	<b>6,703</b>
<b>Varyans Açıklama Oranı</b>	<b>36,859</b>	<b>33,515</b>
<b>Kümülatif Varyans Açıklama Oranı</b>		<b>70,374</b>
<b>Genel Cronbach's Alpha</b>		<b>0,899</b>
<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO):</b>		<b>0,932</b>
<b>Bartlett testi:</b>	$\chi^2$ ; 6348,451	<b>p=0,000</b>

Açıklayıcı faktör analizi sonuçları, Kaiser-Meyer-Olkin değerinin (KMO=0,932) ve Bartlett ( $\chi^2 =6348,451$ ;  $p<0,000$ ) değerinin faktör analizi için uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Tablo 2’de görüldüğü üzere; konaklama işletmesi çalışanlarının iş tatminini ölçen ölçeğin, toplam varyansın %70, 374’ünü açıkladığı ve özdeğeri 1’in üzerinde olan 2 alt boyuttan oluştuğu görülmektedir. İş tatmininin düzeyini belirleyen ifadelerin faktör yüklerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Nitekim literatürde, belli bir olguyu ölçen ölçek ifadelerinin yük değerinin 0,35 ya da daha fazla olmasının, ölçeğin kullanılabilirliği için yeterli olduğu belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2007, s. 44). Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha  $\alpha=0,899$ ) kabul edilebilir düzeyde çıkmıştır. Bu sonucun  $\alpha=0,80$  bandında olması, kullanılan ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğuna işaret etmektedir (Kayış, 2009, s. 405). Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin işe bağlılığını ortaya koyan işe bağlılık ölçeği ile ilgili AFA ve güvenilirlik sonuçları Tablo 3’te gösterilmiştir.

**Tablo 3.**

*İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları*

Maddeler	1. İşe Yoğunlaşma	2. İşe İstek Duyma	2. İşe Adanma
B5	0,952		
B3	0,945		
B8	0,943		
B11	0,938		
B13	0,932		
B16	0,911		
B10		0,824	



B14			0,816
B1			0,799
B2			0,786
B12			0,779
B6			0,720
B7			0,895
B4			0,895
B17			0,870
B9			0,870
B15			0,768
<b>Özdeğerler</b>	5,362	4,100	3,305
<b>Varyans Açıklama Oranı</b>	31,539	24,120	19,444
<b>Kümülatif Varyans Açıklama Oranı</b>			<b>75,103</b>
<b>Genel Cronbach's Alpha</b>			<b>0,816</b>
<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO):</b>			<b>0,873</b>
<b>Bartlett testi:</b>		$\chi^2$ ; 5089,899	<b>p=0,000</b>

Safranbolu ilçesindeki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerden toplanmış olan verilere varimax rotasyonlu temel bileşenler (principal components) yöntemi göre AFA testi uygulanmıştır. İşe bağlılık ölçeğinin KMO değeri 0,873 ve Bartlett değeri  $p < 0,000$  olarak anlamlı çıkmıştır. Bu değerler, işe bağlılık ölçeği için toplanan verilerin yapısal geçerlilik için yeterli olduğuna işaret etmektedir. Konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlılığını ölçen veri setinin toplam varyansın %75,103'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçek, öz değeri 1'in üzerinde olan 3 alt boyuttan oluşmakta olup faktör yüklerinin de kabul edilebilir sınır üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla faktör yüklerinin 0,35'ten büyük olması gerektiği düşüncesinden hareketle, işe bağlılıkla ilgili veri setinin faktör yükleri de kabul edilir düzeydedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ölçeğin güvenilirlik katsayısı  $\alpha = 0,816$  olarak tespit edilmiştir. Alfa katsayılarından hareketle ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Akgül ve Çevik, 2003, s. 436).

#### **Kişisel Bilgilere Yönelik Bulgular**

Safranbolu'da yapılan alan çalışmasına katılan kişilerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir, sektörde ve işletmelerde çalışma sürelerine ilişkin betimsel analiz sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4**

*Araştırmaya Katılan Kişilerin Tanımlayıcı Bilgilerine Yönelik Bulgular*

<b>Cinsiyet</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Kadın	100	30,1
Erkek	232	69,9
<b>Medeni Durumu</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Evli	116	34,9
Bekâr	216	65,1
<b>Yaş</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
30 Yaş ve Altı	101	30,4
31-35 Yaş	129	38,9
36-40 Yaş	54	16,3
41 Yaş ve Üstü	48	14,5

<b>Eğitim Durumu</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Lise ve Altı	86	25,9
Ön Lisans	100	30,1
Lisans	80	24,1
Lisansüstü	66	19,9
<b>Aylık Gelir</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
3500 TL ve Altı	57	17,2
3501-4000 TL	70	21,1
4001-4500 TL	79	23,8
4501-5000 TL	59	17,8
5001 TL ve Üstü	67	20,2
<b>Sektörde Çalışma Süresi</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1 Yıdan Az	47	14,2
1-3 Yıl	63	19,0
4-6 Yıl	82	24,7
7-9 Yıl	65	19,6
10 Yıl ve Üstü	75	22,6
<b>İşletmede Çalışma Süresi</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1 Yıdan Az	31	9,3
1-3 Yıl	69	20,8
4-6 Yıl	65	19,6
7-9 Yıl	93	28,0
10 Yıl ve Üstü	74	22,3
<b>Genel Toplam</b>	<b>332</b>	<b>100</b>

### **Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının İş Tatmini ve İşe Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular**

Araştırmanın bu kısmında Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışmakta olup araştırmaya katılan kişilerin iş tatmini ve işe bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Bu çerçevede çalışanların iş tatmin düzeyleri hem ifadeler bazında hem de boyutsal bazda analiz edilmiş olup elde edilen sonuçları Tablo 5 ve Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 5**

#### *Çalışanların İçsel Tatminine İlişkin Bulgular*

<b>No</b>	<b>İçsel Tatmin Boyutuna İlişkin Maddeler</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b><math>\sigma</math></b>
<b>T8</b>	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından işimden memnunum	4,539	0,709
<b>T6</b>	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından işimden memnunum	4,527	0,656
<b>T16</b>	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından işimden memnunum	4,494	0,775
<b>T15</b>	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından işimden memnunum	4,572	0,689
<b>T19</b>	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden işimden memnunum	4,521	0,656
<b>T13</b>	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından işimden memnunum	4,575	0,643
<b>T4</b>	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	4,355	0,848

	işimden memnunum		
<b>T5</b>	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından işimden memnunum	4,436	0,764
<b>T14</b>	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından işimden memnunum	4,602	0,639
<b>T3</b>	Ekip çalışması olanağının olması bakımından işimden memnunum	4,527	0,679
<b>T2</b>	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından işimden memnunum	4,322	0,766
<b>T1</b>	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden memnunum	4,334	0,818

Tablo 5'te görüldüğü üzere; toplumda saygın bir kişi olma şansı verdiği için ( $\bar{X}4,53$ ), ara sıra değişik şeyler yapabilme şansları olduğundan ( $\bar{X}4,52$ ), sabit bir iş sağlaması bakımından ( $\bar{X}4,49$ ), işlerini yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme özgürlüğüne ( $\bar{X}4,57$ ) ve karar verme şansı ( $\bar{X}4,57$ ) sağlaması nedeniyle katılımcıların işlerinden memnun oldukları görülmektedir. Çalışanlar, yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissinden dolayı ( $\bar{X}4,52$ ), başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansı vermesi nedeniyle ( $\bar{X}4,35$ ), ve kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansına sahip olmaları açısından ( $\bar{X}4,43$ ) işlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışanların, vicdani davranmalarına imkân vermesi ( $\bar{X}4,60$ ) ve başkalarına yardım yapabilmelerine olanak tanıdığı için işlerinden memnun ( $\bar{X}4,32$ ) oldukları görülmektedir. Bununla birlikte, kendilerini her zaman meşgul etmesi bakımından ( $\bar{X}4,33$ ) ve ekip çalışması olanağı sunduğundan ( $\bar{X}4,52$ ) dolayı çalışanların işlerinden memnun oldukları tespit edilmiştir.

**Tablo 6.**

*Çalışanların Dışsal Tatminine İlişkin Bulgular*

No	Dışsal Tatmin Boyutuna İlişkin Maddeler	$\bar{X}$	$\sigma$
<b>T10</b>	Yöneticilerin personeli idare tarzı açısından işimden memnunum	2,747	1,483
<b>T7</b>	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından işimden memnunum	2,647	1,550
<b>T9</b>	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnunum	2,500	1,419
<b>T11</b>	İş içinde terfi olanağının olması bakımından işimden memnunum	2,713	1,478
<b>T18</b>	Çalışanların birbirleri ile anlaşması açısından işimden memnunum	2,768	1,490
<b>T17</b>	Çalışma şartları bakımından işimden memnunum	2,725	1,472
<b>T12</b>	Yöneticilerin karar vermedeki yeteneği bakımından işimden memnunum	2,623	1,468
<b>T20</b>	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından işimden memnunum	2,617	1,395

Tablo 6'da görüldüğü gibi; Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin yöneticilerin personeli idare tarzını ( $\bar{X}2,74$ ), işle ilgili alınmış olan kararların uygulanmasından ( $\bar{X}2,64$ ), çalışma şartlarından ( $\bar{X}2,72$ ), yapılan iş karşılığında aldıkları ücretten ( $\bar{X}2,50$ ), işletmedeki terfi olanaklarından ( $\bar{X}2,71$ ) ve takdir edilme duygusundan ( $\bar{X}2,61$ ) kısmen memnun oldukları söylenebilir. Bununla birlikte işletmedeki çalışanların birbirleriyle olan anlaşma biçimlerinden ( $\bar{X}2,76$ ) ve yöneticilerin karar vermedeki

yeteneklerinden ( $\bar{X}2,62$ ) kısmen memnun oldukları belirlenmiştir. Safranbolu’da faaliyet gösteren konaklama işletmeleri çalışanlarının işe yönelik bağlılık düzeyleri analiz edilmiş olup elde edilen sonuçlar Tablo 7, Tablo 8 ve Tablo 9’da gösterilmiştir.

**Tablo 7**

*Çalışanların İşe Yoğunlaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular*

No	İşe Yoğunlaşma ile İlgili Maddeler	$\bar{X}$	$\sigma$
<b>B5</b>	Çalışırken zaman su gibi akıp gider	3,033	1,454
<b>B3</b>	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum	3,069	1,451
<b>B8</b>	Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim	2,626	1,238
<b>B11</b>	Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim	3,180	1,423
<b>B13</b>	Çalışırken kendimi işime kaptırırım	2,602	1,245
<b>B16</b>	Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim	2,948	1,497

Çalışanların, çalışırken zamanın kısmen su gibi akıp gittiğini ( $\bar{X}3,03$ ) düşündükleri belirlenmiştir. Çalışanlar, etraflarındaki her şeyi bazen unuttuklarını ( $\bar{X}3,06$ ), yoğun çalışırken kısmen mutlu hissettiklerini ( $\bar{X}2,62$ ), bazen işlerine konsantre olabildiklerini ve daldıklarını ( $\bar{X}3,18$ ), kendilerini kısmen işlerine kaptırabildiklerini ( $\bar{X}2,60$ ) ve çalışırken bu durumun hiç bitmemesini bazen istediklerini ( $\bar{X}2,94$ ) ifade ettikleri görülmektedir.

**Tablo 8**

*Çalışanların İşe İstek Duyma Düzeylerine İlişkin Bulgular*

No	İşe İstek Duyma ile İlgili Maddeler	$\bar{X}$	$\sigma$
<b>B10</b>	Ara vermeden uzun süre çalışabilirim	2,984	1,164
<b>B14</b>	Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim	2,611	1,055
<b>B1</b>	İşimde kendimi enerji dolu hissederim	2,602	0,994
<b>B2</b>	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim	2,984	1,190
<b>B12</b>	İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissederim	2,581	1,041
<b>B6</b>	Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir	2,909	1,259

Çalışanların, her zaman olmasa da ara vermeden uzun süre çalışabildikleri ( $\bar{X}2,98$ ), bazen işlerin yolunda gitmediği zamanlarda bile azimle çalışabildikleri ( $\bar{X}2,61$ ) görülmektedir. Bununla birlikte çalışanların, işlerinde kendilerini kısmen enerji dolu ( $\bar{X}2,60$ ), kısmen güçlü ve dinç ( $\bar{X}2,98$ ), kısmen zihinsel olarak güçlü ( $\bar{X}2,58$ ) hissettiklerini ve sabah kalktıklarında işe gitmek için bazen istekli davrandıkları ( $\bar{X}2,90$ ) tespit edilmiştir.

**Tablo 9***Çalışanların İşe Adanma Düzeylerine İlişkin Bulgular*

No	İşe Adanma ile İlgili Maddeler	$\bar{X}$	$\sigma$
<b>B7</b>	İşime karşı istekli ve hevesliyim	2,491	1,259
<b>B4</b>	Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum	2,497	1,264
<b>B17</b>	Yaptığım işle gurur duyuyorum	2,536	1,270
<b>B9</b>	İşim bana çalışma şevki verir	2,385	1,251
<b>B15</b>	İşimi ilginç ve özel bulurum	2,358	1,270

Çalışanların mevcut işlerine karşı istekli ve hevesli olmadıkları ( $\bar{X}2,49$ ), yaptıkları işin anlamlı ve bir amaca hizmet ettiğini düşünmedikleri ( $\bar{X}2,49$ ), yaptıkları işle gurur duymadıkları ( $\bar{X}2,53$ ), yaptıkları işin çalışma şevki vermediği ( $\bar{X}2,38$ ) ve işlerini ilginç görmedikleri gibi özel bulmadıkları ( $\bar{X}2,35$ ) da ortaya çıkmıştır.

**Tablo 10***Çalışanların İş Tatmini ve İşe Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular*

	N	Min.	Max.	$\bar{X}$	$\sigma$
<b>İş Tatmini</b>	<b>332</b>	<b>1,90</b>	<b>5,00</b>	<b>3,757</b>	<b>0,635</b>
İçsel Tatmin	332	1,58	5,00	4,483	0,562
Dışsal Tatmin	332	1,00	5,00	2,667	1,343
<b>İşe Bağlılık</b>	<b>332</b>	<b>1,29</b>	<b>4,53</b>	<b>2,729</b>	<b>0,635</b>
İşe Yoğunlaşma	332	1,00	5,00	2,910	1,298
İşe İstek Duyuma	332	1,00	5,00	2,779	0,881
İşe Adanma	332	1,00	5,00	2,453	1,088

Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeylerinin orta ( $\bar{X}2,66$ ), ancak içsel tatmin düzeylerinin ( $\bar{X}4,48$ ) yüksek çıktığı görülmektedir. Buna bağlı olarak genel tatmin düzeylerinin ( $\bar{X}3,75$ ) yüksek çıktığı söylenebilir. Bununla birlikte işe yoğunlaşma ( $\bar{X}2,91$ ), işe istek duyma düzeyleri ( $\bar{X}2,77$ ) orta, ancak işe adanma düzeyleri ( $\bar{X}2,45$ ) düşük çıkmıştır. Alt boyutlara ilişkin ortalamalar nedeniyle işe bağlılık ( $\bar{X}2,72$ ) düzeyinin de orta düzeyde çıktığı görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle, çalışanların dışsal tatmin düzeylerinden dolayı işe bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

### **İş Tatmini Düzeyinin Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Karşılaştırılması**

Araştırmanın bu kısmında Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin iş tatmini düzeylerinin demografik özellikleri açısından karşılaştırılmıştır. Bu çerçevede Tablo 11'de çalışanların tatmin düzeylerinin cinsiyetlerine göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 11***Tatmin Düzeyinin Çalışanların Cinsiyetleri Açısından Karşılaştırılması*

Cinsiyet		N	$\bar{X}$	$\sigma$	t	p
Genel Tatmin	1. Kadın	100	3,905	0,609	2,803	<b>0,005*</b>
	2. Erkek	232	3,694	0,637		
İçsel Tatmin	1. Kadın	100	4,502	0,510	0,394	0,694
	2. Erkek	232	4,475	0,584		
Dışsal Tatmin	1. Kadın	100	3,008	1,243	3,186	<b>0,002*</b>
	2. Erkek	232	2,521	1,360		
<b>TOPLAM</b>		<b>332</b>				

\*p&lt;0,05

Araştırmaya katılan erkek ve kadın çalışanların tatmin düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir ( $t=2,803$ ;  $p<0,05$ ). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde; kadın çalışanların tatmin düzeylerinin erkek çalışanlarının tatmin düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Boyutsal açıdan bakıldığında; cinsiyete göre çalışanların içsel tatmin düzeyleri farklılık göstermemekle birlikte dış tatmin düzeyinin anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ( $t=3,186$ ;  $p<0,05$ ). Bu çerçevede kadınların erkeklerden daha fazla dışsal yönden tatmin oldukları söylenebilir. Konaklama işletmelerinde çalışan evli ve bekâr kişilerin tatmin düzeyleri Tablo 12’de gösterilmiştir.

**Tablo 12***Tatmin Düzeyinin Çalışanların Medeni Durumları Açısından Karşılaştırılması*

Medeni Durum		N	$\bar{X}$	$\sigma$	t	p
Genel Tatmin	1. Evli	116	3,917	0,656	3,340	<b>0,001*</b>
	2. Bekâr	216	3,671	0,609		
İçsel Tatmin	1. Evli	116	4,533	0,512	1,184	0,237
	2. Bekâr	216	4,457	0,587		
Dışsal Tatmin	1. Evli	116	2,993	1,373	3,284	<b>0,001*</b>
	2. Bekâr	216	2,493	1,296		
<b>TOPLAM</b>		<b>332</b>				

\*p&lt;0,05

Araştırmaya katılan evli ve bekâr çalışanların tatmin düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir ( $t=3,340$ ;  $p<0,05$ ). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde; evli çalışanların tatmin düzeylerinin bekâr çalışanlarının tatmin düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Boyutsal açıdan bakıldığında; medeni duruma göre çalışanların içsel tatmin düzeyleri farklılık göstermemiştir. Ancak dış tatmin düzeyinin medeni durum açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $t=3,284$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre evli çalışanların bekâr çalışanlardan daha fazla dışsal yönden tatmin oldukları görülmektedir. Tatmin düzeyinin konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin yaşları açısından dağılımına yönelik bulgular Tablo 13’te verilmiştir.

**Tablo 13***Tatmin Düzeyinin Çalışanların Yaşları Açısından Karşılaştırılması*

	Yaş	N	$\bar{X}$	$\sigma$	F	p	Tukey
Genel Tatmin	1. 30 Yaş ve Altı	101	3,755	0,624	2,984	0,031*	4>2,3
	2. 31-35 Yaş	129	3,707	0,629			
	3. 36-40 Yaş	54	3,668	0,709			
	4. 41 Yaş ve Üstü	48	3,999	0,542			
İçsel Tatmin	1. 30 Yaş ve Altı	101	4,512	0,489	1,170	0,153	-
	2. 31-35 Yaş	129	4,422	0,590			
	3. 36-40 Yaş	54	4,447	0,700			
	4. 41 Yaş ve Üstü	48	4,630	0,421			
Dışsal Tatmin	1. 30 Yaş ve Altı	101	2,618	1,389	1,672	0,173	-
	2. 31-35 Yaş	129	2,633	1,331			
	3. 36-40 Yaş	54	2,500	1,374			
	4. 41 Yaş ve Üstü	48	3,052	1,204			
<b>TOPLAM</b>		<b>332</b>					

\*p&lt;0,05

Çalışanların yaşları açısından genel tatmin düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir (F=2,984; p<0,05). Tukey sonuçlarına göre; 41 yaş ve üzerinde olan kişilerin tatmin düzeyinin, 31-35 yaş ile 36-40 yaş arasında olan kişilerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Boyutsal açıdan tatmin düzeyi çalışanların yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermemiştir (p>0,05). Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin eğitim durumlarına göre tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş olup elde edilen bulgular Tablo 14'te verilmiştir.

**Tablo 14***Tatmin Düzeyinin Çalışanların Eğitim Durumları Açısından Karşılaştırılması*

	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	$\sigma$	F	p	Tukey
Genel Tatmin	1. Lise ve Altı	86	3,799	0,641	0,170	0,917	-
	2. Ön Lisans	100	3,743	0,646			
	3. Lisans	80	3,738	0,641			
	4. Lisansüstü	66	3,748	0,617			
İçsel Tatmin	1. Lise ve Altı	86	4,549	0,586	0,725	0,538	-
	2. Ön Lisans	100	4,427	0,596			
	3. Lisans	80	4,487	0,559			
	4. Lisansüstü	66	4,479	0,477			
Dışsal Tatmin	1. Lise ve Altı	86	2,674	1,271	0,089	0,966	-
	2. Ön Lisans	100	2,716	1,235			
	3. Lisans	80	2,614	1,450			
	4. Lisansüstü	66	2,651	1,479			
<b>TOPLAM</b>		<b>332</b>					

\*p<0,05

Tablo 14'teki sonuçlar incelendiğinde; eğitim durumuna göre konaklama işletmeleri çalışanlarının tatmin düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir (p>0,05). Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin aylık gelir durumlarına göre tatmin düzeylerinin dağılımı Tablo 15'te gösterilmiştir.

**Tablo 15**

*Tatmin Düzeyinin Çalışanların Aylık Gelir Durumları Açısından Karşılaştırılması*

	<b>Gelir Durumu</b>	<b>N</b>	$\bar{X}$	$\sigma$	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Tukey</b>
<b>Genel Tatmin</b>	1. 3500 TL ve Altı	57	3,864	0,655	1,714	0,147	-
	2. 3501-4000 TL	70	3,855	0,597			
	3. 4001-4500 TL	79	3,683	0,671			
	4. 4501-5000 TL	59	3,628	0,646			
	5. 5001 TL ve Üstü	67	3,765	0,590			
İçsel Tatmin	1. 3500 TL ve Altı	57	4,463	0,609	0,230	0,921	-
	2. 3501-4000 TL	70	4,506	0,500			
	3. 4001-4500 TL	79	4,446	0,609			
	4. 4501-5000 TL	59	4,529	0,543			
	5. 5001 TL ve Üstü	67	4,482	0,553			
Dışsal Tatmin	1. 3500 TL ve Altı	57	2,964	1,357	2,629	<b>0,034*</b>	<b>1&gt;4</b>
	2. 3501-4000 TL	70	2,880	1,369			
	3. 4001-4500 TL	79	2,539	1,361			
	4. 4501-5000 TL	59	2,275	1,315			
	5. 5001 TL ve Üstü	67	2,690	1,238			
<b>TOPLAM</b>		<b>332</b>					

\*p<0,05

Aylık gelir durum itibariyle genel tatmin düzeyi ve içsel tatmin düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Dışsal tatmin düzeyinin katılımcıların gelir durumları açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (F=2,629; p<0,05). Tukey sonuçlarına göre; 3500 TL ve altında geliri olan kişilerin, 4501-5000 TL arasında geliri olan kişilerden daha fazla dışsal açıdan tatmin oldukları görülmektedir. Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin sektörde çalışma sürelerine göre tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş olup elde edilen bulgular Tablo 16'da verilmiştir.

**Tablo 16**

*Tatmin Düzeyinin Çalışanların Sektördeki Çalışma Süreleri Açısından Karşılaştırılması*

	<b>Sektörde Çalışma Süresi</b>	<b>N</b>	$\bar{X}$	$\sigma$	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Tukey</b>
<b>Genel Tatmin</b>	1. 1 Yıldan Az	47	3,786	0,570	2,211	0,068	-
	2. 1-3 Yıl	63	3,819	0,627			
	3. 4-6 Yıl	82	3,653	0,651			
	4. 7-9 Yıl	65	3,643	0,682			



	5. 10 Yıl ve Üstü	75	3,900	0,601			
İçsel Tatmin	1. 1 Yıldan Az	47	4,383	0,593			
	2. 1-3 Yıl	63	4,586	0,541			
	3. 4-6 Yıl	82	4,462	0,482	0,930	0,446	-
	4. 7-9 Yıl	65	4,478	0,630			
	5. 10 Yıl ve Üstü	75	4,490	0,579			
Dışsal Tatmin	1. 1 Yıldan Az	47	2,891	1,242			
	2. 1-3 Yıl	63	2,668	1,380			
	3. 4-6 Yıl	82	2,440	1,411	2,912	<b>0,022*</b>	<b>5&gt;4</b>
	4. 7-9 Yıl	65	2,392	1,235			
	5. 10 Yıl ve Üstü	75	3,015	1,317			
	<b>TOPLAM</b>	<b>332</b>					

\*p<0,05

Sektörde çalışma süreleri bakımından genel tatmin düzeyi ve içsel tatmin düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Dışsal tatmin düzeyinin ise katılımcıların sektördeki çalışma süreleri açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $F=2,912$ ;  $p<0,05$ ). Tukey sonuçlarına göre; 10 ve üzeri yıldır turizm sektöründe çalışan kişilerin, 7-9 yıldır sektörde çalışan kişilerden daha fazla dışsal açıdan tatmin oldukları tespit edilmiştir. Tatmin düzeyinin mevcut işletmedeki çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 17’de gösterilmiştir.

**Tablo 17**

*Tatmin Düzeyinin Çalışanların İşletmedeki Çalışma Süreleri Açısından Karşılaştırılması*

	İşletmede Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	$\sigma$	F	p	Tukey
Genel Tatmin	1. 1 Yıldan Az	31	3,925	0,530			
	2. 1-3 Yıl	69	3,633	0,636			
	3. 4-6 Yıl	65	3,780	0,640	1,302	0,269	-
	4. 7-9 Yıl	93	3,746	0,652			
	5. 10 Yıl ve Üstü	74	3,796	0,644			
İçsel Tatmin	1. 1 Yıldan Az	31	4,518	0,533			
	2. 1-3 Yıl	69	4,379	0,637			
	3. 4-6 Yıl	65	4,561	0,507	0,960	0,430	-
	4. 7-9 Yıl	93	4,480	0,569			
	5. 10 Yıl ve Üstü	74	4,503	0,535			
Dışsal Tatmin	1. 1 Yıldan Az	31	3,036	1,318			
	2. 1-3 Yıl	69	2,514	1,310			
	3. 4-6 Yıl	65	2,607	1,309	0,893	0,468	-
	4. 7-9 Yıl	93	2,646	1,426			
	5. 10 Yıl ve Üstü	74	2,736	1,309			
	<b>TOPLAM</b>	<b>332</b>					

\*p<0,05

Tablo 17'deki sonuçlar; işletmedeki çalışma süresi açısından çalışanların hem genel tatmin düzeyinin hem de boyutsal anlamdaki tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediğini göstermektedir ( $p>0,05$ ).

### İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Demografik Özellikleri Açısından Karşılaştırılması

Araştırmanın bu kısmında Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin işe bağlılık düzeylerinin demografik özellikleri açısından karşılaştırılmıştır. Bu çerçevede Tablo 18'de çalışanların işe bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 18**

*İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Cinsiyetleri Açısından Karşılaştırılması*

Cinsiyet		N	$\bar{X}$	$\sigma$	t	p
İşe Bağlılık	1. Kadın	100	2,898	0,624	3,231	<b>0,001*</b>
	2. Erkek	232	2,656	0,627		
İşe Yoğunlaşma	1. Kadın	100	3,136	1,337	2,097	<b>0,037*</b>
	2. Erkek	232	2,812	1,272		
İşe İstek Duyma	1. Kadın	100	2,831	0,824	0,713	0,476
	2. Erkek	232	2,756	0,905		
İşe Adanma	1. Kadın	100	2,694	1,067	2,666	<b>0,008*</b>
	2. Erkek	232	2,350	1,083		
<b>TOPLAM</b>		<b>332</b>				

\* $p<0,05$

Konaklama işletmelerinde çalışan kadın ve erkeklerin işe bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği ve kadınların erkeklerden daha fazla işlerine bağlı oldukları tespit edilmiştir ( $t=3,231$ ;  $p<0,05$ ). İşe istek duyma boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmemekle birlikte işe yoğunlaşma ( $F=2,097$ ;  $p<0,05$ ) ve işe adanma ( $F=2,666$ ;  $p<0,05$ ) boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu çerçevede kadınların, erkeklerden daha fazla işe yoğunlaştıkları ve kendilerini işlerine adadıkları tespit edilmiştir. Safranbolu'daki konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık düzeyinin medeni durumları açısından dağılımı Tablo 19'da sunulmuştur.

**Tablo 19**

*İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Medeni Durumları Açısından Karşılaştırılması*

Medeni Durum		N	$\bar{X}$	$\sigma$	t	p
İşe Bağlılık	1. Evli	116	2,825	0,611	2,026	<b>0,044*</b>
	2. Bekâr	216	2,678	0,643		
İşe Yoğunlaşma	1. Evli	116	3,001	1,248	0,938	0,349
	2. Bekâr	216	2,861	1,325		
İşe İstek Duyma	1. Evli	116	2,854	0,870	1,149	0,251
	2. Bekâr	216	2,738	0,885		
İşe Adanma	1. Evli	116	2,579	1,125	1,545	0,123

2. Bekâr	216	2,386	1,064
<b>TOPLAM</b>	<b>332</b>		

\*p<0,05

Evli ve bekârların işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (t=2,026; p<0,05). Dolayısıyla evli olan kişilerin, bekâr olan kişilerden daha fazla işlerine bağlı oldukları görülmektedir. Alt boyutlar açısından ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. İşe bağlılık düzeyinin katılımcıların yaşları açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiş olup elde edilen sonuçlar Tablo 20’de gösterilmiştir.

**Tablo 20**

*İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Yaşları Açısından Karşılaştırılması*

	Yaş	N	$\bar{X}$	$\sigma$	F	p	Tukey
İşe Bağlılık	1. 30 Yaş ve Altı	101	2,743	0,622	6,843	0,000*	4>1 4>2 4>3
	2. 31-35 Yaş	129	2,653	0,576			
	3. 36-40 Yaş	54	2,577	0,653			
	4. 41 Yaş ve Üstü	48	3,078	0,680			
İşe Yoğunlaşma	1. 30 Yaş ve Altı	101	2,904	1,330	0,985	0,400	
	2. 31-35 Yaş	129	2,814	1,255			
	3. 36-40 Yaş	54	2,901	1,366			
	4. 41 Yaş ve Üstü	48	3,191	1,268			
İşe İstek Duyma	1. 30 Yaş ve Altı	101	2,815	0,917	2,657	0,048*	4>3
	2. 31-35 Yaş	129	2,801	0,898			
	3. 36-40 Yaş	54	2,496	0,797			
	4. 41 Yaş ve Üstü	48	2,961	0,793			
İşe Adanma	1. 30 Yaş ve Altı	101	2,463	1,106	7,243	0,000*	4>1 4>2 4>3
	2. 31-35 Yaş	129	2,282	1,056			
	3. 36-40 Yaş	54	2,285	0,997			
	4. 41 Yaş ve Üstü	48	3,083	1,027			
<b>TOPLAM</b>		<b>332</b>					

\*p<0,05

Katılımcıların yaşlarına göre işe bağlılık düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir (F=6,843; p<0,05). Buna göre; 41 ve üstü yaşında olan çalışanların, 40 yaş ve altında olan kişilerden daha fazla işlerine karşı bağlılık gösterdikleri görülmektedir. Çalışmada işe yoğunlaşmanın katılımcıların yaşları açısından anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak işe istek duyma (F=2,657; p<0,05) ve işe adanma (F=7,243; p<0,05) boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu göze çarpmaktadır. Bu çerçevede 41 ve üstü yaşında olan kişilerin, 36-40 yaşında olan kişilerden daha fazla işlerine karşı istek duydukları belirlenmiştir. Bununla birlikte 41 ve üstü yaşında olan çalışanların, 40 yaş ve altında olan kişilerden daha fazla kendilerini işlerine adadıkları görülmektedir. Tablo 21’de eğitim durumu itibarıyla konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık düzeyine ilişkin sonuçlar gösterilmiştir.

**Tablo 21***İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Eğitim Durumları Açısından Karşılaştırılması*

	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	$\sigma$	F	p	Tukey
İşe Bağlılık	1. Lise ve Altı	86	2,795	0,782	3,242	0,022*	2>3
	2. Ön Lisans	100	2,847	0,573			
	3. Lisans	80	2,600	0,563			
	4. Lisansüstü	66	2,623	0,556			
İşe Yoğunlaşma	1. Lise ve Altı	86	3,017	1,421	1,336	0,263	-
	2. Ön Lisans	100	3,051	1,246			
	3. Lisans	80	2,754	1,295			
	4. Lisansüstü	66	2,744	1,198			
İşe İstek Duyma	1. Lise ve Altı	86	2,688	0,866	0,933	0,425	-
	2. Ön Lisans	100	2,768	0,899			
	3. Lisans	80	2,768	0,822			
	4. Lisansüstü	66	2,926	0,940			
İşe Adanma	1. Lise ve Altı	86	2,658	1,166	6,441	0,000*	1>3,4 2>3,4
	2. Ön Lisans	100	2,696	1,112			
	3. Lisans	80	2,212	1,079			
	4. Lisansüstü	66	2,112	0,786			
<b>TOPLAM</b>		<b>332</b>					

\*p&lt;0,05

Eğitim durumu açısından çalışanların işe bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (F=3,242; p<0,05). Bu bağlamda; ön lisans mezunlarının, lisans mezunlarına göre daha fazla işlerine bağlı oldukları görülmektedir. İşe yoğunlaşma ve işe istek duyma boyutlarında bir farklılık olmamakla birlikte işe adanma boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu göze çarpmaktadır (F=6,441; p<0,05). Tukey sonuçlarına göre; lise ve altı ile ön lisans mezunu olan çalışanların, lisans ve lisansüstü mezunu kişilerden daha fazla kendilerini işlerinde adadıkları tespit edilmiştir. Safranbolu'daki konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık düzeyinin aylık gelir durumları açısından dağılımı Tablo 22'de gösterilmiştir.

**Tablo 22***İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Aylık Gelir Durumları Açısından Karşılaştırılması*

	Gelir Durumu	N	$\bar{X}$	$\sigma$	F	p	Tukey
İşe Bağlılık	1. 3500 TL ve Altı	57	2,925	0,661	2,996	0,019*	1>4
	2. 3501-4000 TL	70	2,635	0,599			
	3. 4001-4500 TL	79	2,683	0,680			
	4. 4501-5000 TL	59	2,597	0,608			
	5. 5001 TL ve Üstü	67	2,832	0,576			
İşe Yoğunlaşma	1. 3500 TL ve Altı	57	3,263	1,298	3,342	0,011*	1>2
	2. 3501-4000 TL	70	2,464	1,308			
	3. 4001-4500 TL	79	2,940	1,258			
	4. 4501-5000 TL	59	3,025	1,267			

	5. 5001 TL ve Üstü	67	2,937	1,273			
İşe İstek Duyuma	1. 3500 TL ve Altı	57	2,818	0,976			
	2. 3501-4000 TL	70	2,833	0,786			
	3. 4001-4500 TL	79	2,797	0,998	1,135	0,340	-
	4. 4501-5000 TL	59	2,562	0,829			
	5. 5001 TL ve Üstü	67	2,858	0,775			
İşe Adanma	1. 3500 TL ve Altı	57	2,649	1,122			
	2. 3501-4000 TL	70	2,602	1,098			
	3. 4001-4500 TL	79	2,238	1,051	3,713	<b>0,006*</b>	<b>5&gt;4</b>
	4. 4501-5000 TL	59	2,125	0,866			
	5. 5001 TL ve Üstü	67	2,674	1,178			
<b>TOPLAM</b>		<b>332</b>					

Katılımcıların gelir durumlarına göre işe bağlılık düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=2,996$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre; 3500 TL ve altında geliri olan çalışanların, 4501-5000 TL geliri olanlardan daha fazla işlerine bağlı oldukları görülmektedir. Çalışmada işe istek duymanın katılımcıların gelir durumları açısından anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ancak işe yoğunlaşma ( $F=3,342$ ;  $p<0,05$ ) ve işe adanma ( $F=3,713$ ;  $p<0,05$ ) boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda 3500 TL ve altında geliri olan kişilerin, 3501-4000 TL geliri olan kişilerden daha fazla işlerine yoğunlaştıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte 5001 TL ve üstünde geliri olan çalışanların, 4501-5000 TL arasında geliri olanlardan daha fazla kendilerini işlerine adadıkları ortaya çıkmıştır. İşe bağlılık düzeyinin sektördeki çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Tespit edilen bulgular Tablo 23'te verilmiştir.

**Tablo 23**

*İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların Sektördeki Çalışma Süreleri Açısından Karşılaştırılması*

	Sektörde Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	$\sigma$	F	p	Tukey
İşe Bağlılık	1. 1 Yıldan Az	47	2,826	0,691			
	2. 1-3 Yıl	63	2,735	0,752			
	3. 4-6 Yıl	82	2,690	0,606	0,361	0,836	-
	4. 7-9 Yıl	65	2,722	0,601			
	5. 10 Yıl ve Üstü	75	2,712	0,556			
İşe Yoğunlaşma	1. 1 Yıldan Az	47	2,766	1,414			
	2. 1-3 Yıl	63	2,820	1,294			
	3. 4-6 Yıl	82	2,857	1,264	0,714	0,583	-
	4. 7-9 Yıl	65	3,125	1,406			
	5. 10 Yıl ve Üstü	75	2,946	1,170			
İşe İstek Duyuma	1. 1 Yıldan Az	47	2,922	0,934			
	2. 1-3 Yıl	63	2,915	1,072			
	3. 4-6 Yıl	82	2,737	0,726	1,062	0,375	-
	4. 7-9 Yıl	65	2,705	0,898			
	5. 10 Yıl ve Üstü	75	2,684	0,803			
İşe Adanma	1. 1 Yıldan Az	47	2,783	1,151	1,636	0,165	-

2. 1-3 Yıl	63	2,419	1,138
3. 4-6 Yıl	82	2,434	1,091
4. 7-9 Yıl	65	2,258	0,937
5. 10 Yıl ve Üstü	75	2,466	1,105
<b>TOPLAM</b>	<b>332</b>		

\*p<0,05

Safranbolu ilçesinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri çalışanlarının sektördeki çalışma süreleri bakımından işe bağlılık düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır (p>0,05). Dolayısıyla tüm boyutlarda çalışanların bağlılık düzeyinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Tablo 24'te görüldüğü üzere; çalışanların Safranbolu'daki konaklama işletmelerindeki çalışma sürelerine bağlı olarak işe bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir.

**Tablo 24**

*İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışanların İşletmedeki Çalışma Süreleri Açısından Karşılaştırılması*

İşletmede Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	$\sigma$	F	p	Tukey	
İşe Bağlılık	1. 1 Yıldan Az	31	2,768	0,558	0,657	0,622	-
	2. 1-3 Yıl	69	2,820	0,650			
	3. 4-6 Yıl	65	2,648	0,682			
	4. 7-9 Yıl	93	2,716	0,635			
	5. 10 Yıl ve Üstü	74	2,716	0,611			
İşe Yoğunlaşma	1. 1 Yıldan Az	31	2,736	1,339	1,946	0,103	-
	2. 1-3 Yıl	69	3,195	1,228			
	3. 4-6 Yıl	65	2,848	1,238			
	4. 7-9 Yıl	93	3,010	1,370			
	5. 10 Yıl ve Üstü	74	2,644	1,271			
İşe İstek Duyuma	1. 1 Yıldan Az	31	2,967	0,816	1,852	0,119	-
	2. 1-3 Yıl	69	2,794	0,978			
	3. 4-6 Yıl	65	2,602	0,945			
	4. 7-9 Yıl	93	2,698	0,810			
	5. 10 Yıl ve Üstü	74	2,941	0,815			
İşe Adanma	1. 1 Yıldan Az	31	2,567	1,064	0,316	0,867	-
	2. 1-3 Yıl	69	2,400	1,035			
	3. 4-6 Yıl	65	2,464	1,125			
	4. 7-9 Yıl	93	2,384	1,124			
	5. 10 Yıl ve Üstü	74	2,532	1,087			
<b>TOPLAM</b>	<b>332</b>						

\*p<0,05

Araştırmaya katılan çalışanların Safranbolu ilçesinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerindeki çalışma süreleri açısından işe bağlılık düzeyinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05). Dolayısıyla tüm boyutlarda çalışanların bağlılık düzeyinin birbirine yakın olduğu söylenebilir.

## İş Tatmini ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında konaklama işletmesi çalışanlarının iş tatmini ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir ve iş tatmini ve işe bağlılık arasındaki ilişki Tablo 25'te gösterilmektedir.

**Tablo 25.**

*İş Tatmini ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişki*

Pearson Korelasyon	Genel Tatmin	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	İşe Bağlılık	İşe Yoğunlaşma	İşe İstek Duyma	İşe Adanma	
Genel Tatmin	r	1	0,535**	0,848**	<b>0,385**</b>	0,098	<b>0,210**</b>	<b>0,418**</b>
	p		0,000	0,000	0,000	0,074	0,000	0,000
İçsel Tatmin	r	0,535**	1	0,005	0,031	0,029	-0,034	0,052
	p	0,000		0,931	0,579	0,599	0,543	0,346
Dışsal Tatmin	r	0,848**	0,005	1	<b>0,436**</b>	0,098	<b>0,270**</b>	<b>0,463**</b>
	p	0,000	0,931		0,000	0,075	0,000	0,000
İşe Bağlılık	r	<b>0,385**</b>	0,031	<b>0,436**</b>	1	0,673**	0,529**	0,507**
	p	0,000	0,579	0,000		0,000	0,000	0,000
İşe Yoğunlaşma	r	0,098	0,029	0,098	0,673**	1	-0,024	-0,073
	p	0,074	0,599	0,075	0,000		0,659	0,184
İşe İstek Duyma	r	<b>0,210**</b>	-0,034	<b>0,270**</b>	0,529**	-0,024	1	0,114*
	p	0,000	0,543	0,000	0,000	0,659		0,038
İşe Adanma	r	<b>0,418**</b>	0,052	<b>0,463**</b>	0,507**	-0,073	0,114*	1
	p	0,000	0,346	0,000	0,000	0,184	0,038	

Not: \*\*p<0,01; \*p<0,05

Tablo 25'te görüldüğü üzere; çalışanların genel tatmini ile işe bağlılıkları arasında pozitif ve zayıf bir ilişki vardır ( $r=0,385$ ). Genel tatmin ile işe bağlılığın alt boyutu olan işe istek duyma arasında çok zayıf ve pozitif ( $r=0,201$ ), işe adanma arasında ise zayıf ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r=0,418$ ). İş tatminin alt boyutu olan içsel tatmin ile işe bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak dışsal tatmin boyutu ile işe bağlılık arasında zayıf bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=0,436$ ). Bununla birlikte dışsal tatmin ile işe bağlılığın alt boyutu olan işe istek duyma ( $r=0,270$ ) ve işe adanma ( $r=0,463$ ) arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur.

## İş Tatmininin İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında konaklama işletmesi çalışanlarının iş tatmininin işe bağlılık düzeylerini etkileyip etkilemediğini tespit etmek için basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda genel tatmin düzeyinin işe bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin bulgular Tablo 26'da sunulmuştur.

**Tablo 26***Genel Tatmin Düzeyinin İşe Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi*

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	1,286	0,193		6,648	<b>0,000*</b>
İş Tatmini	0,384	0,051	0,385	7,567	<b>0,000*</b>
R			0,385		
R <sup>2</sup>			0,148		
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>			0,145		
Standart Hata			0,587		
F			57,266		<b>0,000*</b>

\*p&lt;0,05

Tablo 26’da görüldüğü üzere bağımsız değişken olan iş tatmininin, bağımlı değişken olan işe bağlılık üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. İş tatmini ve işe bağlılık için kurulan model anlamlı bulunmuştur [F=57,266, p<0,05]. Sonuçlar; iş tatminine ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısının %14,8 olduğuna işaret etmiştir. Bu sonuca göre, işe bağlılık düzeyinde yaşanan değişimin %14,8’inin, iş tatmininde meydana gelen değişime bağlı olduğu söylenebilir. Modelde iş tatmininin, çalışanların işe bağlılığını 0,384 birim artırdığı ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede “H1: Safranbolu’daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin tatmin düzeyleri, işe bağlılıklarını etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

İş tatmininin alt boyutları olan içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin çalışanların işe bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisine ilişkin bulgular Tablo 27’de verilmiştir.

**Tablo 27***İçsel ve Dışsal Tatmin Düzeyinin Çalışanların İşe Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi*

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	2,036	0,260		7,814	<b>0,000*</b>
İçsel Tatmin	0,032	0,056	0,028	0,575	0,566
Dışsal Tatmin	0,206	0,023	0,436	8,785	<b>0,000*</b>
R			0,437		
R <sup>2</sup>			0,191		
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>			0,186		
Standart Hata			0,573		
F			38,780		<b>0,000*</b>

\*p&lt;0,05



Bağımsız değişkenler olan içsel ve dışsal tatmin boyutlarının, bağımlı değişken olan işe bağlılık üzerindeki etkisi analiz edilmiş olup kurulan model anlamlı çıkmıştır [F=38,780, p<0,05]. İçsel ve dışsal tatmin düzeylerine ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %18,6 olarak bulunmuştur. Yani içsel ve dışsal tatmin boyutlarında meydana gelen bir birimlik artış işe bağlılıkta %18,6 oranında değişime neden olmaktadır. Modelde anlamlı sonuçlar veren değişkenlere bakıldığında; dışsal tatmin düzeyinin, çalışanların işe bağlılığını 0,206 birim artırdığı görülmektedir. Bu kapsamda “H2: Safranbolu’daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe bağlılıklarını etkilemektedir” hipotezi kabul edilmemiştir. Ancak “H3: Safranbolu’daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe bağlılıklarını etkilemektedir” hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

İş tatmininin alt boyutları olan içsel ve dışsal tatmin düzeyinin işe bağlılığın alt boyutu olan işe yoğunlaşma düzeyi üzerindeki etkisine ilişkin bulgular Tablo 28’de verilmiştir.

**Tablo 28**

*İçsel ve Dışsal Tatmin Düzeyinin İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan İşe Yoğunlaşma Düzeyi Üzerindeki Etkisi*

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	2,363	0,589		4,013	<b>0,000*</b>
İçsel Tatmin	0,066	0,127	0,028	0,519	0,604
Dışsal Tatmin	0,094	0,053	0,098	1,782	0,076
R			0,102		
R <sup>2</sup>			0,010		
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>			0,004		
Standart Hata			1,295		
F			1,726		0,180

\*p<0,05

İçsel ve dışsal tatmin boyutlarının, işe bağlılığın işe yoğunlaşma alt boyutu üzerindeki etkisi analiz edilmiş olup kurulan model anlamlı çıkmamıştır [F=1,726, p>0,05]. Bu sonuca göre “H2.1: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe yoğunlaşmalarını etkilemektedir” ile “H3.1: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe yoğunlaşmalarını etkilemektedir” hipotezleri kabul edilmemiştir.

İş tatmininin alt boyutları olan içsel ve dışsal tatmin düzeyinin işe bağlılığın alt boyutu olan işe istek duyma düzeyi üzerindeki etkisine ilişkin bulgular Tablo 29’da sunulmuştur.

**Tablo 29**

*İçsel ve Dışsal Tatmin Düzeyinin İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan İşe İstek Duyma Düzeyi Üzerindeki Etkisi*

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	2,551	0,386		6,601	<b>0,000*</b>
İçsel Tatmin	-0,055	0,083	-0,035	-0,656	0,512
Dışsal Tatmin	0,177	0,035	0,270	5,089	<b>0,000*</b>
	R		0,272		
	R <sup>2</sup>		0,074		
	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>		0,068		
	Standart Hata		0,850		
	F		13,146		<b>0,000*</b>

\*p<0,05

İçsel ve dışsal tatmin boyutlarının, işe bağlılığın alt boyutu olan işe istek duyma üzerindeki etkisi analiz edilmiş olup kurulan model anlamlı çıkmıştır [F=13,146, p<0,05]. İçsel ve dışsal tatmin düzeylerine ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %6,8 olarak bulunmuştur. Yani içsel ve dışsal tatmin boyutlarında meydana gelen bir birimlik artış işe istek duyma düzeyinde %6,8 oranında değişime neden olmaktadır. Modelde anlamlı sonuçlar veren değişkenlere incelendiğinde; dışsal tatmin düzeyinin, çalışanların işe istek duyma düzeylerini 0,177 birim artırdığı belirlenmiştir. Bulgulardan hareketle “H2.2: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe istek duymalarını etkilemektedir” hipotezinin kabul edilmediği söylenebilir. Bunun yanı sıra “H3.2: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe istek duymalarını etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

İş tatmininin alt boyutları olan içsel ve dışsal tatmin düzeyinin işe bağlılığın alt boyutu olan işe adanma düzeyi üzerindeki etkisine yönelik sonuçlara Tablo 30’da yer verilmiştir.

**Tablo 30**

*İçsel ve Dışsal Tatmin Düzeyinin İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan İşe Adanma Düzeyi Üzerindeki Etkisi*

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	1,023	0,439		2,330	<b>0,020*</b>
İçsel Tatmin	0,096	0,094	0,050	1,017	0,310
Dışsal Tatmin	0,375	0,040	0,462	9,476	<b>0,000*</b>
	R		0,465		
	R <sup>2</sup>		0,217		
	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>		0,212		
	Standart Hata		0,966		
	F		45,463		<b>0,000*</b>

\*p<0,05

İçsel ve dışsal tatmin boyutlarının, işe bağlılığın alt boyutu olan işe adanma üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Değişkenler için kurulmuş olan model anlamlı bulunmuş olup [ $F=13,146$ ,  $p<0,05$ ], içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin düzeltilmiş determinasyon katsayısı %21,2 olarak tespit edilmiştir. Modelde anlamlı sonuçlar veren değişkenlerden dışsal tatmin düzeyinin, çalışanların işe adanma düzeyini 0,375 birim artırdığı ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışmanın “H2.3: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin içsel tatmin düzeyleri, işe adanmalarını etkilemektedir” hipotezi kabul edilmemiştir. Ancak “H3.3: Konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin dışsal tatmin düzeyleri, işe adanmalarını etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

## SONUÇ

Günümüzde insan unsurunun önemini fark eden pek çok konaklama işletmesinin, bu gerçeği görerek çalışanlarını tatmin etmek ve onların bağlılıklarını artırmak için çeşitli faaliyetlerde bulunduğu bilinmektedir. Çalışanların tatminin ve işe olan bağlılıklarının sağlandığı bir ortamda, önemli bir kültür turizmi destinasyonu olan Safranbolu'daki konaklama işletmelerindeki durumun hangi düzeyde olduğu merak edilen bir konudur. Bu düşünceden hareketle Safranbolu ilçesinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri üzerine bir alan çalışması gerçekleştirilmiştir.

İş tatmini ve işe bağlılık konusunda yapılmış olan çalışmalarda (Culibrk ve ark., 2018; Demir, 2020; Eryılmaz ve ark., 2021; Gopinath ve Kolpana, 2020; Maden-Eyiusta, 2015; Qadiri, 2021; Seçkin, 2018; Yuspahruddin ve ark., 2020) işe bağlılığın, olumlu örgütsel çıkarımlara yol açabilecek belirli psikolojik ihtiyaçların tatmini için potansiyel temelini oluşturduğunu ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada ise toplumda saygın bir kişi olma şansı verdiğinden, ara sıra değişik şeyler yapabilme şansları olduğundan, sabit bir iş sağlaması bakımından, işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme özgürlüğü ve karar verme şansı sağlaması nedeniyle katılımcıların işlerinden memnun oldukları tespit edilmiştir. Çalışanlar, yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissinden dolayı, başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansı vermesi nedeniyle ve kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansına sahip olmaları açısından işlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışanların, vicdani davranmalarına imkân vermesi ve başkalarına yardım yapabilmelerine olanak tanıdığı için işlerinden memnun oldukları görülmüştür. Bununla birlikte, kendilerini her zaman meşgul etmesi bakımından ve ekip çalışması olanağı sunduğundan dolayı çalışanların işlerinden memnun oldukları ortaya çıkmıştır. Ancak Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin yöneticilerin personeli idare tarzını, işle ilgili alınmış olan kararların uygulanmasından, çalışma şartlarından, yapılan iş karşılığında aldıkları ücretten, işletmedeki terfi olanaklarından ve takdir edilme duygusundan kısmen memnun oldukları belirlenmiştir. Bununla birlikte işletmedeki çalışanların birbirleriyle olan anlaşma biçimlerinden ve yöneticilerin karar vermedeki yeteneklerinden kısmen memnun oldukları tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçları kapsamında; konaklama işletmelerine çalışanların iş tatmini ve işe bağlılıklarını artırmak için teorik çıkarımlar ve uygulamaya yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Safranbolu'daki konaklama işletmelerinde çalışan personelin çalışma olanakları iyileştirilebilir,
- Konaklama işletmelerinin başarısı şüphesiz o kurumun çalışanlarının başarısına bağlıdır. Çalışanların performansı ise yüksek düzeyde tatmin edilmiş olmasına bağlıdır,
- Çalışanlara hizmet içi eğitim, kişisel gelişim eğitimleri için uygun ortamların

sağlanması,

•Yöneticiler çalışanların beklentilerini karşılayacak iyileştirmeler yapmalıdır. Çalışanların yükselmeleri (terfi) olanakları ve adil bir şekilde ödül sistemini uygulamalıdır,

•Yöneticiler çalışanlarla daha fazla iletişim kurmalı ve kaliteli bilgi paylaşımı yapılması önerilmektedir.

## KAYNAKLAR

- Akgül, A. & Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri, SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Emek Ofset Ltd. Şti.
- Aliyeva, A. (2013). *Çalışanların örgütsel adalet algılarının iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Altunışık, R. (2008). Anketlerde veri kalitesinin iyileştirilmesi için öntest (pilot test) yöntemleri. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, (2), 1-17.
- Altunok, D. (2019). *X ve Y kuşak farklılıklarının işe bağlılık ve motive eden faktörler açısından incelenmesi*. *Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2(1), 1-21. <https://doi.org/10.38004/sobad.557224>
- Asar, R. (2018). Çalışanın işe tutulması. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27(2), 33-43.
- Ataç, İ. & Özgenel, M. (2021). Öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 5(1), 160-174. <https://doi.org/10.32960/uead.888845>
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Tekstil sektöründe bir inceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19), 63-184. <https://doi.org/10.11122/ijmeb.2013.9.19.273>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1989). *Educational research: An introduction*. Longman Group.
- Büyükbeşe, T., & Gökaslan, M. O. (2018). İşe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Mukaddime*, 9(2), 135-154. <https://doi.org/10.19059/mukaddime.376745>
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Data analysis handbook for social sciences*. Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), 470-483.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(132), 1-12.
- Çekmecelioğlu, G. H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurlarının yaratıcılık üzerindeki etkileri. *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 21(243), 120-131.
- Çetin, A., Erenler-Tekmen, E. & Şentürk, M. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısının bilgi paylaşma davranışına etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 289-315.
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 205-224.
- Ercan, İ. & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenirlilik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erdoğan, İ. (2012). *Pozitivist metodoloji ve ötesi: Bilimsel araştırma tasarımları, niteliksel ve istatistiksel yöntemler*. ERK.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri*, 33(1), 210-223.
- Erkuş, A., Turunç, Ö., & Yücel, R. (2011). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde içsel ve

- dışsal iş tatmininin aracılık rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 245-270.
- Eryılmaz, A., Başal, A. & Bal-Gezeğin, B. (2021). The mediator role of work-related need satisfaction between subjective well-being and work engagement of teachers. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 10(3), 482-494. <https://doi.org/10.14686/buefad.917064>
- Eryılmaz, A. & Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, (15), 49-55.
- Given, L. M. (2008). *Qualitative research methods*. SAGE Publications, Inc.
- Gopinath, R. & Kalpana, R. (2020). Relationship of job involvement with job satisfaction. *Adalya Journal*, 9(7), 306-315.
- Güneş, N. (2014). *Yerel halkın turizm algısını ve turizme katılımı: Antalya Konyaaltı ve Kepez İlçesi Örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7. Baskı). Pearson New International Edition.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. Baskı). Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayış, A. (2009) Güvenirlilik analizi. Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde*. Asil Yayın Dağıtım.
- Keleş, Ç. H. N. (2006). *İş tatminin örgütsel bağlılık üzerinde etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım yapan firmalarında yapılan bir araştırma*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Kırcaali-İftar, G. (1999b). Ölçme. A. A. Bir (Ed.), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, içinde (s.11-22). Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4. Baskı). The Guilford Press.
- Koçoğlu, C. M. (2015). Akademik personelin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 16-35.
- Kuruüzüm, A., Irmak, S. & Çetin, İ. E. (2010). İşe bağlılığı etkileyen faktörler: İmalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. *Bilig*, (53), 183-198.
- Lodahl T. M., & M. Kejner. The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Maden-Eyiusta, C. (2015). İşgörenlerin güçlendirme algılarının sorumluluk üstlenme davranışları üzerindeki etkisi: işe adanmışlık ve iş tatmini değişkenlerinin aracılık rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43, 68-78.
- Özdamar, K. (2001) *Spss ile biyoistatistik* (4. Basım). Kaan Kitabevi.
- Özen, Y. & Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren ve örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi*, (15), 394-422.
- Özkalp, E. & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçede güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19.
- Özpehlivan, M. (2019). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. Allen and Unwin Inc.
- Qadiri, N. (2021). *Çalışanların iş tatmini ve işe bağlılık düzeylerinde öğrenen liderlik davranışının rolü ve etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi.
- Sageer, A., Rafat, S., & Agarwal, P. (2012). Identification of variables affecting employee satisfaction and their impact on the organization. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(1), 32-39.

- Sağlam-Arı, G., Bal, H. & Çına-Bal, E. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Sarrafoğlu, G. B. (2019). *Örgütsel adalet ve örgütsel sessizliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Seçkin, Ş. (2018). Yapılan işin anlamlılığı ve işe tutkunluk ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 143-160.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business* (Fourth Edition). John Wiley & Sons Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, Roger. (2016). *Research Methods for Business* (7th Ed.). John Wiley & Sons.
- Şencan, H. (2007). *Sosyal ve davranışsal bilimlerde bilimsel araştırma*. Seçkin Yayıncılık.
- Şimşek, L. (1995). İş tatmini. *Verimlilik Dergisi*, (2), 91-104.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace, toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Osmanoğlu, Ş. (2019). *Konaklama işletmeleri rekabet ortamında getiri yönetimi uygulamaları*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Özpehlivan, M. (2018). *İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları*. Gece Akademi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson Education Limited.
- Topal, B. & Şahin, H. (2017). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen faktörlerin araştırılması. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 2(2), 30-42.
- Turgut, T. (2010). Çalışmaya tutkunluk. G. İslamoğlu (Ed.), *Kurumlarda iyilik de var içinde* (s. 57-89), Nobel Yayınları.
- Türk Dil Kurumu (TDK) (2021). <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 21 Mayıs 2020 tarihinde alınmıştır.
- Ulus, T., İnce, C. H., Aliustaoğlu, F. S. & Melez, İ. E. (2010). Araştırma nasıl tasarlanır (I). *Adli Tıp Dergisi*, 24(2), 40-47.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı) 74-85.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yuspahruddin, A., Eliyana, A., Buchdadi, A. D., Sariwulan, H. T., & Muhaziroh, K. (2020). The effect of employee involvement on job satisfaction. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 490-498.