



Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi

www.turib.org



Örgütlerde İş Tatmini ve İşe Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Safranbolu Belediyesi Örneği*

Can BİÇER^a, Fatma ERDOĞAN^b

^a Karabük Üniversitesi, Safranbolu Şefik Yılmaz Dizdar Meslek Yüksekokulu, Seyahat-Turizm ve Eğlence Hizmetleri Bölümü, Turist Rehberliği Programı, Karabük, Türkiye, canbicer@karabuk.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7270-7417

^b Bağımsız Araştırmacı, fatmaerdogan1@windowslive.com, ORCID: 0009 0002-9054-4054

Öz

Bu çalışma iş tatmini ve işe bağlılığın işten ayrılma niyetine olan etkilerini incelemektedir. Türkiye’de bir yerel yönetim birimi olan Safranbolu Belediyesi çalışanları üzerinde yapılan araştırmada toplam 383 kişinin belediyede çalıştığı tespit edilmiş, bazı çalışanların izinli ve bazı çalışanların da vardiya sistemine göre çalışması gibi nedenlerden dolayı örneklemeye başvurulmuş ve kolayda örneklem yöntemi ile veriler toplanmıştır. Anket tekniğinin kullanıldığı çalışmada toplam 289 çalışandan veri toplanmıştır. Çalışmada belediye çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri orta düzeyde çıksa da işlerinden tatmin oldukları görülmüştür. Buna bağlı olarak, işten ayrılmayı çoğunlukla düşünmedikleri tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan belediye çalışanlarının demografik özelliklerine göre iş tatminleri, işe bağlılıkları ve işten ayrılma niyetlerinin farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu çerçevede hem kadın hem de erkeklerin iş tatmini ve işe bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetlerinin birbirine yakın olduğu görülmüştür. Yine, belediyede çalışan kişilerin görevleri açısından ise iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmaya katılan çalışanların iş tatminleri ile işe bağlılık düzeyleri arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte, iş tatmini ve işe bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, iş tatmini işe bağlılığı pozitif yönde etkilerken; iş tatmini ve işe bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yerel Yönetim; İş Tatmini, İşe Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti.

Jel kodu: M12, M14

Studying The Effect of Job Satisfaction And Job Commitment On Intention To Leave In Organizations: Safranbolu Municipality Case

Abstract

This study examines the effects of job satisfaction and job commitment on employees’ intention to leave. The research was conducted to employees of the Safranbolu Municipality, a local government in Türkiye, where it was determined that a total of 383 individuals were working during the research. Due to reasons such as some employees being on leave and others working according to a shift system, purposive sampling was used to collect data through convenience sampling methods. Data were collected from a total of 289 employees using survey techniques. The findings indicate that although the employees’ levels of job commitment are moderate, they are satisfied with their jobs. Accordingly, it was found that most do not consider leaving their jobs. The study also examined whether job satisfaction, job commitment, and intention to leave differ according to the demographic characteristics of the participating municipal employees. In this context, it was observed that both men and women have similar levels of job satisfaction and job commitment, as well as intentions to leave. Furthermore, no significant difference was found among individuals working at the municipality regarding job satisfaction, job commitment, and intention to leave based on their roles. A positive relationship was found between the job satisfaction and job commitment levels of the participating employees. However, it was also determined that there is a negative relationship between job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave. In this context, while job satisfaction positively affects job commitment, both job satisfaction and job commitment negatively impact the intention to leave.

Keywords: Local Government, Job Satisfaction, Job Commitment, Intention to Leave.

Jel Code: M12, M14

Makalenin Geçmişi:

Gönderim Tarihi : 05. 02.2025

Birinci Düzeltme :28.04.2025

Kabul :09.07.2025

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Biçer, C., & Erdoğan, F. (2025). Örgütlerde İş Tatmini ve İşe Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Safranbolu Belediyesi Örneği. *Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 5(2), 105-133

* Not: Bu makale ikinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Ayrıca bu araştırmanın etik kurul izni Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’nun 22 Ağustos 2022 tarihli, E-78977401-050.02.04-157933 sayılı kararı ile alınmıştır.

** Sorumlu yazar e-posta: C. Biçer (canbicer@karabuk.edu.tr)

1. Giriş

Günümüzde örgütsel yapıların ayakta kalmalarının en önemli etkenlerinden biri insan kaynağı faktörüdür. Bu kaynağın doğru yönetimi, eğitilmesi ve sürece entegre bir hale getirilmesi oldukça önem taşımaktadır (Şeyhanlioğlu & Kınır, 2023). Gerek kamu işletmeleri (belediye, il özel idare, turizm il müdürlüğü vb.), özel işletmeler (oteller, restoranlar, kafeler, hastaneler vb.) yetişen insan kaynağını değerlendirmek ve verim almak istemektedir. Bunun için insan kaynağının işten tatmin olması ve işe bağlılıklarının yüksek olması yöneticilerin bekledikleri çıktılardır. Bu çıktıların oluşumunda da motivasyonel etkenler yatmaktadır. Bunlar maddi veya manevi etkenler olabilmektedir. İş tatmini yüksek olan bireylerin işe bağlılığı ve bakış açıları da bu sebeplerle daha güçlü olmaktadır (Yılmaz vd., 2020).

Öncelikle Türkiye’de yerel yönetim birimleri il özel idareleri ve belediyeler olmak üzere iki ana başlık altında toplanabilir. Yerel yönetimler insanlara en yakın birimler olmaları ve yerel halkın taleplerini karşılama ve ihtiyaçlarını yerinde tespit etmeleri nedeniyle hizmet üretiminde önemli bir işleve sahiptirler. Buna ek olarak, yerel yönetimlerde sürekli olarak insanlarla etkileşim içinde bulunulduğundan, yerel yönetimin sağladığı hizmetlerin aksamaması için, çalışanların iş tatmini ve işe bağlılık düzeyi çok önemlidir ve bu düzey düşük olduğunda çalışanlar genellikle işten ayrılmayı düşünmektedir. Bu bakımdan işten ayrılma da araştırmanın konusu olmuştur. Bunlara ek olarak, Pekküçükşen (2018) yerel yönetim bağlamında özellikle belediye çalışanlarının vatandaşla doğrudan iletişim halinde olmalarından dolayı iş tatmin düzeyleri, yerel hizmet kalitesi algısının en önemli belirleyicilerinden birisi olduğunun altını çizmiştir. Ayrıca, Bölükbaşı & Yıldıztan (2009) ülkemizde yerel yönetimlerin halkın kamusal hizmet alma ihtiyaçlarını karşılamak için kamu yönetim örgütü niteliğinde yapılar olduğunun altını çizmiş ve bu türde bir kamu örgütünde en önemli hedefin topluma en iyi hizmeti en verimli ve etkin şekilde sağlamak için en doğru stratejilerin ve yöntemlerinin geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Yine, yerel yönetimler birimi olan belediyelerde çalışanların işleri ile ilgili olumlu duygu ve düşüncelere sahip olmaları sadece kendi mutluluklarını değil aynı zamanda sundukları hizmetten faydalananları olumlu yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir.

Sonuç olarak, bu çalışmada bir yerel yönetim birimi olan belediyede çalışan kişilerin iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesi amacıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın diğer çalışmalara ışık tutacağı düşüncesiyle ve literatürde iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti konusunda yapılan pek çok çalışma olmasına karşın Safranbolu Belediyesi’nde çalışan kişiler üzerinde yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışma Safranbolu Belediyesi’ndeki çalışanların iş tatminlerini, işe bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini ortaya koyması bakımından önem taşıdığı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet düzeyi olarak da tanımlanmaktadır. Bu, takım üyeleri ve yöneticilerden memnuniyeti, örgütsel politikalarından memnuniyeti ve işlerinin çalışanların kişisel yaşamları üzerindeki etkisini kapsayacak şekilde günlük görevlerinin ötesine geçmektedir (Zhu, 2013). Bunlara ek olarak, iş tatmini, üç temel alandaki birçok özel tutumun sonucu olan genel bir tutumdur ve bunlardan ilki belirli iş faktörleri ikincisi bireysel özellikler ve üçüncü olarak da iş dışındaki grup ilişkisidir. Bu faktörler analiz için asla birbirinden ayrı değerlendirilemez. Bununla birlikte, sıklıkla kabul edilen

yaklaşım, iş tatmininin, çalışanların işlerini olumlu ya da olumsuz olarak görmesidir. İş tatmini genellikle işin gereklilikleri çalışanların istek ve beklentilerine uygun olduğunda ortaya çıkar (Mishra, 2013). Yine, iş tatmini, çalışanların işlerine karşı beslediği olumlu ya da olumsuz duyguların birleşimini temsil etmektedir. Öte yandan, bir örgütte yer alan çalışanın, bir kenara bıraktığı beklentileri belirleyen ihtiyaç, istek ve deneyimleri de beraberinde getirir. İş tatmini veya tatminsizliği beklentilerin ne ölçüde olduğunu ve gerçek ödülleri eşleştirdiğini temsil eder. İş tatmini, bireyin işyerindeki davranışıyla yakından bağlantılıdır İş tatmini kavramı bir kişinin işine karşı tutumunu yansıtır ve dolayısıyla hissettiği duygularını, bağlılığını ve davranışlarını kapsar (Aziri, 2011).

Bunlara ek olarak, iş tatmini yaygın olarak araştırılan bir konudur ve birçok teoride değişken örgütsel olgular ve bununla bağlantılı insan için önemli olan performans kaynak yönetimi, üretkenlik karşıtı iş davranışı, işten ayrılma ve çalışan sağlığı gibi birçok faktöre bağlıdır (Meier & Spector, 2015). İş tatminine yönelik ilk çalışma 1930 tarihinde ABD’de Western Elektrik Firmasının Hawthorne Fabrikasında Elton Mayo önderliğinde bir grup psikolog tarafından yapılmıştır (Özpehlivan, 2019). Ayrıca, iş tatminin teorik temellerini A. Maslow’ un İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Teorisi ile Herzberg’ in Çift Faktör Teorisi oluşturmaktadır (Topal & Şahin, 2017, s. 283). Sonuç olarak, çalışanların yüksek iş tatmini düzeyi iyi yönetilen bir örgüt göstergesidir ve etkili iletişim yönetiminin sonucudur. İş tatmini, sürdürülebilir çalışan verimliliğini geliştirme sürecinin ve örgütsel yapının çıktısıdır. İş tatmini, çalışanların işleriyle ilgili keyifli olup olmadığı hakkındaki hissettikleri bir dizi olumlu duygudur. Bu duygular ile çalışanlar sosyal hayatlarında da mutludurlar. Çünkü iş tatmini, yaşam tatmininin de bir parçasıdır. Kişinin iş dışındaki özel ve sosyal hayatı nasıl iş verimliliğine etkisi varsa iş tatmini düzeyi de o derece iş dışındaki hayatına yansır. Aynı şekilde, iş hayatın önemli bir parçası olduğu için, iş tatmini kişinin yaşam kalitesini ve mutluluğunu etkiler (Martins & Uribe, 2021).

2.2. İşe Bağlılık

Öncelikle bağlılık tanım olarak güçlü bir kabullenmedir ve bağlılık aynı zamanda bir işi yaparken itici güç ve sadakati vurgular. İş bağlılık ayrıca davranışsal niyet veya tepki olarak da tanımlanır. İş bağlılığın düzeyi, çalışanların örgütün hedefleriyle ne ölçüde özdeşleştiğiyle de ilgilidir. İşe bağlılık, çalışanların örgütün değerleri, hedefleri ve ilkeleriyle özdeşleşmesi, gerçek bir ait olma ve kalma arzusu, kuruluş adına çaba ve gayret göstermesidir. İşe bağlılık, çalışanların duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak kurumun hedeflerine ulaşmaya yönelik olarak tamamen kendini motive etmesiyle ilgilidir. Sonuç olarak, bir çalışanların işe bağlılık düzeyi, işteki duruma ve koşullara bağlı olarak değişecektir (Umukoro & Egwakhe, 2020). İşe bağlılık, çalışanların kendini tamamıyla işine bağlanması ve işinde içinden gelen coşku ile sevk ile çalışmasını ifade eder ve psikolojik bir haldir. İşe bağlılığı fazla olan çalışanlar birikim ve duygusal yönden işlerine bağlı oldukları için örgüte de bağlıdırlar. Çalışanların işe bağlılığı yalnızca kişisel özelliklerine ve uğraşlarına bağlı değildir. Sosyal çevre, kurumun sağladığı olanaklar, çalışan-ış uyumu vb. konular da işe bağlılık seviyesini etkilemektedir. İşe bağlılık anlık ve sonsuz bir hal değil, sürekli ve kapsamlı bir haldir. İşe bağlılık seviyesi fazla olan kurumlarda zorluk seviyesi fazla iş ile dönemlerin kazanılması, işe bağlılık seviyesi az olan kurumlara göre daha rahat olacak ve daha az süre alacaktır. İşine bağlı çalışanlar, yıpranmış çalışanlar gibi işlerini gerilim kaynağı ve kaos olarak bakmak yerine işlerinde enerjiktirler ve işlerine azimle bağlıdırlar (Aşçı & Baysal, 2019). Buna ek olarak, işe bağlılık çalışanların işine karşı hissettiği coşku ve bağlılık düzeyi olarak tanımlanan ve İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) kapsamında ele alınan bir kavramdır. İşe bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar işlerini ve şirketin performansını önemser ve çabalarının fark yarattığını hissederler. Yine bu çalışanlar, alacakları maaş ve diğer gelir türlerinden daha fazlası için işlerini yaparlar. Çalışan bağlılığı, çalışanların

çalıştıkları örgütlere, ekiplerine ve işlerine karşı hissettikleri zihinsel ve duygusal bağın gücüdür. İşe bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar işlerine genellikle yüksek derecede bağlılık gösterirler, daha üretken olurlar ve örgüt kültürüne olumlu katkıda bulunurlar. Bu çalışanlar sadece maaş, ödül veya bir sonraki terfi için çalışmazlar, aynı zamanda işleriyle gerçekten içlerinden geldiği için ilgileniyorlar ve örgütün başarısına katkıda bulunma konusunda motive olarak örgütsel hedeflere ulaşılmasını gerçekten arzularlar (Shin vd., 2022).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların bilinçli ve kasıtlı olarak örgütten ayrılma kararı olarak tanımlanmaktadır ve bu örgütler için önemli bir konudur çünkü örgüte doğrudan ve dolaylı büyük maliyetler getirmektedir (Lee & Whitford, 2008). Ayrılma niyeti, yakın gelecekte bir örgütten ayrılmaya yönelik bilinçli ve kasıtlı bir istek olarak kabul edilir ve bırakma düşüncesi sürecindeki bir dizinin son kısmı olarak kabul edilir. Bunlara ek olarak, çalışanların isteyerek veya istemeyerek bir kuruluştan ayrılmasının etkisi büyük olabilir. İş gören devri, artan çalışan işe alma ve eğitim maliyetleri, düşük düzeylerde çalışan morali, iş tatmini ve müşterilerin hizmet kalitesi algılarıyla doğrudan bağlantılıdır (Cho vd., 2009). Bunlara ek olarak, İşten ayrılma niyetine ilişkin iş tatmini ve örgütsel bağlılık olmak üzere iki mesleki öncül bulunmaktadır ve yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular ışığında, iş tatmini ile ayrılma niyeti arasında iş tatmini düzeyi ne kadar yüksekse çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyinin o kadar düşük olduğuyla ilgili önemli ve zıt bir ilişki olduğunu vardır (Steil vd., 2019). Sonuç olarak işten ayrılma niyeti çalışanların özellikle işleriyle ve yönetimle ilgili olumsuz düşünceleri nedeniyle ortaya çıkmakta ve hissettikleri baskı ve stres nedeniyle işten ayrılmayı planlamaktadır. Yine çalışanların kariyer gelişimi ve yeni fırsatları yakalama konularında destek alamadıkları, kendileri için mesleki eğitim ve kişisel gelişimleri için yönetimden bekledikleri çabaların olmaması veya yetersiz olması durumunda işten ayrılmayı düşünmektedirler (Alzayed vd., 2017).

3. Yöntem

Safranbolu Belediyesi çalışanlarına yönelik olarak yapılan bu nicel çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket tekniği günümüzün akademik çevrelerinde ve bilimsel çalışmalarda nispeten daha fazla tercih ettiği bilinmektedir (Altunışık, 2008). Araştırmada kullanılan olan anket formu iki bölüm şeklinde tasarlanmıştır. Birinci bölümünde çalışanı tanımlayıcı 6 adet soru bulunmaktadır (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, görev süresi ve görev). İkinci bölümde iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçekleri bulunmaktadır. Çalışanların işlerinden duydukları tatminin derecesini belirleyebilmek için Chen vd. (2009) tarafından geliştirilen ve Turunç & Çelik (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilen ölçekten faydalanılmıştır. İş tatmini ölçeği tek boyuttan ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek içerisinde bir ifade olumsuz olarak yer almakta ve analizlerde ters çevrilerek kullanılmaktadır. Çalışanların işlerine kendini katma ve bütünleşme derecesini belirleyebilmek için Kanungo (1982) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. İşe bağlılık ölçeği tek boyuttan ve 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek içerisinde iki ifade olumsuz olarak yer almakta ve analizlerde ters çevrilerek kullanılmaktadır. Çalışanların örgütlerinden ayrılma isteklerinin derecesini belirleyebilmek için Cammann vd. (1983) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeği tek boyuttan ve 3 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek içerisinde olumsuzluk ifadesi bulunmamaktadır.

Nicel araştırmalarda değerlendirmeler istatistiksel testler aracılığıyla yapılmaktadır (Ulus vd., 2010). Safranbolu Belediyesi çalışanlarından toplanan veriler SPSS-22 istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. İstatistik çalışmalarında kullanılmış olan ölçüm araçlarının standart olması ve sonrasında da kabul edilebilir özellikler gösterdiğinin tespit edilmesi için öncelikle yapısal geçerliliğinin ve güvenilirliğinin kabul

edilebilir olması gerekmektedir (Ercan ve Kan, 2004, s. 211). Güvenilirlik, ölçüm araçlarının adil, yansız, bağımsız ve makul olması demektir (Şencan, 2007, s. 111). Başka bir deyişle güvenilirlik; farklı zamanlardan ölçüm aracının benzer sonuçları gösterme özelliğidir (Given, 2008). Ölçeğin hangi düzeyde güvenilir olduğuna karar vermek için “ $0,00 \leq \alpha < 0,40$ için güvenilir değil, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ için güvenilirlik düşük, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ için oldukça güvenilir ve $0,80 \leq \alpha < 1,00$ için güvenilirlik yüksek” değerleri dikkate alınmaktadır (Kalaycı, 2010).

Yapı geçerliği, ölçüm aracının belli bir yapıyı sistemli olarak ölçüp ölçmediğinin ve araştırma problemi-ne cevap verme niteliğinde olup olmadığının belirlenmesidir (Kırcaali-İftar, 1999b). Yapı geçerliği analizi, karmaşık ve çok yönlü bir süreci barındırmaktadır. İstatiksel olarak yapı geçerliliğinin tespiti için faktör analizi kullanılmakta olup Faktör Analizi (FA); birbiriyle ilişkisi olan birçok değişkenin bir araya gelmesiyle birlikte daha az ve yorumlanabilir özelliklerin tespit edilmesidir (Büyüköztürk, 2002). Faktör analizinin doğrulayıcı ve açıklayıcı olmak üzere iki türü vardır (Pallant, 2005). Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), daha önce belirlenen faktörler arasındaki ilişkinin yeterli olup olmadığı, hangi değişkenlerin hangi faktörlerin altında toplanmış olduğu, faktörlerin kendi aralarında bağımsız bir özellik gösterip göstermedikleri, her bir faktörün kurulmuş olan modeli ne düzeyde açıkladığı test etmek için kullanılır (Erkorkmaz vd., 2013). Yeni oluşturulmuş olan veya ifadelerin altında yatan temel özelliklerin neler olduğuna karar vermeye yarayan faktör analizi türüne ise açıklayıcı faktör analizi denilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin daha önce geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapıldığı için benzer yapıyı elde etmek için sadece Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) tercih edilmiştir.

AFA için dikkat edilen dört temel değer vardır (Büyüköztürk vd., 2004). Bu değerlerden biri olan Barlett değeri; verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını göstermektedir. Bartlett değeri $p < 0,05$ ya da $p < 0,01$ olması istenmektedir (Hair vd., 2010). Diğer değer olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ise değişkenler setinin ne kadar ortak olduğunu gösteren bir değerdir. Açıklayıcı faktör analizindeki KMO değerinin 0,60'ın üzerinde olması halinde verilerin faktör analizine uygun olduğu kabul edilir (Tabachnick & Fidell, 2013). Barlett ve KMO değerine bakıldıktan sonra dikkat edilmesi gereken diğer bir değer toplam varyans açıklama oranıdır. Tek faktörlü yapılarda varyans açıklama oranı 0,30 ve yukarı olması gerektiği ifade edilirken (Gürbüz & Şahin, 2018); çok faktörlü yapılarda bu oranın 0,55 ve üzeri olması gerektiği belirtilmektedir (Hair vd., 2010; Tavşancıl, 2002). Varyans oranının söz konusu değerlerin altında olması durumunda araştırma problemine cevap vermediği yargısına ulaşılmakta ve verilerin çalışma için değerlendirilmesinin önünü kapatmaktadır (Tavşancıl, 2002). Açıklayıcı faktör analizinde dikkat edilmesi gereken dördüncü değer öz değerlerdir. Dola-yısıyla 1 ve üzerinde öz değer alan yapıların bir boyut oluşturduğuna karar verilebilmektedir (Erdoğan, 2003).

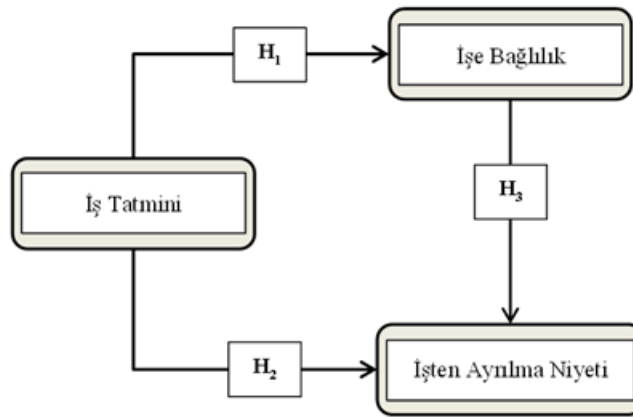
Yapısal geçerlilik ve güvenilirlikten sonra incelenen olgunun ne olduğuna karar vermek için betimleyici analizler yapılmaktadır. Başka bir deyişle betimleyici testler verilerin türünü, düzeyini ve özelliğini belirlemek amacıyla yapılmaktadırlar (Erdoğan, 2012). Betimsel testlerin pek çok türü bulunmaktadır. Ancak bu çalışmada belediye çalışanlarının iş tatmini, işe bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinin düzeylerini görmek için aritmetik ortalamalara bakılmıştır. Ortalamalar “1.00-1.80 = kesinlikle katılmıyorum, 1.81-2.60 = katılmıyorum, 2.61-3.40 = kısmen katılıyorum, 3.41-4.20 = katılıyorum ve 4.21-5.00 = kesinlikle katılıyorum” skalası dikkate alınarak yorumlanmıştır (Özdamar, 2001).

Betimsel analizlerden sonra farklılık analizleri olan Bağımsız Örneklem T-testi (Independent Sample T test) ve Tek Yönlü ANOVA (One-Way ANOVA) testinden yararlanılmıştır. Bu çerçevede iki grup arasında ba-

ğımlı bir değişken ortalamaları için anlamlı bir fark olup olmadığına karar vermek için T-testi; bir aralıkta veya oran ölçeğinde iki gruptan fazla arasındaki anlamlı ortalama farklılıklarını incelemek için ANOVA testi yapılmıştır (Sekaran, 2003). Farklılık istatistiklerinden sonra iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bu çerçevede Pearson Korelasyon testi yapılmıştır. İlişkinin düzeyine ve yönüne karar vermek için “0,00-0,25: çok zayıf; 0,26-0,49: zayıf; 0,50-0,69: orta; 0,70-0,89: yüksek; 0,90-1,00: çok yüksek” skalası göz önünde bulundurulmuştur (Kalaycı, 2010). Analizlerin son aşamasında ise hipotezleri test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular ilgili literatür kapsamında yorumlanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Literatürde nitel, nicel ve karma araştırmalar doğrultusunda ileri sürülen birçok model türü bulunmaktadır. Bu çalışmada incelenmekte olan değişkenler göz önüne alınarak ilişkiisel tarama modeli tercih edilmiştir. Dolayısıyla söz konusu modelin en uygun model olacağı düşünülmüştür. İlişkiisel tarama modeli; araştırmada incelenen değişkenler arasında nasıl bir neden-sonuç ilişkisinin olduğunu ortaya koyan bir modeldir (Kırcaali-İftar, 1999a). Çalışmanın modeli Şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1. Araştırma modeli

Araştırma modeli; iş tatminin işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile işe bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik olarak kurulmuştur. Bu çerçevede aşağıdaki hipotezlerin test edilmesi öngörülmüştür:

- H1: Belediye çalışanlarının iş tatmini düzeyi işe bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.
- H2: Belediye çalışanlarının iş tatmini düzeyi işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir.
- H3: Belediye çalışanlarının işe bağlılık düzeyi işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni; Safranbolu Belediyesi çalışanlarıdır. Araştırmanın yapıldığı dönemde belediyede toplam 383 kişi olduğu belediyeden öğrenilmiştir. Ancak izinli çalışanların olması, vardiya ile çalışan personelin olması, zamanın kısıtlı ve maliyet yüksekliği gibi nedenlerden dolayı örneklemeye başvurulmuştur. Örneklem hangi kişi veya birimlerin alınacağını doğru tespit edilmesi örneklemin doğru seçilmesi için bir ön aşamadır (Padem vd., 2012). Örneklem kaç kişinin alınacağını sayısal olarak belirlenmesi ise örneklem büyüklüğünü ifade etmektedir. Yeterli sayıda bir örneklem hacminin, evreni temsil etmesi oldukça önemlidir. Dolayısıyla araştırma sonuçlarının daha gerçekçi ve genellenebilir olması için örneklem alınacak kişi sayısının yeterli olması gerekmektedir (Gönç-Şavran, 2009). Örneklem büyüklüğü ile ilgili olarak literatürde

pek çok görüş ileri sürülmüştür. Bu bağlamda çalışmada kullanılacak değişken sayısının en az 5 katı kadar örnekleme ulaşılması gerektiğini ileri sürenler (Tavşancıl, 2002) olmakla birlikte evren hacminin $N > 10.000$ veya $N < 10.000$ olması, değişkenlerin nitel ya da nicel olması ve güven düzeyi gibi değişkenlere bağlı olarak çeşitli formüllerin geliştirildiği (Sekaran, 2003) görülmektedir. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında aşağıdaki formül kullanılmıştır (Özdamar, 2001: 157).

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N-1) + t^2 p q}$$

Yukarıdaki formülde, evren hacminin 383, anlamlılık düzeyi 0,05 ve Z tablosundaki değeri 1,96, hata oranı $\pm 0,05$, incelenen olayın görülüş ve görülmeyiş sıklıkları 0,05 olarak yerine konulduğunda (Sekaran, 2003); ulaşılması gereken en az kişi sayısının yaklaşık 192 kişi olduğu hesaplanmış olup bu araştırmaya 289 kişi katılmayı kabul etmiştir.

4. Bulgular

4.1. Demografik Bilgilere Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında; Safranbolu Belediyesi bünyesinde çalışmakta olup araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, deneyim ve görevlerine göre dağılımları analiz edilmiştir. Tablo 1’de araştırmaya katılan kişilerin tanımlayıcı bilgilerine yer verilmiştir.

Tablo 1. Belediye Çalışanlarının Tanımlayıcı Bilgiler

Değişkenler	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	66	22,8
	Erkek	223	77,2
Medeni Durum	Evli	209	72,3
	Bekâr	80	27,7
Yaş	30 Yaş ve Altı	56	19,4
	31-35 Yaş	48	16,6
	36-40 Yaş	69	23,9
	41 Yaş ve Üstü	116	40,1
Eğitim Durumu	Lise ve Dengi	161	55,7
	Önlisans	61	21,1
	Lisans	57	19,7
	Lisansüstü	10	3,5
Genel Toplam		289	100

Araştırmaya katılan 289 çalışanların %22,8’i kadın ve %77,2’si erkektir. Kadın ve erkeklerin %72,3’ü evli ve %27,7’si bekârdır. Çalışanların %19,4’ü 30 yaş ve altında, %16,6’sı 31-35 yaşlarında, %23,9’u 36-40 yaşlarında ve %40,1’i 40 yaşın üzerindedir. Araştırmaya katılan kişilerin büyük bir kısmı (%55,7) lise mezunudur. Geriye kalanların %21,1’i ön lisans, %19,7’si lisans ve %3,5’i de lisansüstü mezuniyete sahiptir.

Tablo 2. Belediye Çalışanlarının Tanımlayıcı Bilgiler (devamı)

Değişkenler	Kategori	n	%
Deneyim Süresi	1 Yıldan Az	23	8,0
	1-3 Yıl	75	26,0
	4-6 Yıl	44	15,2
	7-9 Yıl	45	15,6
	10 Yıl ve Üstü	102	35,3
Görev	Yönetici	12	4,2
	Memur	60	20,8
	Zabıta	10	3,5
	İtfaiyeci	12	4,2
	Teknisyen	19	6,6
	İşçi	81	28,0
	Mühendis	8	2,8
	Servis Elemanı	9	3,1
	Şoför	38	13,1
	Temizlik Görevlisi	19	6,6
	Stajyer	4	1,4
	Diğer	17	5,9
Genel Toplam		289	100

Araştırmaya katılan çalışanların deneyim açısından dağılımına bakıldığında; %8'inin 1 yıldan az, %26'sının 1-3 yıllık, %15,2'sinin 4-6 yıllık, %15,6'sının 7-9 yıllık, %35,3'ünün 10 ve üzeri yıllık olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların %4,2'si yönetici, %20,8'i memur, %3,5'i zabıta, %4,2'si itfaiyeci, %6,6'sı teknisyen, %28'i işçi, %2,8'i mühendis, %3,1'i servis elemanı, %13,1'i şoför, %6,6'sı temizlik görevlisi, %1,4'ü stajyer ve %5,9'unun diğer (muhabbeci, biyolog, eğitimci, halkla ilişkiler vb.) oldukları belirlenmiştir.

4.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırma için toplanan verilerin geçerli ve güvenilir olup olmadığını belirlemek için iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin geçerlik ve güvenirlilik testleri sonuçları incelenmiştir. Bu çerçevede iş tatmini ölçeğine ilişkin AFA ve Cronbach's Alpha sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. İş Tatmini Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlilik Bulguları

Boyutlar	Maddeler	Faktör Yüğü
İş Tatmini	T2-İşimden heyecan duyuyorum	0,828
	T1-İşimden tatmin olduğumu hissediyorum	0,828
	T5-İşimde kendimi mutlu hissediyorum	0,824
	T4-Bu kurumda uzun süre çalışacağımı düşünüyorum	0,697
Özdeğer		2,537
Toplam Varyans Oranı		63,426
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		0,749
Bartlett Küresellik Testi	$X^2=389,223$	0,000
Cronbach Alpha		0,806

Temel bileşenler yöntemi ve varimax rotasyonuna göre iş tatmini ölçeğine AFA uygulanmıştır. İlk analizde “T3-İşimi yaparken, gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor” maddesi çapraz yüklenme nedeniyle ölçekten çıkarılmış ve analiz tekrar edilmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin KMO değeri 0,749 ve Barlett Küresellik testi 0,01 düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Bu değerler; 4 maddelik iş tatmini için 289 kişiden toplanan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir (Kan ve Akbaş, 2005). Ölçeğin toplam varyans açıklama oranı %63,426 olarak tespit edilmiştir. Tek faktörlü yapılarda varyans açıklama oranı 0,30 ve yukarı olması gerektiği ifade edildiğinden (Gürbüz ve Şahin, 2018) varyans açıklama oranının yeterli olduğu söylenebilir. Faktör yükleri de 0,69-0,82 arasında değişmektedir. Literatürde faktör yük değerlerinin $\geq 0,35$ olması gerektiği ifade edilmekte olup (Büyüköztürk, 2007) ölçeğin maddelerinin faktör yük değerlerinin de belirtilen oranlar üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca iş tatmini ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha=0,806$ olarak bulunmuştur. Söz konusu değer $\geq 0,70$ 'in üzerinde olduğundan dolayı ölçeğin kabul edilir düzeyde güvenilir olduğu görülmüştür (Kline, 2016). İşe bağlılık ölçeği kullanılarak belediye çalışanlarından elde edilen verilere AFA uygulanmış ve elde edilen yapının güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısına bakılmıştır. İlgili sonuçlar Tablo 4'teki şekildedir.

Tablo 4. İşe Bağlılık Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlik Bulguları

Boyutlar	Maddeler	Faktör Yüğü
İşe Bağlılık	B5-İlgi alanlarımlın çoğunun merkezinde işim vardır	0,802
	B8-Kişisel yaşamımda belirlediğim amaçların çoğu işimle ilgilidir	0,783
	B6-İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım	0,759
	B4-İşlele yatıp kalkan bir insanımdır	0,736
	B9-İşimi varoluş nedenim olarak görüyorum	0,733
	B10-Zamanımın çoğunu işime ayırıyım	0,666
Özdeğer		3,355
Toplam Varyans Oranı		55,921
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		0,868
Bartlett Küresellik Testi	$X^2=596,424$	0,000
Cronbach Alpha		0,840

Temel bileşenler yöntemi ve varimax rotasyonuna göre işe bağlılık ölçeğine AFA uygulanmıştır. İlk analizde “B1-Başıma gelen en önemli olayları şimdiki işimde yaşadım, B2- Bana göre işim, kimliğimin küçük bir parçasıdır, B3- Şahsen, işime çok bağlıyım ve B7-Genellikle işime karşı ilgisiz biriyimdir” maddeleri çapraz yüklenme nedeniyle ölçekten çıkarılmış ve analiz tekrar edilmiştir. Son aşamada ölçeğin KMO değeri $0,868 \geq 0,55$ ve Barlett küresellik testi $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Bu değerlerden hareketle 6 madde için 289 kişiden toplanan verilerin faktör analizi yapmak için yeterli olduğu görülmüştür (Scherer vd., 1988). Ölçeğin toplam varyans açıklama oranı $\%55,921 \geq 0,30$ olarak bulunmuştur. Faktör yüklerinin de 0,66-0,80 arasında değiştiği belirlenmiştir. Dolayısıyla faktör yük değerlerinin de $\geq 0,35$ kuralına uyduğu (Çokluk vd., 2016) tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,70'in ($\alpha=0,840$) üzerinde bulunmuş olup ölçeğin güvenilir olduğuna karar verilmiştir (Kalaycı, 2010). İşten ayrılma niyeti ölçeği kullanılarak belediye çalışanlarından elde edilen verilere AFA uygulanmış ve elde edilen yapının güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısına bakılmıştır. İlgili sonuçlar Tablo 5'teki gibidir.

Tablo 5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlik Bulguları

Boyutlar	Maddeler	Faktör Yüğü
İşten Ayrılma Niyeti	N2-Önümüzdeki yıl kesinlikle farklı bir kurumda çalışıyor olacağım.	0,928
	N1-Önümüzdeki yıl muhtemelen farklı bir kurumda çalışmak için iş arıyor olacağım.	0,889
	N3-Çalıştığım kurumdan ayrılmayı sık sık düşünüyorum.	0,858
Özdeğer		2,387
Toplam Varyans Oranı		79,572
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		0,706
Bartlett Küresellik Testi	$X^2=456,984$	0,000
Cronbach Alpha		0,868

Temel bileşenler yöntemi ve varimax rotasyonuna göre işten ayrılma niyeti ölçeğine AFA uygulanmıştır. Tek boyutlu bir yapı gösteren ölçeğin KMO değeri $0,706 \geq 0,55$ ve Barlett küresellik testi $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Bu değerlerden hareketle 3 madde için 289 kişiden toplanan verilerin faktör analizi yapmak için yeterli olduğu görülmüştür (Scherer vd., 1988). Ölçeğin toplam varyans açıklama oranı %79,572 olarak tespit edilmiştir. Gürbüz & Şahin (2018) göre; bu değer $\geq 0,30$ olduğu için araştırma problemini yeterli düzeyde açıklayabilmektedir. Ölçek faktör yük değerleri 0,85-0,92 arasında değişmekte olup yüklerin $\geq 0,35$ kuralına uyduğu (Çokluk vd., 2016) görülmektedir. Ayrıca ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha = 0,868$ olarak tespit edilmiş olup 0,70'in üzerinde olduğu için ölçeğin yeterli güvenirlilikte olduğu söylenebilir (Akgül ve Çevik, 2003).

4.3. Betimsel Analizlere Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında; Safranbolu Belediyesi çalışanlarının tatmin ve işe bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri düzeylerini belirlemek üzere betimsel analizlerden biri olan aritmetik ortalamalardan yararlanılmıştır. Ulaşılan bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. İş Tatmini, İşe Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Bulgular

Değişkenler	N	Min.	Max.	$\bar{X}$	SS
İş Tatmini	289	1,00	5,00	4,021	0,794
İşe Bağlılık	289	1,00	5,00	3,218	0,917
İşten Ayrılma Niyeti	289	1,00	5,00	1,720	0,924

Tablo 6'da görüldüğü üzere; her ne kadar belediye çalışanlarının işe bağlılık düzeyleri orta düzeyde ($\bar{X}=3,21$) çıksa da işlerinden tatmin oldukları görülmektedir ($\bar{X}=4,02$). Bu nedenle işten ayrılmayı düşünmedikleri belirlenmiştir ($\bar{X}=1,72$). İş tatmini ve işe bağlılık ile ilgili bu sonuçlar; Yıldız (2023), Özer (2024), Kuas (2024), Derdin (2024), Sencer (2024), Kaya (2024) ve Taştan'ın (2024) sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. İşten ayrılma niyeti konusundaki bulgularımız ise Cengiz (2024), Demir (2024), Tosun-Soytürk (2024) tarafından yapılan çalışmalarda sonuçlarla benzer çıkmıştır.

4.4. Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında; alan çalışmasına katılan belediye çalışanlarının demografik özelliklerine göre iş tatminleri, işe bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri karşılaştırılmıştır. Bu çerçevede iki grup arasında bağımlı

bir değişken ortalamaları için anlamlı bir fark olup olmadığına karar vermek için Bağımsız Örneklem T testi; bir aralıkta veya oran ölçeğinde iki gruptan fazla ortalama arasındaki farklılıkları incelemek için Tek Yönlü ANOVA testi yapılmıştır. Tablo 7’de iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti çalışanların cinsiyeti açısından karşılaştırılmıştır.

Tablo 7. İş Tatmini, İşe Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Belediye Çalışanlarının Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	p
İş Tatmini	1. Kadın	66	4,079	0,732	0,713	0,477
	2. Erkek	223	4,004	0,812		
İşe Bağlılık	1. Kadın	66	3,222	1,046	0,037	0,971
	2. Erkek	223	3,217	0,877		
İşten Ayrılma Niyeti	1. Kadın	66	1,606	0,851	-1,216	0,226
	2. Erkek	223	1,754	0,943		

*p<0,05

Dolayısıyla hem kadın hem de erkeklerin iş tatmini ve işe bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetlerinin birbirine yakın olduğu görülebilmektedir. İş tatmini konusunda Özer (2024) yaptığı çalışmada benzer bir sonuç bulmuştur. Ercan (2024), Kuas (2024) kadın ve erkeklerin iş tatminlerinin birbirine yakın olduğunu bulmuştur. Derdin (2024) ve Sencer (2024) çalışmasında iş tatmini ile ilgili olarak benzer bir sonuç bulmuştur. Kaya (2024) ve Taştan (2024) erkeklerin kadınlardan daha fazla işlerinden tatmin olduklarını tespit etmiştir. Yıldız (2023) ve Sencer (2024) çalışmasında kadınların erkeklerden daha fazla işlerine bağlı oldukları tespit etmiştir. Çalışkan (2023) erkeklerin kadınlardan daha fazla işlerine bağlı olduklarını tespit etmiştir. Kayret (2023) kadın ve erkeklerin işe bağlılık düzeylerini birbirine yakın bulmuştur. Demir (2024), Cengiz (2024) kadın ve erkek çalışanların işten ayrılma niyetinin aynı düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Belediye çalışanlarının medeni durumlarına göre iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakılmış olup analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. İş Tatmini, İşe Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Belediye Çalışanlarının Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	SS	t	p
İş Tatmini	1. Evli	209	4,031	0,796	0,328	0,744
	2. Bekâr	80	3,996	0,794		
İşe Bağlılık	1. Evli	209	3,195	0,889	-0,662	0,509
	2. Bekâr	80	3,279	0,988		
İşten Ayrılma Niyeti	1. Evli	209	1,692	0,888	-0,805	0,423
	2. Bekâr	80	1,795	1,012		

*p<0,05

Safranbolu Belediyesi’nde çalışan evli ve bekâr çalışanların iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasında bir farklılık bulunmamıştır (p>0,05). Dolayısıyla hem evli hem de bekârların iş tatmini ve işe bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetlerinin birbirine yakın olduğu söylenebilir. Ercan (2024, Derdin (2024), Kuas (2024) ve Taştan (2024) çalışmalarında evli ve bekârların iş tatminlerinin birbirine yakın ol-

duğunu bulmuştur. Sencer (2024) çalışmasında iş tatmininin medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Aynı çalışmada bekârların evlilerden daha fazla işlerine bağlı olduklarını belirlemiştir. Kayret (2023) evlilerin bekârlardan daha fazla işe bağlı olduklarını tespit etmiştir. Yıldız (2023) yaptığı çalışmada kadın ve erkeklerin işe bağlılık düzeylerini birbirine yakın bulmuştur. İşten ayrılma niyeti konusunda Demir (2024) de evli ve bekârların niyetleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Demir (2024) gibi benzer bir sonucu Tosun-Soytürk (2024) de bulmuştur. Araştırmaya katılan belediye çalışanlarının yaşlarına göre iş tatmini ve işe bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiş olup ilgili sonuçlar Tablo 9'da görüldüğü şekildedir.

Tablo 9. İş Tatmini, İşe Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Belediye Çalışanlarının Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Yaş	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Tukey
İş Tatmini	1. 30 Yaş ve Altı	56	4,187	0,669	2,409	0,067	-
	2. 31-36 Yaş	48	3,817	0,788			
	3. 36-40 Yaş	69	3,931	0,882			
	4. 41 Yaş ve Üstü	116	4,079	0,782			
İşe Bağlılık	1. 30 Yaş ve Altı	56	3,318	0,872	0,416	0,741	-
	2. 31-36 Yaş	48	3,270	1,065			
	3. 36-40 Yaş	69	3,164	0,861			
	4. 41 Yaş ve Üstü	116	3,181	0,911			
İşten Ayrılma Niyeti	1. 30 Yaş ve Altı	56	1,565	0,783	0,770	0,511	-
	2. 31-36 Yaş	48	1,694	0,981			
	3. 36-40 Yaş	69	1,797	1,046			
	4. 41 Yaş ve Üstü	116	1,761	0,886			

*p<0,05

Yaş grupları açısından Safranbolu Belediyesi'nde çalışan personelin iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Sencer (2024) çalışmasında iş tatmini ile ilgili olarak benzer bir sonuç bulmuştur. Kuas (2024) iş tatmininin yaşa bağlı olarak farklılık göstermediğini belirlemiştir. Kaya (2024) yaşa bağlı olarak çalışanların iş tatminlerinde herhangi bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Derdin (2024) yaşı büyük olan çalışanların daha yüksek iş tatminine sahip olduklarını tespit etmiştir. Çalışkan (2023) yaştan işe bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Sencer (2024) çalışmasında yaşı düşük olanların yaşı büyük olanlardan daha fazla işlerine bağlı olduklarını tespit etmiştir. Yıldız (2023) 30 yaş ve altı ile 40 yaşın üzerinde olan çalışanların, 31-40 yaşlarında olanlardan daha fazla işlerine bağlı olduklarını tespit etmiştir. Cengiz (2024) çalışmasında yaştan işten ayrılma niyetinde belirleyici bir rolü olmadığını tespit etmiştir. Safranbolu Belediyesi çalışanlarının eğitim durumuna göre iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetleri karşılaştırılmıştır. Ulaşılan bulgular Tablo 10'da görülebilmektedir.

Tablo 10. İş Tatmini, İşe Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Belediye Çalışanlarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Tukey
İş Tatmini	1. Lise ve Dengi	161	4,031	0,756	0,048	0,986	-
	2. Önlisans	61	4,024	0,911			
	3. Lisans	57	3,986	0,791			
	4. Lisansüstü	10	4,050	0,761			
İşe Bağlılık	1. Lise ve Dengi	161	3,374	0,738	3,683	0,013*	1>2
	2. Önlisans	61	3,002	1,070			
	3. Lisans	57	3,058	1,110			
	4. Lisansüstü	10	2,933	0,953			
İşten Ayrılma Niyeti	1. Lise ve Dengi	161	1,790	0,940	0,807	0,491	-
	2. Önlisans	61	1,672	0,961			
	3. Lisans	57	1,614	0,888			
	4. Lisansüstü	10	1,500	0,549			

*p<0,05

Safranbolu Belediyesi çalışanlarının eğitim durumuna göre iş tatmini düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna karşın iş bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ve lise mezunu olan kişilerin, ön lisans mezunu kişilerden daha fazla işlerine bağlı oldukları tespit edilmiştir ($F=3,683$; $p<0,05$). Özer (2024) yaptığı çalışmada iş tatminin eğitim durumuna bağlı olarak anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Kaya (2024) eğitim durumu arttıkça iş tatminlerinin düştüğünü tespit etmiştir. Kuas (2024) iş tatmininin eğitim durumu açısından farklılık göstermediğini belirlemiştir. Taştan (2024) lisansüstü mezunlarının lisans mezunlarından daha fazla işlerinden tatmin olduklarını belirlemiştir. Derdin (2024) de eğitim düzeyi arttıkça çalışanların tatmin düzeylerinde artış olduğunu tespit etmiştir. Çalışkan (2023) ve Yıldız (2023) eğitim durumunun işe bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir. Demir (2024), Cengiz (2024), Tosun-Soytürk (2024) çalışmalarında eğitim durumunun işten ayrılma niyetinde belirleyici bir rolü olmadığını tespit etmiştir. Araştırmaya katılan belediye çalışanlarının deneyim sürelerine göre iş tatmini ve işe bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiş olup ilgili sonuçlar Tablo 11’de belirtilmiştir.

Tablo 11. İş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetinin belediye çalışanlarının deneyim sürelerine göre karşılaştırılması

Değişkenler	Deneyim Süresi	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Tukey
İş Tatmini	1. 1 Yıldan Az	23	3,923	0,795	0,665	0,617	-
	2. 1-3 Yıl	75	4,093	0,810			
	3. 4-6 Yıl	44	4,039	0,758			
	4. 7-9 Yıl	45	4,116	0,800			
	5. 10 Yıl ve Üstü	102	3,941	0,799			
İşe Bağlılık	1. 1 Yıldan Az	23	3,000	0,840	2,694	0,031*	2>1,5 3>1,5 4>1,5
	2. 1-3 Yıl	75	3,362	0,956			
	3. 4-6 Yıl	44	3,397	0,874			
	4. 7-9 Yıl	45	3,359	1,011			
	5. 10 Yıl ve Üstü	102	3,022	0,845			
İşten Ayrılma Niyeti	1. 1 Yıldan Az	23	1,768	0,992	0,550	0,699	-
	2. 1-3 Yıl	75	1,648	1,048			
	3. 4-6 Yıl	44	1,590	0,763			
	4. 7-9 Yıl	45	1,770	0,915			
	5. 10 Yıl ve Üstü	102	1,797	0,885			

*p<0,05

Safranbolu Belediyesi çalışanlarının iş tatmini düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri deneyim süreleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>0,05$). Buna karşın işe bağlılık düzeylerinin deneyim süreleri açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=2,694$; $p<0,05$). Buna göre; 1-9 yıllık çalışanların, 1 yıldan az ile 10 yıl ve üzerinde çalışanlardan daha fazla işlerine bağlı oldukları söylenebilir. Sencer (2024), Kuas (2024) ve Taştan (2024) çalışmalarında iş tatmininin deneyim süresine bağlı olarak farklılık göstermediğini belirlemiştir. Kaya (2024) çalışma süresi açısından çalışanların iş tatminlerinde herhangi bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Derdin (2024) deneyim süresi arttıkça çalışanların tatmin düzeylerinde artış olduğunu tespit etmiştir. Çalışkan (2023) ve Sencer (2024) çalışmalarında deneyim süresi düşük olanların diğerlerinden daha fazla işlerine bağlı olduklarını tespit etmiştir. Yıldız (2023) deneyim süresinin işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını belirlemiştir. Cengiz (2024), Tosun-Soytürk (2024) çalışmalarında deneyim süresinin işten ayrılma niyetinde belirleyici bir rolü olmadığını tespit etmiştir. Belediye çalışanlarının görevlerine göre iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakılmış olup ilgili bulgular Tablo 12'deki şekildedir.

Tablo 12. İş Tatmini, İşe Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Belediye Çalışanlarının Görevlerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Görev Türü	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Tukey
İş Tatmini	1. Yönetici	12	3,895	1,258	1,263	0,246	-
	2. Memur	60	4,141	0,785			
	3. Zabıta	10	4,375	0,377			
	4. İtfaiyeci	12	4,437	0,489			
	5. Teknisyen	19	3,828	0,799			
	6. İşçi	81	4,006	0,812			
	7. Mühendis	8	4,093	0,461			
	8. Servis Elemanı	9	3,833	0,176			
	9. Şoför	38	3,921	0,908			
	10. Temizlik Görevlisi	19	3,684	0,828			
	11. Stajyer	4	3,812	0,850			
	12. Diğer	17	4,191	0,504			
İşe Bağlılık	1. Yönetici	12	2,791	0,725	1,163	0,313	-
	2. Memur	60	3,191	1,159			
	3. Zabıta	10	3,450	1,077			
	4. İtfaiyeci	12	3,236	0,808			
	5. Teknisyen	19	3,377	0,932			
	6. İşçi	81	3,251	0,823			
	7. Mühendis	8	2,729	0,816			
	8. Servis Elemanı	9	2,759	0,146			
	9. Şoför	38	3,451	0,925			
	10. Temizlik Görevlisi	19	3,298	0,908			
	11. Stajyer	4	2,666	0,235			
	12. Diğer	17	3,127	0,678			
İşten Ayrılma Niyeti	1. Yönetici	12	1,750	0,922	2,184	0,150	-
	2. Memur	60	1,444	0,799			
	3. Zabıta	10	1,566	0,832			
	4. İtfaiyeci	12	1,333	0,492			
	5. Teknisyen	19	2,035	0,760			
	6. İşçi	81	1,897	1,044			
	7. Mühendis	8	1,583	0,771			
	8. Servis Elemanı	9	1,518	0,293			
	9. Şoför	38	1,684	1,073			
	10. Temizlik Görevlisi	19	2,087	0,967			
	11. Stajyer	4	2,750	0,876			
	12. Diğer	17	1,451	0,611			

*p<0,05

Belediyede çalışan kişilerin görevleri açısından iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Sencer (2024) görev veya unvana bağlı olarak iş tatmininin

anlamli farklılık göstermediğini bulmuştur. Kaya (2024) alt düzeydeki çalışanların tatmin düzeyinin daha düşük olduğunu belirlemiştir. Taştan (2024) üst düzey yöneticilerin normal çalışanlardan daha fazla işle-rinden tatmin olduklarını belirlemiştir. Sencer (2024), üst ve orta düzeydeki çalışanların işlerine alt düzey çalışanlardan bağlı olduklarını tespit etmiştir. Çalışkan (2023), yönetici konumunda olanların, normal çalış-anlardan daha fazla işlerine kendilerini adadıklarını tespit etmiştir. Cengiz (2024) çalışmasında görev veya unvanın işten ayrılma niyetinde belirleyici bir rol oynamadığını belirlemiştir.

4.5. İş Tatmini, İşe Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında; Safranbolu Belediyesi çalışanlarının iş tatmini, işe bağlılık düzeyi ve işten ay-rılma niyetleri arasındaki ilişkiye bakmak için Pearson Korelasyon testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 13'deki gibidir.

Tablo 13. İş Tatmini, İşe Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Pearson Korelasyon	İş Tatmini	İşe Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti
İş Tatmini	r	1	0,499**
	p		0,000
İşe Bağlılık	r	0,499**	1
	p	0,000	0,032
İşten Ayrılma Niyeti	r	-0,424**	1
	p	0,000	0,032

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

Araştırmaya katılan çalışanların iş tatminleri ile işe bağlılık düzeyleri arasında pozitif bir ilişki vardır (r=0,499). Qadiri (2021) yaptıkları çalışmada benzer bir sonuç bulmuştur. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif bir ilişki vardır (r=-0,424). Bu sonuç; Topal-Yıldırım (2024), Yalçinkaya (2021) ve Türk-ben'in (2019) bulgularıyla örtüşmektedir. Bununla birlikte işe bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında nega-tif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r=-0,126). Bu sonuç Gökaslan (2018) ile Sağlam-Arı ve arkadaşlarının (2010) sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

4.6. İş Tatmini, İşe Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Etkileşime Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında; iş tatmininin işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin yanı sıra işe bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Bu çerçevede iş tatmininin işe bağlılık üze-rindeki etkisine ilişkin bulgular Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14. İş Tatmininin İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	S. H	β	t	p
Sabit	0,901	0,242		3,723	0,000*
İş Tatmini	0,576	0,059	0,499	9,753	0,000*
R=0,499	R²=0,249	Adj. R²=0,246	F=95,122; p=0,000		

*p<0,01

İş tatmini ve işe bağlılık için oluşturulan model anlamlı bulunmuştur [F=95,122; p<0,01]. Modele göre; iş tatmini işe bağlılığı %24,6 oranında etkilemektedir. Başka bir deyişle iş tatmininde yaşanan bir birimlik yükseliş işe bağlılığı 0,576 birim artırmaktadır. Qadiri (2021) de yaptığı çalışmada aynı paralelde bir so-

nuç bulmuştur. Bu çerçevede “H1: Belediye çalışanlarının iş tatmini düzeyi işe bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir. Safranbolu Belediyesi çalışanlarının iş tatmininin işten ayrılma niyetlerini etkileyip etkilemediği analiz edilmiş olup bulgular Tablo 15’teki gibidir.

Tablo 15. İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	S. H	β	t	p
Sabit	3,704	0,255		14,527	0,000*
İş Tatmini	-0,493	0,062	-0,424	-7,928	0,000*
R=0,424	R²=0,180	Adj. R²=0,177	F=62,846; p=0,000		

*p<0,01

İş tatmini ve işten ayrılma niyeti için oluşturulan model anlamlı bulunmuştur [F=62,846; p<0,01]. Modele göre; iş tatmini işten ayrılma niyetini %17,7 oranında etkilemektedir. Başka bir deyişle iş tatmininde yaşanan bir birimlik yükseliş işten ayrılma niyetini 0,493 birim düşürmektedir. Bu sonuç Yalçinkaya (2021) ve Türkben’in (2019) bulgusuyla örtüşmektedir. Bu çerçevede “H2: Belediye çalışanlarının iş tatmini düzeyi işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir. Safranbolu Belediyesi çalışanlarının işe bağlılığının işten ayrılma niyetlerini etkileyip etkilemediği analiz edilmiş olup bulgular Tablo 16’daki şekildedir.

Tablo 16. İşe Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	S. H	β	t	p
Sabit	2,129	0,197		10,787	0,000*
İş Bağlılık	-0,127	0,059	-0,126	-2,152	0,032*
R=0,126	R²=0,016	Adj. R²=0,012	F=4,630; p=0,032		

*p<0,01

İşe bağlılık ve işten ayrılma niyeti için oluşturulan model anlamlı bulunmuştur [F=4,630; p<0,01]. Modele göre; işe bağlılık işten ayrılma niyetini %1,2 oranında etkilemektedir. Başka bir deyişle işe bağlılıkta yaşanan bir birimlik yükseliş işten ayrılma niyetini 0,127 birim düşürmektedir. Bu sonuç; Gökaslan (2018) ile Sağlam-Arı ve arkadaşlarının (2010) sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bu çerçevede “H3: Belediye çalışanlarının işe bağlılık düzeyi işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

5. Sonuç ve Öneriler

Çalışmaya katılan belediye çalışanlarının demografik özelliklerine göre iş tatminleri, işe bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri karşılaştırılmıştır. Bu çerçevede hem kadın hem de erkeklerin iş tatmini ve işe bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetlerinin birbirine yakın olduğu görülmüştür. Bununla birlikte evli ve bekârların iş tatmini ve işe bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetlerinin birbirine yakın olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeni COVID-19 salgınının getirdiği zorluklar olabilmektedir. Bu zorluklar iş yaşamındaki kaygı, stres olabilir. Bu duruma paralel olarak, Hamouche (2023) ve Rodoplu vd. (2022), Covid-19 salgın sonuçlarının bireylerin çalışma alışkanlıklarında radikal bir değişikliğe neden olduğunu ve çalışanlarda düşünme veya konsantre olma güçlüğü, baş ağrısı, motivasyon düşüklüğü, uyku sorunları dahil nörolojik semptomlar veya zihinsel sağlık sorunlarına yol açtığını vurgulamışlardır.

Yaş grupları açısından Safranbolu Belediyesi'nde çalışan personelin iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışanların eğitim durumuna göre iş tatmini düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşın işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ve lise mezunu olan kişilerin, ön lisans mezunu kişilerden daha fazla işlerine bağlı oldukları tespit edilmiştir. İşe bağlılık düzeyleri arasındaki bu anlamlı farklılığın kamu kurumunda çalıştığı itibarıyla mezuniyet derecesi yükseldikçe beklentilerin artması iş tatminlerinin düşmesi ve buna bağlı olarak da işe bağlılıklarının azalması olarak yorumlanabilir. Mezuniyet derecesi yükseldikçe terfi olanağı, ücret de artış isteği artmakta bunlar yerine getirilmezse de işe bağlılık düzeyi azalmaktadır. Elde edilen bu sonuç, Polat vd. (2023) ve Ettin (2021)'in çalışmalarında elde ettikleri bilgilerle de uyushmaktadır.

Safranbolu Belediyesi çalışanlarının iş tatmini düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri deneyim süreleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak 1-9 yıllık çalışanların, 1 yıldan az ile 10 yıl ve üzerindeki çalışanlardan daha fazla işlerine bağlı oldukları belirlenmiştir. 1-9 yıllık çalışanlar orta yaş düzeyi çalışanlar artık işlerinde tecrübe sahibi olup iş tatmin düzeyi artmış olup işten ayrılma niyetleri azalmıştır. 1 yıllık çalışanlar genç çalışanlar olup işlerinde memnuniyetsiz olmaları neden olabilmektedir. Belediyede çalışan kişilerin görevleri açısından iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların iş tatminleri ile işe bağlılık düzeyleri arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte iş tatmini ve işe bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede; iş tatmininde yaşanan bir birimlik yükseliş işe bağlılığı 0,576 birim artırırken; işten ayrılma niyetini 0,493 birim düşürmektedir. Ayrıca işe bağlılıkta yaşanan bir birimlik yükselişin işten ayrılma niyetini 0,127 birim düşürdüğü görülmüştür. Buna göre çalışanların sorulara doğru cevaplar verdiği düşünülmektedir. Bunun nedeninin anketleri cevaplarken kendi iş ortamlarında mesai saatleri içinde cevaplamış olmaları olarak yorumlanabilir. Elde edilen bu sonuçlar, Sökmen & Kenek (2020), Çağlar & Akça (2022), Öngel (2022) ve Romadhoni vd. (2020) tarafından yapılmış olan çalışmalarda elde edilmiş olan güçlü iş tatmini ve işe bağlılık düzeyi olan çalışanların işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin yönü negatif olduğu sonucuyla da uyushmaktadır.

Araştırmanın sonuçları kapsamında; yerel yönetimlerde çalışanların iş tatminlerini ve işe bağlılıklarını artırmak işten ayrılma niyetlerini azaltmak için aşağıdaki öneriler sıralanmıştır.

- Yerel yönetimlerde çalışanların işe ilişkin tutumları ve de davranışları dikkate alınmalıdır.
- Yönetim, yetenekli çalışanları elinde tutmaya çalışmalıdır.
- Yönetim ve çalışanlar arasında etkili iletişime özen gösterilmeli ve kaliteli bilgi paylaşımı yapılmalıdır.
- Daha çekici bir çalışma ortamı uygulanabilir aynı zamanda yönetim çalışanların beklentilerini karşılayacak iyileştirmeler yapılabilir.
- Sosyal sorumluluk projeleri oluşturulmalı ve uygulanmalıdır.
- Belirli aralıklarla bilgilendirme toplantıları ve gelecek ile ilgili faaliyetlerle ilgili çalışanlar aydınlatılması önerilmektedir.

Ayrıca belediye çalışanları üzerinde iş tatmini ve işe bağlılığın işten ayrılma niyetine olan etkilerini incelemiş olan bu çalışma alan yazında bu konuda yapılacak olan çalışmalara ışık tutacaktır. Yine bu konuda yapılacak olan çalışmalarda iş tatmini, işe bağlılık işten ayrılma niyeti boyutlarıyla birlikte insan kaynakları yönetiminin rolünün araştırılması daha etkili olacaktır.

Son olarak, çalışanlarda yüksek düzeylerdeki iş tatmininin ve işe bağlılığın, işten ayrılma niyetiyle önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuş ve bu her iki boyutta düzey arttıkça işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili ve anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca, işlerinden tatmin olmayan ve işe bağlılık düzeyleri düşük olan çalışanlarda devamsızlık, işi terk etme ve işlerinden ayrılmayı düşünmeleri gibi problemler yaygın olarak görülmektedir ve bu problemler de örgütler için bu büyük mali kayıplara neden olabilir. Bu yüzden, yöneticilerin iş yerlerinde iş tatmin ve işe bağlılık düzeyini yükseltmek için çalışanlarla fikir birliğine varmaları, karar alma süreçlerine çalışanların da dahil etmeleri, örgüt kültürünün oluşturulup çalışanlara kazandırılması, adil bir ödüllendirme ve terfi politikalarının oluşturulmaları çok önemlidir. Böylelikle, kazanılmış olan değerli insan kaynağının örgütte kalmaları sağlanabilir.

Kaynakça

- Akgül, A., & Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri, SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Altunışık, R. (2008). Anketlerde veri kalitesinin iyileştirilmesi için öntest (pilot test) yöntemleri. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, (2), 1-17.
- Alzayed, M., & Murshid, M. A. (2017). Factors influencing employees' intention to leave current employment in the ministry of information in Kuwait. *Australian Journal of Business Science Design & Literature*, 10(01).
- Aşcı, K., & Baysal, H. T. (2019). Satış pazarlama çalışanlarının işe tutkunluk davranışlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-53.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research ve Practice*, 3(4).
- Bölükbaşı, A., & Yıldıztan, D. (2015). Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 345-366.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2007) *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Özkahveci, Ö., & Demirel, F. (2004) "Güdülenme ve Öğrenme Stratejileri Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2), 207-239.
- Büyükyılmaz, O., Vargün, H., & Uygurtürk, H. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini seviyelerinin demografik faktörler açısından analizi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 12(1), 27-42.
- Büyükyılmaz, O., & Biçer, C. (2018). İşyeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü. *Social Sciences*, 13(2), 28-41.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. R. (1983). *The michigan organizational assessment survey: Conceptualization and instrumentation. Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures and Practices*, (Seashore, S. E., Lawler, E. E., Mirvis, P. H. ve Cammann, C. Eds.), New York: Wiley Interstice.
- Cengiz, E. Ş. (2024). *Çok uluslu işletmelerde kültür adaptasyonunun işten ayrılma niyetine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Chen, F. C., Ku, E. C. S., Shyr, Y. H., Chen, F. H., & Chou, S. S. (2009). Job demand, emotional awareness, and job satisfaction in internships: The moderating effect of social support. *Social Behavior and Personality*, 37(10), 1429-1440.
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International journal of hospitality management*, 28(3), 374-381.

- Çalışkan, E. (2023). *Çalışanların aşırı niteliklilik algılarının yenilikçi davranışları üzerindeki etkisinde işe adanmışlık ve algılanan örgütsel desteğin rolü* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çağlar, İ., & Akça, C. (2022). Kurumsal İtibar, İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 57(2), 854-867.
- Demir, C. (2024). *Dijital insan kaynakları uygulamalarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Malatya ili bankacılık sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Derdin, Y. (2024). *Otel çalışanlarında psikolojik güçlendirmenin iş tatmini ve psikolojik iyi oluşa etkisinde temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin aracılık rolü* (Yayınlanmamış doktora tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Ercan, S. (2024). *Spor tesisleri kullanımının üniversite personelinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erdoğan, İ. (2003). *Pozitivist metodoloji: Bilimsel araştırma tasarımı istatistiksel yöntemler analiz ve yorum*. Ankara: ERK.
- Erdoğan, İ. (2012). *Pozitivist metodoloji ve ötesi: Bilimsel araştırma tasarımları, niteliksel ve istatistiksel yöntemler*. Ankara: ERK.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulamalı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri*, 33(1), 210-223.
- Eryiğit, H. B., & Akpınar, A. (2020). Türkiye’de yerel yönetimler lisans eğitimi tecrübesi: mevcut durumu, sorunlar ve geleceğe yönelik bir inceleme. *Tesam Akademi Dergisi*, 7(2), 301-329.
- Ettin, F. (2021). *Meslek öğretmenlerinde mesleki doyumun yordayıcıları olarak örgütsel bağlılık ve yaratıcılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bilim Dalı.
- Faguet, J. P. (2014). Decentralization and governance. *World Development*, 53, 2-13.
- Gasimova, S. (2019). *İş-aile çatışmasının işe bağlılık üzerindeki etkisi: konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). On dokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Ghosh, P., Satyawadi, R., Prasad Joshi, J., & Shadman, M. (2013). Who stays with you? Factors predicting employees’ intention to stay. *International Journal Of Organizational Analysis*, 21(3), 288-312.
- Girginer, N., & Çelik, A. (2020). İşveren Markasının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Beyaz Eşya Firması Çalışanlarına Yönelik Uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(3), 1119-1134.
- Given, L. M. (2008). *Qualitative research methods*. London: SAGE Publications, Inc.

- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmüslük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir alan çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 25-46.
- Gönç Şavran. T. (2009). Araştırma Evreni, Örneklem Seçimi ve Ölçüm. Ed: N. Suğur, Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri, ss. 138-157, Eskişehir. Anadolu üniversitesi Yayını No:1963.
- Gözener, E., & Sayın, S. (2007). Devlet ve özel hastanelerdeki hekimlerin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *Eğitim Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Gül, H., Oktay, E., & Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, (15), 1-11.
- Güldü, Ö. (2019). Konaklama işletmesi çalışanlarının algıladıkları sosyal desteğin işe bağlılık düzeylerine etkisi: uzlaşabilirlik kişilik özelliğinin aracılık rolü. *Turizm Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 17-28.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Günlük, M., Özer, G., & Özcan, M. (2013). İş memnuniyetinin muhasebecilerin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(20), 57-76.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güven, M., Bakan, İ., & Yeşil, S. (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(1), 127-151.
- Güzel, B., & Ayazlar, G. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi: otel işletmeleri araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), 133-142.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R. E. (2010) *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River.
- Hamouche, S. (2023). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 1(2).
- Şahin İpek, E.A. (2018). Türkiye'de belediye gelirlerinin değerlendirilmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Aralık 2018, 20(2), 1-19.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kan, A. ve Akbaş, A. (2005). Lise Öğrencilerinin Kimya Dersine Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 227-237.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Kaya, İ. (2010). Otel işletmelerinde iş görenlerin iş tatminini etkileyen işi bırakma eğilimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 219-236.
- Kaya, S. (2024). *İşletmelerde mobbingin iş tatmini ve çalışan performansına etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Kayret, G. (2023). *İletişim becerisi ve işe bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Gümüşhane ili sağlık çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gümüşhane.
- Kırcaali-İftar, G. (1999a). *Bilim ve araştırma*. A. A. Bir (Ed.), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri içinde (ss.1-10), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.
- Kırcaali-İftar, G. (1999b). Ölçme. A. A. Bir (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (ss.11-22), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.
- Kuas, Y. (2024). *Kontrol odağının iş tatmini ve yaşam doyumuna etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Martin, S., & Uribe, M. (2021). The influence of reward system on employee job satisfaction with work motivation as intervening variables (case study on employees of medical department United States). *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 2(2), 53-71.
- Meier, L. L., & Spector, P. E. (2015). *Job satisfaction*. Wiley Encyclopedia of Management, p.1-3.
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 14(5), 45-54.
- Onay, M., & Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Ökten, S. S. (2008). *Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde kalite kültürünün ara değişken olarak incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Öngel, G. (2022). Covid-19 Döneminde Hemşirelerde Mesleki Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 57(3), 2090-2104.
- Özdamar, K. (2001). *Spss ile biyoistatistik*. 4. Basım, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özer, B. (2024). *Bilinçli farkındalık ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracı rolü* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, G., & Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimlerine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Özer, Ö., Saygılı, M., & Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business ve Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.
- Özgen, H. M., & Özgen, H. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.
- Özmen, A. (1999). "Örnekleme", Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ed: A. A. Bir, ss. 23-54, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 1081.
- Özpehlivan, M. (2019). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.

- Öztürk, C., & Özdoğan, D. (2022). Örgütsel bağlılık ile iş doyumu ilişkisi: Tatvan devlet hastanesi örneği. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 1-10.
- Öztürk, V., Koçyiğit, S. Ç., & Bal, E. Ç. (2011). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 84-98.
- Padem, H., Göksu, A., & Konaklı, Z. (2012). *Araştırma yöntemler SPSS uygulamalı*. Sarajevo: International Burch University.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. Allen and Unwin Inc., Crows Nest, New South Wales.
- Pekküçükşen, Ş. (2018). Yerel Yönetimlerde İnsan Kaynakları Stratejilerinin Geliştirilmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 497-513.
- Poggi, A., & Richiardi, M. G. (2008). *Job-satisfaction, working conditions and job-expectations* (No. 73). LA-BOR, working paper.
- Polat, T., Polat, Ö., Aykar, S., Altunbulak, M., Daşdelen, C., Çakır, H., & Polat, O. (2023). Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkileri. *Ulusal ve Uluslararası Sosyoloji ve Ekonomi Dergisi*, 5(3), 509-544.
- Qadiri, N. (2021). *Çalışanların iş tatmini ve işe bağlılık düzeylerinde öğrenen liderlik davranışının rolü ve etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Rodoplu Şahin, D., Aslan, M., Demirkaya, H., & Ateşoğlu, H. (2022). The effect of COVID-19 on employees' mental health. *Scientific Reports*, 12(1), 15067.
- Romadhoni, Y. T., Noermijati, N., Moko, W., & Nazzal, A. (2020). The effects of job satisfaction to intention to leave. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 401-411.
- Sağlam-Arı, G., Bal, H., & Çına-Bal, Ç. (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.
- Scherer, R. F., Wiebe, F.A., Luther, D. C., & Adams, J. S. (1988). Dimensionality of coping: Factor stability using the ways of coping questionnaire. *Psychological Reports*, 62 (3), 763-770.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business*. Fourth Edition, John Wiley & Sons Inc.
- Sencer, M. (2024). *İş yerinde mobbingin iş tatmini üzerindeki etkisi: İstanbul devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere ilişkin bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şeyhanlioğlu, H. Ö., & Kınır, S. (2023). The effects of emotional labor and core-self assessments on constructive deviant behavior in hotel businesses the mediating role of staff empowerment. *Ege Academic Review*, 23(4), 543-556.
- Shin, J., Moon, N. A., Caylor, J., Converse, P. D., Park, O., & Yeo, K. (2022). Economic Individualism and Job Engagement: Examining the Roles of Work Motivation and Growth Need Strength. *Sustainability*, 14(2), 591.

- Sökmen, A., & Kenek, G. (2020). Normatif bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin düzenleyicilik etkisi. *Third Sector Social Economic Review*, 55(2), 1008-1024.
- Steil, A. V., Floriani, E. V., & Bello, J. D. S. A. (2019). Antecedents of intention to leave the organization: A systematic review. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 29, e2910.
- Şencan, H. (2007). *Sosyal ve davranışsal bilimlerde bilimsel araştırma*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidel, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Education Limited.
- Taştan, G. (2024). *Otantik liderliğin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisinde duygusal zekânın düzenleyicilik rolü* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Topal-Yıldırım, D. (2024). İstismarcı yönetim ve psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Antalya konaklama işletmeleri örneği (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Topal, B., & Şahin, H. (2017). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen faktörlerin araştırılması. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 2(2), 30-42.
- Tosun-Soytürk, F. (2024). *Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet algılarının motivasyon ve işten ayrılma niyetine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 57-78.
- Türkben, E. (2019). *İşe alım sürecinde uygulanan seçme yerleştirme tekniklerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi ve bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ulus, T., İnce, C. H., Aliustaoğlu, F. S. ve Melez, İ. E. (2010). Araştırma nasıl tasarlanır (I). *Adli Tıp Dergisi*, 24(2), 40-47.
- Umukoro, J. E., & Egwakhe, J. A. (2020). Twofold approach to workers' commitment. *American International Journal of Supply Chain Management*, 1(1), 42-52.
- Yalçınkaya, M. E. (2021). *Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Bir sivil toplum kuruluşu örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- 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.
- Yıldız, D. (2023). *Çalışanların motivasyonlarının performans ve işe bağlılık üzerine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Esenyurt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Yilmazer, A., Şeyhanlıoğlu, H. Ö., & Kınır, S. (2020). A field study to determine organizational commitment and job satisfaction in hotel businesses. *Revista Latino-Americana de Turismologia*.6(1), 1-11.
- Varışlı, N. (2019). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi: Ankara ilindeki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış doktora tezi) İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293.

Destek Bilgisi: Bu çalışmanın hazırlanması süresince herhangi bir bireyden ya da kurumdan ayni ya da nakdi bir yardım/destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Makalede herhangi bir çıkar çatışması ya da kazancı yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar tarafından beyan edilmektedir. Aksi bir durumun tespiti halinde Turizm ve İşletme Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarına aittir.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.

Araştırmacıların Katkı Oranı: 1. Yazar: %60, 2. Yazar: %40.

Extensive Summary

Studying The Effect of Job Satisfaction and Job Commitment on Intention to Leave in Organizations: Safranbolu Municipality Case

Can BİÇER*, Fatma ERDOĞAN

This study examines the effects of job satisfaction and job commitment on employees' intention to leave. The research was conducted to employees of the Safranbolu Municipality, a local government in Türkiye. Firstly, rapid changes in today's technological, economic, social and cultural life have increased individuals' expectations and demands from the organizations from which they receive service. In the globalizing world, it is accepted that the most valuable business asset an organization has in order to be successful and achieve competitive advantage is its employees. Secondly, it's clear that the core of the economy is business, and the core of business is employees. Moreover, by valuing people and benefiting from the findings of behavioral sciences, businesses ensure that the people working in the business work in the most effective and efficient way and are willing and happy at work. A good organizational structure alone is not sufficient for business success. The survival and development of organizations is possible with the harmony of employees' expectations, well-being and organizational goals. The belief of employees in service sectors in the business they serve and their contributions to the development of the business have significant effects on competitiveness. To sum up, Poggi and Richiardi (2008) underlined that satisfaction can be regarded as a measure of utility, and examining its determinants may aid in formulating comprehensive theories of utility. Job satisfaction serves as a reflection of work quality, which is frequently identified as a crucial factor for enhancing employment and productivity. Furthermore, the ability to lead a fulfilling life is more significant for well-being than merely accumulating resources. This ability is derived from the capabilities—essentially a range of choices—that individuals possess.

Furthermore, the concept of job satisfaction refers to the level of meeting the physical, mental and social needs of employees in line with their expectations; It is one of the most important conditions for people to be successful, happy and productive. Although job satisfaction is important for every profession, it is even more important for local governments and their employees from whom people receive direct service. In addition, job engagement can be defined as the psychological attachment of the employee to his job. The emotional bond, belief, identification and basic life interest that the employee creates towards his organization is a situation that always remains valid and has a significant impact on performance. In fact, one of the events that organizations do not want to experience today is the act of leaving a job. Before leaving the job, employees have the intention to leave the job for various reasons. Nevertheless, organizations need to take some steps to prevent employees from leaving their organizations where they have worked for many years. However, employees sometimes encounter unexpected situations and the work they undertake can become unbearable. Both communication with other employees, failure of job opportunities to meet the employee's expectations, and changes in life may create the employee's intention to leave the job, and in the final stage, leaving the job may occur. Intention to quit is a destructive and active action that employees display when they are dissatisfied with workplace conditions. Before employees leave the organizations they work in, a decision is made in their inner world. This decision taken by the person voluntarily is expressed as

*Corresponding author at: Karabük University, Safranbolu Şefik Yılmaz Vocational School, Karabük, Türkiye, E- Mail Address: canbicer@karabuk.edu.tr

the intention to leave the job. Moreover, Varışlı (2019) emphasized that employees develop negative feelings towards their workplaces and jobs over time as a result of the work stress they experience by having difficulty in meeting job-related demands. When employees have difficulty in meeting job demands and expectations, they exhibit negative attitudes towards their jobs and workplaces as a result of the stress they experience. Accordingly, there are personal, economic and organizational factors such as loneliness and stress at work that affect the intention to leave the job.

In this research, field study was conducted on Safranbolu Municipality employees to examine employees' job satisfaction, job commitment and intention to leave. It was determined that a total of 383 people worked in the municipality during the period of the research. However, sampling was used for reasons such as response rate, cost, limited time, some employees are on leave and some employees work on a shift system. In this context, data was collected using the convenience sampling method. In the study using the survey technique, data was collected from a total of 289 employees. Initially, municipality refers to a town or district's local government. Generally speaking, local governments are a part of a larger political or administrative entity, such a state or country and local governments operate under the authority and duties granted to them by legislation or higher-level governmental instructions. In addition, local government is responsible for various essential services for people and businesses in defined areas. Plus, Şahin İpek (2018) pointed out that when looking at its historical tradition and current constitutional order, it can be seen that Turkey has three types of local government organizations. These are municipalities, special provincial administrations and villages. With the increasing urbanization in our country since the 1950s, local services have increased in quality and quantity in parallel with the population increase in cities. This situation has brought municipalities to the fore as the basic administrative unit in the provision of local services and increased the areas of responsibility of municipalities. A municipality is a public legal entity with administrative and financial autonomy, established to meet the local common needs of the residents of the town and whose decision-making body is elected by the voters.

To sum up, in the study, it was found out that municipal employees were satisfied with their jobs, although their work commitment levels were at a medium level. Accordingly, it was determined that they mostly do not think about leaving their job. It was examined whether the job satisfaction, job commitment and intention to leave the municipality employees participating in the study differed according to their demographic characteristics. In this context, it was observed that the job satisfaction and job commitment levels and turnover intentions of both men and women are close to each other. However, it was determined that the job satisfaction and job commitment levels of married and single people and their intentions to leave were close to each other. There was no significant difference between the job satisfaction, job commitment and turnover intentions of the personnel working in Safranbolu Municipality in terms of age groups. There was no significant difference between employees' job satisfaction levels and intentions to leave according to their educational level. On the other hand, it was found out that there is a significant difference between job commitment levels and that high school graduates are more committed to their jobs than associate degree graduates. Safranbolu Municipality employees' job satisfaction levels and intention to leave did not show a significant difference in terms of their experience period. However, it was discovered that employees with 1-9 years of experience are more committed to their jobs than employees with less than 1 year and 10 years or more. In terms of the duties of the people working in the municipality, no significant difference was found between job satisfaction, job commitment and intention to leave.

Additionally, a positive relationship was found between the job satisfaction and job commitment levels of the employees participating in the research. However, it was determined that there was a negative relationship between job satisfaction, job commitment and intention to leave. Within this context, while job satisfaction positively affects job engagement, it was also determined that job satisfaction and job commitment negatively affected the intention to leave the job.