

# İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Tatmini İlişkisi: Bursa Şişecam Örneği

*Organizational Commitment and Job Satisfaction of Employees: Bursa Şişecam Sample*

Tanju ÇOLAKOĞLU<sup>a</sup>

Muhammed Cemil SARAYDAROĞLU<sup>b</sup>

## Özet

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş tatmini ilişkisinin incelenmesidir. Bu temel amaç doğrultusunda, Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikasında çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile alt boyutlarının ilişkisi hakkındaki görüşleri arasındaki farklar incelenmiştir. Çalışmada, Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikası çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile iş tatminlerini ölçmek için tasarlanan anket formu kullanılmıştır. Pandemi nedeniyle anketler Google Survey aracılığı ile toplanmıştır. Elde edilen veriler istatistik programı ile analize tabi tutulmuştur. Araştırmanın sonucunda elde edilen verilere göre, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Literatürde örgütsel bağlılıkları ile iş tatmini ilişkisi hakkında destekleyici bulgular yer almaktadır. Ayrıca bu çalışma, örgütsel bağlılık ve iş tatmini konusunda literatüre katkı sağlamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, İnsan Kaynakları, Çalışan, Bursa.

**Jel Kodları:** M1, M12, M51, M54.

**Başvuru:** 10.01.2022

**Kabul:** 12.01.2022

## Abstract

The main purpose of this study was to investigate the relationship between employees' organizational commitment and job satisfaction. In line with this main purpose, the differences between the opinions of employees in Şişecam Glass Packaging Bursa Factory about the relationship between organizational commitment and job satisfaction and its sub-dimensions were examined. The data was collected with survey form designed to measure the organizational commitment and job satisfaction of Şişecam Glass Packaging Bursa Factory employees. The surveys were collected via Google Survey due to the pandemic. The data obtained were analyzed through statistics program. According to the findings obtained at the end of the study, it was determined that there are statistically significant relationships between dependent and independent variables. In the literature, there are supporting findings about the relationship between organizational commitment and job satisfaction. In addition, this study contributed to the literature on organizational commitment and job satisfaction.

**Key Words:** Organizational Commitment, Job Satisfaction, Human Resources, Employee, Bursa.

**Jel Codes:** M1, M12, M51, M54.

<sup>a</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, t\_colakoglu@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2401-5667.

<sup>b</sup> İK ve İdari İşler Şefi, Şişecam Cam Ambalaj Bursa.

## GİRİŞ

Uyum sürecinde bir örgüte bağlılık kavramı, bireyler arasındaki ilişkilerde ve kişisel ve örgütsel değerlere bağlılık yapısında önemini ortaya koymaktadır. Her gün organizasyonel kavramlar, gelişme ve değişime adanmışlık yeni yaklaşımlarla sağlanır. Bu, konseptin etkinliğini artıracaktır. Bir organizasyon, iki veya daha fazla kişinin sistem içinde yaratılan yetki ve sorumluluklara sahip olduğu, bu hedeflere ulaşmak için bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olduğu ve değişim için ortak bir hedefe sahip sosyal, açık ve dinamik bir sistem veya sosyal sistemdir. Sorumluluk birimi olarak tanımlanabilir (Bağcı, 2013: 164).

Küçükten büyüğe kurumlara, aileden devlete ve ufkunu genişleten modern dünyadaki insanlar bireysel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak istemektedirler. Ayrıca insanlık, coğrafi çevresini, teknolojik gelişimini, demografik yapılarını, savaşlarını, halk sağlığı sorunlarını, siyasal ve kültürel değişkenlerini yönetme mücadelesi veriyor, ekonomik özgürlüğü sürdürüyor ve deneyimlerini gelecek nesillere aktarmaya devam etmektedir. Bazı insanlar dünya tarihinin yıkıcı fikirleri etrafında toplanmış olsalar da, bir miras olarak deneyimledikleri insanlığa gelmiştir. Geçmişten ve günümüzden karşılaşılan sınırlı kişilikler, geçmişin ve bugünün sınırlı kişilikleri nedeniyle gerekli organizasyonlara sahiptirler. Modern dünyanın ayrılmaz bir parçası haline gelen, insanları mal ve hizmet üreticisi olarak kabul eden ve onları doğrudan ya da dolaylı tüketiciler olarak kabul eden kuruluşlar, artık insan varoluşunun her yönüyle ilgili görüşlerini ifade etmektedirler (Ordu ve Tanrıögen, 2013: 94).

Çalışanın organizasyonel hedefleri kabul etme, organizasyonda çalışmaya devam etme, yönetime katılma ve organizasyon için etkili ve yaratıcı bir şekilde çalışma istekliliği organizasyonel bağlılık düzeyiyle ilgilidir (Durna ve Eren, 2005: 210).

Araştırma amacı doğrultusunda çalışma üç bölümde ele alınacaktır. Çalışmanın giriş kısmında örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde durulacaktır. Çalışmanın ilk bölümünde örgütsel bağlılık tanımı, önemi, Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılığın sınıflandırılması, örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlere değinilecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde iş tatmini ele alınarak; iş tatmini kavramı, önemi, iş tatmini ile ilgili kavramlar, iş tatmininin boyutları ve iş tatminsizliği incelenecektir. Son olarak araştırmanın uygulama bölümü olan üçüncü bölümünde Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikası çalışanlarında örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan araştırmanın sonuçlarından bahsedilecektir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Örgütsel Bağlılık

Günümüzün modern dünyasında her geçen gün rekabet şartları ve yönetim yaklaşımlarında değişimlerin görülmesi olağan hale gelmiştir. Bu değişimler ise örgütleri iç müşterileri olarak paydaşı olan işgörenlerinin bağlılık ve sadakat duygularını sürekli olarak yenileyecek ve arttıracak biçimde organizasyonların yeniden organize etmelerini zorunlu kılmaktadır. İşgörenler örgütlerin ihtiyaç duyduğu insan kaynağını oluşturmaktadır. Örgütler için, işgörenlerin çalıştıkları işten ve üyesi oldukları organizasyondan memnun olduklarına dair inanç oluşturmak, en az fiziksel ürün ve/veya hizmet üretimi kadar önem taşımaktadır. İşgörenlerin algıları gerçekliklerini bu da organizasyona karşı olan yaklaşımlarını şekillendirmektedir. İşgörenin faaliyet gösterdiği *kurum ile özdeşleşerek, kurumun ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, kurumsal kazançlar için çaba göstermesinin ve kurumda çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü olarak tanımlanan örgütsel bağlılığın kişisel ve örgütsel değişkenler ile belirlendiği ifade edilebilir* (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 153).

Örgütsel bağlılık, yönetim için önemli bir kavramdır. Bu kavram, örgütsel psikoloji ve davranış alanındaki araştırmacılar tarafından defalarca aranmış ve ilgili alanlardaki literatüre katkı sağlamıştır. Bir taahhüt ve bağlılığın parçası olarak ortaya çıkan yükümlülük, stresle ilgili durumlar ile stresle ilişkili sonuçlar arasındaki ilişkiyi düzenleyen bir kavram olarak tanımlanır (Altun, 2019: 13).

Çalışanların yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğu bir organizasyon güçlü ve arzu edilen bir organizasyon kültürünü ifade etmektedir. Bu durum yönetimin, yeni çalışanların bu kültürün bir parçası olma istek ve arzularını artırma ve organizasyonun beklentilerini karşılama sorumluluğunu yaratır. Aslında bu başarılırsa; çalışanlar organizasyon kültürünü benimser ve benimser ve onu temel değerlerinin bir parçası haline getirir. Çalışanlar arasında bir aidiyet duygusu yaratarak organizasyonun hedeflerine katılımı teşvik eder ve bu da örgütsel taahhütlerin yaratılmasını veya güçlendirilmesini teşvik eder (Sığı, 2007: 264).

### 1.2. İş Tatmini Kavramı

En geniş ilişki tanımı, bir yaratığın bir kişiye veya bir nesneye karşı zihinsel durumunu ifade eder. Bu açıdan bir kişiyi diğerlerinden ayırma ayrıcalığına sahiptir. Böyle bir tutum, bir kişinin yaşamı boyunca kazanılan deneyimle şekillenir ve aynı zamanda kişinin yetiştirilme tarzını yansıtır. Tutumların, bireyin bir şeye veya duruma yönelik duygularını yansıttığı da

söylenir. Bu nedenle çalışanın yönetime karşı tutumunu bilmek ve çalışanın kuruma yönelik tutumunu etkileyen olumlu ve olumsuz durumları belirlemek önemlidir. Çalışan performansına yönelik tutumlar iş memnuniyetini gösterir. Yüksek veya alçak bir tutum, çalışanın işinden memnun olup olmadığını gösterir (Akıncı, 2002: 25).

Genel olarak değerlendirildiğinde işin bazı özellikleri ve iş tatmini kavramı anlamlı olabilir. Çalışan ücreti, ek haklar, kurumsal ve kişisel statü, karar vermede bağımsızlık, işin çeşitliliği, etki, meslektaşlarla iletişim kalitesi, meslektaşların becerileri, daha iyi iş ve araştırma fırsatları, görünürlük, zorluk seviyesi, yeterlilik, yeterlilik ve hesap verebilirlik güvenlik, aileyle zaman geçirme fırsatları ve rahatlama, memnuniyeti gösteren parametrelerdir. İşten memnuniyet, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerine, olumlu düşüncelerine ve özgüven geliştirmelerine yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda ailelerini, arkadaşlarını ve hayata karşı tutumlarını da etkiler (Altunoğlu ve Karaman, 2005: 83).

### 1.3. Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkisi

Çalışanların iş tatmini, kurumlarına olan bağlılıkları ile ilgilidir. Çalışanların adaptasyon süreçleri, tutumları ve işe alınması, işyerinde çalıştıkları süre ile ilgilidir. İşyerinde geçirilen sürenin artması ile çalışanın kuruma olan bağlılığı artmakta ve bu durum iş tatmini üzerinde olumlu etki yapmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılığın küçük faktörlerinden biri olan duygusal bağlılık iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanın kuruma olan kimliği, örgütün bağlılığı ve örgütün daimi üyeliği de işine karşı tutumunu değiştirir ve işten daha fazla memnuniyet sağlar. Bunun nedeni, çalışan kişinin kuruluşun değerleri ve hedefleri ile uyumlu olmasıdır ve bu da işten memnuniyetini etkiler (Türkay, 2015: 239).

Örgütsel bağlılığın iş doyumunu etkilediğini gösteren çalışmalarda, artan örgütsel kapasitenin performansı, çalışan stresini, çalışan değişimini ve iş tatmini etkilediğini ve iş tatmininin dolaylı olduğunu belirtmek önemlidir. Zayıf bir örgütsel bağlılık, olumsuz ilişkilere yol açabilir ve bu da iş tatmini etkileyebilecek iş stresi, işe geç gelme ve işten ayrılma gibi sonuçlara yol açabilir (Duygu ve Abaan, 2007).

İş tatmini için örgütsel önlemler, örgütsel kültür ve örgütsel faktörler arasında bir bağlantı olduğu da söylenebilir. Kurumun iş analizi, iş tanımı ve iş motivasyonu gibi örgütsel kuralları, çalışanın işe bağlılığını ve iş tatminini belirler. Ayrıca organizasyon kültürünün çalışma ortamı, iş ahlakı, işyerindeki kurumsal yapı gibi özellikleri de çalışan memnuniyetini ve iş memnuniyetini etkileyen konular arasındadır. Ayrıca kurum çalışanlarına sunulan finansal ve sosyal imkanlar çalışanın memnuniyetini belirler. Çalışanların işyerinde işyeri güvenliği varsa, maaş düzeyleri beklentileri karşılıyorsa, sosyal çevrede profesyonel bir itibara sahiplerse iş tatmini de olumlu etkilenir (Kök, 2006:295).

Çalışan birey, mesleki değerleri ve hedefleri kabul ederek mesleki bağlılığını güçlendirir, meslekteki süresini uzatır. Ayrıca mesleki bağlılık, çalışanların meslekleriyle ilgili gelecekteki beklentilerine bağlıdır. Başka bir deyişle, gelecekteki beklentiler çalışanın profesyonellik düzeyini yükseltir. Mesleki gelişim ile çalışan bireyin örgütsel bağlılığı artar ve bu da çalışanın istifa etme niyetini etkiler (Saylan ve Cerev, 2019: 103).

## 2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

### 2.1. Araştırmanın Amacı Önemi ve Kapsamı

Bu araştırmanın amacı, insan kaynakları çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile iş tatmini ilişkisini ölçmektir. Bu temel amaç doğrultusunda, cam ambalaj fabrikası insan kaynağının örgütsel bağlılığı ile iş tatmini ilişkisi incelenecektir. Aynı zamanda ankete katılım sağlayan çalışanların demografik bilgilerine göre örgütsel bağlılıkta ve iş tatmininde farklılık düzeyi ölçülecektir.

Örgütsel bağlılık, üretkenliği artırarak ve emeklilik niyetini azaltarak çalışan verimliliğine katkıda bulunarak örgütsel çalışmanın bir parçası olarak tanımlanır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 155). Altun (2019: 13)'a göre, profesyonellik derecesi, bir çalışanın sadece işine sadık kalmasının yanı sıra kuruma olan bağlılığından da memnun olduğu derece olarak tanımlanır. Örgütsel bağlılık, çalışanların kuruma bağlılığı ve kuruluşun kimliği ile tanımlanır (Sığı, 2007: 266)

Çalışan, işgücüne katıldığı andan itibaren zaman zaman tatmin olacak, kendini güvende hissedecek, işten ve çalışma ortamından uzakta mutsuz olmak isteyen bir takım durumlarla karşılaşacaktır (Akıncı, 2002: 27). Organizasyonel olarak, çalışan memnuniyetini mutlu hissetmek ve sorumluluklarını zevk duygusuyla yerine getirmek olarak tanımlayabiliriz. İş hayatında kendini iyi hisseden ve mesleğin gereklerini işyerinde yüksek coşku ile karşılayan çalışanlar, iş tatmininin açık bir ifadesi olarak değerlendirilmektedir (Altunoğlu, Karaman, 2005: 85),

Araştırma, insan kaynakları çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile iş tatmini ilişkisini içermektedir. Uygulama açısından ise, Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikası çalışanlarını kapsamaktadır.

## 2.2. Araştırmanın Yöntemi

### 2.2.1. Araştırmanın Hipotezleri ve Varsayımları

Yapılan çalışmada tanımlayıcı model kullanılacaktır. Bu model çerçevesinde değerlendirilecek temel değişkenler arası ilişkiler ifade edilmeye çalışılacaktır. Araştırma modelinde, bağımsız değişken iş tatmini ile bağımlı değişken örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunduğu varsayılmaktadır.

Katılımcıların, (Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikası çalışanları) anket formlarında yer alan soruları doğru anlayarak cevap verdikleri varsayılmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı çalışmada temel olarak incelenecektir. Aşağıda bu ifadeye ilişkin hipotezler verilmiştir.

H1: Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikası çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0: Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikası çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu iki temel hipotezin araştırılmasının yanı sıra, Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikası çalışanlarının demografik bilgileri ile örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri fark olup/olmadığı araştırılacaktır.

### 2.2.2. Veri Toplama Aracı ve Değişkenler

Araştırmada gerek duyulan verilerin toplanması konusunda anket ile veri toplama tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın ilk bölümünde yer alan 10 soru, çalışanı tanımaya yöneliktir. Anketin ikinci bölümünde; örgütsel bağlılık değişkenini ölçmek için Meyer ve Allen'a (1991: 67) ait üç boyuttan oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Alanyazında örgütsel bağlılık açısından benzer ve farklı birçok model bulunmasına rağmen, bu çalışmada yaygın olarak tercih edilen Meyer ve Allen (1991: 67) 'in üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli kullanılmıştır (Kaplan ve Ögüt, 2012: 13) . Bu ölçek örgütsel bağlılığı, ilerleyen bölümlerde detaylı olarak açıklanacağı üzere duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı ve toplamda 18 ifade olarak üç boyutta tanımlanmaktadır. Çalışanların araştırmaya katılım derecesi Likert tipi bir ölçek kullanılarak ölçüldü (Şahin, 2008: 101).

Anketin üçüncü bölümde iş tatminini ölçmek için Smith ve arkadaşları tarafından geliştirilen "İş Tanımlayıcı Endeks"i (The Job Descriptive Index) kullanılmıştır (Imparota, 1972: 301). 20 maddeden oluşan ölçek, iş tatminini terfi, iş arkadaşları, ücret, yönetim ve işin kendisi olarak 5 boyutta ele almaktadır.

Anket formu katılımcının demografik bilgileri, 5'li Likert ölçeğine dayanan örgütsel bağlılık ve iş tatmini soruları olmak üzere 3 bölüme oluşmaktadır. Anket de 10 tane demografik, 18 tane örgütsel bağlılık ve 20 tane iş tatmini olmak üzere toplam 48 soru bulunmaktadır. 1 ile 5 arası Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır.

### 2.2.3. Araştırmanın Örneklemi ve Kullanılan İstatistikî Yöntemler

Araştırma; pandemi süreci, maliyet, ulaşılabilirlik, imkân, zaman vb. kısıtlardan dolayı, Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikasında gerçekleştirilecektir. Fabrika insan kaynaklarından alınan bilgi çerçevesinde 650 çalışanı olduğu tespit edilmiştir. Anket formu 2021 yılı Ocak ayı içerisinde katılımcılara pandemi nedeniyle Google Survey aracılığı ile ulaştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, kolayda örneklem tekniği ile belirlenen çalışanlardan toplam 150 adet anket formu elde edilmiştir.

Toplanan verilerin istatistiksel analizine geçilmeden önce ölçeklere ait Cronbach's Alpha değerleri saptanmıştır. Araştırma kapsamına alınanların sosyo-demografik özellikleri belirlenirken frekans analizinden yararlanılmıştır. Anket sonuçlarının normal dağılım gösterme durumu Kolmogorov-Smirnov testi ve çarpıklık-basıklık katsayılarıyla incelenmiş ve normal dağılım gösterip göstermediği tespit edilmiştir. Normal dağılım gösteren ölçeklerin puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak karşılaştırılmasında parametrik hipotez testleri olan bağımsız örneklem t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki yordama durumunun tespiti için ise lineer (doğrusal) regresyon kullanılmıştır.

## 2.3. Araştırmanın Bulguları

### 2.3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikası çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin bulguların frekans ve yüzdelik dağılımı aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Yaş	n	%	Ortalama Aylık Gelir	n	%
18-28	28	18,7	3.500 TL-7.000 TL	88	58,7
29-39	89	59,3	7.001 TL-12.000 TL	34	22,7
40-49	31	20,7	12.001 TL ve üzeri	13	8,7
50 ve üzeri	2	1,3	Yanıt Yok	15	10,0
<i>Toplam</i>	<i>150</i>	<i>100</i>	<i>Toplam</i>	<i>150</i>	<i>100</i>
Eğitim Durumu	n	%	Kıdem Yılı	n	%
Lise	9	6,0	0-3 yıl	50	33,3
Önlisans	18	12,0	4-7 yıl	40	26,7
Lisans	85	56,7	8-11 yıl	27	18,0
Lisansüstü	38	25,3	12 yıl ve üzeri	33	22,0
<i>Toplam</i>	<i>150</i>	<i>100</i>	<i>Toplam</i>	<i>150</i>	<i>100</i>
Çalıştığınız şirketteki göreviniz	n	%	Sahip Olunan Çocuk Sayısı	n	%
Memur	53	35,3	Hayır bekârim	45	30,0
Şef/Müdür	43	28,7	Çocuk yok	27	18,0
Mühendis	4	2,7	1 çocuk	50	33,3
Sorumlu-Teknisyen-Ustabaşı	28	18,7	2 çocuk	24	16,0
Yanıt yok	22	14,7	3 çocuk ve üstü	4	2,7
<i>Toplam</i>	<i>150</i>	<i>100</i>	<i>Toplam</i>	<i>150</i>	<i>100</i>
Medeni Durum	n	%	Cinsiyet	n	%
Bekar	60	40	Kadın	98	65,3
Evlü	90	60	Erkek	52	34,7
<i>Toplam</i>	<i>150</i>	<i>100</i>	<i>Toplam</i>	<i>150</i>	<i>100</i>

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikası çalışanlarının; % 65,3'ü kadın, % 34,7'si erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikası çalışanlarının; % 18,7'si 18-28 yaş aralığında, % 59,3'ü 29-39 yaş aralığında, % 20,7'si 40-49 yaş aralığında, % 1,3'ü 50 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Eğitim durumuna göre elde edilen sonuçlara bakıldığında katılımcıların % 6,0'sı lise, %12,0'si önlisans, % 56,7'si lisans ve %38, 0'i lisansüstü mezundur. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunu lisans mezunları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikası çalışanlarının; % 60,0'ı evli, % 40,0'ı bekârdır.

Tabloya göre araştırmaya katılanların sahip oldukları çocuk sayısı sorusuna verdikleri yanıtlara göre katılımcıların % 30,0'u çocuksuz bekâr, % 18,0'i çocuksuz, % 33,3'ü bir çocuk, % 16,0'sı 2 çocuk ve %2,7'si 3 çocuk ve üstüdür. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğun 1 çocuğunun olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmaya katılan Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikası çalışanlarının şu an çalıştıkları şirketteki bitirmiş oldukları kıdem yılı sayısı; % 33,3 'nün 0-3 yıl arası, % 26,7'nin 4-7 yıl arası, % 18,0'nin 8-11 yıl arası, % 22,0'nin 12 yıl ve üzeridir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun şu an çalıştıkları şirkette 0-3 yıl arası bitirmiş oldukları kıdem yılının bulunduğu görülmüştür.

Tabloya göre, araştırmaya katılanların aylık toplam brüt gelirleri (Maaş, ikramiye ve diğer gelirler ortalaması); % 58,7'nin 3.500 TL-7.000 TL arası, %22,7'si 7.001 TL-12.000 TL arası, %8,7'si 12.001 TL ve üzeri, %10,0'u bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyor olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun aylık toplam brüt gelirlerinin (Maaş, ikramiye ve diğer gelirler ortalaması) 3.500 TL-7.000 TL arası olduğu belirlenmiştir.

Son olarak araştırmaya katılan Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikası çalışanlarının şirketteki görevleri; %35,3'ü memur, %28,7'si şef/müdür, %2,7'si mühendis, %18,7'si Sorumlu-Teknisyen-Ustabaşı, %14,7'si bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyor olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun memur oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

### 2.3.2. Güvenirlilik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmada kullanılan değişkenlerin değerlendirilmesinde kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğinin test edilmesi için "keşfedici faktör analizi" yapılmıştır. Temel bileşenler analizinde kullanılan "Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri" ve "Barlett testlerine" ve güvenilirlik analizlerinin sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Güvenirlilik Analizi

Ölçek	KMO Değerleri	Barlett Değerleri	Barlett Anlamlılık	Genel İç Tutarlılık (Cronbach's Alpha)
Örgütsel Bağlılık	,828	1197,781	,000	,661
İş Tatmini	,863	1607,092	,000	,915

Tablo 2'ye bakıldığında örgütsel bağlılık ölçeği KMO örneklem yeterliliği ölçütü %82,8 olduğu görülmektedir. Literatürde aralıklara dair farklı kabuller bulunmakla birlikte Cronbach's Alpha değer aralığı (0,60<Cronbach's Alpha<0,80) arasında bulunduğu sonuç oldukça güvenilir kabul edilmekte, eğer sonuç (0,80<Cronbach's Alpha<1,00) aralığında ise yüksek güvenilirlikte olarak kabul edilmektedir (Uzunsakal, 2018: 19).

Örgütsel bağlılık ölçülmesine ilişkin sorular için "Cronbach's Alpha değeri" 0,661, iş tatminine ilişkin sorular için ise "Cronbach's Alpha değeri" 0,915 çıkmıştır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilir, iş tatmini ölçeğinin ise yüksek düzeyde güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

### 2.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği Değişken Ortalamaları

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçekleri çerçevesinde, ölçekler hakkındaki verilerin faktör analizinde değerlendirmeye sokulması sonucunda "varimaks" döndürmesiyle, faktör yükleri 0.50'nin altında kalan ifadeler, analiz kapsamından çıkarılmış ve üç faktör çözümü elde edilmiştir. Faktör analizleri neticesinde oluşan faktörler, faktör ortalamaları, faktör yükleri, değişken ortalamalar, hesaplanan iç tutarlılık katsayıları ve açıklanan varyanslara dair bulgular aşağıda özet şeklinde verilmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

Ölçek Maddeleri	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı
B13	,775		
B12	,750		
B11	,690		
B2	,624		
B14	,620		
B10	,611		
B1	,575		
B5		,829	
B6		,789	
B7		,787	
B9		,636	
B4		,636	
B8		,463	
B17			,794
B18			,784
B16			,757
B15			,623
B3			,517
"İç Tutarlılık Katsayıları (Cronbach's Alpha)"	,829	,794	,394
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı		,661	
<b>Çıkarım Yöntemi:</b> Temel Bileşenler Analizi – Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürmesi"			

Tablo 3'e bakıldığında, faktör analizi sonucunda, duygusal bağlılık alt boyutu faktör yükü 0.50'in üstünde olan 7 ifade "B13, B12, B11, B2, B14, B10, B1", normatif bağlılık alt boyutu faktör yükü 0.50'in üstünde olan 6 ifade "B5, B6, B7, B9, B4, B8", devamlılık bağlılığı alt boyutu faktör yükü 0.50'in üstünde olan 5 ifade "B17, B18, B16, B15, B3" ölçek kapsamında belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda ölçeklerin uygun bir yapıyı ölçtüğü ve yapısal geçerliliğe sahip olduğu söylenebilir.

**Tablo 4.** Örgütsel Bağlılık Ölçeği Değişken Ortalamaları

Değişken	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık	B13	3,3133	1,21034
	B12	3,0200	1,21771
	B11	2,5200	1,18560
	B2	3,5533	1,16167
	B14	2,9667	1,18953
	B10	2,6133	1,21945
	B1	2,9133	1,23667
Normatif Bağlılık	B5	3,2600	1,16106
	B6	3,1400	1,23174
	B7	2,9333	1,19656
	B9	3,2400	1,17399
	B4	3,4667	1,16242
	B8	3,1133	1,14421
Devamlılık Bağlılığı	B17	2,9000	1,23021
	B18	3,0800	1,12638
	B16	2,8667	1,17962
	B15	2,8933	1,22692
	B3	3,3400	1,16912

Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ait ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4'de verilmektedir.

**Tablo 5.** İş Tatmini Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

Ölçek Maddeleri	Ücret	İş arkadaşları	İşin kendisi	Yönetim	Terfi
T16	,887				
T15	,863				
T20	,818				
T17	,537				
T19	,515				
T9	,487				
T14		,925			
T13		,901			
T12		,754			
T5			,822		
T2			,745		
T1			,734		

## İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Tatmini İlişkisi: Bursa Şişecam Örneği

T4			,526		
T18			,496		
T3				,811	
T7				,542	
T11					,803
T10					,712
T6					,430
T8					-,428
<b>“İç Tutarlılık Katsayıları (Cronbach’s Alpha)”</b>	,880	,813	,821	,524	,807
<b>Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı</b>	,915				
<b>Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi – Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürmesi”</b>					

Tablo 5’e bakıldığında, faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0.50’in üstünde olan 6 ifade ücret alt boyutu “T16, T15, T20, T17, T19, T9”, 3 ifade iş arkadaşları alt boyutu “T14, T13, T12”, 5 ifade işin kendisi alt boyutu “T5, T2, T1, T4, T18”, 2 ifade yönetim alt boyutu, 4 ifade terfi alt boyutu “T11, T10, T6, T8” ölçek kapsamında belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda ölçeklerin uygun bir yapıyı ölçtüğü ve yapısal geçerliliğe sahip olduğu söylenebilir.

**Tablo 6.** İş Tatmini Ölçeği Değişken Ortalamaları

Değişken	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalama	Standart Sapma
Ücret	T16	2,4933	1,25718
	T15	2,4733	1,21344
	T20	2,4600	1,14476
	T17	2,5933	1,27493
	T19	2,4000	1,21512
	T9	2,6333	1,11978
İş arkadaşları	T14	4,1067	,86036
	T13	3,9533	,86960
	T12	3,7733	1,06277
İşin kendisi	T5	3,4133	1,18823
	T2	3,5467	1,10876
	T1	3,4533	1,10876
	T4	3,0333	1,13171
	T18	3,0133	1,19274
Yönetim	T3	3,8200	,87524
	T7	3,6000	,98988
Terfi	T11	2,8400	1,12971
	T10	3,0400	1,16941
	T6	2,9333	1,15082
	T8	2,7533	1,24208

İş Tatmini Ölçeğine ait ortalama ve standart sapma değerleri tablo 6’da verilmektedir.



### 2.3.4. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırmada değişkenler arasında bulunan ilişkiyi tespit etmek amacıyla pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bunun yanında örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, eğer evli ise çocuk sayısı, şu an çalıştığı şirketteki bitirmiş olduğu kıdem yılı sayısı, aylık toplam brüt gelir (Maaş, ikramiye ve diğer gelirler ortalaması) ve firmadaki pozisyon arasındaki farkı tespit etmek amacıyla Anova ve T-Testi uygulanmıştır.

Araştırmada, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki ilişkisini belirlemek amacıyla çoklu korelasyon analizi ölçekler doğrultusunda uygulanmıştır. Bu değerlendirmelere yönelik bulgular Tablo 7’de verilmektedir.

Çalışmanın başında kurulan 1. Hipotezin testi;

H0: Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışmanın başında kurulan 2. Hipotezin testi;

H0: Örgütsel bağlılık alt boyutları ile iş tatmini alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Örgütsel bağlılık alt boyutları ile iş tatmini alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Tablo 7.** Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Alt Boyutları Değişkenlerine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Örgütsel Bağlılık	Ücret	İş arkadaşları	İşin kendisi	Yönetim	Terfi	İş Tatmini
Duygusal Bağlılık	r	1									
	p										
Normatif Bağlılık	r	,113	1								
	p	,168									
Devamlılık Bağlılığı	r	-,347	,140	1							
	p	,000**	,087								
Örgütsel Bağlılık	r	,651	,738	,244	1						
	p	,000**	,000**	,006**							
Ücret	r	,542	-,103	-,376	,181	1					
	p	,000**	,210	,000**	,026*						
İş arkadaşları	r	,244	-,167	-,062	,051	,243	1				
	p	,003**	,042**	,451	,535	,003**					
İşin kendisi	r	,460	-,215	-,312	,080	,591	,295	1			
	p	,000**	,008**	,000**	,331	,000**	,000**				
Yönetim	r	,256	-,182	-,127	,025	,339	,300	,389	1		
	p	,002**	,025*	,123	,764	,000**	,000**	,000**			
Terfi	r	,512	-,133	-,339	,156	,741	,297	,602	,482	1	
	p	,000**	,104	,000**	,057	,000**	,000**	,000**	,000**		
İş Tatmini	r	,578	-,195	-,370	,154	,879	,480	,816	,555	,871	1
	p	,000**	,017*	,000**	,060	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**	,000**

Tabloda \*\*%95 düzeyinde anlamlılığı ifade ederken \* %99 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir. Tablo 7’ye bakıldığında, araştırma kapsamında değerlendirilen örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş tatmini ve alt boyutları değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Araştırma kapsamında örgütsel bağlılık alt boyutu duygusal bağlılık ile iş tatmini boyutu ücret alt boyutu arasında ( $r=0,542$ ;  $p<0,0$ ), iş arkadaşları alt boyutu arasında ( $r=0,244$ ;  $p<0,0$ ), işin kendisi alt boyutu arasında ( $r=0,460$ ;  $p<0,0$ ), yönetim alt boyutu arasında ( $r=0,256$ ;  $p<0,0$ ), terfi alt boyutu arasında ( $r=0,512$ ;  $p<0,0$ ), iş tatmini arasında ( $r=0,578$ ;  $p<0,0$ ) pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık alt boyutu normatif bağlılık ile iş tatmini boyutu iş arkadaşları alt boyutu arasında ( $r=-0,167$ ;  $p<0,0$ ), işin kendisi alt boyutu arasında ( $r=-0,215$ ;  $p<0,0$ ), yönetim alt boyutu arasında ( $r=-0,182$ ;  $p<0,0$ ), iş tatmini arasında ( $r=-0,195$ ;  $p<0,0$ ) negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

## İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Tatmini İlişkisi: Bursa Şişecam Örneği

Örgütsel bağlılık alt boyutu devamlılık bağlılığı ile iş tatmini boyutu ücret alt boyutu arasında ( $r=-0,376$ ;  $p<0,0$ ), işin kendisi alt boyutu arasında ( $r=-0,312$ ;  $p<0,0$ ), terfi alt boyutu arasında ( $r=-0,339$ ;  $p<0,0$ ), iş tatmini arasında ( $r=-0,370$ ;  $p<0,0$ ) negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Bu doğrultuda H1 hipotezleri kabul edilecektir. Model içerisindeki korelasyon analizi neticesindeki görülen en güçlü pozitif ilişkinin örgütsel bağlılık alt boyutu duygusal bağlılık ile iş tatmini arasındadır. Korelasyon analizinde en zayıf ilişkinin örgütsel bağlılık alt boyutu devamlılık bağlılığı iş tatmini boyutu ücret alt boyutu arasında olduğu gözlenmektedir.

Araştırma kapsamında örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş tatmini ve alt boyutlarının çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, eğer evli ise çocuk sayısı, şu an çalıştığı şirketteki bitirmiş olduğu kıdem yılı sayısı, aylık toplam brüt gelir (Maaş, ikramiye ve diğer gelirler ortalaması) ve firmadaki pozisyonları arasında farklılık gösterip göstermediğini incelemek istendiğinde kullanılması gereken istatistiksel analizlere fark testleri denilmektedir. Sınıflı değişkenin ikiden fazla alt gruptan oluşması durumunda, tek yönlü varyans analizi yani Anova testi kullanılmaktadır (Sipahi, 2008, 117-124). Ancak farklılıkların hangi gruplar arasında olduğuna dair bilgi içermemektedir. Bunun için Anova testi ile birlikte veriler homojen dağıldığından Post Hoc testlerinden Tukey ve LSD testleri yapılmıştır.

H0: Çalışanların cinsiyeti ile örgütsel bağlılık, alt boyutları, iş tatmini, alt boyutları arasında fark yoktur.

H1: Çalışanların cinsiyeti ile örgütsel bağlılık, alt boyutları, iş tatmini, alt boyutları arasında fark vardır.

**Tablo 8.** Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	Değişken Ortalama	Standart Sapma	t	Anlamlılık
– Duygusal Bağlılık	Kadın	2,9913	,80937	,110	,913
	Erkek	2,9753	,91876		
– Normatif Bağlılık	Kadın	3,2891	,84292	<b>1,988</b>	<b>,049*</b>
	Erkek	3,0096	,77292		
– Devamlılık Bağlılığı	Kadın	3,0653	,61779	1,295	,197
	Erkek	2,9231	,68043		
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	Kadın	3,1111	,43795	1,781	,077
	Erkek	2,9722	,48476		
– Ücret	Kadın	2,5051	,90830	-,067	,947
	Erkek	2,5160	1,04018		
– İş arkadaşları	Kadın	3,8810	,85655	-1,341	,182
	Erkek	4,0641	,66679		
– İşin kendisi	Kadın	3,2714	,92447	-,394	,694
	Erkek	3,3308	,78103		
– Yönetim	Kadın	3,7143	,76657	,093	,926
	Erkek	3,7019	,78127		
– Terfi	Kadın	2,9745	,87084	1,497	,136
	Erkek	2,7356	1,03305		
<b>İş tatmini</b>	Kadın	3,1179	,69817	,029	,977
	Erkek	3,1144	,68866		

Tablo 8’de görüldüğü üzere, çalışanların cinsiyeti ile örgütsel bağlılık alt boyutu normatif bağlılık arasında fark olduğu anlaşılmıştır ( $p<0,05$ ). H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 9.** Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ANOVA Testi Sonuçları

Değişkenler	Yaş	Değişken Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık
– Duygusal Bağlılık	18-28	2,8469	,83745	2,204	,090
	29-39	2,9518	,82205		
	40-49	3,1244	,87966		
	50 ve üstü	4,2857	,60609		
– Normatif Bağlılık	18-28	3,4167	,80954	1,022	,385
	29-39	3,1124	,82869		
	40-49	3,2312	,81272		
	50 ve üstü	3,0000	1,41421		
	18-28	3,0000	,63712	1,252	,293

– Devamlılık Bağlılığı	29-39	3,0876	,65502		
	40-49	2,8323	,60243		
	50 ve üstü	2,9000	,42426		
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	18-28	3,0794	,36522	,608	,611
	29-39	3,0431	,49604		
	40-49	3,0789	,42740		
	50 ve üstü	3,4722	,35355		
– Ücret	18-28	2,3631	,97400	2,211	,089
	29-39	2,4288	,93369		
	40-49	2,8065	,94487		
	50 ve üstü	3,5000	,47140		
– İş arkadaşları	18-28	3,8929	1,05820	1,300	,277
	29-39	4,0412	,61509		
	40-49	3,7312	,97911		
	50 ve üstü	3,6667	,47140		
– İşin kendisi	18-28	3,0000	1,18509	<b>2,773</b>	<b>,044</b>
	29-39	3,2652	,77211		
	40-49	3,5871	,76583		
	50 ve üstü	4,0000	,00000		
– Yönetim	18-28	3,6786	,89458	,214	,886
	29-39	3,7360	,72335		
	40-49	3,6452	,81847		
	50 ve üstü	4,0000	,00000		
– Terfi	18-28	2,9107	1,07414	1,481	,222
	29-39	2,7978	,86016		
	40-49	3,0806	,99663		
	50 ve üstü	3,8750	,17678		
<b>İş tatmini</b>	18-28	2,9929	,83895	1,551	,204
	29-39	3,0843	,62243		
	40-49	3,2790	,73266		
	50 ve üstü	3,7750	,24749		

Tablo 9’da görüldüğü üzere, çalışanların yaşları ile iş tatmini alt boyutu işin kendisi arasında fark olduğu anlaşılmıştır (p<0.05). H2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 10.** Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ANOVA Testi Sonuçları

Değişkenler	Eğitim Durumu	Değişken Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık
– Duygusal Bağlılık	Lise	3,6190	,63084	1,847	,141
	Önlisans	2,9127	,86985		
	Lisans	2,9613	,85356		
	Lisansüstü	2,9248	,82950		
– Normatif Bağlılık	Lise	3,3889	,65617	<b>2,851</b>	<b>,039</b>
	Önlisans	3,6019	,94823		
	Lisans	3,1941	,76715		
	Lisansüstü	2,9474	,87345		
– Devamlılık Bağlılığı	Lise	2,9556	,35746	,378	,769
	Önlisans	2,8778	,75503		
	Lisans	3,0494	,62709		
	Lisansüstü	3,0211	,67989		
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	Lise	3,3580	,28343	2,081	,105
	Önlisans	3,1327	,54637		
	Lisans	3,0634	,41256		
	Lisansüstü	2,9591	,51854		
– Ücret	Lise	2,3148	,87577	1,585	,195
	Önlisans	2,2130	1,00620		

## İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Tatmini İlişkisi: Bursa Şişecam Örneği

	Lisans	2,4824	,95501		
	Lisansüstü	2,7544	,91512		
– İş arkadaşları	Lise	3,6296	1,21843	,750	,524
	Önlisans	3,9444	,78591		
	Lisans	3,9255	,83946		
	Lisansüstü	4,0614	,56873		
– İşin kendisi	Lise	3,3333	,56569	,506	,679
	Önlisans	3,0556	1,11631		
	Lisans	3,3341	,92345		
	Lisansüstü	3,3000	,68930		
– Yönetim	Lise	3,3333	,61237	1,043	,375
	Önlisans	3,5833	,92752		
	Lisans	3,7471	,73850		
	Lisansüstü	3,7763	,78583		
– Terfi	Lise	2,6667	,61237	,937	,424
	Önlisans	2,6250	,98612		
	Lisans	2,9824	,89542		
	Lisansüstü	2,8684	1,04742		
<b>İş tatmini</b>	Lise	2,9389	,53489	1,037	,378
	Önlisans	2,9028	,66564		
	Lisans	3,1382	,74233		
	Lisansüstü	3,2118	,61220		

Tablo 10’da görüldüğü üzere, çalışanların eğitim durumları ile örgütsel bağlılık alt boyutu normatif bağlılık arasında fark olduğu anlaşılmıştır ( $p < 0.05$ ). H3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 11.** Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	Değişken Ortalama	Standart Sapma	t	Anlamlılık
– Duygusal Bağlılık	Evli	2,9476	,83860	-,674	,501
	Bekar	3,0429	,86049		
– Normatif Bağlılık	Evli	3,2463	,83734	,980	,329
	Bekar	3,1111	,81284		
– Devamlılık Bağlılığı	Evli	3,0733	,63419	1,344	,181
	Bekar	2,9300	,64815		
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	Evli	3,0821	,46341	,626	,533
	Bekar	3,0343	,45193		
– Ücret	Evli	2,4204	,96481	-1,398	,164
	Bekar	2,6417	,92609		
– İş arkadaşları	Evli	3,9667	,80580	,416	,678
	Bekar	3,9111	,79278		
– İşin kendisi	Evli	3,3733	,85286	1,398	,164
	Bekar	3,1700	,90109		
– Yönetim	Evli	3,6944	,80271	-,302	,763
	Bekar	3,7333	,72174		
– Terfi	Evli	2,8417	,93800	-,802	,424
	Bekar	2,9667	,93027		
<b>İş tatmini</b>	Evli	3,1022	,69407	-,312	,756
	Bekar	3,1383	,69559		

Tablo 11’de görüldüğü üzere, çalışanların medeni durumları ile örgütsel bağlılık, alt boyutları, iş tatmini, alt boyutları arasında fark olmadığı anlaşılmıştır ( $p > 0.05$ ). H4 hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 12.** Eğer Evli İse, Çocuk Sayısına Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ANOVA Testi Sonuçları

Değişkenler	Eğer Evli ise, çocuk sayısı	Değişken Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık
– Duygusal Bağlılık	Hayır bekarım	2,9524	,87588	,183	,947
	Çocuk yok	3,0106	,72403		
	1 çocuk	2,9657	,97813		
	2 çocuk	3,0952	,64670		
	3 çocuk ve üstü	2,7857	,85317		
– Normatif Bağlılık	Hayır bekarım	3,1481	,85960	,150	,963
	Çocuk yok	3,1975	,78179		
	1 çocuk	3,1867	,87458		
	2 çocuk	3,2361	,69837		
	3 çocuk ve üstü	3,4583	1,22758		
– Devamlılık Bağlılığı	Hayır bekarım	2,9556	,66043	,921	,453
	Çocuk yok	2,9481	,55634		
	1 çocuk	3,1520	,70746		
	2 çocuk	2,9083	,57174		
	3 çocuk ve üstü	3,1000	,41633		
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	Hayır bekarım	3,0185	,47111	,178	,949
	Çocuk yok	3,0556	,39645		
	1 çocuk	3,0911	,53989		
	2 çocuk	3,0903	,31759		
	3 çocuk ve üstü	3,0972	,46120		
– Ücret	Hayır bekarım	2,6704	,94848	,833	,506
	Çocuk yok	2,3395	,96795		
	1 çocuk	2,4400	,99075		
	2 çocuk	2,4653	,92206		
	3 çocuk ve üstü	2,9583	,43833		
– İş arkadaşları	Hayır bekarım	3,8444	,83967	,547	,701
	Çocuk yok	3,9753	,81086		
	1 çocuk	3,9933	,87414		
	2 çocuk	4,0556	,56180		
	3 çocuk ve üstü	3,5833	,50000		
– İşin kendisi	Hayır bekarım	3,1333	,90453	<b>2,762</b>	<b>,030</b>
	Çocuk yok	2,9407	,90267		
	1 çocuk	3,5280	,81992		
	2 çocuk	3,4667	,80793		
	3 çocuk ve üstü	3,4500	,55076		
– Yönetim	Hayır bekarım	3,6333	,74162	,603	,661
	Çocuk yok	3,7407	,88111		
	1 çocuk	3,8200	,77433		
	2 çocuk	3,6458	,72949		
	3 çocuk ve üstü	3,3750	,47871		
– Terfi	Hayır bekarım	2,8778	,89763	,752	,559
	Çocuk yok	2,7685	1,06727		
	1 çocuk	2,9800	,95810		
	2 çocuk	2,7708	,84993		
	3 çocuk ve üstü	3,5000	,45644		
<b>İş tatmini</b>	Hayır bekarım	3,1000	,70582	,578	,679
	Çocuk yok	2,9611	,72700		
	1 çocuk	3,1910	,72158		
	2 çocuk	3,1333	,61638		
	3 çocuk ve üstü	3,3250	,37969		

## İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Tatmini İlişkisi: Bursa Şişecam Örneği

Tablo 12’de görüldüğü üzere, çalışanların eğer evli ise, çocuk sayısı ile iş tatmini alt boyutu işin kendisi arasında fark olduğu anlaşılmıştır ( $p<0.05$ ). H5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 13.** Şuan Çalıştığı Şirketteki Bitirmiş Olduğu Kıdem Yılı Sayısına Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ANOVA Testi Sonuçları

	Şu an çalıştığı şirketteki bitirmiş olduğu kıdem yılı sayısı	Değişken Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık
– Duygusal Bağlılık	0-3 yıl	2,9600	,88254	,651	,584
	4-7 yıl	2,8750	,82617		
	8-11 yıl	3,1640	,88126		
	12 yıl ve üzeri	3,0130	,79488		
– Normatif Bağlılık	0-3 yıl	3,0333	,82065	1,197	,313
	4-7 yıl	3,1917	,73336		
	8-11 yıl	3,3765	,99742		
	12 yıl ve üzeri	3,2828	,78560		
– Devamlılık Bağlılığı	0-3 yıl	2,9720	,71373	1,913	,130
	4-7 yıl	3,2000	,54160		
	8-11 yıl	2,8370	,67945		
	12 yıl ve üzeri	3,0061	,57551		
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	0-3 yıl	2,9878	,53267	,808	,491
	4-7 yıl	3,0708	,28771		
	8-11 yıl	3,1440	,62670		
	12 yıl ve üzeri	3,1010	,32556		
– Ücret	0-3 yıl	2,4533	,93801	<b>3,400</b>	<b>,019</b>
	4-7 yıl	2,1792	,87167		
	8-11 yıl	2,8148	,95780		
	12 yıl ve üzeri	2,7424	,96473		
– İş arkadaşları	0-3 yıl	4,0400	,66884	,796	,498
	4-7 yıl	3,9167	,90503		
	8-11 yıl	4,0123	,79787		
	12 yıl ve üzeri	3,7778	,84847		
– İşin kendisi	0-3 yıl	3,2200	,92162	<b>2,681</b>	<b>,049</b>
	4-7 yıl	3,0450	,95487		
	8-11 yıl	3,5852	,65616		
	12 yıl ve üzeri	3,4606	,78658		
– Yönetim	0-3 yıl	3,7700	,84642	1,281	,283
	4-7 yıl	3,5375	,65425		
	8-11 yıl	3,8889	,65535		
	12 yıl ve üzeri	3,6818	,84611		
– Terfi	0-3 yıl	2,8150	1,10865	1,204	,311
	4-7 yıl	2,7375	,79047		
	8-11 yıl	2,9907	,78899		
	12 yıl ve üzeri	3,1136	,90158		
<b>İş tatmini</b>	0-3 yıl	3,0870	,67634	2,604	,054
	4-7 yıl	2,9037	,66971		
	8-11 yıl	3,3296	,62853		
	12 yıl ve üzeri	3,2455	,74292		

Tablo 13’de görüldüğü üzere, çalışanların şu an çalıştığı şirketteki bitirmiş olduğu kıdem yılı sayısı ile iş tatmini alt boyutları ücret ve işin kendisi arasında fark olduğu anlaşılmıştır ( $p<0.05$ ). H6 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 14.** Aylık Toplam Brüt Gelire (Maaş, ikramiye ve diğer gelirler ortalaması) Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ANOVA Testi Sonuçları

	Aylık Toplam Brüt Gelir (Maaş, ikramiye ve diğer gelirler ortalaması)	Değişken Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık
– Duygusal Bağlılık	3.500 TL-7.000 TL	2,9237	,79405	1,646	,181
	7.001 TL-12.000 TL	2,9118	1,05097		
	12.001 TL ve üzeri	3,4396	,57280		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	3,1238	,74986		
– Normatif Bağlılık	3.500 TL-7.000 TL	3,3788	,73358	3,943	,010
	7.001 TL-12.000 TL	2,8824	,94060		
	12.001 TL ve üzeri	2,9231	,84057		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	3,0333	,84092		
– Devamlılık Bağlılığı	3.500 TL-7.000 TL	3,0705	,62370	2,404	,070
	7.001 TL-12.000 TL	3,1118	,71213		
	12.001 TL ve üzeri	2,7231	,60298		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	2,7333	,49952		
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	3.500 TL-7.000 TL	3,1162	,41503	1,145	,333
	7.001 TL-12.000 TL	2,9575	,58620		
	12.001 TL ve üzeri	3,0684	,45426		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	2,9852	,35103		
– Ücret	3.500 TL-7.000 TL	2,3371	,87245	7,234	,000
	7.001 TL-12.000 TL	2,3971	,96837		
	12.001 TL ve üzeri	3,4487	,51092		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	2,9556	1,11531		
– İş arkadaşları	3.500 TL-7.000 TL	3,8485	,89829	1,039	,377
	7.001 TL-12.000 TL	4,0784	,72036		
	12.001 TL ve üzeri	4,0513	,38118		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	4,1111	,52955		
– İşin kendisi	3.500 TL-7.000 TL	3,1386	,91995	4,449	,005
	7.001 TL-12.000 TL	3,4529	,69161		
	12.001 TL ve üzeri	4,0000	,35590		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	3,2133	,98696		
– Yönetim	3.500 TL-7.000 TL	3,6136	,79411	1,413	,241
	7.001 TL-12.000 TL	3,8676	,71041		
	12.001 TL ve üzeri	3,9615	,47704		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	3,7000	,90238		
– Terfi	3.500 TL-7.000 TL	2,8494	,84804	4,930	,003
	7.001 TL-12.000 TL	2,5956	1,01693		
	12.001 TL ve üzeri	3,6731	,43761		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	3,1333	1,16445		
<b>İş tatmini</b>	3.500 TL-7.000 TL	2,9943	,65922	5,664	,001
	7.001 TL-12.000 TL	3,1000	,66788		
	12.001 TL ve üzeri	3,7731	,32699		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	3,3033	,85387		

## İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Tatmini İlişkisi: Bursa Şişecam Örneği

Tablo 14’de görüldüğü üzere, çalışanların aylık toplam brüt gelir (Maaş, ikramiye ve diğer gelirler ortalaması) ile örgütsel bağlılık alt boyutu normatif bağlılık, iş tatmini alt boyutları ücret, işin kendisi, terfi ve iş tatmini geneli arasında fark olduğu anlaşılmıştır (p<0.05). H7 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 15.** Çalıştığı Şirketteki Görevine Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ANOVA Testi Sonuçları

	Çalıştığı şirketteki görevi	Değişken Ortalama	Standart Sapma	F	Anlamlılık
– Duygusal Bağlılık	Memur	2,7574	,78326	<b>2,691</b>	<b>,033*</b>
	Şef/Müdür	3,0033	1,00072		
	Mühendis	3,4643	,50000		
	Sorumlu-Teknisyen-Ustabaşı	3,3469	,68724		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	2,9545	,74868		
– Normatif Bağlılık	Memur	3,4371	,72885	<b>4,159</b>	<b>,003*</b>
	Şef/Müdür	2,8101	,94602		
	Mühendis	3,2500	1,09291		
	Sorumlu-Teknisyen-Ustabaşı	3,1429	,72110		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	3,4015	,64377		
– Devamlılık Bağlılığı	Memur	3,0830	,56899	,777	,542
	Şef/Müdür	2,9256	,70781		
	Mühendis	2,7000	,77460		
	Sorumlu-Teknisyen-Ustabaşı	2,9857	,58355		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	3,1273	,72911		
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	Memur	3,0744	,40002	1,855	,121
	Şef/Müdür	2,9173	,54855		
	Mühendis	3,1806	,44531		
	Sorumlu-Teknisyen-Ustabaşı	3,1786	,41940		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	3,1515	,40361		
– Ücret	Memur	2,4088	,89667	,716	,582
	Şef/Müdür	2,6899	1,14179		
	Mühendis	2,7917	,72489		
	Sorumlu-Teknisyen-Ustabaşı	2,4762	,76270		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	2,3864	,94475		
– İş arkadaşları	Memur	3,6415	,92415	<b>3,502</b>	<b>,009</b>
	Şef/Müdür	4,1163	,59488		
	Mühendis	3,6667	,60858		
	Sorumlu-Teknisyen-Ustabaşı	4,1548	,80881		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	4,1212	,63866		
– İşin kendisi	Memur	3,1623	,87623	1,969	,102
	Şef/Müdür	3,5535	,83019		
	Mühendis	3,4500	,52599		
	Sorumlu-Teknisyen-Ustabaşı	3,3429	,81260		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	3,0000	,99331		
– Yönetim	Memur	3,4717	,76846	<b>3,049</b>	<b>,019</b>
	Şef/Müdür	3,9767	,76340		
	Mühendis	3,8750	,75000		
	Sorumlu-Teknisyen-Ustabaşı	3,8214	,65566		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	3,5909	,78127		
– Terfi	Memur	2,7311	,76405	,732	,572
	Şef/Müdür	3,0407	1,12722		
	Mühendis	3,0000	1,17260		
	Sorumlu-Teknisyen-Ustabaşı	2,9732	,85076		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	2,8636	,97507		
<b>İş tatmini</b>	Memur	2,9528	,65577	1,903	,113
	Şef/Müdür	3,3186	,79147		
	Mühendis	3,2375	,63295		



	Sorumlu-Teknisyen-Ustabaşı	3,1786	,54236		
	Bu soruya cevap vermemeyi tercih ediyorum	3,0159	,69306		

Tablo 15’de görüldüğü üzere, çalışanların şirketteki görevleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile iş tatmininin alt boyutları olan iş arkadaşları, yönetim faktörleri arasında farklılaşma olduğu anlaşılmıştır ( $p<0.05$ ). H8 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

### 2.3.5. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırmanın amacı çerçevesinde, literatürden hareket ederek araştırma modeli üzerinden 2 adet temel hipotez ileri sürülmüş ve beraberinde yapılan analizler sonucu üretilen hipotezler araştırılmıştır. Araştırma konusundaki model ve hipotezler, Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikası çalışanlarının örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisine ait ankete katılmaları sonucunda elde edilmiş olan veriler doğrultusunda test edilmiştir. Aynı zamanda çalışma içinde bulunan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerine ve birbirlerini etkileme düzeylerine yönelik incelemeler yapılmış ve bulgular değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma neticesinde elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişki korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Korelasyon analizi sonucuna göre, hipotezlerde ortaya atılan değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre; örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında en güçlü pozitif ilişkinin örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ile iş tatmini arasındadır. En zayıf ilişki ise örgütsel bağlılık alt boyutu olan devamlılık bağlılığı ile iş tatmini boyutu olan ücret arasında bulunmuştur. Bu aşamada değişkenler arasındaki farklılaşmaların tespit edilmesi için Anova ve T-Testi yapılmıştır. Sonuçlara göre 16 adet değer arasında bir farklılaşma olduğu gözlemlenmiştir.

Buna göre; yaş, eğitim düzeyi, eğer evli ise çocuk sayısı, şu an çalıştığı şirketteki bitirmiş olduğu kıdem yılı sayısı, aylık toplam brüt gelir (Maaş, ikramiye ve diğer gelirler ortalaması) ve firmadaki pozisyon ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve alt boyutları arasında kısmi bir farklılaşma bulunduğu Anova testi kullanılarak tespit edilmiştir.

T-Testi ile yapılan analizde cinsiyete göre örgütsel bağlılık, iş tatmini ve alt boyutları arasında kısmi bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanlar sosyo demografik olarak değerlendirildiğinde % 65,3’nün kadın, % 59,3’nün 29-39 yaş aralığında, % 56,7’sinin lisans, % 60,0’nin evli, % 33,3’nün bir çocuk, % 33,3’nün şu an çalıştıkları şirketteki bitirmiş oldukları kıdem yılı 0-3 yıl arası, % 58,7’nin aylık toplam brüt gelirleri (Maaş, ikramiye ve diğer gelirler ortalaması) 3.500 TL-7.000 TL arası, %35,3’nün şirkette memur olduğu bulunmuştur.

## 3. SONUÇ

Ambalaj sektörü bireylerin gereksinimlerini karşılayan ürünlerin insanlara sağlıklı bir şekilde ulaşmasını sağlayan bir sektör olduğundan sektörü oluşturan işletmelerdeki çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş tatmini arasındaki ilişki konusundaki görüşlerinin bilinmesi gerekmektedir.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre, Şişecam Cam Ambalaj Bursa Fabrikası çalışanlarının örgüte karşı bağlılık ve iş tatmini düzeylerine ait ortalamalara göre her iki değişken için de orta düzeyin üzerinde olduğu yorumunu yapmak mümkündür. Örgütlerin hedef olarak belirleyebilecekleri düzeylere göre tespit edilen düzeyler yeterli veya yetersiz olarak kabul edilebilir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi genel anlamda orta düzeyin üstü olumlu kabul edilebilir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş tatmininin alt boyutları arasında istatistiki açıdan anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bununla birlikte bütünsel olarak örgütsel bağlılıkları ile bütünsel iş tatminleri arasındaki ilişki anlamlı düzeyde değildir. Araştırma çerçevesinde 2021 yılı Ocak ayı itibarıyla fabrikanın İnsan Kaynakları biriminden alınan bilgi çerçevesinde 650 çalışana olduğu tespit edilmiş, pandemi nedeniyle Google Survey aracılığı ile 150 adet anket formu elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin yaş, eğitim düzeyi, eğer evli ise çocuk sayısı, şu an çalıştığı şirketteki bitirmiş olduğu kıdem yılı sayısı, aylık toplam brüt gelir (Maaş, ikramiye ve diğer gelirler ortalaması) ve firmadaki pozisyon ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve alt boyutları arasında kısmi bir farklılaşma olduğu Anova testi ile tespit edilmiştir.

Buna göre;

- Çalışanların 50 yaş ve üstü olmaları ile 18-28 yaş arasında olmaları, iş tatminlerinde yaptıkları işin kendisinin farklılaştığı görülmektedir.
- Çalışanların önlisans mezunu olmaları ile yüksek lisans mezunu olmaları, örgütsel bağlılıklarında normatif bağlılığın farklılaştığı görülmektedir.
- Çalışanların 1 çocuk sahibi olmaları ile çocuksuz olmaları, iş tatminlerinde yaptıkları işin kendisinin farklılaştığı görülmektedir.
- Çalışanların şu an çalıştıkları şirketteki bitirmiş oldukları kıdem yıllarının 8-11 yıl arası olması ile 4-7 yıl arasında olması, iş tatminlerinde ücret ve yaptıkları işin kendisinin farklılaştığı görülmektedir.

- Çalışanların aylık toplam brüt geliri (Maaş, ikramiye ve diğer gelirler ortalaması) 3.500 TL-7.000 TL olması ile 7.001 TL-12.000 TL arasında olması örgütsel bağlılıklarında normatif bağlılığın farklılaştığı, 3.500 TL-7.000 TL olması ile 12.001 TL ve üzeri olması, iş tatminlerinde ücret, yaptıkları işin kendisinin ve iş tatmini genelinin farklılaştığı, 7.001 TL-12.000 TL olması ile 12.001 TL ve üzeri olması, iş tatminlerinde terfi durumunun farklılaştığı görülmektedir.
- Çalışanların şirketteki görevlerinin mühendis olması ile memur olmasının örgütsel bağlılıklarında duygusal bağlılığın farklılaştığı, memur olması ile şef/müdür olması örgütsel bağlılıklarında normatif bağlılığın farklılaştığı, Sorumlu-Teknisyen-Ustabaşı olması ile memur olması iş tatminlerinde iş arkadaşlarının farklılaştığı, memur olması ile şef /müdür olması iş tatminlerinde yönetim farklılaştığı görülmektedir.

Bunun yanında T-Testi ile yapılan analizde cinsiyete göre örgütsel bağlılık, iş tatmini ve alt boyutları arasında kısmi bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; çalışanların kadın olması ile erkek olmasının örgütsel bağlılıklarında normatif bağlılığın farklılaştığı görülmektedir.

Günümüzde teknolojinin hızla gelişmesi ile birlikte çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve iş tatmini düzeylerinin bilinmesi işletmeler tarafından gerekli hale gelmiştir. İşletmelerin bazıları bu olguları kullandıklarının ya da seviyesinin farkında değildir. Bahsedilen konuların işletmelerde tam olarak uygulanmasının, teknolojinin de gelişmesi de dikkate alındığında çok kısa sürede gerçekleşeceği düşünülmektedir. Bu çerçevede işletmelerin çalışanlarının eğitilmelerine öncelik vermesi tavsiye edilmektedir. Bu yönde örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin yükseltilmesinin çalışmaya kolaylık ve rahatlık getireceği ve verimliliği artıracığı düşünülmektedir.

### KAYNAKÇA

- AKINCI, Z. (2002). "Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 4, 1- 25.
- ALTUN, E. (2019). "Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık Ve Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi, 1(2): 1-13.
- ALTUNOĞLU, A. E.ve KARAMAN, F. (2005). "İş Tatmini ve Organizasyon Yapısı. Kamu Üniversiteleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme", H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(2): 83-97.
- BAĞCI, Z. (2013). "Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 9(19): 164-168.
- ÇARIKÇI, H. İ. ve ÇELİKKOL, Ö. (2009). "İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1 (9): 153-170.
- DUYGULU, S. ve ABAAN, S. (2007). "Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi", Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. 61-73.
- ERGİN, C. (1997). "Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması", Türk Psikoloji Dergisi, 12(39): 25-36.
- IMPAROTA, N. (1972). "Relationship Between Porter's Need Satisfaction Questionnaire and the Job Descriptive Index", Journal of Applied Psychology, 56(4): 301-304.
- KAPLAN, M. ve ÖĞÜT, A. (2012). "Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği", İşletme Fakültesi Dergisi, 13(1): 1-13
- KÖK, S., B. (2006). "İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1): 291-317.
- MEYER, J. P. ve ALLEN, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", Human Resource Management Review, 1: 61-89.
- ORDU, A. ve TANRIÖĞEN, A. (2013). "İlköğretim Okullarında Örgütsel Yapı ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişkiler", Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33(33): 93-106.

- SAYLAN, E. ve CEREV, G. (2019). “Yerel Yönetim Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Nicel Bir Araştırma: Elazığ İl Özel İdaresi Örneği”, Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi, 6(11): 103-118.
- SİĞRI, Ü. (2007). “İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2): 264-265.
- SİPAHI, B., Yurtkoru, S. Ve Çinko, M. (2008), Sosyal Bilimlerde Spss ile Veri Analizi, Beta Yayınları, İstanbul.
- ŞAHİN, Ç. (2008). “Yeni İlköğretim Programı Çerçevesinde Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 24 (2):101-112.
- TÜRKAY, O. (2015). “Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti Ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acenteleri Üzerine Bir Araştırma”, Yönetim ve Ekonomi, 22(1): 239-256.