



TİASAD

Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of Turk & Islam World Social Studies

Yıl: 5, Sayı: 18, Eylül 2018, s. 123-137

Doç. Dr. Kadir PEPE

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, k_pepe@yahoo.com

Ahmet SANCAR

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü

GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜKLERİNDE ÇALIŞAN BİREYLERİN İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Özet

Araştırma Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan bireylerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının bazı değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evreni Burdur, Isparta, Denizli, İzmir, Afyon, Uşak, Antalya, Nevşehir ve Balıkesir illerindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan personellerden, örneklem grubu ise bu personellerden tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenmiş toplam 301 bireyden oluşmaktadır. Araştırmada veriler yazı kaynaklardan ve anket yöntemiyle elde edilmiştir. Anket olarak katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile İş tatmini için “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” (MSQ) kullanılmıştır. Elde edilen verilere uygun istatistik programda, tanımlayıcı istatistikler, Mann Whitney U, Kruskal Wallis H ve Spearman Korelasyon analizleri uygulanmıştır. İstatistik işlemlerde katılımcıların cinsiyet, yaş ve eğitim durumları değişken olarak alınmış ve değişkenler arası farklılıkların tespitinde 0,05 anlamlılık düzeyi olarak kabul edilmiştir. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda; Çalışanların toplamda iş tatmin ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının yüksek olduğu, iş tatmin ve örgütsel bağlılık alt boyutlarında cinsiyet, yaş ve eğitim değişkenlerine göre yapılan karşılaştırmalı istatistiksel analiz değerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p>0,05$), ancak örgütsel bağlılık alt boyutu devam bağlılığında katılımcıların eğitim değişkeninde anlamlı bir farklılığın olduğu ($p<0,05$), katılımcıların toplamda, iş tatmin ve örgütsel bağlılık

düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir($p<0,05$).

Sonuç olarak; araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda, çalışanların genel olarak iş tatmini ve örgütsel bağlılık puanlarının ortanın üzerinde olduğunu, cinsiyet, yaş ve eğitim değişkenlerinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını, çalışanların iş tatmin düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de buna paralel artacağını söyleyebiliriz.

Anahtar kelimeler: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü, İş tatmini, Örgütsel bağlılık

INVESTIGATION OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF INDIVIDUALS WORKING AT PROVINCIAL DIRECTORATES OF YOUTH SERVICES AND SPORTS IN TERMS OF SOME VARIABLES

Abstract

This study was carried out to determine the job satisfaction and organizational commitment of individuals working at Provincial Directorates of Youth Services and Sports in terms of some variables. The research population consisted of personnel working at Provincial Directorates of Youth Services and Sports in Burdur, Isparta, Denizli, Izmir, Afyon, Uşak, Antalya, Nevşehir, and Balıkesir, and the sample group consisted of a total of 301 individuals selected from this personnel by the random sampling method. In the study, the data were obtained from written sources and by the questionnaire method. As a questionnaire, the “Organizational Commitment Scale” was used to determine the organizational commitment levels of the participants, and the “Minnesota Satisfaction Questionnaire” (MSQ) was used to determine job satisfaction. The descriptive statistics, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H, and Spearman’s correlation analyses were applied to the data obtained in an appropriate statistical program. In statistical procedures, the participants’ gender, age, and educational status were taken as variables, and 0.05 was accepted as the significance level for the determination of intervariable differences. As a result of the assessment of the data obtained; It was determined that the employees had high job satisfaction and organizational commitment total score averages, there was no significant difference in the comparative statistical analysis values performed by the gender, age, and education variables in the job satisfaction and organizational commitment sub-dimensions ($p>0.05$), but there was a significant difference in the variable of participants’ education in the continuance commitment of the organizational commitment sub-dimension ($p<0.05$), and that there was a statistically significant relationship between the job satisfaction and organizational commitment levels of the participants in total ($p<0.05$).

As a conclusion, in accordance with the findings obtained within the scope of the study, it can be said that in general, the job satisfaction and organization commitment scores of the employees are above average, the variables of gender, age, and education do not have any significant effect on job satisfaction and organizational commitment, and as the job satisfaction levels of employees increase, their organizational commitment levels will increase in parallel to this.

Keywords: Provincial Directorate of Youth Services and Sports, Job satisfaction, Organizational Commitment

1.GİRİŞ

Dünyadaki teknolojik gelişmeler insanlar üzerinde birçok alanda olumlu ya da olumsuz etkilere neden olmuştur. Günümüzde insanlar birçok konuda tek başına başarılı olamamakta ve diğer insanlardan yardım almak ya da bir grup halinde çalışmak zorundadır. Bu nedenle insanlar tarih boyunca bir araya gelerek sahip oldukları ihtiyaçlarını karşılama yoluna gitmişlerdir. Ancak insanların oluşturdukları gruplar değişen yaşam koşullarına sürekli olarak ayak uyduramamıştır. Bu durum zamanla insanların amaçlarını gerçekleştirmede yetersiz kalmalarına neden olmuş ve insanların örgüt kurmalarına ya da bir örgüte üye olmalarına zemin hazırlamıştır (Şahin, 2004).

İnsanların spor alanında sahip oldukları ihtiyaçların karşılanması için de zaman içerisinde spor örgütleri ve spor yönetimleri ortaya çıkmıştır. İnsanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olan spor olgusu endüstriyel ve kavram olarak değerlendirilmektedir. Spor olgusu içerisinde yer alan spor yönetimi ise geçtiğimiz son 50 yıl içerisinde önemli gelişmeler göstermiş, spor etkinlikleri ile spor örgütlerinin büyümesine paralel olarak spor yönetiminin önemi de giderek artmıştır (Ekmekçi, 2009).

Dünyada genel olarak 1980’li yıllardan itibaren rekabetin artması çalışanlar açısından iş tatmininin önemini giderek arttırmıştır. İş tatmini sonuçta insan deneyim ve duygularını, bu duygu ve deneyimlere sahip birey ile onun işi ve iş çevresi arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Başka bir deyişle, her birey çalışma hayatının sonunda işine, işletmesine ve iş çevresine yönelik bir takım deneyim sahibi olur. Çalışanların iş hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları ve elde ettikleri sevinç ve üzüntüleri olacaktır. İş tatmini bu tutumun genel yapısıdır (Erdoğan,1999:231).Vroom iş tatminini, bireylerin çalıştıkları işlerindeki rolüne karşı duygusal tepkileri olarak tanımlamakta ve kişinin işine karşı olumlu tepkilerini iş tatmini, olumsuz tepkilerini ise iş tatminsizliği olarak belirtmektedir (Vroom,1967:99).

Literatürde yer alan araştırmalar değerlendirildiği zaman, örgütsel bir davranış olan iş tatminini etkileyen unsurların ele alındığı birçok araştırma yapıldığı görülmektedir (Özdemir, 2008). İş tatmini üzerine yapılan araştırmaların genellikle yönetim ve psikoloji alanında yapıldığı görülmektedir (Karaman ve Altunoğlu, 2007).

Günümüzde örgütsel yaşam üzerinde önemle durulan konulardan birisi de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık 1970’li yıllardan itibaren önem kazanmaya başlamış ve üzerine birçok araştırma yapılmış bir alandır (Gülova ve Demirsoy, 2012). Örgütsel bağlılık “örgüt

TİDSAD

hedeflerinin ve değerlerinin çalışanlar tarafından benimsenmesi, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerini, örgütün bir parçası olarak çaba göstermelerini ve örgütü güçlü bir aile yapısı gibi hissetmeleri” şeklinde tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Diğer bir tanıma göre örgütsel bağlılık “örgütsel başarının sağlanabilmesi için çalışan sadakatinin sağlanması, bunun yanında çalışanların ortak değer, kültür ve amaçlar etrafında toplanmaları” şeklinde tanımlanmıştır (Doğar, 2013). Nitelikli çalışanların örgüt içerisinde kalmalarını sağlamak için çalışanların örgütsel bağlılıklarını yüksek tutmak oldukça önemlidir. Çünkü örgütlerin amaçlarına ulaşmaları ve faaliyet gösterdikleri alanlarda başarılı olmaları nitelikli çalışanları bünyesinde tutması ile mümkündür. Bu noktada çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde tutulabilmesi için örgütler çalışanların psikolojik ve sosyal gereksinimlerini karşılamak zorundadırlar. Bunun yanında örgütlerin hangi unsurların örgütsel bağlılık ile yakından ilişkili olduğu bilmeleri çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırıcı önlemler alınması bakımından önemli bir konudur (Karataş ve Güleş, 2010).

Son yıllarda hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmaların giderek arttığı görülmekte olup, bunun temelinde söz konusu iki kavrama olan ilginin artması yatmaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunması, aynı zamanda iş doyumu ve örgütsel bağlılığın örgütlerdeki diğer alanları etkilemesi araştırmacıların bu alanda güncel çalışmalar yapmalarına katkı sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık ile iş doyumu kavramları tanım olarak birbirinden ayrı görülse de akademik alanda birbiri ile ilişki içinde olan ve birbirini etkileyen iki kavram olarak tanınmaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin ayrı ayrı incelendiği çalışmalarda her iki kavramı tespit etmek için çeşitli ölçüm yöntemleri geliştirildiği görülmektedir. Bunun temelinde örgütlerin kurumsal başarıları için iş doyumu ve örgütsel bağlılığın ön plana çıkmış olması yatmaktadır (Yenihan, 2014).

Yapılan bu araştırmada, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri’nde çalışan bireylerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının belirlenmesi, cinsiyet, yaş ve eğitim değişkenlerinde farklılık gösterip göstermediğinin ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olup olmadığının ortaya konması amaçlanmıştır.

2.MATERYAL VE METOT

Araştırmada büyük örneklem gruplarında sıklıkla kullanılan kesitsel tarama modeli kullanılmıştır. Bilindiği gibi kesitsel tarama modeline göre gerçekleştirilen araştırmalarda ölçümler örneklem grubu içerisinde bir defa ve anlık olarak alınmaktadır (Dönmez ve Azizoglu, 2010).

Araştırmanın evreni Burdur, Isparta, Denizli, İzmir, Afyon, Uşak, Antalya, Nevşehir ve Balıkesir illerindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan personellerden, örneklem grubu ise bu personellerden tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenmiş 212 Erkek, 89 Kadın olmak üzere toplam 301 bireyden oluşmaktadır.

Araştırmada veriler anket yöntemiyle elde edilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü kişisel bilgi, ikinci bölümde iş doyumu, üçüncü bölümde ise çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik soru önermelerinden oluşmaktadır.

TİDSAD

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Bireylerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırmaya katılan çalışanların iş tatmin düzeylerinin tespit edilmesinde Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" (MSQ) kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği sorulara "hiç memnun değilim", "memnun değilim", "kararsızım", "memnunum" ve "çok memnunum" şeklinde cevapların verildiği 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte toplam 20 soru bulunmakta olup, ölçek çalışanların içsel ve dışsal iş tatmin düzeyleri ile genel iş tatmin düzeylerini belirlemektedir. Ölçekte bulunan 20 sorudan elde edilen puan çalışanların genel iş tatmin düzeylerini ortaya çıkarmaktadır. İçsel ve dışsal tatmin düzeyinin belirlenmesini amaçlayan sorular şunlardır;

İçsel tatmin düzeyi; 1.2.3.4.7.8.9.10.11.15.16. ve 20. sorular

Dışsal tatmin düzeyi; 5.6.12.13.14.17.18. ve 19. sorular

İş tatmin ölçeğinin içsel tatmin alt boyutu ile çalışanların iş yaşamlarını değerlendirirken aldıkları içsel haz düzeyinin tespit edilmesi, dışsal tatmin alt boyutuyla ise çalışanlarının iş yaşamlarını değerlendirirken aldıkları dışsal haz düzeyinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından yeniden gözden geçirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Her boyutta 6 madde yer almaktadır. Ölçekte 3., 4., 5. ve 13. maddeler olumsuz anlam içermektedir ve bu maddeler tersten kodlanmıştır. Ölçeğin orijinalinde 7'li Likert ölçeği kullanılmasına karşılık, bu çalışmada 5'li Likert ölçeğinin (5= Tamamen katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Kararsızım 2= Katılmıyorum, 1= Hiç katılmıyorum) kullanılması tercih edilmiştir. Her boyut için alınabilecek en yüksek puan 30, en düşük puan 6'dır.

Elde edilen verilerin analizi uygun bir istatistik programda yapılmıştır. Ölçeklerden elde edilen verilere ilişkin güvenilirlik katsayıları aşağıdaki tabloda yer almaktadır

İş Tatmini Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Ölçek Faktörleri	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
B1	İçsel Tatmin	12	0.901
B2	Dışsal Tatmin	8	0.863
Ölçek	Genel Doyum	20	0.929
B1	Duygusal Bağlılık	6	0.894
B2	Normatif Bağlılık	6	0.758
B3	Devam Bağlılığı	6	0.830
Ölçek	Örgütsel Bağlılık	18	0.672

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin normatif bağlılık faktörü ile toplam puanına (örgütsel bağlılık) ilişkin veriler analiz edilebilecek düzeyde güvenilirdir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin duygusal bağlılık ve devam bağlılığı faktörüne ilişkin veriler ise yüksek düzeyde güvenilirdir. İş Tatmini

TİDSAD

Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi /The Journal of Turk & Islam World Social Studies

Yıl: 5, Sayı: 18, Eylül 2018, s. 123-137

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Bireylerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Ölçeğinde de içsel ve dışsal tatmin faktörleri ile toplam puana (genel doyum) ilişkin veriler yüksek düzeyde güvenilirdir.

Uygulanan One Sample Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda her iki ölçeğe ilişkin verilerin de normal dağılmadığı görülmüştür. Bu nedenle non-parametrik testler kullanılmıştır. Katılımcıların cinsiyetleri türüne göre ölçek verilerini karşılaştırmak için Mann Whitney U testi kullanılırken, yaş gruplarına ve eğitim düzeylerine göre ölçek verilerini karşılaştırmak için ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Ölçeklerin birbirleriyle arasındaki olan ilişkinin incelenmesinde Spearman Korelasyon analizi uygulanmıştır. Katılımcıların ölçek puanlarına ilişkin ortalama ve standart sapmaların belirlenmesinde ve katılımcıların demografik bilgilerinin yüzdelik dağılımlarının belirlenmesinde tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır.

3.BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Erkek	212	70,4
Kadın	89	29,6
Toplam	301	100,0
Yaş grupları	f	%
18-21 yaş	7	2,3
22-25 yaş	21	7,0
26-29 yaş	63	20,9
30+ yaş	210	69,8
Toplam	301	100,0
Eğitim Düzeyi	f	%
Lise	48	15,9
Lisans	229	76,1
Lisansüstü	24	8,0
Toplam	301	100,0
Mesleki Kıdem	f	%
1-5 yıl	147	48,8
6-10 yıl	61	20,3
11-15 yıl	32	10,6
16-20 yıl	11	3,7
20+ yıl	50	16,6
Toplam	301	100,0

Tablo 1’de katılımcıların bazı demografik özellikleri sorgulanmaktadır. Araştırmaya toplam 301 birey katılmıştır. Bunlardan,%70,4’ü erkek,%29,6’sı kadın, yaş dağılımlarının,%20,9’u 26-29, %69,8’i 30 ve üzeri, eğitim durumlarının, %15,9’u lise mezunu, %76,1’i lisans mezunu ve %8’i lisansüstü eğitim, mesleki kıdemlerinin, %48,8’i 1-5 yıllık, %20,3’ü 6-10 yıllık, %10,6’sı 11-15 yıllık, %3,7’si 16-20 yıllık ve %16,6’sı 20+ yıllık mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların İş Tatmini Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistiksel Dağılımı

Faktörler	N	En Düşük	En Yüksek	X	Ss
İçsel Tatmin	301	1	3	2,47	0,465
Dışsal Tatmin	301	1	3	2,31	0,537
Genel Doyum	301	1	3	2,40	0,460

Tablo 2’ de katılımcıların iş tatmin düzeyleri sorgulanmaktadır. Tablo irdelendiğinde katılımcıların içsel tatmin ve genel doyum düzeylerinin yüksek olduğu, dışsal tatmin düzeylerinin ise orta seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların “Cinsiyet Değişkenine” Göre İş Tatmini Ölçeği Puanları Dağılımı

Faktörler	Cinsiyet	N	X	Ss	Sıra Top.	Sıra Ort.	U	p
İçsel Tatmin	Erkek	212	2,45	,467	147,15	31195,0	8617,0	0,234
	Kadın	89	2,51	,459	160,18	14256,0		
Dışsal Tatmin	Erkek	212	2,29	,553	148,58	31498,5	8920,5	0,454
	Kadın	89	2,35	,498	156,77	13952,5		
Genel Doyum	Erkek	212	2,39	,467	147,48	31265,5	8687,5	0,278
	Kadın	89	2,45	,443	159,39	14185,5		

P<0,05*

Tablo 3’ de katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş tatmin düzeyleri sorgulanmaktadır. Tablo incelendiğinde kadın katılımcıların içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin erkek katılımcılardan daha yüksek olduğu, ancak katılımcıların cinsiyetlerine göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 4. Katılımcıların “Yaş Değişkenine” Göre İş Tatmini Ölçeği Puanları Dağılımı

Faktörler	Yaş Grubu	N	X	Ss	Sıra Ort.	x ²	p
İçsel Tatmin	18-21 yaş	7	2,46	,245	135,93	3,519	0,318
	22-25 yaş	21	2,36	,366	120,02		
	26-29 yaş	63	2,49	,370	148,15		
	30+ yaş	210	2,47	,504	155,45		
Dışsal Tatmin	18-21 yaş	7	2,50	,239	177,79	,819	0,845
	22-25 yaş	21	2,29	,494	145,79		
	26-29 yaş	63	2,31	,482	148,16		
	30+ yaş	210	2,30	,564	151,48		
Genel Doyum	18-21 yaş	7	2,48	,202	154,5	1,595	0,661
	22-25 yaş	21	2,33	,362	129,93		
	26-29 yaş	63	2,42	,382	147,60		
	30+ yaş	210	2,40	,496	154,01		

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Bireylerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

P<0,05*

Tablo 4’de katılımcıların yaş değişkenine göre iş tatmin düzeyleri sorgulanmaktadır. Tablo değerlendirildiğinde katılımcıların yaş gruplarına göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 5. Katılımcıların “Eğitim Değişkenine” Göre İş Tatmini Ölçeği Puanları Dağılımı

Faktörler	Eğitim Düzeyi	N	X	Ss	Sıra Ort.	x ²	p
İçsel Tatmin	Lise	48	2,39	,482	134,97	2,251	0,324
	Lisans	229	2,49	,460	155,0		
	Lisansüstü	24	2,44	,476	144,88		
Dışsal Tatmin	Lise	48	2,29	,522	146,85	1,849	0,397
	Lisans	229	2,32	,540	154,10		
	Lisansüstü	24	2,19	,548	129,73		
Genel Doyum	Lise	48	2,35	,474	140,22	1,862	0,394
	Lisans	229	2,42	,459	154,80		
	Lisansüstü	24	2,34	,452	136,31		

P<0,05*

Tablo 5’de katılımcıların eğitim düzeylerine göre iş tatmin düzeyleri sorgulanmaktadır. Tablo değerleri incelendiğinde en yüksek içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeyine lisans mezunu olan katılımcıların sahip olduğu, ancak katılımcıların eğitim düzeylerine göre tatmin düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 6. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistiksel Dağılım

Faktörler	N	En Düşük	En Yüksek	X	Ss
Duygusal Bağlılık	301	2	3	2,07	0,211
Normatif Bağlılık	301	1	3	2,16	0,401
Devam Bağlılığı	301	1	3	2,12	0,546
Örgütsel Bağlılık	301	1	3	2,12	0,279

Tablo 6’da katılımcıların toplamda örgütsel bağlılık düzeyleri değerlendirilmektedir. Tablo incelendiğinde katılımcıların duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık puanlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların “Cinsiyet Değişkenine” Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanları Dağılımı

Faktörler	Cinsiyet	N	X	Ss	Sıra Top.	Sıra Ort.	U	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	212	2,07	,208	149,76	31748,5	9170,5	0,691
	Kadın	89	2,08	,218	153,96	13702,5		
Normatif Bağlılık	Erkek	212	2,16	,391	150,11	31824,0	9246,0	0,783
	Kadın	89	2,16	,426	153,11	13627,0		
Devam Bağlılığı	Erkek	212	2,14	,530	154,33	32717,0	8729,0	0,302
	Kadın	89	2,08	,584	143,08	12734,0		
Örgütsel Bağlılık	Erkek	212	2,12	,272	152,18	32262,0	9184,0	0,716
	Kadın	89	2,11	,296	148,19	13189,0		

TİDSAD

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Bireylerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

P<0,05*

Tablo 7’de katılımcıların cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri sorgulanmaktadır. Tablo incelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 8. Katılımcıların “Yaş Değişkenine” Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanları Dağılımı

Faktörler	Yaş Grubu	N	X	Ss	Sıra Ort.	x ²	p
Duygusal Bağlılık	18-21 yaş	7	1,95	,159	101,57	3,653	0,301
	22-25 yaş	21	2,03	,233	135,86		
	26-29 yaş	63	2,07	,233	148,39		
	30+ yaş	210	2,08	,202	154,95		
Normatif Bağlılık	18-21 yaş	7	2,19	,366	151,86	1,211	0,750
	22-25 yaş	21	2,06	,399	133,0		
	26-29 yaş	63	2,19	,366	156,90		
	30+ yaş	210	2,15	,413	151,0		
Devam Bağlılığı	18-21 yaş	7	2,38	,343	201,07	2,746	0,433
	22-25 yaş	21	2,17	,519	155,57		
	26-29 yaş	63	2,14	,514	153,98		
	30+ yaş	210	2,10	,563	147,98		
Örgütsel Bağlılık	18-21 yaş	7	2,17	,245	166,0	,616	0,893
	22-25 yaş	21	2,08	,258	140,74		
	26-29 yaş	63	2,14	,266	154,57		
	30+ yaş	210	2,11	,287	150,45		

P<0,05*

Tablo 8’de katılımcıların yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri sorgulanmaktadır. Tablo irdelendiğinde katılımcıların yaş gruplarına göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 9. Katılımcıların “Eğitim Değişkenine” Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanları Dağılımı

Faktörler	Eğitim Düzeyi	N	X	Ss	Sıra Ort.	x ²	p
Duygusal Bağlılık	Lise	48	2,08	,203	153,53	2,687	0,261
	Lisans	229	2,06	,214	147,75		
	Lisansüstü	24	2,14	,188	176,92		
Normatif Bağlılık	Lise	48	2,13	,369	144,59	1,488	0,475
	Lisans	229	2,17	,410	154,12		
	Lisansüstü	24	2,09	,381	134,08		
Devam Bağlılığı	Lise	48	2,24	,540	172,11	5,823	0,054*
	Lisans	229	2,12	,546	149,72		
	Lisansüstü	24	1,92	,511	120,98		
Örgütsel Bağlılık	Lise	48	2,15	,265	163,0	2,527	0,283

TİDSAD

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Bireylerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Lisans	229	2,12	,285	150,84
Lisansüstü	24	2,05	,237	128,5

P<0,05*

Tablo 9’da katılımcıların eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri sorgulanmaktadır. Tablo ayrıntılı irdelendiğinde devam bağlılığı ve örgütsel bağlılıkta en yüksek bağlılık düzeyine lise mezunu olan katılımcılar sahipken, en yüksek duygusal bağlılık düzeyine lisansüstü mezunları sahip ve en yüksek normatif bağlılık düzeyine lisans mezunu olan katılımcılar sahiptir, ancak katılımcıların eğitim düzeylerine göre duygusal, normatif ve örgütsel bağlılıklar ile devam bağlılığı, düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir(p<0,05).

Tablo 10. Katılımcıların İş Tatmini Ölçeği Puanları İle Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişki Dağılımı

	Korelasyon	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel Doyum	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	Örgütsel Bağlılık
İçsel Tatmin	r		,705	,928	,006	,425	,224	,357
	p		,000	,000	,911	,000	,000	,000
Dışsal Tatmin	r	,705		,914	-,048	,528	,337	,469
	p	,000		,000	,410	,000	,000	,000
Genel Doyum	r	,928	,914		-,018	,511	,301	,444
	p	,000	,000		,753	,000	,000	,000
Duygusal Bağlılık	r	,006	-,048	-,018		-,103	-,105	,124
	p	,911	,410	,753		,076	,070	,031
Normatif Bağlılık	r	,425	,528	,511	-,103		,528	,805
	p	,000	,000	,000	,076		,000	,000
Devam Bağlılığı	r	,224	,337	,301	-,105	,528		,872
	p	,000	,000	,000	,070	,000		,000
Örgütsel Bağlılık	r	,357	,469	,444	,124	,805	,872	
	p	,000	,000	,000	,031	,000	,000	

132

Tablo 10’ da katılımcıların iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sorgulanmaktadır. Tablo ayrıntılı irdelendiğinde, iş tatmin düzeyi ve alt boyutları ile duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı (p>0,05), içsel tatmin düzeyi, dışsal tatmin düzeyi ve genel doyum düzeyi ile normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeyi arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (p<0,05).

4.TARTIŞMA ve SONUÇ

Yapılan bu çalışmada araştırma alt problemlerine ilişkin olarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

“Çalışanların cinsiyet değişkenine göre iş tatmin düzeyleri” incelendiği zaman, kadın katılımcıların içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin erkek katılımcılardan

TİDSAD

Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi /The Journal of Turk & Islam World Social Studies

Yıl: 5, Sayı: 18, Eylül 2018, s. 123-137

daha yüksek olduğu, ancak katılımcıların cinsiyetlerine göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan benzer bir araştırmada da iş tatmini üzerinde cinsiyetin önemli bir belirleyici olmadığı tespit edilmiştir (Öztürk ve Şahbudak, 2015: 494). Aşık (2010: 39) tarafından yapılan araştırmada ise cinsiyetin iş tatmini üzerinde önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmiş, buna karşılık Yelboğa (2007: 3) tarafından yapılan araştırmada iş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiye ait araştırma bulgularının tutarsızlık gösterdiği vurgulanmıştır. Bu kapsamda çalışanların iş tatminleri üzerinde cinsiyet unsuru ele alınırken diğer demografik değişkenlerle de iş tatmininin ilişkilendirilmesi gerektiği, cinsiyetin iş tatminini her zaman doğrudan etkileyen bir unsur olmadığı söylenebilir.

“Çalışanların yaş grubu değişkenine göre iş tatmin düzeyleri” incelendiği zaman, katılımcıların yaş gruplarına göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. İş tatmin düzeyi yaşa paralel olarak artmakta olup (Aşık, 2010: 38), literatürde yer alan araştırma bulguları yaş faktörünün iş tatminini etkilediğini göstermektedir (Kalfa, Tufan ve Karaman, 2016: 32; Pınar, Kamaşak ve Bulutlar, 2008: 164). Buna karşılık yapılan bu araştırmada katılımcıların iş tatmin düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermemesinin temelinde araştırmaya katılan çalışanların büyük bir bölümünün aynı yaş grubunda olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

“Çalışanların eğitim düzeylerine göre iş tatmin düzeyleri” incelendiği zaman, en yüksek içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeyine lisans mezunu olan katılımcıların sahip olduğu, ancak katılımcıların eğitim düzeylerine göre tatmin düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri’nde görev yapan çalışanların yaptıkları işleri eğitim düzeylerine uygun bulmalarının, bunun yanında eğitim düzeylerine göre yaptıkları işten beklentilerinin karşılanmasının yattığı düşünülebilir. Literatürde yer alan araştırmaların da bu görüşü desteklediği görülmektedir. yapılan araştırmalarda aldığı eğitim düzeyine göre yaptığı işlerden beklentileri karşılanmayan insanların iş tatminlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir (Eğimli, 2009: 40; Aşık, 2010: 40).

“Çalışanların cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri” incelendiği zaman, katılımcıların cinsiyetlerine göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan araştırma bulguları değerlendirildiği zaman bazı araştırmalarda cinsiyetin örgütsel bağlılığı etkilediği (Demirkol, 2014), bazı araştırmalarda ise cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir belirleyici olmadığı tespit edilmiştir (Gülova ve Demirsoy, 2012). Literatürde yer alan araştırma bulguları ile yapılan bu çalışmada elde edilen bulgular değerlendirildiği zaman cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde her zaman önemli bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

“Çalışanların yaş grubu değişkenine göre örgütsel bağlılık” düzeyleri incelendiği zaman, katılımcıların yaş gruplarına göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit

edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde çalışanların içinde buldukları yaş dönemine uygun işlerde çalışmalarının, yönetimlerin her yaş grubundaki çalışanlara eşit mesafede olmalarının etkili olduğu düşünülebilir. Bunun yanında çalışanların yaş gruplarına uygun işleri yapmaları ve yaptıkları işlerden memnun olmalarının da bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülebilir. Hizmet sektöründe çalışan bireyler üzerinde yapılan benzer bir araştırmada da çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde yaş unsurunun önemli bir belirleyici olmadığı tespit edilmiştir (Gülova ve Demirsoy, 2012).

“Çalışanların eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri” incelendiği zaman, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılıkta en yüksek bağlılık düzeyine lise mezunu olan katılımcıların sahip olduğu, en yüksek duygusal bağlılık düzeyine lisansüstü mezunların ve en yüksek normatif bağlılık düzeyine lisans mezunu olan katılımcılar sahip olduğu belirlenmiştir. Ancak katılımcıların eğitim düzeylerine göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki söz konusu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bilindiği gibi eğitim düzeyi arttıkça çalışanların meslek yaşamlarındaki beklentileri artmakta (Tayfun ve diğerleri, 2008: 5; Belli, 2014: 58), bu durum hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bu kapsamda yapılan bu araştırmada çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde çalışanların mesleki beklentilerinin büyük oranda karşılanmasının yattığı düşünülebilir.

“Çalışanların iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri” arasındaki ilişki incelendiği zaman, içsel tatmin düzeyi, dışsal tatmin düzeyi ve genel doyum düzeyi ile duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, buna karşılık içsel tatmin düzeyi, dışsal tatmin düzeyi ve genel doyum düzeyi ile normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeyi arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bilindiği gibi çalışanların iş tatmin düzeylerinin artması örgüte yönelik olumlu tutumlar geliştirmelerine de katkı sağlamaktadır (Aşık, 2010: 44). Literatürde yer alan araştırmalarda da iş tatmininin tüm alt boyutlarının birbiri ile arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu (Eroğlu, 2011), bunun yanında çalışanların iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir korelasyon bulunduğu tespit edilmiştir (Demirtaş, 2015). Bu kapsamda yapılan bu araştırmada elde edilen bulguların literatür ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Sonuç olarak;

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda, genel olarak çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık puanlarının ortanın üzerinde olduğunu, cinsiyet, yaş ve eğitim değişkenleri alt boyutlarında, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ortalama puanlarının da ortanın üzerinde olduğunu, istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olmadığını, ancak eğitim değişkeni, devam bağlılığı istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Lise mezunu çalışanların örgütsel bağlılık puan ortalamaları lisans ve lisansüstü çalışanlardan yüksek bulunmuştur. Bu verilere göre, çalışanların iş tatmin düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de buna paralel artacağını söyleyebiliriz.

Öneriler;

Araştırmada elde edilen ve literatürde konu ile ilgili yapılmış olan mevcut çalışma sonuçları göz önünde tutularak şu önerilerde bulunulabilir;

1. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerinde demografik unsurların etkilerinin ele alındığı yeni araştırmalar yapılabilir. Özellikle daha büyük örneklem grupları ile farklı coğrafi bölgelerde görev yapan çalışanlar üzerinde yeni araştırmalar yapılması demografik değişkenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkilerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

2. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyen unsurların tespit edilmesine yönelik araştırmalar yapılabilir. Bunun yanında çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyen unsurların en aza indirilmesine yönelik bazı düzenlemeler yapılabilir. Böylece çalışanların iş tatmin düzeylerinin artırılması, örgütsel bağlılıklarının geliştirilmesi, bunlara paralel olarak çalışanların iş performansları artırılabilir.

3. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin geliştirilmesine ve örgütsel bağlılıklarının artırılmasına yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenebilir. Böylece hem çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları artırılabilir hem de iş motivasyonları ve çalışma performansları geliştirilebilir.

4. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın diğer psikolojik olgular (algılanan stres, stresle başa çıkma tarzları, örgüt iklimi vb.) ile ilgisinin ele alındığı araştırmalar yapılabilir. Böylece çalışanların iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları üzerinde diğer psikolojik unsurların etkilerinin daha iyi anlaşılması sağlanabilir.

5. KAYNAKLAR

- Aşık, N.A., (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Baycan, A., (1985). An analysis of several aspects of job satisfaction on between different occupational groups (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Belli, E., (2014). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde çalışan personelin mobbing düzeylerinin araştırılması ve örgütsel bağlılık yönünden değerlendirilmesi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Demirkol, A. Y., (2014). Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık: meslek yüksekokulları üzerine bir araştırma. *Eğitim Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 4(özel sayı), 1-15.
- Demirtaş, Z., (2015). İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: İlköğretim okullarında bir uygulama. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(1), 253-268.

- Doğar, N., (2013). Kişilik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi, İstanbul'da faaliyet gösteren iki ticari bankada bir araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Dönmez, F., & Azizoğlu, N., (2010). Investigation of the students' science process skill levels in vocational schools: A case of Balıkesir. Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi, 4(2), 79-109.
- Ekmekçi, R., (2009). Spor yönetimine giriş ve temel konular. Spor yönetimi. Basım, H. N., Argan, M. (Editörler). Ss. 2-34. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Erdoğan, İ., (1999). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul
- Erogluer, K., (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme. Ege Akademik Bakış Dergisi, 11(1), 121-136.
- Eğinli, A.T., (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 35-52.
- Gülova, A. A., & Demirsoy, Ö., (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. Business and Economics Research Journal, 3(2), 49-76.
- Karaman, F., & Altunoğlu, A.E., (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 14(1), 109-120.
- Karataş, S., & Güleş, H., (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2), 74-89.
- Kalfa, M., Tufan, D., & Karaman, M., (2016). Job satisfaction level of government employees: The general directorate of sport and sports federations sample. European Scientific Journal, 12(2), 32-41.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A., (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a threecomponent conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78(4), 538-551.
- Özdemir, A.A., (2008). Çalışanların iş tatminlerinin artırılmasında örgütsel sosyal sermaye yeni bir belirleyici olabilir mi? Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1), 77-89.
- Özdevecioğlu, M., (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:18 Sayı:2, s.113 - 130
- Öztürk, M., & Şahbudak, E., (2015). Akademisyenlikte iş doyumunu. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(40), 494-501.
- Pınar, İ. Kamaşak, R., & Bulutlar, F., (2008). İş tatmini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Bireylerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

işletmelerinde bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37(2), 151-166.

Şahin, A., (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11, 523-547.

Tayfun, A., Palavar, K., & Yazıcıoğlu, İ., (2008). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Kamu-İş, 9(4), 1-22.

Vroom, V. H., (1967). Work And Motivation, John Wiley and Sons Inc.

Yenihan, B., (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(2), 170-178.

Yelboğa, A., (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), 1-18.