



**CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**İşletme Ana Bilim Dalı**  
**Sayısal Yöntemler Bilim Dalı**

**İDARİ PERSONELİN İŞ TATMİNİNE VE ÖRGÜTE BAĞLILIĞINA  
ETKİ EDEN FAKTÖRLERİN LOJİSTİK REGRESYONLA  
BELİRLENMESİ: SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Abdulkerim GÜLER**

**Sivas**  
**Eylül 2016**

**CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**İşletme Ana Bilim Dalı**  
**Sayısal Yöntemler Bilim Dalı**

**İDARİ PERSONELİN İŞ TATMİNİNE VE ÖRGÜTE BAĞLILIĞINA**  
**ETKİ EDEN FAKTÖRLERİN LOJİSTİK REGRESYONLA**  
**BELİRLENMESİ: SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Abdulkerim GÜLER**

**Tez Danışmanı**  
**Doç. Dr. Hüdaverdi BİRCAN**

**Sivas**  
**Eylül 2016**

## KABUL VE ONAY

**Üniversite:** : Cumhuriyet Üniversitesi  
**Enstitü** : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
**Ana Bilim Dalı** : İşletme  
**Bilim Dalı** : Sayısal Yöntemler  
**Tezin Başlığı** : İdari Personelin İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığına Etki Eden Faktörlerin Lojistik Regresyonla Belirlenmesi Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Örneği  
**Savunma Tarihi** : 22/08/2016  
**Danışmanı** : Doç. Dr. Hüdaverdi BİRCAN

Unvanı - Adı Soyadı

İmza

**Jüri Başkanı** : Prof. Dr. Erkan OKTAY

**Üye** : Doç. Dr. Hüdaverdi BİRCAN

**Üye** : Yrd. Doç. Dr. Adem BABACAN

**Oy Birliği**

**Oy Çokluğu**

Abdulkerim GÜLER tarafından hazırlanan İdari Personelin İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığına Etki Eden Faktörlerin Lojistik Regresyonla Belirlenmesi Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Örneği başlıklı tez, kabul edilmiştir. ..../..../.....

**Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL**  
Enstitü Müdürü

## ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans/Doktora/Sanatta Yeterlik tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

- 1- Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
- 2- Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
- 3- Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
- 4- Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

İmza

Abdulkerim GÜLER

## İÇİNDEKİLER

<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>i</b>
<b>TABLOLAR DİZİNİ</b> .....	<b>vii</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xv</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>3</b>
<b>LOJİSTİK REGRESYON</b> .....	<b>3</b>
1.1. Regresyon Analizinin Tarihi .....	3
1.2. Doğrusal Regresyon Modeli .....	3
1.3. Yapay Değişkenli Modeller .....	4
1.3.1. Doğrusal Olasılık Modeli .....	4
1.3.2. Logit Modeli.....	5
1.3.3. Probit Modeli.....	6
1.4. Lojistik Regresyon Analizi .....	7
1.5. Lojistik Regresyon Modelleri .....	7
1.5.1. İki Kategorili (Binary) Lojistik Regresyon Analizi.....	9
1.5.2. Çoklu Lojistik Regresyon Modeli .....	10
1.6. Lojistik Regresyon Modellerinde Parametre Tahmini .....	13
1.6.1. En Çok Olabilirlik Yöntemi .....	14
1.6.2. Yeniden Ağırlıklandırılmış İteratif En Küçük Kareler Yöntemi.....	17
1.6.3. Minimum Logit Ki-Kare Yöntemi.....	18
1.7. Modelin Katsayılarının Testi.....	18
1.7.1. Olabilirlik Oran Testi.....	19

1.7.2. Wald Testi.....	20
1.7.3. Pearson ki-kare Testi .....	21
1.8. Modelin Uyum İyiliğinin Değerlendirilmesi .....	22
1.8.1. D (Deviance) ve Pearson $\chi^2$ (Ki-kare) Ölçütleri .....	22
1.8.2. Diğer Uyum İyiliği Ölçütleri.....	23
1.9.Lojistik Regresyon Analizinde Değişken Seçimi .....	25
<b>İKİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>27</b>
<b>İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....</b>	<b>27</b>
2.1. İş Tatmininin Tanımı.....	27
2.2. İş Tatminin Önemi .....	27
2.3. İş Tatminine Etki Eden Faktörler.....	28
2.3.1 Bireysel Faktörler .....	28
2.3.1.1. Karakteristik Özellikler .....	28
2.3.1.2 Yaş.....	29
2.3.1.3. Cinsiyet .....	29
2.3.1.4. Eğitim .....	30
2.3.1.5. Tecrübe ve Kıdem .....	31
2.3.2 Örgütsel Faktörler.....	31
2.3.2.1. Ücret .....	31
2.3.2.2. Yükselme Olanğı .....	32
2.3.2.3. Çalışma Şartları ve İş Arkadaşları.....	33
2.3.2.4. Meslek ve İşin Nitelikleri.....	33
2.3.2.5. Yöneticiler, Yönetim Tarzı, Örgüt Büyüklüğü, Denetim .....	34
2.3.2.6. İşe Devam Etme İsteği.....	34
2.4. İş Tatmininin ve İş Tatminsizliğinin Sonuçları .....	35

2.4.1. İş Tatminin Sonuçları.....	35
2.4.2. İş Tatminsizliğinin Sonuçları .....	35
2.5. Örgütsel Bağlılığın Tarihçesi ve Tanımı .....	36
2.6. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	37
2.7. Örgüte Bağlılığa İlişkin Temel Yaklaşımlar .....	37
2.7.1. Davranışsal Yaklaşım .....	38
2.7.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.....	38
2.8. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması ve Boyutları .....	39
2.8.1 Duygusal Bağlılık .....	40
2.8.2 Devam Bağlılığı.....	40
2.8.3 Normatif Bağlılık.....	40
2.9. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....	40
2.9.1 Bireysel Faktörler .....	41
2.9.1.1. Yaş .....	41
2.9.1.2. Cinsiyet .....	42
2.9.1.3. Eğitim düzeyi.....	42
2.9.1.4. Hizmet süresi.....	43
2.9.1.5. Medeni durum.....	43
2.9.1.6. Statü- Kariyer .....	43
2.9.2. Örgütsel Faktörler .....	44
2.9.2.1. Yönetim Yapısı.....	44
2.9.2.2. Ücret.....	45
2.9.2.2. Örgütsel Adalet.....	45
2.9.2.3. İşin Niteliği ve Önemi.....	46
2.9.2.4. Ödüllendirme Sistemi .....	46

2.9.2.5. Yükselme (Terfi) olanakları.....	46
2.9.2.6. Ekip Çalışması- Çalışma Arkadaşları.....	47
2.9.3. Diğer Faktörler .....	47
2.10. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları .....	48
2.10.1. Performans .....	48
2.10.2. Devamsızlık .....	48
2.10.3. Stres .....	49
2.10.4. Örgütte Kalma Süresi ve İşten Ayrılma Niyeti.....	49
2.11. İş Tatmini ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki .....	49
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>51</b>
<b>UYGULAMA.....</b>	<b>51</b>
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	51
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	51
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	52
3.4. Araştırmada Kullanılan Anket .....	53
3.5. Araştırmanın Yöntemi.....	54
3.5.1 Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	54
3.5.2 Lojistik Regresyon Analizi .....	55
3.6. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmeler .....	57
3.6.1. Demografik Özellikler .....	57
3.6.2. Likert Tipi Soruların Ortalama ve Standart Sapmaları.....	65
3.6.3. Faktör Analizi.....	68
3.6.3.1. İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi .....	69
3.6.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi.....	71



3.6.4. Faktör Analizine Ait Sonuçların Demografik Özellikler İle Karşılaştırılması .....	73
3.6.4.1. T Testi Karşılaştırmaları .....	73
3.6.4.2. Varyans Analizi Karşılaştırmaları .....	79
3.6.5. Ölçeğin Güvenilirliği .....	94
3.7. İkili (Binary) Lojistik Regresyon Analizi .....	94
<b>SONUÇ</b> .....	<b>101</b>
<b>KAYNAKLAR</b> .....	<b>105</b>
<b>ÖZ GEÇMİŞ</b> .....	<b>123</b>
<b>EK 1. ANKET FORMU</b> .....	<b>117</b>



## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo 1.</b> Üç nitelikli bir değişkenin dizayn değişkenlerinin kullanılmasıyla ilgili örnek.....	11
<b>Tablo 2 :</b> Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı.....	58
<b>Tablo 3 :</b> Katılımcıların yaşa göre dağılımı.....	58
<b>Tablo 4 :</b> Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı .....	58
<b>Tablo 5 :</b> Katılımcılardan evli olan personelin eş durumuna göre dağılımı.....	59
<b>Tablo 6 :</b> Katılımcılardan evli olan personelin çocuk sayılarına ait dağılımı .....	59
<b>Tablo 7 :</b> Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı.....	60
<b>Tablo 8 :</b> Katılımcıların memleketlerine göre dağılımı .....	60
<b>Tablo 9 :</b> Katılımcılardan yönetim sorumlulukları olanların durumuna ait dağılım .....	60
<b>Tablo 10 :</b> Katılımcıların hizmet sınıfına göre dağılımı.....	61
<b>Tablo 11 :</b> Katılımcıların mesleki kıdemine göre dağılımı .....	61
<b>Tablo 12 :</b> Katılımcıların bu kurumdaki hizmet yılına göre dağılımı.....	62
<b>Tablo 13 :</b> Katılımcıların çalıştığı birime göre dağılımı .....	62
<b>Tablo 14 :</b> Katılımcıların uzun vadede mesleki planına göre dağılımı.....	63
<b>Tablo 15 :</b> Katılımcıların bulunduğu kurumda çalışma sebebine göre dağılımı .....	63
<b>Tablo 16 :</b> Katılımcıların sonuç olarak iş tatminine göre dağılımları.....	64
<b>Tablo 17 :</b> Katılımcıların sonuç olarak örgütsel bağlılığa göre dağılımları .....	64
<b>Tablo 18 :</b> İdari Personelin İş Tatminlerine Etki Edebilecek Likert Tipi Soruların Ortalama ve Standart Sapmaları .....	65
<b>Tablo 19:</b> İdari Personelin Örgütsel Bağlılığına Etki Edebilecek Likert Tipi Soruların Ortalama ve Standart Sapmaları.....	67
<b>Tablo 20 :</b> İş Tatmini Ölçeğinin KMO ve Bartlett Testi Tablosu.....	69
<b>Tablo 21:</b> İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi .....	70
<b>Tablo 22 :</b> Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin KMO ve Bartlett Testi Tablosu.....	71

<b>Tablo 23</b> : Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi .....	72
<b>Tablo 24</b> : Cinsiyete Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması .....	73
<b>Tablo 25</b> : Medeni Duruma Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması .....	74
<b>Tablo 26</b> : Eşinin Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	75
<b>Tablo 27</b> : Doğum Yerine Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması .....	76
<b>Tablo 28</b> : Yönetim Sorumluluğu Durumuna Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması .....	77
<b>Tablo 29</b> : Çalışma Birimine Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması .....	78
<b>Tablo 30</b> : Yaşa göre Varyans Analizi Tablosu .....	79
<b>Tablo 31</b> : Yaşa göre Duncan Testi Tablosu.....	80
<b>Tablo 32</b> : Çocuk Sayısına göre Varyans Analizi Tablosu.....	81
<b>Tablo 33</b> : Çocuk Sayısına Göre Duncan Testi Tablosu.....	82
<b>Tablo 34</b> : Eğitim Durumuna Göre Varyans Analizi.....	83
<b>Tablo 35</b> : Eğitim Durumuna Göre Duncan Testi Tablosu.....	84
<b>Tablo 36</b> : Hizmet Sınıfına Göre Varyans Analizi Tablosu.....	85
<b>Tablo 37</b> : Hizmet Sınıfına Göre Duncan Testi Tablosu .....	86
<b>Tablo 38</b> : Mesleki Kıdeme Göre Varyans Analizi Tablosu.....	87
<b>Tablo 39</b> : Mesleki Kıdeme Göre Duncan Testi Tablosu .....	88
<b>Tablo 40</b> : Kurumdaki Hizmet Yılına Göre Varyans Analizi Tablosu.....	88
<b>Tablo 41</b> : Kurumdaki Hizmet Yılına Göre Duncan Testi Tablosu .....	89
<b>Tablo 42</b> : Uzun Vadede Mesleki Plana Göre Varyans Analizi Tablosu .....	90

<b>Tablo 43 :</b> Uzun Vadede Mesleki Plana Göre Duncan Testi Tablosu .....	91
<b>Tablo 44 :</b> Kurumdaki Çalışma Sebebine Göre Varyans Analizi Tablosu .....	92
<b>Tablo 45 :</b> Kurumdaki Çalışma Sebebine Göre Duncan Testi Tablosu .....	93
<b>Tablo 46:</b> Değişkenlere Ait Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Güvenirlilik Değerleri .	94
<b>Tablo 47 :</b> İş Tatmini İkili Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları .....	95
<b>Tablo 48 :</b> İş Tatmini İkili Lojistik Regresyon Analizi Sınıflandırma Tablosu .....	97
<b>Tablo 49 :</b> Örgütsel Bağlılık İkili Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları .....	98
<b>Tablo 50:</b> Örgütsel Bağlılık İkili Lojistik Regresyon Analizi Sınıflandırma Tablosu .....	100



## ŞEKİLLER DİZİNİ

<b>Şekil 1.</b> Allen ve Meyer tarafından oluşturulan örgütsel bağlılık sınıflandırması ve alt boyutları .....	39
<b>Şekil 2.</b> S ve ters S şeklindeki $cX_{rap}$ fonksiyonu grafikleri.....	57





## ÖZET

**GÜLER, Abdulkerim, İdari Personelin İş Tatmini Ve Örgüte Bağlılığına Etki Eden Faktörlerin Lojistik Regresyonla Belirlenmesi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, 2016.**

Bu çalışmada kamu kurumunda çalışan personelin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörleri lojistik regresyon analizi ile belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma anket yöntemi ile gerçekleştirilmiş olup, çalışan idari personellerin örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. İş tatminini ölçmek için ise, Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Uygulama Sivas Cumhuriyet Üniversitesinde görev yapmakta olan 1556 idari personeli kapsamaktadır.

Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin ve Allen Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonuçlarına göre; ölçeklerin geçerliliklerinin yeterli olduğu ve güvenilirliklerinin ise oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre çalışma iş tatmini ölçeğinin orijinal boyutlarıyla birebir uygunluk göstermiştir. Ayrıca çalışmanın örgütsel bağlılık ölçeğinin orijinal boyutlarıyla benzer şekilde uygunluk gösterdiği görülmüştür.

Lojistik regresyon analizi sonuçlarına göre çalışanların iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklerden yaş, doğum yeri, hizmet sınıfı, mesleki kıdem, çalıştığı birim, mesleki plan, çalışma sebebine göre farklılaşmakta olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık düzeylerinin ise demografik özelliklerden yaş, çocuk sayısı, hizmet sınıfı, mesleki kıdem, kurumdaki hizmet yılı ve mesleki plana göre farklılaşmakta olduğu görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler :** İş tatmini, örgütsel bağlılık, lojistik regresyon analizi.



## ABSTRACT

**GÜLER, Abdulkerim, Determination Of Factors Affecting Job Satisfaction And Organizational Commitment With Logistic Regression: An Application in Sivas Cumhuriyet University, Master Thesis, 2016.**

In this study, job satisfaction of employees in the public sector and the factors affecting the level of organizational commitment aimed determined by logistic regression analysis. The study has been conducted with survey method , Meyer and Allen's organizational commitment scale is used to determine the organizational commitment of the administrative staff. In order to measure job satisfaction, Minnesota Job Satisfaction Scale was used. The Study includes 1556 administrative staff who work in Sivas Cumhuriyet University.

According to the Minnesota Job Satisfaction Scale and Allen Meyer Organizational Commitment Questionnaire validity and reliability of analysis results; was found that is sufficient of validity and reliability of the scale is quite high level. This is identical with the original size scales based on the results of the study showed job satisfaction requirements. In addition, the study showed that similar to comply with the original dimensions of organizational commitment scale.

According to the results of logistic regression analysis the employees' job satisfaction level has been reached on the findings that are differentiated according to age, birthplace, duty category, seniority, working unit, commercial plan, reason of working. The employees' organizational commitment level has been found on the findings that are differentiated according to age, number of children, , duty category, seniority, years of service in the organization and commercial plan.

It also showed that there is not statistically effective with gender and job satisfaction and organizational commitment. According to the results of the staff was determined not different with gender and job satisfaction and organizational commitment.

**Key Words :** Job satisfaction, organizational commitment, logistic regression analysis.



## GİRİŞ

Kamu kurumları özel sektör işletmelerine göre daha çok hizmet amaçlı olduğundan, sunulan hizmet ve yapılan görevlerin kalitesi tüm toplum açısından son derece önemlidir. Kamu hizmetlerinin kalitesinin belirlenmesinde ise insan faktörüne verilen değer diğer kaynaklara yapılan yatırımlardan daha fazla önem arz etmektedir. Bu durumda, çalışanların işlerine karşı olumlu veya olumsuz duygusal tepkilerini ifade eden iş tatmini olgusunun; kurumun amacına ve hedefine ulaşma, kurum için çaba sarf etmeyi isteme, kurumda devam etmekten memnun olma etmenlerinin hepsi örgütsel bağlılık olgusunun önemini ortaya çıkarmaktadır.

Belirli bir zamandan sonra insanlar yaşamlarının çoğunu çalıştıkları işyerlerinde geçirmektedirler. İş yerinde ekonomik ve psikolojik açıdan beklentileri karşılanan insanların burada daha mutlu oldukları gözlenmektedir. Dolayısıyla elde edilen iş tatmininin insan yaşamında hem ekonomik ve hem de psikolojik açıdan önem arz ettiği görülmektedir. Özel sektörde olduğu gibi kamu kesiminde de personelin iş tatmin düzeyi hizmet kalitesini belirleyen önemli bir etkidir(Bakan ve Büyükbeşe, 2004:6).

1960'lardan beri örgütsel bağlılık, hem yöneticiler için hem de araştırmacılar için en ilgi çekici konulardan biri olmaya devam etmektedir (Suliman ve Iles, 2000b: 71). Birçok araştırma, örgütsel bağlılığın iş bırakma ve performans gibi sonuçlarını araştırmak için gerçekleştirilmektedir. Örgütsel bağlılık çalışanın kurum ile ilişkisini belirten psikolojik bir durumdur. Bu psikolojik durum örgüte bağlılığının devamı hususunda önemli bir etkiye sahiptir. Bağlı bir çalışan, örgütü etkileyen herhangi bir iyi ya da kötü durumda örgütte kalan bireydir (Tayyah ve Tariq, 2001: 31).

Örgütsel bağlılığı olan bireylerin, sorumluluk duygusu, görev bilinci ve rol etkinliği diğer bireylere nazaran daha yüksek olacaktır. Bu nedenle bireylerin bağlılığı yükseldikçe göstermiş olduğu performans ve başarısı da bu yönde artmaktadır (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008, s. 2).

Birinci bölümde; Lojistik regresyon analizi kavramı, Regresyon Analizinin Tarihi, modelleri, parametre tahminleri, katsayılarının testi, modelin uyum iyiliğinin değerlendirilmesi ve Değişken seçimi kavramlarına yer verilmiştir. İkinci bölümde;

İş tatmini kavramı, önemi, etki eden faktörler, iş tatmini ve tatminsizliğinin sonuçları, örgütsel bağlılık kavramı, önemi, etki eden faktörler, örgütsel bağlılığın sonuçları ve İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise uygulama çalışmasına ve araştırmada elde edilen sonuçlara ve yorumlara yer verilmiştir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## LOJİSTİK REGRESYON

### 1.1. Regresyon Analizinin Tarihi

Regresyon terimi 19. yüzyılda İngiliz istatistikçisi Francis Galton tarafından bir biyolojik inceleme için ortaya atılmıştır. Bu incelemenin ana konusu kalıtım olup, aile içinde baba ve annenin boyu ile çocukların boyu arasındaki bağlantıyı araştırmakta ve çocukların boylarının bir nesil içinde eski ata nesillerinin ortalamasına geri döndüklerini yani bir nesil içinde ortalamaya geri dönüş olduğu inceleme konusudur. Galton geri dönüş terimi için ilk yazısında İngilizce olarak reversion terimi kullanmışsa da sonradan aynı anlamda olan regression sözcüğü kullanmıştır (Francis Galton, 1877). Bu çalışmalarında Galton istatistiksel 'regresyon' kavramını ve yöntemini de geliştirmiştir. Udny Yüle ve Karl Pearson bu yöntemi daha geniş genel istatistiksel alanlara uygulayıp geliştirmişlerdir ( [https://tr.wikipedia.org/wiki/Regresyon\\_analizi#cite\\_note-Pear-8](https://tr.wikipedia.org/wiki/Regresyon_analizi#cite_note-Pear-8) Erişim Tarihi 28.03.2016).

### 1.2. Doğrusal Regresyon Modeli

Regresyon analizi, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkiyi ölçen bir analiz yöntemidir. Eğer tek bir değişken kullanılarak analiz yapılıyorsa buna tek değişkenli regresyon, birden çok değişken kullanılıyorsa çok değişkenli regresyon analizi olarak isimlendirilir. Regresyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı, eğer ilişki var ise bunun gücü hakkında bilgi edinilebilir. (Gujarati, Damodar Akt: Ümit Şenesen, Gülay Günlük Şenesen, 2008).

$$Y = f(X) \quad (1.1)$$

şeklindeki bu fonksiyonel ilişki daha açık olarak aşağıdaki gibi de yazılabilir (Tarı, 2008):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X \text{ veya } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k \quad (1.2)$$

Lojistik regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin sonuç değişkenler üzerindeki etkilerini olasılık olarak hesaplayarak, risk faktörlerinin olasılık olarak belirlenmesini sağlamaktadır. Lojistik regresyon analizinin amacı, doğrusal regresyon analizinde olduğu gibi bir veya birden çok bağımsız değişken ile sonuç

değişkeni arasında bir model kurulmasıdır. Lojistik regresyon analizinin, diğer regresyon analizlerinden farkı ise diğer regresyon yöntemlerinde sonuç değişkeni sürekli değerler alırken, lojistik regresyon analizinde sonuç değişkeni kesikli değerler almaktadır (Öztürk, 2010: 49).

Lojistik Regresyon, sonuç değişkeninin ikili ve çoklu aşamalarda bağımsız değişkenlerle aralarındaki ilişkiyi sorgulayan bir yöntemdir. Farklı alanlarda karşılaşılan problemleri sayısal verilere dayandırarak sorunun çözümü veya yorumu için istatistiksel analizler uygulanmaktadır. Yapılan analizler sonucunda problemle ilgili birçok modeller kurulmaktadır. Lojistik Regresyon Analizi, bu modelin oluşturulması aşamasında problemin verilerine göre alternatif bir yöntemdir (Ürük, 2007).

Lojistik regresyon, doğrusal regresyondan daha fazla karmaşık gelebilir. Ancak, çoğu istatistik yazılımları lojistik regresyonu, lineer regresyondan daha fazla kullanmaktadır. Sonuç olarak, olasılık yüzde modellerinde lojistik regresyonun lineer regresyondan daha iyi bir yaklaşım olduğunu söyleyebiliriz (Ürük, 2007).

### **1.3. Yapay Değişkenli Modeller**

Genellikle bağımsız değişken olarak kullanılmasına rağmen bağımlı değişkenin yapay değişken olduğu durumlar da vardır. Bağımsız değişkenin yapay olduğu durumlarda kullanılan başlıca yöntemler varyans ve kovaryans analiz modelleridir (Tarı, 2008; Akkaya ve Pazarlıoğlu, 1998).

Bağımlı değişkenin yapay olduğu durumlarda yaygın olarak kullanılan yöntemler ise şunlardır;

- Doğrusal Olasılık Modeli
- Logit Modeli
- Probit Modeli

#### **1.3.1. Doğrusal Olasılık Modeli**

İki düzeyli bağımlı yapay değişkene sahip, çoklu doğrusal regresyona doğrusal olasılık modeli denir. Doğru denklemi olduğundan doğrusaldır. Bağımlı değişkenin gerçekleşme olasılığını modellediğinden olasılık modelidir. Fonksiyonel biçimi aşağıda olup, çoklu doğrusal regresyon gibi görünmektedir.



$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \dots + \beta_k X_{ik} + \varepsilon_i \quad (1.3)$$

Ancak, çoklu doğrusal regresyonundan farklı olarak  $Y_i$  iki değerli yapay değişkendir. Burada araştırılan  $Y$ 'nin değeri değil,  $Y$ 'nin, 0 veya 1 değerini alma olasılığıdır. Koşullu olasılık olarak şöyle düşünebiliriz. Bağımsız değişkenler biliniyorken  $Y$ 'nin 0 veya 1 değerini alma olasılığıdır.

$$Pr = (Y = 1/X_1, X_2, \dots, X_k) = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \dots + \beta_k X_{ik} + \varepsilon_i \quad (1.4)$$

Katsayılardan  $\beta_1$  diğer bağımsız değişkenler sabit tutulduğunda  $X_1$ 'deki bir birimlik değişimin  $Y$ 'nin 1 değerini alma olasılığındaki değişimi gösterir. Diğer katsayılar da benzer şekilde yorumlanabilir (Stock ve Watson, 2011).

### 1.3.2. Logit Modeli

Doğrusal Olasılık Modeli'ne alternatif yaklaşımlardan birisi Logit Model birikimli lojistik dağılım fonksiyonundan türetilir. Aralıklı rassal değişkenlerdeki değişmeyi belirten modellerin arasında sıklıkla kullanılanı, bağımlı değişkenin iki kategorili olduğu durumlardır. Bu modellerin parametre tahminleri Sıradan En Küçük Kareler yöntemi ile oluşturulamaz. Bu sebeple logit dönüşüm kullanılır (Erbaş, 1994).

Logit modeller, genelleştirilmiş doğrusal modelin belli şartlar altında yapılmış özel durumlarıdır. Bu durumda yapılacak olan araştırmada, eğer bağımsız değişkenlerin bazısı sürekli veya ilgili sınıflar içine ayrıştırılamazsa, o zaman log-linear analizin yerine lojistik regresyon kullanılması gerekir. Aynı zamanda eğer değişkenlerin bazısı bağımlı olarak ele alınırsa, o zaman logit model uygundur (İnal, Topuz, Uçan, 2006:58).

Bu durumda 0 ile 1 arasında kalma şartını oluşturabilmek için logit modelin uygulanması önerilir (Gujarati, 1995:555). Logit model, bağımlı değişkenin tahmini değerlerini olasılık olarak hesaplayarak olasılık kurallarına uygun sınıflama yapma imkanı veren, tablolaştırılmış veya ham veri setlerini analiz eden istatistiksel bir yöntemdir (Özdamar, 1999:476).

Logit model, bağımsız değişkenin değerinin sonsuza ( $\infty$ ) gittiğinde, bağımlı değişkenin 1'e asimptot olduğu matematiksel bir fonksiyondur.

$$P_{i=} E (Y = 1 / X_i ) = \alpha + \beta X_i \quad (1.5)$$

$$P_{i=} E (Y = 1 / X_i ) = \frac{1}{1+ e^{-(\alpha+\beta X_i)}} \quad (1.6)$$

$$= \frac{1}{1+ e^{-Z_i}} \quad (1.7)$$

Burada;

$$Z_{i=} \alpha + \beta X_i \text{ ' dir.}$$

$P_{i=}$  Açıklayıcı değişken ( $X_i$ ) ilgili olarak bilgi verirken,  $i$  'inci bireyin belli bir tercihi yapma ihtimalini belirtmektedir.

$$Z_{i=} \alpha + \beta X_i \quad (1.8)$$

$e = 2.71828$ 'dir. ( Özdamar, 1999:477).

### 1.3.3. Probit Modeli

Logit ve probit modelleri ikili dağılımına sahip olan bağımlı değişkenler için kullanılır. Bu iki model dağılımları bakımından ayrışırlar. Logit modelde dağılım kümülatif standart lojistik dağılım mevcut iken, probit modelin dağılımı kümülatif standart normal dağılımdır (Kalaycı, 2005).

İki kategorili bağımlı değişkeni incelemek için uygun seçilmiş birikimli dağılım fonksiyonlarını kullanmak gerekmektedir. Örneğin lojistik modelde lojistik dağılım fonksiyonu kullanılmaktadır. Bazı durumlarda normal birikimli dağılım fonksiyonları da kullanılabilir. Bu fonksiyonu kullanan yapay bağımlı değişkenli modellerden biri de fayda teorisi üzerine kurulmuş probit modeldir. Normit model olarak da bilinen probit model herhangi bir konuda  $i$ . bireyin kararının gözlenemeyen bir fayda endeksine bağlı olduğu varsayımı ile hareket eder. Bağımsız değişkene bağlı olarak belirlenen endeks ne kadar büyük olursa istenilen olayın gerçekleşme ihtimali o kadar yüksek olur (Akın, 2002).

Endeks;

$$I_i = \beta_1 + \beta_2 X_i \quad (1.9)$$

olarak ifade edilir. Denklemden  $X_i$   $i$ . gözlemin değeridir. Doğrusal olasılık modelinde  $Y_i=1$  istenilen olayın gerçekleşmesini ifade ederken  $Y_i = 0$  olayın gerçekleşmemesini

ifade eder. Probit modelde ise istenilen olayın gerçekleşmesinin  $I_i$  kritik değeri belirlenir. Herhangi bir  $i$ . gözlem için  $I_i^*$  , gözlemin kritik endeks değeri olsun. Olayın gerçekleşmesine 1 değeri atanmışsa aşağıdaki eşitsizlik yazılabilir.

$I_i^* \leq I_i$  ise  $Y = 1$  olayı gerçekleşecek.

$I_i^* \geq I_i$  ise  $Y = 1$  olayı gerçekleşmeyecek.

#### 1.4. Lojistik Regresyon Analizi

Lojistik regresyon analizi; cevap değişkenin şartsız, ikili (binary), üçlü veya çoklu kategorilerde gözlemlendiği durumlarda açıklayıcı değişkenlerle sebep-sonuç ilişkisini açıklamada kullanılan bir yöntemdir. Açıklayıcı değişkenlere göre cevap değişkeninin beklenen değerleri olasılık olarak elde edildiği bir regresyon yöntemidir. Ayrıca sınıflandırma ve atama işlemi yapmada yardımcı olan yöntemdir (Özdamar, 1999).

Lojistik regresyon analizinin regresyon analizinden ise üç önemli farklılığı vardır. Bunlar (Atakurt, 1999);

1. Regresyon analizinde bağımlı değişken sayısal iken, lojistik regresyon analizinde değişken kesikli değer olmalıdır.
2. Regresyon analizinde bağımlı değişkenin değeri tahmin edilirken, lojistik regresyonda bağımlı değişkenin alabileceği değerlerden bir tanesinin gerçekleşme ihtimali tahmin edilir.
3. Regresyon analizinde bağımsız değişkenlerin çoklu normal dağılım göstermesi koşulu istenirken, lojistik regresyon analizinin uygulanmasında bağımsız değişkenlerin dağılımına ilişkin bir kısıtlama yoktur.

#### 1.5. Lojistik Regresyon Modelleri

Regresyon problemlerinde anahtar değer, verilen bir bağımsız değişkenin değerine bağlı olarak bağımlı (sonuç) değişkenin ortalama değerini bulmaktır. Bu değer koşullu ortalama olarak adlandırılır ve  $E(Y|x)$  ile gösterilir, burada  $Y$  bağımlı değişkeni,  $x$  ise bağımsız değişkeni gösterdiği varsayalım.  $E(Y|x)$  ifadesi “ $x$  değeri verildiğinde,  $Y$ 'nin beklenen değeri” diye okunur. Doğrusal regresyon analizine bakıldığında, şartlı ortalamanın,  $x$ 'in doğrusal bir denklemi olduğu farz edilir.

$$E(Y|x) = \beta_0 + \beta_1 x \quad (1.10)$$

Yukarıdaki bu ifadeden,  $x$ 'in aralığının  $-\infty$  ve  $+\infty$  arasından değişmesinden dolayı,  $E(Y|x)$ 'in mümkün olan her değeri alabileceği görülmektedir.

Bağımsız değişken ikili olduğu zaman koşullu ortalama, sıfırla bir arasında değişmek zorundadır.  $[0 \leq E(Y|x) \leq 1]$   $x$ 'deki her birim değişme sonucunda  $E(Y|x)$ 'de oluşan değişiklik, koşullu ortalama 0'a ya da 1'e yaklaştıkça ilerleyerek az olur.

Lojistik regresyon analizinde,

$$E(Y|x) = \beta_0 + \beta_1 x \quad (1.11)$$

eşitliğin sol tarafı 0 ile 1 arasında bir olasılık değerleri aldığından ve bu değerlerin sonsuz değerler alabilen açıklayıcı değişkenlerle ilişkisi olduğundan bahsedilmiştir. Açıklayıcı değişkenlerin sınırsız değerler alması sebebiyle bu eşitlik daima sağlanamamaktadır (Hosmer Lemeshow, 1989, 84-102).

Böylesi bir durumla karşılaşılması için en iyi çözüm, sonuç değeri olarak ifade edilen olasılık değerinin çeşitli dönüşümlerle  $-\infty$  ile  $+\infty$  arasında tanımlı hale getirilmesidir.

İki düzey içeren bir sonuç değişkeninin analizinde kullanılmak üzere önerilen birçok dağılım fonksiyonu bulunmuştur. Dağılım fonksiyonları üzerine yapılan incelemeler sonucunda, yaygın olarak kullanılan lojistik regresyonu kullanmak için iki önemli sebep açıklanmıştır. Bunlardan birincisi, lojistik regresyon analizinde varsayım kısıtlamasının olmaması sebebiyle kullanım kolaylığının yanında, çözümlenmeden tespit edilen modelin matematiksel olarak esnek olması, ikinci neden ise biyolojik olarak rahat yorumlanabilir olmasıdır. Bu nedenlerden dolayı, lojistik regresyona olan ilgi artmaktadır (Hosmer, Lemeshow, 1989: 84-102).

Lojistik dağılım kullanıldığında gösterimi kolaylaştırmak için,  $x$  bulunduğunda  $Y$ 'nin şartlı ortalamasını belirtmek için  $\pi(x) = E(Y/X)$  ifadesi kullanılmaktadır. Kullanılan lojistik regresyon modeli aşağıdaki gösterilmiştir.

$$\pi(x) = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 x}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 x}} \quad (1.12)$$

### 1.5.1. İki Kategorili (Binary) Lojistik Regresyon Analizi

Bağımlı değişkenin iki kategorili olduğu lojistik regresyon tekniğidir. Kodlama yapılırken, sıklıkla riskin olmadığı durum için 0 ve riskin olduğu durum için 1 kodu kullanılmaktadır. Bağımsız değişken(ler)in tipi ile ilgili herhangi bir kısıtlama yoktur. Bağımsız değişkenler sürekli sayısal, kesikli sayısal, sırasız ya da sıralanabilir niteliksel değişken tiplerinde olabilmektedir (Alpar 2011).

Lojistik regresyon tekniğinde bağımlı değişkenin değerinin kestirilmesi ile ilgilenilmemektedir. Bunun yerine, bağımlı değişkenin 1 değerini alması olasılığı (riskli durum 1 olarak belirlendiğinde) kestirilmeye çalışılmaktadır. Elde edilen sonuç bir olasılık değeri olduğu için sadece 0 ile 1 arasında değer alabilmektedir (Alpar 2011).

Lojistik regresyon fonksiyonuna ulaşabilmek için  $P(Y/X)=\beta_0+\beta_1X$  eşitliği üzerinde bazı dönüşümlerin yapılması gerekmektedir. Buna göre  $X, -\infty, +\infty$  aralığında değişen değerler alırken  $P(Y/X)$  herhangi bir değer alabilmektedir. Kesikli verilerle çalışılması göz önüne alındığında beklenen değer  $0 \leq P(Y/X) \leq 1$  aralığında olması beklenmektedir (Tatlıdil, 2002).

Başka bir ifadeyle, sol taraf 0 ile 1 arasında sınırlı olasılık değerleri alması sebebiyle ve bu değerlerin sonu olmayan değerler alabilen bağımsız değişkenlerle ilişkili olduğundan koşul her zaman oluşturulamamaktadır. Böyle bir durumla karşılaşmamak için, sonuç değeri olarak ifade edilen olasılık değeri  $(-\infty, +\infty)$  arasında tanımlı hale getirilmelidir (Tatlıdil 2002).

Bu koşulu sağlamak için  $P(Y/X)$ 'e uygulanan dönüşüme lojit dönüşüm denmektedir.

$X=x$  olduğunda  $Y=1$  olması olasılığı  $\pi$ 'dir denir (ya da  $X$  bağımsız değişkeni bilindiğinde  $Y$ 'nin 1 olması olasılığı  $\pi$ 'dir denir).

$$\pi(x) = P \left( Y = \frac{1}{x} = x \right) = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 x}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 x}} = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 x)}} \quad (1.13)$$

Eşitlik (1.13) ile verilen ve doğrusal olmayan lojistik regresyon fonksiyonuna lojit dönüşüm uygulandığında doğrusallaştırılabilmektedir. Lojit dönüşüm odds'unun doğal logaritması alınarak yapılmaktadır. Odds oranı  $p/(1-p)$  ya da  $\pi/(1-\pi)$  ile verilir ve bu oran 0 ile sonsuz ( $\infty$ ) arasında değer alabilir. Odds'ların doğal logaritması alındığında ise lojit dönüşüm yapılmış olur ve lojit dönüşüm  $-\infty$  ile  $+\infty$  arasında değer alabilmektedir (Eşitlik 1.14).

$$\text{Lojit } \pi(x) = g(x) = \ln \left( \frac{\pi(x)}{1-\pi(x)} \right) \quad (1.14)$$

Lojistik regresyon modeli, bağımlı değişkeninin odds'u türünden Eşitlik (1.15)'daki gibi belirtilebilmektedir.

$$\frac{\pi(x)}{1-\pi(x)} = e^{\beta_0 + \beta_1 x} \quad (1.15)$$

Odds'un doğal logaritması alındığında model doğrusal modele dönüşmektedir.

$$g(x) = \ln \left( \frac{\pi(x)}{1-\pi(x)} \right) = \ln e^{\beta_0 + \beta_1 x} = \beta_0 + \beta_1 x \quad (1.16)$$

Eşitlik (1.16)'dan de görüldüğü gibi lojit dönüşüm  $\beta$  parametrelerinin doğrusal bir fonksiyonunu oluşturmaktadır. Yani lojit ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olması gerekmektedir. Lojistik regresyon modelinin tek varsayımı da budur (Alpar 2011).

Lojit model, doğrusal regresyon modelinin istenen birçok özelliğini içermektedir. Doğrusal modelde  $\beta_1$  bağımsız değişken  $x$ 'deki 1 birim değişimin bağımlı değişkende ne kadarlık bir değişime neden olduğunu gösterirken, lojistik modelde  $x$ 'deki 1 birim değişimin lojit modelde ne kadarlık değişime neden olduğunu göstermektedir (Alpar 2011).

### 1.5.2. Çoklu Lojistik Regresyon Modeli

Çoklu lojistik regresyon modelinde, bağımsız değişkenler çeşitli ölçüm şekillerinde olabilmektedir. Kesikli ve yazılı ölçekli bağımsız değişkenleri modele dahil etmek için dizayn değişkenleri kullanılması gereklidir. Modeldeki bütün bağımsız değişkenlerin hepsinin en az aralıklı ölçek olduğunu varsayalım.

$x_1, x_2, x_3, \dots, x_r$  gibi p adet bağımsız değişken var olduğunu ve değişkenlerin hepsinin en az aralıklı ölçek olduğunu düşünelim. Bağımlı değişkenin olduğu zaman ( $Y = 1$ ) koşullu olasılık  $P(Y=1 \mid x) = \pi(x)$  ' dir. Çok değişkenli lojistik modelin lojiti ise aşağıdaki gösterilmiştir:

$$g(x) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p \quad (1.17)$$

$$\pi(x) = \frac{e^{g(x)}}{1 + e^{g(x)}} \quad \text{olarak bulunur.} \quad (1.18)$$

Bazı bağımsız değişkenler aralıklı, nominal ölçekli (ırk, cinsiyet gibi) ise, o zaman bu değişkenleri sürekli değişkenlermiş gibi denkleme eklemek doğru olmayacaktır. Çünkü bu değişkenlere atfedilen sayıların bir sayısal değeri bulunmamaktadır. Bu yüzden çeşitli dizayn değişkenlerinin veya kukla değişkenlerinin, kategorik olan bu değişkenleri simgelemesi için kullanılması şarttır.

Bir örnek verecek olursak; ırk değişkeni: beyaz, siyah ve diğerleri şeklinde kodlayalım. Nitelik sayısı 3 olması sebebiyle 2 adet dizayn değişken ( $D_1$  ve  $D_2$ ) kullanılmalıdır. Kodlama metotlarından ve SPSS'de de kullanılan birisi, referans kategori olarak alındığında aşağıdaki gibi kodlama yapılmıştır.

**Tablo 1.** Üç nitelikli bir değişkenin dizayn değişkenlerinin kullanılmasıyla ilgili örnek.

<b>IRK</b>	<b><math>D_1</math></b>	<b><math>D_2</math></b>
Beyaz	0	0
Siyah	1	0
Diğer	0	1

Şayet nominal bir değişkenin k tane kategorisi bulunuyorsa, böylelikle (k-1) adet kukla değişken kullanılmalıdır. j.inci bağımsız değişken ( $X_j$ )'nin  $k_j$  adet kategorisi bulunuyorsa,  $k_j-1$  dizayn değişkeni  $D_{ju}$  olarak ve  $u=1,2,3,\dots, k_j-1$  için  $\beta_{ju}$  ile katsayılar gösterilsin. Neticede j. nci değişkeni aralıklı olan p değişken olan model için lojit aşağıda gösterilmiştir:

$$g(x) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \sum_{u=1}^{k_1-1} \beta_{ju} D_{ju} + \beta_p x_p \quad (1.19)$$

ile ifade edilir.

Birbirinden bağımsız n adet  $(x_i, y_i)$ ,  $i = 1, 2, 3, 4, \dots, n$  gözlem eşinin olduğu düşünelim. Tek değişkenli modelde olduğu gibi modelin oluşturulması için kestirim vektörünün  $\beta' = (\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_p)$  oluşturulması gerekmektedir. Çok kategorili durumda, tek değişkenli durumdaki gibi kestirim metodu en çok olabilirlik olacaktır. Olabilirlik fonksiyonu hemen hemen denklem (1.17)'de verildiği gibidir, fakat tek değişiklik  $\pi(x)$ 'in denklem (1.18)'de tanımlandığı gibi olmasıdır. Log olabilirlik fonksiyonunun,  $p+1$  tane olabilirlik denklemi elde edilir.

$$\sum_{i=1}^n [y_i - \pi(x_i)] = 0 \quad (1.20)$$

$$\sum_{i=1}^n x_{ij} [y_i - \pi(x_i)] = 0 \quad j = 1, 2, 3, \dots, p \quad (1.21)$$

Tek değişkenli modeldeki gibi, olabilirlik denklemlerinin çözümü için özel paket programlar gerekmektedir.  $\hat{\beta}$  bu denklemlerin çözümünü gösterdiğini düşünelim. Çoklu lojistik regresyon modeli için kestirilen değerler  $\hat{\pi}(x_i)$ 'dir, denklem (1.18)'deki ifadenin değeri  $\hat{\beta}$  ve  $x_i$ ' yi kullanarak hesaplanmıştır. Kestirilen katsayıların varyans ve kovaryans kestirim metodu, iyi geliştirilmiş en çok olabilirlik kestirim teorisinden çıkmaktadır. Bu teori, kestirimlerin log olabilirlik fonksiyonlarının ikinci derecede kısmi türevlerinden oluşan matristen elde edildiğini vurgular. Bu türevlerin şekli aşağıda gösterilmiştir (Atakurt, 1999:195).

$$\frac{\partial^2 L(\beta)}{\partial \beta_j^2} = - \sum_{i=1}^n x_{ij}^2 \pi_i (1 - \pi_i) \quad (1.22)$$

$$\frac{\partial^2 L(\beta)}{\partial \beta_j \partial \beta_u} = - \sum_{i=1}^n x_{ij} x_{iu} \pi_i (1 - \pi_i) \quad (1.23)$$

$j, u = 0, 1, 2, 3, \dots, p$

Denklem (1.21) ve (1.22)' de verilen terimlerin negatiflerinin kapsayan  $(p+1) \times (p+1)$  boyutunda matris  $I(\beta)$  ile gösterilsin. Bu matris "bilgi" matrisi olarak



isimlendirilir. Kestirilen katsayıların varyans ve kovaryansları bu matrisin tersinden bulunur.  $\Sigma(\beta) = I^{-1}(\beta)$  özel durumların haricinde bu matrisin açık durumunu yazmak söz konusu değildir.  $\sigma^2(\beta_j)$  ile bu matrisin j'inci diyagonal elemanı gösterilebilir, ki o da  $\hat{\beta}_j$ 'nin varyansıdır. Matrisin diyagonal olmayan elemanlarından  $\sigma(\beta_1, \beta_u)$  ise  $\hat{\beta}_j$  ve  $\hat{\beta}_u$ 'nin kovaryansını vermektedir. Varyans ve kovaryansların kestirimleri  $\Sigma(\hat{\beta})$  ile gösterilmiştir ve  $\Sigma(\beta)$ 'da  $\hat{\beta}$  kullanarak hesaplanmıştır. Matristeki elemanlar  $\hat{\sigma}^2(\hat{\beta}_j)$  ve  $\hat{\sigma}(\hat{\beta}_j, \hat{\beta}_u)$  j,u= 0,1, ...,p ile gösterilmiştir. Kestirilen katsayıların standart hataları aşağıdaki gibidir.

$$\hat{S}E(\hat{\beta}_j) = [\hat{\sigma}^2(\hat{\beta}_j)]^{1/2}, j = 0,1,2,\dots,p \quad (1.24)$$

Yukarıdaki bu formül, katsayıların testi ve güven aralığı kestirimleri için gerekli yöntemler geliştirilirken kullanılacaktır. Bilgi (information) matrisinin hesaplanması model kurulurken ve uyum iyiliği tartışılırken yararlı olabileceği düşüncesiyle aşağıda verilmiştir.

$$I(\hat{\beta}_j) = X' V X \quad (1.25)$$

X matrisi [n x (p+1)] şeklinde bir matristir ve her bir araştırma için verileri kapsamaktadır.

$$X = \begin{bmatrix} 1 & , & x_{11} & \dots & , x_{1p} \\ 1 & , & x_{21} & \dots & , x_{2p} \\ \vdots & & \vdots & & \vdots \\ 1 & & x_{n1} & \dots & , x_{np} \end{bmatrix}$$

V matrisi [n x n] şeklinde genel elemanı  $\hat{\pi}_i (1 - \hat{\pi}_i)$ , i= 1,2,...,n olan diyagonal bir matristir.

$$V = \begin{bmatrix} \hat{\pi}_1 (1 - \hat{\pi}_1) & 0 & \dots & 0 \\ 0 & \hat{\pi}_2 (1 - \hat{\pi}_2) & \dots & 0 \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ 0 & \dots & \dots & \hat{\pi}_n (1 - \hat{\pi}_n) \end{bmatrix}$$

## 1.6. Lojistik Regresyon Modellerinde Parametre Tahmini

Modelin katsayılarının tahmininde En çok olabilirlik yöntemi, yeniden ağırlıklandırılmış iteratif en küçük kareler yöntemi, minimum logit ki-kare yöntemi kullanılmaktadır.

Lojistik regresyon yönteminde tahmin yaklaşımlarının temelini oluşturan yöntem En Çok Olabilirlik Yöntemi (Maximum Likelihood)'dir.

En Çok Olabilirlik tahmin yöntemi diğer yöntemlere göre daha popülerdir. Çünkü En Çok Olabilirlik tahmincileri yeterli, asimptotik olarak etkin, yansız ve normaldir. Büyük örnekleme tahminci iyi özelliklere sahiptir (Giray, 2005: 72).

### 1.6.1. En Çok Olabilirlik Yöntemi

En çok olabilirlik yöntemi, gözlenen veri kümesini elde etmenin olasılığını maximum yapan bilinmedik değişkenlerin değerlerini vermektedir. Bu yöntemi uygulamak için öncelikle, en çok olabilirlik fonksiyonunun oluşturulması gerekmektedir. Bu fonksiyon, gözlenen verilerin olasılıklarını bilinmeyen parametrelerin bir fonksiyonu olarak açıklar. Bu parametrelerin en çok olabilirlik tahmin edicileri, fonksiyonu maximum yapan değerleri bulacak şekilde seçilir.

Lineer regresyon modelinde, belli olmayan değişkenleri kestirmek için en çok kullanılan yöntem “En küçük kareler” yöntemidir. Bu yöntemde modelimize göre y'nin gözlenen değerleri ile beklenen değerleri arasındaki sapmaların karesinin toplamını en çok küçültecek  $\beta_0$  ve  $\beta_1$  değerlerini seçiyoruz. Lineer regresyondaki varsayımlarımız aynı olmak üzere en küçük kareler yöntemi birçok istenen istatistiksel özelliklerin olduğu kestiriciler verir. Fakat iki sonuçlu bir modele en küçük kareler yöntemini uyguladıktan sonra kestiriciler aynı özelliklere sahip olamazlar (Hosmer, Lemeshow, 1989).

Doğrusal regresyon analizinde hata terimleri normal dağıldığı ve dolayısıyla bağımlı değişkenin normal dağılıma uyduğu durumlarda en küçük kareler yöntemi kullanılarak regresyon katsayıları tahmin edilmektedir. En küçük kareler yöntemi verilen örneklem için hata kareleri toplamını minimum yapacak şekilde regresyon katsayılarını tahmin etmektedir. Tek bağımsız değişkene sahip bir doğrusal regresyon modeli için, hata kareleri toplamının birinci türevi alınarak normal denklemler elde edilmektedir. Normal denklemler şu şekilde gösterilmektedir (Gujarati, D., 2006 Çeviren: Ümit Şenesen, Gülay Günlük Şensesen).

$$\sum Y_i = n\beta_0 + \beta_1 \sum x_i \quad (1.26)$$

$$\sum Y_i X_i = \beta_0 \sum X_i + \beta_1 \sum X_i^2 \quad (1.27)$$

Normal denklemler kullanılarak doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayıları tahmin edilmektedir. Bu denklemleri kullanarak doğrusal modele ilişkin sabit terim ve eğim katsayısı şu şekilde hesaplanmaktadır:

$$\beta_0 = \frac{\sum X_i^2 \sum Y_i - \sum X_i \sum X_i Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad (1.28)$$

$$\beta_1 = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad (1.29)$$

Lojistik modele ilişkin parametre tahmini doğrusal modelin tahmininden farklıdır. Lojistik modelde bağımlı Y değişkeni kategorik değerler aldığı için hata terimleri normal dağılıma uymamaktadır. Bu varsayım sağlanamadığı için lojistik modele ilişkin regresyon katsayılarının tahmininde en çok olabilirlik yöntemi kullanılmaktadır. Bu yöntem, gözlem yapılan veri kümesine ulaşılma ihtimalini maksimize eden parametrelerin tahminini sağlamaktadır. En çok olabilirlik yöntemini kullanabilmek için en çok olabilirlik fonksiyonu olarak nitelendirilen bir fonksiyondan yararlanılmaktadır. Bu fonksiyon, bilinmeyen parametreler için gözlenen verilerin olasılıklarını göstermektedir.

İki farklı değer alabilen bağımlı Y değişkeni dikotomik olduğunda 0 ve 1 gibi iki farklı değer alabilir. Buna göre bağımlı 1 değerini aldığı anda koşullu olasılık değeri  $P(Y=1/X)$  ve bağımlı değişken 0 değerini aldığı anda koşullu olasılık değeri  $P(Y=0/X)$  şeklinde gösterilmektedir.  $\pi(x)$   $Y=1$  için koşullu olasılık,  $1 - \pi(x)$   $Y=0$  için koşullu olasılık değeri olarak tanımlanabilir. Koşullu olasılık değerleri iki farklı değer alabildiği için Bernoulli dağılımına uymaktadır. Bağımsız  $X_i$  ve  $Y_i$  çiftleri için sahip olduğu Bernoulli dağılımının fonksiyonundan yararlanılarak olabilirlik fonksiyonu şu şekilde gösterilir:

$$\pi(X_i)^{Y_i} \cdot [1 - \pi(X_i)]^{1-Y_i} \quad (1.30)$$

Tüm gözlemler bağımsız olarak kabul edildiği için çarpım şeklinde gösterilebilir. En uygun olabilirlik fonksiyonu çarpım olarak şu şekilde tanımlanır:

$$L(Y/X) = \prod_{i=1}^n \pi(X_i)^{Y_i} \cdot [1 - \pi(X_i)]^{1-Y_i} \quad (1.31)$$

Olabilirlik fonksiyonu,  $\pi(X_i)$  yerine açık ifadesi konularak şu şekilde elde edilir:

$$L(Y/X) = \prod_{i=1}^n \left[ \frac{\exp(\sum_{k=0}^p B_k X_k)}{1 + \exp(\sum_{k=0}^p B_k X_k)} \right]^{Y_i} \cdot \left[ \frac{1}{1 + \exp(\sum_{k=0}^p B_k X_k)} \right]^{1-Y_i} \quad (1.32)$$

İşlemlerde kolaylık sağlama açısından olabilirlik fonksiyonun logaritması alınır ve lojistik modelin olabilirlik fonksiyonu elde edilir:

$$\ln[L(Y/X)] = \sum_{i=1}^n Y_i \cdot \log \pi_i + (1 - Y_i) \cdot \log(1 - \pi_i) \quad (1.33)$$

En çok olabilirlik yönteminde,  $p$  tane bağımsız değişkene ait  $\beta$  parametrelerinin tahminleri,  $L(Y/X)$  fonksiyonunu maksimum yapacak şekilde seçilir. Olabilirlik fonksiyonunu maksimum yapan bu değer aynı zamanda logaritması alınmış olan fonksiyonu da maksimum yapmaktadır. Lojistik model kullanılarak  $\beta$  değerlerine göre türev alınarak olabilirlik eşitlikleri elde edilmektedir. Olabilirlik eşitliklerinden yararlanılarak  $\beta$  parametrelerinin tahminleri elde edilir (Gujarati, 2006 Çeviren: Ümit Şenesen, Gülay Günlük Şensesen).

Doğrusal regresyon modelinde hata kareleri toplamının fonksiyonunda bulunan  $\beta$  parametreleri için türev alınarak parametre tahminleri elde edilmektedir. Bu şekilde hesaplanan parametre değerleri kolaylıkla çözümlenebilmektedir. Ancak lojistik modelin parametreleri doğrusal olmadığı için özel çözümler gereklidir ve bunun için iteratif yöntemler kullanılmaktadır (Siddiqi, N., 2006).

İteratif tahmin yöntemi kullanıldığında öncelikle olabilirlik eşitliklerinde yer alan doğrusal olmayan  $\beta$  değerine bir başlangıç değeri verilmektedir. Bu başlangıç değerlerinden itibaren olabilirlik eşitliklerinin türevleri alınarak en çok olabilirlik yöntemine göre tahminler iteratif bir şekilde elde edilmektedir. Bu iterasyon parametre tahminleri arasındaki fark belirlenen  $\delta$  değeri kadar olana kadar devam eder. Parametreler arasındaki bu fark yeteri kadar azaldığında yakınsama sağlanır ve iterasyon işlemi durdurulur. Buradaki temel amaç, en az sayıda iterasyon ile parametreleri tahmin edebilmektir. Bu nedenle başlangıç değerleri uygun olarak

seçilmelidir (Gujarati, 2006 Çeviren: Ümit Şenesen, Gülay Günlük Şensesen), (Siddiqi, N., 2006 ).

Olabilirlik eşitlikleri kullanılarak seçilen tahminciler maksimum olabilirlik tahmincileridir ve  $\hat{\beta}$  şeklinde gösterilir.  $Y=1$  iken koşullu olasılık tahmini  $\pi(x_i)$  olarak gösterilmektedir. Olabilirlik eşitliklerinden yararlanılarak gözlenen  $y$  değerlerinin toplamı tahmin edilen  $y$  değerlerinin toplamına eşittir ve şu şekilde gösterilir:

$$\sum Y_i = \pi(x_i) \quad (1.34)$$

### 1.6.2. Yeniden Ağırlıklandırılmış İteratif En Küçük Kareler Yöntemi

En çok olabilirlik yönteminin dışında sıkça kullanılan bir diğer yöntem yeniden ağırlıklandırılmış iteratif en küçük kareler yöntemidir. Yeniden ağırlıklandırılmış iteratif en küçük kareler yöntemine göre, kestirilen  $Y$  parametrelerinin gözlenen  $Y$  değerlerinden sapmasının karesini minimum yapacak şekilde  $\beta$  parametreleri tahmin edilir. En küçük kareler yöntemi bağımlı değişken kesikli olduğu durumlarda varsayımlar sağlanamadığı için kullanılamaz. En küçük kareler yöntemine alternatif olarak bu yöntem kullanılabilir (Kutlar, A., 2009), (Şahin, E., 2007).

Matris notasyonu ile gösterecek olursak,  $X$  bağımsız değişkene ait gözlem değerlerini,  $Y$  bağımlı değişkene ait gözlem değerlerini,  $W$  ise  $\pi(x)$ .  $[ 1- \pi(x_i) ]$  elementlerinden oluşan diagonal matris olarak gösterilebilir.  $Z$  ise, yeniden ağırlıklandırılmış iteratif en küçük kareler yönteminde  $Y$ 'nin yerine kullanılmaktadır ve şu şekilde gösterilir:

$$Z_i = \log \left[ \frac{\pi(x_i)}{1 - \pi(x_i)} \right] + \frac{Y_i - \pi(x_i)}{\pi(x_i) \cdot (1 - \pi(x_i))} \quad (1.35)$$

Matris notasyonu ile gösterdiğimiz iteratif  $\beta$  tahminleri için kullanılan denklem şu şekilde tanımlanır:

$$\hat{\beta} = (X' WX)^{-1} X' WZ \quad (1.36)$$

Z matrisi, matris notasyonu ile  $\beta$  tahminleri kullanarak şu şekilde gösterilir:

$$Z = X \hat{\beta}^{(i)} + W^{-1}e \quad (1.37)$$

Bu denklem kullanılarak iterasyon yapabilmek için hata terimlerini de denkleme eklemek gerekir. Hata terimini  $e = Y_i - \pi(x_i)$  şeklinde gösterecek olursak, iterasyon için kullanılacak denklem elde edilmektedir:

$$\beta^{(i+1)} = \beta^i + (X'WX)^{-1}X'e \quad (1.38)$$

Yukarıda tanımlanan denklem tahminler yakınsayana kadar iterasyona tabi tutulur. Yakınsama için genel olarak tahminler arasında 0,000000001 kadar farkın olması yeterli kabul edilmektedir (Kutlar, A., 2009), (Landau S. ve Everitt B., 2004).

### 1.6.3. Minimum Logit Ki-Kare Yöntemi

Ağırlıklı en küçük kareler yönteminin bir biçimi olan ve Berkson'ın geliştirdiği bu yöntemde,  $2 \times j$  çapraz tablolarındaki beklenen ve gözlemlenen logit değerler arasındaki fark kullanılmaktadır. Yöntemde  $P_j$  ihtimali üzerinden yapılan logit dönüşümü, bu yöntemde sonuç parametresini belirtmektedir. Kullanılan ağırlık değerleri  $n_j.P_j.(1 - P_j)$  olarak bulunmaktadır. Buna göre, logit değeri olarak belirtilen sonuç değişkeninin, açıklayıcı değişkenler ile regresyonundan en küçük kareler kestirimlerini bulmaya dayanmaktadır. Böylece bulunan ağırlıklı en küçük kareler kestirimleri minimum logit Ki-Kare kestirimleri ismini almaktadır (Burmaoğlu, 2009:57).

### 1.7. Modelin Katsayılarının Testi

Lojistik model kullanılarak elde edilen katsayı tahminlerinin ardından katsayıların anlamlı olup olmadığına bakılmalıdır. Katsayıların anlamlılığını test edebilmek için istatistiksel hipotezler kullanılır ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklamada ne derecede etkin olduğu incelenir. Yapılacak hipotez testleri modelden modele farklılık gösterir.

Lojistik regresyon analizinde katsayıların anlamlılığının test edilmesi doğrusal regresyon analizi ile benzerdir. Doğrusal regresyon analizinde AKT

(Açıklanan Kareler Toplamı) kullanılarak modelin karşılaştırması yapılmaktadır. AKT' nin yüksek olması bağımsız değişkenin önemli olmasını sağlar.

### 1.7.1. Olabilirlik Oran Testi

Lojistik regresyon analizinde bağımsız değişkenin modelde olduğu ve olmadığı durumlarda karşılaştırma yapabilmek için en çok olabilirlik fonksiyonu kullanılmaktadır. Bu fonksiyondan yararlanılarak doymuş model olarak adlandırabileceğimiz modelden yararlanır. Doymuş model, içinde verileri taşıyan parametreleri içerir. Gözlem değerleri ile tahmin edilen değerler arasında bir karşılaştırma yapabilmek için, logaritması alınmış en çok olabilirlik fonksiyonu kullanılarak D istatistiği kullanılır. D istatistiği şu şekilde tanımlanmaktadır:

$$D = -2 \ln \left[ \frac{\text{Tahmin edilen modelin olabilirliği}}{\text{Doymuş modelin olabilirliği}} \right] \quad (1.39)$$

Parantez içerisinde kalan kısma olabilirlik oranı denir. D istatistiğinin başında eksi bulunmasının nedeni elde edilen niceliğin dağılımının bilinmesi ve hipotez testi yapabilmek içindir. Bu teste olabilirlik oranı testi denir. D istatistiği ayrıca şu şekilde de gösterilebilir:

$$D = -2 \ln \sum y_i \cdot \ln \left( \frac{\pi_i}{y_i} \right) + (1 - y_i) \cdot \ln \left( \frac{1 - \pi_i}{1 - y_i} \right) \quad (1.40)$$

Bu eşitlik için kullanılan D istatistiği bazı yazarlar tarafından [McCullagh, Nelder(1983)] sapma olarak da nitelendirilir. Bu sapma uyum iyiliği testlerinde çok önemli rol oynamaktadır. D istatistiği doğrusal regresyon analizinde kullanılan AKT ile aynı rolü oynamaktadır. Doğrusal regresyon analizinde kullanılan AKT, lojistik regresyon analizinde D ile gösterilir.

Bağımlı Y değişkeni dikotomik olduğunda doymuş modelin olabilirliği 1'dir. Doymuş modelin olabilirliği  $\pi_i = y_i$  olduğu için, doymuş modelin olabilirliği şu şekilde gösterilebilir:

$$L (\text{Doymuş Model}) = \prod_{i=1}^n y_i^{y_i} (1 - y_i)^{(1-y_i)} = 1 \quad (1.41)$$

Bağımsız değişkenin modele dahil olduğu ve dahil olmadığı durumlara göre D istatistiklerinin karşılaştırılması için G istatistiği kullanılmaktadır. G istatistiği şu şekilde ifade edilmektedir:

$G = D(\text{Değişken içermeyen model}) - D(\text{Değişken içeren model}) = 2 \ln \left( \frac{\text{Değişken İçermeyen Modelin Olabilirliği}}{\text{Değişken İçeren Modelin Olabilirliği}} \right)$   
1.39 şeklinde bulunur. Burada bulunan G değeri Ki-Kare dağılımına uymaktadır (Tatlidil, 1996:297).

G istatistiği doğrusal regresyon analizinde kullanılan F testi ile aynı rolü üstlenmektedir. G istatistiği,  $H_0: \beta_1 = 0$  hipotezi altında, yani tek değişkenli lojistik model için 1 serbestlik derecesi ile ki-kare dağılımına uygunluk göstermektedir. Çeşitli ek varsayımlar gerekli olsa dahi, örnek hacmi yeteri kadar büyük olduğunda varsayımların sağlanma zorunluluğu bulunmamaktadır (Kalaycı, Ş., 2009). (Gujarati, D., 2006, Çeviren: Ümit Şenesen, Gülay Günlük Şensesen).

### 1.7.2. Wald Testi

Bireysel model katsayıları üzerine bir diğer yaklaşımda en çok olabilirlik tahmincileri teorisine dayanmaktadır. Büyük örneklem için bir maksimum olabilirlik tahmincisinin dağılımı, küçük sapmayla ya da hiç sapmasız yaklaşık olarak normaldir. Maksimum olabilirlik tahmincilerinin bir kümesinin varyans ve kovaryansları log-olabilirlik fonksiyonunun model parametrelerine göre ikinci mertebeden türevleri alınarak bulunabilir. Wald testide bu temele dayanmaktadır. (Montgomery-Peck-Vining, 1992).

Eğim parametresinin en yüksek ihtimal tahmincisi standart hatasının tahmini değeri ile mukayese edilir.  $\beta_1 = 0$  iken test istatistiğinin dağılımı standart normal dağılıma uygundur. Bu teste ait test istatistiği, Wald istatistiği  $\beta$  parametresi ile standart hatasının oranıdır ve Z dağılımı göstermektedir. Doğrusal regresyondaki t testinin alternatifidir. Wald  $\chi^2$  istatistiği t değerlerinin karesine eşittir (Buse, A., 1982:153).

$$W = \frac{\hat{\beta}_i}{SE(\hat{\beta}_i)} \quad (1.42)$$



Wald istatistiği standart normal bir değişkendir. Karesi 1 serbestlik derecesi ile  $x^2$  dağılır. Bu durumda,

$$W = \left[ \frac{\hat{\beta}_i}{SE(\hat{\beta}_i)} \right]^2 \quad (1.43)$$

Şeklinde tanımlanabilir. Büyük  $\beta$  değerleri için tahmin edilen standart hatalar da büyük çıkmaktadır. Bu durum  $H_0$  hipotezi yanlış iken kabul edilmesi olasılığını artırmaktadır.

Modelin katsayılarının yorumlanması için lojistik regresyon modelinde aşığıdaki eşitlikten yararlanır:

$$\ln \left( \frac{P_i}{1-P_i} \right) = d = X' \beta \quad (1.44)$$

$\left( \frac{P_i}{1-P_i} \right)$  'nin logaritması modelin katsayılarının doğrusal bir şekilde yorumlanabilmesini sağlamaktadır. Bu şekilde açıklayıcı değişkendeki 1 birim değişmenin olasılık üzerindeki etkisi görölmektedir ( Ulupınar, 2007:49).

### 1.7.3. Pearson ki-kare Testi

Ki-kare testi ya da  $\chi^2$  testi istatistik bilimi içinde değişik problemlerde kullanılan bazıları parametrelili olmayan sına ve diğerleri parametrik sına yöntemidir. Bu çeşit istatistiksel sınamalarda test istatistiği için "örnekleme dağılımı", sıfır hipotez gerçek olursa ki-kare dağılımını gösterir veya sıfır hipotez "asimtotik olarak gerçek" olursa, eğer sıfır hipotez gerçekse ve eğer örnekleme hacmi istenilen kadar yeterli olarak büyük ise bir ki-kare dağılımına çok yakın olarak yaklaştığını göstermektedir ([https://tr.wikipedia.org/wiki/Ki-kare\\_testi](https://tr.wikipedia.org/wiki/Ki-kare_testi), Erişim Tarihi: 05.05.2016).

Ki-kare testi, gözlemlenen frekanslar (G) ile beklenen frekanslar (B) arasındaki farkın istatistik olarak anlamlılığının olup olmadığı temeline dayanır (GÜNGÖR Mehmet, BULUT Yunus, 2008).

$$r_i = \frac{y_i - \pi(x_i)}{\sqrt{\pi(x_i) \cdot (1 - \pi(x_i))}} \quad (1.45)$$

Formülü ile hesaplanan bu istatistiğinin değerinin büyük olması yani anlamlı çıkmaması modelin verilere uyumunun başarısız olduğunu göstermektedir. Ki-kare dağılımına uyduğu ifade edilse de bazı şartlar sağlanmadıkça tam bir uyum ölçütü olarak bu istatistiğinin kullanılamayacağı düşünülmektedir ( Conover,1999:241). İstatistiğin ki-kare dağılımına uyması için Koehler ve Larntz'ın ;

\* Toplam gözlem sayısının  $n \geq 10$

\* Sınıf sayısının  $c \geq 3$

\* Beklenen değerlerin hepsinin  $E \geq 0,25$

Şeklinde önerdiği koşulların sağlanması veya başka bir yol olarak çok sayıda küçük beklenen değerlerin bir araya getirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

### **1.8. Modelin Uyum İyiliğinin Değerlendirilmesi**

Uyum iyiliği (Goodness of fit), bağımlı değişken için kurulan modelde etkinliğin ne olduğunun göstergesidir. Doğrusal regresyon araştırmalarında, modelin önemliliği için yapılan analizler, lojistik regresyonda da modelin uyum iyiliği için gereklidir. Uyum iyiliğinde kullanılan analizler çeşitlidir.

Lojistik modelde normallik varsayımı sağlanmadığı için modelin uyum iyiliği testlerinde t ve F istatistiklerinin yerine  $\chi^2$  ve D gibi parametrik olmayan ölçütler kullanılmalıdır ( EDİZ, B., 1997).

#### **1.8.1. D (Deviance) ve Pearson $\chi^2$ (Ki-kare) Ölçütleri**

Regresyondan ayrılışı test etme amacını taşıyan uyum iyiliği test istatistiklerinde bağımsız değişken kavramı kullanılmaktadır. Çok değişkenli regresyon analizlerinde birbiri ile aynı olan bağımsız değişken kombinasyonları bulunmaktadır. Bu kombinasyonlara bağımsız değişken deseni (covariate pattern) denilmektedir. m; bağımsız değişken deseni sayısını ifade etsin. Bağımsız değişken deseni sayısı  $(m) \leq$  toplam gözlem sayısıdır  $(n)$ . Bağımsız değişken desenleri regresyonda aynı davranışı göstermediklerinden, özellikle regresyondan ayrılışların hesaplanmasında önemli rol oynarlar. Regresyondan ayrılışlar (Akçay, 2009:40);

(Artık)  $A_i = y - P(y = 1, x)$ ,  $(i = 1, 2, \dots, m)$

i.nci değişken deseni için;

$Z_{A_i}$  ; Standartlaştırılmış olarak elde edilmektedir. Böylece Pearson () istatistiği;

$$\text{Pearson } x^2 = \sum_{i=1}^m Z_{A_i} \quad (1.46)$$

eşitliği ile bulunur. Pearson istatistiği ki-kare ( $x^2$ ) dağılımına sahip olup, serbestlik derecesi,  $k$  bağımsız parametre sayısını belirtmek için  $(m-k-1)$  olur. Regresyon ayrılışında kullanılan diğer bir istatistik de Deviance istatistiğidir.  $(x_i, y_i)$  çiftinin gözlem sayısı 1 olmak üzere Deviance artıkları şöyledir;

$$y_i = 1 \text{ alındığında } d_i = -\sqrt{2 \ln(P(y = 1, x))} \quad (1.47)$$

$$y_i = 0 \text{ alındığında } d_i = -\sqrt{2 \ln(1 - P(y = 1, x))} \quad (1.48)$$

şeklinde elde edilir. Bu durumun haricinde  $i$ 'nci parametre desenindeki gözlem sayısı  $n_i$  olursa,

$$d_i = \left\{ 2 \left[ y_j \ln \left( \frac{y_i}{n_i P(y_i, x_i)} \right) + (n_i - y_j) \ln \left( \frac{(n_i - y_j)}{n_i [1 - P(y_i, x_i)]} \right) \right] \right\}^{1/2} \quad (1.49)$$

ve

$$D = \sum_{j=1}^m d_i^2 \quad (1.50)$$

eşitlikleriyle gösterilmektedir.  $D$  istatistiği de  $(m-k-1)$  serbestlik derecesiyle ki-kare dağılımı göstermektedir. Pearson ve Deviance istatistiklerinde  $m = n$  eşitliğinin olduğu durumda dağılımları değiştirildiğinden kullanılmaları önerilmemektedir. (Atakurt, Y., 1999).

### 1.8.2. Diğer Uyum İyiliği Ölçütleri

Doğrusal regresyon analizinde modeldeki katsayıların anlamlılığı  $F$  testi ile belirlenmektedir. Lojistik regresyon analizinde bu teste karşılık olarak (6) eşitliği ile tanımlanan sapma ölçütü kullanılabilir. Paydaki tek bir sabit terim içeren modelin olabilirlik değerinin ( $L_0$ ), paydada ise elde edilen modelin olabilirlik değerinin ( $L_1$ ) yer aldığı ölçüt,

$$C = -2 \ln(L_0/L_1) = -2 (\ln L_0 - \ln L_1) \quad (1.51)$$

Şeklinde olup p-1 serbestlik dereceli ki-kare dağılımı göstermektedir.

Öte yandan, C'ye benzer olarak en iyi modele ulaşmak için çeşitli modellerin olabilirlik değerleri birbirleriyle (6) nolu sapma ölçütü yardımıyla kıyaslanabilmektedir. Modellerin içerdikleri değişken sayılan arasındaki fark, ki-kare dağılımlı ölçütün serbestlik derecesini oluşturmaktadır.

Lojistik modelin uyum iyiliğindeki ölçülerden birisi, doğrusal regresyon modelin açıklanma miktarı  $R^2$ 'ye karşılık gelen yapay  $R^2$  olmakta;

$$\text{Pseudo(Yapay) - } R^2 = C/(C+n) \quad (1.52)$$

Burada C , (1.51) nolu formülde verildiği gibidir. 0-1 arasında değerler alan bu ölçütün sıfıra yakın değeri modelin uyum eksikliğinin bir göstergesi olmaktadır.

Bunlara ilaveten diğer bir ölçüt, modelin log-olabilirlik değerinin -2 katı şeklinde olup T1 ölçütü adını almakta ve (n-p-1) serbestlik dereceli ki-kare dağılımı belirtilmektedir.

Hilden ve arkadaşları elde edilen çeşitli modeller arasında seçim yapmak için modellerin doğru sınıflandırma olasılıklarına dayanan T7 ölçütünü kullanmışlardır. Bu ölçüte göre en büyük T7 değerine sahip olan model en iyi model olarak tanımlanmıştır.

Uyum eksikliğini verileri gruplara bölerek test edebilen ölçütler de bulunmaktadır. Bunlardan birisi, aralıklara bölünerek kesikli hale dönüştürülen sürekli bağımsız değişkene ait bölünmeden önce ve sonraki olabilirlik fonksiyonlarının farkı olarak ifade edilmektedir. Ki-kare dağılımına sahip ölçüt, Landwehr ve arkadaşlarının (1984) önerdiği lokal- ortalama sapma (local mean deviance) adlı grafiksel yaklaşımın özel bir durumudur. Bu grafiksel yaklaşımda ise veri kümesi gruplara ayrılarak, her grubun sapma ölçütüne lokal etkisi araştırılmaktadır. Bu etkiler global etki ile karşılaştırılarak modelin uyum eksikliğinin olup olmadığına karar verilmektedir.

Tsiatis ( 1980) tarafından bir uyum eksikliği ölçütü önerilmiştir. Skor test istatistiği;

$$ST = \frac{\sum_{i=1}^n x_i (y_i - \bar{y})}{\sqrt{\bar{y}(1 - \bar{y}) \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}} \quad (1.53)$$

şeklinde ifade edilmektedir. Normal dağılıma sahip skor test istatistiği,  $\alpha$  anlamlılık düzeyinde kritik z değeri ile karşılaştırılarak karar verilir.

HL test ölçütü aşağıdaki gibi ifade edilmektedir;

$$HL(\bar{C}) = \sum_{k=1}^g \frac{(O_k - \bar{C})^2}{n_k \bar{\pi}_k (1 - \bar{\pi}_k)} \quad (1.54)$$

### 1.9.Lojistik Regresyon Analizinde Değişken Seçimi

Model seçimi çalışmanın amacına bağlı olarak düzenlenebilmektedir. Bazı uygulamalarda, elde edilen pek çok değişkenden hangilerinin bağımlı değişkeni etkilediği belirlenmek istenebilmektedir. Burada amaç hangi değişken ya da değişkenlerin bağımlı değişkeni etkilediğini bulmaktır (Alpar 2011).

Lojistik regresyon analizinde tam (enter) ve adımsal (stepwise) model seçimi “method” bölümünden yapılmaktadır. Buradan tam (enter) model hariç, üç ileriye doğru (Conditional, LR ve Wald) ve üç geriye doğru ( Conditional, LR ve Wald) olmak üzere toplam altı ayrı adımsal regresyon modeli geliştirilebilmektedir. Kullanılan yaklaşımlar ise şunlardır (Burmaoğlu, 2009:52):

- Tüm Değişkenlerin Modele Dahil Edildiği Yaklaşım: Bütün değişkenler bir blok olarak tek aşamada modele dahil edilir.
- İleri Seçim Koşullu.
- İleri Seçim Olabilirlik Oranı
- İleri Seçim Wald

- Geriye Eleme Şartlı
- Geriye Eleme Olabilirlik Oranı
- Geriye Eleme Wald.

Enter yönteminde ise, adımsal bir işlem yapılmayıp bütün değişkenlere ait katsayıların önemliliği tek adımda istatistiksel olarak değerlendirilmektedir (Çolak ve diğerleri, 2007:7).

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ TATMINİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

#### 2.1. İş Tatmininin Tanımı

İş tatmini, işgörenlerin işlerinden duydukları memnuniyettir. İş tatmini, işin özellikleriyle işgörenlerin isteklerinin birbiriyle örtüştüğü zaman gerçekleşen ve işgörenin işinden memnuniyet duymasını belirten bir olgudur (Akıncı, 2002: 2–3).

İş tatminini, “işgörenin işine karşı duyduğu genel davranış” şeklinde ifade etmek mümkündür. Kişinin işine karşı davranışı pozitif veya negatif olabilmektedir. Bu sebeple, iş doyumunu “kişinin iş tecrübelerinin sonucunda ortaya çıkan pozitif ruh hali” olarak belirtmek, iş görenin işine karşı negatif tutumuna ise “iş tatminsizliği” olarak ifade etmek mümkündür (Erdoğan, 1996).

A. Korman’a göre ise, iş tatmininin içeriğini etkileyen birçok etmenler ve bunların neticelerinden doğan uyum, eşitlik ve iyilik ifadeleri iş tatminini oluşturmaktadır. Eğer işini uyum, denklik ve iyilik kavramları ile eşdeğerli algılamaz ise tatminsizlik ortaya çıkacaktır (Korman A., Çev: İlhan Akhun, 1978, s:169).

Her seviyedeki işgörenin; çalışma hayatı boyunca işine, örgütüne ve iş çevresine ilişkin bazı deneyimleri oluşacak çalışma hayatı boyunca elde ettikleri mutlulukları ve üzüntüleri olacaktır. İşte tüm bu birikimlerinin sonucu olarak işgörenlerin işlerine veya örgütlerine karşı davranışları oluşacaktır. İşgörenin işine karşı tutumu pozitif yada negatif olacağı için iş tatminini; bireyin iş tecrübelerinin sonucunda elde edilen pozitif ruh halidir şeklinde ifade etmek, işgörenin işine olumsuz tutumuna ise iş tatminsizliği demek yanlış olmayacaktır (Erdoğan, İ. 1999:231 ).

#### 2.2. İş Tatminin Önemi

İş tatmini işgörenin işine karşı hissettiği memnuniyet ve memnuniyetsizlik olarak ya da işgörenin işine karşı ortaya koyduğu genel tutum şeklinde de ifade edilebilir, ayrıca iş tatmini insanların yaptıkları işe karşı tutumlarının yanında bilgi, inanç ve duygularını da içerir (Konuk, 2006:59).

İş tatminsizliği bir örgütte ani grevler, işi yavaşlatma gibi sendikal tepkilerle, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunları getirir (Erdoğan, 1999:246-250).

### **2.3. İş Tatminine Etki Eden Faktörler**

Çalışanların işleri hakkındaki düşüncelerini etkileyen faktörlerin hangileri olduğu ve çalışanların işleriyle ilgili neden değişik hisler duydukları hususları araştırılmaya başlanmıştır (Berry, 1997:46).

İş tatmini işin hem kendisi ile ilgili hem de işgörenin içinde bulunduğu sosyal çevre ile ilgilidir. İş tatminini oluşturan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere ikiye ayrılır (Özgen v.d., 2002:327).

#### **2.3.1 Bireysel Faktörler**

İşgörenlerin ayırıcı nitelikleri işyerlerindeki tutumlarını da etkiler. Bireysel veya biyolojik nitelikler; yaş, cinsiyet, medeni durum, kişisel karakteristikler olarak ise; değerler, inançlar, davranışlar ve genel kabiliyet düzeyi söylenebilir. Bir birey işyerine katıldığında, ayırıcı niteliklerinin birazını yönetim tarafından değiştirilse bile tamamen değişmez (Baytok , 2001:82-83).

İş tatmininin oluşturulmasında önemli bir etkiye sahip olan bireysel faktörler, kişinin doğuştan sahip olduğu çeşitli nitelikler ile birlikte yaşamında elde ettiği tecrübelerle alakalıdır. Bu bağlamda bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu gibi etkenler bireyin içinde bulunduğu durumu algılamasını etkilemektedir (A. Ataklı, E. Dikmentaş, S. Altınışik, 2004 ).

İş tatminin etkileyen başlıca bireysel faktörler aşağıda açıklanmıştır.

##### **2.3.1.1. Karakteristik Özellikler**

Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre kişisel farklılıklar iş tatmin düzeylerinin değişiklik göstermesine neden olmaktadır. İş tatminsizliği yaşayan çalışanlar genelde sınırlı yetenekleri olan ve uyum sorunu yaşayan kişilerdir. Öz güveni yüksek çalışanlar diğerlerine göre daha çok tatmin olurlar. İş tatminini



etkileyen karakteristik özellikler; cinsiyet, yaş, örgütte çalışma süresi, eğitim durumu ve benzeridir (Davis, 1982, s. 96- 100, Aktaran Kemal Tosun, 1982).

### **2.3.1.2 Yaş**

Yaş ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. Bireylerin yaşı ilerledikçe tatminleri yükselmektedir. Yaşı genç olanların ilerleme ve diğer sektörlere ilişkin beklentilerinin olması, tatminsiz olma ihtimallerini artırmaktadır (Zekeriya Çalışkan, , 2005, s. 10; Aktaran; Deniz Derya Aktay, 2010, s. 17. ).

Yapılan çalışmalarda yaşı büyük olanların işten duyduğu tatminin yükseldiğini belirtmektedir. Araştırmalar yaşı genç olan işgörenlerin yaşlı olan işgörelere göre daha düşük iş tatminine sahip olduğunu göstermektedir (Kuzugil, 2012: 131). İşlerinden daha çok beklentileri olan genç çalışanların iş tatminsizliği duyma ihtimali daha yüksekken, yaş ilerledikçe işten duyulan doyum yükselmektedir. Yaşın ilerlemesiyle ilerleme olanaklarının çoğalması, alınan karşılıkların artması da tatmin düzeyinin artırılmasında önemlidir (Organ, 1995: 345). Genç çalışanların ilerleme ve diğer işkollarına göre aşırı ve rasyonel olmayan bekleşilere sahip olmaları, yeterli uzmanlığa sahip olmamaları ve otoriteye karşı yeterli sorumluluk taşımamaları nedeniyle işe ilk girdiklerinde tatminsiz olma olasılıkları yüksektir. Araştırmalar yaşı ilerleyen personellerin, gençlere göre işlerinde daha fazla tatmin duymalarını ve çalışma süreleri ilerledikçe, iş güvencesi ve disipline verdikleri önemin yükseldiğini ortaya koymuştur (Aksel, 2003: 123).

Yaşı büyük olan çalışanların daha yüksek maaş almaları sebebiyle yaş ilerledikçe mükafatların artmasının da iş doyumuna neden olan bir etkidir (Yelboğa, 2007: 3).

### **2.3.1.3. Cinsiyet**

İş tatminini etkileyen önemli bir faktör cinsiyettir. Personelin cinsiyeti işine karşı davranışlarının şekillenmesinde ve çalışma ortamının değerlendirilmesinde değişiklikler oluşturabilir. Cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilgiyi inceleyen araştırma sonuçlarına göre, kadın ve erkek çalışanların şartlar aynı olduğunda iş tatmininde bir değişiklik göstermediği de görülmektedir (Eğinli, 2009: 39).

Bayanların iş tatminlerinin düşük olduğunu gösteren çalışmalarda ortaya çıkan sonuç bayanların annelik ve eş rollerinin önceliğinden kaynaklandığını göstermektedir (M. Çimen-İ.Şahin, 2000, s.56).

1997’de Clark’ın BHPS (British Household Panel Survey)’deki verileri kullanarak yaptığı çalışmada, iş tatmininin bayanlarda erkeklere göre önemli derecede yüksek olduğu görülmüştür (Keleş, 2006: 33). Kadınların sosyal ve kültürel kurallar sebebiyle, işlerinden çok fazla beklenti içinde olmadıkları bu sebeple iş tatmin seviyelerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu da belirtilmiştir (Ateş, 2005: 98).

#### **2.3.1.4. Eğitim**

Eğitim iş tatminini etkileyen önemli bireysel faktörlerden biridir. Bazı işlerde, üniversite mezunu çalışanların, orta-lise ya da ilkokul mezunu çalışanlardan daha düşük düzeyde iş tatminine sahip oldukları bilinmektedir. Buna etki eden çalışanın tecrübesi, değer yargıları, beklentileri gibi faktörler ile yaptığı işten sağladığı olanaklar arasındaki dengedir (İncir, 1990, s. 53).

Çalışmaların çoğunluğunda eğitim seviyelerinin yükselmesi ile birlikte iş tatminlerinin azaldığı sonucuna varılmıştır. Bunun sebebi bireylerin öğrenimleri ile kazandıklarını, diğer bireyler ile karşılaştırma yapmaları ve seçtikleri referans grupları ile kendileri arasında bir eşitlik veya kendileri lehine bir olumlu sonuca varırlar ise iş tatminine; tersi durumda ise iş tatminsizliğine yol açacaktır (Karahan, 2015:40).

Bir diğer araştırmada ise çalışanların kendilerine tercih ettiği referans kümeleri ve bu kümelerin sahip oldukları koşul ile kazanımları kendilerinininkiyle karşılaştırıyor olmaları sebebiyle eğitim düzeyinin yükselmesine paralel olarak iş tatminlerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin İsviçre gibi eğitim seviyesinin yüksek ve olanakların geniş olduğu bir ülkede herkesin eğitim seviyesine uygun düzeyde bir iş bulamıyor olması nedeniyle iş tatmin düzeylerinin düştüğü ifade edilmektedir (Kantar, 2008).

### 2.3.1.5. Tecrübe ve Kıdem

Araştırmalarda kıdem yılı ve iş tatmini arasında önemli bir ilişkinin olduğu ortaya koyulmuştur. Wright, Hamilton ve Gilmer'in yaptıkları araştırmalarda; kişilerin işe başlamalarından sonra iş tatmin düzeylerinin fazla olduğunu ve bu düzeyde azalma olduğunu söylemişlerdir. (Ulusoy, 1993: 20)

Personelin çalışma saati yükseldikçe aşağıda bahsedilen sebeplerden dolayı çalışanın tatmin seviyesinin de yükseleceği bahsedilmektedir (Özgen ve Özgen, 2010: 134).

- Kişinin kıdem yılının yükselmesi, işini daha iyi anlaması ve bunun personele verdiği başarıma duygusu,
- Özellikle personelin çalışma saati yükseldikçe, çalışanın gereksinimlerini giderek daha çok karşılayacak olması,
- Personelin çalışma saati yükseldikçe çalışanın giderek kurumla ve işiyle bütünleşmesi,
- Personelin çalışma saati yükseldikçe kurumun çalışana daha fazla imkanlar vermesi.( Özgen ve Özgen, 2010: 134).

### 2.3.2 Örgütsel Faktörler

İş tatminin etkileyen başlıca bireysel faktörler aşağıda açıklanmıştır.

#### 2.3.2.1. Ücret

Çalışanlar yaşamlarını idame ettirebilmek için belirli bir ücrete ihtiyaç duyarlar. Bu sebeple, “ücret” çalışanların en temel çalışma gayelerindedir (Keser, 2009, s. 102). Çalışanlar, çalışmalarının karşılığı olarak ücret gibi çeşitli ödemeler oranında doyuma ulaşırlar. Lawler (1972) 'e göre gelirin iş doyumuna etkisi, çalışanların aldıkları ücret ile hak ettiklerine inandıkları gelir arasındaki farklılığa bakarak belirlenir. Alınan bedelin, ödenmesi gereken bedele eşit olduğu durumda çalışan iş tatminine ulaşır. Ücret iş doyumuna ulaşmada büyük bir etkiye sahiptir. Gelirin bu kadar önemli olmasının en büyük sebebi paranın çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamaları için önemli bir araç olması ve çalışanların ücreti bir başarı simgesi olarak algılamasıdır. Çalışanlar adil, karışık olmayan ve beklentilerini

karşılıyan bir gelir sistemi ve kariyer sistemi isterler. Bu da çalışanların iş tatminlerini arttırır (Davis, 1982, s. 96- 100, Aktaran Kemal Tosun, 1982).

İş tatmini açısından önemli bir etmen olan ücret bireyin temel çalışma amaçları arasında yer alır. Bu alandaki çalışmalara göre iş tatmini veya tatminsizliğine sebep olan etken, emeğin ölçüsü, işgörenin çalıştığı örgüte yapmış olduğu fayda ve katma değerın geri dönüşü olarak nitelendirilen gelir ifadesidir. Yalnızca ekonomik bir edinim olarak görülmemesi sebebiyle çalışanların iş tatmini hisleri ile yakından ilgili olan bir değişkendir (Eğınli, 2009).

Personel benzer işi yapan diğer çalışanlarla kendisini karşılaştırarak kıyaslama yoluna gider eğer hak ettiği ücreti alırsa tatmin düzeyi artar aksi durumda ise düşer (Solmuş, 2004). Tek neden olmamakla birlikte yüksek düzeyde gelir elde etme imkanı önemli bir motivasyon aracı olup (Eren, 2004) ücret ile motivasyon ve verimlilik arasında ki ilişkiye dair bir çok araştırma yapılmıştır (Sabuncuoğlu & Tüz, 1995). Ancak ifade edilmelidir ki sadece yüksek ücret iş tatminin sağlanması noktasında yeterli değildir. Burada çalışanın öğrenim, kıdem, yaş, yaratıcılık, sorumluluk alma duygusu, yeniliklere açıklık, statü gibi bireysel özellikleriyle elde ettiği ücret arasında bir dengenin sağlanması gerekmektedir (Kantar, 2008).

### **2.3.2.2. Yükselme Olanığı**

Personelin çalışma isteğı en uygun düzeye eriştiğinde büyüme ve ilerleme imkanına sahip olduğunu bilmesi bu çalışma isteğini bu düzeyde sürdürülebilmesini sağlamaktadır. Tersı durumda terfi imkanı olmayan ve gelirinin artmayacağını düşüncesinde olan personel giderek işine karşı negatif bir davranış sergileyebilmektedir (Eren, 1998).

Yükselme olanakları ile iş tatmini ilişkisini inceleyen araştırmalarda istenilen terfiinin zamanında yapılmamasının iş tatminsizliği yarattığı tespit edilmiştir. Terfi almayı hak ettiğini düşünen çalışanların terfi edememiş olması nedeni ile iş tatminlerinin azaldığı ve devamsızlık yaptıkları görülmüştür. Terfi; çalışanların gelir düzeylerini ve toplum içindeki statüsünü de yükseltmekte ve çalışanın sosyal hayatını olumlu yönde değiştirmektedir. Her kademedeki çalışanların yükselme imkânı bulması iş tatminini artıracaktır (Türk, 2007, s. 77).

### 2.3.2.3. Çalışma Şartları ve İş Arkadaşları

Tatmin üzerinde etkili olan çalışma ortamı şayet çalışanlar açısından olumlu bulunuyor ise iş tatmini seviyesi yükselmekte olup eğer bu durumun tersine işgörenler açısından çalışma koşulları beğenilmiyorsa iş tatmin seviyesinde düşüş gözlemlenmektedir. Nasıl ki mesai arkadaşlarının belli bir oranda iş tatminine etkisi var ise aynı şekilde iyi veya kötü çalışma koşullarının da tatmin seviyesinin düşmesi yada yükselmesi yönünde etkisi vardır (Özkalp, 2004). Çalışma ortamının temiz olması, yeterli sağlık koşullarına uyup uymaması, sıcaklık, ışık, nem gibi faktörler bakımından rahat bir ortam olup olmaması da iş doyumunu etkileyecektir (Kirel, 2004).

Çalışanların, ait olduğu çalışma grubunun yapısı onların iş tatmininde etkindir. Arkadaş canlısı, destekleyici çalışma arkadaşlarının, çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Çalışan bulunduğu ortamda kendini rahat hissediyorsa, çalışma arkadaşlarından destek görüyorsa ve iş konusunda yardımlaşma imkânı buluyorsa bu ortam iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir. Bu ortamda çalışan yaptığı işi sevmiyor bile olsa iş arkadaşları sebebiyle işinden haz duyar. İyi bir çalışma grubu, çalışma ortamını daha zevkli bir şekile getirebilir (Özkalp & Kirel, 1996, s. 132)

### 2.3.2.4. Meslek ve İşin Nitelikleri

İş tatminini etkileyen önemli faktörlerden bir tanesi işin niteliğine yönelik yapısal özellikleridir. Salt işin kendisi yapılacak olan işten duyulan iş tatmini açısından önemli bir husustur. Çalışanın çalışma esnasında sahip olduğu serbestlik ve yapılan geri bildirim çalışan açısından motivasyon kaynağı oluşturur. Çalışan sahip olduğu işe karşı yapılan pozitif yorumlardan ve değerlendirmelerden olumlu etkilenecek ve tatmin düzeyi yükselecektir. Ayrıca çalışanın bireysel karar alabilme ve inisiyatif kullanabilme serbestisi çalışanın motivasyonunu olumlu yönde etkileyecektir. Yapılan işin ilgi çekici mahiyette olması birbirini tekrar eden bir iş olmaması ve yapılan işin çalışana bir statü sağlaması çalışana görevini yaparken kendisini iyi hissetmesini sağlayacak ve tatmin duygusunu güçlendirecektir (Özkalp E. , 2004).

İşin fiziki nitelikleri, çalışma ortamı, yapılan işler ve personelin işine karşı olan davranışı ve alakası da iş tatminini önemli ölçüde etkileyebilecek olup ayrıca çalışanın iş yerinde yeterli olmayan ışık sistemi, havalandırma sisteminin iyi olmaması, ısınma problemi gibi işin yapılmasını büyük ölçüde işi gereği gibi yürütemeyen ve maddi çevre olarak belirtilen hususlarda kişilerin beden ve ruhen negatif etkilenme sonucunu doğurabilmektedir. Fakat çalışmalar iş tatmini veya tatminsizliğinin yalnızca işin niteliği veya yapısıyla ilgili olmadığını ortaya koymaktadır (Kirel, 2004).

### **2.3.2.5. Yöneticiler, Yönetim Tarzı, Örgüt Büyüklüğü, Denetim**

İş tatmininde oldukça etkili olduğu tespit edilmiş bir diğer faktör ise çalışanların yöneticilerle ilişkisidir. İçeride dönük ve kendini açıkça ifade edemeyen çalışanlarla iletişim sağlamada yöneticilerin büyük sorumlulukları ve etkileri vardır. Çalışanlar ile arasında mesafeli bir ilişki kuran yönetici, personelin iç dünyasını anlamakta zorlanacaktır, bu hallerde personelin de gerekli durumlarda yöneticisine ulaşması zor olacaktır. Bu mesafeli ve otoriter tutumlar çalışanı yöneticisinden uzaklaştıracaktır. Yöneticinin çalışanlara karşı davranış ve tavırlarının sürekli değişkenlik göstermemesi aralarında sağlıklı bir iletişim kurulması bakımından oldukça önemlidir (Keser, 2009, s. 110).

Personelin hangi işi yapacağı, sorumlulukları ve onlara verilen görevler belli olmadığı zaman tatminsizlik durumu ortaya çıkar ve buna rol belirsizliği denilmektedir. Rol belirsizliği personelin iş tatminsizliğine neden olur. Bu nedenle yöneticinin adaletli iş bölümü yapması ve personelin mesuliyetlerini yazılı olarak belirtmesi iş tatminini uzun sürede idame ettirebilmek açısından önem arz etmektedir (Çelik, 2006).

### **2.3.2.6. İşe Devam Etme İsteği**

Örgütsel bağlılık, bir kurumun faaliyetini gösteren önemli bir göstergedir. Örgütsel bağlılık bireyin bir kuruma ruhu ve öznel olarak kendini kurumla bağdaştırması şeklinde açıklanabilir (Nesrin Ada, 2008, ss.19-38, s.23.).

Kurum personelinin kurumun sunduğu yarar sonucu oluşan iş tatmini kişinin kuruma bağlılığının önemli bir parçası olabilir. Uzun süre aynı kurumda çalışmış bir personel kurumla benzer, ortak bir kimlik oluşturmuş; kendini kurumla bağdaşlaştırmış olur (Çelik Ferhat, 2015: 39).

## **2.4. İş Tatmininin ve İş Tatminsizliğinin Sonuçları**

### **2.4.1. İş Tatminin Sonuçları**

Örgütlerde yüksek iş tatmini; personel devir oranı, işe geç kalma ve devamsızlıkların azalması, verimlilik ve işe bağlılığın artması bakımından beklenen sonuçları oluşturacaktır (Çetinkanat, 2000, s. 2).

Çalışanların işlerine karşı olumlu düşünce ve davranışlarının etkin ve etkili çalışmaya olumlu katkısı açısından iş tatmini örgütler için oldukça önemlidir. Çünkü iş tatminsizliği sonucunda ortaya çıkan istenmeyen davranışlar; kurumdan ayrılma, devam etmeme, performansta düşme, psikolojik ve bedensel sağlığın bozulması gibi görülebilmektedir (Feldman & Arnold, 1983, s. 192). Yapılan araştırmalarda, yüksek iş tatminine sahip çalışanların özgüven, performans ve verimliliği artırmakta etkili olduğu; yüksek düzeydeki iş tatmininin aynı zamanda da hastalık, stres, öfke, endişe, çeşitli psikolojik sorunlar, devamsızlıklar ve personel devir oranlarını azalttığı tespit edilmiştir (Aşık, 2010, s. 44).

### **2.4.2. İş Tatminsizliğinin Sonuçları**

İş tatminsizliği; çalışanın yaptığı işten hoşlanmamasını ya da yaptığı işi sevmemesini, işine karşı bıkkınlık ve isteksizlik duymasını ifade eder. Bu durum, çalışana üzüntü verir, onun olumsuz duygular yaşamasına, kaygı duymasına neden olur ve ruh sağlığını olumsuz etkiler. Bununla birlikte iş tatminsizliği yaşayan çalışanlarda; bıkkınlık, işten ayrılma, devamsızlık, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile gerginlik gibi arzulanmayan tutumlar görülebilmektedir (Aksu, Acuner, & Tabak, 2002, s. 272). İş tatminsizliği personelin sağlığını da negatif etkilemektedir. Personelde görülen uykusuzluk, stres, hayal kırıklığı, umutsuzluk gibi sinirsel ve duygusal çöküntülerin ile iş tatminsizliği arasında önemli bir ilgi olduğu görülmektedir (Miner, 1992, s. 119).

Kendisini de etkileyen kararların alınmasında söz hakkı tanınmayan ve bilmediği amaçlar için çalışanlar kendine ve örgüte yabancılaşır. Çalışana kendisini ve örgütü ilgilendiren konularda kararlara katılması sağlanarak daha yaratıcı ve başarılı çıktılar elde etmek mümkündür. Çalışan iş yerinde fiziksel gücü ile çalışırken zihinsel gücünden de yararlandığını hissettiği zaman örgütle bütünleşecek, yaptığı iş anlam kazanacak ve örgüt amaçları ile kişisel amaçlarını örtüştürebilecektir. Yaptığı işin anlamsız gelmesi, sorunlarının beklentilerini karşılayacak şekilde ve zamanında çözüme kavuşturulmaması, örgütsel kararların çalışana aktarılmaması ya da gereği gibi aktarılmaması ve benzeri durumlar sonucunda çalışan örgüte yabancılaşmakta ve bezginlik göstermektedir. Ayrıca beklentileri karşılanmamış çalışanlar çocuksu tepkiler ya da saldırgan davranışlar sergileyebilirler (Aşık, 2010, s. 39).

## **2.5. Örgütsel Bağlılığın Tarihçesi ve Tanımı**

Örgütsel bağlılığın tarihçesinde, 1950'li yıllardan günümüze kadar birçok araştırmacının, örgütsel bağlılığın farklı boyutlarını araştıran çalışmalar yaptıklarını görmek mümkün olmaktadır. Bu çalışmalar giderek artan bir önem kazanmaktadır. Bunun sebeplerini şu şekilde sıralamak mümkündür :

1. Örgütsel bağlılığın, istenilen çalışma tutumu ile ilişkisi,
2. Örgütsel bağlılığın işe devam etmeme sebebi olarak, iş tatmininden daha etkili olduğunun araştırmalarla belirtilmesi,
3. Örgütsel bağlılığı fazla olan bireylerin, az olanlara göre iş yerinde daha iyi çalışmaları,
4. Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin faydalı bir belirtisi olması,
5. Örgütsel bağlılığın, özveri ve doğruluk gibi kurum vatandaşlığı tutumlarının bir anlatımı olarak dikkat çekmesidir (Özsoy, 2004).

Çalışma yaşamında iş gerilimi gibi örgüte bağlılık ve iş tatmini gibi iş tutumlarının da bireysel ve örgütsel bakımdan önemli sonuçları bulunmaktadır (Erdoğan,1991:3 64).



İşe bağlılık; işin, bir kimsenin kendi hakkında sahip olduğu imajla ilişkisi, bireyin işine etkin bir şekilde sarılması ve kendine olan özsaygısının algıladığı performans düzeyinden etkilenmesi olarak tanımlanabilir (Balay, 2000, s. 45-47).

Örgütsel bağlılığa ilişkin farklı tanımlar ve bakış açıları şöyledir: Porter, Steers ve Mowday, örgütsel bağlılığı “bireyler kurumla bağdaştıklarında ve kurumsal hedef ve değerler yönünde emek harcadıklarında ortaya çıkan durum” olarak tanımlamaktadır. Hutchison ve Sowa’ ya göre, “kurumsal bağlılık seviyesi, personelin duygusal ve ekonomik gereksinimlerinin kurum aracılığıyla karşılanacağına olan inancına dayanmaktadır.” Kidron ise bu kavrama daha farklı bir açıdan yaklaşmış ve örgütsel bağlılığı “daha ilgi çekici seçenekler olduğunda kurum bağlılığını devam ettirme maksatı” olarak tanımlamıştır (Çöl, 2004,).

## **2.6. Örgütsel Bağlılığın Önemi**

Örgütsel bağlılık çalışmalarına duyulan ilgi sürekli artmaktadır. Kurumuna bağlılık gösteren işgörenlerin, daha yaratıcı, bağlılıklarının yüksek, verimlilik ve mesuliyet duygularının daha çok olduğu savunulmaktadır (Refik Balay, Aktaran Ufuk Sarıdede, Şöheyda Doyuran, 2004, s. 4 ).

Ne birey ne de kurum başlı başına bir mana ifade etmez. Hepsi de bir bütünün iki elden çıkarılamaz parçasını oluşturur. İkisi arasında uyum sağlanarak iki taraflı ilginin güçlendirilmesi gerekir. Birey birtakım hedeflerini kurumda başarmakta, kurum da hedeflerine bireyler aracılığıyla ulaşmaktadır ve eğer bu bütünlük bozulursa her ikisi de manasını yitirecektir. (Samadov Sakit, 2006, ss. 66-67’den Aktaran Ali Saklan, 2010 , s. 19-20 ).

## **2.7. Örgüte Bağlılığa İlişkin Temel Yaklaşımlar**

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan tanımlamaların içeriğiyle ilgili farklılıklar, araştırmacıların ve yazarların görüş farklılığından ortaya çıkmaktadır. Ancak bütün bu tanımlar, örgütsel bağlılığın davranışsal ve tutumsal yaklaşımlara dayandırıldığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. Yani çalışanlar davranışsal ve tutumsal nedenlerle örgüte bağlılık göstermektedir (Güner, 2007, s.13).

### **2.7.1. Davranışsal Yaklaşım**

Davranışsal yaklaşım, sosyo-psikolojik bakış açısı temeline dayanmaktadır (Çöl, 2004). Böylelikle, çoğunlukla sosyal psikologlara göre bağlılık, işgörenlerin önceki kurum içerisindeki tutumları sonucunda belli olan ve bireyi kuruma kenetleyen bir diziyi belirtmektedir (Çırpan, 1999). Bu yaklaşımın savunucuları, çalışanı örgüt içinde kalmaya yönelten süreçler üzerinde odaklanmaktadır.

Davranışsal yaklaşım sosyal- psikologlar tarafından öne sürülmüştür. Yaklaşım kurumdan çok bireye odaklanan bir perspektife sahiptir. Davranışsal Yaklaşım, bireyin bir tutumda bulduktan sonra bazı etkenler sebebiyle tutumunu sürdürdüğünü ve davranışa bağlandığını belirtmektedir. Yaklaşım bireyin örgüte olan yatırımları nedeniyle örgütte kalma isteği oluştuğunu ifade etmektedir. Yaklaşımın çerçevesinin Vroom'un beklenti teorisi ile şekillendirildiği düşünülmektedir. Bireyin örgütte kalma ya da örgütten ayrılma eğilimi, beklentilerinin ve değerlerinin bir fonksiyonudur. Bu beklentiler ve değerler, çevresel değişkenler (fırsatlar, transfer maliyetleri, dış sosyal destek), yapısal değişkenler (işin rutinliği, otonomi, iş stresi, iç sosyal destek, eşit muamele, terfi imkanları, ücret) ve psikolojik değişkenler (katılım, karşılanmış beklentiler, olumlu ve olumsuz duygulanım) tarafından etkilenmektedir. Birey geçmişte elde etmiş olduğu faydalar nedeniyle örgüte bağlılık duymaktadır (Çöl'den aktaran Türkoğlu, 2011: 35; Gül'den aktaran Güllüoğlu, 2011: 72; Blau ve Boal'dan aktaran Güllüoğlu, 2011: 72; Kim'den aktaran Güney, 2011: 287).

### **2.7.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı**

Kişinin belli bir kurumla ve hedefleriyle özdeşleşmesi ve bu hedefleri yerine getirmek için örgütte kalmayı arzu etmesi durumundaki bağlılıktır. Böyle bir bağlılık, bireylerin, örgütten belirli ödüller veya ödemeler karşılığında kendilerini örgüte bağladıkları bir değişim ilişkisini içerir (Bayram'dan aktaran Türkoğlu, 2011: 36; Meyer ve Allen'dan aktaran Güllüoğlu, 2011: 62; Güney, 2011a: 287). Davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık şeklindeki ayrımın bir başka ifadesi de literatürde hesaplı bağlılık ve duygusal bağlılık olarak yer bulmuştur (Güney, 2011a: 287).

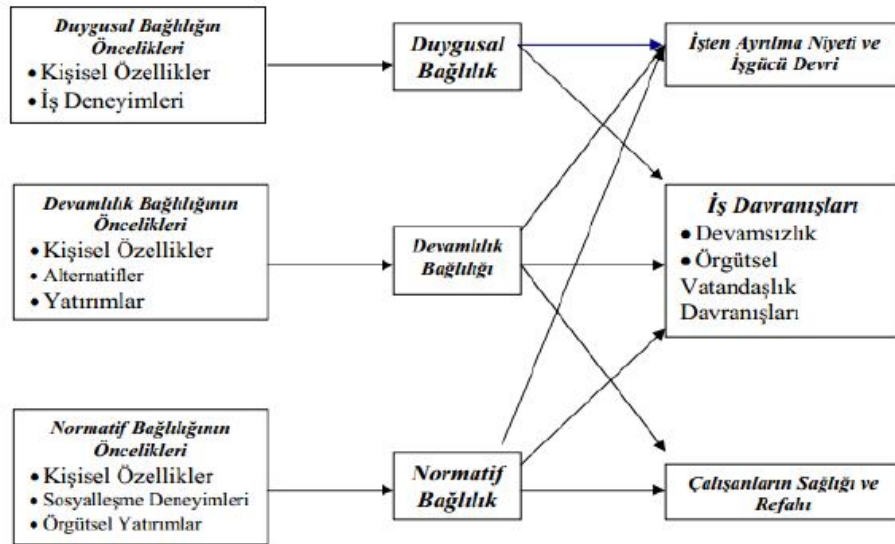
Buchanan'a göre, tutumsal bağlılık üç elemanlı bir yönlendirmedir. Bunlar(Çöl, 2004);

1. Kurum hedef ve değerleri ile bağdaşlaşma,
2. İşle ilgili aktivitelere yüksek katılım
3. Kuruma bağlılık duymasıdır.

Bu üç bileşene sahip çalışanlar, çalıştıkları işyerine karşı duygusal tepki göstermektedirler.

## 2.8. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması ve Boyutları

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması konusunda literatürde birbirinden farklı yaklaşımlar yer almaktadır. Bu yaklaşımlar, Kanter (1968) yaklaşımı, O'Reilly ve Chatman (1986) yaklaşımı, Etzioni yaklaşımı, Penley ve Gould (1988) yaklaşımı ile Allen ve Meyer (1990) yaklaşımlarıdır (Gül, 2002: 42-45). Fakat literatürde daha çok kullanılan ve en fazla seçilen sınıflandırma Allen ve Meyer tarafından 1990 yılında oluşturulan sınıflandırmadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 44). Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı kendi içinde şekil 1'de görüldüğü gibi üç alt boyuta ayırmıştır (Meyer ve Diğ., 2002: 36'den aktaran: Yenihan,2014:3).



Şekil 1. Allen ve Meyer tarafından oluşturulan örgütsel bağlılık sınıflandırması ve alt boyutları (Meyer ve Diğ., 2002:3).

### **2.8.1 Duygusal Bağlılık**

Duygusal bağlılık davranışsal bağlılık olarak da ifade edilmekte olup, personelin üyesi oldukları işletmelerin, kurum ve kuruluşların amaçlarını ve öz değerlerini kabul ettikleri seviye ve doğrultuda görülen bağlılıktır (Bayram, 2005: 132, Doğan ve Kılıç, 2007: 44).

Personelin, içerisinde bulunduğu kuruma bağlı olarak hissettiği duygusal bağlılık, personel ile örgütü arasında karşılıklı birleşmeyi ortaya koyar. Duygusal bağlılığı kuvvetli olan personelin en önemli özelliği gereksinimleri olduğundan çok istedikleri için kurumda kalmaya devam etmeleridir (Zangaro, 2001: 15'den Aktaran: Yenihan, 2014:3).

### **2.8.2 Devam Bağlılığı**

Rasyonel Bağlılık olarak da anılmaktadır. Personelin örgüte devam etmemesi halinde karşılaşacağı ve katlanması gereken maliyeti konu edinir. Diğer bir perspektife göre İşgören örgüte devam etmemenin bedelinin fazla olacağı korkusuyla çalışmayı sürdürür (Allen ve Meyer, 1990: 67, Lamsa ve Savolainen, 1999: 36'den Aktaran: Yenihan, 2014:3).

### **2.8.3 Normatif Bağlılık**

Kuralcı bağlılık da denilmektedir. Personelin örgütten ayrılmaması ile ilgili olarak duyduğu mecburiyet hissini açığa vurmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 47, Demirel, 2009: 117).

İşgören örgütte çalışmayı kendisi için bir sorumluluk olarak görür ve bağlılık duygusunun doğru olduğunu düşünür (Çetin, 2004: 91).

## **2.9. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

Mathieu ve Zajac, 1967- 1986 yıllarında örgütsel bağlılık ile ilgili yayımlanmış 174 çalışma üzerinde yapmış olduğu meta-analizde, örgütsel bağlılığı etkileyici bileşenleri beş başlık altında toplamışlardır (Aktaran; Çırpan, 1999):

1. Bireysel özellikler
2. İşle ilgili özellikler
3. Rolle ilgili özellikler

#### 4. Kurumsal özellikler

#### 5. Grup / Lider ilişkileri

Mathieu ve Zajac, örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki bulunduğunu belirterek, medeni durum, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderlik kavramlarının bağlılıkla doğrudan ilişkisini ortaya çıkarmışlardır (Mathieu ve Zajac, 1990).

Biz burada kurumsal bağlılığı etkileyen faktörleri 3 ana başlık altında inceleyeceğiz; Kişisel özellikler ,Örgütsel faktörler ve diğer faktörler.

### 2.9.1 Bireysel Faktörler

Çalışanın ilk günden işe getirdiği potansiyel fayda yani çalışanın kuruma sabit bir fayda geliştirmeye yönelik doğal eğilimidir. İlk günden yüksek bağlılık gösteren kişiler, büyük ihtimalle kurumda kalmaya devam ederler. İlk başta yüksek seviyede bağlı olan kişiler, muhtemelen artı mesuliyet almaya ve daha fazla fayda sağlamaya gönüllü olurlar. Bu erken bağlılık süreci, kendi kendini güçlendiren bir devir haline gelebilir. Yani, kişiler kıdem sürelerinin ilk başlarında fazladan emek sarfederlerse daha fazla bağlı olarak yine daha da fazladan bir emek sarfedebilirler (G. B. Northcraft, M. A. Neale, 1990, s. 471'den Aktaran Güney Çetin Gürkan, 2006, s. 34 ).

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi, medeni durum, Statü ve Kariyer aşağıda incelenmiştir.

#### 2.9.1.1. Yaş

Kişisel etmenlerden yaş etkenin örgütsel bağlılık ilişkisine personeli genç, orta yaşlı ve yaşlı olarak sınıflandırırsak, iş hayatının başlarında olan gençler iş bulmanın ve işe yerleşmenin dertlerini yaşayacak, niteliklerine ve eğitimine orantılı bir işte çalışma isteği fazla olacaktır. Kişilerin işe bağlanmaları için işlerini ve iş ortamlarını bilmeleri, bağımlılıkları ve pozitif bir iklimin varlığını bilmeleri için belirli bir zamanın geçmesi gereklidir (Ö. Çakır, , 2001, s.123).

Personelin yaşının ilerlemesi sonucunda, personelin iş seçeneklerinin azalması ve kuruma devam etmeme maliyetinin artması sebebiyle bireyin zorunlu bağlılık tutumlarına sapacağı söylenebilmektedir (Bozak, 2006, s.26).

### **2.9.1.2. Cinsiyet**

Son yıllarda kadın çalışanların artmasıyla örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilgiyi araştıranların sayısında bir artış söz konusu olmuştur (Köse, 2008: 34). Ancak bu alanda yapılan çalışmalar tutarlı sonuçlar vermemekte; bazı araştırmacılar, bayanların kurumlarına daha çok bağlı olduklarını savunurken, bazıları da bu iki etmen arasında olumsuz bir ilişki olduğunu savunmaktadır (Özkaya, Karakuş ve Kara, 2006: 4).

Örgütsel bağlılık ile ilgili erkeklerin mi yoksa bayanların mı kurumlarına daha çok bağlı oldukları konusunda fikir ayrılıkları vardır. Araştırmacılar değişik nedenler ortaya koyarak erkeklerin ya da bayanların kurumsal bağlılık seviyelerinin daha fazla olduğunu savunmaktadırlar. Kadın personelin kurumsal bağlılık seviyelerinin erkeklere göre daha az olduğunu belirten araştırmacıların ortaya koydukları sebepler ise; bayanların ailesel rollere gösterdikleri önem ve bayanların iş ortamına katılmalarının önündeki engeller, kadın personelin erkeklere göre daha çok bağlılık ortaya koyduğu görüşünü destekleyen araştırmacıların ileri sürdükleri sebepler işe şunlardır; bayan personel kurumlarında daha kararlıdırlar ve bayan personelin karşılaştıkları engeller motivasyonunu yükseltmektedir (Sağcan, 2013:47).

### **2.9.1.3. Eğitim düzeyi**

Eğitim daima bireyin nitelikleri arasında öncelikle aranan özellikler arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, yapılacak işin karakteristik özellikleri de eğitim durumu ile uygunluk göstermelidir. Bilgi ve eğitim sonucu kazanılmış kabiliyetleri gerektirmeyen sıradan bir iş için her ne kadar kurum tarafından maddi ve manevi olarak tatminkar imkanlar sunulsa bile, işgören bir süre sonra kendini atıl konumda hissedecek ve bu da yapması gereken basit işi bile yapamaması sonucunu doğuracaktır. Bu yüzden bireylerin eğitim durumuna uygun yerlerde istihdam edilmeleri kurumun genel performansını artırması açısından da önem taşımaktadır (Saldamlı, 2009: 35).

#### **2.9.1.4. Hizmet süresi**

Örgütsel bağlılığın belirleyici niteliklerinden birisi de hiç kuşkusuz işletmede geçirilen zamandır. Bir kişi bir kurumda ne kadar uzun zaman çalışmış ise örgütsel bağlılığı, daha az çalışan personele göre daha yüksektir diyebiliriz. Bu konu hakkında da değişik araştırma ve görüşler mevcuttur (Öztürkci, 2015:18)

Örgütsel davranış alanında yapılan pek çok çalışmada kurumda çalışılan zaman ile örgütsel bağlılık arasında da olumlu bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, çalışanların aynı pozisyonda geçirdikleri süre ile bağlılık arasında tersine bir ilişkinin mevcut olduğu ortaya çıkmıştır (Balay, 2000, s. 58).

Kurum içerisinde herhangi bir unvan veya pozisyonda çalışılan zaman örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Ayrıca bir kurumda geçirilen toplam hizmet süresi de örgütsel bağlılığı etkileyen bir başka değişkendir. Örgütsel bağlılıkla kıdem süresi arasında olumlu bir ilişki vardır. Kurumda çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağlılık da yükselmektedir (McCaul vd., 1995: 80- 90). Cohen (1993) İşgörenlerin çalışma süresi yükseldikçe, kurumdan elde ettikleri gelirlerin de arttığını iddia etmektedir. Çünkü hizmet süresi de kuruma yapılan bir yatırım özelliği taşımaktadır. Bu yatırımları yitirmek istemeyen işgörenler çalıştıkları kuruma daha çok bağlanmaktadır (ÇÖL ve GÜL, 2005).

#### **2.9.1.5. Medeni durum**

Medeni durum değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki ilgiyi araştıran az sayıda araştırma yapılmıştır. Abdulla ve Shaw'ın (1999) çalışmasına göre evli çalışanlar ekonomik sorumlulukları nedeniyle işe devam etme konusunda bekâr çalışanlara göre daha hassastır. Araştırmacılar yaygın olarak çalışanların medeni durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki hakkında, doğruluğu kabul edilmiş bir teori bulunmadığı düşüncesini kabul ederler (Akt: Özkaya, Karakuş, & Kara, 2006, s. 80).

#### **2.9.1.6. Statü- Kariyer**

Kariyer, bir kişinin hayatı boyunca mesleki olarak yaşadığı adımların bütünüdür (Nakip vd., 2001, s.106). Mesleki yaşamda atılan adımlar,

kişinin deneyimlerini oluşturmakta, kişinin kariyer başarısıyla sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla örgütler, çalışanlarının kariyer olanaklarının varlığını algılaması, çalışanın işteki performans ve çabasını artırıcı yönde etki edebilmektedir (Çakır, 2001, s.150). Çalışan, örgüt içindeki somut kariyer olanaklarını ve terfi politikalarını görmesiyle birlikte, gelecekteki kariyer hedefleriyle ilgili inancı ve motivasyonu yüksek olabilmektedir. Örgütün en üst basamağında görev alabilme umudu ve inancına sahip kişilere bu tür kariyer olanaklarının sunulması, işe bağlılığı artırabilen bir unsur olabilmektedir.

Ernst ve Young İnsan Kaynakları danışmanlığının 1000'e yakın çalışan üzerinde yapmış olduğu ankette, terfi olanaklarının çalıştıkları örgütlerde aradıkları en önemli özelliklerden biri olduğu ve ücretten bile önce geldiği tespit edilmiştir (Süzer, 2003).

### **2.9.2. Örgütsel Faktörler**

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden Yönetim Yapısı, Ücret, Örgütsel Adalet, İşin Niteliği ve Önemi, Ödüllendirme Sistemi, Terfi olanakları, Ekip Çalışması incelenmiştir.

#### **2.9.2.1. Yönetim Yapısı**

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri de yönetim biçimidir. Capalli' ye göre, çalışanların kararlara katılımına izin verilmesi, çalışanların örgüt tarafından saygı görmesi, çalışmalarının takdir edilmesi, çalışanlara önemli olduklarının hissettirilmesi, çalışanın yönetime güvenmesi, anlayışlı, esnek ve katılımcı bir yönetim örgütsel bağlılığı artırır (Sakit Smadov, 2006, s. 100'den Aktaran Emine Dağdeviren Gözen, 2007, s. 58. ).

Örgütsel bağlılık, çoğunlukla kurumsal politika ve uygulamalardan güçlü bir biçimde etkilenmektedir. Uygulanan politika ve stratejiler yönetim biçimi ile doğrudan ilgilidir. Demokratik, katılımcı ve çalışan hedefli bir yönetim biçiminde çalışanların fikir ve düşünceleri uygulanan politika ve stratejilerde önemli bir yere sahiptir. Bu tür yönetim biçiminde çalışanlar kendilerini rahatlıkla ifade etmektedirler. Bu yüzden kurum olan bağlılıkları da duygusal olarak gerçekleşmektedir (Demirel, 2009: 120).



### **2.9.2.2. Ücret**

Örgütlerde ücret maaş olarak da anılmaktadır. Bir iş veya görevin karşılığıdır. Kişiler gereksinimlerini karşılamak için gelir elde etmek mecburiyetindedirler. Literatürde para 2500' lü yıllardan itibaren kullanılmaktadır. Bazı uygarlıklarda çalışanlara altın ya da gümüş olarak ücretlendirmelerin veya ödemelerin yapıldığı kaynaklarda görülmektedir. Fakat para olarak kullanımının ilk kez Lidyalılar döneminde olduğu, insanların yerleşik hayata geçmeleri ticaretin ve deniz aşırı ticaretin gelişmesi ile madeni ve kağıt cinsinde para kullanımının personele ücret olarak ödenmeye başladığı görülmektedir. Günümüz toplumlarının vazgeçilmez maddi ve manevi doyum aracıdır. Kişiler eğitim, kıdem ve statüleri, iş ve işin niteliğine göre olmak üzere bazı kıstaslara göre ücret karşılığı çalışmaktadırlar. Örgütsel bağlılıkta ücret kavramının önemi üzerine personelin belli bir kurumu seçmesi, devam etmesi ve yüksek motivasyonla çalışması kendisine önerilen gelir seviyesi ve ödüllerle yakından bağlantılıdır. Kişilerin işlerini seçerken önemli bir etken de aldıkları gelirdir (Bingöl, 2006, s.528).

Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli etmenlerden biri de kişilerin ücret seviyesidir. Genellikle kurumların hepsinde işgörenler belli bir gelir karşılığı çalıştıkları için, işten ayrılma kararının alınmasında en belirleyici etmenlerden birinin ücret olduğu savunulmaktadır. Bu yüzden işgörenlerin ücret seviyeleri ile bağlılıkları arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Bireyin umutlarını karşılayan bir gelire tabi olması örgütsel bağlılığı artıracak, beklentilerinin altında ve adil olmayan bir gelirle çalışması ise bağlılık duygusunu azaltacaktır (Türkoğlu,2011:45,46).

### **2.9.2.2. Örgütsel Adalet**

Örgütsel adalet, personelin, görev dağılımı, mesaiye uyması, yetki verilmesi, gelir düzeyi, ödül dağıtımını gibi yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. (İnce ve Gül, 2005: 76). Örnek verecek olursak; yeni işe giren, aynı niteliklere sahip ve benzer işleri yerine getiren iki personele farklı gelirin ödenmesi, genellikle düşük ücret alan personelin kurumda örgütsel adaletin düşük olduğu fikrine kapılmasına yol açacak, bu da o bireyin örgütsel bağlılığını negatif yönde etkileyecektir (İnce ve Gül, 2005: 76-77).

### **2.9.2.3. İşin Niteliği ve Önemi**

Çalışanların yaptıkları işin nitelikleri, çalışanın örgütsel bağlılığını etkileyen unsurlardan birisidir. İşin nitelikleri ile o işte çalışanın beklentilerinin uyumu örgütsel bağlılık düzeyini etkilemektedir (Çetinel, 2008: 69).

Örgütsel bağlılığı etkileme değişkenleri olarak kurumda yapılan iş ve işin özelliği üzerine literatürde önemli bir ilişki kurulmuştur. İş kişilerin hayatlarını devam ettirebilmeleri açısından önemli bir faaliyettir. Kişinin zamanını ve enerjisini faydalı bir biçimde kullanmasını sağlayarak, psikolojik sağlığının korunmasında etkin bir rol oynar (Yüksel, 2004:47 ).

### **2.9.2.4. Ödüllendirme Sistemi**

Örgütsel bağlılığın gelişmesinde ödüllerin önemli bir yeri vardır. Ödemeler, ücret dışı yan gelirler, statüde ilerleme, tanınma, terfi, bir işe yada projeye bağlama ve bitirme sorumluluğu veya daha esnek denetleme gibi kişisel olmayan ödüller de çalışanın bağlılık duymasında etkili olmaktadır (Keleş, Hatice ve Necla Çelik, 2006:46).

Yöneticilerin, ödüllerin adaletli bir şekilde dağıtılmasında gösterdikleri başarının, personelin örgütsel bağlılığını geliştiren bir etmen olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın hem saygılı bir yetki, personelin kendisine destek bulabildiği arkadaşı bir ortam gibi içsel mükafatlardan hem de maddi ödüllerden etkilendiği savunulmaktadır (Loscocco, 1990 ve Mottaz, 1988 Aktaran Çelebi, 2009:112).

### **2.9.2.5. Yükselme (Terfi) olanakları**

Yükselme kelimesinin manasını araştırarak olursak, bu kelimenin, Türkçe’de çalışanın, sorumluluklarında veya elde ettiği maddi kazançta artış olduğunu belirtmek için kullanıldığını görürüz. Yükselme dediğimizde çalışanın aldığı ücrette artış düşünülür, aynı zamanda yükselmenin farklı bir özelliği de, çalışanın işinde, görevinde yükselmenin olmasıdır. Yani, işte yükselme olmadan sadece ücrette artışın olması yükselme sayılmaz (Berk, 2005, s.79 ).

Yükselme imkânlarının işgörenler için büyük önemi vardır. Çünkü yükselme imkânı, bireyin ileriye doğru yol alması demektir. Başka bir ifade ile bireyin çalıştığı işletmede daha üst vazifeye yükselmesidir. Yükselme imkânı; çalışanın yaptığı işten

daha fazla sorumluluk getiren, daha fazla maddi kazanç veren, daha az kontrol altında kalacağı bir işe atanmasıdır (Bingöl, 2006:513).

#### **2.9.2.6. Ekip Çalışması- Çalışma Arkadaşları**

Personelin iş arkadaşları ile olan ilişkilerinin düzeyi, uyumu kurumsal bağlılığa pozitif ya da negatif yönde etki etmektedir. Ekip çalışmasında, üyeler arasındaki ilişkilerin durumu da örgütsel bağlılığı etkileyecektir (Bakan, 2011:141).

Bir takım içinde kararlar ne kadar beraber alınır, üyelerin kurumsal bağlılığı da o seviyede fazla olacaktır. Takım açısından olduğu gibi kişisel açıdan da personelin karar sürecine faal olarak katılımlarının sağlanması, yöneticinin kendilerini takdir ettiğinin göstergesi olarak vurgulanacaktır. Böylelikle de, örgütsel bağlılığın artmasını sağlayacaktır (Korsgaard, Schweiger ve Sapienza, 1995, s. 61'den Aktaran Tamer Gündoğan, 2009, s. 37 ).

#### **2.9.3. Diğer Faktörler**

Örgütsel bağlılık ve devamsızlık ilişkisinde örgüte bağlılığın işgören devam etmemeyi azalttığı genel kabul görmektedir. Söz konusu ilişkinin çok kuvvetli olmadığını ileri süren araştırmalardan söz edilebilir. Bu araştırmalarda, bağlılığın personelin örgüte sürekli devam etmelerini sağlayan tek etmen olmadığı sonucuna ulaşılabilir (Demirgil,2008:62). Diğer yünden, örgütsel bağlılığı fazla olan kişilerin düşük olanlara nazaran örgüte devam etmemelerinin önemli seviyede düşük olacağını öne süren çalışmalar da vardır (Mathieu ve Zajac, 1990:184, Argyle, 1989: 110, aktaran, Bozkurt, 2007: 87).

Örgütsel bağlılık ile işe devam etmeme niyetine bakıldığında iki etmen arasında olumsuz bir ilişki olarak karşımıza çıkmaktadır. Kuruma bağlılıkları olmayan veya az olan kişilerin, kendilerini kurumun bir bölümü olarak görmedikleri için, işten ayrılma, işe geç kalma ihtimallerinin daha yüksek olduğu açıklanmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004:93).

Örgütsel bağlılık ve stres arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda, örgütsel bağlılığı yüksek olan personelin diğer çalışanlara göre stresten daha çok

etkilendikleri ileri sürülmektedir. Yüksek bağlılık seviyesine sahip olan personelin kurumla ilgili konularda incelikleri de fazla olmakta, bu yüzden örgütsel tehlike ve tehdit seviyesi ile kurumsal problemlerden daha çok etkilenmektedirler (Altınbaş, 2008:19).

## **2.10. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları**

### **2.10.1. Performans**

Performans, kişinin nitelik ve yeteneklerinin işe ilişkin olarak düzenlenmiş olan işletme başarı ölçütleriyle karşılaştırılmasıdır. İşletmelerin hedeflerine ulaşması, personelin iş yerinde gösterdikleri performansa bağlı olduğu için, çalışanların performanslarının kurum için taşıdığı önem açıktır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 280). Bireyin çalışma tutumlarını belirleyen değişkenleri temel alan modellerden birine göre işgörenin performansını belirleyen değişkenler şunlardır: Yetenek, işe duyulan ilgi, işin sağladığı gelişme ve terfi olanakları, iyi tanımlanmış amaçlar, faaliyetlerine ilişkin geri besleme, başarının ödüllendirilmesi, başarısızlığın cezalandırılması, işin yapılması için gerekli kaynaklara ulaşabilme yetkisidir (Örücü ve Kanbur, 2008: 88).

### **2.10.2. Devamsızlık**

Devamsızlık personelin çalışma süreleri içerisinde işinde olmaması olarak tanımlanmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004: 71). Örgütlerine bağlılıkları olmayan ya da az olan kişilerin, kendilerini kurumun bir parçası olarak görmedikleri için, diğer sebeplerin yanında, işe devam etmeme ihtimallerinin daha fazla olması beklenmektedir (Uyguç ve Çımrın, 2004: 93).

Örgütsel bağlılık ile devamsızlık arasındaki ilişki araştırmacılar tarafından üzerinde çokça durulan bir konu olmakla beraber genel olarak örgüte yüksek düzeyde bağlılık geliştirmiş çalışanların devamsızlık oranlarının düşük olacağı varsayılmakta ancak literatürde bu kanıtı destekleyen araştırmalar bulunmasına rağmen bu ilişkinin çok güçlü olmadığını savunanlar da bulunmaktadır (Çetinel, 2008: 81). Dolayısıyla örgütsel bağlılık ile devamsızlık arasında çok kuvvetli olmaması nedeniyle bir ilişkinin olduğu ancak örgütsel bağlılığın çalışanların

devamlılık göstermelerini sağlayan tek faktör olmadığı söylenebilir (Çetinel, 2008: 81).

### **2.10.3. Stres**

Örgütsel bağlılık ile stres ilişkisini inceleyen çalışmalardan tutarlı bir sonuç elde edilememiş; kimi düşünür, yüksek örgütsel bağlılığın stresi arttırdığı sonucuna ulaşırken kimileri de yüksek bağlılığın stresi azalttığı sonucuna ulaşmıştır (Güven, 2006: 18). Örneğin; Mathieu ve Zajac'ın 1990 yılında yaptıkları araştırmada; yüksek kurumsal bağlılığı olan personelin diğerlerine göre stresten daha fazla etkilendiğini savunmuşlardır (Güven, 2006: 18). Kobasa ile Mowday ve arkadaşları ise örgütsel bağlılığın, personeli stresin negatif reaksiyonlarından koruduğunu belirtmişler ve ait olma hissinin güven oluşturduğu ve bu güvenin bireyi stresin negatif tepkilerinden koruduğunu savunmuşlardır (Güven, 2006: 18).

### **2.10.4. Örgütte Kalma Süresi ve İşten Ayrılma Niyeti**

Örgütsel Bağlılık; bir organizasyona bağlı kalma yolunda kuvvetli bir istek, organizasyon adına yüksek seviyelerde emek harcama isteği veya organizasyonun hedef ve değerlerine kesin bir inanç ve kabulü ifade etmektedir (İbicioğlu, 2000: 19). Kuruma bağlılıkları olmayan kişilerin kendilerini kurumun bir bölümü olarak görmedikleri için işe devam etmeme ihtimallerinin daha yüksek olması beklenmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 96).

### **2.11. İş Tatmini ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki**

İş tatmini daha çok iş çevresi ile ilişkilendirilmesine rağmen, örgütsel bağlılık kurumun çoğunluğuna karşı duyulan pozitif duygu ve davranışlar olarak ifade edilmektedir. Birbiriyle ilişkili görünen bu iki kavram arasındaki temel uyumsuzluk, bağlılığın daha çok kurumun hedefleri ve değerlerinin tamamına uygunluğu temsili iken, iş tatmininin sadece işin çeşitli boyutlarıyla ilişkili olmasıdır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi için dört adet model oluşturulmuştur. Bunlar (Bayrak Kök, 2006:300);

1. İş tatmini örgütsel bağlılığa sebep olur.
2. Örgütsel bağlılık iş tatminine sebep olur.
3. Örgütsel bağlılık iş tatmini karşılıklı olarak ilişkilidir.
4. Örgütsel bağlılık iş tatmini bağımsızdır.

İş tatmini ile örgütsel bağlılık ve işe bağlılık arasında neden-sonuç ilişkisi yönünden bir ilişkisi söz konusudur. İş tatmininin, çalışanın işine olan duygusal bağlılığı şeklinde yapılan tanımla, iş tatmini ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkün olabilmektedir. Çalışanın işiyle ilgili beklentilerinin karşılanması durumunda, işine yönelik tutumları olumlu hale gelmektedir. Ücret, terfi, iş güvencesi, iyi sosyal ilişkiler, gibi beklentilerin her birinden duyulan memnuniyet bir bütün halinde iş tatminini oluşturmaktadır (Çakır, 2001:166).

Bazı araştırmalarda da, iş tatmininin örgüte bağlılığı önemli şekilde etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Davis, iş tatminsizliğinin değişik şekillerde işin yavaşlatılmasına, iş başarısının, iş yaratıcılığının düşmesine ve örgüte bağlılığın düşmesine sebep olduğunu ortaya çıkarmıştır (Davis, 1988, Çev: Tosun, s.95).

Bu iki ifade arasındaki temel fark “işimi seviyorum” ve “çalıştığım kurumu seviyorum” şeklinde özetlenebilir (Fetik, 2002:72.).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### UYGULAMA

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş tatmini ve örgütsel bağlılık, kurumlarda performansın yüksek tutulması ve kurum açısından istenilen sonuçların kazanılması açısından çok büyük anlam ifade etmektedir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık, kurumların varlığını sürdürmesi bakımından ele alınması gereken konuların başında gelmektedir (Çelik, 2015:45).

Bu araştırmanın temel amacı; Cumhuriyet Üniversitesinde çalışan idari personelin iş tatmininin ve örgütsel bağlılıklarına etki eden faktörlerin lojistik regresyonla incelenmesidir.

Kamu kurumlarında çalışan personelin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri son derece önem taşımaktadır. Personelin yaptığı işten duyduğu mutluluk, iş ortamındaki memnuniyet kurumda uzun yıllar çalışma isteğini, kuruma duyduğu minnettarlığı ve kuruma bağlılığını etkilemektedir. Bu yüzden çalışanların iş tatminlerinin artırılarak verimli çalışmalarını sağlayacak ortamın oluşturulması, işindeki başarılı çalışmalarının karşılığının verilmesi ve böylelikle de örgüte bağlılıklarının artırılması gerekmektedir.

Araştırma, Cumhuriyet Üniversitesinde çalışan idari personelin iş tatmini ve örgütsel bağlılık seviyeleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi, etkileyen faktörlerin lojistik regresyon analiziyle belirlenmesi, demografik özelliklere göre bağlılık ve tatmin seviyelerinin değişip değişmediğinin araştırılması, bağlılık ve tatmin seviyelerinin artırılması için gereken önemin verilebilmesini sağlayabilmek amacıyla ortaya konulmuştur.

#### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmada ana kütle olarak seçilen Cumhuriyet Üniversitesi'ndeki 1556 idari personel bulunmaktadır.

Araştırmanın örnekleminin yöntemi kolaylı örneklemedir. Kolaylı örnekleme yönteminde örneklem araştırmacının kolaylıkla ulaşabileceği kişilerden oluşmaktadır. Bu yöntem hazır örneklem olarak da anılmaktadır. Araştırmacı ile örneklem arasında iş ya da bireysel ilişkiler söz konusu olabilir. Uygulamada düşük

maliyet, izin almada kolaylık, zaman kazanma gibi sebeplerle kolaylı örnekleme uygulanmaktadır (Karataş Ateş,2016:23).

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde aşağıdaki formül kullanılmıştır (Yamane, 2001, s. 116).

$$n = \frac{N * z_{\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + z_{\alpha/2}^2 * p * q}$$

**N:** Yığındaki birey sayısı

**n:** Örneklemdaki birey sayısı

**z:** İstenilen güvenilirlik düzeyi için standart normal dağılım tablo değeri

**d:** Duyarlılık ( $\bar{x} - \mu = d$  bir olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasıdır)

**p:** Yığında istenilen özelliği taşıyan bireylerin oranı (p+q=1)

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi için formülün uygulanışı:

**n:** Örneklem büyüklüğü

**N:** 1556

**p:** 0,5 ( En büyük örneklem sayısına ulaşmak için alınmıştır)

**q:** 0,5

**z:** 1,96 ( %95 güven düzeyi için  $\alpha = 0,05$  alınmıştır)

**d:** 0,05

$$n = \frac{1556 * (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2 * (1556 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 308$$

şeklinde örneklem büyüklüğü elde edilmiştir.

### 3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

2016 yılı itibariyle nisan ve mayıs ayları içinde gerçekleştirilen araştırmada idari personel olarak toplam 1556 personelden 322 kişiye anket çalışması yapılmıştır. Fakat bu anketlerin 14 tanesi değerlendirmeye uygun olmadığı için elenmiştir.



Araştırmanın sınırını Sivas Cumhuriyet Üniversitesinde çalışan idari personel oluşturmaktadır.

### **3.4. Araştırmada Kullanılan Anket**

Araştırmada kullanılan Anket formu (Ek-1) üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bireylerin demografik özelliklerini tespit edici 14 adet soru, ikinci kısımda Minnesota iş tatmini ölçeği kullanılarak 20 adet 5’li likert ölçekli soru ve üçüncü kısımda Allen ve Meyer Örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak 18 adet 5’li likert ölçekli soru sorulmuştur.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. İçsel tatmin kategorisinde 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20. ifadelerde etkinlik, bağımsızlık, çeşitlilik, sosyal statü, ahlaki değerler, iş güvenliği, sosyal hizmet, mesuliyet, kabiliyetleri kullanma yetisi, yaratıcılık, yetki ve başarı boyutları; dışsal tatmin kategorisinde 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19. sorularda yönetici – insan ilişkileri, yönetici – teknik, yönetici politikaları, ücret, ilerleme ve takdir boyutları ölçülmüştür. (Yelboğa, 2007:7’den Aktaran Nülüfer Şahin, s. 105).

20 sorudan oluşan Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde ilk 12 soru içsel tatmini, diğer 8 soru ise dışsal tatmini ölçmeye yöneliktir. Ölçekte yer alan ifadeler 1: Çok memnunum, 2: Memnunum, 3:Kararsızım, 4:Memnun değilim, 5: Hiç memnun değilim şeklinde beş aşamalı likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir.

Örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik Allen ve Meyer tarafından oluşturulan ve 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık anketi kullanılmıştır (A. Karim and M. Noor, s. 101’den Aktaran Nilay Kaya, s. 93).Çalışmada anketin Wasti tarafından yapılmış Türkçe çevirisi uygulanmıştır (Arzu Wasti, ss. 401-410’dan Aktaran Nilay Kaya, s. 93). Üç boyutlu bir ölçektir. Üç boyutlu bağlılık ölçeğinin birleşenleri olan duygusal, devam ve normatif bağlılık personelin örgüte bağlanma amaçlarının farklı olduğunu göstermektedir. Duygusal bağlılık, personelin örgüte duygusal bir şekilde bağlanması, kendisini örgütle bütünleştirmesi ve katılımını ifade etmektedir. Güçlü bir duygusal bağlılığa sahip çalışan, örgütte kendi istedikleri için çalışmaktadır.

Devam bağıllığı, işletmeden ayrılma ile ilişkili maliyetlerin bilincinde olmak anlamına gelmektedir. Devam bağıllığına sahip personelin işte kalmasının sebebi o işe ihtiyacının olmasıdır. Son olarak da normatif bağıllık, personelin çalışmaya zorunlu olma duygusuna sahip olduğu anlamına gelmektedir. Yüksek normatif bağıllığa sahip kişiler ahlaki değerleri sebebiyle örgütte çalışmak zorunda olduklarını düşünmektedirler (Meyer ve Allen, s. 11'den Aktaran Nülüfer Şahin, s. 106).

18 sorudan oluşan Allen Meyer Ölçeği ilk 6 soru duygusal bağıllığı, ikinci 6 soru devam bağıllığı, son 6 soru ise normatif bağıllığı ölçmeye yöneliktir. Ölçekte yer alan ifadeler 1: Kesinlikle katılıyorum, 2: Katılıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde beş aşamalı likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir.

### **3.5. Araştırmanın Yöntemi**

Verilerin analizinde ilk olarak ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçek puanları bağımlı değişken alınarak ikili lojistik regresyon analizi uygulanmıştır.

#### **3.5.1 Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi**

##### **a-Yapı Geçerliliği**

Ölçeklerin yapı geçerliliklerinin değerlendirilmesinde faktör analizi kullanılmıştır.

Faktör analizi, birbirleriyle ilişkili çok sayıda parametreyi bir araya toplayarak, kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişkenler (boyut / faktör) keşfetmeyi veya faktörler ile göstergeleri (gözlenen değişken) arasında tanımlanan ilişkileri açıklayan ölçme modellerini test etmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik analizdir. Analizde ortaya çıkan daha az sayıdaki yeni değişkenlere boyut ya da faktör denilmektedir (Çokluk vd., 2010: 178; Kalaycı, 2005: 321).

##### **b- İç Tutarlılık Analizi**

Uygulanan anket daha önce geliştiren, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçek sorularından oluşturulmuştur. Ölçeklerde yer alan soruların her birinin birbiri ile ne kadar iyi ilişkilendirilmiş olduğunu araştırmak amacıyla güvenilirliğin bir

ölçüsü olarak Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçeklerin her boyutu için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı, 0.60-0.80 arasında ise ölçeğin oldukça güvenilir olduğu; 0.80-1.00 arasında ise ölçeğin yüksek seviyede güvenilir bir ölçek olduğu kabul edilmektedir (Ş. Kalaycı, 2006 ).

### 3.5.2 Lojistik Regresyon Analizi

Lojistik regresyon kategorik veri analizinde bağımlı parametre nitel olduğunda en çok tercih edilen istatistiksel yöntemlerden biridir. Lojistik regresyon; bağımlı değişkenin ikili, üçlü veya çoklu kategorilerinde bağımsız parametrelerle sebep-sonuç ilişkisini inceler (Ürük, 2007,1-42).

Çalışmamızda iş tatmini ve örgütsel bağlılığa ait değişkenler şunlardır;

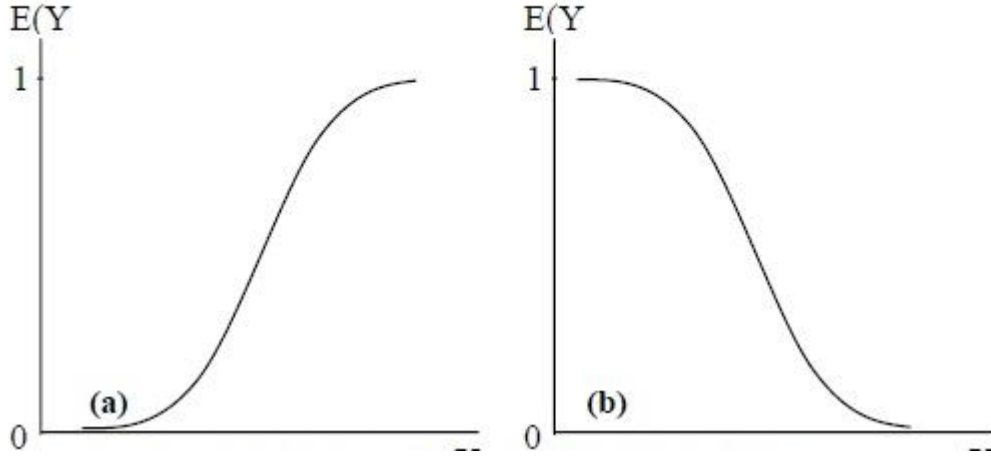
- 1- Cinsiyet: Kesikli bir değişken olup, 1: Bay, 2: Bayan olarak kodlanmıştır.
- 2- Yaşınız: Sürekli bir değişken olup, 1: 18-25, 2: 26-30, 3: 31-35, 4: 36-40, 5: 41 ve üstü olarak kodlanmıştır.
- 3- Medeni haliniz: Kesikli bir değişken olup, 1: Evli, 2: Bekar olarak kodlanmıştır.
- 4- Eşiniz çalışıyor mu: Kesikli bir değişken olup, 1: Evet, 2: Hayır olarak kodlanmıştır.
- 5- Kaç çocuğunuz var: Sürekli bir değişken olup, 1: Yok, 2: 1 tane, 3: 2 tane, 4: 3 tane, 5: 4 ve yukarısı olarak kodlanmıştır.
- 6- Eğitim durumunuz: eğitim seviyesi ile ilgili olup, 1: İlkokul/Ortaokul, 2: Lise ve dengi, 3: Fakülte/Yüksekokul, 4:Lisansüstü olarak kodlanmıştır.
- 7- Doğum yeriniz: Kesikli bir değişken olup, 1: Sivas, 2 :Diğer olarak kodlanmıştır.
- 8- Yönetim sorumluluğunuz va mı: Kesikli bir değişken olup, 1: Evet, 2:Hayır olarak kodlanmıştır.
- 9- Hizmet sınıfınız: hizmet sınıfı ile ilgili, 1: Avukatlık Hizmetleri Sınıfı, 2: Din Hizmetleri Sınıfı, 3: Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, 4: Sağlık Hizmetleri Sınıfı, 5: Teknik Hizmetler Sınıfı, 6: Yardımcı Hizmetler Sınıfı olarak kodlanmıştır.
- 10- Mesleki kıdeminiz: sürekli bir değişken olup, 1: 1-5 yıl, 2:6-10 yıl, 3:11-15 yıl, 4:16-20, 5:21-25, 6:26 ve üzeri olarak kodlanmıştır.

- 11-** Bu kurumdaki hizmet yılınız: sürekli bir değişken olup, 1: 1-5 yıl, 2:6-10 yıl, 3:11-15 yıl, 4:16-20, 5:21-25, 6:26 ve üzeri olarak kodlanmıştır.
- 12-** Çalıştığınız birim: kesikli bir değişken olup, 1: Fakülte/Yüksekokul/Enstitü, 2: Rektörlük/Daire Başkanlıkları/Araştırma Merkezleri/Bağlı Birimler olarak kodlanmıştır.
- 13-** Uzun vadede mesleki planınız: mesleki plan ile ilgili; 1:Emeklilik, 2:Kariyer, 3:Kurum değiştirme, 4:İstifa, 5:Göreve devam, 6:Meslek değişimi olarak kodlanmıştır.
- 14-** Bulduğunuz kurumda niçin çalışmaktasınız, çalışma sebebi olarak; 1:Ekonomik ve Zorunlu nedenlerle, 2:Sevdiğim için, 3:Diğer olarak kodlanmıştır.

Yukarıda verilen bağımsız değişkenler iş tatmini ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla lojistik regresyon analizinde kullanılmıştır.

Lojistik regresyon modelleri zayıf ölçekle ölçülmüş parametreler arasındaki ilişkinin şeklini ortaya koyan modellerdir. Yapılan birçok çalışmada bağımlı değişken sadece iki sonuca sahiptir. Genellikle üzerinde durulan olayın gerçekleşmesi 1 gerçekleşmemesi ise 0 ile gösterilmektedir.

Hem teorik hem de deneysel incelemelerde bağımlı değişkenin iki sonuçlu olduğunda cevap fonksiyonunun şeklinin S veya ters S şeklinde olacağını göstermektedir. Bağımlı değişken, Şekil 2’de görüldüğü gibi bitme noktaları dışında yaklaşık olarak doğrusaldır. Bu cevap fonksiyonları 0 ve 1 değerlerinde X ve Y eksenlerine asimptottur.



**Şekil 2:** S ve ters S şeklindeki  $cX_{rap}$  fonksiyonu grafikleri

Şekil 2’de gösterilen cevap fonksiyonları, lojistik cevap fonksiyonları olarak bilinmektedir. Lojistik fonksiyonun 0 ve 1 arasında bir değişim aralığına sahip olması lojistik fonksiyonun seçilmesindeki ilk büyük sebeptir. Lojistik model, ortaya çıkacak tehlikeyi 0 ile 1 arasında herhangi bir değer olarak sezinlemeye yarar. Diğer bir ifadeyle 1’in üstünde ya da 0’ın altında bir risk olmaz. Bu durum her model için her zaman doğru olmamaktadır (Hosmer – Lemeshow, 1980: 1043-1069).

Verilerin analizinde ilk olarak katılımcıların Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık ölçeklerine verdikleri cevapların ölçek puanları hesaplanmıştır. Bu puanlardan 20-60 arası İş tatmini veya örgütsel bağlılığı “ 1 (Var)”, 61-100 arası puanı olanların ise İş tatmini veya örgütsel bağlılığı “0 (Yok)” olarak kodlanmıştır. Daha sonra lojistik regresyon analizi uygulanmıştır.

### 3.6. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmeler

Anket verileri SPSS 20 Paket Programı ile analiz edilmiştir.

#### 3.6.1. Demografik Özellikler

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2-17’de verilmiştir.

Tablo 2’de katılımcıların cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 2 :** Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı

<b>Cinsiyet</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Bay	187	60,7
Bayan	121	39,3
<b>Toplam</b>	<b>308</b>	<b>100,0</b>

Tablo 2’de araştırmaya katılan 308 kişiden %60,7’si bay, %39,3’ü bayandır. Sonuçlara göre erkeklerin oranı bayanların oranından daha fazladır.

Tablo 3’te katılımcıların yaşa göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 3 :** Katılımcıların yaşa göre dağılımı

<b>Yaş</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
18-25 arası	19	6,2
26-30 arası	60	19,5
31-35 arası	79	25,6
36-40 arası	46	14,9
41 ve üstü	104	33,7
<b>Toplam</b>	<b>308</b>	<b>100,0</b>

Tablo 3’te araştırmaya katılanların %6,2’sinin 18-25 yaş arası, %19,5’inin 26-30 yaş arası, %25,6’sının 31-35 yaş arası, %14,9’unun 36-40 yaş arası ve %33,7’sinin de 41 ve üstü olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılanların çoğunluğu 41 yaş üstündedir.

Tablo 4’te katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 4 :** Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı

<b>Medeni durum</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evli	233	75,6
Bekar	75	24,4
<b>Toplam</b>	<b>308</b>	<b>100,0</b>

Tablo 4’te araştırmaya katılanların %75,6’sı evli, %24,4’ü bekadır. Dağılım sonuçlarına göre katılımcıların çoğunluğu evlidir. Anket sonuçlarına göre katılımcıların büyük çoğunluğu evlidir.

Tablo 5'te katılımcılardan evli olan personelin eş durumuna göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 5 :** Katılımcılardan evli olan personelin eş durumuna göre dağılımı

<b>Eşiniz çalışıyor mu ?</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet	123	52,7
Hayır	110	47,3
<b>Toplam</b>	<b>233</b>	<b>100,0</b>

Tablo 5'te araştırmaya katılanlardan evli olan personelin %52,7'sinin eşinin çalıştığı ve %47,3'ünün eşinin çalışmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 6'da katılımcılardan evli olan personelin çocuk sayılarına ait dağılım verilmiştir.

**Tablo 6 :** Katılımcılardan evli olan personelin çocuk sayılarına ait dağılımı

<b>Kaç çocuğunuz var?</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Yok	87	28,2
"1" tane	66	21,4
"2" tane	111	36,0
"3" tane	28	9,1
"4 ve yukarısı"	16	5,2
<b>Toplam</b>	<b>308</b>	<b>100,0</b>

Tablo 6'da araştırmaya katılan personelin %28,2'sinin çocuğunun olmadığı, %21,4'ünün 1 tane, %36'sının 2 tane, %9,1'inin 3 tane ve %5,2'sinin 4 ve yukarısı olduğu saptanmıştır.

Tablo 7'de katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 7 :** Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı

<b>Eğitim durumunuz?</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
İlkokul/Ortaokul	11	3,6
Lise ve dengi	64	20,8
Fakülte/Yüksekokul	198	64,3
Lisansüstü	35	11,4
<b>Toplam</b>	<b>308</b>	<b>100,0</b>

Tablo 7’de araştırmaya katılanların %3,6’sı ilkokul veya ortaokul mezunu, %20,8’i lise ve dengi okul mezunu, %64,3’ü fakülte veya yüksekokul mezunu ve %11,4’ü lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Anket verilerine göre katılımcıların çoğunluğu fakülte veya yüksekokul mezunudur.

Tablo 8’de katılımcıların memleketlerine göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 8 :** Katılımcıların memleketlerine göre dağılımı

<b>Memleket</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Sivas	242	78,5
Diğer	66	21,5
<b>Toplam</b>	<b>308</b>	<b>100,0</b>

Tablo 8’de katılımcıların %78,4’ü Sivaslı, %21,4’ü diğer illere mensuptur. Dağılım sonuçlarına göre katılımcıların büyük bir çoğunluğu Sivaslıdır.

Tablo 9’da katılımcılardan yönetim sorumlulukları olanların durumuna ait dağılım verilmiştir.

**Tablo 9 :** Katılımcılardan yönetim sorumlulukları olanların durumuna ait dağılım

<b>Yönetim sorumluluğunuz var mı?</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet	77	25,0
Hayır	231	75,0
<b>Toplam</b>	<b>308</b>	<b>100,0</b>

Tablo 9’da araştırmaya katılanların %25’inin yönetim sorumluluğu olduğu, %75’inin ise yönetim sorumluluğu olmadığı tespit edilmiştir.



Tablo 10’da katılımcıların hizmet sınıfına göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 10 :** Katılımcıların hizmet sınıfına göre dağılımı

<b>Hizmet Sınıfı</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Avuk. Hiz. Sınıfı	4	1,3
Din Hiz. Sınıfı	1	0,3
Genel İdare Hiz Sınıfı	167	54,2
Sağlık Hiz. Sınıfı	74	24,0
Teknik Hiz. Sınıfı	30	9,7
Yard. Hiz. Sınıfı	32	10,4
<b>Toplam</b>	<b>308</b>	<b>100,0</b>

Tablo 10’da araştırmaya katılanların %1,3’ünün avukatlık hizmetleri sınıfında, %0,3’ünün din hizmetleri sınıfında, %54,2’sinin genel idare hizmetleri sınıfında, %24’ünün sağlık hizmetleri sınıfında, %9,7’sinin teknik hizmetleri sınıfında ve %10,4’ünün yardımcı hizmetler sınıfında olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre katılımcıların yarısından fazlası genel idare hizmetleri sınıfında görev yapmaktadır.

Tablo 11’de katılımcıların mesleki kıdemine göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 11 :** Katılımcıların mesleki kıdemine göre dağılımı

<b>Mesleki kıdeminiz?</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
1–5 arası	73	23,7
6 ve üzeri	235	76,3
<b>Toplam</b>	<b>308</b>	<b>100,0</b>

Tablo 11’de araştırmaya katılanların %23,7’si 1-5 yıllık, %76,3’ü 6 ve üzeri yıllık mesleki kıdeme sahiptir. Dağılım sonuçlarına göre katılımcıların çoğunluğu tecrübeli personelden oluşmaktadır.

Tablo 12’de katılımcıların bu kurumdaki hizmet yılına göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 12 : Katılımcıların bu kurumdaki hizmet yılına göre dağılımı**

<b>Bu kurumdaki hizmet yılınız?</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
1-5 arası	97	31,5
6 ve üzeri	211	68,5
<b>Toplam</b>	<b>308</b>	<b>100,0</b>

Tablo 12’de katılımcıların %31,5’i 1-5 yıldır Cumhuriyet Üniversitesinde, %68,5’i 6 ve üzeri yıldır Cumhuriyet Üniversitesinde görev yapmaktadır.

Tablo 13’te katılımcıların çalıştığı birime göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 13 : Katılımcıların çalıştığı birime göre dağılımı**

<b>Çalıştığınız birim</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Fakülte/Yüksekokul/ Enstitü	78	25,3
Rektörlük/Daire Başkanlıkları/ Araştırma Merkezleri/Bağlı Birimler	230	74,7
<b>Toplam</b>	<b>308</b>	<b>100,0</b>

Tablo 13’te araştırmaya katılanların %25,3’ü fakülte, yüksekokul ve enstitülerde görev yapmakta olup, %74,7’si ise Üniversitemiz rektörlüğünde, daire başkanlıklarında, araştırma merkezlerinde ve bağlı birimlerde ( Hastane vs. ) görev yapmaktadır. Dağılım sonuçlarına göre Üniversitemiz rektörlüğünde, daire başkanlıklarında, araştırma merkezlerinde ve bağlı birimlerde ( Hastane vs. ) görev yapanların sayısı çoğunluk göstermektedir.

Tablo 14’te katılımcıların uzun vadede mesleki planına göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 14 :** Katılımcıların uzun vadede mesleki planına göre dağılımı

<b>Uzun vadede mesleki planınız?</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Emeklilik	97	31,5
Kariyer	64	20,8
Kurum Değişirme	19	6,2
İstifa	7	2,3
Göreve Devam	101	32,7
Meslek Değişimi	20	6,5
<b>Toplam</b>	<b>308</b>	<b>100,0</b>

Tablo 14’te araştırmaya katılanların %31,5’i emeklilik planı yapmakta olduğu, %20,8’i kariyer hedeflemekte, %6,2’si kurum değiştirme düşüncesinde, %2,3’i istifa düşünmekte, %32,8’i göreve devam etme isteğinde, %6,5’i meslek değişimi düşüncesinde olduğu görülmektedir. Buna göre, çalışan personelin %85’i uzun vadede kurumda kalmak istemektedir.

Tablo 15’te katılımcıların bulunduğu kurumda çalışma sebebine göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 15 :** Katılımcıların bulunduğu kurumda çalışma sebebine göre dağılımı

<b>Bulduğunuz kurumda niçin çalışmaktasınız?</b>	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Ekonomik ve Zorunlu nedenlerle	206	66,9
Sevdiğim İçin	88	28,6
Diğer	14	4,5
<b>Toplam</b>	<b>308</b>	<b>100,0</b>

Tablo 15’te araştırmaya katılanların %66,9’unun ekonomik ve zorunlu nedenlerle kurumda çalıştığı, %28,6’sının sevdikleri için ve %4,5’inin ise diğer nedenlerle bu kurumda çalıştığı tespit edilmiştir. Diğer nedenlerle çalışanların bazıları bu kurumda çalışma sebebini meslekleri icabı olduğunu belirtmişlerdir. Bazıları ise atama bekledikleri için çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 16’da katılımcıların sonuç olarak iş tatminine sahip olup olmadıklarına ait dağılım verilmiştir.

**Tablo 16 :** Katılımcıların sonuç olarak iş tatminine göre dağılımları

<b>Sonuç olarak değerlendirdiğinizde işinizle ilgili iş doyumuna sahip olduğunuzu söylemek mümkün müdür ?</b>		
	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet	218	70,8
Hayır	90	29,2
<b>Toplam</b>	308	100,0

Tablo 16’da araştırmaya katılanlardan %70,8’inin iş doyumuna sahip olduğu ve %29,2’sinin iş doyumuna sahip olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre katılımcıların büyük çoğunluğu iş tatminine sahiptir.

Tablo 17’de katılımcıların sonuç olarak örgütsel bağlılığa sahip olup olmadıklarına ait dağılım verilmiştir.

**Tablo 17 :** Katılımcıların sonuç olarak örgütsel bağlılığa göre dağılımları

<b>Sonuç olarak değerlendirdiğinizde işinizle ilgili örgütsel bağlılığa sahip olduğunuzu söylemek mümkün müdür ?</b>		
	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet	205	66,6
Hayır	103	33,4
<b>Toplam</b>	308	100,0

Tablo 17’de araştırmaya katılanlardan %66,6’sının kuruma bağlılığının olduğu ve %33,4’ünün ise bağlı olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu örgüte bağlı olduklarını belirtmişlerdir.

### 3.6.2. Likert Tipi Soruların Ortalama ve Standart Sapmaları

İdari personelin iş tatminlerine etki edebilecek likert tipi soruların ortalama ve standart sapmaları Tablo 18’de verilmiştir.

**Tablo 18 :** İdari Personelin İş Tatminlerine Etki Edebilecek Likert Tipi Soruların Ortalama ve Standart Sapmaları

İş Tatmini Önem Dereceleri		
Maddeler	Ortalama	Standart Sapma
<b>İçsel Tatmin</b>	<b>2,34</b>	<b>,432</b>
s1 İşimden “ beni her zaman meşgul etmesi “bakımından	2,18	,88
s2 İşimden “ tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından	2,37	1,02
s3 İşimden “ ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından	2,47	1,05
s4 İşimden “ toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından	2,30	1,07
s7 İşimden “ vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından	2,36	1,04
s8 İşimden “ bana sabit bir iş sağlaması “ bakımından	2,06	,90
s9 İşimden “ başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi “ bakımından	2,09	,90
s10 İşimden “ kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından	2,39	,96
s11 İşimden “ kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından	2,40	1,13
s15 İşimden “kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi” bakımından	2,72	1,54
s16 İşimden “ işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi “ bakımından	2,44	1,07
s20 İşimden “ yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından	2,27	1,07
<b>Dışsal Tatmin</b>	<b>2,65</b>	<b>,723</b>
s5 İşimden “ yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı ” bakımından	2,46	1,20
s6 İşimden “ yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından	2,58	1,18
s12 İşimden “ iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından	2,58	1,05
s13 İşimden “ yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından	3,00	1,28
s14 İşimden “ iş içinde terfi olanağımın olması ” bakımından	3,10	1,25
s17 İşimden “ çalışma şartları” bakımından	2,50	1,20
s18 İşimden “ çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından	2,29	1,13
s19 İşimden “ yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından	2,65	1,20

Tablo 18'e göre her bir faktörü oluşturan ifadelerde en yüksek ortalamaya sahip skorlara bakıldığında İçsel İş Tatmini faktörü altında yer alan "İşimden "kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi" bakımından ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu değer 2.72 olarak görülmektedir. Buna göre personel kendi kararlarının uygulamaya konması konusunda serbestliğe sahip olmak istemektedir.

Ayrıca dışsal İş Tatmini faktörünü oluşturan ifadelerden "İşimden " iş içinde terfi olanağının olması " bakımından" ifadesi grup içinde en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu değer 3.10 olarak görülmektedir. Buna göre personel iş içinde terfi olanaklarının yeterli olmadığı düşüncesindedir.

Bunun yanı sıra her bir faktörü oluşturan ifadelerde en düşük ortalamaya sahip skorlara bakıldığında ise İçsel İş Tatmini faktörü altında yer alan "İşimden " bana sabit bir iş sağlaması " bakımından" ifadesi en düşük ortalamaya sahiptir. Bu değer 2.06'dır. Bu değere göre personel işinin kendisine sabit bir iş sağlaması bakımından oldukça memnundur. Dışsal İş Tatmini faktörünü oluşturan ifadelerden "İşimden " çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları" bakımından" ifadesi grup içinde en düşük ortalamaya sahiptir. Bu değer 2.29 olarak tespit edilmiştir. Buna göre personel çalışma ortamında arkadaşlık ilişkilerinden memnundur.

İdari personelin örgütsel bağlılığına etki edebilecek likert tipi soruların ortalama ve standart sapmaları Tablo 19’da verilmiştir.

**Tablo 19:** İdari Personelin Örgütsel Bağlılığına Etki Edebilecek Likert Tipi Soruların Ortalama ve Standart Sapmaları

<b>Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Önem Dereceleri</b>		
<b>Maddeler</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>Duygusal bağlılık</b>	<b>2,47</b>	<b>,819</b>
s1 Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	2,58	1,24
s2 Çalıştığım kurumun problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum.	2,37	1,11
s3 Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir “aidiyet duygusu” hissediyorum	2,34	1,04
s4 Kendimi çalıştığım kuruma “duygusal olarak bağlı” hissediyorum.	2,50	1,08
s5 Kurumumda kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum.	2,50	1,07
s6 Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	2,50	1,54
<b>Devam bağlılığı</b>	<b>3,00</b>	<b>,534</b>
s7 Şu anda kurumda çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır.	3,03	1,26
s8 İstesem bile şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.	2,64	1,21
s9 Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verirsem hayatım altüst olur.	3,24	1,25
s10 Kurumdan ayrılmayı düşünmememin nedeni fazla alternatifimin olmayışından dolayıdır.	3,03	1,21
s11 Şu an çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.	3,03	1,09
s12 Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma alternatifim çok fazla yoktur	2,98	1,23
<b>Normatif bağlılık</b>	<b>2,86</b>	<b>,588</b>
s13 Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.	3,06	1,17
s14 Benim için avantajlı olsa bile, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	2,49	1,06
s15 Kurumdan şimdi ayrılırsam, kendimi “suçlu” hissederim.	3,28	1,13
s16 Çalıştığım kurum sadakat gösterilebilecek bir kurumdur.	2,58	1,19
s17 Kurumumda çalışan insanlara karşı bir yükümlülük hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılamam.	2,95	1,21
s18 Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	2,80	1,28

Tablo 19’a göre her bir faktörü oluşturan ifadelerde en yüksek ortalamaya sahip skora bakıldığında Duygusal Bağlılık faktörü altında yer alan “Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.” ifadesi en

yüksek ortalamaya sahiptir. Bu değer 2.58 olarak görülmektedir. Buna göre personelin hayatının geri kalan kısmını bu kurumda geçirmesi personeli yeterince mutlu etmemektedir. Devam Bağlılığı faktörünü oluşturan ifadelerden “Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verirsem hayatım altüst olur.” ifadesi grup içinde en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu değer 3.24’tür. Bu değere göre personel çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşündüğünde hayatının altüst olacağı düşüncesine katılmamaktadır. Normatif Bağlılığı oluşturan değişkenlerden ise “Kurumdan şimdi ayrılırsam, kendimi “suçlu” hissederim.” ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu değer 3.28 olarak elde edilmiştir. Buna göre personel kurumdan ayrıldığında kendisini suçlu hissetme düşüncesine sahip değildir.

Bunun yanı sıra her bir faktörü oluşturan ifadelerde en düşük ortalamaya sahip skorlara bakıldığında ise Duygusal Bağlılık faktörü altında yer alan “Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir “aidiyet duygusu” hissediyorum” ifadesi en düşük ortalamaya sahiptir. Bu değer 2.34’tür. Buna göre personel kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu taşımaktadır. Devam Bağlılığı faktörünü oluşturan ifadelerden “İstesem bile şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.” ifadesi grup içinde en düşük ortalamaya sahiptir. Bu değer 2.64 olarak tespit edilmiştir. Bu değere göre personel şu anda bu kurumdan ayrılmasının zor olduğu kanaatindedir. Normatif Bağlılığı oluşturan değişkenlerden ise “Benim için avantajlı olsa bile, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.” ifadesi en düşük ortalamaya sahiptir. Bu değer 2.49’dur. Buna göre personel kurumdan ayrılmanın doğru olmadığı düşüncesine sahiptir.

### **3.6.3. Faktör Analizi**

Birden fazla parametreye bağlı bir değişkeni açıklayarak fayda sağlayan bağımsız değişkenlerin sayısını ve bu bağımsız parametrelerin faktör yüklerini belirlemede kullanılan tekniğe “faktör analizi” denir. Bu analizin en büyük hedeflerinden biri, değişkenler arasındaki bağımlılığın kaynağını araştırmaktır. Bu analizlerde, tüm parametreler arasındaki ilişkiler incelenir. Bu ilişkilere dayanılarak verilerin daha anlamlı ve özet olarak gösterilmesi sağlanır (Baykul, 1992:173).



### 3.6.3.1. İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi

İş tatmini ölçeğine ait verilere faktör analizi yapılabilmesi için, örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Bu sebeple Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerlerine bakmak gerekmektedir. KMO'nun 0.60'ın üzerinde olması örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir (Lamm ve Levis, 1999:13). İş tatmini ölçeğine ait faktör analizinde KMO değeri 0.913 olarak (Tablo 20 ) elde edilmiştir. Bu değer 0.60'ın üzerinde olduğundan faktör analizine mükemmel düzeyde uygundur.

**Tablo 20 :** İş Tatmini Ölçeğinin KMO ve Bartlett Testi Tablosu

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,913
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-Kare	2616,617
	SD	190
	Sig.	,000

Barlett's testinin sonuçlarına göre ise, ( $p < 0.01$ ), verilerin normal dağılım gösterdiğini ve değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır.

İş tatmini ölçeğinin faktör yapısının incelenmesi amacıyla Temel Bileşenler Analizi ve Varimaks Rotasyon yöntemleri kullanılmıştır. İş tatmini ölçeğine ait faktör analizi Tablo 21'de verilmiştir.

**Tablo 21: İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi**

<b>İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi</b>					
	<b>Ort</b>	<b>SS</b>	<b>Faktör Yükleri</b>	<b>Öz Değer (%)</b>	<b>Kümülatif Değer (%)</b>
<b>Faktör 1: Dışsal Tatmin</b>				38,517	38,517
s5 İşimden “ yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı ” bakımından	2,46	1,20	,807		
s6 İşimden “ yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından	2,58	1,18	,794		
s17 İşimden “ çalışma şartları” bakımından	2,50	1,20	,737		
s19 İşimden “ yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından	2,65	1,20	,683		
s12 İşimden “ iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından	2,58	1,05	,669		
s18 İşimden “ çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından	2,29	1,13	,630		
s13 İşimden “ yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından	3,00	1,28	,630		
s14 İşimden “ iş içinde terfi olanağımın olması ” bakımından	3,10	1,25	,625		
<b>Faktör 2 : İçsel Tatmin</b>				7,502	46,019
s11 İşimden “ kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından	2,40	1,13	,823		
s10 İşimden “ kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından	2,39	,960	,745		
s20 İşimden “ yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından	2,27	1,07	,705		
s9 İşimden “ başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi “ bakımından	2,09	,900	,701		
s4 İşimden “ toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından	2,30	1,07	,643		
s16 İşimden “ işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi “ bakımından	2,44	1,07	,618		
s3 İşimden “ ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından	2,47	1,05	,520		
s1 İşimden “ beni her zaman meşgul etmesi “bakımından	2,18	,880	,516		
s2 İşimden “ tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından	2,37	1,02	,510		
s8 İşimden “ bana sabit bir iş sağlaması “ bakımından	2,06	,900	,496		
s15 İşimden “kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi” bakımından	2,72	1,54	,475		
s7 İşimden “ vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından	2,36	1,04	,403		

Tablo 21’de İş tatmini ölçeğine ait faktör analizinin toplam varyansı açıklama oranı % 46,019 olarak gerçekleşmiştir. **İş tatmini ölçeğinin orijinal boyutları ile iş tatmini faktör analizi sonuçlarının uygunluk gösterdiği görülmektedir.**

### 3.6.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

Örgütsel bağlılığa ait faktör analizinde KMO değeri 0,883 ( Tablo 22) olarak elde edilmiştir. Bu değer 0.60’ın üzerinde olduğundan faktör analizine mükemmel düzeyde uygundur.

**Tablo 22 :** Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin KMO ve Bartlett Testi Tablosu

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,883
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-Kare	2120,585
	SD	153
	Sig.	,000

Tablo 22’de Bartlett’s testinin sonuçlarına göre ise, ( $p < 0.01$ ), verilerin normal dağılım gösterdiğini ve değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeğine ait faktör analizi Tablo 23’te gösterilmiştir.

**Tablo 23 : Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi**

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi					
	Ort	SS	Faktör Yükleri	Öz Değer (%)	Kümülatif Değer (%)
<b>Faktör 1: Duygusal bağlılık</b>				32,942	32,942
s1 Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	2,58	1,24	,741		
s2 Çalıştığım kurumun problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum.	2,37	1,11	,680		
s3 Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir “aidiyet duygusu” hissediyorum	2,34	1,04	,870		
s4 Kendimi çalıştığım kuruma “duygusal olarak bağlı” hissediyorum.	2,50	1,08	,830		
s5 Kurumumda kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum.	2,50	1,07	,836		
s6 Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	2,50	1,54	,620		
<b>Faktör 2 : Devam bağlılığı</b>				13,058	46,001
s7 Şu anda kurumda çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır.	3,03	1,26	,657		
s8 İstesem bile şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.	2,64	1,21	,545		
s9 Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verirsem hayatım altüst olur.	3,24	1,25	,609		
s10 Kurumdan ayrılmayı düşünmememin nedeni fazla alternatifimin olmayışından dolayıdır.	3,03	1,21	,762		
s12 Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma alternatifim çok fazla yoktur	2,98	1,23	,675		
<b>Faktör 3 : Normatif bağlılık</b>				6,772	52,773
s14 Benim için avantajlı olsa bile, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	2,49	1,06	,685		
s15 Kurumdan şimdi ayrılırsam, kendimi “suçlu” hissederim.	3,28	1,13	,784		
s16 Çalıştığım kurum sadakat gösterilebilecek bir kurumdur.	2,58	1,19	,561		
s17 Kurumumda çalışan insanlara karşı bir yükümlülük hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılamam.	2,95	1,21	,783		
s18 Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	2,80	1,28	,522		

Tablo 23'e bakıldığında, Örgütsel bağlılığın faktör analizinde iki madde elenmiştir. Bu maddeler orijinal ölçekteki 11. Madde (Şu an çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum) ve 13. Maddelerdir (Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum).

Bu maddeler elendikten sonra **faktör analizi sonuçları örgütsel bağlılık ölçeğinin orijinal boyutlarıyla uygunluk göstermektedir.**

Örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizinin toplam varyansı açıklama oranı % 52,773 olarak gerçekleşmiştir.

### 3.6.4. Faktör Analizine Ait Sonuçların Demografik Özellikler İle Karşılaştırılması

Faktör analizine ait sonuçlar ile demografik özelliklerde iki şıklı olanlar t testi ile, ikiden fazla olanlar ise varyans analizi ile karşılaştırılmıştır.

#### 3.6.4.1. T Testi Karşılaştırmaları

İdari personelin cinsiyetine göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının karşılaştırılması Tablo 24'te verilmiştir.

**Tablo 24** : Cinsiyete Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık		T	Serbestlik derecesi	Önem Seviyesi	Farkların Standart Hatası	Farkların 95% Güven Sınırı	
						Alt	Üst
İçsel Tatmin	Bay	-1,081	306	,280	,07666	-,23374	,06796
	Bayan		237,900		,07831	-,23716	,07138
Dışsal Tatmin	Bay	-,627	306	,531	,09927	-,25757	,13312
	Bayan		242,876		,10083	-,26083	,13638
Duygusal Bağlılık	Bay	-,350	306	,726	,10573	-,24508	,17102
	Bayan		273,647		,10355	-,24089	,16684
Devam Bağlılığı	Bay	,625	306	,533	,08534	-,11461	,22124
	Bayan		281,889		,08269	-,10946	,21608
Normatif Bağlılık	Bay	-,750	306	,454	,08951	-,24321	,10904
	Bayan		285,307		,08632	-,23699	,10281

Tablo 24’te iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeğinin faktörlerine ait t hesap değeri, serbestlik derecesi, önem seviyesi ve %95 güven aralıkları verilmiştir.

Tablo 24’e bakıldığında iş tatmini ölçeğinin içsel tatmin ve dışsal tatmin faktörlerine ve örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörlerine ait t hesap değerleri bulunmuştur. Bu değerlerin önem seviyelerine bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı değildir. Yani iş tatmini ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarında cinsiyet bakımından fark yoktur.

İdari personelin medeni durumuna göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının karşılaştırılması Tablo 25’te gösterilmiştir.

**Tablo 25:** Medeni Duruma Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık		T	Serbestlik derecesi	Önem Seviyesi	Farkların Standart Hatası	Farkların 95% Güven Sınırı	
						Alt	Üst
İçsel Tatmin	Evli	-1,070	306	,285	,08724	-,26502	,07830
	Bekar		109,065		,09573	-,28310	,09638
Dışsal Tatmin	Evli	-,748	306	,455	,11293	-,30669	,13776
	Bekar		112,528		,12113	-,32445	,15552
Duygusal Bağlılık	Evli	-3,005	306	,003*	,11860	-,58974	-,12300
	Bekar		112,028		,12761	-,60921	-,10352
Devam Bağlılığı	Evli	-,496	306	,620	,09713	-,23933	,14293
	Bekar		118,416		,10060	-,24741	,15101
Normatif Bağlılık	Evli	-3,112	306	,002*	,10037	-,50986	-,11488
	Bekar		109,027		,11017	-,53072	-,09402

\*:  $p < 0,05$  ; \*\*:  $p < 0,01$

Tablo 25’te iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörlerine ait t hesap değerleri, serbestlik derecesi, önem seviyesi ve %95 güven aralıkları verilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin “Duygusal bağlılık” faktörüne ait t hesap değeri -3,005 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,003 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Yani duygusal bağlılık faktörüne göre medeni durum farklılık göstermektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin “Normatif Bağlılık” faktörüne ait t hesap

değeri -3,112 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,002 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Yani bu faktöre bakıldığında da katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Ancak katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

İdari personelin eşinin çalışıp çalışmama durumuna göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının karşılaştırılması Tablo 26’da verilmiştir.

**Tablo 26** : Eşinin Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık		T	Serbestlik derecesi	Önem Seviyesi	Farkların Standart Hatası	Farkların 95% Güven Sınırı	
						Alt	Alt
İçsel Tatmin	Evet	,760	305	,448	,07670	-,09260	,20925
	Hayır		256,173		,07716	-,09363	,21028
Dışsal Tatmin	Evet	,027	305	,979	,09932	-,19279	,19811
	Hayır		264,256		,09904	-,19235	,19766
Duygusal Bağlılık	Evet	-1,230	305	,220	,10545	-,33717	,07783
	Hayır		287,886		,10212	-,33066	,07132
Devam Bağlılığı	Evet	,499	305	,618	,08528	-,12529	,21035
	Hayır		280,900		,08337	-,12159	,20664
Normatif Bağlılık	Evet	-,526	305	,599	,08954	-,22329	,12909
	Hayır		295,874		,08560	-,21557	,12136

\*:  $p<0,05$  ; \*\*:  $p<0,01$

Tablo 26’da iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörlerine ait t hesap değerleri, serbestlik derecesi, önem seviyesi ve %95 güven aralıkları verilmiştir.

Tablo 26’da görüldüğü gibi, tüm boyutlarda olasılık düzeyi istatistiksel olarak 0,05 değerinden büyük olduğundan herhangi bir farklılık bulunamamıştır.

İdari personelin doğum yerine göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının karşılaştırılması Tablo 27’de verilmiştir.

**Tablo 27** : Doğum Yerine Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık		T	Serbestlik derecesi	Önem Seviyesi	Farkların Standart Hatası	Farkların 95% Güven Sınırı	
						Alt	Üst
İçsel Tatmin	Sivas	-,736	306	,462	,09134	-,24700	,11247
	Diğer		116,439		,08426	-,23415	,09962
Dışsal Tatmin	Sivas	-,344	306	,731	,11821	-,27325	,19198
	Diğer		116,969		,10875	-,25601	,17474
Duygusal Bağlılık	Sivas	-1,573	306	,117	,12536	-,44388	,04948
	Diğer		99,181		,12924	-,45363	,05923
Devam Bağlılığı	Sivas	-1,077	306	,282	,10145	-,30890	,09035
	Diğer		104,150		,10078	-,30913	,09058
Normatif Bağlılık	Sivas	-,267	306	,790	,10662	-,23826	,18133
	Diğer		90,349		,11917	-,26521	,20828

\*:  $p < 0,05$  ; \*\*:  $p < 0,01$

Tablo 27’de iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörlerine ait t hesap değerleri, serbestlik derecesi, önem seviyesi ve %95 güven aralıkları verilmiştir.

Tablo 27’de görüldüğü gibi iş tatmini ölçeğinin içsel tatmin, dışsal tatmin faktörleri ve örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörlerinin doğum yeri değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık faktörünün t hesap değeri -1,573 olarak hesaplanmıştır. Bu değer 0,117 önem seviyesinde anlamlıdır. Sivaslı olan katılımcıların kuruma duygusal olarak bağlı olduğu söylenebilir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin diğer faktörleri açısından doğum yerine göre istatistiksel açıdan farklılık bulunamamıştır.

İdari personelin yönetim sorumluluğu durumuna göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının karşılaştırılması Tablo 28’de gösterilmiştir.



**Tablo 28 : Yönetim Sorumluluğu Durumuna Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması**

İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık		T	Serbestlik derecesi	Önem Seviyesi	Farkların Standart Hatası	Farkların 95% Güven Sınırı	
						Alt	Üst
İçsel Tatmin	Var	-1,647	305	,101	,08640	-,31231	,02772
	Yok		133,483		,08531	-,31102	,02643
Dışsal Tatmin	Var	-1,137	305	,256	,11205	-,34787	,09309
	Yok		134,525		,11014	-,34523	,09044
Duygusal Bağlılık	Var	-1,302	305	,194	,11917	-,38963	,07937
	Yok		137,698		,11565	-,38381	,07355
Devam Bağlılığı	Var	-1,193	305	,234	,09622	-,30415	,07454
	Yok		128,874		,09696	-,30663	,07703
Normatif Bağlılık	Var	-,629	305	,530	,10120	-,26282	,13545
	Yok		130,569		,10119	-,26387	,13650

\*:  $p < 0,05$  ; \*\*:  $p < 0,01$

Tablo 28’de iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörlerine ait t hesap değerleri, serbestlik derecesi, önem seviyesi ve %95 güven aralıkları verilmiştir.

Tablo 28’de görüldüğü gibi iş tatmini ölçeğinin içsel tatmin, dışsal tatmin faktörleri ve örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörlerinin yönetim sorumluluğu durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, iş tatmini ölçeğinin içsel tatmin faktörüne ait t hesap değeri -1,647 olarak tespit edilmiştir. Bu değer 0,101 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır denilebilir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık faktörüne ait t hesap değeri -1,302 olarak tespit edilmiştir. Bu değer 0,194 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır denilebilir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörleri ile yönetim sorumluluğu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

İdari personelin çalışma birimine göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının karşılaştırılması Tablo 29’da verilmiştir.

**Tablo 29** : Çalışma Birimine Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık		T	SD	Önem Seviye	Farkların Standart Hatası	Farkların 95% Güven Sınırı	
						Alt	Üst
İçsel Tatmin	Fakülte/Yüksekokul/Enstitü	-1,322	305	,187	,08617	-,28346	,05566
	Rektörlük/Daire Bşk./ Araş. Merk./ Bağlı Birimler (Hastane vs.)	-	143,626		,08269	-,27735	,04954
Dışsal Tatmin	Fakülte/Yüksekokul/Enstitü	-1,796	305	,074*	,11122	-,41856	,01914
	Rektörlük/Daire Bşk./ Araş. Merk./ Bağlı Birimler (Hastane vs.)		164,353		,09994	-,39704	-,00239
Duygusal Bağlılık	Fakülte/Yüksekokul/Enstitü	-,541	305	,589	,11894	-,29840	,16967
	Rektörlük/Daire Bşk./ Araş. Merk./ Bağlı Birimler (Hastane vs.)		124,093		,12406	-,30991	,18118
Devam Bağlılığı	Fakülte/Yüksekokul/Enstitü	-1,186	305	,236	,09582	-,30221	,07488
	Rektörlük/Daire Bşk./ Araş. Merk./ Bağlı Birimler (Hastane vs.)		131,713		,09642	-,30441	,07707
Normatif Bağlılık	Fakülte/Yüksekokul/Enstitü	-1,950	305	,052*	,10021	-,39259	,00179
	Rektörlük/Daire Bşk./ Araş. Merk./ Bağlı Birimler (Hastane vs.)		139,072		,09783	-,38881	-,00198

\*:  $p < 0,10$  ; \*\*:  $p < 0,05$

Tablo 29’da iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörlerine ait t hesap değerleri, serbestlik derecesi, önem seviyesi ve %95 güven aralıkları verilmiştir.

Tablo 29’a bakıldığında iş tatmini ölçeğinin dışsal tatmin faktörüne ait t hesap değeri -1,796 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,074 ( $p < 0,10$ ) olduğundan çalışma birimine göre farklılık vardır denilebilir. Fakülte, Yüksekokul veya Enstitüde çalışan personelin dışsal tatmini ile Rektörlükte, daire başkanlıklarında veya bağlı birimlerde çalışan personelin, özellikle hastane çalışanlarının dışsal tatmin düzeyi farklılık göstermektedir. Bu da çalışan personelin dışsal tatmin seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık faktörüne ait t hesap değeri -1,950 olarak hesaplanmıştır. Bu değer 0,052 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Çalışma birimlerindeki farklılığın da normatif bağlılığı etkilemekte olduğu söylenebilir.

### 3.6.4.2. Varyans Analizi Karşılaştırmaları

Demografik özelliklerden iki şıktan fazla olanlara ait karşılaştırmalar varyans analizi ile yapılmıştır. Varyans analizleri sonucunda farklılık tespit edilen faktörlerde ortalamaların çoklu karşılaştırmasını yapmak için Post Hoc testlerinden Duncan testi kullanılmıştır.

Yaş değişkenine ait 5 seçenek vardır. Bunlar; 18-25 arası, 26-30 arası, 31-35 arası, 36-40 arası, 41 ve üstüdür. Yaş değişkenine ait varyans analizi tablosu Tablo 30'da verilmiştir.

**Tablo 30 : Yaşa göre Varyans Analizi Tablosu**

		Kareler Toplamı	Serb. Der.	Kareler Ort.	F	Sig.
<b>İçsel Tatmin</b>	Gruplar Arası	7,135	4	1,784	4,307	,002*
	Gruplar İçi	125,488	303	,414		
	Toplam	132,623	307			
<b>Dışsal Tatmin</b>	Gruplar Arası	8,730	4	2,182	3,103	,016*
	Gruplar İçi	213,102	303	,703		
	Toplam	221,832	307			
<b>Duygusal Bağlılık</b>	Gruplar Arası	10,060	4	2,515	3,158	,015*
	Gruplar İçi	234,434	303	,776		
	Toplam	251,401	307			
<b>Devam Bağlılığı</b>	Gruplar Arası	3,147	4	,787	1,483	,207
	Gruplar İçi	160,780	303	,531		
	Toplam	163,927	307			
<b>Normatif Bağlılık</b>	Gruplar Arası	5,615	4	1,404	2,433	,048*
	Gruplar İçi	174,808	303	,577		
	Toplam	180,423	307			

\*:  $p < 0,05$  ; \*\*:  $p < 0,01$

Tablo 30'a göre, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeğinin içsel tatmin, dışsal tatmin, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık faktörleri ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir ( $p < 0,05$ ).

Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Duncan testi uygulanmıştır (Tablo 31).

**Tablo 31 : Yaşa göre Duncan Testi Tablosu**

<b>İçsel Tatmin</b>				<b>Duygusal Bağlılık</b>			
Yaşınız	N	$\alpha = 0.05$		Yaşınız	N	$\alpha = 0.05$	
		1	2			1	2
41 ve üstü	104	2,1402		41 ve üstü	104	2,2179	
18-25	19	2,2807	2,2807	36-40	46	2,5000	2,5000
36-40	46	2,3931	2,3931	26-30	60	2,5917	2,5917
26-30	60	2,4097	2,4097	31-35	79	2,6181	2,6181
31-35	79		2,5179	18-25	19		2,6754
Sig.		,073	,116	Sig.		,054	,408
<b>Dışsal Tatmin</b>				<b>Normatif Bağlılık</b>			
Yaşınız	N	$\alpha = 0.05$		Yaşınız	N	$\alpha = 0.05$	
		1	2			1	2
18-25	19	2,4211		41 ve üstü	104	2,6843	
41 ve üstü	104	2,4688		36-40	46	2,8514	
36-40	46	2,6603	2,6603	18-25	19	2,9386	
26-30	60	2,7083	2,7083	31-35	79	2,9705	
31-35	79		2,8782	26-30	60	3,0083	
Sig.		,145	,253	Sig.		,074	

Tablo 31'e bakıldığında, yaşı 41 ve üstü olan personelin içsel tatmin düzeyinin diğer yaşlar arasındaki tatmin düzeylerinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yaşı 41 ve üstü olan personelin duygusal bağlılık düzeyinin diğer yaşlar arasındaki duygusal bağlılık düzeylerinden fazla olduğu görülmektedir. Yaşı 41 ve üstü olan personelin ve 18-25 yaş arası personelin ile diğer yaşlar arasındaki personele göre dışsal tatmin düzeyleri daha fazladır. Bunun yanı sıra normatif bağlılık düzeylerinde gruplar arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Çocuk sayısı değişkenine ait 5 seçenek vardır. Bunlar; Yok, 1 tane, 2 tane, 3 tane, 4 ve yukarısı'dır. Personelin çocuk sayısına göre varyans analizi yapılmıştır (Tablo 32).

**Tablo 32:** Çocuk Sayısına göre Varyans Analizi Tablosu

		Kareler Toplamı	Serb. Der.	Kareler Ort.	F	Sig.
<b>İçsel Tatmin</b>	Gruplar Arası	6,821	4	1,705	4,107	,003*
	Gruplar İçi	125,802	303	,415		
	Toplam	132,623	307			
<b>Dışsal Tatmin</b>	Gruplar Arası	6,329	4	1,582	2,225	,066
	Gruplar İçi	215,503	303	,711		
	Toplam	221,832	307			
<b>Duygusal Bağlılık</b>	Gruplar Arası	10,467	4	2,617	3,291	,012*
	Gruplar İçi	240,933	303	,795		
	Toplam	251,401	307			
<b>Devam Bağlılığı</b>	Gruplar Arası	3,265	4	,816	1,539	,191
	Gruplar İçi	160,662	303	,530		
	Toplam	163,927	307			
<b>Normatif Bağlılık</b>	Gruplar Arası	6,910	4	1,727	3,016	,018*
	Gruplar İçi	173,513	303	,573		
	Toplam	180,423	307			

\*:  $p < 0,05$  ; \*\*:  $p < 0,01$

Tablo 32'de görüldüğü gibi, faktörlerin çocuk sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan varyans analizi testi sonucuna göre, yaş değişkenine göre iş tatmini ölçeğinin içsel tatmin, örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri açısından istatistiksel olarak farklılık belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ). Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinin dışsal tatmin düzeyleri açısından da %10 önem düzeyinde farklılık görülmektedir. Bu sonuca göre, katılımcıların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri yaşa göre farklılaşmaktadır.

Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için çocuk sayısı değişkenine göre Duncan testi uygulanmıştır (Tablo 33).

**Tablo 33 : Çocuk Sayısına Göre Duncan Testi Tablosu**

İçsel Tatmin				Normatif Bağlılık			
Kaç çocuğunuz var?	N	$\alpha = 0.05$			Kaç çocuğunuz var?	N	$\alpha = 0.05$ 1
		1	2	3			
"4 ve yukarısı"	16	2,0208			"3"	16	2,7202
"3"	28	2,1786	2,1786		"2"	28	2,7237
"2"	111	2,2327	2,2327	2,2327	"4 ve yukarısı"	111	2,7292
Yok	87		2,4234	2,4234	"1"	87	2,9091
"1"	66			2,5379	Yok	66	3,0709
Sig.		,186	,122	,053	Sig.		,075
Duygusal Bağlılık							
Kaç çocuğunuz var?	N	$\alpha = 0.05$					
		1					
"3"	28	2,2679					
"2"	111	2,2688					
"4 ve yukarısı"	16	2,4167					
"1"	66	2,6237					
Yok	87	2,6628					
Sig.		,089					

Tablo 33'e bakıldığında, Çocuğu olmayan ve çocuk sayısı 1 adet olan personel ile çocuk sayısı 3 adet ve 4 ve yukarısı olan personeller arasında iş tatmini ölçeğinin içsel tatmin düzeyinde farklı olduğu görülmektedir. Buna göre çocuk sayısı 3 ve çocuk sayısı 4 ve yukarısı olan personelin içsel tatmin düzeyi diğerlerine göre daha fazladır. Çoklu karşılaştırma sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinde herhangi anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Eğitim durumu değişkenine ait 4 seçenek mevcuttur. Bunlar; İlkokul/Ortaokul mezunu, Lise ve dengi okul mezunu, Fakülte veya Yüksekokul mezunu, Lisansüstü mezunudur. Eğitim durumuna göre varyans analizi Tablo 34'te verilmiştir.

**Tablo 34 : Eğitim Durumuna Göre Varyans Analizi**

		Kareler Toplamı	Serb. Der.	Kareler Ort.	F	Sig.
<b>İçsel Tatmin</b>	Gruplar Arası	,203	3	,068	,155	,926
	Gruplar İçi	132,420	304	,436		
	Toplam	132,623	307			
<b>Dışsal Tatmin</b>	Gruplar Arası	1,184	3	,395	,544	,653
	Gruplar İçi	220,648	304	,726		
	Toplam	221,832	307			
<b>Duygusal Bağlılık</b>	Gruplar Arası	6,631	3	2,210	2,745	,043*
	Gruplar İçi	244,769	304	,805		
	Toplam	251,401	307			
<b>Devam Bağlılığı</b>	Gruplar Arası	13,260	3	4,420	8,918	,000**
	Gruplar İçi	150,667	304	,496		
	Toplam	163,927	307			
<b>Normatif Bağlılık</b>	Gruplar Arası	11,144	3	3,715	6,671	,000**
	Gruplar İçi	169,279	304	,557		
	Toplam	180,423	307			

\*:  $p < 0,05$  ; \*\*:  $p < 0,01$

Tablo 34'e göre, eğitim durumu duygusal bağlılık faktörüne göre istatistiksel olarak anlamıdır ( $p < 0,05$ ). Devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörlerine göre eğitim durumu açısından önemli derecede farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,01$ ). Yani ortalamaları birbirinden farklıdır.

Eğitim durumu değişkeninde farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için Duncan testi uygulanmıştır (Tablo 35).

**Tablo 35 : Eğitim Durumuna Göre Duncan Testi Tablosu**

Duygusal Bağlılık				Normatif Bağlılık			
Eğitim durumunuz?	N	$\alpha = 0.05$		Eğitim durumunuz?	N	$\alpha = 0.05$	
		1	2			1	2
İlkokul/Ortaokul	11	1,8939		İlkokul/Ortaokul	11	2,0909	
Lise ve dengi	64	2,3125	2,3125	Lise ve dengi	64		2,6771
Fakülte/Yüksekokul	198		2,5126	Fakülte/Yüksekokul	198		2,9259
Lisansüstü	35		2,6429	Lisansüstü	35		3,0762
Sig.		,079	,192	Sig.		1,000	,056

Devam Bağlılığı				
Eğitim durumunuz?	N	$\alpha = 0.05$		
		1	2	3
İlkokul/Ortaokul	11	2,0909		
Lise ve dengi	64		2,8802	
Fakülte/Yüksekokul	198		3,0244	3,0244
Lisansüstü	35			3,3000
Sig.		1,000	,440	,140

Tablo 35'e göre, eğitim durumu ilkökul veya ortaokul mezunu olan personel ile fakülte veya yüksekokul mezunu ve lisansüstü mezunlar arasında duygusal bağlılık düzeylerinde farklılık tespit edilmiştir. İlkokul veya ortaokul mezunlarının ve lise ve dengi okul mezunlarının duygusal bağlılık düzeyleri diğerlerine göre daha yüksektir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyinde ilkökul veya ortaokul mezunları ile diğer öğrenim mezunları arasında farklılık tespit edilmiştir. İlkokul veya ortaokul mezunlarının devam bağlılığı ve normatif bağlılığı diğer personele göre daha fazladır.

Hizmet sınıfı değişkenine ait 6 seçenek vardır. Bunlar; Avukatlık Hizmetleri Sınıfı, Din Hizmetleri Sınıfı, Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, Sağlık Hizmetleri Sınıfı, Teknik Hizmetler Sınıfı ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı'dır. Bu değişkene ait varyans analizi Tablo 36'da verilmiştir.



**Tablo 36 : Hizmet Sınıfına Göre Varyans Analizi Tablosu**

		Kareler Toplamı	Serb. Der.	Kareler Ort.	F	Sig.
<b>İçsel Tatmin</b>	Gruplar Arası	13,623	5	2,725	6,915	,000**
	Gruplar İçi	118,999	302	,394		
	Toplam	132,623	307			
<b>Dışsal Tatmin</b>	Gruplar Arası	38,496	5	7,699	12,683	,000**
	Gruplar İçi	183,335	302	,607		
	Toplam	221,832	307			
<b>Duygusal Bağlılık</b>	Gruplar Arası	13,592	5	2,718	3,452	,005*
	Gruplar İçi	237,808	302	,787		
	Toplam	251,401	307			
<b>Devam Bağlılığı</b>	Gruplar Arası	7,876	5	1,575	3,049	,011*
	Gruplar İçi	156,051	302	,517		
	Toplam	163,927	307			
<b>Normatif Bağlılık</b>	Gruplar Arası	5,421	5	1,084	1,871	,099
	Gruplar İçi	175,001	302	,579		
	Toplam	180,423	307			

\*:  $p < 0,05$  ; \*\*:  $p < 0,01$

Tablo 36'ya bakıldığında, iş tatmini ölçeğinin içsel tatmin ve dışsal tatmin faktöründe önemli derecede farklılık gözükmemektedir ( $p < 0,01$ ). Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile hizmet sınıfı arasında yine anlamlı bir farklılık gözükmemektedir.

Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Duncan testi yapılmıştır (Tablo 37).

**Tablo 37 : Hizmet Sınıfına Göre Duncan Testi Tablosu**

İçsel Tatmin				Devam Bağlılığı			
Hizmet Sınıfınız?	N	$\alpha = 0.05$		Hizmet Sınıfınız?	N	$\alpha = 0.05$	
		1	2			1	2
Avuk. Hiz. Sınıfı	4	1,7292		Yard. Hiz. Sınıfı	32	2,6771	
Din Hiz. Sınıfı	2	2,0000	2,0000	Sağlık Hiz. Sınıfı	74	2,8874	
Teknik Hiz. Sınıfı	30	2,0861	2,0861	Genel İdare Hiz. Sınıfı	167	3,0529	3,0529
Genel İdare Hiz. Sınıfı	167	2,2390	2,2390	Teknik Hiz. Sınıfı	30	3,1333	3,1333
Yard. Hiz. Sınıfı	32	2,3776	2,3776	Din Hiz. Sınıfı	2	3,3333	3,3333
Sağlık Hiz. Sınıfı	74		2,6757	Avuk. Hiz. Sınıfı	4		3,7917
Sig.		,081	,069	Sig.		,125	,075
Dışsal Tatmin				Duygusal Bağlılık			
Hizmet Sınıfınız?	N	$\alpha = 0.05$		Hizmet Sınıfınız?	N	$\alpha = 0.05$	
		1	2			1	2
Avuk. Hiz. Sınıfı	4	2,0000		Avuk. Hiz. Sınıfı	4	1,7500	
Din Hiz. Sınıfı	2	2,2500		Teknik Hiz. Sınıfı	30	2,1667	
Genel İdare Hiz Sınıfı	167	2,4034	2,4034	Yard. Hiz. Sınıfı	32	2,2552	
Teknik Hiz. Sınıfı	30	2,5625	2,5625	Genel İdare Hiz. Sınıfı	167	2,4341	
Yard. Hiz. Sınıfı	32	2,6992	2,6992	Din Hiz. Sınıfı	2	2,5000	
Sağlık Hiz. Sınıfı	74		3,2449	Sağlık Hiz. Sınıfı		2,7793	
Sig.		,132	,061	Sig.		,053	

**Not :** (Din Hizmetleri Sınıfında yapılan anket sayısı 1 olduğundan analiz sonucunun doğru çıkması bakımından bu analizde 2 kişi olarak alınmıştır.)

Tablo 37'ye bakıldığında, avukatlık hizmetleri sınıfındaki personelin içsel tatmin düzeyi sağlık hizmetleri sınıfındaki personelden daha fazladır.

Aynı zamanda sağlık hizmetleri sınıfındaki personelin diğer hizmet sınıfındaki personele göre dışsal tatmin düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir. Dışsal tatmin düzeyi sağlık personellerinde daha azdır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık düzeyinde önemli bir farklılık görülmemektedir.

Avukatlık hizmetleri sınıfındaki personelin örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı düzeyinin sağlık hizmetleri sınıfındaki personele ve yardımcı hizmetler sınıfındaki personele göre daha az olduğu görülmektedir.

Mesleki kıdem değişkenine ait 6 seçenek mevcuttur. Bunlar; 1–5 yıl arası, 6–10 yıl arası, 11–15 yıl arası, 16–20 yıl arası, 21–25 yıl arası, 26 ve üzeri'dir. Bu değişkene ait varyans analizi Tablo 38'de verilmiştir.

**Tablo 38 :** Mesleki Kıdeme Göre Varyans Analizi Tablosu

		Kareler Toplamı	Serb. Der.	Kareler Ort.	F	Sig.
<b>İçsel Tatmin</b>	Gruplar Arası	3,491	5	,698	1,633	,151
	Gruplar İçi	129,131	302	,428		
	Toplam	132,623	307			
<b>Dışsal Tatmin</b>	Gruplar Arası	8,931	5	1,786	2,534	,029*
	Gruplar İçi	212,900	302	,705		
	Toplam	221,832	307			
<b>Duygusal Bağlılık</b>	Gruplar Arası	7,613	5	1,523	1,886	,097
	Gruplar İçi	243,787	302	,807		
	Toplam	251,401	307			
<b>Devam Bağlılığı</b>	Gruplar Arası	2,961	5	,592	1,111	,354
	Gruplar İçi	160,965	302	,533		
	Toplam	163,927	307			
<b>Normatif Bağlılık</b>	Gruplar Arası	5,375	5	1,075	1,855	,102
	Gruplar İçi	175,047	302	,580		
	Toplam	180,423	307			

\*:  $p < 0,05$  ; \*\*:  $p < 0,01$

Tablo 38'de görüldüğü gibi, iş tatmini ölçeğinin dışsal tatmin faktörü ile mesleki kıdem arasında istatistiksel açıdan farklılaşma olduğu söylenebilir.

Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Duncan testi uygulanmıştır (Tablo 39).

**Tablo 39 : Mesleki Kıdeme Göre Duncan Testi Tablosu**

<b>Dışsal Tatmin</b>			
Mesleki kıdeminiz?	N	$\alpha = 0.05$	
		1	2
21–25	40	2,4500	
1–5	73	2,5034	
26 ve üzeri	35	2,5536	
16–20	36	2,6181	2,6181
6–10	77	2,7419	2,7419
11–15	47		2,9681
Sig.		,139	,058

Tablo 39'a göre mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan, 21-25 yıl arası olan ve mesleki kıdemi 26 ve üzeri olan personelin dışsal tatmin düzeyinin 11-15 yıl arası olan personele göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Kurumdaki hizmet yılı değişkenine ait 6 seçenek mevcuttur. Bunlar; 1–5 yıl arası, 6–10 yıl arası, 11–15 yıl arası, 16–20 yıl arası, 21–25 yıl arası, 26 ve üzeri'dir. Bu değişkene ait varyans analizi Tablo 40'da verilmiştir.

**Tablo 40 : Kurumdaki Hizmet Yılına Göre Varyans Analizi Tablosu**

		Kareler Toplamı	Serb. Der.	Kareler Ort.	F	Sig.
<b>İçsel Tatmin</b>	Gruplar Arası	2,118	5	,424	,980	,430
	Gruplar İçi	130,505	302	,432		
	Toplam	132,623	307			
<b>Dışsal Tatmin</b>	Gruplar Arası	11,907	5	2,381	3,426	,005*
	Gruplar İçi	209,925	302	,695		
	Toplam	221,832	307			
<b>Duygusal Bağlılık</b>	Gruplar Arası	11,394	5	2,279	2,867	,015*
	Gruplar İçi	240,006	302	,795		
	Toplam	251,401	307			
<b>Devam Bağlılığı</b>	Gruplar Arası	4,069	5	,814	1,537	,178
	Gruplar İçi	159,858	302	,529		
	Toplam	163,927	307			
<b>Normatif Bağlılık</b>	Gruplar Arası	10,843	5	2,169	3,862	,002*
	Gruplar İçi	169,580	302	,562		
	Toplam	180,423	307			

\*:  $p < 0,05$  ; \*\*:  $p < 0,01$

Tablo 40'a göre, iş tatmini ölçeğinin dışsal tatmin, örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık faktörlerinin kurumdaki hizmet yılı açısından farklılık gösterdiği görülmektedir. Diğer faktörlerde herhangi bir istatistiksel olarak farklılık görülmemektedir.

Kurumdaki hizmet yılı değişkeninin hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini tespit etmek için Duncan Testi uygulanmıştır (Tablo 41).

**Tablo 41 : Kurumdaki Hizmet Yılına Göre Duncan Testi Tablosu**

Dışsal Tatmin				Normatif Bağlılık			
Bu kurumdaki hizmet yılınız?	N	$\alpha = 0.05$		Bu kurumdaki hizmet yılınız?	N	$\alpha = 0.05$	
		1	2			1	2
26 ve üzeri	23	2,3913		26 ve üzeri	23	2,3333	
21-25	31	2,4315		1-5	97		2,7526
1-5	97	2,4807		21-25	31		2,9194
16-20	28	2,7188	2,7188	16-20	28		2,9464
6-10	73	2,7860	2,7860	11-15	56		2,9494
11-15	56		2,9375	6-10	73		3,0479
Sig.		,062	,277	Sig.		1,000	,123
Duygusal Bağlılık							
Bu kurumdaki hizmet yılınız?	N	$\alpha = 0.05$					
		1	2	3			
26 ve üzeri	23	1,9565					
21-25	31	2,1559	2,1559				
1-5	97		2,4828	2,4828			
11-15	56		2,5506	2,5506			
16-20	28			2,6012			
6-10	73			2,6096			
Sig.		,323	,064	,574			

Tablo 41'e bakıldığında, kurumdaki çalışma süresi 11-15 yıl arası olan personelin iş tatmini ölçeğinin dışsal tatmin düzeyi çalışma süresi 1-5 yıl arası, 21-25 yıl arası ve 26 ve üzeri yıl olan personelden daha azdır.

Çalışma süresi 26 ve üzeri olan ve 21-25 yıl arası olan personelin diğer personele göre duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma süresi 26 ve üzeri yıl olan personelin normatif bağlılık düzeyinin diğer personele göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Uzun Vadede Mesleki Plan değişkenine ait 6 seçenek vardır. Bunlar; Emeklilik, Kariyer, Kurum Değiştirme, İstifa, Göreve Devam, Meslek Değişimi'dir. Bu değişkene ait varyans analizi Tablo 42'de verilmiştir.

**Tablo 42** : Uzun Vadede Mesleki Plana Göre Varyans Analizi Tablosu

		Kareler Toplamı	Serb. Der.	Kareler Ort.	F	Sig.
<b>İçsel Tatmin</b>	Gruplar Arası	11,291	5	2,258	5,621	,000**
	Gruplar İçi	121,332	302	,402		
	Toplam	132,623	307			
<b>Dışsal Tatmin</b>	Gruplar Arası	8,464	5	1,693	2,396	,038*
	Gruplar İçi	213,368	302	,707		
	Toplam	221,832	307			
<b>Duygusal Bağlılık</b>	Gruplar Arası	20,637	5	4,127	5,402	,000**
	Gruplar İçi	230,763	302	,764		
	Toplam	251,401	307			
<b>Devam Bağlılığı</b>	Gruplar Arası	7,135	5	1,427	2,749	,019*
	Gruplar İçi	156,792	302	,519		
	Toplam	163,927	307			
<b>Normatif Bağlılık</b>	Gruplar Arası	12,966	5	2,593	4,677	,000**
	Gruplar İçi	167,456	302	,554		
	Toplam	180,423	307			

\*:  $p < 0,05$  ; \*\*:  $p < 0,01$

Tablo 42'ye bakıldığında, araştırmaya katılan çalışanların uzun vadede mesleki planları ile iş tatmini ölçeğinin dışsal tatmin ve örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı faktörleri arasında 0,05 düzeyinde anlamlılık tespit edilmiş olup, örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık faktörleri arasında ise 0,01 düzeyinde önemli bir anlamlılık tespit edilmiştir.

Uzun vadede mesleki plan değişkeninin hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini tespit etmek amacıyla Duncan testi yapılmıştır (Tablo 43).

**Tablo 43 : Uzun Vadede Mesleki Plana Göre Duncan Testi Tablosu**

İçsel Tatmin				Duygusal Bağlılık				
Uzun vadede mesleki planınız?	N	$\alpha = 0.05$		Uzun vadede mesleki planınız?	N	$\alpha = 0.05$		
		1	2			1	2	3
Göreve Devam	101	2,1320		Göreve Devam	101	2,2244		
Kariyer	64	2,3503		Emeklilik	97	2,3900	2,3900	
Emeklilik	97	2,3737		Kariyer	64	2,5677	2,5677	2,5677
Kurum Değişirme	19	2,4825	2,4825	İstifa	7		2,8095	2,8095
İstifa	7		2,7857	Meslek Değişimi	20			2,9833
Meslek Değişimi	20		2,8417	Kurum Değişirme	19			3,0877
Sig.		,101	,081	Sig.		,229	,141	,077
Dışsal Tatmin				Normatif Bağlılık				
Uzun vadede mesleki planınız?	N	$\alpha = 0.05$		Uzun vadede mesleki planınız?	N	$\alpha = 0.05$		
		1	2			1	2	3
Göreve Devam	101	2,5062		Göreve Devam	101	2,6551		
Kariyer	64	2,6172		Emeklilik	97	2,7887	2,7887	
Emeklilik	97	2,6611		Kariyer	64	3,0443	3,0443	3,0443
Kurum Değişirme	19	2,8158		Meslek Değişimi	20	3,1417	3,1417	3,1417
Meslek Değişimi	20	2,9438	2,9438	Kurum Değişirme	19		3,2281	3,2281
İstifa	7		3,4107	İstifa	7			3,3810
Sig.		,133	,071	Sig.		,051	,079	,182
Devam Bağlılığı								
		Alfa için Altküme = 0.05						
Uzun vadede mesleki planınız?	N	1						
Emeklilik	97	2,8540						
Göreve Devam	101	2,9092						
İstifa	7	3,0714						
Kurum Değişirme	19	3,1404						
Kariyer	64	3,1979						
Meslek Değişimi	20	3,2583						
Sig.		,112						

Tablo 43'e göre, göreve devam etmeyi düşünen, kariyer hedefi olan ve emeklilik planı olan personelin meslek değişimi ve istifa düşünen personele göre içsel tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İstifa etmeyi düşünen personelin diğer personele göre dışsal tatmin düzeyi oldukça düşüktür.

Göreve devam etmeyi düşünen, emeklilik düşünen ve kariyer hedefi olan personelin diğer personele göre normatif bağlılıkları ve duygusal bağlılıkları daha yüksektir. Devam bağlılığı ile mesleki plan yönünden önemli bir farklılık görülmemektedir.

Kurumdaki çalışma sebebi değişkenine ait 3 seçenek mevcuttur. Bunlar; Ekonomik ve Zorunlu nedenlerle, Sevdiğim İçin, Diğer 'dir. Bu değişkene ait varyans analizi Tablo 44'te gösterilmiştir.

**Tablo 44 : Kurumdaki Çalışma Sebebine Göre Varyans Analizi Tablosu**

		Kareler Toplamı	Serb. Der.	Kareler Ort.	F	Sig.
<b>İçsel Tatmin</b>	Gruplar Arası	10,416	2	5,208	12,998	,000**
	Gruplar İçi	122,207	305	,401		
	Toplam	132,623	307			
<b>Dışsal Tatmin</b>	Gruplar Arası	15,068	2	7,534	11,114	,000**
	Gruplar İçi	206,763	305	,678		
	Toplam	221,832	307			
<b>Duygusal Bağlılık</b>	Gruplar Arası	9,950	2	4,975	6,285	,002*
	Gruplar İçi	241,450	305	,792		
	Toplam	251,401	307			
<b>Devam Bağlılığı</b>	Gruplar Arası	5,993	2	2,997	5,787	,003*
	Gruplar İçi	157,933	305	,518		
	Toplam	163,927	307			
<b>Normatif Bağlılık</b>	Gruplar Arası	4,659	2	2,329	4,042	,019*
	Gruplar İçi	175,764	305	,576		
	Toplam	180,423	307			

\*:  $p < 0,05$  ; \*\*:  $p < 0,01$

Tablo 44 incelendiğinde, iş tatmini ölçeğinin içsel ve dışsal tatmin faktörleri ile bulunduğu kurumda çalışma sebebi arasında önemli bir derecede istatistiksel olarak anlamlılık bulunmaktadır. İçsel ve dışsal tatmin ile çalışma sebebi arasında



farklılaşma vardır denilebilir. Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile çalışma sebebi arasında da istatistiksel olarak farklılık olduğu görülmektedir.

Bu farklılıkların tespit edilmesi için Duncan testi uygulanmıştır (Tablo 45).

**Tablo 45 : Kurumdaki Çalışma Sebebine Göre Duncan Testi Tablosu**

İçsel Tatmin			Dışsal Tatmin				
Bulduğunuz kurumda niçin çalışmaktasınız?	N	$\alpha = 0.05$		Bulduğunuz kurumda niçin çalışmaktasınız?	N	$\alpha = 0.05$	
		1	2			1	2
Sevdiğim İçin	88	2,0455		Sevdiğim İçin	88	2,2969	
Diğer	14		2,4226	Ekonomik ve Zorunlu nedenlerle	206		2,7822
Ekonomik ve Zorunlu nedenlerle	206		2,4543	Diğer	14		2,8393
Sig.		1,000	,836	Sig.		1,000	,774
Duygusal Bağlılık			Devam Bağlılığı				
Bulduğunuz kurumda niçin çalışmaktasınız?	N	$\alpha = 0.05$		Bulduğunuz kurumda niçin çalışmaktasınız?	N	$\alpha = 0.05$	
		1	2			1	2
Sevdiğim İçin	88	2,1799		Ekonomik ve Zorunlu nedenlerle	206	2,8972	
Ekonomik ve Zorunlu nedenlerle	206	2,5744		Sevdiğim İçin	88	3,1610	3,1610
Diğer	14	2,6190		Diğer	14		3,3333
Sig.		,053		Sig.		,131	,323
Normatif Bağlılık							
Bulduğunuz kurumda niçin çalışmaktasınız?	N	$\alpha = 0.05$					
		1	2				
Sevdiğim İçin	88	2,6705					
Diğer	14	2,8333					
Ekonomik ve Zorunlu nedenlerle	206	2,9450					
Sig.		,160					

Tablo 45'e göre, işini sevdiği için yapan personelin içsel ve dışsal tatmin düzeyi diğer nedenlerle çalışan personele göre daha fazladır.

Ekonomik ve zorunlu nedenlerle çalışan personelin devam bağlılığı diğer personele göre daha fazladır.

Duygusal ve normatif bağlılık düzeyi ile çalışma sebebi arasında herhangi bir önemli farklılık bulunmamıştır.

### 3.6.5. Ölçeğin Güvenilirliği

İş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ve alt boyutlarına ait Cronbach Alpha katsayıları Tablo 46’da verilmiştir.

**Tablo 46:** Değişkenlere Ait Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Güvenirlilik Değerleri

İş Tatmini Ölçeği	Güvenirlilik değeri	
	Cronbach's Alpha	Soru sayısı
Genel İş tatmini	0,912	20
İçsel İş tatmini	0,873	12
Dışsal iş tatmini	0,825	8
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Cronbach's Alpha	Soru sayısı
Genel Örgütsel bağlılık	0,834	18
Duygusal bağlılık	0,854	6
Devam bağlılığı	0,655	6
Normatif bağlılık	0,730	6

Tablo 46’ya bakıldığında genel iş tatmini ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri 0,912 bulunmuştur. Bu değer 0,70’den büyük olduğu için genel iş tatmini ölçeğinin güvenilirliği yüksektir. Ayrıca içsel iş tatmini, dışsal iş tatmininin Cronbach’s Alpha değerleri de yine yüksek bulunmuştur.

Benzer şekilde genel örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri 0,834 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,70’den büyük olduğu için genel örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliği yüksektir denilebilir. Fakat devam bağlılığının Cronbach’s Alpha değeri düşük çıkmıştır (0,655<0,70).

Yapılan analiz sonucunda ölçekte bulunan her bir boyutun güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

### 3.7. İkili (Binary) Lojistik Regresyon Analizi

Katılımcıların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık anketlerindeki likert tipi sorulara verdikleri cevapların ölçek puanları hesaplanmış olup, 20-60 arası İş tatmini veya örgütsel bağlılığı “ 1 (Var)” , 61-100 arası puanı olanların ise İş tatmini veya örgütsel bağlılığı “0 (Yok)” olarak dikkate alınmıştır. Daha sonra regresyon analizi uygulanmıştır.

İş tatmini ölçeği ile demografik özellikler arasında ikili lojistik regresyon analizi uygulanmıştır (Tablo 47). İki'den fazla seçenekli olan değişkenler kategorize edildikten sonra analiz uygulanmıştır.

**Tablo 47 : İş Tatmini İkili Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları**

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Alt	Üst
Cinsiyet	-,028	,397	,005	1	,944	,972	,447	2,116
Yas			6,214	4	,184			
Yas(18-25)	-,668	1,066	,393	1	,531	,512	,063	4,141
Yas(26-30)	-1,535	,823	3,477	1	,062*	,215	,043	1,082
Yas(31-35)	-1,234	,731	2,845	1	,092*	,291	,069	1,221
Yas(36-40)	-1,505	,661	5,182	1	,023**	,222	,061	,811
Dogum_yeriniz	,722	,438	2,720	1	,099*	2,058	,873	4,854
Hizmet_sinifi			15,729	3	,001**			
Hizmet_sinifi(GİH)	1,068	,567	3,551	1	,059*	2,910	,958	8,838
Hizmet_sinifi(SH)	-,558	,604	,853	1	,356	,573	,175	1,869
Hizmet_sinifi(TH)	2,080	,873	5,674	1	,017**	8,005	1,446	44,332
mesleki_kidem			11,436	5	,043**			
mesleki_kidem(1-5)	2,077	,989	4,407	1	,036**	7,981	1,148	55,489
mesleki_kidem(6-10)	2,714	,964	7,929	1	,005**	15,092	2,282	99,819
mesleki_kidem(11-15)	1,259	,894	1,982	1	,159	3,520	,610	20,303
mesleki_kidem(16-20)	,812	,740	1,204	1	,272	2,252	,528	9,600
mesleki_kidem(21-25)	1,514	,779	3,772	1	,052*	4,543	,986	20,922
calistigi_birim	-,896	,460	3,804	1	,051*	,408	,166	1,004
Mesleki_plan			16,246	5	,006**			
Mesleki_plan(Emeklilik)	1,910	,679	7,923	1	,005**	6,752	1,786	25,528
Mesleki_plan(Kariyer)	1,364	,696	3,838	1	,050*	3,911	,999	15,308
Mesleki_plan(KurumDeğ)	-,328	,784	,175	1	,676	,721	,155	3,347
Mesleki_plan(İstifa)	1,256	1,056	1,415	1	,234	3,511	,443	27,806
Mesleki_plan(GöreveDe)	2,232	,700	10,157	1	,001**	9,323	2,362	36,796
nicin_calismaktasiniz			10,654	2	,005**			
nicin_calismaktasiniz (EkonomikveZorunlu)	-,084	,707	,014	1	,906	,920	,230	3,679
nicin_calismaktasiniz (Sevdiğilçin)	1,603	,820	3,819	1	,051*	4,968	,995	24,793
Constant	-,887	1,501	,349	1	,554	,412		

(\*): p<0,10 ; (\*\*): p<0,05 ; (\*\*\*) : p<0,01

Tablo 47’de bağımsız değişkenler için katsayılara ait parametre tahmin sonuçları gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlara göre yaş, doğum yeri, hizmet sınıfı, çalışma yeri, mesleki kıdem, mesleki plan ve çalışma sebebi değişkenlerinin çalışanların iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Tüm bağımsız değişkenler için son kategori değeri referans kategorisi olarak alınmıştır.

Lojistik regresyon analizinde wald değeri değişkenlere ilişkin bir değerlendirme ölçütüdür. Wald’ın 2’den büyük değer için önemli olduğu kabul edilmektedir. Wald değeri büyüdükçe olasılık değeri olan P küçülür (Eğilmez,2011:80). Örneğin; Tablo 47’de “Mesleki plan” değişkeninin wald değeri 16,246 için önem seviyesi 0,006 olarak çok anlamlı olduğu görülmektedir.

“Yaş (26-30)” değişkenine ait Exp(B) değeri Tablo 47’de 0,215 olarak görülmektedir. “Yaş (26-30)” değişkenine ait B değeri negatif işaretlidir. Parametreler ile ilgili genel kural ise, pozitif işaretli parametreler log oranını artırırken negatif işaretli parametreler ise log oranını azaltmaktadır. Dizayn değişkeni olarak İş Tatminine sahip olan Evet = 1 ve Hayır = 0 olarak alınmıştır. Bu sonuca göre yaşı 26-30 arası olanların iş tatmini durumu, 41 ve üstü yaş olan personele göre  $(0,215-1 \times 100) \%78,5$  daha azdır. Benzer şekilde “Yas(31-35)” değişkeninin Exp (B) değeri 0,291 ve “Yas(36-40)” değişkeninin Exp (B) değeri 0,222 olarak görülmektedir. Bu sonuca göre yaşı 31-35 arası olanların iş tatmini yaşı 41 ve üstü olan personele göre  $(0,291-1 \times 100) \%70,9$  ve yaşı 36-40 arası olanların iş tatmini ise yaklaşık  $(0,222-1 \times 100) \%77,8$  daha azdır.

Doğum yeri değişkeni ile iş tatmini arasında %10 önem seviyesinde anlamlılık tespit edilmiştir. Buna göre doğum yeri Sivas olan personelin iş tatmini diğer personele göre daha fazladır.

“Hizmet sınıfı” değişkeni ile iş tatmini arasında önemli derecede istatistiksel olarak anlamlılık tespit edilmiştir. Buna göre Genel İdare Hizmetler Sınıfında çalışan personelin iş tatmini Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışanlara göre yaklaşık 3 kat daha fazladır. Teknik Hizmet sınıfında olan personelin iş tatmini ise benzer şekilde yaklaşık 8 kat daha fazladır.

“Mesleki kıdem” değişkeni ile iş tatmini arasında %5 önem seviyesinde anlamlılık tespit edilmiştir. Mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan personelin iş tatmini mesleki kıdemi 26 ve üzeri yıl olan personele göre yaklaşık 8 kat, mesleki kıdemi 6-10 yıl arası olan personelin iş tatmini yaklaşık 15 kat ve mesleki kıdemi 21-25 yıl arası olan personelin iş tatmini yaklaşık 4,5 kat daha fazladır.

“Çalıştığı birim” değişkenine ait Exp (B) değeri 0,408 olarak görülmektedir. Buna göre çalıştığı birim Fakülte, Yüksekokul veya Enstitü olan personelin iş tatmini diğer personele göre (0,408-1x100) %59,2 daha azdır.

“Mesleki plan” değişkeni ile iş tatmini arasında %5 önem seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Mesleki planı emeklilik, kariyer ve göreve devam olan personelin iş tatmini %5 önem seviyesinde oldukça anlamlıdır. Bu personelin iş tatmini mesleki planı meslek değişimi olan personele göre oldukça yüksektir. Mesleki planı kurum değiştirme, istifa, meslek değişimi olan personelin iş tatmin düzeyleri daha azdır.

“Çalışma sebebi” değişkeni ile iş tatmini arasında yine anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre; işini sevdiği için yapan personelin ekonomik ve zorunlu nedenlerle çalışan personele göre iş tatmininin daha fazla olduğu söylenebilir.

İş tatmini ölçeğinin ikili lojistik regresyon analizinde sınıflandırma tablosundan doğrulama yüzdesine bakılmıştır (Tablo 48).

**Tablo 48 :** İş Tatmini İkili Lojistik Regresyon Analizi Sınıflandırma Tablosu

Gözlemlenen		Öngörülen		
		Ölçek puanları Sonuç		Doğrulama Yüzdesi (%)
		0 (Evet)	1(Hayır)	
Ölçek puanları Sonuç	0 (Evet)	226	12	95.0
	1 (Hayır)	41	24	36.9
Genel Yüzde (%)				<b>82.5</b>

Tablo 48’e bakıldığında, iş tatminine ait ölçek sorularına verilen cevaplarda toplamda %82.5’i doğru sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma oranı oldukça yüksektir. Bu değer modelin uygulanabilir olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği ile demografik özellikler arasında ikili lojistik regresyon analizi uygulanmıştır (Tablo 49). İki'den fazla seçenekli olan değişkenler kategorize edildikten sonra analiz uygulanmıştır.

**Tablo 49 : Örgütsel Bağlılık İkili Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları**

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Alt	Üst
Cinsiyet	,519	,394	1,733	1	,188	1,680	,776	3,639
Yas			8,324	4	,080*			
Yas(18-25)	-1,575	1,044	2,277	1	,131	,207	,027	1,601
Yas(26-30)	-2,281	,839	7,381	1	,007**	,102	,020	,530
Yas(31-35)	-1,769	,758	5,444	1	,020**	,170	,039	,753
Yas(36-40)	-1,681	,717	5,497	1	,019**	,186	,046	,759
kac_cocuguz_var			13,211	4	,010**			
kac_cocuguz_var(Yok)	3,388	1,194	8,057	1	,005**	29,604	2,854	307,121
kac_cocuguz_var(1)	2,359	,977	5,823	1	,016**	10,576	1,557	71,826
kac_cocuguz_var(2)	3,099	,920	11,355	1	,001**	22,171	3,656	134,439
kac_cocuguz_var(3)	1,642	,935	3,084	1	,079*	5,166	,827	32,283
Hizmet_sinifi			4,661	3	,198			
Hizmet_sinifi(GİH)	,089	,599	,022	1	,882	1,093	,338	3,535
Hizmet_sinifi(SH)	-,119	,644	,034	1	,853	,888	,251	3,136
Hizmet_sinifi(TH)	1,814	,989	3,362	1	,067*	6,133	,882	42,620
kurumdaki_hizmet_yili			10,008	5	,075*			
kurumdaki_hizmet_yili(1-5)	-,260	1,285	,041	1	,840	,771	,062	9,565
kurumdaki_hizmet_yili(6-10)	-,428	1,268	,114	1	,736	,652	,054	7,818
kurumdaki_hizmet_yili(11-15)	-,945	1,245	,575	1	,448	,389	,034	4,463
kurumdaki_hizmet_yili(16-20)	-2,512	1,260	3,976	1	,046**	,081	,007	,958
kurumdaki_hizmet_yili(21-25)	-1,603	1,306	1,507	1	,220	,201	,016	2,604
calistigi_birim	-,529	,443	1,422	1	,233	,589	,247	1,405
Mesleki_plan			15,156	5	,010**			
Mesleki_plan(Emeklilik)	2,075	,714	8,446	1	,004**	7,968	1,965	32,300
Mesleki_plan(Kariyer)	1,458	,650	5,039	1	,025**	4,298	1,203	15,352
Mesleki_plan(KurumDeğ.)	-,336	,767	,192	1	,661	,714	,159	3,212
Mesleki_plan(İstifa)	,694	1,077	,415	1	,519	2,002	,242	16,533
Mesleki_plan(GöreveDevam)	1,638	,662	6,117	1	,013**	5,142	1,405	18,825
Constant	1,237	1,706	,525	1	,469	3,444		

(\*): p<0,10 ; (\*\*): p<0,05 ; (\*\*\*) : p<0,01

Tablo 49'a bakıldığında, örgütsel bağlılık ile yaş, çocuk sayısı, hizmet sınıfı, mesleki kıdem, kurumdaki hizmet yılı ve mesleki plan değişkenleri arasında anlamlılık görülmektedir. Tüm bağımsız değişkenler için son kategori değeri referans kategorisi olarak alınmıştır.

“Yaş (26-30)” değişkenine ait Exp(B) değeri Tablo 47'de 0,102 olarak görülmektedir. “Yaş (26-30)” değişkenine ait B değeri negatif işaretlidir. Dizayn değişkeni olarak Örgütsel bağlılığa sahip olan Evet = 1 ve Hayır = 0 olarak alınmıştır. Bu sonuca göre yaşı 26-30 arası olanların örgütsel bağlılık durumu, 41 ve üstü yaş olan personele göre  $(0,102-1 \times 100)$  %89,8 daha azdır. Benzer şekilde “Yaş(31-35)” değişkeninin Exp (B) değeri 0,170 ve “Yaş(36-40)” değişkeninin Exp (B) değeri 0,170 olarak görülmektedir. Bu sonuca göre yaşı 31-35 arası olanların iş tatmini yaşı 41 ve üstü olan personele göre  $(0,170-1 \times 100)$  %83 ve benzer şekilde yaşı 36-40 arası olanların iş tatmini ise yaklaşık  $(0,186-1 \times 100)$  %81,4 daha azdır.

Çocuk sayısı olmayan personelin Exp (B) değeri 29,604 olarak tespit edilmiştir. Bu değere göre çocuğu olmayan personelin örgütsel bağlılığı oldukça yüksektir. Genel olarak çocuk sayısı değişkenine göre personelin örgütsel bağlılıkları 4 ve yukarısı olan personele göre fazladır.

Hizmet sınıfı değişkeninde Teknik Hizmetler Sınıfında çalışan personelin iş bağlılığı Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışan personele göre daha fazladır.

Kurumdaki hizmet yılı değişkeni ile örgütsel bağlılık değişkeni arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Kurumdaki hizmet yılı 16-20 yıl arası olan personelin örgütsel bağlılığı diğer personele göre daha fazladır.

Mesleki planı emeklilik, kariyer ve göreve devam etmek olan personelin örgütsel bağlılığı meslek değiştirme düşüncesinde olan personele göre oldukça fazladır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin ikili lojistik regresyon analizinde sınıflandırma tablosundan doğrulama yüzdesine bakılmıştır (Tablo 50).

**Tablo 50:** Örgütsel Bağlılık İkili Lojistik Regresyon Analizi Sınıflandırma Tablosu

Gözlemlenen		Öngörülen		
		Sonuc_Baglilik		Doğrulama Yüzdesi (%)
		0 (Evet)	1 (Hayır)	
Sonuc_Baglilik	0 (Evet)	244	7	97.2
	1 (Hayır)	40	12	23.1
Genel Yüzde (%)				<b>84.5</b>

Tablo 50'ye bakıldığında, örgütsel bağlılığa ait ölçek sorularına verilen cevaplarda toplamda %84.5'i doğru sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma oranı oldukça yüksektir.



## SONUÇ

Bu çalışmada, Sivas Cumhuriyet Üniversitesindeki idari personelin iş tatmini ve örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler incelenmiştir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait geçerlilik ve güvenilirlik analizler yapılmış, Ayrıca ölçeklerin alt boyutlarına ait demografik özelliklere göre farklılık olup olmadığı t testi ve varyans analizi ile araştırılmıştır. Daha sonra bu faktörler için ayrı ayrı lojistik regresyon analizi yapılmıştır.

T testi sonucuna göre cinsiyet değişkeninin iş tatmini veya örgütsel bağlılıkta istatistiksel olarak etkili olmadığı görülmüştür. Çalışmamız sonuçlarında cinsiyete göre iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının benzer oldukları söylenebilir.

Eğitim düzeyi ilkökul veya ortaokul ve lise ve dengi okul mezunu olan personelin içsel tatmin düzeyinin oldukça yüksek olduğu görülmüştür. İlkokul veya ortaokul mezunu personelin normatif bağlılığı yüksektir. Buna göre bu personelin kuruma minnettarlık duygusu taşıdığı söylenebilir. Öte yandan eğitim düzeyi yükselen çalışanların özgüveni artmakta ve bunun sonucunda kurumda kalma mecburiyeti fikrinden uzaklaşmaktadırlar. Böylece öğrenimi yükselen personel işin devamını sağlayacak asgari düzeyde bir çaba göstermektedir.

Yönetici sorumluluğuna sahip olan personelin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin diğerlerine göre önemli derece farklılığa sahip olduklarını söylemek mümkündür. Bunun sebebi ise yönetici konumundaki personelin ücret ve terfi yönünden tatmin olduklarını göstermektedir. Ayrıca bu kişilerin dışsal tatmin seviyeleri başkaları için bir şeyler yapabilme imkanını verdiği için yüksek olabilir.

Avukatlık Hizmetleri Sınıfında çalışan personelin içsel tatmin düzeyi diğerlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çalışan idari personellerden memleketleri Sivas olanlar için kuruma bağlı olduklarını söylemek mümkündür. Memleketi Sivas olan personelin diğer personele göre iş tatmini 2 kat daha fazladır.

Değişik kadrolarda çalışan personelin iş tatmin ve örgütsel bağlılık seviyelerinin farklı olduğu gözlemlenmiştir. Genel İdare Hizmetler Sınıfında çalışan personelin iş tatmini yaklaşık 3 kat ve Teknik Hizmetler Sınıfında çalışan personelin

iş tatmini yaklaşık 8 kat daha fazladır denilebilir. İlerleme ve terfi olanakları personelin performanslarını arttırıcı bir etmen olarak kullanılmalıdır. Kariyer odaklı personel işlerini daha çok ciddiye alıp daha verimli çalışacağından bu etmen önemlidir. Bazı kurumlarda ilerleme ve terfi olanakları kısıtlıdır. Bu örgütlerde çalışanlarda terfi ve görevde yükselmeye ilerleme olmayacağını düşünen personelde işe bakışta olumsuz bakış açısı oluşacak ve personelin iş verimliliğinde düşüş olacaktır. Ayrıca Teknik Hizmetler Sınıfındaki personelin örgütsel bağlılığı yaklaşık 6 kat daha fazladır.

Çalışma sebebi değişkeninin içsel ve dışsal tatmin düzeyini artırdığı görülmektedir. Ekonomik ve zorunlu sebeplerle çalışan personelin tatmin düzeylerinin yüksek olduğu, diğer nedenlerle (atama bekleyen) çalışanların tatmin düzeylerinin de düşük olduğu görülmektedir. İşini sevdiği için yapan personelin yine aynı şekilde tatmin düzeyi yaklaşık 5 kat daha fazladır denilebilir.

Katılımcıların mesleki kıdemleri arttıkça iş doyumunun da azaldığı gözlemlenmiştir. İşini sevdiği için yapan personelin de iş doyumunu ve bağlılığı yüksektir.

Kurumda çalışan personelin %85'i uzun vadede kurumda kalmak istemektedir. Ayrıca personelin kuruma olan duygusal bağlılıkları da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Göreve devam etme isteği olan personelin iş tatmini yaklaşık 9 kat daha fazladır. Ayrıca göreve devam etme isteği olan personelin örgütsel bağlılığı yine aynı şekilde meslek değişimi düşünenen personele göre yaklaşık 5 kat fazladır. Kurumda kalmak isteyen çalışanlar kurumun sadakat gösterilebilecek bir kurum olduğu düşüncesindedirler. İçsel tatmin düzeyleri de bu oranda artmaktadır.

Çalışanların kuruma bağlı olmaları, kendilerinden beklenenin de üzerinde çaba ve yüksek performans göstermeleri kurumların varlıklarını sürdürebilmeleri için büyük önem taşımaktadır. Kurumdaki hizmet yılı arttıkça kuruma olan sadakatinin yaklaşık %92 arttığı sonucuna varılmıştır.

Kurumda çalışma yılı fazla olan ve yaşı ilerleyen personel, yaşamında istediği noktaya az çok ulaştığı için yaşamdan beklentisi azalış göstermekte ve işinde de emeklilik planları yapmaktadır. Oysa gençlerin beklentileri ve istekleri hep dinamik kalmaktadır.

Bu araştırma sonucunda da görüldüğü gibi, duygusal bağlılığı ve normatif bağlılığı yüksek olan çalışanların iş tatmin seviyeleri artmaktadır.

Sonuç olarak, personelde iş tatmini sağlandığı takdirde verim artacak ve personelin örgütsel bağlılıkları da artacaktır.



## KAYNAKLAR

- ADA Nesrin, vd.,2008, “Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları”. Ege Akademik Bakış Dergisi, ss.19-38, s.23.
- AKÇAY Aytaç, Broiler Coccidiosis’inde Risk Faktörlerinin Lojistik Regresyon Analizi İle Belirlenmesi, 2009. Ankara.
- AKIN, F., 2002, Ekonometri, Bursa: Beta Basım.
- AKINCI, Z., (2002), “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz İİBF. Dergisi, Sayı:4.
- AKKAYA, Ş., 1998, Pazarlıoğlu M.V., Ekonometri II, İstanbul: Erkam Matbaası.
- AKSEL, İ., 2003, İşletme Yöneticilerinin Liderlik Davranışları, İş Tatmini Üzerine Tepkisi ve Bir Uygulama. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- AKSU, G., ACUNER, A. M., & TABAK, R. S., 2002, Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 271-282.
- AKTAY, D.D., 2010, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir Uygulama, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- ALBAYRAK, A. S., 2006, “Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri” Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti. Ankara.
- ALLEN, N. ve MEYER, J., 1990, The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology, Vol. 63. ‘den **Aktaran**; Yenihan, BORA, Sakarya Üniversitesi İİBF, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Örgütsel bağlılık ve İş tatmini arasındaki ilişki, Cilt: 4, Sayı:2, 2014, Sakarya.

- ALPAR, C. R.,2011, Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler. Detay Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara.
- ALTINBAŞ, B., 2008, Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki ve bir uygulama, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sos. Bil. Ens. İstanbul.
- AŞIK, N. A., 2010, Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. Türk İdare Dergisi, 31-51.
- ATAKLI A., DİKMENTAŞ E., ALTINIŞIK S., 2004, Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt 6, sayı 2, Ankara.
- ATAKURT, Y., 1999, Lojistik regresyon analizi ve Tıp alanında kullanımına ilişkin bir uygulama, Ankara Üniversitesi.
- ATEŞ, G., 2005, Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hava Kuvvetleri Komutanlığında Uygulama, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- AYCAN, A., 1998. Analysis Of The Job Satisfaction Of The City Directorates Of Youth And Sports Personnel, ( Unpublished Master Thesis), The Abant İzzet Baysal University The Department Of Physical Education And Sport, Bolu, 17-18s.
- BAKAN İsmail, BÜYÜKBEŞE Tuba, 2004, “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi idari Bilimler Dergisi, Sayı:7, ss.1–30.
- BAKAN, İ., 2011, Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar, Ankara.

- BALAY Refik, Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2000'den **Aktaran** Ufuk SARIDEDE, Şöheyda DOYURAN, Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya, s. 4.
- BALAY, R., 2003, Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara.
- BARUTÇUGİL, İ., 2004, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, s:450.
- BAŞARAN, İ. E., 1992. Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış, Gül Yayınevi, Ankara.
- BAŞARAN, İ. E., 2000. Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü. Feryal Matbaası.3. Baskı, Ankara.
- BAŞARAN, İ., 1998, Örgütsel Davranış, Ankara.
- BAYCAN F. A., 1985, Farklı Gruplarda Çalışan Kişilerde İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi. Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Boğaziçi Üniversitesi **Aktaran** Hüseyin YILMAZ ve Atila KARAHAN, Bireylerin Kişisel Özellikleri Yönünden İş Doyum Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Isparta, 2009, C.14, S.3, s.197-214.
- BAYKUL TURGUT, M.F., , “**Ölçeleme Teknikleri**”, ÖSYM Yayınları, Y...: 1992 Ankara, 1992-1, s.173
- BAYRAK KÖK S., 2006, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20/1, 291-317.
- BAYRAM, L., 2005, Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Sayıştay Dergisi, Sayı 59, Ekim-Aralık.
- BERK Ahmet, “Devlet Memurlarının Görevde Yükselmesi: Son Düzenlemeler Çerçevesinde Bir Değerlendirme”, Sayıştay Dergisi, Sayı 56, 2005, s.79.

- BERRY, L.M., 1997, "Psychology at Work", Mc Graw Hill Co. Inc., San Francisco
- BİNGÖL Dursun, 2006, İnsan Kaynakları Yönetimi, Arıkan Yayıncılık, İstanbul, s. 513.
- BİNGÖL, D., 1999, "Personel Yönetimi", Beta Basım Yayın, İstanbul
- BOZAK A., 2006, "İngilizce Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri", Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Yüksek Lisans Tezi, s.11- 40.
- BOZKURT, F., 2007, Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniv. Sos.Bil.Ens., Manisa.
- BURMAOĞLU S., 2009, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Beşeri Kalkınma Endeksi Verilerini Kullanarak Diskriminant Analizi, Lojistik Regresyon Analizi ve Yapay Sinir Ağlarının Sınıflandırma Başarılarının Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Atatürk Üniv. Sosyal Bil. Enst.
- BUSE, A., 1982, The Likelihood Ratio, Wald and Lagrange Multiplier Tests: An Expository Note, The American Statistician, Vol.36, No.3, Part 1.
- BÜLBÜL, M., 2007, Örgütsel Bağlılık Ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- CONOVER, W.J., 1999, Practical Nonparametric Statistics, Wiley Publication.
- ÇAKIR Ö., 2001, "İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler", Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ÇALIŞKAN Zekeriya, 2005, " İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama", Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu, , 2005, s. 10'dan aktaran Deniz Derya Aktay, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir Uygulama, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s. 17.



- ÇELİK Ferhat, 2015, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ,Örgütsel Güvenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Resmi- Özel Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- ÇELİK, H. N., 2006. İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Konya, 39-40s.
- ÇETİN, M. Ö.,2004, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- ÇETİNEL, E., 2008, Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- ÇETİNKANAT, C., 2000, Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık.
- ÇIRPAN, H.,1999, Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması, İstanbul: İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- ÇİMEN M. ve Şahin İ., 2000, “Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, C.5, S.4, Ankara, s.56.
- ÇOKLUK, Ö., vd., 2010, Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik : SPSS ve LISREL uygulamaları, Ankara: Pegem Akademi.
- ÇOLAK C., ÇOLAK M. C., ORMAN M.N., 2007, “Koroner arter hastalığının tahmininde lojistik regresyon modeli seçim yöntemlerinin karşılaştırılması” Anadolu Kardiyoloji Dergisi, 2007/7.
- ÇÖL Güner, 2004, Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, GOP Üniv. Zile Meslek Yüksekokulu, cilt.6, sayı.2.
- ÇÖL, G., 2004, “Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, GYTE Yayınlanmamış Doktora Tezi, s. 501.

- DAVİS, K. 1988, “İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış, Çev: Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, s.95.
- DAVİS, K., 1982, İşletmede İnsan Davranışı, Çeviren Kemal Tosun. İstanbul: 1982.
- DEMİREL, Y., 2009, “Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:8 Sayı:15 Bahar, 115-132.
- DEMİRGİL, A., 2008, İşletmelerde mobbing uygulamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sos. Bil. Ens., İstanbul.
- DOĞAN, S. ve KILIÇ, S., 2007, Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirilmenin Yeri ve Önemi. Erciyes Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 29, Temmuz-Aralık.
- EDİZ, B., 1997, Lojistik Regresyon: Ayırma Analizi. Doktora Tezi.
- EĞİLMEZ, Gökhan, 2011, Öğretmenlerin İş Tatminine Etki Eden Faktörlerin Lojistik Regresyonla Belirlenmesi ve Sivas İli Merkezindeki Milli Eğitim Okullarında Bir Uygulama, Cumhuriyet Üniv. Sosyal Bil. Enst. İşletme Anabilim Dalı Sayısal Yöntemler Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- EĞİNLİ, A. T., 2009, “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 35-52.
- ERBAŞ S.O.,1994, *Lojit Analiz*, D.E.Ü, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 9, Sayı 1.
- ERDOĞAN, İ., 1991, işletmelerde Davranış, İ.Ü., İşletme Fakültesi Yayın No:242, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 135, İstanbul.
- ERDOĞAN, İ., 1996, “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”, İşletme Fakültesi Yayını No 266, İstanbul.
- ERDOĞAN, İ., 2001, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul Ö. Çakır, İşe Bağlılık ve Etkileyen Faktörler, Ankara, 2001, s.123.
- EREN, E., 1993. Yönetim Psikolojisi. Beta Basım Yayım, İstanbul.

- EREN, E., 2004, Örgütsel Davranışlar ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- EREN, Erol, 2010, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 12. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- ERGÜN Necip, 2003, İş Tatmini- Motivasyon İlişkisi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- EROĞLU, F., 2000, “Davranış Bilimleri”, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- EROL Vedat, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.34(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- FERİK, Funda, 2002, “Öz Yeterliliğe Bağlı Olarak Personel Güçlendirme ve İş Tatmini, Örgüte Bağlılık, Personel Devri Arasındaki İlişkiler”, ACTIVE Mart-Nisan.
- GALTON Francis, 1877, “Typical laws of heredity”, Nature 15,492-495,512-514, 532-533.
- GIRAY, S., 2005, Mali Başarısızlığın Lojistik Regresyon İle Belirlenmesi Üzerine Tekstil ve Otomotiv Sektörlerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GUJARATİ, D., 2006, Temel Ekonometri **Çeviren:** Ümit Şenesen, Gülay Günlük Şensesen, 4. Baskı, İstanbul, Çevik.
- GUJARATİ, D.N.,1995, Basic Econometrics, McGraw-Hill Inc., Int. Eds. 3. Ed., İstanbul.
- GÜL, H., 2002. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. Ege Akademik Bakış, Cilt 2, Sayı 1.
- GÜL, H., OKTAY, E., GÖKÇE, H.,2008, “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”.
- GÜLLÜOĞLU Özlem, 2011, Örgütsel İletişim-İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık, Eğitim Akademi Yayınları, Konya, ss. 73-74.

- GÜNDOĞAN, T., 2009, Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- GÜNER Ahmet Reşat, 2007, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- GÜNER ÇÖL, Hasan GÜL, Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 19 Nisan 2005 Sayı: 1.
- GÜNEY, S., (2011a), Örgütsel Davranış, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- GÜNEY, S., (2011b), Davranış Bilimleri, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- GÜNGÖR Mehmet , BULUT Yunus, 2008, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, Ki-Kare Testi Üzerine, Fırat Üniversitesi – Edebiyat Fakültesi, Matematik Bölümü, 23119 – ELAZIĞ.
- GÜVEN, M., 2006, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- GÜVEN, M., BAKAN, İ., & YEŞİL, S.,2005, “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler.” Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 12,1, 127-151.
- HOSMER, D.W.; LEMESHOW, Jr. S., 1989, “Applied Logistic Regression”, John Wiley & Sons.
- [https://tr.wikipedia.org/wiki/Ki-kare\\_testi](https://tr.wikipedia.org/wiki/Ki-kare_testi), Erişim Tarihi: 05.05.2016).
- [https://tr.wikipedia.org/wiki/Regresyon\\_analizi#cite\\_note-Pear-8](https://tr.wikipedia.org/wiki/Regresyon_analizi#cite_note-Pear-8) Erişim Tarihi: 29.03.2016
- İBİCİOĞLU, H., 2000, “Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri”, Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 15, 1, 13-22.
- İNAL M. Emin, TOPUZ Derviş, UÇAN Okyay, Doğrusal Olasılık ve Logit Modelleri İle Parametre Tahmini, Sosyo-Ekonomi, 2006.

- İNCE Mehmet ve GÜL Hasan,2005,Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, Ankara, s. 73.
- İNCİR, G. 1990, Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- KALAYCI Ş.,2006, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 2. Baskı, Asil Yayıncılık, Ankara.
- KALAYCI, Ş., 2005, Faktör Analizi, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ed. Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım Ltd., 1. Baskı, Ankara.
- KALAYCI, Ş., 2009, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 4. Baskı, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- KANTAR, H., 2008, İşletmede Motivasyon. İstanbul: Kumsaati Yayıncılık.
- KARAHAN Fatma, 2015, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Kamu Kurumlarında Çalışan Memurların Motivasyon Düzeyinin İş tatminine Etkilerine Yönelik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- KARATAŞ ATEŞ Esmeray, ÇOMÜ İletişim Fakültesi, 2016, 23.
- KARCIOĞLU, Fatih ve ÇELİK, Ülke Hilal (2012). “Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 26, Sayı: 1, 2012. ss.59-75.
- KARİM A. ve NOOR M., “Evaluating Psychometric Properties of Allen and Meyer’s Organizational Commitment Scale”, Malaysian Journal of Library and Information Science, Vol:11, No:1, 2006, s. 101’den **Aktaran** Nilay Kaya, a.g.e, s. 93.
- KAŞKO, Y., 2007, Çoklu Bağlantı Durumunda İkili Lojistik Regresyon Modelinde Gerçekleşen I. Tip Hata ve Testin Gücü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniv.
- KAYA Nilay, 2013 İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama, Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- KAYA, O., 2007, Örgütsel Bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- KAYA, Y., (2007), İstanbul İli, Anadolu Yakası, Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- KELEŞ, H.N., 2006, İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.
- KELEŞ, Hatice ve ÇELİK Necla. 2006, İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma, Konyas,46.
- KESER, A., 2006, Çalışma Yaşamında Motivasyon. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- KESER, A., 2009, Çalışma Psikolojisi. Bursa: Ekin Yayınevi.
- KIREL, Ç., 2004, Tutum ve Tutum Değişimi. Eskişehir: Sosyal Psikoloji. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 2.
- KONUK, M., 2006, “İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- KORMAN A.,1978, Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji, Çev: İlhan AKHUN, Milli Eğitim Basım Evi, Ankara, s:169.
- KORSGAARD M. A., SCHWEİGER D. M. ve SAPIENZA H. J., Building Commitment, Attachment and Trust in Strategic Decision Making Teams: The Role of Procedural Justice, Academy of Management Journal, 38, 1, 1995, s. 61’den **Aktaran GÜNDOĞAN** Tamer, Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması, Uzman Yeterlilik Tezi, Ankara, Eylül 2009.

- KÖSE, S., 2008, Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Gıda İşletmesinde Uygulama, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- KUTLAR, A., 2009, Uygulamalı Ekonometri, 3. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- KUZULUGİL, Ş., 2012, “Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Journal Of The School Of Business Administration, Istanbul University, 41(1), 129-141.
- LAMSA, A. M. ve SAVOLANIEN, T., 2000, The Nature Of Managerial Commitment To Strategic Change. Leadership & Organization Development Journal, Vol 21-6. ‘den **Aktaran**; Yenihan, BORA, Sakarya Üniversitesi İİBF, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Örgütsel bağlılık ve İş tatmini arasındaki ilişki, Cilt: 4, Sayı:2, 2014, Sakarya.
- LANDAU S. ve EVERİTT B., (2004). A Handbook of Statistical Analyses Using SPSS.
- MATHİEU, J. E., ZAJAC, D. M., 1990, “A review of meta analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment”, Psychological Bulletin, 108, s. 171- 951.
- MEYER John P. ve ALLEN Natalie J., 1997, Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. Sage Publications: USA, s. 11’den aktaran Nülüfer Şahin, a.g.e, s. 106.
- MEYER, J., STANLEY, D. J., HERSCOVITCH, P. and TOPOLNYTSKY, L., 2002, Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. Journal of Vocational Behavior, Vol 61. ‘den **Aktaran**; Yenihan, BORA, Sakarya Üniversitesi İİBF, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Örgütsel bağlılık ve İş tatmini arasındaki ilişki, Cilt: 4, Sayı:2, 2014, Sakarya.

- MİNER, J. B.,1992, Industrial/Organizational Psychology. New York: Mcgraw-Hill Book Company.
- MONTGOMERY, D.C., PECK, E.A., VİNİNG, G.,G., 2001, Introduction to Linear Regression Analysis, WILEY, New York.
- NAKİP M., AKDOĞAN A., ÇELİK A., UZAY Ş., İLKAY M. S., 2001, “Açıklamalı İşletme Terimleri Sözlüğü”, Literatür Yayınları:63, İstanbul, s. 24-199.
- NORTHCRAFT G. B., NEALE M. A., Organizational Behavior, The Dryden Pres, 1990, s. 471’den **Aktaran** Güney Çetin Gürkan, 2006, s. 34. Aktaran; GÜRKAN Güney Çetin, “Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesinde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Araştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Temmuz, 2006.
- OKUTAN M. ve TENGİLİMOĞLU D.,2002, “İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması”, GÜ, İİBFD, S.3. Ankara, s.15.
- ORGAN, D. W., & LİNGL, A.,1995, “Personality, Satisfaction, And Organizational Citizenship Behavior”, The Journal Of Social Psychology, 135(3), 339-350.
- ÖLÇÜM Çetin, ÇELEBİ, M. A., 2009, Örgütsel Bağlılığın Sağlanılmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- ÖRÜCÜ, E., & KANBUR, A., 2008, “Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği”, Yönetim ve Ekonomi, 15(1), 85-97.
- ÖZDAMAR, K., 1999, Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi, c.1.2. bs., Kaan Kitabevi, Eskişehir.



- ÖZDAYI, N., 1991, Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin, İş Tatmin Düzeylerinin, Karşılaştırılması. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 3, 221-235.
- ÖZDEVECİOĞLU, M.,2003, “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:18 Sayı:2, s.114.
- ÖZGEN, H. M., & ÖZGEN, H., 2010, ”Psikolojik Sözleşme Ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma”, Journal Of The Cukurova University Institute Of Social Sciences, 19(1), 1-19.
- ÖZGEN, H., TÜRK, M.: 1997 “Hizmet Sektöründe Rekabette Başarının Anahtarı: Personel Güçlendirme (Empowerment)”, Todaie Amme İdaresi Dergisi, Cilt XXX, Sayı 4, s.76-86.
- ÖZKALP, E., & KIREL, A. Ç., 1996, Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- ÖZKALP, E., (2004). Duygular,Değerler ve İş Tatmini. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- ÖZKAYA, M. O., KARAKUŞ, İ. D., & KARA, E.,2006, Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi ,77-96.
- ÖZSOY A. S., 2004, “Bir Yükseköğretim Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, cilt 6, sayı:2, s.13-19.
- ÖZTÜRK, E.K., 2010, Finansal Başarısızlık Tahmin Metodlarının Karşılaştırılması ve Sektörel Bir Uygulama, Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZTÜRKÇİ Nizamettin, 2015, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü işletme Anabilim Dalı İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık

Etkileşimi: İstanbul Gümrük ve Ticaret Bölge Müdürlüğü'nde Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi, Muğla.

PAKSOY M. ve BAYSAL A., 1997, “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Allen-Meyer Modeli”, İstanbul Üniversitesi Dergisi, C.27, S.1, İstanbul, s.7.

PAKSOY Mahmut ve ACAR Ahmet Cevat, 1996,” Örgütsel İletişim, Eskişehir, A.Ü. Açık öğretim Fakültesi Yayınları, ss.88-89.

ROY Marie Christine – GAUVIN Stephane, “Electronic Group Brainstorming”, Small Group Research, Vol. 27, No. 2, (May 1996), s. 215-247. **Aktaran PEKEL** Hüseyin Nail, 2001, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

SABUNCUOĞLU, Z., & TÜZ, M., 1995, Örgütsel Psikoloji. Bursa: Ezgi Kitapevi.

SAĞCAN, A., 2013, Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Etkileşim İle İlgili Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

SAKİT Smadov,2006, İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama, İzmir, s. 100'den **Aktaran** Emine Dağdeviren Gözen s. 58. DAĞDEVİREN GÖZEN Emine, ”İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık, Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye, 2007.

SAKLAN Ali,2010, Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: “Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.

- SALDAMLI, Asım,2009, İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı, 1.Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- SİDDİQİ, N., 2006, Credit Risk Scorecards, New York, John Wiley & Sons.
- SOLMUŞ, T., 2004, İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler. İstanbul: Beta Yayınları.
- SÖKMEN, Alptekin, 2000, Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- STOCK, J.H. ; WATSON, M.W., 2011, Ekonometriye Giriş, Ankara: Efil Yayınevi., Sütçü İmam Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- SULİMAN ,A., ILES, P. (2000a): "Is Continuance Commitment Benefical to Organizations? Commitment-Performance Relationship: A New Look", Journal of Managerial Psychology, Vol: 15, Iss: 5, 407-420
- SÜZER, H. D.,2003, "Zorunlu Sadakat", Capital Aylık İş ve Ekonomi Dergisi.
- ŞAHİN Nülüfer, Personel Güçlendirmenin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2007.
- ŞAHİN, E., 2007, Lojistik Regresyon Analizi ve Bir Uygulama, İstanbul, Yıldız Teknik Üniversitesi.
- TANNEBAUM Arnold, SocialPsychology Of The WorkOrganization, 1966; **Aktaran** Ferdi Yılmaz, Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İçsel Motivasyon Düzeyinin İş Tatminine Etkileri Üzerine Bir Araştırma: Örnek Olay Radyo Televizyon Üst Kurulu, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2008, s.16-24(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).
- TARI, R. 2008, Ekonometri, İstanbul: Kocaeli Üniv.Yayımları.
- TATLIDİL, H., 1996, "Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri", Cem Ofset Ltd. Şti. Ankara.

- TATLIDİL, H., 2002, Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz. Ziraat Matbaacılık, Ankara.
- TAYYAH, S., TARIQ, N. (2001): “Development of an Indigenous Organizational Commitment Questionnaire”, Pakistan Journal of Psychological Research, ProQuest Psychology Journals, 16, ½, 31-44
- TELMAN Nursel, ÜNSAL Pınar, 2004, Çalışanın Memnuniyeti, İstanbul: Epsilon Yayınları, s. 71.
- TOPALOĞLU, M. KOÇ, H. YAVUZ, E., 2008, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. Kamu- İş Dergisi. C:9, S:4.
- TÜMGAN, Cengiz, (2007), Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve Tatmin, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- TÜRK Mehmet Sezai, 2003, Bir İletişim Sistemi Olan Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Doktora Tezi.
- TÜRK, M. S., 2007, Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Ankara: Gazi Kitabevi.
- TÜRKOĞLU H., 2011, İş tatmini, Örgütsel bağlılık ilişkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ULUPINAR, S.D., 2007, 2001 Kriz Dönemi ve Sonrasında Türk Ticari Bankalarının Karlılıklarının Lojistik regresyon ile İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniv.
- ULUSOY, T., 1993, İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması, (Basılmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- UYGUÇ Nermin ve ÇIMRIN Dilek, 2004, “DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarları Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1, s. 93.
- ÜNAL, A., 1997, Lojistik Regresyon Analizi ve Uygulaması, Gazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.

- ÜRÜK, E., 2007, İstatistiksel Uygulamalarda Lojistik Regresyon Analizi. Yüksek Lisans Tezi . İstanbul: T. C. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- WIENER, Y., 1982, Commitment in Organization a Normative View. *Academy of Management Review*, 7-3. ‘den Aktaran; Yenihan, BORA, Sakarya Üniversitesi İİBF, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Örgütsel bağlılık ve İş tatmini arasındaki ilişki, Cilt: 4, Sayı:2, 2014, Sakarya.
- YELBOĞA, A., 2007, “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, C:4, S:2, ss.30-67.
- YENİHAN, Bora,2014, Sakarya Üniversitesi İİBF, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Örgütsel bağlılık ve İş tatmini arasındaki ilişki, Cilt: 4, Sayı:2, Sakarya.
- YILMAZ, B., & HALICI, A., 2010, “İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*,2(4).
- YÜKSEL İ.,2004, “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.6, S.7, İstanbul, s.47.
- ZANGARO, G., 2001, Organizational Commitment: A Concept Analysis. *Nursing Forum*, Vol: 36, No: 2, April-June. ‘den Aktaran; Yenihan, BORA, Sakarya Üniversitesi İİBF, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Örgütsel bağlılık ve İş tatmini arasındaki ilişki, Cilt: 4, Sayı:2, 2014, Sakarya.



## ÖZ GEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : **Abdulkerim GÜLER**  
Uyruğu : **T.C.**  
Doğum Tarihi ve Yeri : **27.12.1987 – Sivas**  
e-posta : **aguler@cumhuriyet.edu.tr**

### EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	<b>Cumhuriyet Üniversitesi</b>	<b>2010</b>
Yüksek Lisans		

### İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
<b>24.07.2013</b>	<b>Cumhuriyet Üniversitesi</b>	<b>Bilgisayar İşletmeni</b>

### YABANCI DİL BİLGİSİ

Yabancı Dilin Adı	<b>YDS (42.50)</b>
-------------------	--------------------





## EK 1. ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket, "İdari Personelin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığına Etki Eden Faktörlerin Lojistik Regresyonla Belirlenmesi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Örneği" konulu yüksek lisans tezinin veri toplama kısmı için hazırlanmıştır. Soruları eksiksiz ve içtenlikle cevaplamanız araştırmanın amacına ulaşmasında önemli yer tutmaktadır. Araştırmaya gösterdiğiniz ilgi ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

**Abdulkerim GÜLER**  
**İşletme - Sayısal Yöntemler**

**Yüksek Lisans**

**Öğrencisi**

**1. Cinsiyetiniz?**

Bay  Bayan

**2. Yaşınız?**

18-25  26-30  31-35  36-40  41 ve üstü

**3. Medeni haliniz?**

Evli  Bekar

**4. Eşiniz çalışıyor mu?**

Evet  Hayır

**5. Kaç çocuğunuz var?**

Yok  1  2  3  4 ve yukarısı

**6. Eğitim durumunuz?**

İlkokul/Ortaokul  Lise ve dengi  Fakülte/Yüksekokul   
Lisansüstü

**7. Doğum Yeriniz?**

SİVAS

Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

**8. Yönetim Sorumluluğunuz var mı?**

Evet  Hayır

**9. Hizmet Sınıfınız?**

Avuk. Hiz. Sınıfı  Din Hiz. Sınıfı  Genel İdare Hiz Sınıfı

Sağlık Hiz. Sınıfı  Teknik Hiz. Sınıfı  Yard. Hiz. Sınıfı

**10. Mesleki Kıdeminiz?**

1-5  6-10  11-15

16-20  21-25  26 ve üzeri

**11. Bu Kurumdaki Hizmet Yılınız?**

- 1–5                       6–10                       11–15  
 16–20                       21–25                       26 ve üzeri

**12. Çalıştığınız birim?**

- Fakülte/Yüksekokul/ Enstitü  
 Rektörlük/Daire Başkanlıkları/Araştırma Merkezleri/Bağlı Birimler

**13. Uzun vadede mesleki planınız?**

- Emeklilik                       Kariyer                       Kurum Değişirme  
 İstifa                       Göreve Devam                       Meslek Değişimi

**14. Bulduğunuz kurumda niçin çalışmaktasınız?**

- Ekonomik ve Zorunlu nedenlerle  
 Sevdiğim İçin  
 Diğer ise belirtiniz (.....)

- Aşağıdaki ifadelerin işaretlenmesinde lütfen ✓ ya da X kullanınız.

A) İŞ TATMİNİ ANKETİ MİNNESOTA ÖLÇEĞİ  <u>MADDELER:</u>		Çok Memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim
1	İşimden “ beni her zaman meşgul etmesi “bakımından					
2	İşimden “ tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından					
3	İşimden “ ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından					
4	İşimden “ toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından					
5	İşimden “ yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı ” bakımından					
6	İşimden “ yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından					
7	İşimden “ vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından					
8	İşimden “ bana sabit bir iş sağlaması “ bakımından					
9	İşimden “ başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi “ bakımından					
10	İşimden “ kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından					
11	İşimden “ kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından					
12	İşimden “ iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından					
13	İşimden “ yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından					
14	İşimden “ iş içinde terfi olanağımın olması ” bakımından					
15	İşimden “kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi” bakımından					
16	İşimden “ işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi “ bakımından					
17	İşimden “ çalışma şartları” bakımından					
18	İşimden “ çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından					
19	İşimden “ yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından					
20	İşimden “ yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından					

★ Sonuç olarak değerlendirdiğinizde işinizle ilgili iş doyumuna sahip olduğunuzu söylemek mümkün müdür ?

( ) Evet

( ) Hayır

<b>B) ÖRGÜTSEL BAĞIMLILIK ANKETİ ALLEN VE MEYER ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ</b>		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
<b>MADDELER:</b>						
1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2	Çalıştığım kurumun problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum.					
3	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir “aidiyet duygusu” hissediyorum					
4	Kendimi çalıştığım kuruma “duygusal olarak bağlı” hissediyorum.					
5	Kurumumda kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum.					
6	Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.					
7	Şu anda kurumda çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır.					
8	İstesem bile şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.					
9	Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verirsem hayatım altüst olur.					
10	Kurumdan ayrılmayı düşünmememin nedeni fazla alternatifimin olmayışından dolayıdır.					
11	Şu an çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.					
12	Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma alternatifim çok fazla yoktur.					
13	Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.					
14	Benim için avantajlı olsa bile, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15	Kurumdan şimdi ayrılırsam, kendimi “suçlu” hissederim.					
16	Çalıştığım kurum sadakat gösterilebilecek bir kurumdur.					
17	Kurumumda çalışan insanlara karşı bir yükümlülük hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılamam.					
18	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					

★ Sonuç olarak değerlendirdiğinizde işinizle ilgili örgütsel bağlılığa sahip olduğunuzu söylemek mümkün müdür ?

( ) Evet

( ) Hayır

TEŞEKKÜRLER...