

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2020 Cilt/Vol: 22/Num:3 Sayfa/Page: 57-80

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yardımcı Editör / Managing Editor

Ulviye Tüfekçi Yaman

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)
Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (İstanbul Ayvansaray University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran (Uludağ University)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoglu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşma katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2020

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2020

İÇİNDEKİLER

Yıl: 2020 / Cilt: 22 Sayı: 3

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Doç. Dr. Barış SEÇER & Mert Okan YAZICI “Koronavirüs Salgını Döneminde İnsan Kaynakları Yönetimi”	5
2	Arş. Gör. Damla CAN & Prof. Dr. Serap ÖZEN “İşyerinde Negatif Duyguların Yönetimi: İnfaz ve Koruma Memurlarının (Gardiyanların) Duygusal Emek Davranışları Üzerine Bir Araştırma”	27
3	Doç. Dr. Sevda GÜRSAKAL & Nilüfer ARSLAN “Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi: Kamu Kurumunda Bir Uygulama”	61
4	Dr. Öğr. Üyesi Beril BAYKAL & Dr. Öğr. Üyesi İrep KIROĞLU BAYAT “Türkiye’de Genç İşsizliğin Görünümü ve Ulusal İstihdam Stratejisi Çerçevesinde Genç İşsizliğin Önlenmesine Yönelik Tedbirler”	87
5	Doç. Dr. Gülsün İŞSEVEROĞLU “Finance Focused Brand Value Measurement: Analysis of Insurance Companies with the Hirose Method”	107
6	Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÖKÇE “İş ve Yaşam Tatmini İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma”	125

YAPISAL EŞİTLİK MODELLEMESİ İLE İŐ TATMİNİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ: KAMU KURUMUNDA BİR UYGULAMA

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND BURNOUT WITH STRUCTURAL EQUATION MODELING: AN APPLICATION IN PUBLIC INSTITUTION

Sevda GÜRSAKAL¹, Nilüfer ARSLAN²

ÖZET

Bu çalışma İstanbul ili Avrupa Yakasında bir kamu kurumunda görev yapan kamu çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak için yapılmıştır. Çalışma için yapısal eşitlik modellemesi kullanılması temel amaç; yapısal eşitlik modellemesinin, bu gizil değişkenler arasındaki ilişkileri tek bir analizde açıklayabilmesi ve hem doğrudan hem de dolaylı etkileri ortaya koyabilmesidir. Elde edilen verilerin istatistiksel olarak çözümlenmesi SPSS 22 paket programı ile yapılmış, AMOS 23 programı ile de iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramlarının nedensellik ilişkileri yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, çalışanların işten duydukları tatminin örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olduğu ve pozitif yönde etkilediği, ayrıca tükenmişlik düzeylerinin de işten duydukları tatmini ve örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği bulguları elde edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Yapısal Eşitlik Modellemesi, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Tükenmişlik

1 Doç. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Ekonometri Bölümü. sdalgic@uludag.edu.tr

2 Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Bölümü. nilufery.arslan@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted to reveal the relationship between job satisfaction, organizational commitment and burnout levels of public employees working in a public institution on the European side of Istanbul. The main purpose of using structural equation modeling for the study is that structural equation modeling can explain the relationships between these latent variables in a single analysis and reveal both direct and indirect effects. Statistical analysis of the obtained data was performed with the SPSS 22 package program and the causality relationships of job satisfaction, organizational commitment and the burnout were analyzed with the structural equation modeling with AMOS 23 package program. As a result of the analysis, it was found that the job satisfaction of the employees was effective in the formation of organizational commitment and positively affected, also their burnout levels negatively affected their job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: Structural Equation Modeling, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Burnout

1. GİRİŞ

Yapısal eşitlik modellemesi gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin analizini sağlayan bir istatistiksel yöntemdir. Çoklu nedensellik ilişkilerini tek bir analizde açıklayan bu doğrulayıcı yöntem sosyal bilimler başta olmak üzere birçok alanda uygulama sahasına sahiptir.

İş tatmini; bireyin işinden duyduğu mutluluk, iş ile ilgili hissettiği duygusal ve fiziksel tepkilerin toplamı olarak ifade edilir. Örgütsel bağlılık; bireyin çalıştığı örgüt ile bütünleşmesi, örgütün amaç ve çıkarlarını içselleştirmesi olarak tanımlanabilir. Tükenmişlik ise bireyin fiziksel ve psikolojik olarak kendini bitkin hissetmesi, insanlarla yüz yüze ilişkilerde onlara karşı olumsuz ve isteksiz tutum sergilemesi, ayrıca kendisini her konuda yetersiz ve başarısız görmesi olarak açıklanabilir.

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin istatistiksel açıdan değerlendirilmesi günümüz koşullarında hem işverenler hem çalışanlar için önem arz etmektedir. Literatürde bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramlarının ikili olarak ele alındığı ancak bu üç kavramın birlikte değerlendirildiği az sayıda araştırma olduğu görülmüştür. Araştırmaların büyük bir kısmında korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak uygulamalar yapılmıştır. Bu çalışma iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri yapısal eşitlik modellemesi ile açıklayan bir çalışma olması nedeniyle diğer çalışmalardan ayrılmaktadır. Ayrıca bu kavramlar arasındaki nedensellik ilişkilerinin incelenmesi ve kavramların birbirini nasıl etkilediğinin belirlenmesi amacıyla üç farklı model kurularak yapılan bu özgün çalışma, bu alanda literatüre zenginlik katacaktır.

2. İŞ TATMİNİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE TÜKENMİŞLİK KAVRAMLARI VE LİTERATÜR ÇALIŞMALARI

İş tatmini, bireyin işinden duyduğu mutluluk, işi ile ilgili hissettiği duygusal ve fiziksel tepkilerin toplamı olarak ifade edilebilir (Dugguh, Ayaga 2014: 11-12). “İşçilerin (çalışanların) kuruluş içerisinde dinamik ve verimli şekilde çalışmaları, büyük ölçüde yüksek iş tatminine sahip olmalarıyla alakalıdır” (Eren 2001: 241).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle olan ilişkisini ve örgüt üyeliğini sürdürme ya da sürdürme kararını açıklayan psikolojik bir durumdur (Meyer, Allen 1993: 539-540). Ayrıca bireyin çalıştığı örgüt ile bütünleşmesi, örgütün amaç ve çıkarlarını içselleştirmesi olarak tanımlanabilir. Meyer ve Allen (1991)

örgütsel bağlılığın öğelerini; örgütün amaç ve değerlerini (inanarak) kabul etme, örgüt için beklenenden fazla çaba harcama ve örgüt üyeliğinin devamlılığı için sağlam bir istek içinde bulunma şeklinde ifade etmektedirler.

Tükenmişlik, bireyin fiziksel ve psikolojik olarak kendini bitkin hissetmesi, insanlarla yüz yüze ilişkilerde onlara karşı olumsuz ve isteksiz tutum sergilemesi, ayrıca kendisini her konuda yetersiz ve başarısız görmesi olarak açıklanabilir (Ergin 1993: 143). Bireyin kişilik özellikleri ve sosyal yaşamı tükenmişliğe neden olma boyutunda önemli noktalar (Aras 2006: 14). Çevresel yani örgütsel nedenler de tükenmişliğin üzerinde etkin rol oynamaktadır. Çalışılan kurumun çalışma saatleri, iş yükü, işin niteliği, iş tatmini, kurum işleyişindeki kusurlar, birlikte çalışılan kişiler şeklinde tükenmişliği etkileyen faktörleri sıralayabiliriz (Çam 1998: 84).

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerle ilgili literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde bu kavramların ikili olarak birçok çalışmada ele alındığı ancak üç kavramın birlikte değerlendirildiği az sayıda çalışma olduğu gözlenmiştir.

İkili ilişkiler incelendiğinde; iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarının birbiri ile paralel iki kavram olduğu yapılan çalışmalarda görülmüştür. Literatürde bu iki kavramın birbirinin hem belirleyicisi hem de sonucu olabileceğini düşünmemize neden olacak çok sayıda çalışma bulunmaktadır (bkz. Hoş, Oksay 2015; Türkoğlu 2011; Bateman, Strasser 1984; Mowday vd. 1982). Literatürdeki baskın görüş ise iş tatmininin örgütsel bağlılığa neden olduğudur (bkz. Sığırı, Basım 2004; Baytok Karaca 2001; Igarria vd. 1994).

Tükenmişlik ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelendiğinde bu iki kavramın birbiri ile yüksek derecede ve negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür (bkz. Ağapınar 2011; Kinman, Wray 2011); Karalioğlu 2015; Arı 2015; Tekin, Akgemci 2017). Ancak hangi kavramın diğerinin nedeni ya da sonucu olabileceğiyle ilgili kesin bir sonuç ortaya çıkmamıştır.

Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri konu alan literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, bu iki kavram arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Genel kanı ise tükenmişliğin örgütsel bağlılığı etkilediği yönündedir (bkz. Leiter, Maslach 1988; Golden 2006; Akgül 2014; Arık, Turunç 2016; Haghani, Hazraty 2016).

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramlarının birbirlerine etkisini beraber ele alan az sayıda çalışma olsa da bu alanda yapılan çalışmalar (bkz. Koç 2012; Karadağ 2013; Çankaya 2017; Boymul, Özaltürkay 2017; Altınok 2018; Salehi, Gholtash 2011) sonuçlarıyla birlikte değerlendirildiğinde bu üç kavramın birbiriyle güçlü ilişkiler içerisinde olduğu görülmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Çalışmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışma İstanbul ili Avrupa Yakasında bir kamu kurumunda görev yapan kamu çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak için yapılmıştır. Çalışma için yapısal eşitlik modellemesi kullanılması temel amaç; yapısal eşitlik modellemesinin, bu gizil değişkenler üzerindeki hem doğrudan hem de dolaylı etkileri ortaya koyabilmesidir. Elde edilen verilerin istatistiksel olarak çözümlenmesi SPSS 22 paket programı ile yapılmış, AMOS 23 programı ile de iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramlarının nedensellik ilişkileri Yapısal Eşitlik Modeli ile analiz edilmiştir.

Yapısal eşitlik modellemesi (YEM), gözlenebilen ve gözlenemeyen (gizil) değişkenlerin nedensel ilişkilerle tanımlanmasına dayalı istatistiksel bir yöntemdir. YEM bu değişkenler arasındaki ilişkileri sistematik ve kapsamlı bir biçimde modelleyerek, karmaşık bir problemi tek bir süreçte çözmeye imkan sağlar (Anderson, Gerbing 1988: 412). Dolayısıyla değişkenler arasındaki ilişkileri eş anlamlı olarak inceleyebilir. Ancak YEM kullanılırken oluşturulan modelin tamamıyla teorik bir altyapıya dayanması gerekmektedir. Araştırmacı tarafından varsayılan teorik bir modelin nicel bir testini sağlama amacı ile gizil değişkenler arasındaki ilişkileri göstermek için çeşitli modeller kullanılır (Schumacker, Lomax 2014: 12). Burada amaç belirli bir kuramsal temeli olan modelin eldeki veri ile uyumunu sınamaktır.

YEM, regresyon analizindeki değişkenler arasındaki açıklayıcı yapısal ilişki ile faktör analizindeki gizil faktör yapılarının kapsamlı olarak tek bir analizde birleştirilmesi halidir (Çokluk vd. 2012: 22). Ancak diğer istatistiksel yöntemlerden ayrılan önemli özellikleri bulunmaktadır. YEM keşfedici bir metod yerine doğrulayıcı bir metodu benimseyerek kuramsal olarak varlığı kurulmuş olan ilişkilerin veri ile uyumunu doğrulamaktadır. Ayrıca bir modeldeki açıklayıcı değişkenlere ait ölçüm hatalarını hesaba katması yapısal eşitlik modellemesini diğer yöntemlerden üstün kılar. Bunun yanı sıra, geleneksel yöntemler sadece gözlenebilen değişkenler üzerinden analiz yapabilirken, YEM aynı model içerisinde hem gözlenebilen hem de gözlenemeyen değişkenler üzerinden analiz yapabilmektedir (Meydan, Şeşen 2015: 6). Dolayısıyla hipotez testleri için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmasının, diğer yöntemlere göre daha başarılı sonuçlar vereceği söylenebilir.

YEM, gözlemlerin bağımsızlık varsayımı altında az sayıdaki parametre ile model bakımından ele alınan değişkenlerin ortalama değerlerini varyans-kovaryans yapılarını ele alan çok değişkenli bir yöntemdir (Depaoli, Clifton 2015: 329). YEM'de gözlenen ve gizil değişkenler, içsel ve dışsal değişkenler, aracı ve düzenleyici değişkenler ile doğrudan ve dolaylı etki kavramları yer almaktadır. YEM'de tahmin edilecek parametrelerin tanımlanması da önemlidir. YEM'de serbest (free), sabit (fixed) ve kısıtlanmış (constrained) parametreler olmak üzere üç çeşit parametre bulunmaktadır.

YEM de diğer istatistiksel yöntemlerde olduğu gibi bazı varsayımlara dayanmaktadır ve modelleme sürecine geçilmeden önce mutlaka bu varsayımların sağlanıp sağlanmadığına bakılmalıdır. Bu varsayımlar, çok değişkenli normal dağılım, doğrusallık, çoklu doğrusal bağlantı, korelasyonsuz hata terimleri, aykırı değerler, çoklu ölçüm ve örneklem hacmi olarak sıralanmaktadır.

Yapısal eşitlik modellemesinin ortaya çıkması için izlenmesi gereken belirli temel adımlar vardır. İlk ve en önemli adım teoridir. Bu yüzden bir modelin oluşturulabilmesi için ilk olarak teorisinin detaylıca ele alınması gerekmektedir (Meydan, Şeşen, 2015: 19-20). Teorinin incelenmesinin ardından gelen adım teoriye uygun bir modelin belirlenmesidir. Bu aşamada teorik bir temele dayanarak ve kuramsal çerçevedeki ilişkileri temel alarak model çizilir gerekmektedir (Bayram 2013: 52) ve teorik bir altyapıya dayandırılarak oluşturulan hipotezlerin yapısal bir denklem modeli şeklinde gösterilmesi gerekir (Kline 2011: 92-93).

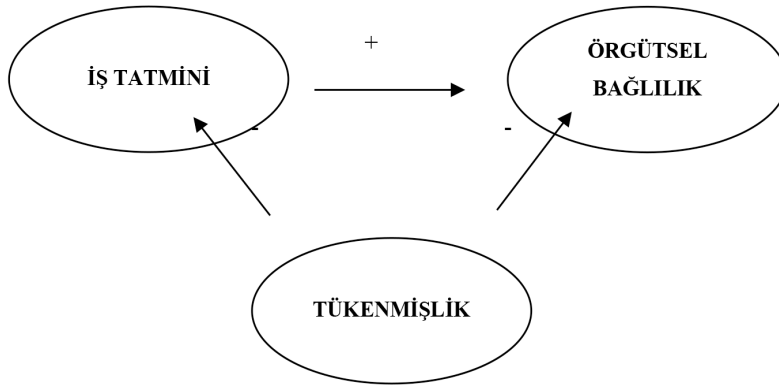
Bu çalışmada Yapısal eşitlik modellemesinin istatistiksel açıklamalarının temelinde kabul görmüş kuramsal bilgilerden yararlanılmıştır. Yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara bakıldığında genellikle ikili ilişkiler üzerinde durulduğu görülmektedir. İş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ilişkisi birlikte ele alınarak oluşturulan yapısal eşitlik modelinde bu kuramsal bilgilere dayandırılarak hipotezler kurulmuştur.

H_1 : Çalışanların iş tatmini düzeyi arttıkça örgütsel bağlılıkları anlamlı bir biçimde artar.

H_2 : Çalışanların tükenmişlik düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıkları anlamlı bir biçimde azalır.

H_3 : Çalışanların tükenmişlik düzeyleri arttıkça iş tatminleri anlamlı bir biçimde azalır.

Kurulan hipotezlere göre oluşturulan kavramsal model Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Kavramsal Model

Analiz sonucunda; çalışanların işten duydukları tatminin örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olduğu ve pozitif yönde etkilediği ayrıca tükenmişlik düzeylerinin de işten duydukları tatmini ve örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği bulgularının elde edilmesi hedeflenmiştir.

Örneklem belirleme sürecinde, örneklemin seçildiği anakütleyi temsil etmesi en önemli husustur. Çalışmanın anakütlesini oluşturan İstanbul ili Avrupa Yakasında bir kamu kurumunda görev yapan 2500 kamu çalışanı arasından "Kolayda Örnekleme" yöntemi ile (%95 güven aralığında %5'lik örnekleme hatası için) 306 kişi seçilerek yeterli bir örneklem oluşturulmuştur. Katılımcıların tamamı hazırlanan anket formlarını cevaplamış fakat doldurulan formların 54 tanesinde eksik veriler olduğundan analizlere dahil edilmemiş ve 252 katılımcı üzerinden elde edilen verilerle analizler yapılmıştır.

3.2. Çalışmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, bir kamu kurumunda görev yapan kamu çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak için anket yolu ile veri toplanmıştır. Hazırlanan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek için cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu ve kurumdaki çalışma sürelerinin bulunduğu 5 soruluk kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. İkinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerde ise literatürde kabul görmüş ölçeklerden faydalanılmıştır.

Çalışanların iş tatmini düzeylerini belirlemek için Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılan 20 maddeden oluşan "Minnesota İş Tatmin Ölçeği"; örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen, Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılan 18 maddelik "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve tükenmişlik düzeylerini ölçmek üzere Maslach ve Jackson (1981) tarafından 22 maddeden oluşturulan Ergin (1993) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılan "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmış ve bu değişkenler arasındaki nedensellik ilişkileri alt boyutlarıyla birlikte incelenmiştir.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği : Çalışma için kullanılan 5'li likert tipindeki ölçek 20 madde ve içsel tatmin, dışsal tatmin olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerden 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20 no'lu maddeler çalışanların içsel tatmin düzeyini; 5,6,12,13,14,17,18,19 no'lu maddeler ise dışsal tatmin düzeyini ölçmektedir. İş tatmininin içsel boyutu "Faaliyet, Bağımsızlık, Çeşitlilik, Sosyal Durum, Ahlaki Değerler, Güvenlik, Sosyal Hizmet, Yetki, Beceri Kullanımı, Sorumluluk, Yaratıcılık, Başarı" maddeleriyle ölçülmüş; dışsal boyutu ise "Denetim-İnsan İlişkileri, Denetim-Teknik, Şirket Politikaları ve Uygulamaları, Ücretlendirme, İlerleme, İş arkadaşları, Takdir, Çalışma Koşulları" maddeleriyle ölçülmüştür.

Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği : Çalışma için kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği 5’li likert tipine göre hazırlanmıştır. Ölçek toplam 18 ifade ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılıktır. Çalışanların kuruma olan bağlılık düzeyini ölçen bu ölçekte 1,2,3,16,17,18 no’lu maddeler duygusal bağlılığa, 4,5,6,7,8,9 no’lu maddeler devam bağlılığına, 10,11,12,13,14,15 no’lu maddeler ise normatif bağlılığa ilişkindir. Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte olan olumlu duygusal ilgisi olarak nitelendirilirken, devam bağlılığı çalışanın örgütten ayrılması sonucunda katlanması gereken maddi ve manevi güçlüklerdir. Normatif bağlılık ise çalışanın örgüte olan ahlaki sorumluluğu olarak ifade edilir. Ayrıca ölçekte yer alan sorulardan 4 tanesi “hissetmiyorum, görmüyorum” şeklinde olumsuz ifadeler içerdiğinden katılımcılar tarafından yanlış yorumlanmaması için anket formunda en sona yerleştirilmişlerdir. Olumsuz ifadeler içeren sorular ters (reverse) kodlama yapılarak analizlere dahil edilmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği : 22 maddeden oluşan ölçek, tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere 3 alt boyut üzerinden ölçmektedir. Duygusal tükenmeye ilişkin maddeler 1,2,3,6,8,13,14,16,20 no’lu maddeleri, duyarsızlaşmaya ilişkin maddeler 5,10,11,15,22 no’lu maddeleri ve kişisel başarıya ilişkin maddeler ise ölçeğin 4,7,9,12,17,18,19,21 no’lu maddeleridir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları olumsuz ifadelerden oluşurken kişisel başarı boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Duygusal tükenme bireylerin kendilerini fiziksel ve duygusal yönden tükenmiş hissetmelerini ifade eder. Duyarsızlaşma, bireyin karşılıklı ilişkide olduğu insana yönelik duygusuz, umursamaz ve duyarsız bir tutum içinde olmasını ifade ederken, kişisel başarı ise bireyin insanlarla olan ilişkilerinde rahat, dinamik, empati sahibi; işinde iyi, başarılı ve güçlü hissetme durumudur.

Elde edilen verilere göre kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığa sahip olup olmadıklarını yani ele alınan ölçeklerin güvenilir olup olmadıklarını belirlemek için her üç ölçeğe ve alt boyutlarına Güvenilirlik Analizi yapılmıştır. Güvenilirlik Analizi bir ölçekte yer alan maddeler arasındaki iç tutarlılığı ölçer ve bu maddeler arasındaki ilişkiler hakkında bilgi sunar. İçsel güvenilirlik katsayısı Cronbach α değeri 0 ile 1 arasında değer almaktadır. 0,70’in üzerindeki değerler ele alınan ölçeğin güvenilir olduğunu gösterir. 0,60 değerinin altında ise ölçek güvenilirliği düşüktür. Aşağıda üç ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayıları ve düzeyleri Tablo 1’de sunulmuştur. Bu çalışma için kullanılan üç ölçek ve alt boyutlarına ilişkin hesaplanan Cronbach α katsayısı incelendiğinde, kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin yüksek ve iç tutarlılıklarının çok iyi olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları ve Düzeyleri

	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı	Güvenilirlik Düzeyi
İş Tatmini	20	0,93	Yüksek
İçsel Tatmin	12	0,90	
Dışsal Tatmin	8	0,86	
Örgütsel Bağlılık	18	0,82	Yüksek
Duygusal Bağlılık	6	0,87	
Devam Bağlılığı	6	0,75	
Normatif Bağlılık	6	0,80	
Tükenmişlik	22	0,80	Yüksek
Duygusal tükenme	9	0,90	
Duyarsızlaşma	5	0,73	
Kişisel Başarı	8	0,76	

4. BULGULAR

4.1. Betimsel İstatistikler

Çalışmaya katılan 252 çalışanın %57,9'u erkek, %48,8'i evlidir. Bunun yanısıra katılımcıların yaşları %7,9'u 25 yaşın altında, %52,4'ü 26-35 yaş arasında, %26,2'si 36-45 yaş arasında, %10,3'ü 46-55 yaş arasında ve %3,2'si ise 56-65 yaş arasındadır. Çalışanların %56,7'si lisans mezunu, %17,9'u lise mezunu, %15,5'i önlisans mezunu ve %9,9'u da lisansüstü eğitim mezunudur.

Ölçeklerden elde edilen verilere göre katılımcıların işten duydukları memnuniyet düzeyleri, kuruma olan bağlılık düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri; aldıkları ortalama puanlar üzerinden yorumlanmış ve Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Ölçeklere Ait Puan Ortalaması ve Yorumlama Tablosu *,**

	Madde Sayısı	Ölçek Puan Düzeyleri			Alınan Puanlar	Sonuç
		Düşük	Orta	Yüksek		
İş Tatmini	20	20	60	100	66,21	Orta
İçsel Tatmin	12	12	36	60	41,01	Orta
Dışsal Tatmin	8	8	24	40	25,19	Orta
Örgütsel Bağlılık	18	18	54	90	55,61	Orta
Duygusal Bağlılık	6	6	18	30	18,89	Orta
Devam Bağlılığı	6	6	18	30	19,16	Orta
Normatif Bağlılık	6	6	18	30	17,55	Düşük
Duygusal tükenme	9	0 - 16	17 - 26	27 ve üzeri	15,75	Düşük
Duyarsızlaşma	5	0 - 6	7-12	13 ve üzeri	6,35	Orta
Kişisel Başarı	8	39 ve üzeri	32 - 38	0 - 31	21,17	Yüksek

* Hüseyin Izzar, *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. 2. b., Ankara: Nobel Yayınları, 2003

** Bülent Gündüz, Burhan Çapri, Zafer Gökçakan, "Mesleki Tükenmişlik ve İşle Bütünleşme ve İş doyumu arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi Uluslararası E-Dergi*, C.:3, S. 1, 2013, ss. 30-45.

Ele alınan örnekleme 5'li likert tipine göre hazırlanan her üç ölçekten elde edilen puanlar değerlendirildiğinde; genel tatmin puanı (66,21) ve alt boyutları olan içsel tatmin (41,01) ve dışsal tatmin (25,19) puanları çalışanların bu kurumda orta düzeyde iş tatmini yaşadıklarını göstermektedir. Çalışanların kuruma karşı hissettiği bağlılık algısı (55,61), duygusal bağlılığı (18,89) ve devam bağlılığı (19,16) orta düzeyde iken çalışanın örgüte olan ahlaki sorumluluklarını ifade eden normatif bağlılık (17,55) düşük düzeyde çıkmıştır.

Tükenmişlik bir süreç olduğundan tek bir puanla ifade edilemez, üç alt ölçeğin puanlarının birlikte değerlendirilmesiyle mevcut durum anlamlandırılır (Çam 1993: 156). Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarından alınan puanların yüksek, kişisel başarı alt boyutundan alınan puanların düşük olması tükenmeyi ifade eder. Dolayısıyla ele alınan örneklemin düşük düzeyde duygusal tükenme (15,75), orta düzeyde duyarsızlaşma (6,35) ve yüksek düzeyde kişisel başarı (21,17) yaşadığı bulguları ele alındığında bu kurumda çalışanların düşük düzeyde bir tükenme yaşadığı söylenebilir.

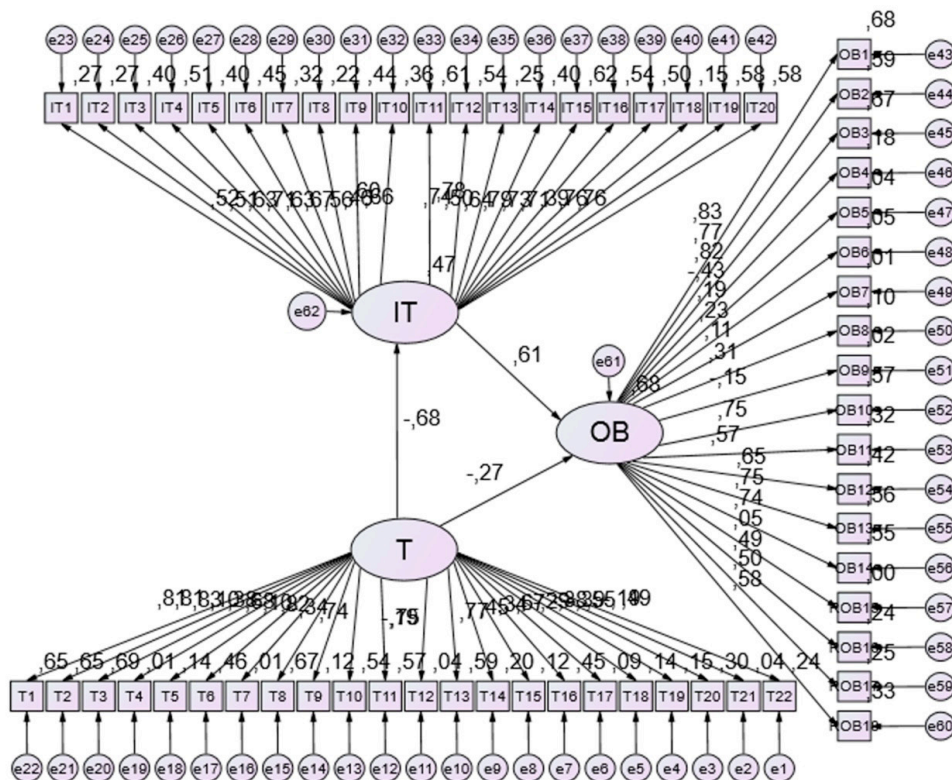
4.2. Yapısal Eşitlik Modellemesi Bulguları

Çalışmanın amacı iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemek üzerine olduğundan, bu bölümde bu ilişkilerin AMOS bilgisayar programı kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesine yönelik uygulaması aktarılmaktadır.

Anket sonuçlarından elde edilen verilerin yapısal eşitlik modellemesine uygunluğunun test edilebilmesi için öncelikle yapısal eşitlik modellemesi varsayımlarının sağlanıp sağlanmadığı sınıanmıştır. Analizler sonucunda, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu, aykırı değerlerin olmadığı, gözlenen ve gizil değişkenlerin çoklu normal dağılıma sahip olduğu, değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin olduğu, çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmüş ve tüm varsayımlar sağlandığından modelleme aşamasına geçilmiştir.

Yapısal eşitlik modellemesinin kurulmasındaki amaç eldeki veriye en iyi uyan modeli bulmaktır. Çalışma kapsamında üç farklı yapısal eşitlik modeli kurularak veri ile en iyi uyumu sağlayan modelin üçüncü model olduğuna karar verilmiştir.

Birinci Model: Oluşturulan birinci modelde iş tatmini örgütsel bağlılık ve tükenmişliğe ilişkin alt boyutlar dikkate alınmadan her üç ölçekte yer alan maddeler doğrudan bu gizil değişkenlere bağlanmıştır. Dolayısıyla iş tatmini (IT) için 20 gözlenen değişken, örgütsel bağlılık (OB) için 18 gözlenen değişken ve tükenmişlik (T) için 22 gözlenen değişken söz konusudur. Birinci model Şekil 2'de gösterilmiştir Model için parametre tahminleri en çok olabilirlik (ML) tahmin metodu ile gerçekleştirilmiş ve parametrelerin istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde sıfırdan farklı olup olmadığına bakılmıştır. Tablo 3'te özet halde sunulan regresyon katsayıları tablosu incelendiğinde tükenmişlik gizil değişkenine bağlanan T7 ve T4 değişkenlerinin ve örgütsel bağlılık gizil değişkenine bağlanan OB7 ve ROB15 değişkenlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0,05$) görülmüştür. Ayrıca Tablo 4'te gösterilen birinci modele ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde model uyum değerleri de istenen düzeyde olmadığından birinci model kabul edilmemiştir.



Şekil 2. Birinci Yapısal Eşitlik Modeli

Tablo 3. Birinci Model İçin (Özet) Regresyon Katsayıları

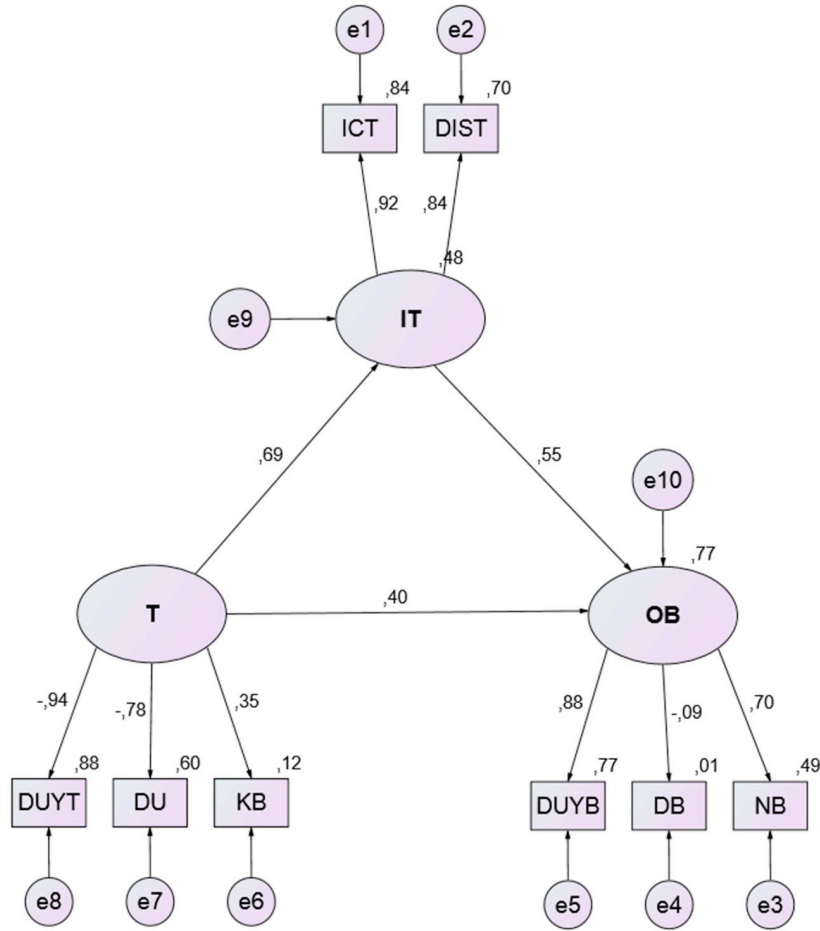
			Estimate	S.E.	C.R.	P
T7	<---	T	-,140	,096	-1,465	,143
T4	<---	T	,149	,102	1,456	,145
OB7	<---	OB	,136	,077	1,759	,079
ROB15	<---	OB	,051	,069	,734	,463

Tablo 4. Birinci Modele İlişkin Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değeri
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	6,468
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,148
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,072
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,906
AIC	Araştırma modeli hem bağımsız hem de doymuş modelden daha küçük olmalıdır.		147,951 > 72,000 147,951 < 1030,881

İkinci Model: Kurulan ikinci modelde iş tatmini (IT) örgütsel bağlılık (OB) ve tükenmişlik (T) ölçeklerinin sadece alt boyutları modele dahil edilerek analiz edilmiştir. 20 maddeden oluşan iş tatmini ölçeği için 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20 no'lu maddeler çalışanların içsel tatmin düzeyini belirlediğinden, bu soruların ortalaması alınarak içsel tatmin (ICT) puanı oluşturulmuş, aynı şekilde 5,6,12,13,14,17,18,19 no'lu maddelerin ortalaması alınarak da dışsal tatmin (DIST) puanı oluşturulmuştur. 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği için ise 1,2,3,16,17,18 no'lu maddeler duygusal bağlılığa (DUYB), 4,5,6,7,8,9 no'lu maddeler devam bağlılığına (DB), 10,11,12,13,14,15 no'lu maddeler ise normatif bağlılığa (NB) ilişkin olduğundan, bu soruların ortalaması alınarak gözlenen değişken olarak OB'ye eklenmiştir. Tükenmişlik ölçeğinde duygusal tükenmeye (DUYT) ilişkin maddeler 1,2,3,6,8,13,14,16,20 no'lu maddeleri, duyarsızlaşmaya (DU) ilişkin maddeler 5,10,11,15,22 no'lu maddeleri ve kişisel başarıya (KB) ilişkin maddeler ise ölçeğin 4,7,9,12,17,18,19,21 no'lu maddelerini içerdiğinden bu soruların ortalaması alınarak da T gizil değişkenine bağlanmıştır. Bu doğrultuda oluşturulan ikinci modelin analizleri yapılarak Şekil 3'te sunulmuştur.

Kuramsal bilgilere dayanarak oluşturulan hipotezlerin test edilebilmesi için modelde belirtilen yollara ait standardize edilmiş β katsayılarına bakılması gerekmektedir. Oluşturulan ikinci modelin analiz sonuçları incelendiğinde, tükenmişlik ile iş tatmini ($\beta=0,69$) ve tükenmişlik ile örgütsel bağlılık ($\beta=0,40$) arasındaki ilişkilerin pozitif yönde olduğu görülmüştür. İkinci model, literatürde kabul gören bu ilişkilerin negatif yönde olması gerekliliğini karşılamadığı için, dolayısıyla kuramsal bilgilere dayandırılmadığından kabul edilmemiştir.



Şekil 3. İkinci Yapısal Eşitlik Modeli

Üçüncü Model: Çalışma için oluşturulan üçüncü modelde ise iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık kavramları alt boyutlarıyla birlikte değerlendirmeye alınmış ve bilimsel dayanaklardan yararlanılarak yapısal bir model oluşturulmuştur. Bu modelde 3 kapsayıcı gizil değişken, 8 gizil değişken ve 60 gözlenen değişken bulunmaktadır. Oluşturulan modele göre; tükenmişliğin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri görülmek istendiğinden tükenmişlik (T) *kapsayıcı dışsal gizil değişken*, iş tatmini (IT) ve örgütsel bağlılık (OB) *kapsayıcı içsel gizil değişkenler* olarak belirtilmiştir. Tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme (DUYT), duyarsızlaşma (DU) ve kişisel başarı (KB) dışsal gizil değişkenler olarak ele alınmıştır. İş tatmininin alt boyutları olan içsel tatmin (ICT), dışsal tatmin (DIST) ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık (DUYB), devam bağlılığı (DB) ve normatif bağlılık (NB) ise içsel gizil değişkenler olarak modelde gösterilmiştir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ölçekleri alt boyutlarıyla birlikte analizlere dâhil edilerek DFA yapılmış ve ölçüm modeli *İkinci Düzey Çok Faktörlü Model* olarak belirlenmiştir. İkinci düzey çok faktörlü model gözlenebilen değişkenlerin birden fazla bağımsız boyut altında toplanarak, daha kapsayıcı bir modelin altında bir araya getirilmesi olarak ifade edilir. Bu modelde analiz edilecek olan yapının birinci seviyedeki alt boyutlar ile açıklanıyor olması gerekmektedir. Çalışma için kullanılan ölçeklerin analizinde görülmüştür ki IT, OB ve T gizil değişkenleri kapsayıcı gizil değişkenler olarak modelde tanımlanabilir.

Ölçüm modelinde yer alan 3 kapsayıcı gizil değişkeni (IT, OB, T) tanımlayan 60 madde için güvenilirlik analizi yapılmış, *Cronbach α katsayısı* 0,83 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç ölçüm modelinin

Ki-kare değerinin önemli ölçüde düzeleceği görülmektedir. Buna göre önerilen modifikasyonlar doğrultusunda hata terimleri arasında kovaryanslar oluşturulmuş ve model yeniden tahmin edilmiştir. Hesaplanan χ^2 değeri 3146,317, serbestlik derecesi 1687 ve χ^2/sd 1,865 olarak bulunmuştur. Bu sonuç modelin eldeki veri ile iyi uyum gösterdiğini belirtmektedir. Ayrıca model için önerilen modifikasyonlarda hata terimleri arasında oluşturulan kovaryans değerleri için Tablo 5'te sunulan kovaryans analizi tablosu incelendiğinde modelde yapılan iyileştirmeler için tüm parametrelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışma için 60 gözlenen değişken ve modelde tahmin edilecek 143 parametre bulunmaktadır. YEM varsayımları sağlandığından dolayı model için parametre tahminleri Maximum Likelihood (En Çok Olabilirlik) Tahmin Metodu ile gerçekleştirilmiştir. Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığını test edebilmek için faktör yüklerini gösteren regresyon katsayıları tablosu incelendiğinde örgütsel bağlılığın alt boyutu olan NB değişkenini açıkladığı bilinen ROB15 değişkenine giden yol istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p:0,968 > 0,05$). Analizin bu aşamasında anlamlı olmayan yolların modelden çıkartılması ve modelin yeniden analiz edilmesi gerekmektedir. Ancak kuramsal olarak, "Şimdiki yöneticilerimle çalışmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum" maddesi örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan normatif bağlılığa ilişkin bir madde olduğundan modelden çıkarılmamıştır. Katılımcıların bu maddeyi yeterince anlayamadıkları kanaatine varılmıştır. Her ne kadar ROB15 değişkeni modelden çıkarıldığında uyum indeks değerlerinde iyileşme olacağı bilirse de kuramsal dayanaklara uygun olmayacağından bu değişkenin modelde kalmasına karar verilmiştir. Sonuç olarak model tahmin sonuçlarına bakıldığında ROB15 değişkenine giden yol dışında tüm parametreler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Modelde yer alan bağımsız değişkenlerin değişkenliğini ölçen varyans değerlerini görebilmek için Tablo 6'da sunulan varyans analizi tablosu incelendiğinde; ICT değişkenine bağlanan hata varyansı e21 ($p:0,376$), DUYB gizil değişkenine bağlanan hata varyansı e41 ($p:0,617$) ve DUYT gizil değişkenine bağlanan hata varyansı e67 ($p:0,695$) için p değerleri 0,05'in üzerinde olduğundan bu parametreler istatistiksel olarak anlamsızdır ve model için gerekli değildir. İş tatmini için ICT'nin, örgütsel bağlılık için DUYB'nin ve tükenmişlik için DUYT'nin bu faktörlerin ölçümünde çok kusursuz olduğu anlamına geldiğinden hata terimlerinin modelden çıkarılabilmesi için Ki-kare testlerinin karşılaştırılması yapılacaktır. Modelden parametreler çıkarıldığında Ki-kare değeri ve serbestlik derecesi yükselecektir. e21, e41 ve e67 değişkenleri modelden atıldığında tahmin edilecek parametre sayısı 140 olduğundan serbestlik derecesi 1690 ($\Delta_{sd}=1830-140$) ve χ^2 değeri 3147,448 olarak hesaplanmıştır. Modeldeki serbestlik derecesinin değişimi 3 olmuştur. 0,05 anlamlılık düzeyinde 3 serbestlik derecesi için Ki-kare tablo değeri 7,815'tir. Parametreler dışlandığında son model ve ilk model için Ki-kare değerleri arasındaki fark ($\Delta=3147,448-3146,317=1,131$) 7,815'ten küçük olduğundan modeldeki parametreler anlamsızdır ve modelden çıkarılmalıdır.

Tablo 5. Varyans ve Kovaryans Analizleri Tabloları

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
T	,775	,106	7,344	***
e70	,359	,058	6,163	***
e69	,157	,032	4,971	***
e64	,127	,060	2,119	,034
e22	,101	,036	2,831	,005
e65	,060	,022	2,721	,007
e66	,108	,036	2,978	,003
e42	,264	,048	5,497	***
e21	,022	,025	,885	,376
e41	-,025	,051	-,501	,617
e67	-,015	,039	-,392	,695
e1	,478	,049	9,833	***
e2	,610	,059	10,404	***
e3	,570	,057	10,054	***
e4	,529	,054	9,855	***
e5	,603	,056	10,778	***
e6	,464	,043	10,688	***
e7	,672	,061	11,069	***
e8	,842	,078	10,868	***
e9	,675	,065	10,338	***
e10	,716	,069	10,383	***
e11	,982	,090	10,888	***
e12	,818	,075	10,884	***
e13	,537	,058	9,277	***
e14	,889	,081	10,959	***
e15	,685	,070	9,856	***
e16	,972	,094	10,369	***
e17	1,138	,106	10,775	***
e18	,528	,054	9,780	***
e19	,729	,071	10,277	***
e20	,819	,078	10,452	***
e23	,472	,055	8,618	***
e24	,481	,050	9,566	***
e25	,392	,046	8,522	***
e26	1,081	,099	10,924	***
e27	1,062	,097	10,898	***
e28	,973	,091	10,747	***
e29	1,439	,131	10,987	***

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
e30	,888	,089	9,963	***
e31	,460	,080	5,757	***
e32	,557	,085	6,565	***
e33	1,054	,097	10,886	***
e34	1,003	,097	10,387	***
e35	,495	,054	9,105	***
e36	,776	,076	10,172	***
e37	,514	,055	9,350	***
e38	,488	,054	9,115	***
e39	,441	,049	8,921	***
e40	1,220	,109	11,203	***
e43	,374	,038	9,707	***
e44	,422	,044	9,616	***
e45	,400	,043	9,347	***
e46	,665	,063	10,630	***
e47	,422	,044	9,608	***
e48	,601	,059	10,118	***
e49	1,030	,094	11,000	***
e50	,688	,065	10,647	***
e51	,984	,090	10,900	***
e52	1,093	,099	11,018	***
e53	,334	,056	5,980	***
e54	,318	,047	6,760	***
e55	,851	,078	10,930	***
e56	,674	,063	10,689	***
e57	1,054	,105	10,064	***
e58	,461	,059	7,765	***
e59	,447	,051	8,768	***
e60	,579	,056	10,365	***
e61	,725	,076	9,578	***
e62	,547	,053	10,278	***
e63	,808	,073	11,089	***
e68	1,171	,107	10,913	***
e19 <--> e20	,598	,067	8,902	***
e2 <--> e3	,307	,047	6,592	***
e5 <--> e6	,205	,037	5,580	***
e29 <--> e34	,388	,084	4,615	***
e7 <--> e8	,211	,049	4,318	***
e16 <--> e17	,305	,074	4,109	***
e1 <--> e10	-,199	,042	-4,764	***
e6 <--> e7	,133	,033	4,022	***
e62 <--> e63	,203	,046	4,395	***
e26 <--> e27	,650	,082	7,968	***
e27 <--> e28	,751	,083	9,055	***
e26 <--> e28	,724	,082	8,805	***

Model için yapılan tüm iyileştirmeler sonrasında oluşturulan modelin veri ile uyumuna bakılmıştır. Genel model uyum indeksine bakıldığında χ^2/sd değeri 1,862 olarak elde edilmiş ve elde edilen veri ile modelin iyi uyum gösterdiğine istatistiksel olarak karar verilmiştir. Modelin gözlenen veriler ile ne kadar uyumlu olduğunu belirten farklı model uyum indeksleri de vardır ve model için hesaplanan uyum indeksleri Tablo 6'da sunulmuştur.

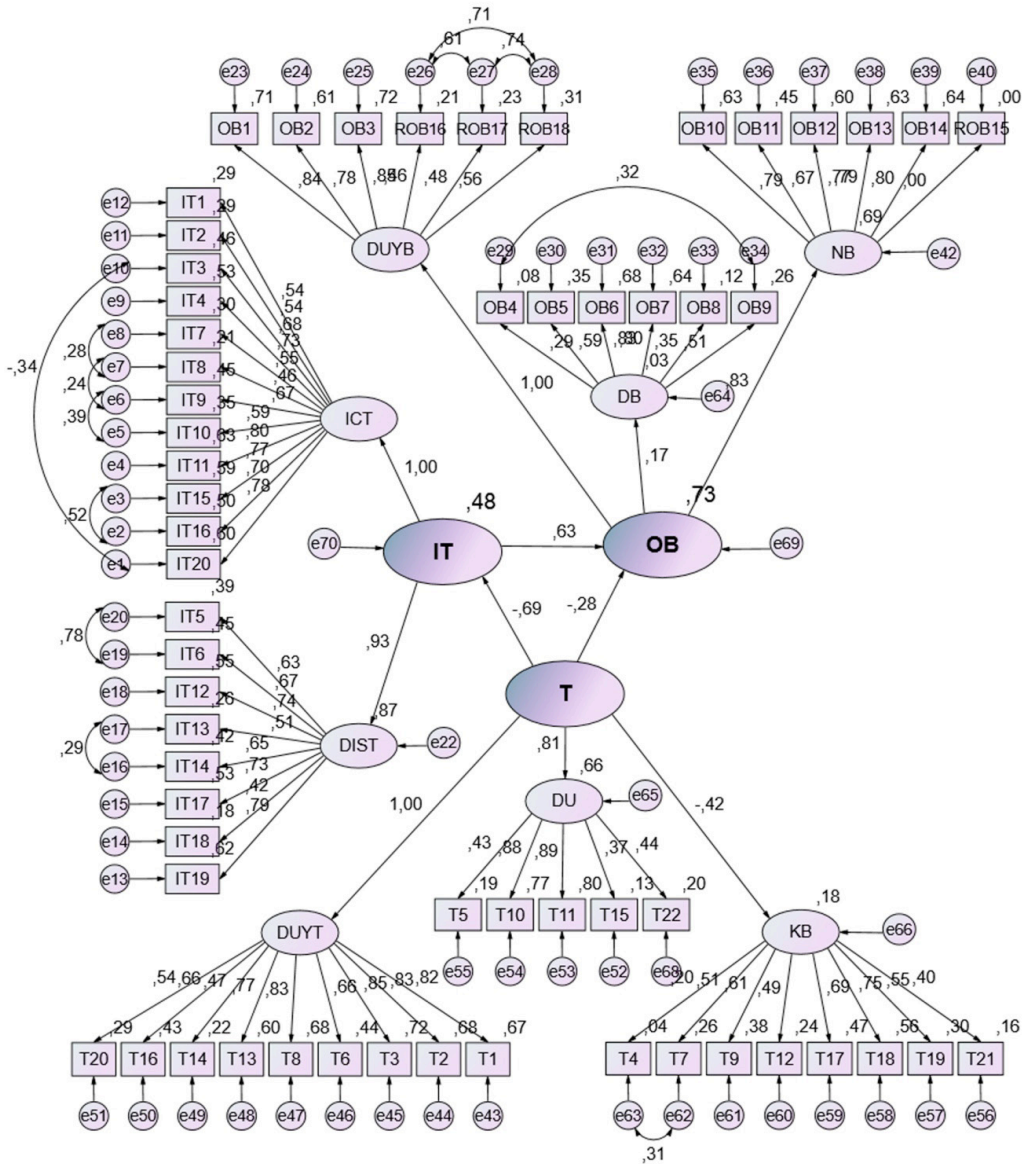
Tablo 6. Üçüncü Modele İlişkin Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değeri
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	1,862
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,059
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,100
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,831
AIC	Araştırma modeli hem bağımsız hem de doymuş modelden daha küçük olmalıdır.		$3427,448 < 3660,000$ $3427,448 < 10525,224$

Ki-kare değerine göre modelin veri ile iyi uyum sağladığı görülmektedir. Diğer model uyum indeksleri incelendiğinde; yaklaşık hataların ortalama karekökü RMSEA değeri 0,059 olarak hesaplanmış ve kabul edilebilir uyum ölçütünü sağladığı için modelin veri ile uyumlu olduğu görülmektedir. Kalıntılara dayanan uyum indekslerinden SRMR değeri 0,100 olarak belirlenmiştir. RMSEA ile benzer şekilde

modelin kabul edilebilir uyumda olduğunu göstermektedir. Bağımsız modele dayanan uyum indekslerinden CFI (0,831) değerinin kabul edilebilir sınırlarda olmadığı görülmüştür. Test edilen modelin bilgi kriterlerine dayanan uyum indekslerinde Akaike bilgi kriteri AIC (3427,448)'nin, hem bağımsız modelden (10525,224) hem de doymuş modelden (3660,000) daha küçük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yapısal eşitlik modellemesine ilişkin tüm uyum indeksleri değerlendirildiğinde tüm uyum iyi-liği değerleri kabul edilebilir sınırlarda olmasa da genel uyumu gösteren χ^2/sd değeri iyi uyum sınırları ($0 \leq 1,862 \leq 2sd$) içerisinde yer aldığından verinin modele uygun olduğunu söyleyebiliriz.

Analizler sonucu elde edilen iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ilişkilerinin yapısal eşitlik modellemesi ile gösterimi Şekil 5'te verilmiştir.



Şekil 5. İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik İlişkilerinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Gösterimi

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki nedensellik ilişkilerine ait tahmin sonuçları Şekil 8'de sunulan yapısal eşitlik modelinde gösterilmektedir. Kuramsal bilgilere dayanarak oluşturulan hipotezlerin test edilebilmesi için modelde belirtilen yollara ait standardize edilmiş β katsayılarına bakılması gerekmektedir. Analize ilişkin bulguların yer aldığı model incelendiğinde; iş tatmini ile örgütsel

bağlılık arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta=0,63$). İş tatminindeki bir birimlik artış örgütsel bağlılığı 0,63 birim arttıracaktır (H_1 :Kabul). Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür ($\beta=-0,28$). Tükenmişlikteki bir birimlik artış örgütsel bağlılığı 0,28 birim azaltmaktadır (H_2 :Kabul). Tükenmişlik ile iş tatmini arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusudur ($\beta=-0,69$). Tükenmişlikteki bir birimlik artış iş tatminini 0,69 birim azaltmaktadır (H_3 :Kabul).

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler (R^2) incelendiğinde; örgütsel bağlılık-taki değişimin %73'ü iş tatmini ve tükenmişlik tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca iş tatminindeki değişimin %48'i tükenmişlik tarafından açıklanmaktadır.

Değerlendirmenin son aşamasında iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki toplam ve doğrudan etkiler ile tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki dolaylı etkiler incelenerek iş tatmininin modelde aracı etkisinin olup olmadığı belirlenmek istenmiştir. Standardize edilmiş toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Standardize Edilmiş Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

	Standardize Edilmiş		
	Toplam Etkiler	Doğrudan Etkiler	Dolaylı Etkiler
	T IT OB	T IT OB	T IT OB
IT	-,695 - -	-,695 - -	- - -
OB	-,723 ,631 -	-,285 ,631 -	-,438 - -

Yukarıdaki tabloya göre toplam etkiler incelendiğinde; T'nin IT'ye toplam etkisinin -0,695 olduğu, T'nin OBye toplam etkisinin -0,723 olduğu ve IT'nin OB'ye toplam etkisinin 0,631 olduğu görülmektedir. Doğrudan etkiler incelendiğinde; T'nin IT'ye doğrudan etkisinin -0,695 olduğu, T'nin OBye doğrudan etkisinin -0,285 olduğu ve IT'nin OB'ye doğrudan etkisinin 0,631 olduğu görülmektedir. Burada iki etki arasındaki tek fark T'nin OB'ye olan doğrudan etkisidir. Dolaylı etkiler incelendiğinde ise T'nin OB'ye dolaylı etkisinin -0,438 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerinde hem doğrudan hem de iş tatmini aracılığıyla dolaylı etkisinin olduğu görülmüştür. Bu durum tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisinin varlığını göstermektedir.

Yapısal eşitlik modellemesi analizine göre; iş tatmininin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği, tükenmişliğin iş tatminini ve örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerinde dolaylı etkisinin olduğu ve iş tatmininin bu etkiye aracılık ettiği belirlenmiştir.

5. SONUÇ

Bu çalışma, çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri yapısal eşitlik modellemesi ile ortaya koymak için yapılmıştır. Literatürde kabul görmüş; Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Meyer Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak, İstanbul ili Avrupa yakasında bir kamu kurumunda görev yapan 252 kamu çalışanından anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Elde edilen verilerin betimsel analizleri SPSS 22 paket programı ile yapılmıştır. Betimsel analizlerin yapılmasının ardından iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler AMOS 23 paket programı kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesinin kurulmasındaki amaç elde edilen veriye en iyi uyum modeli bulabilmektir. Çalışma

kapsamında üç farklı yapısal eşitlik modeli kurularak veri ile en iyi uyumu sağlayan modelin üçüncü model olduğuna karar verilmiştir. Bu modelde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramları alt boyutlarıyla birlikte değerlendirilmeye alınmış ve bilimsel dayanaklardan yararlanılarak yapısal bir model oluşturulmuştur. Modele göre iş tatminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve tükenmişliğin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri görülmek istenmiştir. Bu bağlamda oluşturulan üç hipotezi sınamak için hazırlanan yapısal eşitlik modelinin eldeki veri ile uyumuna bakılmış ve genel itibari ile verinin modele uygun olduğu görülmüştür. Analize ilişkin bulguların yer aldığı model incelendiğinde; iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve iş tatminindeki bir birimlik artışın örgütsel bağlılığı 0,63 birim arttıracığı gözlenmiştir. Tükenmişlik ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğu ve tükenmişlikteki bir birimlik artışın iş tatmini 0,69 birim azaltacağı, örgütsel bağlılığı ise 0,28 birim azaltacağı bulguları elde edilmiştir. Dolayısıyla sınanan her üç hipotez de kabul edilmiştir. Toplam ve dolaylı etkilere bakıldığında ise iş tatmininin, tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde aracı rolünü üstlendiği bulgusu elde edilmiştir.

Sonuç olarak; elde edilen bulgular literatürde bu alanda yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. İş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri yapısal eşitlik modellemesi ile tek bir analizde açıklayan bu akademik çalışma ileride bu alanda yapılacak çalışmalara kaynak oluşturması açısından literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Ağapınar, Safiye (2011). "Ağrı İlinde Çalışan Ebelerin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumları Ve Empatik Eğilimleri Üzerine Etkisi", (Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Akgül, Zeynep (2014). "Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Matematik Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi", (Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Altınok, Mustafa (2018). "Tükenmişlik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nöbet Sisteminde Çalışan Kapıkule Gümrük Personeli Üzerinde Bir Araştırma", (Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Anderson, James C.; Gerbing, David W. (1988). "Structural Equation Modeling İn Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach", *Psychological Bulletin*. Vol. 103 No. 3, 411-423.
- Aras, Zeliha (2006). "Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hemşire ve Ebelerin Tükenmişlik Durumları", (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arı, Erkan (2015). "Öğretmenlerin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Araştırılması", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 8. S. 39, 549-565.
- Arık, Ayşe; Turunç, Ömer (2016). "Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Demografik Değişkenlerin Rolü: Isparta Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama", Mersin Toros Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal Bilimler Dergisi, S. 6, 109-130.
- Bateman, Thomas S.; Strasser, Stephen (1984). "A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment", *Academy of Management Journal*, Vol. 27, No. 1, 95-112.
- Baycan, Aslı F. (1985). "An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups", (Yüksek Lisans Tezi), Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayram, Nuran (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*, 2. b. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Boymul, Ebru; Özeltürkay, Eda Yaşa (2017). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisi: Bir Sanayi Kuruluşunda Uygulama", *Journal of Yasar University*, 12/46, 93-102.
- Çam, Olcay (1998). "Tükenmişlik Üzerine Bir Değerlendirme", *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi* 14/11, 81-93.
- Çam, Olcay (1993). "Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması", *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, R.Bayraktar ve İ. Dağ (Ed.), Ankara: II. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, 155-160.
- Çankaya, Soner (2017). "Eğitim - Araştırma Hastanelerinde Çalışanların İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Ordu İli Örneği", (Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Isparta.

- Çokluk, Ömay; Şekercioğlu, Güçlü; Büyüköztürk, Şener (2012). *Sosyal Bilimler için Çok değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, 2. b., Ankara: Pegem Akademi.
- Depaoli, Sarah; Clifton, James (2015). "A Bayesian Approach To Multilevel Structural Equation Modeling With Continuous And Dichotomous Outcomes," *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 22, 327-351.
- Dugguh, Stephen I.; Ayaga, Dennis (2014). "Job Satisfaction Theories: Traceability to Employee Performance in Organizations". *IOSR Journal of Business and Management*. Vol 16 Issue 5 Ver.1, 11-18.
- Eren, Erol (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi.*, 7.b İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergin, Canan (1993). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, R.Bayraktar ve İ. Dağ (Ed.), Ankara: II. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, 143-154.
- Eroğlu, Ergün (2003). "Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Yapısal Eşitlik Modeli İle Analizi". (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Golden, Timothy D. (2006). "Avoiding Depletion in Virtual Work: Telework and The Intervening Impact of Work Exhaustion on Commitment and Turnover Intentions", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, 176-187.
- Gündüz, Bülent; Çapri, Burhan; Gökçakan, Zafer (2013). "Mesleki Tükenmişlik ve İşle Bütünleşme ve İş doyumunu arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi Uluslararası E-Dergi*, C.:3, S. 1, 30-45.
- Haghani, Somaieh R.; Hazraty, Morteza; Moosivand, Mohammadreza (2016). "The Relationship Between Burnout And Organizational Commitment With Role Of Moderator Of Demographic Variables (Case Study: Social Security Organization Of West Department Of Mazandaran Province)", *Turkish Online Journal of Design, Art and Communication - TOJ-DAC*, Special Edition, 1834-1840.
- Hoş, Canan; Oksay, Aygen (2015). "Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi". *Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 20 S.4, 1-24.
- Iğbaria, Magid; Parasuraman, Saroj; Badawy, Micheal K. (1994). "Work Experiences, Job Involvement and Quality of Work Life Among Information systems personnel", *MIS Quarterly*, 18(2), 175-201.
- Izgar, Hüseyin (2003). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. 2. b., Ankara: Nobel Yayınları.
- Karaalioglu, Zeynep (2015). "Tükenmişliğin İş Tatmini Üzerine Etkisi", (Doktora Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaca, Samuray Baytok (2001). "İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve bir Uygulama", (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Karadağ, İsa (2013). "Tükenmişlik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Kamu Kuruluşunda Araştırma", (Yüksek Lisans Tezi), 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Kınman, Gail; Wray, Siobhan (2011). "Emotional Labour, Burnout And Job Satisfaction in UK Teachers: The Role Of Workplace Social Support", *Educational Psychology*, 31(7) , 843-856.
- Kline, Rex B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, Third ed., New York: The Guilford Press.
- Koç, Murat (2012). "İş Tatmini, Duygusal Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Şırnak Geçici Köy Koruculuğu Örneği)", (Doktora Tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Leiter, Michael P.; Maslach, Christina (1988). "The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 9(4), 297-308.
- Maslach, Christina; Jackson, Susan E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol: 2, 99-113.
- Meydan, Harun C.; Şeşen, Harun (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, 2. b., Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, John P.; Allen, Natalie J.; Smith, Catherine A. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No. 4, 538-551.
- Meyer, John P.; Allen, Natalie J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*. Vol. 1 No.1, 61-89.

- Meyer, John P.; Allen, Natalie J. (1984). "Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, Vol 69, No 3, 372-378.
- Mowday, Richard T.; Porter, Lyman W.; Steers, Richard M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York:Academic Pres.
- Salehi, Moslem; Gholtash, Abbas (2011). "The Relationship Between Job Satisfaction, Job Burnout and Organizational Commitment With The Organizational Citizenship Behavior Among Members of Faculty in The Islamic Azad University – First District Branches, in Order To Provide The Appropriate Model", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 15, 306–310.
- Schumacker, Randall E.; Lomax, Richard G. (2004). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling*, Third ed., New York: Routledge.
- Sıgır, Ünal; Basım, Nejat (2006). "İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *Konya, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S: 12, 131-154.
- Tekin, İlknur Çevik; Akgemci, Tahir (2017). "Tükenmişliğin İş Tatmini Üzerinde Etkisinin Araştırılması: Konya İli Tekstil Sektöründe Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9/4, 400-418.
- Türkoğlu, Hasan (2011). "İş Tatmini Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bir Uygulama", (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wasti, Arzu S. (2000). "Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Analizi". 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 401-410.
- Weiss, David J.; Davis, Rene V.; England, George W.; Lofquist, Lloyd H. (1967). "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire", (*Minnesota Studies Vocational Rehabilitation XXII, Work Adjustment Project*) *Industrial Relations Center University of Minnesota*, 1-119.