



<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2258>



Ulvi ZARBALİYEV

İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Fakültesi, İşletme Yönetimi Bölümü, İstanbul / TÜRKİYE



Prof. Dr. Salih GÜNEY

İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul / TÜRKİYE



Dr. Binnur GÜRÜL

İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul / TÜRKİYE

Citation: Zarbaliyev, U., Güney, S. & Gurul, B. (2020). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve buna yönelik bir araştırma. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(59), 2496-2513.

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE BUNA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Bugün, örgüt kültürünün, şirket içindeki her türlü etkinliği ve tüm ilişkileri birleştirerek, ekibi bir araya getirerek üretken kıldığı sonucuna varmak mümkündür. Kuruluşun dış imajını oluşturur, müşteriler ve ortaklarla ilişkilerin doğasını belirler. Kültür, çabaları şirketin ana misyonuna göre belirlenen ana stratejik yönlere yoğunlaştırmaya yardımcı olur. Güçlü bir organizasyon kültürüne sahip olmak birçok şirketin geleneği haline gelmektedir, çünkü sadece güçlü bir kültür, şirketin en yüksek üretkenliğini, başarısını ve çalışan bağlılığını sağlayacak “sosyo-ekonomik alanı” yaratabilir. Araştırmanın amacı, örgüt kültürü ve iş tatmini arasında ilişkinin incelenmesidir.

Anahtar Kelimeler: Kültür, Örgüt Kültürü, İş tatmini.

ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION EFFECT AND RESEARCH

ABSTRACT

Today, it is possible to conclude that organizational culture makes the team productive by combining all kinds of activities and relationships within the company. It creates the external image of the organization and determines the nature of relations with customers and partners. Culture helps to focus efforts on the main strategic directions determined according to the company's core mission. Having a strong organizational culture becomes a tradition for many companies, as only a strong culture can create the “socio-economic space” that will ensure the company's highest productivity, success and employee engagement. The aim of the research is to examine the relationship between organizational culture and job satisfaction.

Keywords: Culture, Organizational Culture, Job satisfaction.

1. GİRİŞ

Şu anda, kuruluşun kültürüne sadece bilim adamları ve araştırmacılardan değil, aynı zamanda ekonomi ve toplumun bir bütün olarak gelişiminde önemli faktörlere atfedilmesi gereken işletme temsilcileri ve şirket yöneticilerinden de önemli bir artış var. Bunun nedeni, örgüt kültürünün şirketlerin başarısı ve etkinliği üzerindeki etkisinin farkında olmasıdır. Modern şirketler, organizasyon ruhunu geliştirmeye yönelik bilinçli çabaların bir sonucu olarak oluşan yüksek bir kültür seviyesi ile ayırt edilir. Ülkemizde örgütsel kültürün sosyo-psikolojik araştırmalarının önemi, siyasi ve sosyo-ekonomik alanlarda meydana gelen ve örgüt ile kişi arasındaki ilişkinin doğasını etkileyen değişikliklerle belirlenir.

Bugün, örgüt kültürünün, şirket içindeki her türlü etkinliği ve tüm ilişkileri birleştirerek, ekibi bir araya getirerek üretken kıldığı sonucuna varmak mümkündür. Kuruluşun dış imajını oluşturur, müşteriler ve ortaklarla ilişkilerin doğasını belirler. Kültür, çabaları şirketin ana misyonuna göre belirlenen ana stratejik yönlere yoğunlaştırmaya yardımcı olur. Güçlü bir organizasyon kültürüne sahip olmak birçok şirketin geleneği haline gelmektedir, çünkü sadece güçlü bir kültür, şirketin en yüksek üretkenliğini, başarısını ve çalışan bağlılığını sağlayacak “sosyo-ekonomik alanı” yaratabilir. Bu araştırmanın amacı,

örgüt kültürü ve iş tatmini arasında ilişkinin incelenmesidir. Bu amaca ulaşmak için belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir:

Bu araştırmanın bir parçası olarak yürütülen çalışma, bilimsel ve pratik alanla ilgilidir. Bu çalışmada gerçekleşen en önemli hedeflerden biri, örgüt kültürü ile ilgili farklı teorik bilgi düzeyleri ve pratik uygulamalarının kapsamı arasındaki boşluğu kapatmaktır. Çalışma sonucunda elde edilen hükümler, şirket yöneticileri ve çalışanlarının çalışmalarında ortaya çıkan pratik sorunları iyileştirmeyi ve çözmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada elde edilen pratik sonuçlar günümüzde örgütsel kültürün incelenmesi alanındaki mevcut durumu göstermektedir.

2. KÜLTÜR KAVRAMI, TANIMI VE ÖNEMİ

Bir toplumun tarihsel süreç içinde ürettiği ve kuşaktan kuşağa aktardığı her türlü maddi ve manevi özelliklerin bütününe kültür olarak adlandırılmaktadır. Kültür, bir toplumun kimliğini oluşturur ve onu diğer toplumlardan farklı kılar. Kültür, nispeten büyük bir insan grubu tarafından paylaşılan bilgi sistemleridir. Kültür, bir insan grubunun üyelerini diğerinden ayıran aklın kolektif programlanmasıdır. Bir toplumun anladığı, karar verdiği ve iletişim kurduğu öğrenilmiş yollardır. Kültür, birikmiş bilgi birikimini, deneyimi, inançları, değerleri, tutumları, anlamları, hiyerarşileri, dini, zaman kavramlarını, rolleri, mekansal ilişkileri, evrenin kavramlarını ve bir grup insan tarafından elde edilen maddi nesnelere ve mülkleri ifade eder. Kültür, toplumun yaşayış ve düşünüş tarzıdır. Kültürle ilgili tanımlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Kültür, toplum dahilinde grup halinde bulunan belirli kişilerin sorunları çözme ve ikilemleri uzaklaştırma şeklinde tanımlanmaktadır (Balan ve Vreja, 2013:1).
- Kültür, dil, din, yaşam tarzı vb. her şeyle tanımlanan insan grubunun bir özelliğidir (Tanrıverdi, 2018:595).
- Kültür, bir kategori insan grubunu diğerlerinden ayıran, aklın kolektif programlanmasıdır. (Hofstede, 1994:5).
- Kültür, belirli bir toplumun bireyleri arasında paylaşılarak nesilden nesile aktarılan kalıplaşmış davranışlardır (Güney, 2015: 25).

Belirtilen tanımlardan yola çıkarak, kültürün toplumun yıllarca biriktirdiği inanç ve kurallardan oluştuğu söylenebilir.

Örgüt kültürü, bu örgütte geliştirilen, etki, düzenleme ve kontrol aracı olarak hizmet veren normlar, değerler, ilişkiler, davranış standartları sistemidir. Örgüt kültürü her zaman somut, özgün ve benzersizdir, kuruluştaki tüm ilişkileri kapsar ve tamamen kuruluşun ve kurucu üyelerinin özelliklerine bağlıdır. Örgüt kültürü örgütün içindeki tüm faaliyet alanlarına nüfuz eder ve aynı zamanda örgütün sosyal çevre ile ilişkisini de etkiler.

Örgüt kültürünün özünü belirlerken, örgüt içindeki tüm ilişkileri içerdiği ve belirlediği gerçeğine dikkat edilmelidir. Ancak örgüt kültürü ve örgüt içinde yerleşmiş düzen birbirine karıştırılmamalıdır. Bu sürecin gerçekleştirilmesi için örgütte ortak değerler belirlenmeli ve bu değerlere yönelik çalışılmalıdır (Ataman, 1995:23). Tabii ki kuruluşun faaliyetlerinde belirlenen düzen bir organizasyon kültürü oluşturur ancak organizasyon kültürü her zaman belirli hedeflere dayanır, sadece kendiliğinden ilişkilerin değil, yönetim kararlarının sonucudur.

3. İŞ TATMİNİ KAVRAMI, TANIMI VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş tatmini, çalışanların mevcut işleriyle ilgili algılarının yol açtığı duygu kümesidir. İşin olumlu algılanması iş memnuniyetini gösterirken, tersi iş memnuniyetsizliği anlamına gelir. İş tatmini, normlara, değerlere ve beklentilere dayanan duyguların ve diğer iç tepkilerin algılanmasıdır. İş memnuniyeti, bir çalışanın işinden ne kadar kendini motive, memnun ve memnun hissettiği olarak tanımlanır. Bu, iş bireyin beklentilerini karşıladığı için çalışanın işte memnuniyet duyduğu anlamına gelir. Farklı araştırmacılar iş tatmini ile ilgili farklı tanımlar geliştirmişlerdir. Bu tanımlar aşağıda sıralanmaktadır:

- İş tatmini, bireylerin işleri hakkında sahip oldukları bir tutum olarak belirtilmiştir (Ivancevich ve Matteson, 1990:81).
- İnsanların mevcut işlere duydukları duygusal tepkileri tek boyutludur: İnsanlar genellikle işlerinden memnun ya da memnun değildir (Ward ve Sloane, 1999:12).
- İş tatmini bir kişinin işi hakkında olumlu ya da olumsuz duyguları olarak adlandırılmaktadır (Greenberg ve Baron, 2000:168).
- İş memnuniyeti iş hakkında değerlendirici bir duygu kümesidir (Murray, 1999:4).
- İş tatmini, çalışanın işlerinin önemli olarak görülen şeyleri ne kadar iyi sağladığına dair algısının bir sonucudur (Luthans, 1992:114).
- İş tatmini ilgili kişilerin işlerini düşündüklerinde hoş içsel duygulara sahip olmaları gerektiği anlamına gelir (Bowditch ve Buono, 1990:94).

İş tatmininin genellikle iş, ücret, terfi, denetim, meslektaş memnuniyeti gibi faktörlerden etkilendiği söylenebilir. Memnun bir çalışan, bir organizasyon için her zaman önemlidir, çünkü kapasitesini en iyi şekilde sunmayı amaçlar. Her çalışan, işyerinde güçlü bir kariyer büyümesi ve iş hayatı dengesi istiyor. Bir çalışan şirket ve işlerinden memnun kalırsa, tüm çabalarıyla şirkete geri dönmeye çalışırlar.

Şimdiye kadar çalışanların iş doyumunun belirlenmesi için çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiş ve literatürde çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörler hakkında birçok çalışma yapılmıştır. Bu nedenle iş doyumunun ilişkili ve etkili faktörleri hakkında önemli arka plan bilgileri elde edilmektedir. İş tatminini etkileyen başlıca iki faktör vardır. Bunlar, kişisel ve kurumsal faktörlerdir. Bu faktörler aşağıda sıralanmıştır.

3.1. Kişisel Faktörler

Bireysel faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli bir rolü vardır. Bireysel düzeyde tanımlanan faktörler kişisel çıkarlar ve iş, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hiyerarşideki konum ve genel yaşam doyumunu ile eşleşmektedir. Literatürde cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilişkileri araştıran birçok çalışma bulunmaktadır.

3.2. İş Tatmini ve Yaş

İlgili literatüre göre yaş, iş doyumunu üzerinde cinsiyet, gelir, eğitim vb. diğer özelliklerden daha fazla etkisi olan özellik, bireysel özelliktir. Bu ilişkinin insan kaynakları girişimlerinin tasarımı ve uygulamasıyla ilgili olup olmadığını bilmek önemlidir. Yıllar boyunca yapılan birçok farklı çalışma, yaş faktörü ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu doğrulamıştır.

3.3. İş Tatmini ve Cinsiyet

İngiliz Hane Halkı Paneli Araştırması, 1991'in ilk dalgasını kullanan Clark (1996:189) ve (Clark ve Oswald, 1996:359), erkek olmakla iş tatmini arasındaki ilişki negatif ve istatistiksel olarak anlamlı; yani erkekler kadınlardan daha az memnun olduğunu bulmuşlar. Farklı Amerika Birleşik Devletleri veri kümesini içeren farklı çalışmalar bu hipotezi savunmaktadır.

3.4. İş Tatmini ve Eğitim

Literatürde çoğu araştırma, eğitim seviyesi arttıkça iş doyumunun azalabileceğini göstermektedir. Yüksek eğitilmiş çalışanlar, tekrarlayan görevleri yerine getirmeleri gerekiyorsa çalışmalarından memnun olmayabilirler (Green, 2000:12). Oldukça eğitilmiş insanlar arasındaki memnuniyetsizliğin bir başka nedeni de işlerinden daha yüksek beklentilere sahip olmaktır.

3.5. İş Tatmini ve Tecrübe

Perakende çalışma ortamıyla ilgili literatürü gözden geçirdiğimizde, iş tecrübesi, kariyer beklentisi, iş tatmini ve diğer iş sonuçları arasında güçlü ilişkiler görülmüştür (Babin ve Boles, 1996:57). Babin ve Boles, çalışanın iş deneyiminin, çalışma ortamının kalitesinin bir göstergesi olduğunu ve iş memnuniyetini etkilediğini iddia etmişlerdir.

3.6. İş Tatmini ve Kişilik Yapısı

Kişilik araştırması tarihinde binlerce özellik önerilmiş ve iş doyumu ile ilgili birçok özellik incelenmiştir. Akademisyenler; kişilik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırdıklarında, bulgular çeşitli şekillerde yorumlanmıştır.

3.7. İş Tatmini ve Zekâ Düzeyi

Duygusal zeka, iş tatmini ve örgütsel bağlılık, örgütler için çok önemli olarak görülmüştür. Ekibin duygusal zekasını sağlamak önemlidir; çünkü duygusal zeka takım performansını olumlu etkiler (Naseer, Chisti, Rahman ve Juman, 2011:30). Bu belki de olumlu sonucu artıracak ve bir çalışanın kuruluşa uymasını sağlayacaktır. Mayer, Caruso ve Salovey (1993:267), duygusal zekayı, çevrelerden gelen etkileşimin sonucu olarak ortaya çıkan genel doğuştan gelen yetenekler olarak görmektedir.

3.8. İş Tatminini Etkileyen Kurumsal Faktörler

İş tatminin etkileyen kurumsal faktörleri şu şekilde özetleyebiliriz:

3.8.1. İş Tatmini ve Ücret

İnsan kaynakları ve işgücü yönetiminin temel amacı güveni arttırmak veya çalışanın işe karşı tutumunu iyi bir şekilde geliştirmektir. On yıllardan beri önemli bir araştırma alanıdır ve birçok araştırmacı iş tatmini ve etkileyen yönleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. İş doyumunun çeşitli örgütsel değişkenler üzerindeki önemi geçmişte çeşitli araştırmacılar tarafından incelenmiştir.

3.8.2. İş Tatmini ve İşin Yapısı

Blum ve Nylor'a (1998:12) göre iş tatmini, belirli iş faktörleri, bireysel özellikler ve iş dışındaki ilişkiler sonucunda oluşan genel bir tutumdur. İş doyumu, bireyin işine karşı genel tutumu olup; aynı zamanda bir iş sahibi olmanın sonucu olarak ortaya çıkan işi, denetim veya sonuçlar üzerinde mevcut koşulların kişisel bir değerlendirmesi olarak da kavramsallaştırılır.

3.8.3. İş Tatmini ve Kurumsal İklimi

Örgüt iklimi ve iş tatmini arasındaki ilişki konusunda çok sayıda çalışma yapılmıştır. Gray, Densten ve Sarros'a (2003:98) göre destekleyici bir çalışma ortamı, çalışanların performansı ile ilgilidir. Bu nedenle, çalışma ortamının örgütsel ve çalışan performansının mükemmel bir yordayıcısı olması ve bir çalışanın yalnızca tatmin olduğunda iyi performans göstermesi şaşırtıcı değildir.

3.8.4. İş Tatmini ve Yönetim Biçimi

Önceki çalışmalar, iş tatmininin liderlik tarzına önemli ölçüde bağlı olduğunu göstermektedir. Esnek kuruluşlar, etkileşimli bir ortam ve tatmin edici bir işgücüne sahip katılımcı bir yönetim tarzına sahiptir (Gong, Huang ve Farh, 2009:765). Dönüşümcü liderlik tarzı iş memnuniyetini artırmada oldukça etkilidir (Medley ve Laroche, 1995:64). Araştırmalar, dönüşümcü liderliğin çalışanların örgüte karşı algı ve bağlılıklarını geliştirdiğini göstermektedir (Ojokuku, Odetayo ve Sajuyigbe, 2012:202).

3.8.5. İş Tatmini ve Çalışma Arkadaşları

Genel olarak, bir kuruluşta yer alan iş arkadaşlarının ilişkisi, iki konseptte dayanan bir tür kişilerarası ilişkidir: lider-üye ilişkisi ve iş arkadaşlarının etkileşimleri. İş arkadaşlarının ilişkileri ve iş tatmini arasındaki ilişkiler konusunda Ducharme ve Martin (2000:223), uluslararası hizmet sağlayıcılarının çalışanlarına yönelik iş tatmini sorunları ile ilgili sorunlar konusunda geniş çaplı bir araştırma yürüttüler.

3.8.6. İş Tatmini ve Terfi İmkânları

Terfiler, iş deneyiminin diğer yönlerini de etkileyerek bir işçinin kariyerinin ve yaşamının önemli bir yönüdür. İşçilerin emek hareketliliğinin önemli bir bölümünü oluştururlar ve çoğunlukla önemli ücret artışları taşırlar (Kosteas, 2009:11) ve sorumluluklar ve müteakip işe bağlılık gibi diğer iş özellikleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilirler (Pergamit ve Veum, 1999:581).

4. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK GOLİVE HİZMET ŞİRKETİNDE BİR UYGULAMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, örgüt kültürünün, çalışanların iş tatminlerine etkisinin Golive hizmet şirketi odaklı uygulama ile incelenmesidir. Bu sebeple, Golive şirketinde çalışan toplam 133 kişiye (88 erkek ve 45 kadın) dönük anket uygulaması yapılmıştır.

Çalışma; örgüt kültürünün, çalışanların iş tatminleri ile arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu gerçeğinden yola çıkarak, kurumun performansı ve verimini anlamaya dönük veriler elde etmek, elde edilen veriler istatistiksel olarak çözümlenmek ve yorumlamak bakımından önem taşımaktadır.

4.2. Araştırmanın Varsayımları

Golive şirketinde görev yapan çalışanlarda yürütülen bu araştırma aşağıda listelenen varsayımlar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

- Örgüt kültürü ölçeği ile çalışanları gözünde kurumun örgüt kültürü belirlenmiştir.
- İş tatmini ölçeği ile kurum çalışanlarının iş tatmini düzeyleri tespit edilmiştir.
- Örgüt kültürü ve iş tatmini arasında anlamlı ilişki olup olmadığı ortaya konulmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanlardan temin edilen veriler, doğru, geçerli ve güvenilirlerdir.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, “Golive şirketinde örgüt kültürünün çalışanların iş tatminlerine etkisi” konusuyla sınırlandırılmıştır. Araştırmada betimleyici yöntem esas alınmış ve hizmet kurumunun örgüt kültürünün, çalışanların iş tatminlerine etkileri çerçevesinde yürütülmüştür.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın toplam 42 adet hipotezi aşağıda sunulmuştur:

- H₁: Çalışanların yenilikçilik algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₂: Çalışanların yarışmacılık algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₃: Çalışanların bürokratik algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₄: Çalışanların topluluk algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₅: Çalışanların örgüt kültür algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₆: Çalışanların iş tatmin algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₇: Çalışanların yenilikçilik algıları yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₈: Çalışanların yarışmacılık algıları yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₉: Çalışanların bürokratik algıları yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₁₀: Çalışanların topluluk algıları yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₁₁: Çalışanların örgüt kültür algıları yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₁₂: Çalışanların iş tatmin algıları yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₁₃: Çalışanların yenilikçilik algıları medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₁₄: Çalışanların yarışmacılık algıları medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₁₅: Çalışanların bürokratik algıları medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₁₆: Çalışanların topluluk algıları medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₁₇: Çalışanların örgüt kültür algıları medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

- H₁₈: Çalışanların iş tatmin algıları medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₁₉: Çalışanların yenilikçilik algıları eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₂₀: Çalışanların yarışmacılık algıları eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₂₁: Çalışanların bürokratik algıları eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₂₂: Çalışanların topluluk algıları eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₂₃: Çalışanların örgüt kültür algıları eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₂₄: Çalışanların iş tatmin algıları eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₂₅: Çalışanların yenilikçilik algıları hizmet yılına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₂₆: Çalışanların yarışmacılık algıları hizmet yılına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₂₇: Çalışanların bürokratik algıları hizmet yılına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₂₈: Çalışanların topluluk algıları hizmet yılına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₂₉: Çalışanların örgüt kültür algıları hizmet yılına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₃₀: Çalışanların iş tatmin algıları hizmet yılına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₃₁: Çalışanların yenilikçilik algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₃₂: Çalışanların yarışmacılık algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₃₃: Çalışanların bürokratik algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₃₄: Çalışanların topluluk algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₃₅: Çalışanların örgüt kültür algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₃₆: Çalışanların iş tatmin algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H₃₇: Çalışanların yenilikçilik algıları ile iş tatminleri arasında ilişki vardır.
- H₃₈: Çalışanların yarışmacılık algıları ile iş tatminleri arasında ilişki vardır.
- H₃₉: Çalışanların bürokratik algıları ile iş tatminleri arasında ilişki vardır.
- H₄₀: Çalışanların topluluk algıları ile iş tatminleri arasında ilişki vardır.
- H₄₁: Çalışanların örgüt kültür algıları ile iş tatminleri arasında ilişki vardır.
- H₄₂: Çalışanların örgüt kültür algılarının iş tatminleri üzerinde pozitif etkisi vardır.

4.5. Evren ve Örneklem Seçimi

Araştırmada; “Örgüt Kültürü Ölçeği” ve “İş Tatmini Ölçeği” için hazırlanan ölçekler kullanılarak, kurum çalışanlarına sorular sorulmuş ve çözümlenmelerin yapılacağı veriler elde edilmiştir.

Çalışmada tümevarım yöntemi izlenmiş ve betimleyici yöntem esas alınmıştır.

Çalışmanın hazırlanmasında, geniş bir yazın-kaynak taraması yapılmıştır. Bu konuda, araştırmalar, makaleler, bilimsel etkinlikler, kitaplar ve lisansüstü tezlerinden faydalanılmıştır.

Çalışmanın alan uygulaması nicel yöntem izlenerek tamamlanmıştır. Ölçekler için, Golive şirketinde toplam 133 çalışanın katılımıyla anket uygulaması yapılmıştır.

5. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ'NE İLİŞKİN GÜVENİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI

Örgüt kültürü ölçeğine ilişkin güvenilirlik analiz sonuçları Tablo. 1’de gösterilmiştir.

Tablo.1 Örgüt Kültürü Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Örgüt Kültürü Ölçeği	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Yenilikçi	0.782	4
Yarışmacı	0.654	2
Bürokratik	0.716	4
Topluluk	0.785	4
Toplam	0.875	14

133 katılımcıdan elde edilen verilerin Örgüt Kültürü Ölçeği'nin dört alt boyutuna ilişkin Cronbach's Alpha kat sayıları sırasıyla yenilikçi 0.782; yarışmacı 0.654; bürokratik 0.716; topluluk 0.785 ve toplam 0.875 olarak bulunmuş olup, ölçek yeterli güvenirlindedir.

5.1. İş Tatmini Ölçeği'ne İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

İş tatmini ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları Tablo. 2'de gösterilmiştir.

Tablo.2 İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

İş Tatmini Ölçeği	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Toplam	0.817	21

133 katılımcıdan elde edilen verilerin İş Tatmini Ölçeği'ne ilişkin Cronbach's Alpha katsayısı 0.817 olarak bulunmuş olup ölçek yeterli güvenirlindedir.

5.1.1. Demografik Bilgilere İlişkin Analizler

Tablo.3 Cinsiyet Bilgilerine İlişkin Analizler

Değişken	N	%
Cinsiyet		
Erkek	88	66.2
Kadın	45	33.8
Toplam	133	100

Katılımcıların 88'i (%66.2) erkek, 45'i (%33.8) kadındır.

Tablo.4 Yaş Bilgilerine İlişkin Analizler

Değişken	N	%
Yaş		
21-35 yaş	103	77.4
36-45 yaş	13	9.8
46+ yaş	17	12.8
Toplam	133	100

Katılımcıların 103'ü (%77.4) 21-35 yaş, 13'ü (%9.8) 36-45 yaş ve 17'si de (%12.8) 46 yaş ve üzeri grubunda olduğu görülmüştür.

Tablo.5 Medeni Durum Bilgilerine İlişkin Analizler

Değişken	N	%
Medeni Durum		
Evli	45	33.8
Bekar	88	66.2
Toplam	133	100

Katılımcıların 45'i (%33.8) evli, 88'i (%66.2) bekadır.

Tablo.6 Eğitim Durumu Bilgilerine İlişkin Analizler

Değişken	N	%
Eğitim Durumu		
Lise	6	4.5
Ön Lisans	9	6.8
Lisans	68	51.1
Lisans Üstü	50	37.6
Toplam	133	100

Katılımcıların 6'si (%4.5) lise, 9'u (%6.8) ön lisans, 68'i (%51.1) lisans ve 50'si de (%37.6) lisans üstü mezundur.

Tablo.7 Hizmet Yılı Bilgilerine İlişkin Analizler

Değişken	N	%
Hizmet Yılı		
1 yıldan az	12	9.0
1-4 yıl	58	43.6
5-8 yıl	22	16.5
9-12 yıl	14	10.5
13 yıl ve üzeri	27	20.3
Toplam	133	100

Katılımcıların 12'si (%9.0) 1 yıldan az, 58'i (%43.6) 1-4 yıl, 22'si (%16.5) 5-8 yıl, 14'ü (%10.5) 9-12 yıl ve 27'si de (%20.3) 13 yıl ve üzeri hizmet yılı olduğu görülmüştür.

Tablo.8 Ekonomik Durum Bilgilerine İlişkin Analizler

Değişken	N	%
Ekonomik Durum		
İyi	35	26.3
Orta	93	69.9
Kötü	5	3.8
Toplam	133	100

Katılımcıların 35'i (%26.3) iyi, 93'ü (%69.9) orta, ve 5'i de (%3.8) ekonomik durumun kötü olduğunu belirtmişlerdir.

5.2. Demografik Değişkenlere İlişkin Karşılaştırmalar

5.2.1. Cinsiyet Normallik Testi

Tablo.9 Cinsiyete Göre Normallik Testi

	Cinsiyeti niz?	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
yenilikort	Erkek	.149	88	.000	.918	88	.000
	Kadın	.187	45	.000	.934	45	.013
yarışmacıort	Erkek	.249	88	.000	.875	88	.000
	Kadın	.183	45	.001	.929	45	.009
bürokratıort	Erkek	.135	88	.000	.939	88	.000
	Kadın	.215	45	.000	.860	45	.000
toplulukort	Erkek	.145	88	.000	.921	88	.000
	Kadın	.202	45	.000	.922	45	.005
kültürort	Erkek	.103	88	.022	.925	88	.000
	Kadın	.135	45	.038	.917	45	.003
tatminort	Erkek	.070	88	.033	.988	88	.026
	Kadın	.097	45	.200*	.973	45	.377

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 9 incelendiğinde, cinsiyete göre örgüt kültürü ve iş tatmini skorları normal dağılım göstermemektedir. ($p<.05$)

5.2.2. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları

Tablo.10 Cinsiyet Değişkenine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları

Altboyut	Cinsiyet	Mean	Std. Deviation	Medyan	Min	Max	Mean Ranks	U	sig	Fark Durum
Yenilikçi	Erkek	3.65	0.70	3.75	1.00	5.00	71.77	1560.00	0.044	Erkek>Kadın
	Kadın	3.39	0.75	3.50	1.50	4.50	57.67			
Yarışmacı	Erkek	3.65	0.66	4.00	1.00	5.00	70.88	1639.00	0.090	
	Kadın	3.44	0.78	3.50	2.00	5.00	59.42			
Bürokratik	Erkek	3.45	0.64	3.50	1.25	4.75	65.91	1884.50	0.646	
	Kadın	3.47	0.65	3.50	1.00	4.50	69.12			
Topluluk	Erkek	3.55	0.70	3.50	1.50	4.75	68.19	1875.00	0.615	
	Kadın	3.37	1.02	3.75	1.00	5.00	64.67			
Örgüt Kültürü	Erkek	3.56	0.55	3.64	1.36	4.57	69.44	1765.50	0.307	
	Kadın	3.41	0.64	3.57	1.64	4.29	62.23			
İş Tatmini	Erkek	3.61	0.51	3.64	2.38	4.67	69.53	1757.50	0.290	
	Kadın	3.49	0.58	3.62	2.00	4.57	62.06			

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların sadece örgüt kültürü alt boyutu olan **yenilikçi kültür** açısından cinsiyete göre anlamlı fark gösterdiği görülmüştür ($p<.05$). Erkeklerin yenilikçi kültür medyanının kadınlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür. Yarışmacı, bürokratik, topluluk, örgüt kültürü ve İş tatmini açısından erkekler ile kadınların benzer eğilim gösterdiği görülmüştür.

5.2.3. Yaş Normallik Testi

Tablo.11 Yaşa Göre Normallik Testi

	Yaşınız?	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
yenilikort	21-35	.163	103	.000	.955	103	.001
	36-45	.187	13	.200*	.922	13	.269
	46 ve üstü	.201	17	.066	.840	17	.007
yarışmacıort	21-35	.233	103	.000	.903	103	.000
	36-45	.348	13	.000	.805	13	.008
	46 ve üstü	.208	17	.050	.944	17	.368
bürokratikort	21-35	.148	103	.000	.909	103	.000
	36-45	.192	13	.200*	.941	13	.465
	46 ve üstü	.184	17	.129	.833	17	.006
toplulukort	21-35	.162	103	.000	.916	103	.000
	36-45	.234	13	.051	.925	13	.295
	46 ve üstü	.220	17	.029	.857	17	.014
kültürort	21-35	.121	103	.001	.930	103	.000
	36-45	.180	13	.200*	.935	13	.395
	46 ve üstü	.148	17	.200*	.884	17	.037
tatminort	21-35	.079	103	.015	.985	103	.024
	36-45	.149	13	.200*	.931	13	.351
	46 ve üstü	.134	17	.200*	.961	17	.648

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 11 incelendiğinde, yaş gruplarına göre örgüt kültürü ve iş tatmini skorları normal dağılım göstermemektedir ($p<.05$).

5.2.4. Yaş Değişkenine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları

Tablo.12 Yaş Değişkenine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları

Altboyut	Yaş	Mean	Std. Deviation	Medyan	Min	Max	Mean Ranks	Ki-Kare	Sig	Fark Durum
Yenilikçi	21-35	3.59	0.70	3.75	1.50	5.00	68.33	0.60	0.742	
	36-45	3.56	0.70	3.50	2.00	5.00	64.19			
	46 +	3.38	0.87	3.50	1.00	4.25	61.12			
Yarışmacı	21-35	3.58	0.66	3.50	2.00	5.00	66.36	3.81	0.149	
	36-45	3.88	0.58	4.00	3.00	5.00	83.92			
	46 +	3.35	0.96	3.50	1.00	5.00	57.91			
Bürokratik	21-35	3.50	0.63	3.50	1.00	4.75	70.42	4.06	0.131	
	36-45	3.25	0.67	3.00	2.00	4.50	50.35			
	46 +	3.31	0.72	3.25	1.25	4.00	59.00			
Topluluk	21-35	3.57	0.78	3.75	1.00	5.00	71.35	6.15	0.051	
	36-45	3.44	0.65	3.25	2.50	4.75	57.54			
	46 +	2.99	1.04	3.50	1.25	4.25	47.85			
Örgüt Kültürü	21-35	3.56	0.55	3.71	1.64	4.43	70.28	3.53	0.171	
	36-45	3.48	0.54	3.43	2.29	4.57	59.54			
	46 +	3.24	0.74	3.43	1.36	4.07	52.85			
İş Tatmini	21-35	3.58	0.53	3.62	2.00	4.62	67.25	0.15	0.928	
	36-45	3.58	0.47	3.71	2.52	4.19	69.04			
	46 +	3.55	0.63	3.52	2.43	4.67	63.91			

Tablo 12 incelendiğinde katılımcıların **örgüt kültürü ve alt boyutları ile iş tatminleri** yaş gruplarına göre anlamlı fark göstermemektedir ($p > .05$). Tüm yaş gruplarının örgüt kültür algıları ve iş tatmin düzeyleri benzerdir.

5.3. Medeni Durum Normallik Testi

Tablo.13 Medeni Duruma Göre Normallik Testi

	Medeni Durumunuz?	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
yenilikort	Evli	.156	45	.008	.888	45	.000
	Bekar	.142	88	.000	.964	88	.014
yarışmacıort	Evli	.241	45	.000	.858	45	.000
	Bekar	.221	88	.000	.913	88	.000
bürokratikort	Evli	.133	45	.043	.939	45	.019
	Bekar	.147	88	.000	.927	88	.000
toplulukort	Evli	.147	45	.016	.898	45	.001
	Bekar	.155	88	.000	.928	88	.000
kültürort	Evli	.146	45	.017	.885	45	.000
	Bekar	.105	88	.018	.961	88	.010
tatminort	Evli	.130	45	.044	.968	45	.045
	Bekar	.075	88	.200*	.982	88	.262

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 13 incelendiğinde, medeni duruma göre örgüt kültürü ve iş tatmini skorları normal dağılım göstermemektedir ($p < .05$).

5.3.1. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları

Tablo.14 Medeni Durum Değişkenine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları

Altboyut	Medeni Durum	Mean	Std. Deviation	Medyan	Min	Max	Mean Ranks	U	Sig	Fark Durum
Yenilikçi	Evli	3.48	0.79	3.75	1.00	4.75	64.98	1889.00	0.662	
	Bekar	3.60	0.69	3.75	1.50	5.00	68.03			
Yarışmacı	Evli	3.66	0.71	4.00	1.00	5.00	71.82	1763.00	0.280	
	Bekar	3.54	0.70	3.50	2.00	5.00	64.53			
Bürokratik	Evli	3.30	0.80	3.25	1.00	4.75	59.27	1632.00	0.094	
	Bekar	3.53	0.54	3.50	1.50	4.50	70.95			
Topluluk	Evli	3.39	0.90	3.50	1.00	4.50	64.19	1853.50	0.544	
	Bekar	3.53	0.79	3.75	1.25	5.00	68.44			
Örgüt Kültürü	Evli	3.43	0.71	3.50	1.36	4.36	64.49	1867.00	0.591	
	Bekar	3.55	0.51	3.64	2.14	4.57	68.28			
İş Tatmini	Evli	3.56	0.64	3.62	2.00	4.67	67.50	1957.50	0.915	
	Bekar	3.58	0.48	3.62	2.52	4.57	66.74			

Tablo 14 incelendiğinde katılımcıların **örgüt kültürü ve alt boyutları ile iş tatminleri** medeni duruma göre anlamlı fark göstermemektedir ($p<.05$). Evli ve bekarların örgüt kültür algıları ve iş tatmin düzeyleri benzerdir.

5.4. Eğitim Durumu Normallik Testi

Tablo.15 Eğitim Durumuna Göre Normallik Testi

	Eğitim Durumunuz?	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
yenilikort	Lise	.187	6	.200*	.914	6	.466
	Ön Lisans	.190	9	.200*	.941	9	.593
	Lisans	.152	68	.001	.945	68	.005
	Lisans üstü	.130	50	.035	.942	50	.016
yarışmacıort	Lise	.492	6	.000	.496	6	.000
	Ön Lisans	.200	9	.200*	.897	9	.232
	Lisans	.226	68	.000	.892	68	.000
	Lisans üstü	.206	50	.000	.881	50	.000
bürokratikort	Lise	.342	6	.027	.847	6	.149
	Ön Lisans	.303	9	.017	.832	9	.047
	Lisans	.146	68	.001	.911	68	.000
	Lisans üstü	.134	50	.024	.947	50	.026
toplulukort	Lise	.392	6	.004	.701	6	.006
	Ön Lisans	.247	9	.119	.881	9	.162
	Lisans	.184	68	.000	.893	68	.000
	Lisans üstü	.154	50	.005	.951	50	.037
kültüort	Lise	.247	6	.200*	.841	6	.134
	Ön Lisans	.163	9	.200*	.922	9	.407
	Lisans	.150	68	.001	.907	68	.000
	Lisans üstü	.106	50	.200*	.960	50	.091
tatminort	Lise	.225	6	.004	.890	6	.041
	Ön Lisans	.173	9	.200*	.934	9	.521
	Lisans	.087	68	.200*	.975	68	.197
	Lisans üstü	.083	50	.200*	.982	50	.628

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 15 incelendiğinde; eğitim durumuna göre örgüt kültürü ve iş tatmini skorları normal dağılım göstermemektedir ($p<.05$).

5.5. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları

Tablo.16 Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları

Altboyut	Eğitim	Mean	Std. Deviation	Medyan	Min	Max	Mean Ranks	Ki-Kare	sig	Fark Durum
Yenilikçi	Lise	4.00	0.47	4.00	3.25	4.50	91.83	6.97	0.073	
	Ön Lisans	3.03	0.91	3.00	1.50	4.25	43.89			
	Lisans	3.64	0.72	3.75	1.00	5.00	70.70			
	Lisans üstü	3.50	0.68	3.50	1.50	5.00	63.15			
Yarışmacı	Lise	3.92	0.20	4.00	3.50	4.00	87.33	5.53	0.137	
	Ön Lisans	3.17	0.75	3.00	2.00	4.00	46.50			
	Lisans	3.53	0.68	3.50	2.00	5.00	64.78			
	Lisans üstü	3.68	0.75	4.00	1.00	5.00	71.27			
Bürokratik	Lise	3.79	0.46	4.00	3.00	4.75	88.92	2.88	0.410	
	Ön Lisans	3.33	1.20	3.75	1.00	4.50	73.78			
	Lisans	3.42	0.57	3.50	1.25	4.25	63.47			
	Lisans üstü	3.49	0.63	3.50	1.50	4.75	67.95			
Topluluk	Lise	3.75	0.42	4.00	3.00	4.00	77.42	1.80	0.616	
	Ön Lisans	3.08	1.10	3.00	1.00	4.25	52.72			
	Lisans	3.49	0.80	3.75	1.25	4.50	66.76			
	Lisans üstü	3.53	0.84	3.63	1.50	5.00	68.65			
Örgüt Kültürü	Lise	3.86	0.35	3.96	3.21	4.14	93.42	3.96	0.266	
	Ön Lisans	3.15	0.91	3.29	1.64	4.21	53.67			
	Lisans	3.52	0.54	3.61	1.36	4.43	66.07			
	Lisans üstü	3.53	0.58	3.64	1.93	4.57	67.49			
İş Tatmini	Lise	3.52	0.38	3.62	2.90	3.86	61.50	13.61	0.003	Lisans >Lisans üstü
	Ön Lisans	3.18	0.63	3.29	2.00	4.00	43.39			
	Lisans	3.73	0.53	3.71	2.38	4.67	78.58			
	Lisans üstü	3.44	0.48	3.43	2.52	4.57	56.16			

Tablo 16 incelendiğinde katılımcıların sadece **iş tatmini** açısından eğitim durumuna göre anlamlı fark gösterdiği görülmüştür ($p < .05$). Lisans mezunlarının iş tatmin medyanının lisans üstü mezunlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcıların örgüt kültürü ve alt boyutları açısından eğitim durumlarına benzer eğilim gösterdiği görülmüştür.

5.6. Hizmet Yılı Normallik Testi

Tablo.17 Hizmet Yılına Göre Normallik Testi

	Toplam Hizmet Yılı Süreniz?	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
yenilikort	1 yıldan az	.212	12	.142	.872	12	.069
	1-4 yıl	.142	58	.005	.960	58	.055
	5-8 yıl	.155	22	.180	.945	22	.252
	9-12 yıl	.153	14	.200*	.934	14	.343
	13 ve üzeri	.184	27	.019	.894	27	.010
yarışmacıort	1 yıldan az	.237	12	.061	.870	12	.065
	1-4 yıl	.231	58	.000	.909	58	.000
	5-8 yıl	.339	22	.000	.777	22	.000
	9-12 yıl	.223	14	.059	.874	14	.048
	13 ve üzeri	.179	27	.027	.922	27	.045
bürokratort	1 yıldan az	.222	12	.106	.807	12	.011
	1-4 yıl	.120	58	.038	.953	58	.025
	5-8 yıl	.242	22	.002	.869	22	.008
	9-12 yıl	.169	14	.200*	.943	14	.464
	13 ve üzeri	.151	27	.118	.912	27	.025
toplulukort	1 yıldan az	.146	12	.200*	.955	12	.713
	1-4 yıl	.138	58	.008	.933	58	.003
	5-8 yıl	.279	22	.000	.858	22	.005
	9-12 yıl	.179	14	.200*	.918	14	.207
	13 ve üzeri	.175	27	.033	.932	27	.076
kültürort	1 yıldan az	.184	12	.200*	.790	12	.007
	1-4 yıl	.104	58	.182	.952	58	.022
	5-8 yıl	.204	22	.018	.900	22	.029
	9-12 yıl	.132	14	.200*	.960	14	.725
	13 ve üzeri	.188	27	.016	.922	27	.045
tatminort	1 yıldan az	.253	12	.033	.865	12	.046
	1-4 yıl	.071	58	.200*	.976	58	.309
	5-8 yıl	.162	22	.140	.934	22	.148
	9-12 yıl	.202	14	.128	.923	14	.246
	13 ve üzeri	.056	27	.200*	.982	27	.899

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 17 incelendiğinde, hizmet yılına göre örgüt kültürü ve iş tatmini skorları normal dağılım göstermemektedir ($p < .05$).

5.7. Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları

Tablo.18 Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları

Altboyut	Eğitim	Hizmet	Std. Deviat.	Medyan	Min	Max	Mean Ranks	Ki-Kare	Sig	Fark Durum
Yenilikçi	1 yıldan az	3.23	0.74	3.13	1.50	4.00	49.38	18.23	0.001	5-8 yıl>9-12 yıl-1 yıldan az
	1-4 yıl	3.61	0.62	3.75	2.25	5.00	68.09			
	5-8 yıl	4.03	0.51	4.00	3.00	5.00	93.07			
	9-12 yıl	3.09	0.78	3.25	1.50	4.25	43.89			
	13 yıl ve +	3.46	0.83	3.50	1.00	5.00	63.24			
Yarışmacı	1 yıldan az	3.83	0.69	4.00	3.00	5.00	76.92	2.62	0.624	
	1-4 yıl	3.57	0.65	3.50	2.00	5.00	65.57			
	5-8 yıl	3.68	0.48	4.00	3.00	4.50	71.93			
	9-12 yıl	3.29	0.87	3.50	2.00	4.50	55.93			
	13 yıl ve +	3.56	0.88	3.50	1.00	5.00	67.39			

Tablo.18 Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları (Devamı)

Altboyut	Eğitim	Hizmet	Std. Deviat.	Medyan	Min	Max	Mean Ranks	Ki-Kare	Sig	Fark Durum
Bürokratik	1 yıldan az	3.35	0.69	3.38	1.50	4.00	62.17	7.98	0.092	
	1-4 yıl	3.53	0.54	3.50	2.00	4.50	70.52			
	5-8 yıl	3.70	0.45	3.88	2.75	4.25	81.89			
	9-12 yıl	3.25	1.02	3.25	1.00	4.75	58.89			
	13 yıl ve +	3.25	0.66	3.25	1.25	4.25	53.67			
Topluluk	1 yıldan az	3.69	0.71	3.63	2.25	4.75	72.96	20.29	0.000	5-8 yıl>9-12 yıl , 1-4 yıl>9-12 yıl
	1-4 yıl	3.65	0.65	3.75	2.00	5.00	72.89			
	5-8 yıl	3.86	0.55	4.00	2.50	4.50	86.09			
	9-12 yıl	2.68	1.00	2.63	1.00	4.00	36.32			
	13 yıl ve +	3.16	0.95	3.25	1.25	4.75	52.06			
Örgüt Kültürü	1 yıldan az	3.48	0.50	3.61	2.14	3.93	62.04	17.39	0.002	5-8 yıl>9-12 yıl- 13 yıl ve üzeri
	1-4 yıl	3.59	0.45	3.64	2.64	4.29	69.72			
	5-8 yıl	3.84	0.39	4.00	2.93	4.43	91.91			
	9-12 yıl	3.05	0.81	3.07	1.64	4.36	43.71			
	13 yıl ve +	3.33	0.69	3.43	1.36	4.57	55.15			
İş Tatmini	1 yıldan az	3.55	0.38	3.71	2.90	4.00	65.33	10.98	0.027	5-8 yıl>9-12 yıl , 1-4 yıl>9-12 yıl
	1-4 yıl	3.64	0.49	3.60	2.67	4.57	70.79			
	5-8 yıl	3.73	0.55	3.76	2.38	4.62	79.64			
	9-12 yıl	3.13	0.56	2.95	2.00	3.95	38.07			
	13 yıl ve +	3.54	0.57	3.57	2.43	4.67	64.30			

Tablo 18 incelendiğinde; katılımcıların yenilikçi kültür, topluluk kültürü, örgüt kültürü ve iş tatmini açısından hizmet yılına göre anlamlı fark gösterdiği görülmüştür ($p<.05$). 5-8 yıl süredir çalışanların yenilikçi kültür medyanının 9-12 yıl ve 1 yıldan az süredir çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür. 5-8 yıl ve 1-4 yıl süredir çalışanların topluluk kültür medyanının 9-12 yıl süredir çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür. 5-8 yıl süredir çalışanların örgüt kültür medyanının 9-12 yıl ve 13 yıl üzeri süredir çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür. 5-8 yıl ve 1-4 yıl süredir çalışanların iş tatmin medyanının 9-12 yıl süredir çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

5.8. Refah Düzeyi Normallik Testi

Tablo.19 Refah Düzeyine Göre Normallik Testi

	Refah	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
yenilikort	İyi	.158	35	.026	.929	35	.026
	Orta	.168	93	.000	.943	93	.000
	Kötü	.246	5	.200*	.956	5	.777
yarışmaciort	İyi	.246	35	.000	.829	35	.000
	Orta	.229	93	.000	.918	93	.000
	Kötü	.349	5	.046	.771	5	.046
bürokratikort	İyi	.134	35	.117	.915	35	.010
	Orta	.149	93	.000	.915	93	.000
	Kötü	.300	5	.161	.921	5	.537
toplulukort	İyi	.177	35	.007	.939	35	.053
	Orta	.174	93	.000	.902	93	.000
	Kötü	.209	5	.200*	.969	5	.872
kültürort	İyi	.163	35	.020	.896	35	.003
	Orta	.129	93	.001	.929	93	.000
	Kötü	.166	5	.200*	.979	5	.931
tatminort	İyi	.090	35	.200*	.974	35	.557
	Orta	.076	93	.200*	.979	93	.142
	Kötü	.264	5	.200*	.903	5	.429

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 19 incelendiğinde, refah düzeyine göre örgüt kültürü ve iş tatmini skorları normal dağılım göstermemektedir ($p < .05$).

5.9. Refah Düzeyi Değişkenine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları

Tablo.20 Refah Düzeyi Değişkenine İlişkin Karşılaştırma Sonuçları

Altboyut	Refah	Mean	Std. Deviation	Medyan	Min	Max	Mean Ranks	Ki-Kare	Sig	Fark Durum
Yenilikçi	İyi	3.54	0.81	3.50	1.00	5.00	66.93	0.46	0.796	
	Orta	3.58	0.69	3.75	1.50	5.00	67.63			
	Kötü	3.35	0.74	3.25	2.25	4.25	55.80			
Yarışmacı	İyi	3.67	0.76	4.00	1.00	5.00	72.20	1.17	0.556	
	Orta	3.54	0.70	3.50	2.00	5.00	64.73			
	Kötü	3.70	0.45	4.00	3.00	4.00	72.80			
Bürokratik	İyi	3.44	0.69	3.50	1.25	4.50	66.34	0.58	0.750	
	Orta	3.47	0.63	3.50	1.00	4.75	67.90			
	Kötü	3.25	0.64	3.25	2.25	4.00	54.80			
Topluluk	İyi	3.41	0.76	3.50	1.50	4.75	60.53	1.79	0.409	
	Orta	3.52	0.86	3.75	1.00	5.00	69.90			
	Kötü	3.40	0.65	3.25	2.50	4.25	58.40			
Örgüt Kültürü	İyi	3.49	0.65	3.50	1.36	4.57	66.20	0.75	0.689	
	Orta	3.52	0.57	3.64	1.64	4.43	68.05			
	Kötü	3.39	0.45	3.36	2.79	3.93	53.00			
İş Tatmini	İyi	3.64	0.59	3.67	2.43	4.67	71.11	2.19	0.335	
	Orta	3.56	0.52	3.57	2.00	4.52	66.69			
	Kötü	3.28	0.54	3.05	2.76	4.05	44.00			

Tablo 20 incelendiğinde katılımcıların **örgüt kültürü ve alt boyutları ile iş tatminleri** refah düzeyine göre anlamlı fark göstermemektedir ($p < .05$). Tüm refah düzey gruplarının örgüt kültür algıları ve iş tatmin düzeyleri benzerdir.

5.10. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi sonuçları Tablo 21 de gösterilmiştir:

Tablo.21 Korelasyon Analizi

Boyutlar	Ort	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6
Yenilikçi	3.56	0.72	—					
Yarışmacı	3.58	0.71	0.500**	—				
Bürokratik	3.45	0.64	0.404**	0.403**	—			
Topluluk	3.48	0.82	0.551**	0.477**	0.360**	—		
Kültür	3.51	0.58	0.810**	0.685**	0.680**	0.823**	—	
İş Tatmini	3.57	0.54	0.608**	0.298**	0.287**	0.513**	0.567**	—

Tablo 21 görüldüğü üzere örgüt kültürü ile iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r = 0,57$, $p < 0,01$). Bu da, iş yerindeki örgüt kültür algısının yüksek olması, çalışanların iş tatmin düzeylerinde önemli ölçüde artışa neden olduğu görülmüştür. Yenilikçi kültür ile iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r = 0,61$, $p < 0,01$). İş yerindeki yenilikçi kültür algısı arttıkça, çalışanlarda yaptığı işten o kadar tatmin olmaktadır. Yarışmacı kültür ile iş tatmini arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r = 0,29$, $p < 0,01$). İş yerindeki rekabetçi ortamın artması, çalışanların iş tatmininde zayıf düzeyde artışa neden olduğu görülmüştür. Bürokratik kültür ile iş tatmini arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r = 0,29$, $p < 0,01$). İş yerindeki bürokratik ortamın artması, çalışanların iş tatmininde zayıf düzeyde artışa neden olduğu görülmüştür. Topluluk kültürü ile iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r = 0,51$, $p < 0,01$). İş yerindeki topluluk kültür algısı arttıkça, çalışanlarda yaptığı işten o kadar tatmin olmaktadır.

5.11. Regresyon

Regresyon analizi sonuçları Tablo 22 de gösterilmiştir:

Tablo.22 Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	İş Tatmini		
	B	t	P
Sabit	1.490	6.812	0.000
Örgüt Kültürü	0.593	9.658	0.000
F	93.277		
Model (p)	0.000		
R²	0.416		

Regresyon katsayıları t istatistiği ile sınanmış olup; örgüt kültürü ($p < 0.05$), iş tatminini açıklayan regresyon denkleminde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Örgüt kültürü davranışı puanındaki bir birimlik artış iş tatmininde 0.593 kat artışa neden olmaktadır. Örgüt kültürü iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

Regresyon analizi sonucunda bağımsız değişkenin modeli açıklama yüzdesi olan açıklayıcılık katsayısı (R^2) 0.416 bulunmuştur. İstatistiksel olarak anlamlı bulunan regresyon denklemi aşağıdaki gibidir.

$$\text{İş Tatmini} = 1.490 + 0.593(\text{Örgüt Kültürü})$$

6. SONUÇ

Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkilerini ampirik yöntemlerle tespit edebilmek için iki ölçekten yararlanılmıştır. Bunlar Örgüt Kültürü Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği'dir. Örgüt Kültürü Ölçeği, dört alt boyutu (dört maddelik yenilikçi kültür, dört maddelik yarışmacı kültür, dört maddelik bürokratik kültür ve dört maddelik topluluk kültürü) içerecek şekilde toplam 16 maddeden oluşmaktadır. 133 katılımcıdan elde edilen verilerin örgüt kültürü ölçeğinin dört alt boyutuna ilişkin Cronbach's Alpha katsayıları yenilikçi 0.782, yarışmacı 0.654, bürokrat 0.716, topluluk 0.785 ve toplam 0.875 olarak bulunmuş olup ölçek yeterli güvenilirliktedir.

İş Tatmini Ölçeği, tek boyut ve 26 maddeden oluşmaktadır. 133 katılımcıdan elde edilen verilerin İş Tatmini Ölçeği'ne ilişkin Cronbach's Alpha katsayısı 0.817 olarak bulunmuş olup ölçek yeterli güvenilirliktedir.

Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin analiz sonuçları şu şekilde özetlenebilir:

Katılımcıların %66,2'si erkek, %33,8'i kadındır.

Katılımcıların %77,4'ü 21-35 yaş grubunda, %9,8'i 36-45 yaş grubunda, %12,8'i 46 ve üstü yaş grubundadır.

Katılımcıların %33,8'i evli, %66,2'si bekârdır.

Katılımcıların %4,5'i lise, %6,8'i ön lisans, %51,1'i lisans, %37,6'sı lisansüstü öğrenim düzeyine sahiptir.

Katılımcıların %9'u 1 yıldan az, %43,6'sı 1-4 yıl arası, %16,5'i 5-8 yıl arası, %10,5'i 9-12 yıl arası ve %20,3'ü de 13 yıl ve üstü kıdeme (hizmet yılı) sahiptir.

Katılımcıların %26,3'ü ekonomik durumunun iyi, %69,9'u orta, %3,8'i kötü olduğunu belirtmişlerdir.

Demografik değişkenlere ilişkin altı hipotez oluşturulmuştur. Bunlar, "katılımcıların örgüt kültürü ve alt boyutları ile iş tatminleri cinsiyete / yaş gruplarına / medeni duruma / eğitim durumuna / hizmet yılına / refah düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır" hipotezleridir.

Demografik değişkenlere ilişkin normallik testleri ve karşılaştırma tabloları sonuçları şu şekilde özetlenebilir:

Cinsiyete göre örgüt kültürü ve iş tatmini skorları normal dağılım göstermemektedir. Katılımcıların sadece örgüt kültürü alt boyutu olan yenilikçi kültür açısından cinsiyete göre anlamlı fark gösterdiği görülmüştür. Erkeklerin yenilikçi kültür medyanınının kadınlardan istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde

yüksek olduğu görülmüştür. Yarışmacı, bürokratik, topluluk, örgüt kültürü ve iş tatmini açısından erkekler ile kadınların benzer eğilim gösterdiği görülmüştür.

Yaş gruplarına göre örgüt kültürü ve iş tatmini skorları normal dağılım göstermemektedir. Örgüt kültürü ve alt boyutları ile iş tatmini yaş gruplarına göre anlamlı fark göstermemektedir. Tüm yaş gruplarının örgüt kültürü algıları ve iş tatmin düzeyleri benzerdir.

Medeni duruma göre örgüt kültürü ve iş tatmini skorları normal dağılım göstermemektedir. Katılımcıların örgüt kültürü ve alt boyutları ile iş tatminleri medeni duruma göre anlamlı fark göstermemektedir. Evli ve bekârların örgüt kültürü algıları ve iş tatmin düzeyleri benzerdir.

Eğitim durumuna göre örgüt kültürü ve iş tatmini skorları normal dağılım göstermemektedir. Katılımcıların sadece iş tatmini açısından eğitim durumuna göre anlamlı fark gösterdiği görülmüştür. Lisans mezunlarının iş tatmin medyanının lisansüstü mezunlardan istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcıların örgüt kültürü ve alt boyutları açısından eğitim durumlarına göre benzer eğilim gösterdiği görülmüştür.

Hizmet yılına göre örgüt kültürü ve iş tatmini skorları normal dağılım göstermemektedir. Katılımcıların yenilikçi kültür, topluluk kültürü, örgüt kültürü ve iş tatmini açısından hizmet yılına göre anlamlı fark gösterdiği görülmüştür. 5-8 yıl arası çalışanların yenilikçi kültür medyanının 9-12 yıl ve 1 yıldan az süredir çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür. 5-8 yıl ve 1-4 yıl arası çalışanların topluluk kültürü medyanının 9-12 yıl arası çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür. 5-8 yıl arası çalışanların örgüt kültürü medyanının 9-12 yıl ve 13 yıl üzeri çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür. 5-8 yıl ve 1-4 yıl arası çalışanların iş tatmin medyanının 9-12 yıl arası çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür.

Refah düzeyine göre örgüt kültürü ve iş tatmini skorları normal dağılım göstermemektedir. Katılımcıların örgüt kültürü ve alt boyutları ile iş tatminleri refah düzeyine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Tüm refah düzeyi gruplarının örgüt kültürü algıları ve iş tatmin düzeyleri benzerdir.

Korelasyon analizi tablosuna göre örgüt kültürü ile iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu durum, iş yerindeki yüksek örgüt kültürü algısının çalışanların iş tatmin düzeylerinde önemli ölçüde artış sağladığı anlamına gelir. Yenilikçi kültür ile iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır. İş yerindeki yenilikçi kültür algısı arttıkça çalışanların iş tatmini artmaktadır. Yarışmacı kültür ile iş tatmini arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır. İş yerindeki rekabetçiliğin artmasının çalışanların iş tatmininde zayıf düzeyde bir artış sağladığı görülmüştür. Bürokratik kültür ile iş tatmini arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır. İş yerindeki bürokratik ortam çalışanların iş tatmininde zayıf düzeyde bir artış sağlamaktadır. Topluluk kültürü ile iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır. İş yerinde topluluk kültürü algısı arttıkça çalışanların iş tatmini artmaktadır.

Son olarak regresyon analizi tablosu incelendiğinde örgüt kültürünün iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

KAYNAKÇA

- ATAMAN, G. (1995). *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*. İstanbul: Türkmen Kitabevi
- BABIN, B. J., & BOLES, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75.
- BALAN, S. & VREJA, L. O. (2013). The Trompenaars seven-dimension cultural model and cultural orientations of Romanian students in management. *7th International Management Conference "New Management for the New Economy, November 7th-8th, Bucharest, Romania*.
- BLUM, B. & NAYLOR, J.(1998). *Industrial Psychology Theoretical and Social Foundation*. Harper and Row, New York.

- BOWDITCH, J. L. & BUONO, A. F. (1990). *A Primer on Organizational Behavior*. Second Edition. Canada: John Wiley ve Sons.
- CLARK, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British journal of industrial relations*, 34(2), 189-217.
- CLARK, A. E. & OSWALD, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of public economics*, 61(3), 359-381.
- DUCHARME, L.J. & MARTIN, J.K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction. *Work and Occupations Journal*, 27(2), 223-243.
- GONG, Y., HUANG, J.-C. & FARH, J.-L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765-778.
- GRAY, J. H., DENSTEN, I. L. & SARROS, J. C. (2003). *A matter of size: Does organizational culture predict job satisfaction in small organization?* Working paper. Faculty of Business and Economics, Monash University.
- GREEN, J. (2000). *Job Satisfaction of Community College Chairpersons*. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- GREENBERG, J. & BARON, R. A. (2000). *Behavior in Organizations*. Seventh Edition, New Jersey: Prentice Hall
- GÜNEY, S. (2015). *Liderlik*. 2. Basım, Ankara: Nobel Yayınevi.
- HOFSTEDE, G. (1994). The Business of International Business is Culture. *International Business Review*, 3(1),1-14.
- IVANCEVICH, J. M. & MATTESON, M. T. (1990). *Organizational Behavior and Management*. Second Edition, Boston: BPI Irwin.
- KOSTEAS, V.D. (2009). Job level changes and wage growth. *International Journal of Manpower*, 30(3), 269-284.
- LUTHANS, F. (1992). *Organizational Behavior*. Sixth Edition, New York: Mc Graw Hill, Inc.
- MAYER, J.D., CARUSO, D.R. & SALOVEY, P. (1993). *Emotional intelligence meets traditional standards for intelligence*. American Psychological Association.
- MEDLEY, F., & LAROCHELLE, D. R. (1995). Transformational leadership and job satisfaction., *Nursing Management*, 26(9), 64jj-64ll.
- MURRAY, R. A. (1999). Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Library Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill. *A Master's paper for the M.S. in L.S. Degree*.
- NASEER, Z., CHISHTI, S., RAHMAN, F. & JUMAN, N.(2011). Impact of emotional intelligence on team performance in higher education institutes^. *International Online Journal of Educational Sciences*, 3(1), 30-46.
- OJOKUKU, R., ODETAYO, T. ve SAJUYIGBE, A. (2012). Impact of leadership style on organizational performance: a case study of Nigerian banks. *American Journal of Business and Management*, 1(4), 202-207.
- PERGAMIT, M. R. & VEUM, J. R. (1999), What is a promotion? *Industrial and Labor Relations Review*, 52 (4), 581-601.
- TANRIVERDİ, H. (2018). Din-Kültür İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 595-601.
- WARD, M. E. & SLOANE, P. J. (1999). Job Satisfaction with in the Scottisch Academic Proffecison. *Discussion Paper No.38, IZA Germany*. p:1-38.