



Gastronomi ve Mutfak Sanatları Alanındaki Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi

The Impact of Organizational Commitment of Academicians Working in the Field of Gastronomy and Culinary Arts on Job Satisfaction

Mustafa ÜLKER

Erciyes Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Kayseri mustafaulker@erciyes.edu.tr

Reha KILIÇHAN

Erciyes Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Kayseri rehakilichan@gmail.com

Öz

Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinde çalışmakta olan akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bu araştırma, daha önce gastronomi alanyazınında benzer bir çalışmaya rastlanılmamasından dolayı önemli olarak görülmektedir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak elektronik anket yöntemi kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığı ölçmek için üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği, iş tatminini ölçmek için ise *Minnesota* iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Anket soruları 2015 yılı ÖSYM Yükseköğretim Programları Kılavuzunda yer alan Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinde görev yapan akademisyenlerin elektronik posta adreslerine gönderilmiştir. 8 Temmuz 2015 tarihinde ve ikinci kez 15 Temmuz 2015 tarihinde gönderilen elektronik postalar sonucunda dönüş yapmayan akademisyenler telefon ile aranarak araştırmaya katılmaları rica edilmiştir. Tespit edilen toplam 147 akademisyenden 89'u araştırmaya katılmıştır. Elde edilen veri uygun istatistiki analiz programları kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonuçları örgütsel bağlılık alt boyutları (duygusal, devam ve normatif bağlılık) ile iş tatmini arasında zayıf düzeyde olumlu yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca regresyon analizi sonuçlarına göre iş tatminindeki toplam değişimin %39,6'sının duygusal bağlılık ve %21,2'sinin normatif bağlılık ile açıklanabileceğini söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Gastronomi ve Mutfak Sanatları, Akademisyen.

Abstract

This research was conducted to investigate the relationship between job satisfaction and organizational commitment of academicians working in the field of Gastronomy and Culinary Arts. This research is important as there is no similar research in the related literature. Survey method was used as the data collection method in this study. For measuring the organizational commitment, a three dimensional organizational commitment scale was used and for measuring job satisfaction, the Minnesota Job Satisfaction scale was used. Survey questions were sent to academicians working in schools with Gastronomy and Culinary Arts departments which were determined by looking at university preference guide prepared by Assessment Selection and Placement Center in 2015. E-mails for asking participation from academicians were sent two times, on 8 July 2015 and on 15 July 2015. Those who did not participate were called and requested to fill the survey. 89 of the 147



identified academicians participated in the research. Data was analyzed with an appropriate statistical program after the surveys were gathered. The correlation analysis has proved that there is a weak and linear relationship between organizational commitment dimensions (affective commitment, continuance commitment, and normative commitment) and job satisfaction. According to the results of the regression analysis, it is possible to state that 39,6% of the total change in job satisfaction can be explained by emotional commitment, whereas 21,2% can be explained by normative commitment.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Gastronomy and Culinary Arts, Academicians.

1. Giriş

Hızla değişmekte ve gelişmekte olan dünyada işletme başarısı için artık sadece maddi kaynaklar yeterli görülmemektedir. Mevcut kaynaklar ancak geçici çözümler sunabilmektedir. Bu anlamda örgütlerin maddi kaynaklardan çok insan kaynağına önem vermesi gerekli görülmektedir. Bir örgütün başarısındaki en önemli faktörlerden biri iş gücüdür (Akar ve Yıldırım, 2008, s. 98). Bu nedenle işletmeler örgüt bilinci yüksek, örgütün hedeflerine hâkim ve kendini örgütün bir parçası gibi hisseden çalışanlara sahip olmak istemektedir. Ayrıca değişen rekabet ortamında yöneticiler yeniliğe açık, motive olabilen ve etkili çalışan personele ihtiyaç duymaktadır. Bu rekabet ortamında örgütün başarı sağlaması için çalışanların motivasyonunun ve iş tatmininin yüksek tutulması gerekmektedir.

Günümüzde çalışanların iş tatminsizliği bir sorun olarak görülmektedir. Çalışma ortamında kalifiye personelin bulunması işletme başarısı için yeterli bulunmamaktadır. Çalışanların örgüt kültürünü benimsemeleri ve verimli çalışabilmeleri için aynı zamanda motive edilmesi de gerekmektedir. Bu nedenden dolayı çalışanların işlerinden memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği örgütlerin başarısı için önemli bir faktör olarak görülmektedir (Özaltın vd., 2002, s. 423). Örgüt başarısı için iş tatminini etkileyen birçok değişkenin (ücret, terfi imkânları, sosyal haklar, iş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler, güvenlik, verimlilik ve çalışma koşulları gibi) yöneticiler tarafından iyi yönetilmesi gerekmektedir (Kök, 2006, s 291). Daha az iş gücü ile daha fazla kazanç sağlamak isteyen işletmelerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini konularına yönelmesiyle bu alanda yapılan çalışmaların sayısı gittikçe artmıştır.

Eğitim sektöründe de birbirine paralellik gösteren örgütsel bağlılık ve iş tatmini unsurları birçok akademik çalışmaya temel olmuştur (Oshagbami, 1997; Baş, 2002; Kök, 2006; Sharma ve Jyoti, 2009; Khalid vd., 2012; Khan vd., 2013). Bu anlamda odaklanılması gereken temel noktanın insan olması nedeniyle eğitim kurumlarının personel ihtiyacını gidermede hassas davranmaları gerekmektedir. Üniversitelerdeki akademik personel şeffaf ve adil atama ve terfi sistemi istemektedir. Adil terfi sistemi, direkt olarak personelin verimliliğini ve iş tatminini arttıracaktır (Aksu ve Aktaş, 2005, s. 480). Ayrıca günümüzde eğitime verilen önemin artması üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin eğitim standardını arttırmaları gereğini de beraberinde getirmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ve iş tatminlerini araştıran pek çok çalışma bulunmasına rağmen akademisyenler özelinde çok az sayıda çalışma olması dikkat çekmektedir. Akademisyenlerin, geleceğin sektör çalışanlarını yetiştirmesinden dolayı, örgütlerine bağlılıkları ve iş tatminleri önem arz etmektedir. Günümüzde öğretmenlerin sorunları ve sıkıntıları ise her platformda tartışılmaktadır. Ancak bilimsel bir çalışmada veriler kullanarak bu sorunlara daha kalıcı çözümler sağlamak mümkündür. Bu nedenle bu çalışma Yükseköğretim Kurulu'na (YÖK) bağlı üniversitelerde çalışan Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü akademisyenlerinin mevcut örgütsel bağlılıkları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi



incelemek amacıyla yürütülmüştür. Çalışma, özellikle gastronomi alanyazınında örgütsel bağlılık ve iş tatmini konularına yönelen bir araştırmaya rastlanılmaması nedeniyle ilgili alanyazındaki boşluğu doldurması açısından önem arz etmektedir. Çalışmanın alanyazına bir diğer katkısı ise Türkiye'deki Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü akademisyenlerinin örgütsel bağlılıkları ve iş tatminlerini inceleyen ilk çalışmalardan biri olmasıdır.

Araştırmanın birinci bölümünde örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramları ve ilişkileri teorik çerçevede incelenmiş, ikinci bölümünde ise fakülte ve yüksekokulların Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinde çalışmakta olan akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırma ile örgütsel bağlılık boyutlarının, iş tatmini üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

2. Örgütsel Bağlılık

İşletmeler rekabet seviyesini arttırmak için çalışanlarının iş yerlerine olan bağlılığını arttırmak istemektedir. Çalışanların örgütlerine yüksek düzeyde bağlı olması iş bırakma isteğinin azalmasına, işletmenin personel devir hızının azalmasına, yüksek iş tatminine ve personelin devamlılığına katkı sağlayacaktır (Sabuncuoğlu, 2009, s. 21). Ayrıca örgütsel bağlılık, örgütte üretilen ürün ya da hizmeti etkilemesi nedeniyle son zamanlarda birçok çalışmaya (Bateman ve Strasser, 1984; Brown, 1996; Savery ve Syme, 1996) konu olmuştur.

Mowday ve diğerleri (1982) örgütsel bağlılığı bir örgütteki bireylerin bağlılıklarının ve benimseme duygularının yoğunluğu olarak tanımlarken, Scholl (1981, s. 593) bağlılığı beklenen durumlar oluşmadığında yönetimi sürdürebilmek için güçleri dengede tutmak olarak tanımlamıştır. Buradan hareketle örgütsel bağlılığın, bireyin herhangi bir ödül ya da cezalandırma sistemi gerekmesizin örgütüne, işine ve iş arkadaşlarına sadık olması anlamına geldiği söylenebilir. Ayrıca örgütsel bağlılık örgütün hedef ve değerlerine duyulan inanç, örgütün bir parçası olabilmek için gösterilen çaba ve örgütte kalma isteğinin yoğunluğudur (Steers, 1977, s. 46). Hrebiniak ve Alutto (1972, s. 555) ise örgütsel bağlılığı, bireyin örgüt ile etkileşimine ek olarak personelin kazanımlarının yapılan işe olan katkısına oranı olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmaların çoğu kavramı üç alt boyutta incelemiştir. Örgütsel bağlılığa ilişkin bu alt boyutlar (a) duygusal bağlılık, (b) devam bağlılığı ve (c) normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990, s. 3). Duygusal bağlılık, personelin işini benimsemesini, sahiplenmesini ve içselleştirmesini ifade etmektedir. Meyer ve Allen (1991, s. 63-64) örgütler için duygusal bağlılığı, bireyin örgütten ayrılma isteğine rağmen kalma zorunluluğu olarak tanımlamaktadır. Devam bağlılığı (rasyonel bağlılık) çalışanların işinden ayrılma maliyetinin fazla olması nedeniyle çalışmaya zorunlu olarak devam etmesi olarak tanımlanabilir. Allen ve Meyer (1990, s. 3-4) ise devam bağlılığını bireyin olası iş imkânlarının azlığı nedeniyle örgüte olan bağlılığını yüksek tutma isteği olarak tanımlamaktadır. Çalışanların çeşitli sosyal, psikolojik ve ekonomik nedenlerle de işlerine devam etmek isteyebilecekleri unutulmamalıdır. Son olarak normatif bağlılık, çalışanın örgütüne karşı yüksek bir sorumluluk hissettiği, bu sorumluluğu yerine getirmek istediği ve dolayısıyla örgüt karşı hissettiği bağlılık türü olarak tanımlanabilir.

3. İş Tatmini

İş tatmini örgütlerde çalışanların verimliliğinin artırılmasında önemli bir unsur olarak görülmektedir. Örgüt içinde işinden memnun olan çalışanların işletme için daha verimli olacağı düşünülmektedir. Bu anlamda iş tatmininin gerek çalışanlar gerekse işletmeler açısından önemli olduğunu söyleyebiliriz. İş tatminini etkileyen faktörler ise maaş, çalışma ortamı, fiziksel durum, çalışma arkadaşlarıyla ilişki, güvenlik, terfi fırsatı, güçlendirme, statü, moral ve



finansal ödüllendirme, eğitim, kararlara katılım, iletişim, sosyal faaliyetler ve yönetim tarzıdır (Aksu ve Aktaş, 2005, s. 480).

İş tatmini kavramı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Mowday ve diğerleri (1979, s. 228) iş tatminini, çalışanların yaptıkları işlere yönelik göstermiş oldukları tepki olarak tanımlamaktadır. Odom ve diğerlerine göre (1990, s. 159) iş tatmini, bir personelin işiyle ilgili pozitif ya da negatif hisleridir. Gunlu ve diğerleri (2010, s. 694) ise iş tatminini, örgütün verimliliğini direkt olarak yükseltecek etkili bir hizmet ve yüksek performansın devamlılığı için anahtar bir etken olarak görmektedir. Aksu ve Aktaş'a (2009, s. 479) göre ise iş tatmini; çalışanların değerleri ve işlerindeki memnuniyetleridir. Diğer bir çalışmada iş tatmini, herhangi bir iş deneyiminin değerlendirilmesi sonucu oluşan duygular olarak tanımlanmaktayken (Ehtiyar, 1996, s. 110) iş tatminini yapılan işin sonundaki olumlu duygular olarak açıklamaktadır.

İş tatmini, örgütsel davranış çalışmalarında çokça incelenen (Bateman ve Organ, 1983; Organ ve Konovsky, 1989) bir konu olarak görülmektedir. *Minnesota İş Tatmini Ölçeği* ise iş tatminini ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeklerin en sık kullanılanları arasındadır. Ölçek, iş yerinde çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını ortaya çıkarmaya yönelik hazırlanmıştır. İlgili ölçekteki ifadelerle katılım oranının yüksek olması çalışanların tatmin seviyesinin yüksekliğini göstermektedir.

Kamu kuruluşlarında çalışan personellerin iş tatminine yönelik çalışmalar ilgili alanyazında çokça görülmektedir. Türkiye'de yapılan çalışmalarda Baş (2002) yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada akademisyenlerin yaklaşık %81'lik bir oranının işinden tatmin olduğu sonucuna varmıştır. Özaltın ve diğerleri (2002) ise Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan doktorların iş tatmin düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre doktorların genel iş doyumunun yüksek olduğu ve aldıkları ücretlerden memnun oldukları görülmektedir. Kamu alanında yapılan bir diğer çalışma (Gül vd., 2008) devlet hastanesinde çalışan sağlık personelinin iş tatmini, stres ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma ve performans arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada ise örgütsel bağlılığın, iş tatmini ile performans arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu göze çarpmaktadır. Çalışkan (2005) tarafından yapılan bir çalışma hastane çalışanlarının iş tatminlerini ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Araştırma sonucuna göre hemşirelerin büyük bir bölümünün yönetime katılmamaktan, denetim biçiminden, hastane içindeki başarıya odaklı yükselme olanaklarından, çalışma koşullarından ve alınan yetersiz ücretlerden yakındıkları belirtilmektedir. Kök (2006) tarafından yapılan bir diğer çalışma akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerini ölçmektedir. Bu çalışmada da akademisyenlerin en çok tatminsizlik duydukları husus maaş düzeyinin yeterli olmaması olmuştur.

4. Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini konularıyla ilgili ilişkinin gücünün ve yönünün bilinmesi örgütün yönelmesi gereken konuları kapsamı bakımından işletmeler için önemlidir. Ancak farklı iş kollarında yapılan çalışma sonuçlarının farklılık göstermesi de olasıdır. Örneğin; turizm sektöründe çalışan bireylerle tekstil sektöründe çalışan bireylerin davranışlarında farklılık görülmesi beklenebilir.

Yönetim ve organizasyon ile ilgili alanyazında iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili birçok çalışmaya rastlanılmakta (Bateman ve Strasser, 1984; Brown, 1996; Savery ve Syme, 1996; Erkuş vd., 2011) ve bu kavramlar birbiriyle ilişkilendirilmektedir. Bu çalışmalarda genel olarak örgütsel bağlılığın, iş tatminini etkilediği görülmektedir. Bhuian ve Abol Muhmin (1997) kendi ülkesinden başka bir ülkede çalışan işçiler üzerine yaptıkları bir çalışmada örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Yavas ve Bodur'un (1999) yapmış



olduğu çalışmada ise Türkiye’de çalışmakta olan göçmen yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ile iş tatminleri arasındaki ilişki incelenmiş ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yousef (2001) Birleşik Arap Emirlikleri’nde çalışmakta olan Müslümanlar üzerine yaptığı araştırmada çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş tatminleri arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yousef (2002) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise Birleşik Arap Emirlikleri’ndeki kamu kurumlarında çalışanların iş tatminlerinin normatif ve duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülürken devam bağlılığını negatif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Hacket ve diğerleri (1994) çalışmalarında hemşirelerin devam bağlılığı ile iş tatminleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülürken, Konovsky ve Croponzona (1991) patoloji laboratuvarı personeli üzerine yaptıkları çalışmada devam bağlılığı ile iş tatmininin ilişkili olmadığı ortaya konulmuştur. İlgili alanyazında akademisyenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları üzerine gerçekleştirilen araştırmalar Tablo 1’de sunulmaktadır. Sayfa kısıtı nedeniyle alanyazın incelemesinde tespit edilen tüm araştırmalara yer verilememiştir.

Tablo 1. Akademisyenler Özelinde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Konularını İnceleyen Araştırmalar

#	Araştırmacı(lar), Yılı	Araştırmanın Amacı	Araştırmanın Örnekleme	Araştırmanın Bulguları
1	Özmen vd., 2005	Bu çalışma, akademisyenlerin mesleğe ve örgüte bağlılıklarını, bilgi işçiliği çerçevesinde değerlendirmeyi amaçlamaktadır.	280 akademisyen	Araştırma bulguları, akademisyenlerin mesleki bağlılıkları, bilgi işçisi olarak taşıdıkları özellikler nedeniyle örgütsel bağlılıklarından daha yüksek olduğunu göstermektedir.
2	Çöl ve Gül, 2005	Bu çalışma, kişisel özellikler (yaş, eğitim düzeyi, görev süresi ve ücret düzeyi) ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Analizler, akademik ve idari personel ayrımı yapılarak incelenmiştir.	13 kamu üniversitesinde 403 akademisyen ve 222 idari personel	Çalışmada, uygulanan korelasyon analizi sonuçlarına göre; akademisyenlerde (a) yaş ile duygusal bağlılık arasındaki olumsuz yönde, (b) eğitim düzeyi ile duygusal bağlılık arasında olumsuz yönde, (c) eğitim düzeyi ile normatif bağlılık arasında olumsuz yönde, (ç) görev süresi ile devam bağlılığı arasında olumlu yönde ve (d) ücret düzeyi ile duygusal bağlılık olumlu yönde ilişkilerin olduğu söylenebilir. Regresyon analizi sonuçlarına göre; (a) eğitim düzeyinin, duygusal bağlılığı olumsuz yönde (b) eğitim düzeyinin, normatif bağlılığı olumsuz yönde, (c) ücret düzeyinin, duygusal bağlılığı olumsuz yönde ve (ç) ücret düzeyinin devam bağlılığını olumsuz yönde etkilediği söylenebilmektedir.
3	Karaman ve Altunoğlu, 2007	Bu çalışma, iş tatmini düzeyini etkileyen faktörleri belirtmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.	138 akademisyen	Araştırma bulgularından hareketle iş tatmini düzeyinin; özgürce karar verebilme, yeni programlar uygulamak için şartların uygun olması, diğer çalışanlarla işbirliği ve ücret faktörlerinden etkilendiğini söylemek mümkündür
4	Boylu vd., 2007	Bu çalışma, bir kamu üniversitesindeki akademisyenlerin çalıştıkları birimlere ve üniversite geneline olan örgütsel bağlılıklarını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir.	366 akademisyen	Araştırma bulguları; (a) gerek üniversitenin geneline gerekse çalışılan birime olan devam bağlılık düzeyleri bekâr akademisyenlerde daha fazla olduğuna ve (b) akademisyenlerin, çalıştıkları birime ve üniversitenin geneline yönelik duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin akademik unvanlarına göre karşılaştırılmasında profesör ve araştırma görevlisi arasında farklılık olduğuna işaret etmektedir.
5	Demir vd.,	Bu çalışma,	228 akademisyen	Çalışmada, içsel pazarlama faaliyetlerinin



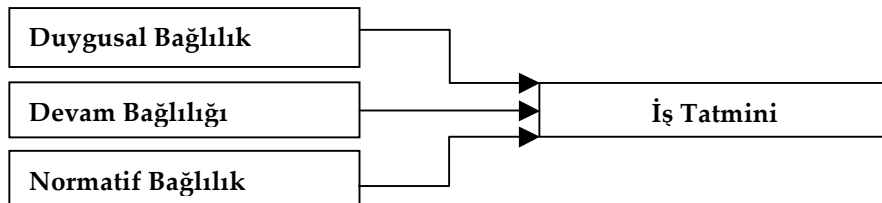
	2008	akademisyenlerin örgütsel bağlılığı ve iş tatmini üzerinde içsel pazarlamanın etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.		örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkili olduğu ve iş tatmininin de örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
6	Alper Ay vd., 2015	Bu çalışma, kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin çalıştıkları birime ve üniversite geneline olan örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesini amaçlamaktadır.	261 akademisyen	Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin üniversiteye duydukları örgütsel bağlılık düzeylerinin bölüme duydukları örgütsel bağlılık düzeylerinden daha az olduğu dikkat çekmektedir. Akademisyenlerin üniversiteye ve çalıştıkları birime olan bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan korelasyon analizine göre ise her üç bağlılık düzeyi arasında yüksek derecede pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. Akademisyenlerin işinden, çalıştığı biriminden ve üniversiteden memnuniyet düzeyi arttıkça duygusal, normatif ve genel örgütsel bağlılık düzeylerinin de anlamlı düzeyde arttığı saptanmıştır. Ayrıca yaş ve çalışma süresinin artıkça birime ve üniversiteye olan duygusal bağlılığın da arttığı elde edilen bulgular arasındadır.
7	Bulut, 2017	Bu çalışma, akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları, kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.	90 akademisyen	Araştırmada akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri sırasıyla duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı şeklinde bulunmuştur. Duygusal bağlılığın en yüksek ortalama puana sahip olması olumlu bir bulgu olarak değerlendirilmektedir. Çünkü duygusal bağlılığın yüksek olması akademisyenlerin üniversiteyle özdeşleştikleri ve sevgi temelli bir bağ kurdukları anlamına gelmektedir. Benzer şekilde devam bağlılığının düşük olması akademisyenlerin üniversitede kalmaya daha az gereksinim duydukları şeklinde yorumlanmaktadır.

5. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden "ilişkisel araştırma" yöntemi seçilmiştir. İlişkisel araştırma, en az iki değişken arasındaki ilişkileri ve neden-sonuç ilişkileri ile ilgili bilgi edinmek amacıyla yapılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2014, s. 15). Ayrıca araştırma kapsamında elde edilen veriler, bilgisayar programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

5.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Bu bölümde ilk olarak araştırma modeli ve modele uygun olarak geliştirilen araştırma hipotezlerine yer verilmektedir. Şekil 1'de örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırma modeli yer almaktadır. Şekilde görüldüğü gibi araştırma modeli duygusal bağlılık ile iş tatmini, devam bağlılığı ile iş tatmini ve normatif bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkilerden oluşmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilmektedir:

H₁: Akademisyenlerin duygusal bağlılıkları, iş tatminlerini belirler.

H₂: Akademisyenlerin devam bağlılıkları, iş tatminlerini belirler.

H₃: Akademisyenlerin normatif bağlılıkları, iş tatminlerini belirler.

5.2. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlelerini YÖK'e bağlı üniversitelerin turizm fakülteleri, turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulları, turizm ve otelcilik yüksekokulları, uygulamalı bilimler yüksekokulları, uygulamalı sosyal bilimler yüksekokulları, güzel sanatlar fakülteleri ile sanat ve tasarım fakültelerinin Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. ÖSYM Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları 2015 Yılı Kılavuzu'ndan alınan verilere göre toplam 30 üniversitede Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü olduğu tespit edilmiş ve bu bölümlerin dağılımı Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümlerinin Fakülte ve Yüksekokullara Göre Dağılımı

		Devlet Üniversitesi	Vakıf Üniversitesi	Toplam
Y.O. ¹	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O.	2	0	2
	Turizm ve Otelcilik Y.O.	0	3	3
	Turizm ve Otel İşletmeciliği Y.O.	0	1	1
	Uygulamalı Bilimler Y.O.	2	4	6
	Uygulamalı Sosyal Bilimler Y.O.	0	1	1
FAK. ²	Turizm Fakültesi	11	1	12
	Güzel Sanatlar Fakültesi	1	3	4
	Sanat ve Tasarım Fakültesi	0	1	1
	Toplam	16	14	30

Araştırma kapsamında 22.06.2015 – 26.06.2015 tarihleri arasında Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü bulunan tüm üniversitelerin internet sayfaları taranmış ve bu bölüme bağlı akademisyenlerin listelerine ve iletişim bilgilerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu bilgilere internet sayfaları aracılığıyla ulaşılamayan durumlarda ilgili fakülte ve yüksekokullar, araştırmacılar tarafından telefonla aranarak Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü'ne bağlı akademisyenlerin iletişim bilgileri toplanmıştır. Toplanan bilgilere göre YÖK'e bağlı üniversitelerde toplam 147 (11 Profesör, 13 Doçent, 62 Yardımcı Doçent, 21 Öğretim Görevlisi, 33 Araştırma Görevlisi, 4 Okutman, 3 Uzman) Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü akademisyeni bulunmaktadır. Çalışma ana kütlelerinin çok sayıda akademisyenden oluşmadığı ve iletişim bilgilerinin neredeyse tamamına ulaşıldığı için örnekleme gidilmemiş ve çalışma ana kütlelerinde yer alan tüm akademisyenler araştırma kapsamına dâhil edilmiştir.

Soru formları zaman ve maliyet kısıtlamasının yanı sıra birçok fakülte ve yüksekokulun farklı şehirde olması nedeniyle elektronik ortamda hazırlanmıştır. Hazırlanan elektronik anket formları listede yer alan tüm akademisyenlerin elektronik posta adreslerine gönderilmiş ancak 5 akademisyenin elektronik posta adreslerinin kullanılmaması nedeniyle bu akademisyenlere ulaşılamamıştır. Anket formları geriye kalan 142 akademisyenin elektronik posta adreslerine 08.07.2015 - 15.07.2015 tarihlerinde olmak üzere iki kez gönderilmiştir. Ankette yer alan soruları cevaplamaya geçmeden önce katılımcıların okumaları için çalışmanın amacı ve kapsamı ile ilgili bir bilgilendirme metni anket formuna eklenmiştir. Araştırmanın yaz aylarında yapılması ve akademisyenlerden bazılarının tatilde olması nedeniyle ilk etapta 49 anket geri dönüşü elde

¹ Y.O.: Yüksekokul

² FAK.: Fakülte



edilmiştir. Geri dönüş sayısının az olması nedeniyle 22.07.2015 - 31.07.2015 tarihlerinde akademisyenlere telefon ve/veya sosyal medya aracılığıyla ulaşıp anketi doldurmaları rica edilmiştir. Bu süreçten sonra ilerleyen analizlere dâhil edilebilecek 89 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir.

5.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında gereksinim duyulan veriler birincil veri niteliğindedir. Bu nedenle araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini öğrenmeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. İkinci bölümde akademisyenlerin iş tatminlerini ölçmek amacıyla Weiss ve diğerleri (1967) tarafından geliştirilen *Minnesota İş Tatmini Ölçeği*'nden yararlanılmıştır. 20 ifaden oluşan bu ölçek 5 kategorili bir ölçektir. Üçüncü bölümde ise Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek 18 ifade ve 3 boyuttan oluşmaktadır.

Ölçekler Türkçe ve İngilizce dillerine hâkim iki öğretim elemanı tarafından önce Türkçeye ardından da İngilizceye çevrilmiş ve karşılaştırma yapılmıştır. Ölçeklerin çevirileri turizm ve yiyecek-içecek alanında çalışmakta olan iki öğretim üyesinin görüşüne sunulmuş ve cümlelerin daha anlaşılır hale gelmesi sağlanmıştır. Ardından araştırma kapsamında oluşturulan anket formu yardımı ile 04 Mayıs – 06 Mayıs 2015 tarihleri arasında Erciyes Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde çalışmakta olan 6 akademisyen üzerinde pilot test uygulanmış ve değerlendirmeler sonucunda ölçeklerin daha büyük bir örneklem üzerinde uygulanabileceği anlaşılmıştır. Nihai olarak akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini ölçmeye yönelik 38 önermeden oluşan bir anket formu oluşturulmuştur. Katılımcıların ölçeklerde yer alan önermelere katılım düzeylerini ölçmek amacıyla 5 kategorili *Likert* tipi sıralı ölçekten faydalanılmış olup bu katılım düzeyleri; (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum ve (5) kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

6. Araştırmada Kullanılan Analizler, Bulgular ve Bulguların Yorumlanması

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, bilgisayar programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada uygun istatistik analizler geliştirilmeden önce verilerin istatistik programda uygunluğu incelenmiştir (Çokluk, vd., 2014, s. 9). Bu sayede verilerin oluşturacağı güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin etkilenmemesi için öncelikle verilerin frekans dağılımları, ortalama ve standart sapmaları incelenerek hatasızlık kontrolü yapılmıştır.

Araştırma kapsamında toplanan verinin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit edebilmek için *ShapiroWilk* ve *Kolmogorov Smirnov* testleri gerçekleştirilmiştir (Akalın, 2015, s. 117). Gerçekleştirilen analizler sonucunda anlamlılık değerinin $p=0,000$ olduğundan verinin normal dağılım göstermediği sonucuna varılmıştır. Ancak veri toplama aşamasında Likert tipi sıralı bir ölçeğin kullanılmasının parametrik olmayan veri ürettiği düşünüldüğünden (Karamustafa ve Biçkes, 2003, s. 94-95) parametrik olmayan testler tercih edilmeden önce normal dağılım testleri sonuçlarının örneklem büyüklüğünden etkilenebileceği göz önüne alınarak çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi uygun görülmüştür. Ankette bulunan tüm ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında yer aldığı tespit edildiğinden verinin normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmiş (George ve Mallery, 2010; Tabachnick ve Fidell, 2013) ve bu araştırma için elde edilen verilere parametrik testlerin uygulanmasının daha sağlıklı sonuçlar ortaya çıkaracağı varsayılmıştır.



6.1. Ölçeklerin Geçerliliklerine ve Güvenilirliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen verilere faktör analizi uygulayabilme koşulunu gösteren KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) değerinin 0,762 olması testin uygulanabilir (Kalaycı, 2014, s. 322) olduğunu göstermektedir. Diğer bir uygunluk testi olan *Bartlett Küresellik Testi* sonuçlarına göre ($p \leq 0,000$) anlamlılık derecesinde test değerinin 1107,778 olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda verinin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizinin uygulanmasında faktör yapısını belirlemek ve anlamlı yorumlanabilir faktörler elde etmek amacıyla temel bileşenler analizi seçilmiş, dikey döndürme tekniklerinden *Varimax* tekniği kullanılmış ve faktör yükü 0,40'ın altında olan veriler dikkate alınmamıştır (Alpar, 2011, s. 269). Öte yandan bir maddenin üç faktöre veya iki faktöre yüklenmesi gibi durumlarda yük farkının en az 0,10 olması kararı verilmiştir. Son olarak herhangi bir faktör grubuna eklenemeyen maddeler ve eklendiği faktörün tek ifadesi olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. On dört kez yapılan faktör analizinin çalıştırılması sonucunda herhangi bir faktör altında toplanamayan "Duygusal Bağlılık 4", "Devam Bağlılığı 6", "Normatif Bağlılık 3", "İş Tatmini 15" ve "İş Tatmini 18" maddeleri; iki faktöre birden yüklenip yük farkının 0,10'dan az olması nedeniyle "Devam Bağlılığı 1" ve "İş Tatmini 6" maddeleri yüklendiği faktör için anlamlı olmadığına karar verilen "İş Tatmini 1", "İş Tatmini 5", "İş Tatmini 7", "İş Tatmini 20", "Duygusal Bağlılık 6" ve "Normatif Bağlılık 4" maddeleri ölçekten çıkarılmış ve toplam 35 maddelik ölçeğin son haline yeniden faktör analizi uygulanmıştır (Tablo 3.).

Tablo 3. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler/Maddeler	Faktör Yükleri				Eş Kökenlik	Öz Değeri	Açıklanan Varyans	Ort.	Alfa
	1	2	3	4					
1. İş Tatmini									
2. İşte bağımsız çalışabilme imkânına sahibim.	,480				,365	7,516	30,064	4,21	,885
3. Duruma göre farklı davranış tarzları gösterebilirim.	,567				,383			4,12	
4. İşim bana çevremde saygınlık sağlar.	,723				,568			4,61	
8. İşimde sürekli kalabilme (kadrolu çalışabilme) imkânına sahibim.	,580				,372			4,49	
9. İşimde başkaları için bir şeyler yapabilme fırsatına sahibim.	,666				,494			4,47	
10. İnsanları yönlendirme fırsatına sahibim.	,709				,548			4,36	
11. Bireysel becerilerimi kullanarak bir şeyler yapabilme imkânına sahibim.	,649				,514			4,46	
12. İşletme politikalarının uygulanış şekline memnunum.	,630				,570			3,67	
13. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücret tatmin edicidir.	,726				,534			3,97	
14. İşimde ilerleme şansım vardır.	,751				,573			4,46	
16. İşimde kendi yöntemlerimi kullanma fırsatım vardır.	,568				,554			4,34	
17. Çalışma koşullarım iyidir.	,545				,517			4,19	
19. Yaptığım iş karşılığında takdir edilirim.	,546				,439			4,09	



2. Duygusal Bağlılık										
21. Kariyerimin geri kalanını işyerimde geçirmekten mutlu olurum.			,800			,677			4,12	
22. İşyerimin sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.			,801			,689	2,642	10,568	4,02	,885
23. İşyerimde kendimi "ailenin bir parçası" olarak hissediyorum.			,829			,728			3,96	
25. İşyerim benim için özel anlam taşıyor.			,812			,713			4,06	
3. Devam Bağlılığı										
28. Şu an işyerimden ayrılmak istediğime karar verirse hayatımın büyük bölümü olumsuz etkilenir.			,496			,483			3,38	
29. Şu an işyerimde kalmam, bir istek olduğu kadar gerekliliktir.			,867			,769			3,51	
30. İşyerimden ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.			,871			,776	2,412	9,647	3,33	,798
31. İşyerimden ayrılmama nedenlerimden biri de olası işyeri alternatiflerinin azlığıdır.			,816			,721			2,89	
4. Normatif Bağlılık										
33. İşyerimde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissediyorum.						,592	,401		2,97	
34. Benim için avantajlı olsa bile, işyerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.						,473	,514	1,744	3,38	,677
37. İşyerimde ki sorumluluklarım nedeniyle işten ayrılmamın doğru olmayacağını düşünüyorum.						,803	,734		3,66	
38. Kariyer gelişimim açısından işyerime çok şey borçluyum.						,798	,679		3,62	
Faktör Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi; Döndürme Yöntemi: Varimax Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği: %76,200 Bartlett Küresellik Testi için Ki-Kare: 1107,778; s,d.:300; p<0,000 Açıklanan Toplam Varyans: %57,255 Ölçeğin Tamamı için Güvenilirlik Katsayısı: ,875 Ölçek Değerleri: 1: Kesinlikle Katılıyorum; 2: Katılıyorum; 3: Kısmen Katılıyorum Kısmen Katılmıyorum; 4: Katılıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum										

Gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucunda dört faktör grubu elde edilmiştir. Ölçeklerin alındığı çalışmalar düşünüldüğünde dört faktörlü bir yapının ortaya çıkması olumlu olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada "iş tatmini" boyutunun toplam 13 maddeden oluştuğu ve toplam varyansı açıklama oranının %30,064 olduğu; "duygusal bağlılık" boyutunun toplam dört maddeden oluştuğu ve toplam varyansı açıklama oranının %10,568 olduğu; "devam bağlılığı" boyutunun dört maddeden oluştuğu ve toplam varyansı açıklama oranının %9,647 olduğu; "normatif bağlılık" boyutunun dört maddeden oluştuğu ve toplam varyansı açıklama oranının %6,976 olduğu sonucuna varılmıştır. Çok faktörlü ölçeklerde asgari açıklanan varyans oranının %50 olması gerektiği dile getirilmektedir (Coşkun vd., 2015, s. 275). Bu nedenle açıklanan varyans oranı %57,255 olan bu ölçeğin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir. Ölçeklerin güvenilirliklerini göstermede sıklıkla kullanılan değer *Cronbach's Alpha*'dır. Bu çalışmada *Cronbach's Alpha* değerleri iş tatmini için %88,5; duygusal bağlılık için %88,5; devam bağlılığı için %79,8 ve normatif bağlılık için %67,7 iken ölçeğin tamamı için %87,5 tespit edilmiştir. Buradan hareketle ölçeklerin tatmin edici düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir (Kalaycı, 2014, s. 405).



6.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırma ana kütlelerini oluşturan 147 akademisyen içerisinde araştırmaya katılan akademisyenlerin profili incelendiğinde; %2.2'sinin (n=2) Profesör Doktor, %9'unun (n=8) Doçent Doktor, %48.3'ünün (n=43) Yardımcı Doçent Doktor, %23.6'sının (n=21) Araştırma Görevlisi, %15.7'sinin (n=14) Öğretim Görevlisi ve %1.1'inin (n=1) Okutman-Uzman olarak görev yaptıkları anlaşılmaktadır (Tablo 4.). Bu anlamda, ana kütledeki akademisyenlerin sınırlı sayıda olması göz önüne alındığında, ulaşılan akademisyen sayısının yeterli olduğu düşünülmektedir. Nitekim toplanan 89 anket YÖK'e bağlı üniversitelerin Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinde çalışmakta olan akademisyenlerin yaklaşık %61'ini temsil etmektedir.

Tablo 4. Unvana Göre Ana Kütledeki ve Katılımcı Akademisyenlerin Dağılımı

Ana Kütledeki Akademisyenler			Araştırmaya Katılan Akademisyenler		
Unvan	Frekans	Yüzde	Unvan	Frekans	Yüzde
Profesör Dr.	11	7,4	Profesör Dr.	2	2,2
Doçent Dr.	13	8,8	Doçent Dr.	8	9
Yrd. Doç. Dr. ³	62	42,1	Yrd. Doç. Dr.	43	48,3
Arş. Gör. ⁴	33	22,4	Arş. Gör.	21	23,6
Öğr. Gör. ⁵	21	14,4	Öğr. Gör.	14	15,7
Okt. ⁶ -Uzman	7	4,8	Okt.-Uzman	1	1,1
Toplam	147	100	Toplam	89	100

Tablo 5'te katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmektedir. Buna göre, araştırmaya katılanların %57.3'ünün (n=51) erkeklerden, %42.7'sinin (n=38) kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %30.3'ü (n=27) 21-30 yaş aralığındaki kişilerden, %46.1'i (n=41) 31-40 yaş aralığındaki kişilerden, %16.9'u (n=15) 41-50 yaş aralığındaki kişilerden ve %6.7'si (n=6) 51-60 yaş aralığındaki kişilerden oluşmaktadır. Buradan hareketle Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerindeki akademisyenlerin nispeten genç bireyler olduğu söylenebilir. Bu durumun, bölümün Türkiye'de son 10 yıl içerisinde açılmış olmasından dolayı kaynaklandığı düşünülebilir. Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımı ele alındığında ise, katılımcıların %65.2'sinin (n=58) "evli" ve %34.8'inin "bekâr" oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların kurumlarında çalışma süreleri incelendiğinde %29.2'sinin (n=26) "5 yıl ve daha az", %28.1'inin (n=25) "6-10 yıl arası", %22.5'inin (n=20) "11-15 yıl arası" ve %20.2'sinin (n=18) "16 yıl ve daha fazla" süreyle çalıştıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Demografik Özellikleri

Özellikler		Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	51	57,3
	Kadın	38	42,7
	Toplam	89	100
Yaş	21 ve 30 Yaş Arası	27	30,3
	31 ve 40 Yaş Arası	41	46,1
	41 ve 50 Yaş Arası	15	16,9
	51 ve 60 Yaş Arası	6	6,7
	Toplam	89	100
Medeni Durum	Evli	58	65,2
	Bekâr	31	34,8
	Toplam	89	100

³ Yrd. Doç. Dr.: Yardımcı Doçent Doktor

⁴ Arş. Gör.: Araştırma Görevlisi

⁵ Öğr. Gör.: Öğretim Görevlisi

⁶ Okt.: Okutman



Kurumda Çalışma Süresi	5 Yıl ve daha az	26	29,2
	6 – 10 Yıl arası	25	28,1
	11 – 15 Yıl arası	20	22,5
	16 Yıl ve daha fazla	18	20,2
	Toplam	89	100

6.3. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Faktör analizi sonucu oluşan boyutların birbirleriyle olan ilişkilerini test etmek için korelasyon analizi ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamında regresyon analizinin yapılabilmesi için analize dahil edilecek bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasında ilişki olup olmadığını kontrol edebilmek için öncelikle *Pearson* korelasyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6 incelendiğinde duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında zayıf düzeyde ve olumlu yönde; devam bağlılığı ile iş tatmini arasında çok zayıf düzeyde ve olumlu yönde ve normatif bağlılık ile iş tatmini arasında zayıf düzeyde ve olumlu yönde ilişkilerin olduğu görülmektedir (Kalaycı, 2014, s. 116). Söz konusu ilişki katsayıları da istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu durumdan hareketle akademisyenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının artmasıyla birlikte iş tatminlerinin de artacağı söylenebilir. Korelasyon analizi sonuçlarının daha önce alanyazındaki pek çok çalışma (Bateman ve Strasser, 1984; Bhuian ve Abol Muhmin, 1997; Yavaş ve Bodur, 1999; Erkuş vd., 2011) ile benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle değişkenler arası ilişkilerin regresyon analizi ile de incelenmesi mümkün hale gelmiştir. Bu çerçevede duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık bağımsız değişkenler ve iş tatmini bağımlı değişken olmak üzere regresyon modeli oluşturulmuştur.

Tablo 6. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

	Ortalama	Standart Sapma	İş Tatmini	Duy. Bağ.	Dev. Bağ.	Nor. Bağ.
İş Tatmini	4,27	0,579	1	,469**	,205*	,339**
Duy. Bağ. ⁷	4,04	0,822	,469**	1	,196*	,276**
Dev. Bağ. ⁸	3,28	1,047	,205*	,196*	1	244*
Nor. Bağ. ⁹	3,41	0,899	,339**	,276**	,244*	1

n= 89

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır. (Tek yönlü)

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. (Tek yönlü)

Bağımlı değişkendeki toplam değişimin yüzde kaçının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını bulmak için regresyon analizinde R^2 değerinden yararlanılmaktadır (Coşkun vd., 2015, s. 237). Regresyon analizindeki gerekli ön koşullar; (a) doğrusallık, (b) artık değerlerin bağımsız olması, (c) hata dağılımlarının eşteş olması ve (ç) artık terimlerin bağıntılı olması gibi önemli varsayımların kontrol edilmesi gerekmektedir (Akbulut, 2010, s. 69). Bu bağlamda bu araştırmada doğrusallık, eşvaryanslılık ve hata terimlerinin normal dağılım varsayımları için standardize hata terimleri ve standardize tahmini değerlere ilişkin saçılım grafiği, histogram ve normal P-P grafikleri incelenmiştir. Standardize hata terimleri ve standardize tahmini değerlere ilişkin saçılım grafiği üzerinde noktalar sıfırın etrafında düzgün bir şekilde dağılım gösterdiği için doğrusallık ve eşvaryanslılık varsayımının ihlal edilmediği görülmüştür. Standardize hata terimi değerlerinin histogram üzerinde normal dağılıma yakın bir şekil almış olması ve normal P-P grafiğinde de gözlenen hata terimlerinin düz bir çizgi etrafında dağılım göstermiş olması

⁷ Duy. Bağ.: Duygusal Bağlılık

⁸ Dev. Bağ.: Devam Bağlılığı

⁹ Nor. Bağ.: Normatif Bağlılık



normal dağılıma uygun olduğuna işaret etmektedir. Hataların bağımsızlığını test etmek amacıyla *Durbin-Watson* testi uygulanmış ve Tablo 7'de görüldüğü üzere test değerinin 1 ile 3 veya 1,5 ile 2,5 arasında bir değer (1,468) aldığı bu nedenle varsayımın ihlal edilmediği anlaşılmıştır (Akbulut, 2010, s. 70;). Bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrudanlık sorununun olmadığını görmek için ise tolerans ve varyans artış değerlerine bakılmıştır. Tablo 7 incelendiğinde bağımsız değişkenlere ilişkin tolerans değerlerinin hiç biri 0,1'den küçük değildir ve varyans artış değerlerinin de hepsi 10'dan küçüktür. Bu değerler modelin çoklu doğrudanlık sorunu olmadığını göstermektedir. Modeldeki değişkenler arası ilişkilere bakmadan önce modelin *F* testi sonuçları (*F* değeri = 10,638; *p*=0,000) da değerlendirilmiş ve uygun bir model olduğu görülmüştür (Akbulut, 2010, s. 75; İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014, s. 372). Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarından hangilerinin iş tatminini etkilediğini tespit edebilmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 7'de bu analizin sonuçları sunulmaktadır. Çoklu regresyon analizinin gerçekleştirilmesindeki neden bu araştırmada bağımlı değişken sayısının bir ve bağımsız değişken sayısının birden fazla olmasıdır (Büyüköztürk, 2015, s. 91). Bu analizlerde iş tatmini bağımlı değişken olup duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları bağımsız değişkenleri meydana getirmektedir.

Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının, iş tatminini açıklamakta (R^2 : %27,3) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Düzeltilmiş R^2 (%24,7) değerinin R^2 değerine yakın çıkmış olması da modelin uygun bir model olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca duygusal bağlılık ($B=,396$; $p=,000$) ve normatif bağlılık ($B=,212$; $p=,034$) boyutlarının, akademisyenlerin iş tatminini anlamlı bir şekilde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna rağmen devam bağlılığı boyutunun, akademisyenlerin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırma kapsamında kurulan H_1 ve H_3 hipotezleri kabul edilirken H_2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının İş Tatminine Etkisini Açıklayan Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: İş Tatmini					
	Beta Katsayısı	t değeri	Anlamlılık	Tolerans Değeri	Varyans Artış Değeri	B
Duy. Bağ.	,396*	4,077	,000	,906	1,103	,279
Dev. Bağ.	,075	,782	,437	,923	1,084	,042
Nor. Bağ.	,212*	2,153	,034	,886	1,128	,136

R: ,522
 R^2 : ,273
 Düzeltilmiş R^2 : ,247
Durbin-Watson Değeri: 1,468
 Model için *F*: 10,638; $p < 0,001$

7. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada YÖK'e bağlı üniversitelerdeki Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada ilk olarak betimsel analizler ve daha sonra araştırmanın konusunu oluşturan değişkenler arasındaki ilişki analizleri gerçekleştirilmiştir. Bunun için regresyon analizlerinden önce korelasyon analizleri yapılarak, değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve büyüklüğü test edilmiştir.

Eğitim sektörünün yapısı gereği odaklanılması gereken konunun insan olması nedeniyle akademisyenlerin örgüte bağlılıkları pek çok açıdan önem arz etmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan akademisyenler işten ayrılma eğilimden uzaklaşmakta, kurumlarında da personel devir hızının azalmasına, yüksek iş tatminine ve personel devamlılığına katkı sağlamaktadırlar.



Örgütsel bağlılık düzeyi ve iş tatmini yüksek akademisyenler başta kendilerine ve çalışmalarına, daha sonra öğrencilerine, diğer akademisyenlere, yöneticilere, üniversitelerine, buldukları şehre/bölgeye/ülkeye katkı sağlayabileceklerdir.

Regresyon analizi sonuçları duygusal ve normatif bağlılığın, iş tatmini üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının ve iş tatmini üzerine etkisini araştırmak üzere yapılmış olan çoklu regresyon analizi sonucu, iş tatminindeki toplam değişimin %39,6'sının duygusal bağlılık ve %21,2'sinin normatif bağlılık ile açıklanabileceğini işaret etmektedir. Dolayısı ile akademisyenler için örgüte olan duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin yükselmesi, iş tatmini düzeylerinin de yükselmesini sağlayacaktır. Farklı bir ifade ile duygusal ve normatif bağlılığa etki eden faktörlerin güçlendirilmesi, iş tatmini yüksek, mutlu akademisyenlerin sayısını arttıracaktır. Bu araştırmada akademisyenlerin duygusal bağlılıkları iş yerinde kariyerinin sonunu getirebileceğini, sorunları benimsediğini, kendisini "ailenin bir parçası" gibi hissettiğini ve çalıştığı kurumun özel anlam ifade ettiğini kapsamaktadır. Dolayısıyla duygusal bağlılık düzeylerinin artması için kurum yöneticilerinin etkisi söz konusu olabilir. Söz gelimi, fakülte ve/veya yükseköğretim yöneticisi, yanında çalışmakta olan akademisyenlerin iş tatminlerini arttırmak için duygusal bağlılık düzeylerini arttırması gerektiğinin bilincinde olmalıdır. Duygusal bağlılık düzeylerinin arttırılabilmesi için mutlu bir iş ortamının yaratılması, gerektiği yerlerde yetki devrinin yapılması ve iş hayatı dışında birlikte sosyal faaliyetler içerisinde bulunulması önerilebilir. Bu sayede akademisyenler, duygusal anlamda kuruma daha fazla bağlılık hissedecekler ve bu durum işinden tatmin olmalarını beraberinde getirebilecektir. İşinden tatmin olan akademisyenin kurum değiştirmeyi daha az düşüneceği tahmin edildiğinden kurum kültürünün oluşturulabilmesi sağlanacaktır.

İş tatmini üzerinde zayıf düzeyde de olsa anlamlı bir etkiye sahip olan diğer unsur, normatif bağlılıktır. Normatif bağlılık, örgüte karşı yüksek sorumluluk duygusu ile ilişkilidir. Bu araştırmada akademisyenlerin normatif bağlılıkları; işyerinde çalışmak için zorunluluk hissetmelerini, avantajlı olsa bile iş yerinden ayrılmaması gerektiğini düşünmesini, işyerine karşı olan sorumluluklarına önem vermesini, kariyer gelişimi için işyerine çok şey borçlu olmasını kapsamaktadır. Buradan hareketle akademisyenlerin yönetime sorumlu olmalarının, iş tatminlerini arttırdığı söylenebilir. Akademisyenlerin normatif bağlılık düzeylerinin artması için iyi bir çalışma ortamında bulunması ve uygun personelin birime alınması gerektiği düşünülebilir. Bunun sağlanması için fakülte ve/veya yükseköğretim yöneticilerinin kurumlarına alınacak personelin belirlenmesinde liyakat esasına önem vermesi önerilebilir. Bu sayede kurumun normlarına uygun olarak benimseyecek olan akademisyenin, iş tatmini artacak ve olası iş ve/veya işyeri değişikliklerine daha olumsuz davranacaktır.

Birçok araştırmada olduğu gibi Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinde görev yapan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmada da birtakım sınırlılıklar bulunmaktadır. Öncelikle bu araştırmanın sadece belirtilen bölümde görev yapan akademisyenler ile sınırlandırılması, aynı fakülte/yükseköğretimde olsa bile diğer bölümlerdeki akademisyenlere genellenemeyeceği vurgulanmalıdır. Ancak benzer değişkenlerin farklı bölümlerdeki, üniversitelerdeki akademisyenler üzerinde uygulanması, bu alandaki bilgi birikimine katkı sağlayacaktır. Araştırma bulguları devam bağlılığının, iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. İleriki araştırmalar, bu iki boyut arasındaki ilişkiyi tekrar inceleyebilirler. Araştırmada, ana kütlenin sınırlı olması nedeniyle, nispeten az sayıda kişiye ulaşılmıştır. İleriki araştırmaların daha büyük örneklemeler üzerinde bu değişkenleri sorgulaması, ilgili alanyazına katkı sağlayacaktır. Son olarak, bu araştırmanın Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü bulunan fakülte/yükseköğretim yöneticilerine önemli bilgiler sunduğu düşünülmektedir.



Teşekkür

Bu makalenin daha nitelikli hale gelmesi için önerilerini bizden eksik etmeyen Yrd. Doç. Dr. Harun ÇALHAN'a, Arş. Gör. Pembe ÜLKER'e ve araştırmaya katılımcı olarak destek sağlayan Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü akademisyenlerine teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Kaynakça

- Akalın, M. (2015), *Örnek Açıklamalarıyla Sosyal Bilimlerde Araştırma Tekniği-Anket*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akar, C. Yıldırım, Y. T. (2008). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 97-113.
- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamaları- Sık Kullanılan İstatistiksel Analizler ve Açıklamalı SPSS Çözümleri (1. Basım)*. İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- Aksu, A. Aktaş, A. (2005). Job Satisfaction of Managers in Tourism: Cases in the Antalya Region of Turkey. *Managerial Auditing Journal*, 20(5), 479-488.
- Allen, N. J. Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Alpar, R. (2011). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler (3. Basım)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alper Ay, F. Ulusoy, H. Tosun, N. (2015). Akademisyenlerin Çalıştıkları Bölüme ve Üniversiteye Olan Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(36), 749-762.
- Baş, T. (2002). Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 17(2), 19-37.
- Bateman, T. S. Strasser, S. (1984). A Longitudinalanalysis of The Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95-112.
- Bateman, T. S. Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bhuiyan, S. N. Abdul-Muhmin, A. G. (1997). Job Satisfaction and Organizational Commitment Among "Guest-Worker" Salesforces: The Case of Saudi Arabia. *Journal of Global Marketing*, 10(3), 27-44.
- Boylu, Y. Pelit, E. Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Brown, S. P. (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255.



Bulut, M. B. (2017). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(50), 362-370.

Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı- İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum (21. Basım)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş. Kılıç Çakmak, E. Akgün, Ö. E. Karadeniz, Ş. Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (18. Basım)*. Ankara, Pegem Akademi.

Coşkun, R. Altunışık, R. Bayraktaroğlu, S. Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı) (8. Basım)*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 3(1), 9-18.

Çokluk, Ç. Şekercioğlu, Ç. Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları (3. Basım)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Çöl, G. Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.

Demir, H. Usta, R. Okan, T. (2008). İçsel Pazarlamanın Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 135-161.

Ehtiyar, R. (1996). Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin İş Tatmini ve Antalya Yöresinde Yapılan Bir Araştırma. *Verimlilik Dergisi*, 4, 109-122.

Erkuş, A. Turunç, Ö. Yücel, R. (2011). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 245-270.

George, D. Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows, Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston, MA: Allynand Bacon.

Gunlu, E. Aksarayli, N Perçin, N. Ş. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693-717.

Gül, H. Oktay, E. Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış*, 15(11), 1-11.

Hackett, R. D. Bycio, P. Hausdorf, P. A. (1994). Further Assessments of Meyer and Allen's Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 15-23.

Hrebiniak, L. G. Alutto, J. A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.



İslamoğlu, A. H. Ü. Alnuaçık. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (4. Basım)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Kalaycı, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi- Kavramlar İlkeler Teknikler (27. Basım)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Karaman, F. Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmin Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 109-120.

Karamustafa K. Biçkes, M. (2003). "Kredi Kartı Sahip Vve Kullanıcılarının Kredi Kartı Kullanımlarını Değerlendirmeye Yönelik Nevşehir İlinde Yapılan Bir Araştırma". *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 91-113.

Khalid, S. Irshad, M. Z. Mahmood, B. (2012). Job Satisfaction Among Academic Staff: A Comparative Analysis Between Public and Private Sector Universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(1), 126-136.

Khan, I. Nawaz, A. Khan, F. Khan, H. Khan, S. Kundi, A. H. (2013). The Impact of Organizational Commitment and Job Satisfaction on the ITL of Academicians in HEIs of Developing Countries like Pakistan. *Industrial Engineering Letters*, 3(9), 18-26.

Konovsky, M. A. Cropanzano, R. (1991). Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 698.

Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-310.

Meyer, J. P. Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Mowday, R. T. Porter, L. W. Steers, R. (1982). *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press.

Mowday, R. T. Steers, R. M. Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

Odom, R. Y. Boxx, W. R. Dunn, M. G. (1990). Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction, and Cohesion. *Public Productivity & Amp; Management Review*, 14(2), 157-169.

Organ, D. W. Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.

Oshagbemi, T. (1997). Job Satisfaction Profiles of University Teachers. *Journal of Managerial Psychology*, 12(1), 27-39.

Özaltın, H. Kaya, S. Demir, C. Özer, M. (2002). Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 44(4), 423-427.



Özmen, Ö. T. Özer, P. S. Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.

Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. Bursa: MKM Yayınları.

Savery, L. K. Syme, P. D. (1996). Organizational Commitment and Hospital Pharmacists. *Journal of Management Development*, 15(1), 14-22.

Scholl, R. W. (1981). Differentiating Organizational Commitment From Expectancy as a Motivating Force. *Academy of Management Review*, 6(4), 589-599.

Sharma, R. D. Jyoti, J. (2009). Job Satisfaction of University Teachers: An Empirical Study. *Journal of Services Research*, 9(2), 51.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

Tabachnick, B. G. L. S. Fidell. (2013). *Using Multivariate Statistics (6. Basım)*. Bostan: Pearson.

Yavas, U. Bodur, M. (1999). Satisfaction Among Expatriate Managers: Correlates and Consequences. *Career Development International*, 4(5), 261-269.

Yousef, D. A. (2001). Islamic Work Ethic-A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169.

Yousef, D. A. (2002). Job Satisfaction as a Mediator of the Relationship Between Role Stressors and Organizational Commitment: A Study From an Arabic Cultural Perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4), 250-266.

Weiss, D. J. Dawis, R. V. England, G. W. Lofquist, L. H. (1967). *Manual Forthe Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota: Minneapolis Industrial Center.